



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Pedagogická fakulta

Katedra výchovy ke zdraví

Bakalářská práce

Seberozvoj u příslušníků Policie České republiky

Vypracoval: Petr Pňáček

Vedoucí práce: prof. RNDR. Pavel Tlustý, CSc.

České Budějovice 2023



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

University of South Bohemia in České Budějovice

Faculty of Education

Department of Health Education

Bachelor Thesis

The Self – development of Police members in the Czech republic

Author: Petr Pňáček

Supervisor: prof. RNDR. Pavel Tlustý, CSc.

České Budějovice 2023

Bibliografická Identifikace

Jméno a příjmení studenta: Petr Pňáček

Název bakalářské práce: Seberozvoj u příslušníků Policie České republiky

Studijní obor: Výchova ke zdraví

Pracoviště: Katedra výchovy ke zdraví, Pedagogická fakulta, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Vedoucí bakalářské práce: prof. RNDR. Pavel Tlustý, CSc.

Abstrakt:

Tato bakalářská práce je zaměřena na téma seberozvoj u příslušníků Policie České republiky. Cílem práce je tento pojem definovat a zároveň demonstrovat možnosti seberozvoje policistů, analyzovat přístup k seberozvoji a tím i k neustálému zvyšování jejich profesionality a schopností. Součástí je také zpětná vazba kondice vzdělávání u bezpečnostního sboru. Policie se skládá z mnoha útvarů a oddělení, které se zabývají naprosto rozdílnou prací. Z tohoto důvodu byl výzkum pro účely této práce prováděn na různých útvarech. Monitorování příslušníků spočívalo především v uvedení důvodů dalšího vzdělávání a nabývání zkušeností pro jejich zaměstnání, ale i mimo něj. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je rozdělena na dvě kapitoly. První popisuje fungování Policie České republiky, nastiňuje základní právní předpisy, dává příklady jednotlivých policejních útvarů, uvádí závazky policistů vůči veřejnosti a jejich chování dle etického kodexu. Druhá kapitola se zaměřuje na vysvětlení základních pojmů seberozvoj, motivace, kompetence, sebekontrola, mysl, syndrom vyhoření, morálně volní vlastnosti. Praktická část je zaměřena na zaznamenání a zpracování dotazníků s policisty z různých útvarů a oddělení PČR. V dotaznících se sledují postoje k dalšímu vzdělávání, rozvoji a pohnutky z jakých důvodů tak jednotlivý policisté činí.

Klíčová slova: Seberozvoj, Policie ČR, motivace, vzdělávání, zaměstnání

Abstrakt v anglickém jazyce

Abstract

This bachelor thesis focuses on the topic of self-development of officers of the Police of the Czech Republic. The main goal is to define the term "self-development" itself and to present the possibilities of self-development among the officers of the Police of the Czech Republic. This institution consists of various departments dealing with different types of work, which is also why the following research was done in various departments. The monitoring of the officers focused primarily on their respective reasons for further education and acquiring of experience not only relevant to their profession. The thesis is divided into theoretical and practical sections. The theoretical section is divided into two chapters. The first one describes the functioning of the Police of the Czech Republic, presents the basic legislations, examples of individual departments and the obligations of the police officers towards the public and the behaviour complying with the code of conduct. The second chapter explains the fundamental terms: self-development, motivation, competency, self-control, mind, burnout syndrome and volition. The practical section contains the questionnaires, filled by police officers from various departments of the Police of the Czech Republic. The questionnaires contain information about the attitudes towards further education, and the reasons for the respondent's choices.

Keywords: Self development, Policie ČR, motivation, education, work

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma „Seberozvoj u příslušníků Policie České republiky“ jsem vypracoval(a) samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 22. března 2023

Petr Pňáček

Poděkování

Děkuji prof. RNDR. Pavlovi Tlustému, CSc, za metodické vedení, trpělivost a odbornou pomoc při vypracování této bakalářské práce. Zároveň děkuji všem příslušníkům Policie České republiky, kteří se účastnili výzkumu pro praktickou část této bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD	3
TEORETICKÁ ČÁST	4
1. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	4
1.1. Základní úkoly.....	4
1.2. Služby	5
1.3. Legislativní dokumenty související s činností PČR.....	6
1.4. Vzdělávací instituce	6
1.5. Organizační struktura a vybrané útvary	7
1.5.1 Policejní prezídium České republiky	8
1.5.1.1. Útvar rychlého nasazení.....	9
1.5.1.2. Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPaV	10
1.5.2. Krajská ředitelství PČR s územně vymezenou působností	10
1.5.2.1. Zásahová jednotka krajského ředitelství PČR	11
1.5.2.2. Oddělení hlídkové služby	12
2. POLICISTA	12
2.1. Služební slib příslušníka PČR	12
2.2. Kariérní postup	13
2.3. Etický kodex	14
3. TEMPERAMENT A JEHO DRUHY	15
4. HIERARCHIE LIDSKÝCH POTŘEB	16
5. SEBEROZVOJ	18
5.1. Sebekontrola	18
5.2. Motivace	19
5.3. Kompetence	19
5.3.1. Osobní rozvoj v kompetenčních oblastech	20
6. ŽIVOTNÍ KONCEPCE	21
6.1. Životní cíle	21
6.1. Nastavení mysli	22
6.2. Kariérní úspěch.....	24

7. SYNDROM VYHOŘENÍ	25
PRAKTICKÁ ČÁST	27
1. METODOLOGIE	27
1.1 Cíle práce.....	27
1.2 Úkoly práce	27
1.3 Výzkumné předpoklady	27
2. METODIKA	28
2.1 Charakteristika souboru.....	28
2.2 Použité metody	28
3. VÝSLEDKY A DISKUSE	29
4. DISKUSE	42
4. ZÁVĚR	46
5. SEZNAM OBRÁZKŮ	48
6. SEZNAM ZKRATEK	48
7. SEZNAM GRAFŮ	49
POUŽITÉ ZDROJE	50
PŘÍLOHY	53

Úvod

V České republice, v Evropě i ve světě existuje nepřehledné množství firem a podniků. Některé z nich si vedou skvěle a jiné se nacházejí na hranici existence. Oba uvedené příklady mají ovšem jedno společné. Společným znakem jsou lidé, kteří tyto podniky tvoří. Bez personálních zdrojů se žádný podnik neobejde. Každý vedoucí či majitel podniku by rád zaměstnával a vedl zaměstnance pro které slovo práce neznamena jen ráno vstát z postele, odpracovat 8 hodin a odejít zase domů. Každý vedoucí by ve svém podniku rád uvítal zodpovědné a vzdělané lidi, které jejich práce naplňuje, podávají dobré pracovní výkony a rádi jí věnují svůj čas. Ideální situace nastává ve chvíli, kdy jsou zaměstnanci schopni pracovat nad rámec svých povinností. Aby některé zmíněné (nebo všechny) příklady mohly nastat, musí zaměstnanci mít odpovídající podmínky k jejich práci. Dle mého mínění je jednou z klíčových podmínek i dostatečná možnost seberozvoje. Definici se budu věnovat v průběhu této práce, ve zkratce to pro mě znamená vzdělávat se v profesi, zvyšovat svou odbornost, prohlubovat své znalosti a rozšiřovat si obzory. Samozřejmě je vhodné vzdělávat se i v jiných odvětvích než pracovních, abychom si zachovali všeobecný přehled, popřípadě se naučili nějaké další činnosti, které nám mohou být užitečné. Sebe rozvíjení samozřejmě může probíhat bezděčně, ale i cíleně.

V bakalářské práci bych se rád zaměřil na největšího zaměstnavatele v České republice. Tímto zaměstnavatelem se rozumí Policie České republiky. Zmíněný bezpečnostní sbor jsem si vybral z jednoduchého důvodu. I já jsem disponován vlastnostmi, které mi umožňují být zaměstnán u této specifické firmy a tím pádem je mi vybrané téma velmi blízké. Na dalších stránkách se pokusím vysvětlit jakým způsobem policie funguje. Pokusím se popsat pravidla a zákony kterými se policisté při své práci musí řídit, jakou má policie strukturu a kariérní postup. Seberozvoj je spjatý s policejní prací velmi úzce. Co vlastně znamená pro policisty dále se rozvíjet? Pokusím se na to odpovědět, a to jak v profesní rovině, tak i v soukromé.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Policie České republiky

Definice a vymezení činnosti Policie České republiky (dále jen PČR) můžeme nalézt ve dvou zákonech. Prvním z nich je zákon č. 273/2008 Sb. o PČR, který samotnou policii zřizuje. Druhý z nich je zákon o Integrovaném záchranném systému z. č. 239/2000 Sb., který o PČR hovoří jako o: „Jedné ze základních složek IZS, která zajišťuje nepřetržitou pohotovost pro příjem ohlášení vzniku mimořádné události, její vyhodnocení a neodkladný zásah v místě mimořádné události. Z tohoto důvodu rozmísťuje své síly a prostředky po celém území České republiky. Působením základních složek v IZS není dotčeno jejich postavení a úkoly stanovené zvláštními právními předpisy.¹ „

1.1. Základní úkoly

Základní úkoly bezpečnostního sboru zákon č. 273/2008 sb. o PČR charakterizuje těmito slovy:

„Policie slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu.²“

Tato citace ze zákona popisuje úlohy, které má policie za úkol plnit. Samozřejmě i policie prošla vývojem v čase a v různých dekádách se tyto úkoly mohly drobně lišit. Důvody, proč jsem tento odstavec použil hned na začátku jsou jednoduché. Text výstižně definuje podstatu práce PČR.

Jedná se o represivní nástroj státní moci, který je v intenzivním kontaktu s veřejností. To samo sebou obnáší skutečnost, že ne vždy je v očích občanů činnost policie vnímána pozitivně.

¹ § 4 zákona č. 239/2009 Sb. O Integrovaném Záchranném Systému

² § 2 zákona č. 273/2008 Sb. O Policii České republiky

Již v těchto odstavcích můžeme vidět náznaky potřeby dalšího vzdělávání a seberozvoje policistů, a to především ve studiu zákonů a předpisů. Právní legislativa se neustále mění a vyvíjí. Je zapotřebí, aby nejen policisté, ale i další úředníci na tuto skutečnost reagovaly a udržovaly si své znalosti aktuální. U některých profesí je povinné, aby zaměstnanci drželi krok s dobou a rozvíjeli se. Policisté se mezi tyto profese řadí.

1.2. Služby

Páteř PČR se skládá z několika základních služeb, které tento bezpečnostní sbor zajišťuje.

Mezi základní služby PČR se řadí:

1. Služba pořádkové policie – ochrana a zajištění veřejného pořádku, trestní a přestupkové řízení, pořádkové jednotky, motorizované jednotky a další
2. Služba dopravní policie – dohled nad bezpečností a plynulostí silničního provozu, vyšetřování dopravních nehod
3. Služba cizinecké policie – ochrana vnějších hranic Schengenského prostoru, kontrola dokladů, zabezpečení ochrany civilní letecké dopravy
4. Služba kriminální policie a vyšetřování – vyšetřování závažnějších trestných činů, postup dle trestního řádu a plnění úkolů policejního orgánu v trestním řízení vyhledávání trestné činnosti, předcházení trestné činnosti.³

První tři služby jsou během svého výkonu v přímém kontaktu s veřejností. Všechny základní služby se však do jisté míry vzájemně prolínají. To znamená že policista pořádkové služby může plnit i úkoly, které spadají pod dopravní službu a samozřejmě i naopak. Mezi službami také funguje kvalitní spolupráce, sdílení informací a předávání úkolů.

Působení v základních službách poskytuje mnoho potřebných zkušeností policistům, kteří se následně rozhodnou pokračovat k dalším specializovaným útvarům.

³ <https://www.policie.cz/clanek/zakladni-policejni-sluzby.aspx>

1.3. Legislativní dokumenty související s činností PČR

Během shromažďování materiálů jsem dohledal celkem 180 platných legislativních dokumentů související s činností PČR. Předpis, který upravuje právní poměry fyzických osob u policie se nazývá Zákon. č. 361/2000 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁴. Pro potřeby této bakalářské práce uvedu pouze 2 základní dokumenty které usměrňují činnost PČR a jejich příslušníků během služby. Dále uvedu 5 dokumentů, které policisté používají v trestním a přestupkovém řízení. Policejní prezident pro výkon služby vydává také tzv. závazné pokyny. Ty slouží pouze pro příslušníky PČR a až na některé výjimky jsou neveřejné. Jmenované dokumenty jsem vybral na základě zkušeností ze základních článků pořádkové služby.

Zákony:

1. Zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky
2. Zákon č. 239/2009 Sb. o Integrovaném Záchraném Systému
3. Zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník
4. Zákon č. 141/1961 Sb. o trestním řízení soudním
5. Zákon č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích
6. Zákon č. 250/2016 Sb. o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich
7. Zákon č. 361/2000 Sb. o provozu na pozemních komunikacích

1.4. Vzdělávací instituce

PČR má několik vzdělávacích institucí. Prvním z nich je Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy. Tento útvar se řadí mezi celorepublikové a má dvě pracoviště dislokované v Praze a v Brně. Zajišťuje převážně základní odbornou přípravu nově nastupujících policistů a jejich uvedení do profesního života. Každý policejní nováček projde některým z pracovišť.

Dále následují školící policejní střediska, která fungují na úrovni krajských ředitelství. Instruktoři středisek mají za úkol pravidelný výcvik a školení policistů sloužících na odděleních v rámci krajského ředitelství. Zabývají se také aplikováním zkušeností ze služebních zákroků do výcviku pro větší efektivitu práce policistů.

Policejní akademie České republiky je vysoká škola zřízená státem. Studium zde

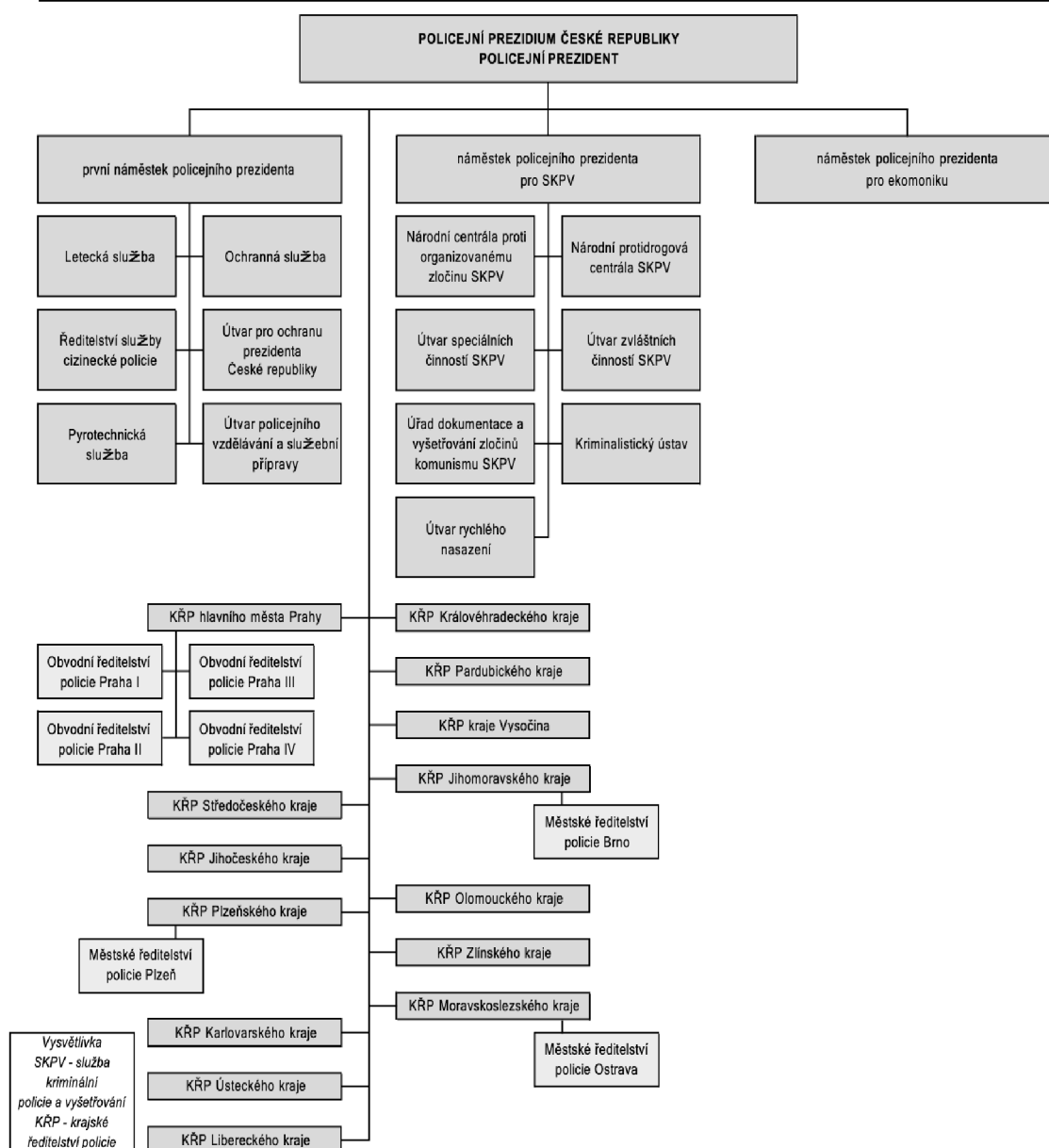
⁴ § 1 odst. 1 z. č. 361/2000 Sb. O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

mohou absolvovat příslušníci policie i jiných resortů, občanští zaměstnanci, ale také civilní osoby, které by později měli zájem stát se příslušníky bezpečnostních sborů. Studium lze absolvovat prezenční i kombinovanou formou.⁵

1.5. Organizační struktura a vybrané útvary

Pro názornost organizační struktury jsem použil přílohu k Závaznému pokynu policejního prezidenta č. 137/2009.

Příloha k ZPPP č. 137/2009



Zdroj: Příloha k ZPPP č. 137/2009 o organizaci PČR

⁵ GAZDÍK Martin, Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu zdělávání, s. 17,18

Jak můžeme vidět na obrázku, tak PČR disponuje nepřeborným množstvím služeb, funkcí, útvarů, oddělení a pracovišť. Pro účely této bakalářské práce charakterizují pouze základní strukturu, která je složena z Policejního prezidia ČR a Krajských ředitelství. Uvedu příklady útvarů s působností na celém území ČR a útvarů s územně vymezenou působností.

1.5.1 Policejní prezídium České republiky

Pomyslný vrchol policejní hierarchie tvoří policejní prezídium, které je dislokováno v hlavním městě v Praze. V čele stojí policejní prezident, podřízený ministru vnitra. Vrcholnému představiteli policie se zodpovídají útvary s celostátní působností a krajská ředitelství. Zákonem je zřízeno na území České republiky 14 krajských ředitelství policie. Počet se shoduje s územním vymezením krajů.⁶

Mezi útvary s celorepublikovou působností mohou uvést Národní protidrogovou centrálu, Národní centrálu pro odhalování organizovaného zločinu, Útvar rychlého nasazení a další.

Dle knihy Policie České republiky (2017) můžeme nalézt popis policejního prezidia jako supervizora, který stanovuje cíle rozvoje policie, zabývá se koncepcí, řízením a organizací. Stanovuje také úkoly jednotlivých služeb. V rámci PČR můžeme definovat služby například: pořádkové policie, dopravní policie, cizinecké policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba, služba kriminální policie a vyšetřování a další.⁷

Pro účely této práce vyjmenuji pouze několik příkladů celorepublikových útvarů. Popsat všechny by vygenerovalo mnoho obsahu, který není předmětem této bakalářské práce.

Útvary, které budu na následujících řádcích popisovat mají celorepublikovou působnost a v jejich čele stojí ředitel podřízený policejnímu prezidentovi nebo některému z jeho náměstků.

⁶ <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

⁷ Kniha Policie České republiky s. 8,9

1.5.1.1. Útvar rychlého nasazení

Je specifický policejní útvar určený zejména pro boj proti terorismu a v souladu s vymezenou působností dále provádí dle organizačního řádu ÚRN zákroky na celém území České republiky zejména proti:

- únosům osob a dopravních prostředků
- nebezpečným pachatelům organizované trestné činnosti
- pachatelům zvláště závažných úmyslných trestných činů, zejména při jejich zadržení⁸

V souladu se zákonem o PČR plní úkoly také v zahraničních misích. Útvar samotný se člení na do tří sekcí. První z nich je Odbor rychlého nasazení (ORN). Následuje Odbor speciálních služeb (OSS) a Organizační odbor (OO). Všechny tyto články tvoří celek, který spolupracuje na vlastním zajištění akceschopnosti, zajištění logistické podpory, výcviku, administrativy a kooperace v rámci Policie ČR.⁹

Příslušníci útvaru jsou vybíráni náročným vícestupňovým výběrovým řízením, během kterého jsou podrobeni nadstandardním fyzickým a psychologickým testům. Jako zvláštní požadavek útvaru je úspěšné absolvování tzv. pekelného týdne v délce trvání sedmi dnů, během kterého plní velké množství náročných úkolů, Také jsou podrobeni spánkové deprivaci a mají omezený příjem potravy. Zároveň jsou pod drobnohledem instruktorů a psychologa útvaru. V případě že uchazeč týden úspěšně absolvuje, pokračuje ke zdravotním testům. Projde-li i zdravotními testy, čeká jej poslední kolo výběrového řízení, a to pohovor před komisí ředitele útvaru, kde se rozhodne o jeho přijetí či nepřijetí.

Mezi možnosti seberozvoje na útvaru rychlého nasazení patří zcela jistě zdokonalování střeleckých schopností, fyzické kondice, práce ve výškách a nad volnou hloubkou, výsadková příprava, řízení vozidel, sebeobrana, zlepšování jazykových dovedností a mnoho dalšího. Být příslušníkem tohoto útvaru není jen cíl, ale je to

⁸ . Bc. DOLEŽAL Pavel, Analýza tréninkových aktivit Útvaru rychlého nasazení Policie České republiky, s. 10

⁹ HLADÍK Jan, Útvar rychlého nasazení, Vnímání terorismu příslušníky protiteroristické jednotky ve vztahu k české bezpečnostní politice, s. 74

převážně cesta, během které se příslušník neustále učí nové věci a zdokonaluje již osvojené dovednosti.

Mezi nejznámější služební zákroky útvaru rychlého nasazení patří zadržení Jiřího Kajínka v roce 2000 (uprchlého vězně podezřelého z dvojnásobné vraždy), osvobození rukojmí na pobočce Komerční banky v Praze v roce 2009, nebo osvobození rukojmí v příbramské bance v roce 2018.

1.5.1.2. Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPaV

Tento útvar má své hlavní sídlo v Praze a ve vybraných městech dislokované své expozitury (České Budějovice, Plzeň, Ústí nad Labem, Hradec Králové, Brno, Olomouc, Ostrava).¹⁰ Centrála s celorepublikovou působností prošla v posledních letech řadou změn a formovala se postupně až do podoby v jaké je dnes. Vznikla sloučením dvou speciálních útvarů, a to Útvaru pro odhalování organizovaného zločinu SKPaV a Útvaru odhalování korupce a finanční kriminality SKPaV v roce 2016.

Úkoly centrály spočívají v odhalování organizovaného zločinu, závažné hospodářské trestné činnosti a korupce, kybernetické kriminality, terorismu a extremismu.¹¹ Dle zmíněných úkolů je také centrála rozdělena do specializovaných pracovišť.

Policisté pracující v této centrále jsou bezpochyby nejlepšími vyšetřovateli, které má Policie k dispozici. Dokládá to pověst, kterou NCOZ nejen v rámci policie postupně získala.

Možnosti seberozvoje na tomto specifickém pracovišti se budou lišit dle zařazení policistů v jednotlivých sekcích útvaru. Co jistě budou mít společné bude postupování ve věcech trestního řízení dle platné právní legislativy. Z toho lze soudit i studium příslušných právních předpisů.

1.5.2. Krajská ředitelství PČR s územně vymezenou působností

Jedná se o organizační článek s jasně vymezenou působností. PČR zřizuje 14 krajských ředitelství. V čele krajského ředitelství stojí ředitel a jeho náměstci. Krajské

¹⁰ <https://www.policie.cz/clanek/organizacni-struktura-ncoz.aspx>

¹¹ <https://www.policie.cz/clanek/narodni-centrala-proti-organizovanemu-zlocinu-skpva.aspx>

ředitelství dále zřizuje tzv. územní odbory, které jsou vymezeny hranicemi jednotlivých okresů. Součástí územních odborů jsou například dopravní inspektoráty, obvodní oddělení policie, oddělení hlídkové služby a další. Policisté územních odborů jsou v přímém styku s veřejností. V rámci krajského ředitelství, existují také útvary, které působí na jeho celém území. Mezi nejznámější patří například Zásahová jednotka nebo odbor obecné kriminality SKPaV. Organizační struktura krajského ředitelství je hierarchií podobná struktuře policejního prezidia a takřka ve všech krajích až na drobné výjimky totožná. Níže uvedu příklady součástí krajského ředitelství.

1.5.2.1. Zásahová jednotka krajského ředitelství PČR

V České republice je zřízeno celkem osm krajských zásahových jednotek. Každý kraj nedisponuje svou zásahovou jednotkou a v případě potřeby jsou elitní policisté nasazeni ze sousedního kraje. Jednotka je podřízena krajskému řediteli policie. K nasazení dochází zpravidla na vyžádání jiných policejních článků.

Hlavní úkoly zásahových jednotek:

1. Zákroky pod jednotným velením, především proti nebezpečným pachatelům organizované trestné činnosti, pachatelům zvláště závažných úmyslných trestných činů, zejména při jejich zadržení,
2. Prvotní opatření proti teroristům, únoscům osob a dopravních prostředků, do doby převzetí zákroku útvarem rychlého nasazení. Zárok v těchto případech provádí pouze v případě bezprostředního ohrožení života či zdraví osob nebo majetku za situace, kdy zárok nesnese odkladu.¹²

Stejně jako u útvaru rychlého nasazení i policisté krajské zásahové jednotky jsou vybírání náročným více stupňovým výběrovým řízením a pracují v nepřetržitých službách. Policisté zařazení k jednotce mohou postupně nabývat různé specializace. Jedná se například o pyrotechniky, potápěče nebo odstřelovače.

Možnosti sebezvoje na zmíněném pracovišti jsou spjaté s činnostmi, které policisté musí skvěle ovládat, mezi ně můžeme řadit střeleckou přípravu, práce ve výškách a nad volnou hloubkou, sebeobrana, taktika služebních zákroků a další.

¹² Závazný pokyn policejního prezidenta č. 217/2008, kterým se upravuje činnost zásahových jednotek

1.5.2.2. Oddělení hlídkové služby

Zmíněné oddělení policie zřizuje převážně ve městech s vyšším počtem obyvatel, kde může být nadměrná koncentrace kriminality a je zapotřebí mít k dispozici množství sil a prostředků přímo v ulicích města. Výkon služby se provádí v terénu a policisté jsou v kancelářích minimálně. Můžeme je vidat v černé uniformě, v neprůstřelných vestách a jsou v permanentním kontaktu s veřejností.

Policisté oddělení hlídkové služby plní úkoly na úseku ochrany veřejného pořádku, dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu, předcházejí trestné činnosti a další. Ve vztahu k policejní práci můžeme tyto úkoly vyložit jako rychlou reakci na tísňová volání, zadržení pachatelů trestné činnosti bezprostředně po spáchání skutku (např. při krádeži, výtržnictví atd.) a všude tam kde je zapotřebí rychle reagovat. Jelikož jsou policisté převážně ve služebních vozidlech a jejich vysílání operačním střediskem probíhá neprodleně po tísňovém hovoru, jsou tak v mnoha případech na místě mimořádné události jako první. To klade vysoké nároky na jejich schopnosti. Jsou také součástí prvosledových hlídek, které slouží jako účinný nástroj v případech útoku aktivního střelce. Během takového útoku mají za úkol dorazit co nejdříve na místo události a pokusit se zadržet, nebo eliminovat pachatele za použití všech zákonných oprávnění. Disponují odpovídajícím vybavením, schopnostmi i výcvikem.

Možnosti seberozvoje na tomto oddělení jsou opět pestré. Činnosti, které provádí jsou různorodé a policista se z části může převtělit i do jiných profesí. Jedná se však o mimořádně náročnou službu, a to jak fyzicky, tak i psychicky.

2. Policista

2.1. Služební slib příslušníka PČR

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“¹³

¹³ <https://www.policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>

V rámci této práce bych rád provedl rozbor služebního slibu, který deklaruje profesionalitu příslušníků policie. Odstavec složený ze tří vět, stručně ale výstižně popisuje, co obnáší být policistou. Vyslovením těchto slov bych charakterizoval prvních několik minut před vznikem služebního poměru i několik minut po jeho vzniku. Tento slib musí složit každý budoucí policista před vedoucím funkcionářem. Nelze udělit výjimku. Na první pohled se může zdát, že se jedná jen o prázdná slova.

V překladu, který je veřejnosti skryt dává příslušník najevo že během své služby bude nestraně postupovat v trestním a přestupkovém řízení. Během služebních zákroků proti pachatelům i té nejzávažnější trestné činnosti bude postupovat dle příslušných právních norem a zákonů. Při jejich zadržení použije pouze donucovací prostředky vyjmenované zákonem o Policii České republiky (z. č. 273/2008 Sb.). Rozkazy svých nadřízených bude plnit svědomitě, odpovědně a jak nejlépe dovede. Příslušník bezpečnostního sboru nikdy nezneužije svého postavení pro sjednávání osobních výhod a privilegií. Být policistou je časově velice exponované zaměstnání. V zájmu služby policisté pracují častokrát i po skončení pracovní doby a je-li to třeba k plnění služebního úkolu, tak jsou i delší dobu odloučení od svých rodin. Jako poslední bych rád uvedl jedno velké oprávnění a povinnost, kterou policisté nesou na svých bedrech. Jako jedni z mála jsou ze zákona oprávněni vzít jinému člověku za podmínek stanovených zákonem život. Na druhou stranu i policisté jsou povinni provádět služební zákroky s nasazením vlastního života. Toto vše je v tomto slibu schováno, tohle vše služba veřejnosti obnáší.

2.2. Kariéerní postup

Cesta nově nastupujícího policisty je lineární. Po přijetí do služebního poměru je ustanoven na služební místo vrchní referent. První rok absolvuje základní odbornou přípravu u Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy. Jeho úkolem není nic jiného než studium zákonů a právních norem vymezující činnost policie, naučit se základní manipulaci a střelbu ze služebních zbraní, sebeobranu, taktiku služebních zákroků, správně používat policejní vybavení, řídit vozidlo s právem přednosti jízdy a další činnosti, které souvisí s prací policisty.

Ve chvíli, kdy úspěšně absolvuje roční výcvik, pokračuje na jednu ze základních služeb a organizačních článků PČR, zpravidla na některém krajském ředitelství. Mezi tyto články patří například: Oddělení hlídkové služby PČR, obvodní oddělení PČR nebo

dopravní inspektorát. Práci na zmíněných odděleních začíná kariéra každého policisty. Postupné pronikání do policejní práce rozšiřuje obzory a nabízí nová zaměření. Jsou zde velké možnosti seberozvoje. V případě že je policista správně motivován, může takřka okamžitě začít pracovat na dalším vzdělávání v činnosti kterou vykonává, v profesním růstu na domovském oddělení, nebo na přestupu k jiným specifickým službám a útvarům PČR (Samozřejmě za splnění podmínek výběrového řízení).

„Postup obsazování služebních míst u PČR je upraven Zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Výběrovým řízením jsou obsazována místa od hodnosti inspektor a vyšší. Během výběrového řízení se bere v úvahu služební hodnocení, které vyplňuje vedoucí funkcionář, délka služebního poměru, kvalifikace a dovednosti.¹⁴“ Pro některé služební hodnosti je vyžadováno zákonem, aby měl policista vysokoškolské vzdělání. Jedná se převážně o vedoucí funkce a specializované pracoviště kde jsou policisté veleni do vysokých služebních hodností (poručíci, majori, kapitáni, plukovníci a další)

2.3. Etický kodex

Jedná se o soubor zásad a chování, kterými se policisté řídí ve vztahu k veřejnosti nejen během služby. Etický kodex se skládá z pěti základních částí: cíle, základní hodnoty, závazky vůči společnosti, závazky vůči ostatním příslušníkům, osobní a profesionální přístup příslušníků.

Základní hodnoty:

1. Profesionalita
2. Nestrannost
3. Odpovědnost
4. Ohleduplnost
5. Bezúhonnost

Osobní a profesionální přístup příslušníků

1. Nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon.

¹⁴ <https://www.policie.cz/clanek/dalsi-informace-ke-sluzebnimu-pomeru.aspx>

2. Chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.¹⁵

Rád bych poukázal na podtržené pojmy. Profesionalita, odpovědnost za morální úroveň a profesionální výkon. Dle mého názoru nelze dodržet některé části etického kodexu bez odpovědného a iniciativního přístupu k dalšímu vzdělávání a profesním seberozvoji na pracovišti. K udržení standardů je nutný aktivní přístup každého příslušníka. Etický kodex tak nepřímou ukládá všem příslušníkům pracovat na sobě a dále se rozvíjet.

3. Temperament a jeho druhy

Psychologie tento pojem označuje jako soustavu psychických vlastností. Podle druhu temperamentu se charakterizují způsoby vrozeného chování. Je to vlastnost rozhodující o skutečnosti, jakou intenzitou člověk reaguje na podněty a prožívá různé emoce. Nelze je příliš dobře korigovat výchovou. Temperament je postupem života doplňován některými charakterovými vlastnostmi, které lze pomocí vůle měnit.¹⁶

Podle Hippokratovi humorální teorie máme čtyři druhy temperamentu. Sangvinik, choleric, flegmatik, melancholik. Každý druh vystihují vlastnosti pro něj typické.

Související významnou teorií dle Carla Gustava Junga posuzujeme také přístup k okolnímu světu a dělíme typologicky na dvě skupiny. Introverti jsou první z nich a více uzavřeni vůči svému okolí, dávají přednost plánování před impulzivním jednáním, nebývají ani agresivní či výbušní. Extrovert jsou naopak otevření a společenější, cítí se dobře mezi ostatními, rádi se baví a mohou mít sklony k netrpělivosti až agresi. Impulzivní chování jim také není cizí¹⁷

1. Sangvinik – živý, společenský, komunikativní – stabilní extrovert
2. Choleric – prudký vzteklý, rychlý – labilní extrovert
3. Flegmatik pomalý, klidný netečný – stabilní introvert

¹⁵ <https://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>

¹⁶ <https://zdravi.euro.cz/leky/temperament-typy-test/>

¹⁷ Tamtéž

4. Melancholik – pesimistický, uzavřený – labilní introvert¹⁸

Lidské povahy nebývají vyhraněné pouze v jednom z typů. Vzájemně se prolínají a skládají komplex vlastností. Určitě ale můžeme říct, že jedna z typologií bude převyšovat ty ostatní.

Z hlediska seberozvoje je důležité tento pojem definovat. Jednotlivé typologie temperamentu, budou mít také pravděpodobně rozdílný přístup k dalšímu individuálnímu rozvoji. V různých kombinacích může být touha rozvíjet se zcela utlumena, v jiných naopak velmi progresivní.

U PČR se pravděpodobně nebudou ve velké míře vyskytovat cholerici a melancholici. Policista si nemůže dovolit během služebního zákroku nekontrolovat své chování a emoce. Rovněž vzhledem k působení na veřejnosti a provádění úkonů není vhodné, aby byl pesimistický a uzavřený do sebe.

4. Hierarchie lidských potřeb

Člověk během svého života musí nejprve uspokojit řadu potřeb, aby se mohl naplno věnovat seberozvoji. Tyto potřeby vyjádřil v podobě pyramidy A. Maslow v roce 1970. Od publikace uběhlo již mnoho let. Použiji tedy novější převzatou a doplněnou verzi od J. Plamínka r. 2014.

Obrázek 2. Hierarchie potřeb



Zdroj: A. Maslow, převzato a upraveno J. Plamínek 2014¹⁹

¹⁸ <https://zdravi.euro.cz/leky/temperament-typy-test/>

¹⁹ PLAMÍNEK J., *Tajemství motivace, Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*, s. 74

Příjemné pocity

O našem chování rozhodují především pocity. V případě že jsou pocity příjemné, tak se k nim opakovaně vracíme. Jsou – li nepříjemné tak se jim vyhýbáme. Například pocit hladu je nepříjemný, ale ve chvíli, kdy se najíme tak se cítíme dobře. Jsme motivováni, abychom jedli, v případě ignorace bychom zemřeli.

Fyziologické potřeby

Potřeby, které se dokážou prosadit na úkor ostatních nadřazených potřeb (jíst, pít, vyměšovat se)

Bezpečí

Přehled v aktuální životní situaci.

Náležení a láska

Potřeba někam patřit, definovat se v určité komunitě lidí. Konkrétně u firmy, rodiny, přátel, ale v širším pojetí třeba i k národu.

Uznání a úcta

Dělíme jí na úctu sebe sama a úctou od jiných lidí. Vymezení odlišných schopností ve vlastních očích anebo v očích ostatních lidí.

Sebeaktualizace

Hybná síla, která se nachází uvnitř člověka. Motivace na sobě pracovat a rozvíjet se. Může dokonce přesahovat jeho bezprostřední zájmy.²⁰

Uspokojení potřeb má v lidském životě nezastupitelnou roli. V jednoduchém příkladu to znamená, že člověk uspokojený v základních potřebách nepocituje potřebu úcty, lásky, bezpečí atd.²¹

Pokud fyziologické potřeby nejsou uspokojeny, ovládnou organismus a vynucují si službu všech schopností organismu, tak aby vedly k jejich uspokojení. Vlivem relativního spokojení ustupují do pozadí a tím umožňují, aby se vynořil další soubor potřeb. Takže místo nutkání se najíst nastupuje potřeba zajistit si bezpečí.²²

²⁰ PLAMÍNEK J., *Tajemství motivace, Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*, s. 74-77

²¹ MASLOW A., *Motivace a osobnost* s. 79

²² MASLOW A., *Motivace a osobnost* s. 81

5. Seberozvoj

Definovat seberozvoj vypadá na první pohled jednoduché. Ve chvíli, kdy ale chceme přesně určit význam můžeme narazit na problém. Během zpracovávání bakalářské práce jsem došel k závěrům, které mi říkají, že nelze přímo definovat co toto kompozitum vyjadřuje. Spíše se přikláním k teorii, ve které tento pojem shrnuje klíčové vlastnosti potřebné k růstu osobnosti. Pod těmito vlastnostmi si představím slova jako: motivace, touha, cesta, mysl a zdokonalování se. Definici se můžeme trochu přiblížit, pokud slovo rozdělíme na dvě části. „Sebe“ v překladu individuální a „rozvoj“ můžeme vyložit jako pokrok. Dále můžeme dělit na profesní a osobní. Je důležité si uvědomit, že tento individuální proces neustále probíhá v nějaké míře, i když se mu vědomě nevěnujeme.

Seberozvoj můžeme dále dělit na bezděčný a záměrný. Bezděčný je právě ten rozvoj, na který nekoncentrujeme naši pozornost a probíhá neustále. Každý den se učíme a poznáváme nové věci, aniž bychom se na to více soustředili. Záměrně se v průběhu života rozvíjíme ve škole, v zaměstnání, volnočasových aktivitách a dalších činnostech. Je důležité si uvědomit, že od určité životní fáze, která u každého jedince může být individuální, přebíráme zodpovědnost za proces rozvíjení.²³

5.1. Sebekontrola

Ovládat své chování, patří mezi důležité lidské vlastnosti. Jedná se o schopnost odolat bezprostřednímu pokušení ve prospěch na orientaci na cíl v budoucnosti. Zásadně ovlivňuje průběh lidského života a jedná se o dovednost na které člověk může pracovat a zdokonalovat ji.²⁴

Sebekontrolu a její přínosy názorně popisuje tzv. Marshmallow test, který prostřednictvím dětí zkoumá, jak se jednotlivé děti dokážou ovládat. Test spočívá v dobrovolné volbě mezi jednou odměnou (bonbon), kterou mají k dispozici okamžitě a větší odměnou (dva bonbony) na kterou museli vyčkat samotné dvacet minut. Volba je dobrovolná. Během testu je pozorováno, jakým způsobem se děti snaží odolat pokušení, při čekání na dva bonbony a zda vydrží počkat, popřípadě kdy svůj boj vzdají. Děti, které

²³ VAVRYSOVÁ L., SEITLOVÁ K. *Self – management*, s. 4,5

²⁴ MISCHEL, *Marshmallow test, Jak se naučit sebekontrolé?* s. 9

si vybrali druhou možnost a vydrželi počkat dvacet minut na dva bonbony, později v dospělosti efektivněji dosahovali svých cílů a lépe se vyrovnávali se stresem a zklamáním.²⁵

Z výsledků testů lze odvodit, jak důležitou dispozicí je sebekontrola. Spolu s motivací tvoří nedílnou dvojici vlastností, díky kterým jedinci pokračují v dalším individuálním rozvíjení. Lze také tvrdit že lidé kteří mají větší míru sebekontroly, mají větší pravděpodobnost úspěchu v profesi.

5.2. Motivace

Pojem můžeme formulovat jako soubor vnitřních pohnutek, které vedou jedince k určitému chování. Výhodou je fakt že člověk vykonává určité úlohy, protože v nich spatřuje zalíbení anebo protože to považuje za významné.²⁶ Rovněž máme i vnější motivace, které spočívají především v hmotných věcech, například v penězích.

Motivace je nejen u příslušníků bezpečnostních sborů, ale u všech zaměstnanců různých podniků stěžejní vlastností pro výkon práce a plnění úkolů. U každého jednání, máme důvod proč tak činíme. Lze se domnívat, že se jedná o základní stavební jednotku každého úspěchu, životních výzev, nebo důležitých cílů. Pracovních úspěchů zkrátka nelze dosáhnout bez dostatečné motivace.

U policie pracují pouze motivovaní lidé, kteří se selektují už jen touhou, u této firmy pracovat. Další výběr vhodných uchazečů k bezpečnostnímu sboru probíhá prostřednictvím fyzických testů, psychologických testů a zdravotních testů.

Pomyslnou špičkou ledovce jsou potom příslušníci Zásahových jednotek a Útvaru rychlého nasazení, kde mohou pracovat pouze silně motivovaní jedinci. Bez tohoto důležitého faktoru je takřka vyloučeno úspěšně dokončit výběrové řízení, které je po celou dobu jeho trvání, daleko za hranicí komfortní zóny.

5.3. Kompetence

Každý zaměstnanec firmy musí ve své práci být kompetentní. Hloubka se liší podle nároků firem a různých pracovních pozic. Je přínosné tyto schopnosti znát pro

²⁵ MISCHEL, *Marshmallow test, Jak se naučit sebekontroly* s. 10

²⁶ PLAMÍNEK J., *Tajemství motivace, Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*, s. 14,15

určení osobního profilu a dalšího pokroku. Seberozvoj přímo působí na kompetenční vlastnosti a posiluje je. Kompetenční model dle Kienbauma zmiňuje čtyři oblasti.²⁷

Motivy a postoje

Specifické osobnostní předpoklady, které mohou pozitivně ovlivnit úspěch. U příslušníků PČR se může jednat například o schopnost pracovat pod určitou zátěží, odpovědnost, nebo dokázat se rychle rozhodnout.

Sociální kompetence

Úspěšně jednat a orientovat se v navazování sociálních kontaktů. Na pracovišti to může vyjadřovat schopnost vyjednávat podmínky, vést rozhovory, navazovat kontakty, vedení skupiny a podobné.

Řešitelské a rozhodovací kompetence

Zjednodušeně řečeno dopracovat se vždy k cílenému řešení vzniklých problémů i v nejasných a složitých situacích.

Odborné kompetence

Schopnosti a dovednosti nutné ke zvládnutí zadaných odborných úkolů.²⁸

5.3.1. Osobní rozvoj v kompetenčních oblastech

Příklady možností seberozvoje v jednotlivých kompetenčních oblastech. Uvedené příklady jsou obecné. Konkrétní se odlišuje vždy podle cílů, které si jednotlivec naplánuje. Časová dosažitelnost pokroku v jednotlivých oblastech je variabilní, v odborných kompetencích se můžeme zdokonalit velmi rychle pomocí studia dostupných materiálů dané problematiky a věnovanému času. Naopak ke změně motivů a postojů potřebujeme více času, zkušeností a disciplíny.²⁹

1. Motivy a postoje – koučink, zdokonalování se na základě předchozích zkušeností, sebereflexe v emocionální rovině
2. Sociální kompetence – trénink chování, sebereflexe na úrovni chování, zpětná vazba, nácvik týmového chování, koučink

²⁷ NIEMEYER, SEYFFERT, Jak motivovat sebe a své spolupracovníky s. 48

²⁸ Tamtéž s. 49

²⁹ Tamtéž s. 52

3. Řešitelské a rozhodovací kompetence – nácvik při práci, nácvik metod řešení problémů a rozhodování, změna pracovních míst v rámci podniku a další
4. Odborné kompetence – Odborná literatura, učení během praxe při pracovní činnosti, mentorské programy, počítačově podporované programy.³⁰

6. Životní koncepce

Prostě jděte.

Jděte svou cestou a nezastavujte se tam, kde někdo říká, že dál to nejde. Vždycky to jde.

Pokud je to cesta srdce.

Jděte a nenechte se zastavit.³¹

Každý máme nějaké představy, jak by náš život měl vypadat a jakým směrem by se měl ubírat. Obraz ideálního života se v nás utváří v již raném věku. Postupem věku, kdy jsme vystavováni různým vlivům se naše představy vyvíjí. Abychom na sobě mohli cíleně pracovat, tak je vhodné si vytvořit vlastní životní koncepci.³² Ty by neměli být malé, ale ani nedosažitelné.

Kostra koncepce může mít mnoho podob, ale všechny by se měli vyznačovat několika základními znaky. Začátek by měl pramenit z osobních motivů, dále bychom měli definovat v jakých věcech se chceme realizovat, další část by měla obsahovat konkrétní plány, jednání a další aktivity a v závěru by nám měla sloužit jako kontrolní měřítko pro naše jednání.³³

6.1. Životní cíle

Abychom se mohli dostatečně motivovat, tak si musíme klást cíle. To se může týkat různých odvětví. Můžeme si klást cíle v kariéře a povolání, v koníčcích, ve sportu, v přátelství nebo v rodině.³⁴ Bez stanovení cílů bychom ani dlouho nevydrželi být

³⁰ NIEMEYER, SEYFFERT, *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky* s. 51

³¹ YAKSHA K., *Můžeš žít, jak chceš* s. 33

³² NIEMEYER, SEYFFERT, *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky* s. 35

³³ Tamtéž s. 36

³⁴ Tamtéž s. 43

motivováni. K jejich dosahování je samozřejmě zapotřebí i určitá kázeň. Ne vždy se nám vše povede na první pokus.

Stanovování cílů by mělo mít několik zásad. Pokud si klademe nějaký cíl, tak bychom měli být schopni jej dosáhnout vlastním úsilím. Dále je nutné najít takový, který sami považujeme za pozitivní výzvu. Při dosáhnutí záměru bychom se měli cítit příjemně. Srozumitelnost, měřitelnost, čas a stav by měli taktéž být dalšími atributy při dosažení. Dosažení se může vztahovat pouze k jedné relevantní oblasti života, ale mělo by to pro nás být významná událost.³⁵

U člověka, který od začátku chce svůj život věnovat konkrétnímu povolání, například policisty, může cesta k cíli vypadat následovně. Ve chvíli, kdy dodělám odpovídající vzdělání, zkusím absolvovat vstupní testy k policii. V případě že uspěji, nastoupím na základní odbornou přípravu a naučím se základy policejní práce. Následně po zařazení k základnímu článku policie si osvoji policejní činnosti a získám všeobecný přehled uvnitř organizace. Dále si mohu vybrat další specializované pracoviště, kde se učím již speciální schopnosti a dovednosti. Může se jednat o kriminalistiku, nebo práci u Zásahové jednotky. Pokud nejsem spokojený, nebo si myslím že mám navíc, tak mohu pokračovat například k celostátním útvarům. Tento postup zajistí postupné pokořování cílů v rámci zaměstnání, nabývání zkušeností, více možností k seberozvoji a delší dobu zajistí dostatečnou motivaci.

6.1. Nastavení mysli

Lidé jsou různí. Vždy se od sebe odlišovali způsobem myšlení, jednáním a úspěšností v životě. Někteří moderní filozofové dříve tvrdili, že inteligence jednotlivce je daná a nelze s ní pracovat. V dnešní době je již různými studiemi dokázáno že se spletli. Praxe, vzdělání a metodičnost dokáže zlepšit pozornost, paměť i úsudek a tím zvýšit inteligenci. Ukazuje se že různé povahy a jejich schopnosti ovlivňuje zkušenost, vzdělávání a osobní úsilí. Lidé se postupem času mění. Dle Roberta Sternberga není hlavním faktorem, který ovlivní dosažení jisté odbornosti předem daná schopnost, ale cílevědomá aktivita.³⁶

³⁵ NIEMEYER, SEYFFERT, *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky* s. 44

³⁶ DWECK C., *Nastavení mysli, Nová psychologie úspěchu aneb naučte se využít svůj potenciál* s. 12-14

Nastavení Mysli můžeme mít buďto fixní anebo růstové. Obě možnosti mají své charakteristické znaky. Lidé s fixním nastavením lze jednoduše rozpoznat pomocí přísloví „Kdo nic neriskuje, nic neztratí.“³⁷ Růstové nastavení mysli je typické pro lidi, kteří umějí dobře rozpoznat své dobré a špatné stránky. Jakmile je odhalí dokážou na nich i pracovat. Umějí také proměnit životní nezdary v budoucí úspěchy.³⁸ Umět si přiznat v jakých dovednostech jsem dobrý a v kterých horší, je důležité v rámci sebereflexe, ale ještě důležitější pro efektivní učení a tím i rychlejší a cílený seberozvoj.

Diagram dle Nigela Holmese porovnává jednotlivé typy lidských myslí a jejich postoje v různých odvětvích.

U fixního nastavení mysli považují lidé inteligenci za neměnnou. Toto nastavení vede k touze vždy působit chytře, a tedy k tendenci vyhýbat se výzvám, překážkám se bránit nebo je snadno vzdávat, chápat snahu jako zbytečnou, ignorovat užitečnou negativní kritiku a cítit se ohrožený úspěchem druhých. V konečné fázi se lidé fixního nastavení mohou brzy ustálit a využívat méně svůj potenciál.

Lidé růstového nastavení mysli jsou ochotni s inteligencí pracovat. Zmíněný fakt vede k touze dále se učit a k tendencím přijímat výzvy, tváří v tvář vytrvat nezdarům, chápat snahu jako cestu k cíli, dokážou se poučit z kritiky a také čerpají inspiraci z úspěchu druhých. Ve finální fázi jsou více prosperující.³⁹

Jak v profesním, tak v osobním životě mají lidé s růstovým nastavením mysli větší pravděpodobnost kladných výsledků. Ve chvíli, kdy se vcítíme do kůže například vedoucích pracovníků a manažerů, tak je na první pohled zcela jasné, které lidi a s jakými vlastnostmi budeme chtít vést a pracovat s nimi. Nekonvenční myšlení a touha se rozvíjet je nástroj, díky kterému můžeme žít kvalitnější život, ale zároveň je i klíčem k úspěchu.

³⁷ DWECK C., *Nastavení mysli, Nová psychologie úspěchu aneb naučte se využít svůj potenciál* s. 18

³⁸ Tamtéž s. 20

³⁹ Tamtéž s. 264

6.2. Kariérní úspěch

James Reed ve své knize **12 kroků k vysněné kariéře** prezentuje základní „kameny“ kariérního úspěchu. Jedná se o jednoduchá doporučení, která ambiciózním lidem zvyšují šanci na dosažení svých cílů v zaměstnání. Samozřejmě nic nelze zaručit. Můj názor na tato doporučení je přesvědčení, že budou správně fungovat pouze v případě, kdy zaměstnanec má jasně vytyčené cíle, je správně motivován, umí se ovládat, je kompetentní a má správně nastavenou mysl. Nemyslím si že mezi kariérním úspěchem a mírou seberozvoje každého člověka funguje přímá úměrnost, ale určitě mnohem více zvyšuje šanci na pozitivní výsledek.

První z mantinelů úspěchu dle knihy jsou ambice. V překladu vysoká očekávání od sebe i od místa zaměstnání. Mezi nejcennější firemní zdroje patří nápady. Čím více dobrých nápadů máme, tím větší můžeme mít ambice.⁴⁰

Pozitivita ovlivňuje všechny stránky našeho života, včetně kariéry. Čím více věříme ve smysluplnost své práce, tím lépe se cítím fyzicky i psychicky. Souvisí to převážně s myšlenkovou orientací na růst a rozvoj. Celoživotní ochota učit se nové věci a rozvíjet se nepochybně přispívá i ke kvalitě života. Navíc v dnešní době plné blogů, knih a všemožných informací je to mimořádně jednoduché. Můžeme tak dosáhnout i větších cílů, než jsme si sami zadali, jen díky tomu že přijmeme nějakou novou výzvu.⁴¹

Porozumění sobě a organizaci je důležité z důvodu uvědomění si vlastních schopností a reálného pohledu na to jaké kvality můžete nabídnout.⁴²

Důležité je také mít kolem sebe zdroje podpory ve kterých lze najít oporu, která nemusí být na první pohled zřejmá. Sami si volíme, jakými lidmi se obklopujeme.⁴³

Být vůdcem ostatních není nutné, ale sám sebe vést je důležité. Díky tomu si můžeme organizovat čas, být pro aktivní, nespokojit se s málem, být motivovaní, disciplinovaní a znát své kvality.⁴⁴

⁴⁰REED J., *12 kroků k vysněné kariéře, Začněte svou práci žít a užívat si jí*, s. 18

⁴¹ Tamtéž s. 18

⁴² Tamtéž s. 19

⁴³ Tamtéž s. 20

⁴⁴ Tamtéž s. 20

Některé pasáže se mou tvářit sobecky, nebo sebestředně. Ale spíše bych to pojmenoval jako uvědomělost. Jsme sami zodpovědní za svůj život.

7. Syndrom vyhoření

Jelikož byli zmíněné vlastnosti, které jsou pro seberozvoj prospěšné a nutné, tak bychom neměli ani zapomenout na ty s kterými není ruku v ruce možné se dále posouvat a pracovat na sobě.

Nadpis této kapitoly je známý pojem a jedná se o obecně známý jev. Lze jej popsat jako stav extrémního vyčerpání, vnitřního odstupu, znatelného poklesu výkonnosti a různých psychologických potíží. Oficiálně však do dnešního dne nenajdeme Syndrom vyhoření mezi nemocemi ⁴⁵

Tento problém se zcela jistě bohužel nevyhne ani policistům. Níže heslovitě uvedu několik příkladů, díky kterým tímto jevem můžeme začít trpět. Některé z nich se v práci policisty vyskytují.

Mezi příčiny můžeme tedy řadit různé konflikty rolí, přílišná očekávání, nedostatek autonomie, nejasnosti v hierarchických strukturách v zaměstnání i jinde, nedostatečná podpora ze strany nadřízených, konflikty ve vztazích, nadměrné množství práce s nedostatkem času, příliš vysoká nebo postupně se zvyšující odpovědnost atd. ⁴⁶

V případě že nebudeme ignorovat varovné signály, které mohou hlásit příchod syndromu, tak jej můžeme v rané fázi odhalit u svých přátel, ale i u sebe. Mezi tyto znaky patří střídající se období přílišné angažovanosti s delšími obdobími vyčerpání. Člověk stále méně snese, stále více trpí výkyvy nálad, není schopen opravdového odpočinku, lehce podléhá infekcím. Tato únava může být momentální, ale může se také vyvinout v dlouhodobou únavu, která postupně vede k úplné ztrátě sil. ⁴⁷

Jestliže budeme zmíněné signály přecházet a nevěnovat jim pozornost k jejich odstranění různými technikami, tak můžeme přejít do dalších mnohem závažnějších fází. Ty se charakterizují snížením angažovanosti, ztrátou zájmu, depresivní a agresivní

⁴⁵ KALWASS A., *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě* s. 9

⁴⁶ KALWASS A., *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě* s. 9

⁴⁷ Tamtéž s. 10

reakce, zoufalství, beznaděj, můžeme i pozorovat změny v krevním oběhu a na srdci, mezním krokem je sebevražda.⁴⁸

Syndrom vyhoření a seberozvoj nejdou efektivně kombinovat dohromady jak bylo popsáno výše. Během hledání vhodných materiálů ke zpracování této bakalářské práce, jsem narazil na jinou práci, která se zabývala problematikou vyhoření v policejních činnostech. Výzkum se prováděl u policistů na základních organizačních článcích. Ze závěru této práce lze usuzovat, že míra ohrožení tímto problémem není u policistů zanedbatelná. Konkrétně se jednalo o nadpoloviční většinu 55,56 %.⁴⁹ Za hlavní předpoklady pro rozvinutí syndromu bylo označeno pracovní prostředí, špatné technické vybavení a nadměrná administrativa. Samozřejmě nelze toto šetření vztáhnout na celou policii, ale můžeme si tak nastínit, jak moc je syndrom vyhoření vážné téma a jak hluboce ovlivňuje odvedenou práci, seberozvoj a kvalitu života.

⁴⁸ KALWASS A., *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě* s. 10

⁴⁹ BUREŠOVÁ A., *Syndrom vyhoření v policejní práci, jeho projevy a cesty k jeho překonání* s. 52-53

PRAKTICKÁ ČÁST

1. Metodologie

1.1 Cíle práce

Cílem bakalářské práce je analýza přístupu příslušníků Policie České republiky k seberozvoji a tím i k neustálému zvyšování jejich profesionality a schopností. Zpětná vazba kondice vzdělávání příslušníků Policie České republiky.

1.2 Úkoly práce

1. Vyhledání a prostudování vhodné literatury
2. Sestavení obsahu a vymezení rámce na základě konzultace s vedoucím práce
3. Sestavení dotazníku
4. Rozeslání dotazníku policistům
5. Zpracování a vyhodnocení získaných dat
6. Vyvození závěru

1.3 Výzkumné předpoklady

Výzkumný předpoklad 1

V případě že vztahy na pracovišti budou na dobré úrovni společně s uspokojením základních potřeb a motivací, bude na dobré úrovni i přístup k seberozvoji.

Výzkumný předpoklad 2

Policista vnímá další vzdělávání jako nutnost k prohlubování již získaných a nabývání nových schopností i dovedností, které vedou ke zvýšení profesionality během služebních zákroků.

Výzkumný předpoklad 3

Policisté vnímají seberozvoj jako nezbytnou součást svojí služby u Policie České republiky a mají k němu kladný vztah.

2. Metodika

2.1 Charakteristika souboru

Pro výzkum byl použit vzorek policistů z mnoha základních i elitních útvarů a oddělení PČR. Vzhledem k povaze zaměstnání některých policistů nejsou v dotazníku zmíněna přesná pracoviště. Výzkumný vzorek obsahoval 50 respondentů. Rozeslaný dotazník byl složen z 20 otázek. Každý z respondentů odpovídal na dotazník, který se týká sebezvoje. Celkem jsem získal 50 vyplněných dotazníků. Správně vyplněných bylo 48. Některé otázky nebyly od respondentů vyplněny pravděpodobně vzhledem k utajenému pracovnímu zařazení a nemožnosti sdílet informace.

2.2 Použité metody

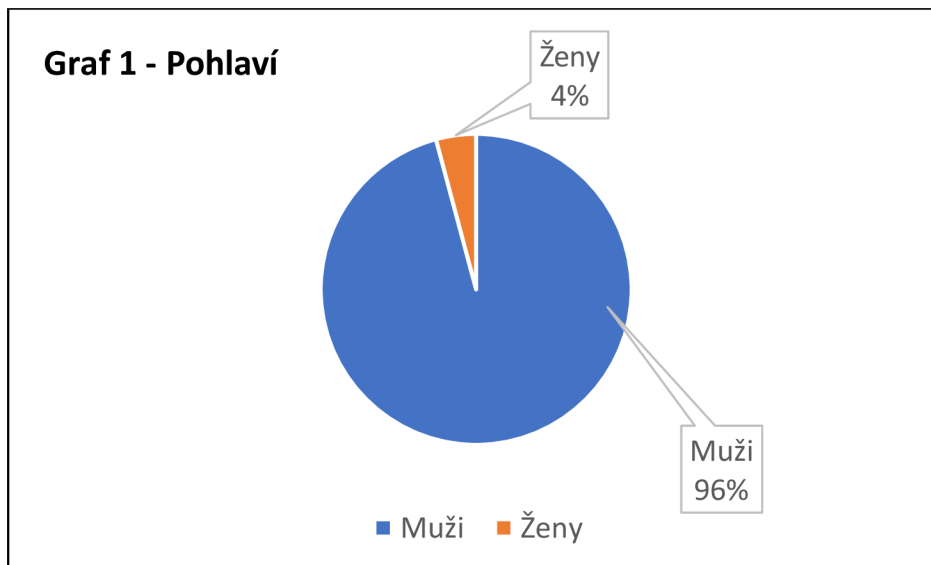
- Dotazníková metoda
- Statistická metoda

K získání dat jsem použil dotazník schválený od vedoucího práce prof. RNDR. Pavla Tlustého, CSc. Respondentům bylo položeno celkem 20 otázek, povinná otázka byla 1. Následovalo 8 otázek doplňujících a 12 otázek uzavřených.

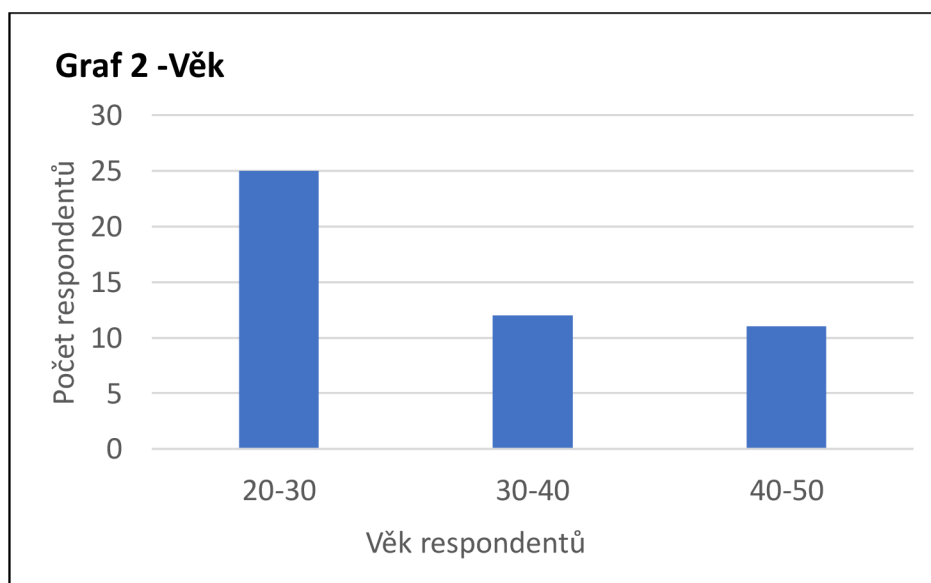
Pro vyhodnocení dat ze získaných dotazníků jsem použil modus, medián a aritmetický průměr.

3. Výsledky a diskuse

Otázka č. 1 – Pohlaví, věk, služební hodnost, pracovní zařazení

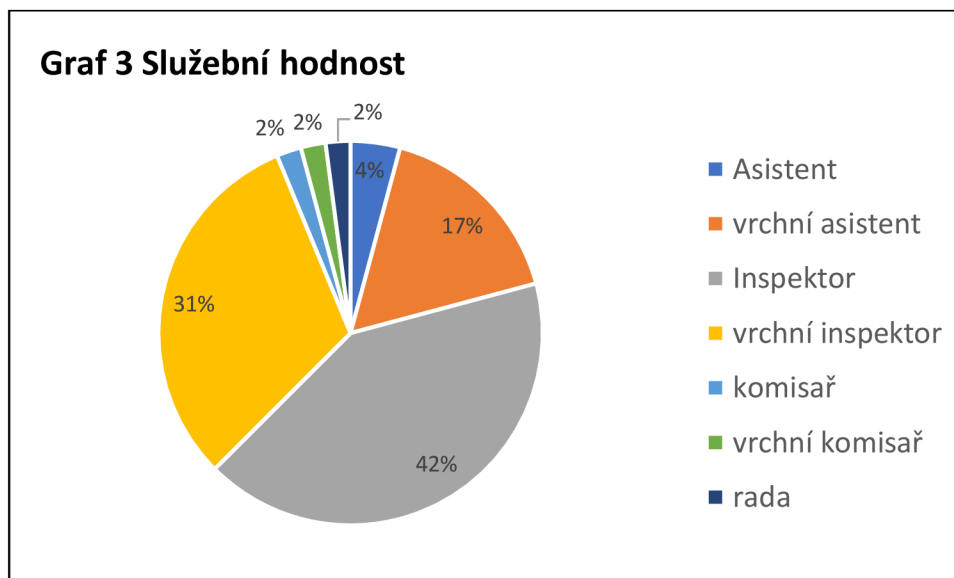


Zdroj: vlastní výzkum



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku správně odpovědělo 48 respondentů. Valná většina z nich byli muži (96 %), pouze (4 %) zaobírá ženské pohlaví. Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou policistů jsou lidé mezi 20-30 lety věku. Věkový průměr všech respondentů je 33,6 let.



Zdroj: vlastní výzkum

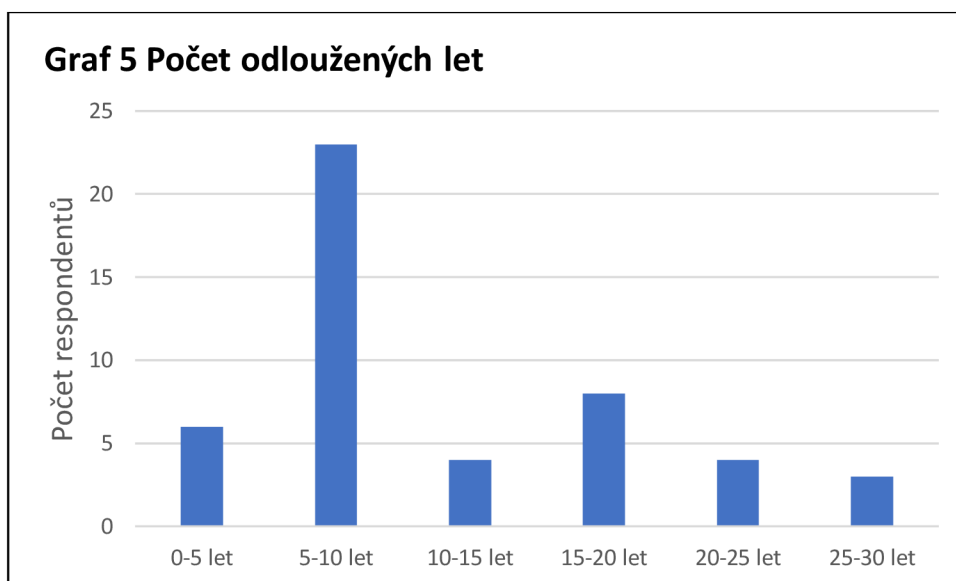


Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 3 vyjadřuje poměr zastoupení jednotlivých služebních hodností mezi respondenty, kteří jsou ustanovení do hodností bez nutnosti vysokoškolského titulu (94 %) a mezi těmi, kteří jej pro vykonávání služby mít musí (6 %). Jedná se převážně o vedoucí funkce. Z grafu můžeme vidět, že nejčastější služební hodností je Inspektor (v hodnostním označení prap./nprap.)

V grafu č. 4 můžeme vidět, že počet respondentů zařazených na základních organizačních člancích (OOP, IOS, DI, OHS, PEO) je skoro rovný počtu příslušníků u speciálních útvarů (URN, ZJ, OPP, SPJ, Sj Temelín, UPVSP, SKPaV). Můžeme tedy říct, že výzkumný vzorek je kvalitní.

Otázka č. 2 – Délka služebního poměru



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku č. 2 odpovědělo 48 respondentů. Naprosto nejpočetnější skupinou jsou příslušníci, kteří mají odslouženo u bezpečnostního sboru 5-10 let, u této skupiny lze předpokládat, že bude mít ještě dostatečně mnoho energie pro seberozvoj a neměla by vykazovat mnoho případů syndromu vyhoření. Ostatní skupiny jsou zastoupeny rovnoměrně v menším počtu. Průměrná délka služebního poměru je u respondentů 11,7 odsloužených let.

Otázka č. 3 – Máte pocit uspokojení základních potřeb? (fyziologické potřeby, pocit bezpečí atd.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku odpovědělo opět 48 dotázaných. Výsledek byl předpokládaný a je velmi dobrý. Bez uspokojení základních potřeb by příslušníci nemohli na sobě pracovat, což je pro tuto práci velmi žádoucí. První předpoklad pro dobrý seberozvoj se tedy potvrdil.

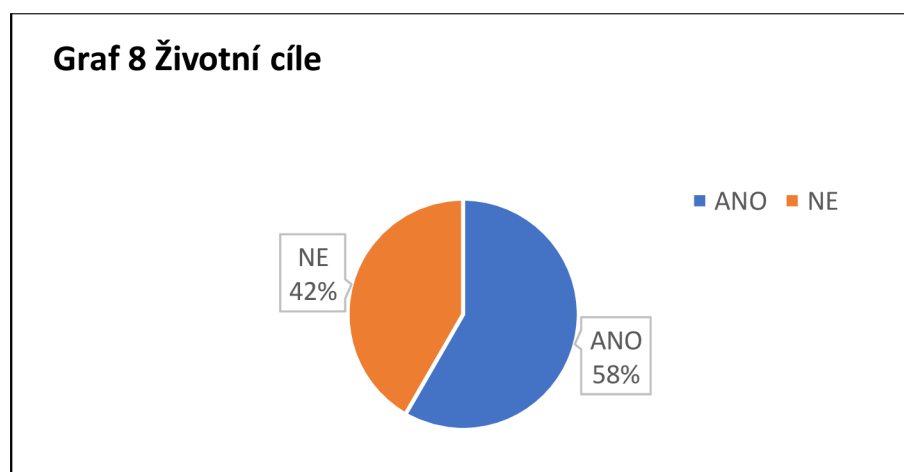
Otázka č. 4 – Máte dobrá vztahy na pracovišti?



Zdroj: vlastní výzkum

Dotázání odpověděli téměř ve všech případech totožně. Vztahy na pracovišti jsou velice důležitou součástí pracovního prostředí. Dodávají nám sílu v náročných situacích. Dle výsledků lze konstatovat, že vztahy na pracovišti u Policie ČR jsou na velmi dobré úrovni. Další předpoklad pro dobré sebe rozvíjení se rovněž potvrdil.

Otázka č. 5 – Stanovil(a) jste si někdy životní cíl, kterého jste později dosáhl(a)?

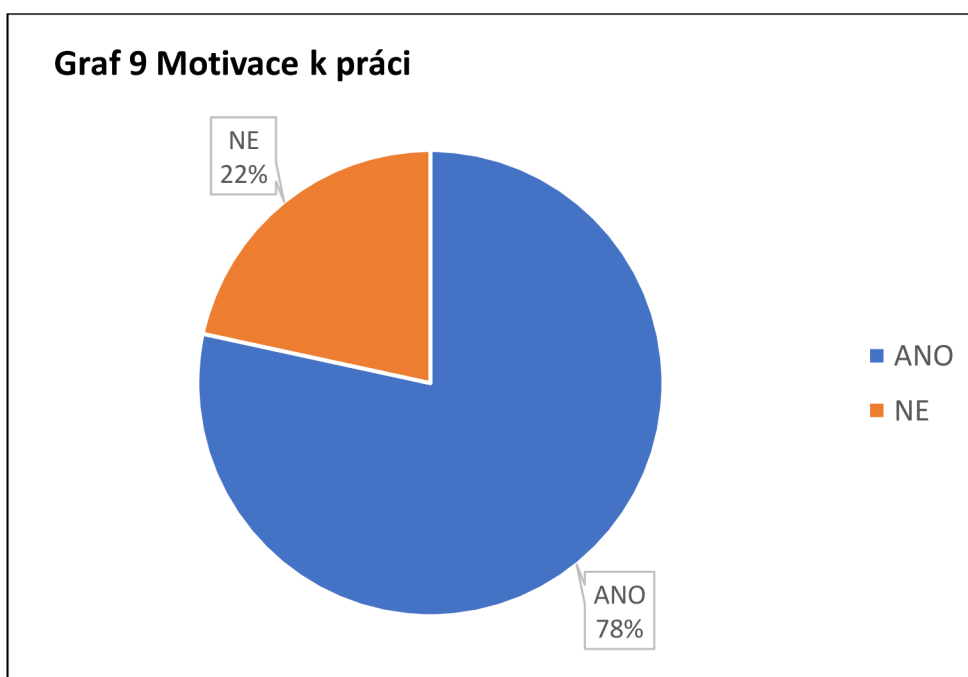


Zdroj: vlastní výzkum

U vyhodnocení této otázky se pohybujeme v nadprůměrném pásmu. Z výsledku vyplývá že ne každému se povede splnit si jeho životní cíl. Na vině může být mnoho aspektů, ať už příliš velké cíle, špatně zvolená strategie anebo prostá smůla. Důležité je že si policisté ukládají životní cíle a snaží se jich dosahovat, jelikož díky kladení cílů můžeme být i efektivní v seberozvoji.

Naprostá většina příslušníků, která si klade cíle a uspěla, uvedla že tento cíl je spjatý s jejich prací. Značí to že se příslušníci i nadále rozvíjí v zaměstnání. Někteří uvedli že si jako cíl zadali studium vysoké školy, stavbu rodinného domu a být spokojený v rodinném životě. Ani tyto cíle nejsou méněcenné.

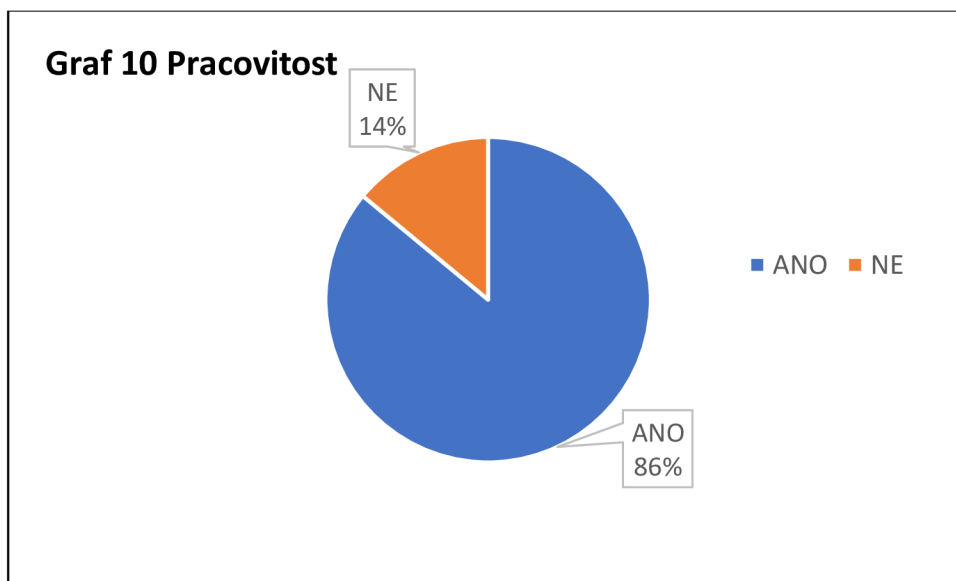
Otázka č. 6 – Cítíte se stále motivován(a) k práci?



Zdroj: vlastní výzkum

78 procent dotazovaných policistů uvedlo, že se stále cítí motivováni k práci. S průměrnou délkou 11,7 odsloužených let se jedná o velmi dobrý výsledek. Tento graf podkládá fakt, že u Policie ČR pracují především uvědomělý a velmi dobře motivovaní lidé. I tady existuje provázanost s předchozí otázkou. Jak píše Niemeyer a Seiffert (2005) ve své knize „abychom se mohli motivovat, musíme si klást cíle.“

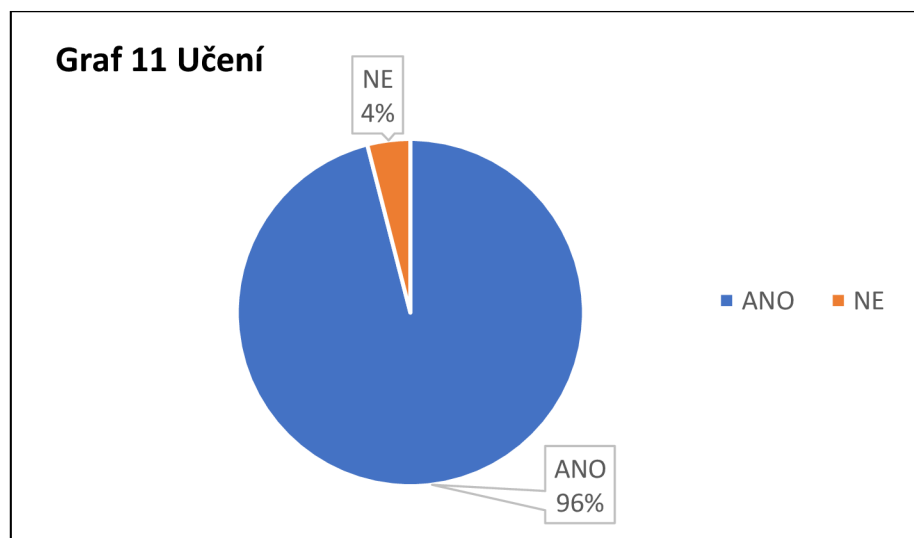
Otázka č. 7 – Vyvíjíte činnost na pracovišti i nad rámec vašich pracovních povinností?



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 7 je úzce provázaná s předchozí otázkou. Výsledek je rovněž velmi dobrý. Je překvapením, že výsledek je lepší než u předchozí otázky. Za tímto může stát fakt, že některý z příslušníků již není dostatečně motivován k práci, ale je zároveň stále natolik zodpovědný, že i nadále plní své úkoly zodpovědně. Je-li to nutné plní je i nad rámec svých povinností například tím, že se jim věnuje i po skončení pracovní doby.

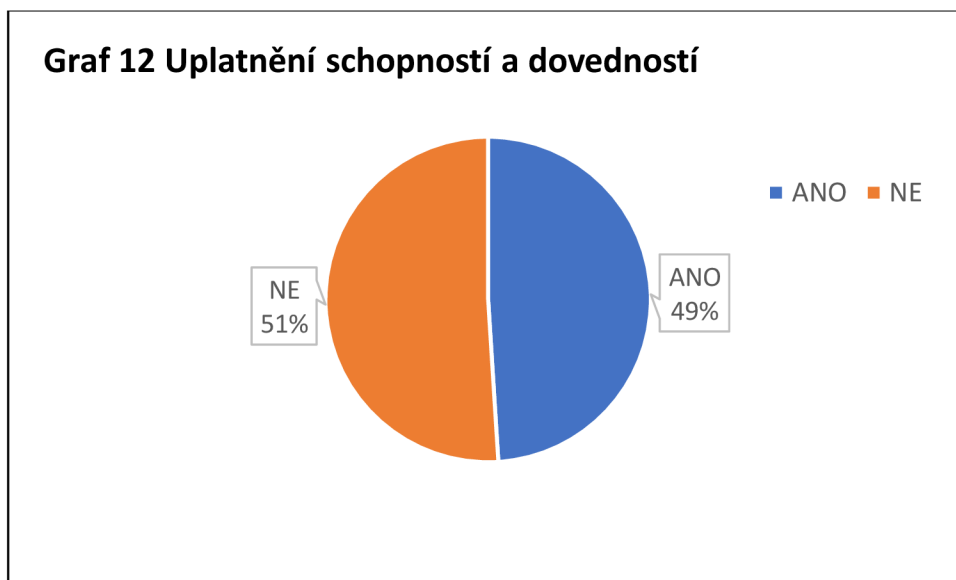
Otázka č. 8 – Máte potřebu se neustále zlepšovat a učit nové věci?



Zdroj: vlastní výzkum

Téměř všichni respondenti se i nadále učí nové věci a snaží se zdokonalovat již osvojené. V tomto případě si myslím že mezi učením a seberozvojem bude přímá úměrnost. Jedno se neobejde bez druhého. Jedná se o předpokládaný výsledek.

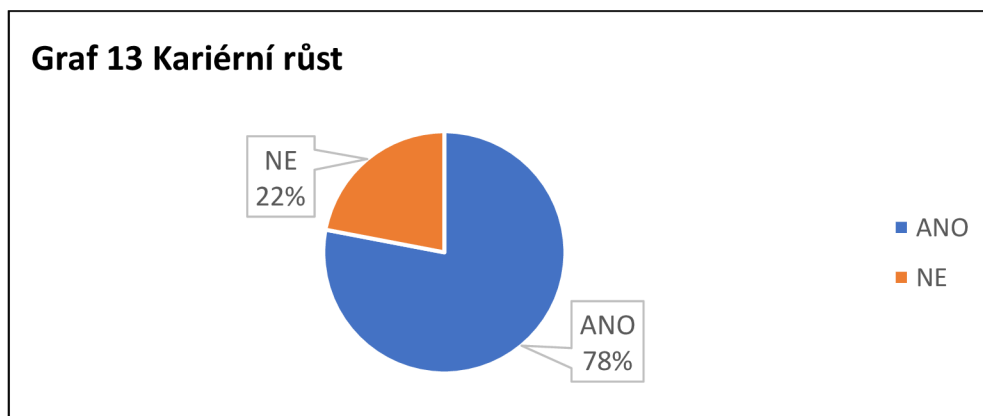
Otázka č. 9 – Cítíte, že jste u Policie ČR naplno uplatnil(a) své schopnosti a dovednosti?



Zdroj: vlastní výzkum

U této otázky je poměr odpovědí zhruba někde v polovině. Těžko říct, proč tomu tak je. Možná k tomu polovina respondentů nedostala ještě prostor anebo měla jiné představy o práci u bezpečnostního sboru. Ať je to, jakkoliv i tato skutečnost může hnát příslušníky k lepším výkonům a dalšímu seberozvoji, aby mohly naplno uplatnit své schopnosti.

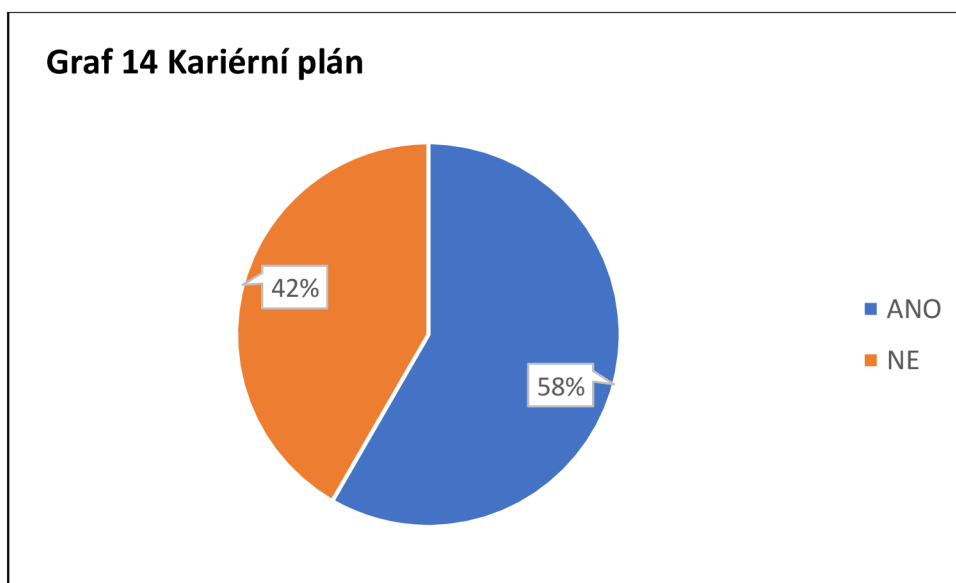
Otázka č. 10 – Máte na pracovišti možnost dalšího pracovního růstu?



Zdroj: vlastní výzkum

Z výsledků je patrné že naprostá většina policistů má možnost se i dále uplatnit ve vyšších funkcích nebo speciálních činnostech. Jedná se o dobrý výsledek a správný předpoklad pro spokojenost příslušníků ve služebním poměru.

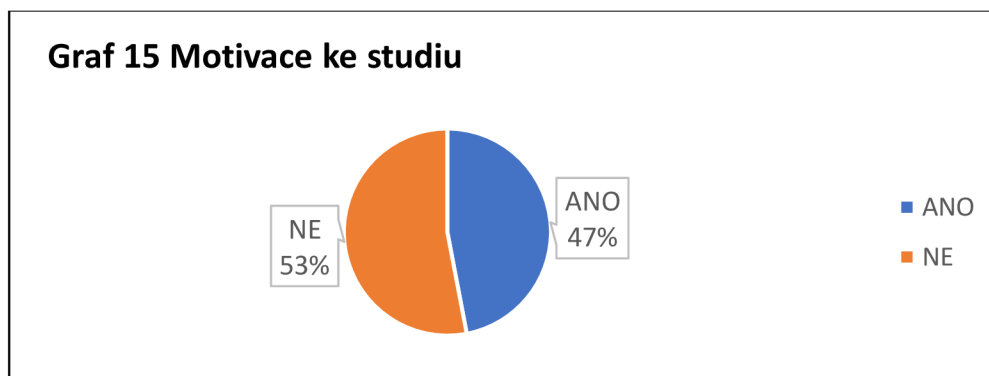
Otázka č. 11 – Máte kariérní plán nebo alespoň představu kam by vaše práce u PČR měla směřovat?



Zdroj: vlastní výzkum

Z výsledků je patrné že dopředu možnost dalšího kariérního růstu zvažuje zhruba o cca 20 % méně příslušníků, než kteří tu možnost mají. Respondenti uvedli několik příkladů, kam by svou kariéru chtěli směřovat. Nejčastěji se jednalo o práci ve vedoucích pozicích všeobecně, práce u kriminální policie, útvaru rychlého nasazení nebo Zásahové jednotce.

Otázka č. 12 – Motivovala vás práce u Policie ke studiu vysoké školy?

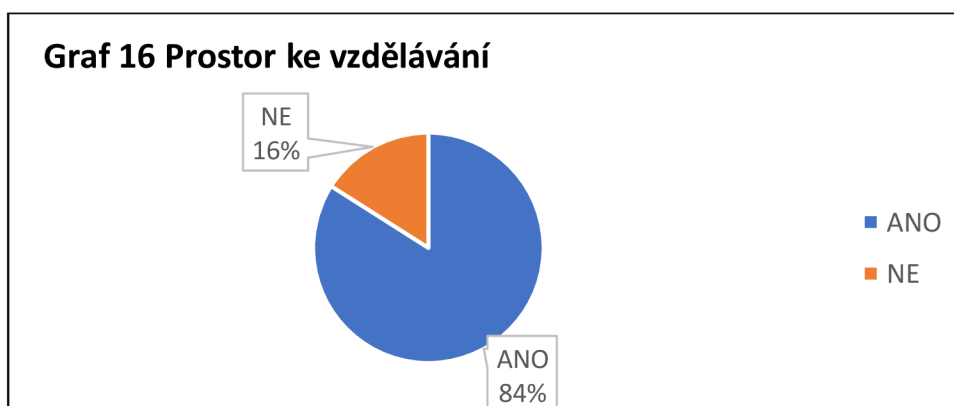


Zdroj: vlastní výzkum

Lehce podprůměrné výsledky byly zaznamenány u 12 otázky. Zde respondenti uvedli, že je práce u policie spíše nemotivovala ke studiu vysoké školy. Znamená to, že většina oslovených se nebude moci dále rozvíjet než do služební hodnosti vrchní inspektor/podporučík. To nemusí být problém během prvních let služby, ale potom může policistovi bránit posunout se na jiné služební místo.

Otázka č. 13 – Poskytuje vám zaměstnavatel dostatečný prostor pro další vzdělávání?

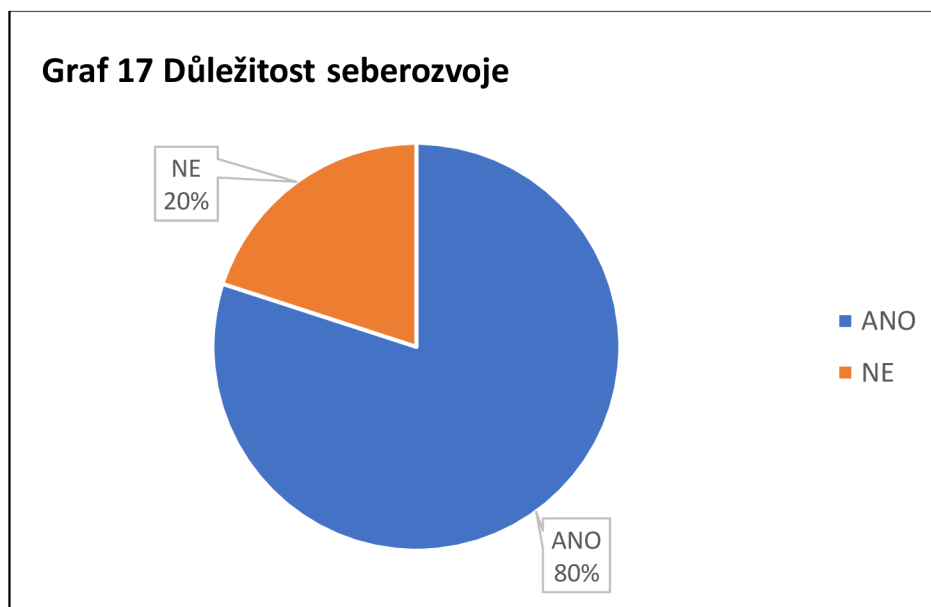
Ve chvíli, kdy by se příslušníci chtěli dále vzdělávat a neměli k tomu od svých vedoucích dostatečný prostor, tak je možné že by z nastalé situace brzy vznikla nějaká forma frustrace a nespokojenosti. V tomto případě by tento problém neměl hrozit. Samozřejmě vše musí probíhat v souladu s názorem vedoucího. Ne v každém případě může být vyhověno všem žádostem.



Zdroj: vlastní výzkum

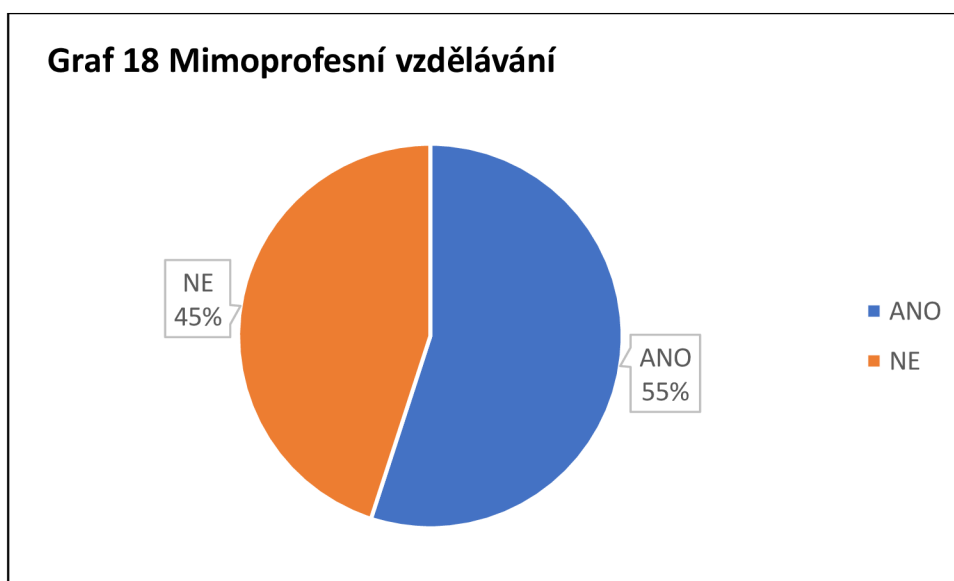
Otázka č. 14 - Vnímáte další vzdělávání jako důležité pro prohlubování vašich profesních schopností a dovedností?

Pro většinu respondentů, jak vyplývá z grafu (16) je velmi důležité se dále vzdělávat a učit se. Ve chvíli, kdy je to pro příslušníky důležité je velice pravděpodobné, že se v této otázce budou chovat zodpovědně a iniciativně.



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 15 – Vzděláváte se i v jiném odvětví než v zaměstnání?



Zdroj: vlastní výzkum

U této otázky se opět pohybujeme někde v lehčím nadprůměru. Může to být ovlivněno náročností služby, rodinou nebo koníčky. Při velkém časovém vypětí již nemusí zbývat čas na seberozvoj v mimopracovní rovině. Respondenti, kteří odpověděli kladně, nejčastěji uvedli že se vzdělávají v jazycích a sportovním trenérství. V dalších jednotlivě zastoupených odpovědích byla zmíněna myslivost, psychologie, IT, manažerství, práce ve výškách, bojové sporty, automobily nebo historie.

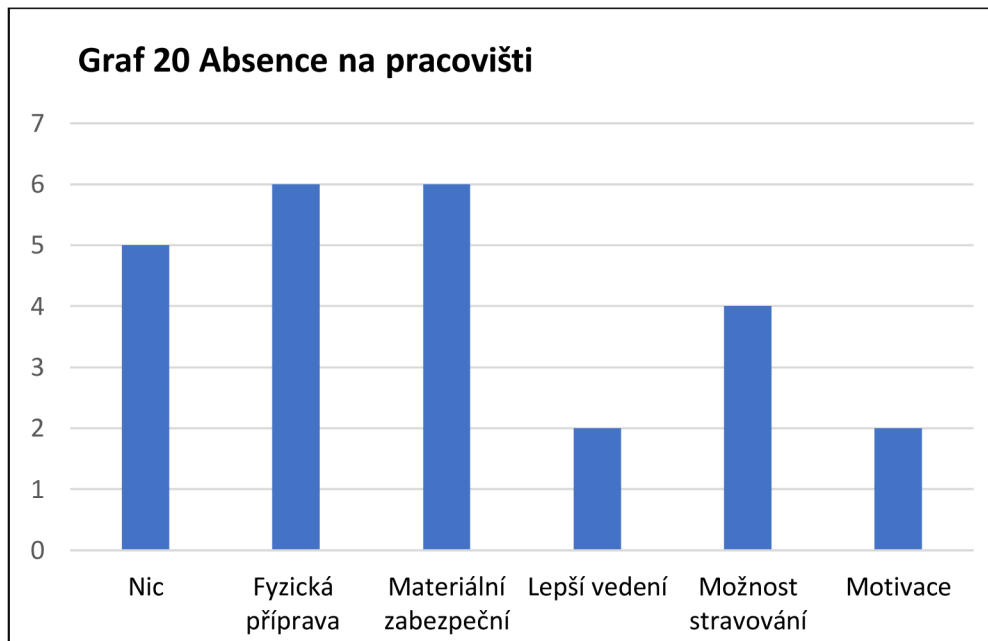
Otázka č. 16 – Vzděláváte se i ve svém volném čase?



Zdroj: vlastní výzkum

Dle odpovědí se až 88 % příslušníků vzdělává i ve svém volném čase, a nejen v zaměstnání. Jedná se o další hmotný důkaz, že příslušníci svému seberozvoji věnují čas nejen v rámci pracovních povinností.

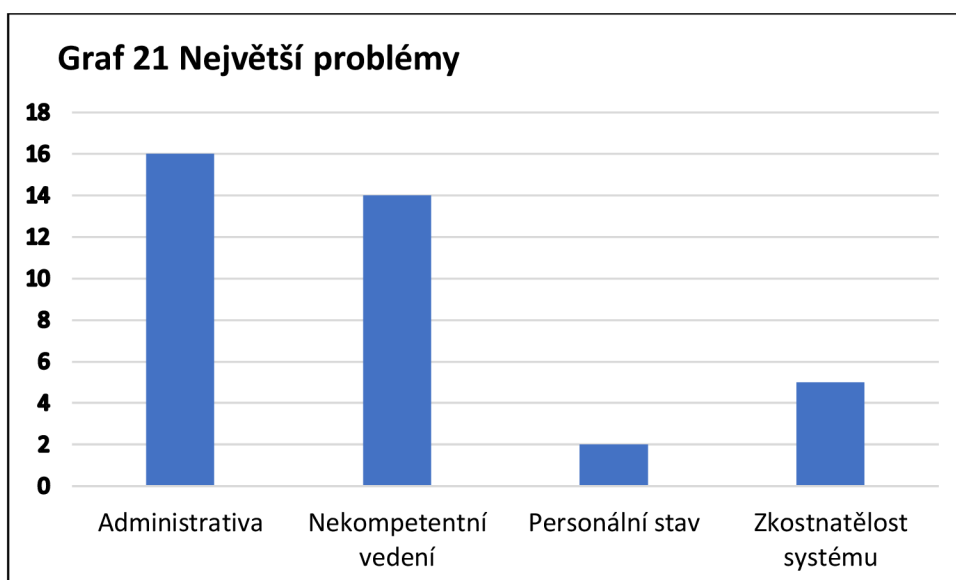
Otázka č. 17 – Co vám na pracovišti chybí?



Zdroj: vlastní výzkum

V grafu jsou uvedeny nejčastější odpovědi na výše zmíněnou otázku. Dále respondenti uvedli například praktické užití dovedností, více kolegů ve službě, nesystrémovost a lepší informovanost.

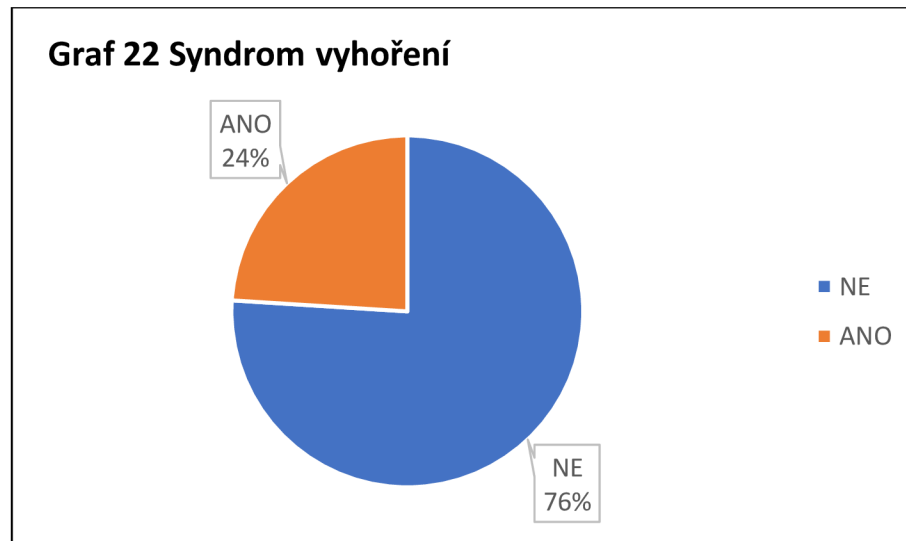
Otázka č.18 – Jaké problémy vám u Policie ČR ubírají nejvíce energie?



Zdroj: vlastní výzkum

I v tomto grafu máme výčet nejčastějších odpovědí. V případě problematiky vedení zde můžeme vidět nepoměr s předchozí otázkou. Tato situace může nastat, pokud je pro příslušníka na pracovišti víc tíživý jiný problém, například materiální zabezpečení, jehož nedostatek může pociťovat opravdu každý den. V kontextu globálním potom může odpovědět jinak, jak se projevilo na tomto grafickém znázornění.

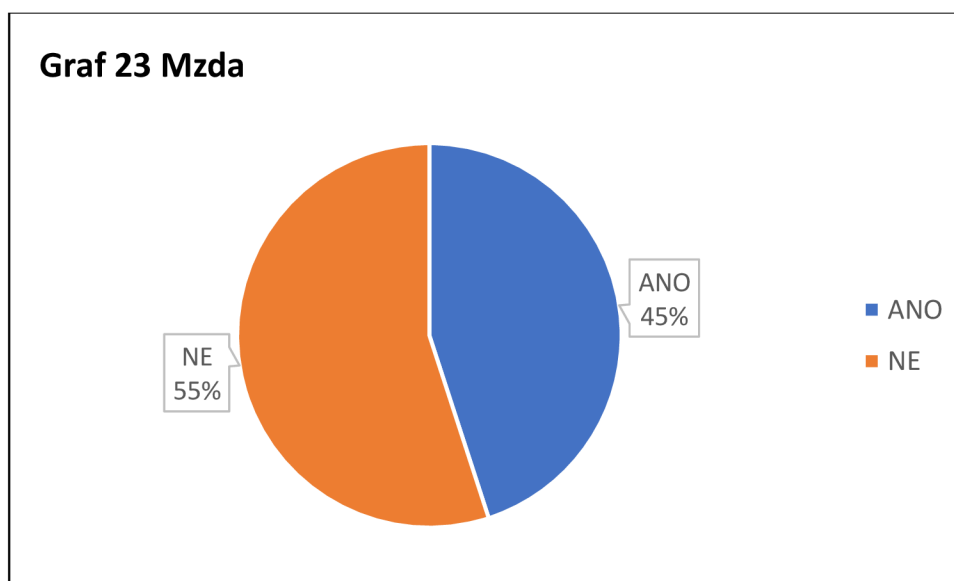
Otázka č. 19 – Pociťoval(a) jste na sobě na sobě někdy syndrom vyhoření?



Zdroj: vlastní výzkum

Většina respondentů uvedla, že na sobě nepociťovala během jejich služby u bezpečnostního sboru syndrom vyhoření. Může to být souběhem několika faktorů. Jedním z nich je že nejvíce příslušníků, kteří dotazník vyplnili slouží relativně krátkou dobu. V druhém případě může hrát roli neustálý seberozvoj a zdokonalování, který syndrom vyhoření oddálí a u někoho možná nenastane vůbec. Příslušníci, kteří odpověděli že syndrom pociťovali, uvedli například že se u nich dostavil po neustále se opakujících činnostech, v časovém tlaku na zpracování spisů a u jednoho dotázaného se dostavuje opakovaně po cca 6 měsících.

Otázka č. 20 – Myslíte, že vaše mzda odpovídá vašemu výkonu?



Zdroj: vlastní výzkum

Z vyhodnocení otázky č. 20 je zřejmé že by si respondenti přáli lepší ohodnocení jejich pracovního nasazení. Svůj podíl na tom může mít i aktuální finančně náročná doba.

4. Diskuse

V rámci výzkumu bylo osloveno 50 policistů zařazených na různých odděleních a útvarech policie. Respondenti slouží v různých hodnostech a různě dlouhou dobu u bezpečnostního sboru. Data byla vyhodnocena z 48 správně vyplněných dotazníků. K vyhodnocení dotazníku byl použit aritmetický průměr, modus a medián.

Dotazník obsahoval otázky z různých oblastí, které se týkají seberozvoje. Posloupnost začínala základními údaji o respondentech. Následovaly otázky týkající se základních potřeb, vztahů na pracovišti, životní cíle, motivace, pracovitost, touha učit se, profesní růst, motivace, mimo profesní vzdělání, syndrom vyhoření a aktuální problémy, které souvisí se seberozvojem.

Na základě vyhodnocených dat lze říct, že příslušníci Policie České republiky patří mezi část populace, která se věnuje seberozvoji na velice dobré úrovni. Všechny výzkumné předpoklady se potvrdily.

Průměrný policista je muž ve věku 33,6 let v hodnosti inspektor a slouží na základním organizačním článku PČR v délce 11,7 let. Modus je 30 let, hodnost inspektor, délka služby 7 let. Medián je 33 let, hodnost vrchní inspektor, délka služby 8 let.

Valná většina policistů (dle dotazníkového šetření 90 %) má pocit, že jejich základní potřeby jsou naplněny. Pyramida základních potřeb dle Plamínka (2007) staví pocit sebeaktualizace, až na poslední příčku. Do této příčky spadá i seberozvoj, pokud tedy nemáme naplněné potřeby níže, nemůžeme se seberozvoji věnovat, možná i nevědomě, tak jak bychom si přáli.

98 % respondentů uvedlo, že má pozitivní vztahy mezi kolegy na pracovišti. Přátelské vztahy na pracovišti jsou důležité nejen z hlediska náročnosti služby u PČR, ale také z hlediska seberozvoje a dalšího vzdělávání, kde je nutné si s dalšími kolegy vyjít vstříc, například při krytí služeb s různými kurzy nebo s docházkou ke studiu vysoké školy.

Výsledky v lehce nadprůměrném pásmu jsme zaznamenali u problematiky životních cílů a jejich dosahování. Jedná se o velice dobrý výsledek, který nám sděluje, že nastupující policisté nejdou k pracovat k bezpečnostnímu sboru s přístupem, že budou někam zařazeni a tam budou vykonávat službu. Jsou cílevědomý a častokrát mají vysněnou pozici na elitních útvech policie. To znamená, že je čeká dlouhá sebe rozvíjející cesta, během níž na sobě udělají spoustu práce a možná se jim to nakonec i podaří. Výsledek je vždy nejistý, ale v kontextu lidského i profesního vždy obohacující o nové zkušenosti, poznatky a dovednosti.

Motivace k práci je základní atribut pro odvádění dobrých výkonů. Postupem odsloužených let se může lehce snižovat, ale je důležité si ji udržovat a pracovat s ní. Bez motivace nejde adekvátně dosahovat cílů, které si klademe. Ve chvíli, kdy ztratíme dostatečnou motivaci, tak se může dostavit i syndrom vyhoření. S motivací souvisí i pracovitost nad rámec služebních povinností. Nikdo jen tak bez přesvědčení, že je to správné nebude zůstat na pracovišti déle anebo se zabývat pracovními povinnostmi ve volném čase. I tady můžeme vidět velmi dobrý výsledek u 86 % dotazovaných.

Téměř 100 % procent respondentů uvedlo, že má neustálou potřebu se zlepšovat a učit nové věci, to znamená že i neustále na sobě pracovat a rozvíjet se. Jedná se o velice dobrý výsledek a důkaz, že mezi příslušníky patří lidé, kteří o svou práci mají zájem a rádi se jí věnují na plno. Během toho rozvíjejí své schopnosti a získávají nové dovednosti, aby během služebních zákroků působili profesionálně a splnili daný úkol tak jak nejlépe dovedou. Bohužel jen 49 % procent uvedlo, že mají pocit plného uplatnění schopností a dovedností, kterou sboru můžou nabídnout.

Karierní růst na pracovišti vychází ze zákona o služebním poměru 361/2000 Sb. 78 % dotázaných policistů uvedlo, že má možnost se dále posouvat do vyšších funkcí. Karierní plán má dopředu promyšleno 58 % příslušníků. Z dotazníkového šetření vyplývá že je tedy více možností než policistů, kteří to skutečně plánují. Tito příslušníci mají tedy vysokou šanci na úspěch, ale pouze 47 % uvedlo, že je práce u policie motivovala k dalšímu studiu vysoké školy. Tím se možnost obsazenost pozic ve vyšších hodnostech opět snižuje. Je zřejmé že zdaleka ne všichni příslušníci využívají možnost dalšího vzdělávání, byť k otázce, zda mají dostatečný prostor od zaměstnavatele pro vzdělávání uvedlo 84 % že ano.

Seberozvoji důležitost přikládá až 80 % příslušníků. Jsou si vědomi, že aby udrželi krok s bezpečnostní situací a pachateli trestných činů, musí se neustále vzdělávat. 55 % dotazovaných uvedlo, že se vzdělává ještě v jiném odvětví než v profesi. Může to být ovlivněno náročností služby, rodinou anebo koníčky. 88 % procent dotazovaných uvedlo, že se vzdělává i ve volném čase. To znamená že se až 33 % příslušníků ve volném čase věnuje rozvoji profesních schopností.

Příslušníkovi policie, který vyplnil dotazník nejvíc na pracovišti strádá z hlediska materiálního zabezpečení, a možnosti lepší fyzické přípravy. Je pochopitelné, že pokud policisté mají dělat pravidelné fyzické přezkoušení, tak nedostatek pohybu vzbuzuje u policistů frustraci. V globálním kontextu příslušníci shledávají jako problém nadměrnou administrativu a nekompetentnost jejich vedení. Pokud by se policie rozhodla tyto nedostatky řešit, je pravděpodobné že by příslušníci byli během služby spokojenější. Zda by jim to pomohlo i z hlediska seberozvoje, nedokážu na základě dat říci. Co se týká fyzické přípravy, tak určitě ano.

76 % respondentů uvedlo že zatím netrpělo syndromem vyhoření. Zmíněný syndrom je velký problém. Zamezuje dalšímu seberozvoji a člověk, který jim trpí bude pravděpodobně nespokojený úplně se vším. Může to mít i další vliv na jeho kolegy a tím zhoršovat vztahy na pracovišti a teoreticky i snižovat jejich motivaci.

Na závěr pouze 45 % respondentů uvedlo, že pobírají odpovídající platové ohodnocení. To by mohlo mít i souvislost s otázkou č. 9 kdy 49 % uvedlo, že naplno neuplatnili své schopnosti a dovednosti. Zdá se mi logické, že pokud se někdo cítí na lepší pracovní výkony, tak by si za to přál i lepší odměnu. Alespoň první problém by se mohl zlepšit od 1.1.2023, kdy by z rozhodnutí vlády měli příslušníci bezpečnostních sborů dostat přidáno 10 % do tarifní složky platu.

Na základě zpracovaných dat můžeme konstatovat, že jsme získali odpovědi na všechny výzkumné předpoklady. Zároveň se podařilo prokázat, že naprostá většina příslušníků policie nebere seberozvoj na lehkou váhu a věnují mu spoustu energie.

Je důležité mít na paměti že výzkum pro tuto práci probíhal na různých pracovištích a každé z nich je zde zastoupené v jiném poměru. Získáváme tak hrubou analýzu za celý bezpečnostní sbor. Pokud bychom prováděli výzkum např. jednoho útvaru, tak bychom mohli dosáhnout jiných výsledků. Nemyslím si, že by tyto výsledky byly daleko vzdálené od tohoto výzkumu, ale je dobré tuto skutečnost zohlednit.

Jak jsem již zmiňoval v textu této práce, myslím si, že policisté mají k celkovému rozvoji dobrý přístup a jedná se o součást jejich služby. I toto potvrdil výzkum, a nejen teoretické předpoklady.

V očích veřejnosti může být pohled na policisty rozdílný. Někdy i silně negativní. Jedná se o represivní orgán státní moci, a to bohužel obnáší i nelibost. Troufám si ale tvrdit že i na základě šetření můžeme říct, že v řadách PČR najdeme mnoho ambiciózních lidí s úžasnými schopnostmi, zkušenostmi a profesionální přístupem. Důležitější je, že po tom tito příslušníci touží. Chtějí být profesionály, chtějí zadržovat pachatele trestných činů, chtějí se aktivně podílet na zajištění bezpečnosti státu a dělají proto vše co je v jejich silách.

Dle mého mínění zajímavá skutečnost, že při porovnání mé bakalářské práce a jiné diplomové práce s názvem Další Vzdělávání a profesní rozvoj příslušníků Policie České republiky (M. Kratochvíl, 2021), jsou v některých podobných otázkách v praktické části téměř totožná zjištění. Například v otázce motivace k celoživotnímu vzdělávání je po zaokrouhlení naprostá procentuální shoda s mou otázkou motivace ke studiu vysoké školy. V další otázce o smyslu zvyšování odbornosti různými vzdělávacími programy je taktéž shoda s potřebou se neustále zlepšovat a učit nové věci. Tato zjištění považuji za ověření cílů výzkumných předpokladů stanových pro tuto práci.

Rovněž i pan prof. Milan Nakonečný v knize Sociální psychologie organizace⁵⁰ ve svých výzkumech uvádí, že motivace a seberozvoj zaměstnanců, jsou základní stavební prvky každé organizace. Tento názor naprosto sdílím.

Tato bakalářská práce by mohla navázat tématem porovnání možností rozvoje příslušníka PČR a ostatních příslušníků bezpečnostních sborů.

4. Závěr

Bakalářská práce je zaměřená na seberozvoj příslušníků Policie České republiky. Cílem bylo analyzovat přístup a možnosti seberozvoje ve vztahu k profesi i mimo ni. Tento cíl byl splněn. Základním předpokladem u příslušníků bezpečnostních sborů je zodpovědnost a profesionalita. Vynikat by měli svou zodpovědností, přístupem ke službě a iniciativou. Vše v souladu se zákonem o služebním poměru, zákonem o policii a etickým kodexem.

Na základě předpokladů se lze domnívat, že tito lidé aktivně přistupují ke svým povinnostem, rádi se vzdělávají, podávají dobré výkony, rozvíjí se i nadále ve své profesi, rádi se učí nové věci, zdokonalují se ve všech oblastech svého zaměstnání a jsou profesně obětaví.

Bakalářská práce v kontextu splnila její cíle. Ukázala, že u Policie České republiky pracují lidé, kteří mají uspokojené základní potřeby a mohou se tak věnovat dalšímu rozvíjení. Umí pracovat v kolektivu, jsou přátelštější, a proto mají dobré vztahy na

⁵⁰ NAKONEČNÝ M., *Sociální psychologie organizace*

pracovišti. Jsou vysoce motivováni k dosahování svých životních cílů. Jsou pracovití, vzdělávají se a zdokonalují i nad rámec pracovních povinností. Mají připravenou strategii týkající se služebního postupu, kariéry a zkrátka přikládají seberozvoji důležitou roli. I příslušníci PČR jsou jen lidé a trápí je některé nedostatky na pracovišti. Tato práce však dokazuje a zejména její výzkum, že i navzdory tomu jsou schopní věnovat své práci nejen maximální nasazení, ale také i profesionalitu neustálým učením a zdokonalováním. Můžeme tedy jednoznačně říct, že u příslušníků Policie České republiky je seberozvoj chápán jako důležitá součást služby a obecně je rozvinut na velmi dobré úrovni.

5. Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura Policie České republiky

Obrázek 2: Hierarchie potřeb

6. Seznam zkratek

PČR – Policie České republiky

URN – Útvar rychlého nasazení

SKPV – Skupina kriminální policie a vyšetřování

NCOZ – Národní centrála proti organizovanému zločinu

OOP – Obvodní oddělení policie

IOS – Informační operační středisko

DI – Dopravní inspektorát

OHS – Oddělení hlídkové služby

PEO – Pohotovostní a eskortní oddělení

ZJ – Zásahová jednotka

OPP – Odbor pořádkové policie

SPJ – Speciální pořádková jednotka

SJ Temelín – Speciální jednotka pro ochranu jaderné elektrárny Temelín

UPVSP – Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy

7. Seznam grafů

Graf 1 Pohlaví

Graf 2 Věk

Graf 3 Služební hodnost

Graf 4 Pracovní zařazení

Graf 5 Počet odsloužených let

Graf 6 Pocit uspokojených potřeb

Graf 7 Vztahy na pracovišti

Graf 8 Životní cíle

Graf 9 Motivace k práci

Graf 10 Pracovitost

Graf 11 Učení

Graf 12 Uplatnění schopností a dovedností

Graf 13 Kariérní růst

Graf 14 Kariérní plán

Graf 15 Motivace ke studiu

Graf 16 Prostor ke vzdělávání

Graf 17 Důležitost seberozvoje

Graf 18 Mimoprofesní vzdělávání

Graf 19 Volnočasové vzdělávání

Graf 20 Absence na pracovišti

Graf 21 Největší problémy

Graf 22 Syndrom vyhoření

Graf 23 Mzda

Použité zdroje

Elektronické zdroje

Služební slib – Policie České republiky. [online]. [cit. 22.07.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>

Základní policejní služby – Policie České republiky. [online]. [cit. 25.07.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/zakladni-policejni-sluzby.aspx>

Další informace ke služebnímu poměru – Policie České republiky. [online]. [cit. 23.07.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/dalsi-informace-ke-sluzebnimu-pomeru.aspx>

Policie České republiky – Policie České republiky. [online]. [cit. 24.07.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

Organizační struktura NCOZ – Policie České republiky. [online]. [cit. 24.07.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/organizacni-struktura-ncoz.aspx>

Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV – Policie České republiky. [online]. [cit. 24.07.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/narodni-centrala-proti-organizovanemu-zlocinu-skpvc.aspx>

Etický kodex Policie České republiky [online]. [cit. 13.08.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>

Temperament: typy temperamentu a vlastností [online]. [cit. 20.08.2022]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/leky/temperament-typy-test/>

Bc. DOLEŽAL P., *Analýza tréninkových aktivit Útvaru rychlého nasazení Policie České republiky*, Brno 2010, Diplomová práce, Masarykova Univerzita v Brně, Fakulta sportovních studií, Katedra kineziologie, Vedoucí diplomové práce: Mgr. Martin Zvonař, Ph. D

HLADÍK J., *Útvar rychlého nasazení, Vnímání terorismu příslušníky protiteroristické jednotky ve vztahu k české bezpečnostní politice*, Praha 2012, Bakalářská práce,

Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Ústav politologie, Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Jan Jireš

GAZDÍK M., *Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu zdělávání*, Hradec Králové, 2020, Bakalářská práce, Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta, Katedra sociální patologie a sociologie, Vedoucí práce doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

BUREŠOVÁ A., *Syndrom vyhoření v policejní práci, jeho projevy a cesty k jeho překonání*, České Budějovice 2015, Bakalářská práce, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, Katedra filozofie a etiky v pomáhajících profesích, Vedoucí práce PhDr. Jan Vitoň, Ph.D.

Legislativní dokumenty

Zákon. č. 361/2000 Sb. O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 273/2008 Sb. O Policii České republiky

Zákon č. 239/2000 SB. O Integrovaném záchranném systému

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 217/2008, kterým se upravuje činnost zásahových jednotek

Použitá literatura

Policie České republiky. 2. vydání, Praha 2017 ISBN 978-80-270-0664-9

VAVRYSOVÁ L., SEITLOVÁ K. *Self – management*, Olomouc 2014, pracovní sešit, Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta

PLAMÍNEK J., *Tajemství motivace, Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*, vyd. Grada Publishing, a.s., Praha 2007, ISBN 978-80-247-1991-7

NIERMEYER R., SEYFFERT M., *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*, vyd. Grada Publishing a.s., Praha 2005, ISBN 80-247-1223-7

MISCHEL W., *Marshmallow test, Jak se naučit sebekontrolé?* Vyd. Euromedia group, Praha 2015, ISBN 978-80-249-2651-3

DWECK C., *Nastavení mysli, Nová psychologie úspěchu aneb naučte se využít svůj potenciál*, Melvil Publishing, Příbram 2015, ISBN 978-80-87270-72-1

REED J., *12 kroků k vysněné kariéře, Začněte svou práci žít a užívat si jí*, Vyd. Grada Publishing, Praha 2021, ISBN 978-80-271-1254-8

YAKSHA K., *Můžeš žít jak chceš*, Vyd. PLÁŽ, České Budějovice 2017, ISBN 978-80-906535-7-3

KALWASS A., *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*, Vyd. Portál s.r.o., Praha 2007, ISBN 978-80-7367-299-7

MASLOW A., *Motivace a osobnost*, Portál s.r.o. Praha 2021, ISBN 978-262-1728-2

NAKONEČNÝ M., *Sociální psychologie organizace*, vyd. Grada 2005, ISBN 80-247-0577-X

Přílohy

Dotazník Seberozvoj příslušníků Policie České republiky

Dobrý den,

jmenuji se Petr Pňáček, studuji na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, bakalářský obor Výchova ke zdraví. Aktuálně zpracovávám bakalářskou práci na téma Seberozvoj příslušníků PČR. Tento dotazník slouží pouze pro účely zmíněné bakalářské práce. Prosím o vyplnění, které je zcela anonymní. Děkuji za váš čas.

1. Pohlaví, věk, služební hodnost, pracovní zařazení

2. Délka služebního poměru

3. Máte pocit uspokojení svých základních potřeb? (Fyziologické potřeby, bezpečí, a další)

- ANO
- NE

4. Máte dobré vztahy na pracovišti?

- ANO
- NE

5. Stanovil(a) jste si někdy životní cíl, kterého jste později dosáhl(a)? (V případě že ano zaškrtněte kolonku jiné a uveďte)

- ANO
- NE

- Jiné:

6. Cítíte se stále motivován(a) k práci?

- ANO
- NE

7. Vyvíjíte činnost na pracovišti i nad rámec vašich pracovních povinností?

- ANO
- NE

8. Máte potřebu se neustále zlepšovat a učit nové věci?

- ANO
- NE

9. Cítíte se, že jste u Policie ČR naplno uplatnil(a) své schopnosti a dovednosti?

- ANO
- NE

10. Máte na pracovišti možnost dalšího profesního růstu?

- ANO
- NE

11. Máte kariérní plán nebo alespoň představu kam by vaše práce u PČR měla směřovat? (V případě že ano zaškrtněte kolonku jiné a uveďte)

- ANO
- NE

- Jiné:

12. Motivovala vás práce u Policie ke studiu vysoké školy?

- ANO
- NE

13. Poskytuje vám zaměstnavatel dostatečný prostor pro další vzdělávání?

- ANO
- NE

14. Vnímáte další vzdělávání jako důležité pro prohlubování vašich profesních schopností a dovedností?

- ANO
- NE

15. Vzděláváte se i v jiném odvětví než v zaměstnání? (V případě že ano zaškrtněte kolonku jiné a uveďte)

- ANO
- NE

- Jiné:

16. Vzděláváte se i ve svém volném čase?

- ANO
- NE

17. Co vám na pracovišti chybí?

18. Jaké problémy vám u Policie ČR ubírají nejvíce energie?

19. Pociťoval(a) jste na sobě někdy syndrom vyhoření? (V případě že ano zaškrtněte kolonku jiné a uveďte)

- ANO
- NE

- Jiné:

20. Myslíte, že vaše mzda odpovídá vašemu výkonu?

- ANO
- NE