

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Sociální profil uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph.D.

Vypracoval:

Michal Vurm

Abstrakt

The Czech Republic and its army, two concepts which belong inseparably together, the Czech Republic, a country in the very heart of Europe on the one side, and a fundamental institution protecting its territory and population on the other side, in the past and at present.

The latest chapter in the history of our statehood starts in November 1989. The collapse of the totalitarian regime in Czechoslovakia opened up new vistas of fundamental changes, it worked the way to the revival of a sovereign democratic security. The launching of basic economic reforms and reforms of state administration also presented the starting point for the return to the association of European democratic states. In the course of a gradual integration into European structures, the Czech Republic showed its adherence to the democratic pre-war traditions and principles. Finally, the membership of the Czech Republic in organs representing the frame of European and worldwide democracy and safety – NATO in March 1999 and the European Union in May 2004 – can be translated as a convincing proof of the positive development.

The studied group consisted of 80 respondents, 79 percent of males and 21 percent of females. The main age representation varied between 18 and 20 years of age. The decisive economic parameter in the decision making process affecting young people in joining the Army of the Czech Republic seems to be the gross income varying between 20 and 30 thousand Czech crowns. In 58 percent of applicants the recruitment bonus played a major role, whereas in 53 percent of applicants employment benefits appeared to be especially attractive. The independence of the current family was reported to be a highly significant (50 percent) and significant (41 percent) factor. The security of profession in future showed to be another decisive factor and 79 percent of applicants appreciated a higher income as compared with their present civil job. The chance to participate in the missions of the Army of the Czech Republic abroad appeared to be of minimum significance (10 percent) and only 13 percent of respondents expressed their motivation as hunger for adventure. 73 percent of applicants stated the

chance to develop their physical condition as well as their interest in sports and games as highly significant. The research was based on a quantitative analysis. Two hypotheses were formulated:

H1: The largest proportion of applicants for the employment as professional soldiers is represented by secondary school leavers with A-levels.

H2: The results of our research suggest that the decision to join the Army of the Czech Republic is motivated by the necessity to support the family.

Both hypotheses have been confirmed.

Thus, it can be concluded that men and women of 18 to 20 years of age, when applying for the employment contract to become professional soldiers, are motivated by economic reasons (support of their families).

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Sociální profil uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání vypracoval samostatně a použil jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii. Souhlasím s použitím práce k vědeckým účelům.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 11. 5. 2009

.....

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat své vedoucí práce Doc. Ing. Lucii KOZLOVÉ, Ph.D. za cenné rady a vedení práce. Dále bych chtěl poděkovat své rodině za trpělivost a poskytnutí vhodných podmínek ke studiu.

Obsah

1. Současný stav	10
1. 1. Základní pojmy	10
1. 1. 1. Ozbrojené síly České republiky	10
1. 1. 2. Složení ozbrojených sil České republiky.....	11
1. 1. 3. Československé jednotky zahraničního vojenského odboje za 1. světové války	12
1. 1. 4. Československé vojenské jednotky za 2. světové války	15
1. 1. 5. Vývoj počtu vojáků v armádě od konce druhé světové války.....	17
1. 1. 6. Historie základní vojenské služby v českých zemích	20
1. 2. Úloha lidských zdrojů při zajišťování obrany	22
1. 3. Ozbrojené síly jako budoucí konkurence schopný zaměstnavatelský subjekt na trhu práce	38
1. 4. Útvary řešící rekrutaci	45
1. 5. Požadavky kladené na budoucího vojáka	48
2. Cíl práce a hypotézy	52
3. Metodika	53
3. 1. Metodický postup	53
3. 2. Charakteristika souboru	53
4. Výsledky	55
5. Diskuze	67
6. Závěr	71
7. Seznam použitých zdrojů	72

8. Klíčová slova74

9. Seznam příloh75

Úvod

Česká republika a její armáda, to jsou pojmy, které k sobě nerozlučně patří. Země v srdci Evropy a základní instituce k obraně jejího území a ochraně obyvatel. V minulosti i v současnosti.

Nejnovější kapitola v historii naší státnosti začíná listopadem roku 1989. Pádem totalitního režimu v Československu se pro naši zemi otevřela perspektiva zásadních změn, cesta k obnově suverénního demokratického státu. Nastartování zásadních ekonomických reforem a reformy státní správy bylo základním východiskem i pro návrat do společenství demokratických států Evropy. Věrnost prvorepublikovým a meziválečným demokratickým tradicím prokázala Česká republika při postupném začleňování do evropských struktur. Její přijetí do orgánů tvořících rámec evropské i světové demokracie a bezpečnosti – do NATO v březnu 1999 a do Evropské unie v květnu 2004 – jsou toho přesvědčivým důkazem.

Stejně zásadní a hlubokou proměnou jako náš stát prošly i ozbrojené síly a jejich základ – Armáda České republiky. Vstupem České republiky do Severoatlantické aliance se otevřely nové možnosti v zabezpečení obrany naší země, neboť v případě ohrožení nyní můžeme počítat s pomocí členských států Aliance. Členství v NATO nám současně umožnilo přistoupit ke zcela zásadní reformě ozbrojených sil, založené na úplné profesionalizaci. Vojáky základní služby, kteří dříve tvořili nedílnou součást naší armády, tak od 1. ledna 2005 nahradili vojenství profesionálové.

Uskutečňování reformy ozbrojených sil je v současné době podřízeno především dosažení počátečních operačních schopností AČR. Znamená to k 31. prosinci 2009 vycvičit, připravit a prověřit jednotky brigádního úkolového uskupení k operačnímu použití. Po tomto datu bude i nadále pokračovat reformní proces, na jehož konci v roce 2012 budou vytvořeny síly disponující schopnostmi po všech stránkách srovnatelnými s armádami ostatních členských států NATO a svou strukturou, výzbrojí, technikou, úrovní vycvičenosti a počty osob odpovídající reálným možnostem České republiky.

V cílovém stavu tak bude naše armáda mobilní, moderní a výkonná, schopná efektivně podporovat realizaci bezpečnostních zájmů České republiky tím, že bude mít odpovídající a vyváženou kapacitu pro komplexní plnění úkolů plynoucích z ústavy dalších zákonů České republiky i z našeho členství v Alianci a v Evropské unii.

Tuto bakalářskou práci na téma Sociální profil uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání jsem si vybral záměrně, neboť tato problematika je mi velice blízká. Pracuji na oddělení náboru u Krajského vojenského velitelství v Praze, kde zastávám funkci profesního poradce. Mou pracovní náplní je rekrutovat ženy a muže do služebního poměru, poskytovat informace o služebním poměru vojáka z povolání a zpracovávat příslušnou dokumentaci.

Tato bakalářská práce má přispět k lepší informovanosti profesních poradců, výsledky empirického šetření budou zveřejněny v manuále rekrutéra pro rok 2010.

1. Současný stav

1. 1. Základní pojmy

1. 1. 1. Ozbrojené síly České republiky

Ozbrojené síly České republiky mají za cíl hájit suverenitu, územní celistvost a politickou nezávislost České republiky [12].

Vstupem České republiky v roce 1999 do Severoatlantické aliance se otevřely nové možnosti v zabezpečení obrany naší země – v případě ohrožení můžeme počítat s pomocí členských států Aliance. Z mezinárodních smluvních závazků vyplývají pro Českou republiku především úkoly v budování a rozvoji jednotek zařazených do sil rychlé reakce NATO (NRF) včetně účasti v integrovaném systému protivzdušné obrany NATO (NATINADS), a to jak v rámci podílu České republiky na rozvoji Evropské bezpečnosti a obranné politiky Evropské unie, tak v rámci našeho členství v Alianci [6].

Ozbrojené síly České republiky se podílejí i na zajišťování bezpečnostních zájmů v oblasti prevence a připravenosti, a to v souvislosti s nepředvídatelnými živelnými, ekologickými či průmyslovými haváriemi a katastrofami.

Na zajišťování obrany, podle Vojenské strategie ČR, se také společně s ozbrojenými silami podílejí ozbrojené bezpečnostní sbory, záchranné sbory a havarijní služby v součinnosti se státními orgány, orgány územních samosprávních celků a dalšími právníky a fyzickými osobami státní správy.

Pro naplňování nové strategie obrany České republiky je nezbytné, aby ozbrojené síly postupně a plánovitě dosahovaly požadované úrovně operačních schopností, především v dosažitelnosti sil a prostředků potřebných k plnění úkolů v operacích, v efektivnosti systému velení a řízení, spojení, informatizace, zpravodajství, sledování a průzkumu, přepravitelnosti prostředky strategické přípravy v celém prostoru možných operací, v účinnosti bojového nasazení a průzkumu, dlouhodobé udržitelnosti sil prostoru nasazení, účinné ochraně

nasazených sil a jejich odolnosti vůči úderům protivníka s důrazem na dosažení interoperability se sílami a prostředky NATO [6].

1. 1. 2. Složení ozbrojených sil České republiky

Ozbrojené síly České republiky se skládají z Armády České republiky, Hradní stráže a z Vojenské kanceláře prezidenta republiky. Vrchním velitelem ozbrojených sil je prezident České republiky [12].

Armáda České republiky (AČR) – nedílná součást demokratické společnosti, hlavní a rozhodující složka ozbrojených sil

Od 1. ledna 2005 je armádou plně profesionální. S výrazně nižšími počty osob a díky novému členění, mobilitě, modernizaci a většímu prostoru pro výcvik si zachovává či zvyšuje připravenost a bojovou hodnotu jednotlivých součástí.

K 31. prosinci 2009 dosáhne počátečních operačních schopností = způsobilost ozbrojených sil úspěšně splnit cíle a úkoly vojenské operace, její přípravy a průběhu. Cílových operačních schopností by měla dosáhnout do roku 2012 [3]. Operační schopnosti jsou především dosahovány připravenými profesionály, odpovídající strukturou ozbrojených sil, kvalitou výzbroje a všestranným zabezpečením.

Ozbrojené síly ČR, především armáda, každoročně přijmou stovky mladých lidí. Vojenský personál různého profesního zaměření je to nejcennější, co může armáda mít – bez obsluhy se vojenská technika sama od sebe nerozjede, samopal sám od sebe nevystřelí, bez velitele nastane zmatek. Na oplátku armáda nabízí karierní růst, výhody služebního poměru, stálý plat.

Armáda české republiky je kompaktní, vnitřně vyvážená a efektivní součást aliančních sil. Je schopna v součinnosti se spojenci reagovat na jakoukoli krizovou situaci, vojenského i nevojenského charakteru, které ohrožují zájmy státu a Aliance na vlastním, spojeneckém a případně i jiném teritoriu. V souladu se strategickými zásadami NATO je nepřetržitou efektivní přípravou rozvíjena operační nezávislost a schopnost součinnosti pozemních a vzdušných sil a

ostatních součástí Armády ČR. Současně se armáda podílí na mírových operacích mezinárodního společenství vycvičenými, mobilními a logisticky soběstačnými silami.

Hradní stráž (HS)

Hradní stráž je specifickým útvarem ozbrojených sil ČR a je přímo podřízena Vojenské kanceláři prezidenta republiky. [2]. Zabezpečuje vnější ostrahu a obranu objektů užívaných prezidentem republiky a jeho hosty. Organizuje a zajišťuje vojenské pocty, a to zejména při oficiálních návštěvách představitelů jiných států a při přijetí zastupitelských misí u prezidenta.

Vojenská kancelář prezidenta republiky (KaPr)

Vojenská kancelář prezidenta republiky je vojenským útvarem ozbrojených sil ČR [2]. Plní úkoly, jež souvisí s výkonem pravomocí prezidenta republiky jako vrchního velitele ozbrojených sil a řídí Hradní stráž. Její činnost se řídí Ústavou a zákony České republiky, ale také vojenskými řády a předpisy, rozkazy a nařízeními ministra obrany ČR.

1. 1. 3. Československé jednotky zahraničního vojenského odboje za 1. světové války

Pro český a slovenský národ znamenala 1. světová válka kvalitativně novou situaci. Vystala reálná naděje vymanit se z třistaletého područí habsburské monarchie a konečně uskutečnit nejsmělejší touhy po vytvoření samostatného státu [6].

Boj za národní samostatnost měl dva hlavní proudy. Prvním byl proud zahraniční, ve kterém se národněosvobozenecké akce ujali T.G. Masaryk, M.R. Štefánek a E. Beneš. Ti neuvažovali o autonomii jednotlivých zemí v rámci

reformované či federalizované habsburské monarchie, ale trvali na úplném rozložení Rakousko – Uherska a vytvoření jednotného Československého státu. Ten by byl důsledkem vojenské porážky centrálních mocností, k níž by Spojencům dopomohly také vlastní zahraniční jednotky budoucího Československa.

Druhým proudem byl domácí odboj [6]. V jeho čele stály vedoucí osobnosti politických stran – Švehla, Klofáč, Šmeral, Kramář, Rašín a další – i některých zájmových organizací (např. Sokola). Zpočátku nejednotný domácí odboj se pod vlivem úspěchů Masarykovy skupiny sjednotil a v Praze byl ustaven Národní výbor československý (13.7.1918) – vrcholný politický orgán, který byl řídicím orgánem revoluce. Národní výbor byl ve styku se zahraničním odbojem a připravoval vše k ustavení samostatného státu.

Díky obrovské diplomatické aktivitě T.G. Masaryka a dalších představitelů Národní rady československé bylo Československo jako státní útvar uznáno dříve, než vlastně vzniklo. Značný podíl na tom mělo i československé zahraniční vojsko, představované československými legiemi vzniklými na územích jednotlivých států. První vojenské oddíly na straně Spojenců vznikly z českých krajanů žijících ve Francii a v carském Rusku. Ve francouzské armádě byla již na sklonku roku 1914 vytvořena tzv. kompanie (rota) „Nazdar“, jednotka čítající téměř 300 vojáků.

Dne 11. října 1914 (podle starého ruského kalendáře 28. září, tedy v den zasvěcený českému patronu sv. Václavovi) přísahala naše první zahraniční jednotka – Česká družina – na území carského Ruska. Zformovali ji krajané žijící v Rusku a na Ukrajině a měla přes 1100 mužů. Po únorové revoluci v Rusku roku 1917 byl umožněn širší nábor dobrovolníků do československé armády; do náborových středisek přicházely tisíce zajatců a krajanů rozptýlených na obrovském prostoru od Petrohradu až do Střední Asii a Sibiř. Díky tomu měly čs. Jednotky koncem roku 1917 téměř 38 500 dobrovolníků. Ze vzniklých divizí byl 9.10.1917 vytvořen československý sbor v Rusku. V průběhu roku 1918 se početní stav sboru rozrostl na téměř 61 000 vojáků. Českoslovenští legionáři za dobu svého působení na frontě svedli mnoho úporných bojů. Mezi nejvýznamnější patří jejich vítězná bitva u Tvorova (2.7.1917) a ústupové boje u

ukrajinského Bachmače (březen 1918). Po bolševické říjnové revoluci 1917 se čs. Legionáři snažili dodržovat neutralitu a nezasahovat do vnitřních ruských sporů. Části z nich se podařilo přesunout na západní frontu do Francie, ostatní museli podstoupit strastiplnou bojovou cestu Povolžím přes Ural a Sibiř do Vladivostoku, odkud se lodními transporty do konce září 1920 vrátili do již samostatného Československa. V boji za samostatnou čs. Republiku padlo více než 4000 legionářů.

V prvních třech letech války sloužilo v různých složkách francouzské armády na 600 Čechů. Až na přelomu roku 1917/1918 se početní stav dobrovolníků rozrostl na čs. Brigádu ve Francii. Bylo to především zásluhou přesunu legionářů z Ruska a příchodu amerických krajanů (2500 osob), roty zajatců z Rumunska, českých důstojníků ze srbské armády a rakousko – uherských zajatců ze srbské fronty. Čs. Legionáři úspěšně bojovali u Arrasu, Champagne a v Argonech u Terčínu, kde je zastihl i konec války. Během jara 1919 se na 9600 dobrovolníků brigády vrátilo do vlasti. Na francouzské frontě padlo asi 650 čs. vojáků.

Na tisíc Čechů a Slováků (z poloviny důstojníků) působilo také v dobrovolnickém Srbském sboru, který byl nasazen do vojů v Dobrudži (srpen 1916) a na soluňské frontě (rok 1917), odkud byli na zákrok Čs. Národní rady v Paříži přesunuti do Francie a Itálie.

Na italském území vláda neměla pro osvobozené snahy rakouských Slovanů, a tedy ani Čechů a Slováků, dlouho pochopení. Teprve v lednu 1917 mohly vzniknout první čs. Výzvědné oddíly. Na jaře 1918 byla vytvořena čs. Divize a v prosinci téhož roku armádní sbor, který se rovněž rekrutoval z Čechů a Slováků ze zajateckých táborů. Jeho početní stav dosáhl asi 20 000 vojáků. Čs. Legionáři působili velice úspěšně jako rozvědky u italské armády, zúčastnili se tvrdých bojů na řece Piavě a u Doss Alto. Po podepsání příměří byly vytvářeny tzv. domobranecké prapory, v nichž působilo asi 60 000 čs. dobrovolníků. Na italské frontě zahynulo na 350 čs. Legionářů.

Rozhodnutím českých a slovenských vlastenců vstoupit do legií bylo nesmírně odvážným a statečným činem. Všichni totiž riskovali v případě zajetí život jako velezrádci a při případné porážce Spojenců jim hrozila trvalá emigrace.

Navzdory tomuto nebezpečí desítky tisíc mužů vstoupily do legií a více než 5000 jich položilo životy, aby vznikla samostatná Československá republika [6].

1. 1. 4. Československé vojenské jednotky za 2. světové války

V počátcích okupace německou armádou a po vypuknutí 2 světové války (1. září 1939) byla nejdůležitější čs. Odbojová centra zřízena ve Francii, Velké Británii, v USA, v Polsku a v Jugoslávii. Do čela boje za osvobození vlasti se postavil dr. E. Beneš (poslední prezident předmnichovské republiky, 1935-1938). V roce 1940 byla vytvořena i čs. Exilová vláda v Londýně.

První „Zahraniční vojenská skupina československá“ vznikla v Polsku. Krátce nato vyhradila francouzská vláda pro čs. Vojáky 4000 míst ve své cizinecké legii v zámořském vojsku. Část letců byla také zařazena do koloniálního letectva. Teprve vypuknutí 2. světové války umožnilo organizovat čs. Armádu přímo na území Francie. Dne 15.1.1940 vznikla 1. čs. Divize s 3500 muži, jejíž stav koncem května téhož roku narostl až na 11 405 mužů. Ve stejném období bylo na padesát čs. Letců přecvičeno na francouzské typy letounů. Ti v průběhu května a června roku 1940 na francouzském nebi dosáhli celkem 166 vítězství, a to přes značnou početní i kvalitativní převahu německé Luftwaffe. Čs. pozemní vojsko bylo zasazeno do bojů na řece Granc Morin a do ústupových bojů na Seině a Loiře. Po kapitulaci Francie se čs. vojáci organizovaně přesunuli do přístavu Séte a odtud byli 26.6.1940 spojeneckými plavidly evakuováni přes Gibraltar do Velké Británie [6].

Čeští a slovenští vlastenci, kteří unikali z okupované země jižní cestou, se soustředovali v Sýrii a Libanonu, později v Palestině, kde v prosinci 1940 vznikl československý 11. východní pěší prapor.. Od května 1941 prapor bojoval v Sýrii a koncem roku posílil obranu Tobrúku proti německé a italské armádě. V květnu 1942 byl prapor reorganizován na Československý 200. lehký protiletadlový pluk – Východní, který chránil Alexandrii, Haifu a později ještě Tobrúk. Po spojeneckém vítězství nad vojsky maršála Rommela v Africe byl pluk přemístěn do Anglie a 11.8.1943 začleněn do samostatné obrněné brigády.

Ve Velké Británii vznikla 12.8.1940 1. československá smíšená brigáda, která byla k 1.7.1941 reorganizována na 1. čs. samostatnou brigádu a po příchodu čs. Jednotek ze Středního východu a Afriky se k 1.9.1943 rozšířila na Československou samostatnou obrněnou brigádu. Počátkem září 1944 byla brigáda přesunuta do Francie; bojové postavení zaujala u Dunkerque, kde až do konce války v Evropě obléhala podstatně silnější německé seskupení chráněné třemi obrannými valy a zaplaveným územím.

Čs. letci byli ve Velké Británii začleněni přímo do dobrovolnické zálohy Královského letectva, v němž 12.7.1940 vytvořili 310. čs. Stíhací peruť a v květnu 1941 byla založena 313. čs. stíhací peruť. Sloučením stíhacích perutí o rok později vzniklo Československé stíhací křídlo (wing). Do letecké bitvy o Anglii bylo zapojeno kolem 1000 čs. letců, kteří se účastnili také dieppské výsadkové operace v srpnu 1942, poskytovali leteckou podporu pro invazní vojska v červenci 1944 a pro některé z nich jejich bojové nasazení končilo až 4. června 1945.

Od srpna 1940 do května 1945 provedli českoslovenští letci přes 40 000 bojových letů, zneškodnili více než 300 německých letadel, potopili několik lodí a ponorek a svrhli na válečně důležité objekty přes milion kilogramů pum. Šestiletou účast ve válce však čs. letectvo zaplatilo smrtí více než pěti set svých příslušníků.

Československý vojenský odboj na území Sovětského svazu nejdříve našel své vyjádření ve vytvoření 1. čs. samostatného polního praporu během roku 1942. Bojový křest prapor prodělal v březnu 1943 u Sokolova, poté byl doplněn a reorganizován na 1. čs. Samostatnou brigádu, která se vyznamenala při osvobození Kyjeva a v dalších bojích o Bílou Cerkev a Žaškov. V průběhu roku 1944, jak se zvyšovaly stavy dobrovolníků z osvobozených území, bylo přikročeno k budování 1. čs. armádního sboru. Jeho součástí byly i 1. čs. samostatný letecký pluk a 2. čs. samostatná paradesantní brigáda, jež byly zasazeny na pomoc Slovenskému národnímu povstání, které vypuklo koncem srpna 1944. Vojáci těchto dvou zahraničních jednotek byli vůbec první, kteří zahájili otevřený boj na domácí půdě. Čs. Armádní sbor sváděl urputné boje v karpatsko – dukelské operaci a od ledna 1945 jeho hlavní síly pronásledovaly

německé oddíly ustupující z východního Slovenska. Počátkem května vojáci 1. čs. armádního sboru postoupili až na Moravu.

S přibližující se frontou vzplálo Květnové povstání českého lidu, které bylo výsledkem organizovaného domácího odboje a nenávisti občanů vůči německým okupantům. Největší intenzitu mělo povstání v Praze, kde bojovníci na barikádách čelili těžce vyzbrojeným a vycvičeným německým vojákům.

Příslušníci čs. zahraničního vojenského odboje i odboje domácího prošli vleklými a krvavými boji, než bylo dosaženo konečného vítězství nad hitlerovským fašismem. Na tisíce jich položilo život za osvobození vlasti, na desetitisíce jich bylo zraněno. V žalářích a koncentračních táborech nacistického Německa zahynulo na 233 000 obyvatel Československa [6].

1. 1. 5. Vývoj počtů vojáků v armádě od konce druhé světové války

Československá lidová armáda (ČSLA)

Počty vojáků někdejší československé lidové armády se od druhé světové války pohybovaly v rozmezí od 150 000 do 300 000. Z toho přibližně čtvrtinu tvořili vojáci z povolání [9].

Obnovu armády po 2. světové válce komplikoval nedostatek lidí, ale i materiálních zdrojů. Zatímco předválečná armáda měla 230 000 vojáků, k lednu 1946 jich bylo 187 000. Po reorganizaci armády v roce 1947 se plánované i skutečné počty dále snížily. V říjnu 1947 v armádě sloužilo 150 000 vojáků.

Po únoru 1948 muselo armádu opustit 53 procent důstojníků a na rozhodující funkce nastoupily vojáci oddaní novému režimu.

V první polovině 50 let vzhledem ke stupňujícímu se mezinárodnímu napětí podstatně vzrostly plánované počty armády. Dosáhly 297 500 osob, což byl nejvyšší tabulkový počet za dobu celé existence československé armády v letech 1918 až 1992. Ve druhé polovině 50. let se s dočasným zklidněním mezinárodní situace opět počty vojáků snížily.

Vstupem Československa do Varšavské smlouvy v roce 1955 byla smluvně zakotvena úzká vojenská spolupráce s armádou SSSR. Armádu tvořilo v roce 1958, kdy byla reorganizována podle sovětského vzoru, 180 000 vojáků.

V polovině 60. let byla převedena pohraniční a vnitřní stráž od ministerstva vnitra k ministerstvu obrany. Vytvořily se jednotné ozbrojené síly, tabulkový počet vojáků v roce 1966 přesáhl 220 000. Po roce 1968, kdy Sovětský svaz na území Československa na více než dvacet let rozmístil skupinu svých vojsk v síle 70 000 osob, byla v roce 1969 provedena rozsáhlá reorganizace československé armády a počet jejích vojáků byl snížen na 214 000 [9].

Začátkem 70. let muselo armádu z politických důvodů opustit více než šest tisíc lidí. Zároveň byla od ministerstva obrany vrácena pohraniční stráž ministerstvu vnitra. Naopak do struktur armády byla od ministerstva vnitra převedena civilní obrana.

Osmdesátá léta byla poznamenána narůstajícím napětím mezi SSSR a USA, potažmo mezi Varšavskou smlouvou a NATO. Po dosažení dohod o likvidaci některých druhů zbraní byly snižovány i počty vojáků. Československo se zavázalo snížit počet vojáků v bojových jednotkách a zvýšit jejich počet u stavebního a železničního vojska. Československá armáda měla k lednu 1989 téměř 200 000 příslušníků.

Po roce 1989 byla zkrácena vojenská základní služba z 24 na 18 měsíců a byl přijat zákon o civilní službě. V důsledku těchto změn a masového odchodu vojáků z povolání ze služebního poměru klesl skutečný počet vojáků k říjnu 1990 na 150 000, i když tabulkové počty předpokládaly téměř 190 000 systemizovaných míst [9].

Armáda České republiky (AČR)

Armáda České republiky v době svého vzniku po rozdělení České a Slovenské federativní republiky v roce 1993 čítala více než sto tisíc vojáků. V následujících letech prošla složitým procesem redukce početních stavů a vytváření nových organizačních struktur. V roce přijetí České republiky do

NATO armádu tvořilo 23 000 vojáků z povolání a 33 000 v základní vojenské službě [9].

Početní stavy se dále snižovaly v souvislosti s rozsáhlou armádní reformou. Počet vojáků, kteří nastoupili k výkonu základní vojenské služby klesal viz. tabulka (1). Poměr vojáků z povolání a vojáků základní vojenské službě se v posledních letech postupně vyrovnával, a v roce 2003 bylo poprvé v armádě více vojáků z povolání (21 000) než v základní vojenské službě (17 000).

Dnem 31.12.2004 byla zrušena základní vojenská služba. Po dokončení reformy ozbrojených sil v roce 2012, by mělo českou armádu tvořit zhruba 26 000 profesionálních vojáků a 9000 civilních zaměstnanců [9].

Tabulka č. 1. Vývoj počtů vojáků základní služby

rok	Celkem	Základní vojenská služba	Náhradní vojenská služba
1993	52 839	*	*
1994	48 930	47 790	1 140
1995	41 075	39 077	1 998
1996	35 881	34 449	1 432
1997	35 543	34 755	788
1998	35 655	34 218	1 437
1999	34 201	33 023	1 178
2000	27 393	26 212	1 181
2001	23 620	22 503	1 117
2002	22 312	21 218	1 094
2003	10 607	9 971	636
leden 2004	1712	1596	116

Zdroj: <http://www.army.cz>

1. 1. 6. Historie základní vojenské služby v českých zemích

Roku 1649 vzniká první stálá armáda v českých zemích (součást rakouské armády). Císař Ferdinand III. ponechal několik pluků v trvalé službě. Do armády vstupovali vojáci dobrovolně, ale upisovali se na doživotí. Pokud se neválčilo, mohli odcházet na dlouhodobou dovolenou, která trvala i několik let [1].

Roku 1781 Josef II. zavedl vojenskou povinnost pro nejchudší vrstvy. Osvobozena byla šlechta, duchovní a inteligence. Verbování nahradily odvody (často násilím), služba byla nadále doživotní, zůstaly dlouhodobé dovolené.

Roku 1802 zrušena doživotní služba. U pěchoty se zkrátila na deset let, u jezdeckta na dvanáct let a u dělostřelectva na čtrnáct let.

Roku 1845 byla zkrácena vojenská služba na osm let. Zůstaly zachovány dlouhodobé dovolené a odvody se stávaly pravidelnějšími.

Roku 1868 byl schválen Branný zákon, který zavedl všeobecnou brannou povinnost. Od té doby se povinná vojenská služba v českých zemích týkala většiny mužské populace. Délka služby byla stanovena na tři roky, u námořnictva na čtyři. Poté následovalo sedm let zálohy a dva roky v takzvané zeměbraně.

Roku 1912 byla služba zkrácena na dva roky (u speciálních druhů zbraní na tři, u námořnictva zůstaly čtyři roky). Ponechány byly sedmileté zálohy a dvouletá služba v zeměbraně. Odvody byly dvakrát ročně.

Roku 1920 byl v samostatném Československu vyhlášen branný zákon zahrnující všeobecnou brannou povinnost. Délka služby byla stanovena zpočátku na čtrnáct měsíců.

Roku 1924 byla prodloužena délka služby na osmnáct měsíců. Po ukončení základní vojenské služby byl každý povinen absolvovat čtyři cvičení v celkové délce čtrnácti dnů, důstojníci a rotmistři museli vykonat pět měsíčních cvičení.

Roku 1927 vstoupila v platnost Novela branného zákona, byl zaveden institut náhradní zálohy: muži odvedení nad stanovenou hranici branců v jednom roce (určeno na 70 000) byli zařazováni do náhradní zálohy. Byly stanoveny úlevy ze základní vojenské služby zejména pro živitele rodin, majitele

zemědělských usedlostí, malých a středních živností a obchodů. Délka prezenční služby se nezměnila.

Roku 1933 byla prodloužena délka služby na dva roky, s ohledem na mezinárodní situaci.

Roku 1945 až na drobné změny zůstal v platnosti branný zákon z doby předmnichovské republiky. Branná povinnost vznikla v 17 letech, k odvodu se chodilo v 19 letech, na dvouletou službu se nastupovalo ve 20. roce. Existovala řada výjimek, pro studenty, kteří překročili jistou věkovou hranici, na letní uvolnění či na zkrácení na pět měsíců měli nárok muži, kteří byli jedinou zdatnou pracovní silou v hospodářství.

Roku 1949 byl přijat Nový branný zákon, který se v následujících desetiletích několikrát novelizoval. Stanovil délku základní vojenské služby pro muže od 17 do 60 let na 24 měsíců.

Roku 1990 vstoupila v platnost Novela branného zákona po roce 1989, stanovila délku základní vojenské služby na 18 měsíců a uzákonila možnost civilní služby.

Roku 1991 byla přijata Novela branného zákona, která prodloužila věkovou hranici při povolování odkladů základní a náhradní služby z 22 na 25 let a u studentů vysokých škol z 28 na 30 let. Také zkrátila o čtyři týdny délku vojenského cvičení pro vojáky v záloze.

Roku 1993 Novela branného zákona zkrátila délku základní vojenské služby na 12 měsíců. Roční vojna zůstala i v novém branném zákoně z roku 1999.

15. května 2003 ministr obrany Ing. Jaroslav TVRDÍK předložil vládě záměr zrušit základní vojenskou službu k 31. prosinci 2004. 12. listopadu 2003 vláda schválila reformu armády, podle níž základní vojenská služba skončí závěrem roku 2004. 30 března 2004 na vojenskou základní službu nastoupilo posledních 878 branců. 22. ledna 2004 odchází do zálohy poslední vojáci základní vojenské služby.

Od 1. 1. 2005 je Armáda české republiky plně profesionální. Branná povinnost bude vyžadována pouze při ohrožení státu nebo za válečného stavu [14].

1. 2. Úloha lidských zdrojů při zajišťování obrany

Zajištění vojenské bezpečnosti a obrany je závislé především na zdrojích. V jejich výčtu patří první místo lidským zdrojům. Lidské zdroje jsou v současném ekonomickém, organizačním i manažerském pojetí chápány poněkud odlišněji, než tomu bylo v prvních letech demokratické přeměny společnosti v ČR. Několikeré organizační a redislokační změny v průběhu devadesátých let minulého století představovaly hledání optimální velikosti a organizační struktury ozbrojených sil. Nepsaným požadavkem bylo, aby byly schopné vzhledem k velikosti státního území, počtu obyvatelstva a později přijatým aliančním závazkům reagovat na nová bezpečnostní rizika a ohrožení, a zabezpečit vojenskou bezpečnost České republiky [7].

Změny bezpečnostní situace a nová bezpečnostní rizika a ohrožení, nové způsoby vedení bojové činnosti a nové přístupy k efektivnímu využití společenských zdrojů na obranu do popředí postavily i otázku transformace přístupu k lidským zdrojům v rezortu obrany. V přístupu politického i vojensko-profesionálního managementu rezortu obrany kromě kvantitativních ukazatelů se stále větší intenzitou začaly dominovat kvalitativní charakteristiky lidských zdrojů.

V teoretickém pohledu na výše uvedená konstatování je možné formulovat závěr, že se postupně prosazuje pojetí lidských zdrojů ve smyslu „lidského kapitálu zaměstnavatelského subjektu.“ Pojem lidský kapitál v podnikatelském prostředí zdomácněl již před několika lety. V přístupu k lidským zdrojům rezortu obrany (vojenskému i civilnímu personálu) je použití pojmu kapitál rovněž typické. Jsou důsledkem období přelomu druhého a třetího tisíciletí v souvislosti se změnami, jimiž prochází nejen ozbrojené síly ČR.

Lidské zdroje (lidský kapitál) představují významný faktor v organizaci. Jsou kombinací inteligence, dovedností a zkušeností, které dávají organizaci její osobitý charakter. Lidé v organizaci jsou těmi prvky, které jsou schopny učení, změny, inovací a kreativního úsilí. Právě tyto faktory zabezpečují pro organizaci

dlouhodobou schopnost flexibilně reagovat na změny cílů a úkolů, které má plnit. Tyto poznatky z teorie organizací plně platí i pro vojenskou organizaci. V procesu profesionalizace ozbrojených sil a změn, jimiž prochází, se do popředí dostávají otázky zajištění potřeb lidských zdrojů, řešení problémů jejich dostupnosti na společenském trhu práce [7].

1. 2. 1. Historické souvislosti profesionalizace ozbrojených sil

Úplná profesionalizace armády v podmínkách ČR představuje zásadní a závažnou změnu koncepce zajištění obrany našeho státu.

První teoretické úvahy a studie o možnostech profesionalizace armády se objevily krátce po listopadu 1989 v představách politických stran a hnutí, představujících novou politickou reprezentaci státu. Dlužno podotknout, že v řadě případů šlo v politických programech spíše jen o vize profesionalizace, než o přesně definované koncepce, vycházející z politických, ekonomických i vojenských analýz [7]. V té době byla prvořadým úkolem otázka transformace velké kádrové armády, budované na principu všeobecné branné povinnosti, na armádu demokratického státu. Argumenty pro a proti profesionalizaci byly různého druhu a různé úrovně znalosti problematiky. Stejně byly prezentovány i časové horizonty: politické strany i odborníci přicházeli s představami o rychlé profesionalizaci armády bez ohledu na ekonomické možnosti státu až po představy o několika postupných etapách profesionalizace. První materiál o profesionalizaci byl projednán v Kolegiu ministra obrany ČSFR koncem roku 1990, ale rozdělení federace celý proces na 10 let zastavilo.

Do popředí vážného zájmu politické reprezentace ČR se profesionalizace armády dostala až v souvislosti se vstupem ČR do NATO. Zásadní obrat nastal v květnu 2001 prohlášením tehdejšího předsedy vlády ČR Miloše Zemana o rychlé profesionalizaci Ozbrojených sil. Její reforma vycházela ze strategické koncepce NATO, schválené washingtonským summitem v dubnu 1999 (měsíc po našem vstupu). Pro většinu zemí Aliance podle ní není potřebné udržování

velkých sil, určených k obraně národních teritorií. Ozbrojené síly by měly být moderně vyzbrojené, mobilní, dobře vybavené a zabezpečené, rozmístitelné mimo vlastní území, připravené účinně reagovat na celou škálu předpokládaných úkolů. Transformace sil Aliance, které mají být schopné zasahovat kdykoliv, kdekoliv a proti jakémukoliv protivníkovi výrazně ovlivnila v ČR úhel pohledu na základní vojenskou službu. Politickým rozhodnutím ze dne 17. října 2003 došlo k urychlení zrušení vojenské základní služby již k 1. lednu 2005.

22. prosinec 2004 se stal pro Ozbrojené síly historickým a fakticky významným dnem. Toho dne opustil její kasárna poslední voják základní služby a po 136 letech byla česká mužská populace osvobozena od povinné vojenské základní služby. Od 1. ledna 2005 mají Ozbrojené síly plně profesionální obsazení ve všech hodnostních sborech. Pro personální orgány nastal mezník z hlediska dalšího doplňování a výstavby profesionálního vojenského personálu.

Profesionalizace byla v původních projektech předpokládána na dobu 7 – 10 let a měla být prakticky završena v horizontu let 2010 – 2012. Úbytek vojáků základní služby byl nahrazen profesionálními vojáky v roce 2005 (přibližně 4000 osob). Tím proces plné profesionalizace Ozbrojených sil neskončil. Jde o proces otevřený, který bude mít své důsledky za hranicí střednědobého personálního plánování. Jeho kvantitativní dimenze – tzn. předpokládaný vývoj početních stavů personálu k dosažení cílových počtů přibližuje tabulka číslo 2.

Tabulka č. 2. Vývoj počtů personálu v resortu obrany

Vývoj počtů personálu v resortu obrany v letech 1993 až 2009 a předpoklad vývoje pro roky 2009 až 2010				
Stav k 1. 1.	VZP	VZS	OZ	CELKEM
1993	38 049	68 630	25 286	131 965
1994	33 282	54 326	23 634	111 242
1995	30 413	43 178	27 726	101 317
1996	27 654	36 797	26 456	90 907
1997	26 340	32 174	27 060	85 574
1998	23 759	32 942	21 797	78 498
1999	22 966	33 281	21 481	77 728
2000	23 721	31 185	21 301	76 207
2001	23 184	24 955	21 157	69 296
2002	21 103	21 235	20 888	63 226
2003	21 247	17 363	22 706	61 316
2004	21 024	6 359	18 459	45 842
2005	22 272	0	17 858	40 130
2006	23 092	0	15 992	39 084
2007	25 510	0	10 700	36 210
2008	26 200	0	8 800	35 000
2009	26 200	0	8 800	35 000
2010	26 200	0	8 800	35 000

Zdroj: <http://www.army.cz>

Pro zajištění personálních potřeb moderní, malé, mobilní a mladé armády koaličního typu je nezbytné se zabývat studii, zkoumajícími demografický a rekruční potenciál lidských zdrojů ČR. Profesionalizace OS v širším významu slova je zvládnutelná za předpokladu fungujícího systému personálního

marketingu a systému řízení lidských zdrojů rezortu obrany, pokud bude aplikovat moderní standardy systému řízení jakosti personálu v dlouhodobějším časovém horizontu. Žádná z připravovaných variant profesionalizace však nepředpokládala „akcelerovanou“ profesionalizaci OS v krátkém časovém úseku a ve změněném zdrojovém rámci.

Velikost profesionální armády by měla respektovat omezení, vyplývající z charakteristik cílových skupin populace pro vstup do služebního poměru, takové jež resort obrany nemůže změnit, nebo je může ovlivnit jen omezeně.

Jde o :

- početnost cílové populace,
- zdravotní stav cílové populace,
- kvalifikaci a vzdělanostní aspirace cílové populace,
- zájem o povolání do služebního poměru vojáka z povolání.

Posledně uvedený parametr (dosud ne zcela docenovaný z pohledu ekonomických kategorií „nabídky a poptávky“ příležitostí seberealizace a uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce) je tou klíčovou kategorií naplnění personálních potřeb OS, která rozhoduje o úrovni využití demografického potenciálu. Jde o současné možnosti personálního marketingu a o náměty změn podmínek pro profesionální uplatnění, které OS nabízí na trhu práce, aby se staly přitažlivějším a konkurenceschopným zaměstnavatelem.

Kvantitativní požadavky na budoucí lidské zdroje pro potřeby doplňování profesionálních OS nelze oddělit od požadavků na kvalitu profesionálního personálu. Jinými slovy, bude nutné přejít od dnešní profesionalizace k zítřejší profesionalitě. Kvalita personálu je považována za soubor kvalifikačních, zdravotních a osobnostních kvalit, které jsou ve svém souhrnu nazývány způsobilostí. Nízké požadavky na kvalitu zvyšují rekruční potenciál populace a zpravidla snižují přímé náklady personálního marketingu. Na druhé straně ale omezují možnost dosažení vysoké úrovně profesionality vojáků a zvyšují náklady na vzdělávání a výcvik personálu. Vysoké požadavky na kvalitu omezují

rekrutační potenciál populace a zvyšují náklady personálního marketingu, ale současně podstatně urychlují dosažení vysoké úrovně profesionality vojáků a snižují náklady na vzdělávání a výcvik personálu [7].

1. 2. 2. Analýza budoucích možností a rizikových faktorů zabezpečení potřeb profesionalizovaných Ozbrojených sil lidskými zdroji

Česká republika měla k 30. září 2008 10 446 157 obyvatel [2]. Z dlouhodobého vývoje je patrné, že se projevuje několik poměrně důležitých tendencí, které mají dlouhodobý a přitom bezprostřední vliv na pokrytí potřeby lidských zdrojů pro OS ČR.

Z hlediska věkové skladby podle nejnovější projekce obyvatelstva ČR do roku 2050, vypracované Českým statistickým úřadem (ČSÚ) [2], bude počet osob starších 65 let intenzivně přibývat, počet nově narozených dětí naopak klesat. Podle střední varianty projekce dojde do roku 2050 k více než zdvojnásobení počtu obyvatel ve věku nad 65 let, přičemž u nejstarších osob, tj. nad 85 let, dojde dokonce k zpětinásobení jejich dosavadního počtu. U počtu dětí ve věku 0-14 let dojde k poklesu o více než jednu čtvrtinu. Demografické stárnutí populace lze charakterizovat zejména růstem relativního zastoupení osob ve věku nad 65 let a snižováním podílu osob ve věku do 15 let. Podle střední varianty projekce ČSÚ bude počet dětí ve věku 0-14 let plynule klesat do roku 2010, mezi lety 2010 a 2015 dojde k mírnému nárůstu, po roce 2015 se však opět počet těchto osob začne snižovat (viz. tabulka č. 3. a graf č.1.)

Tabulka č. 3. Budoucí vývoj složení obyvatelstva ČR podle hlavních věkových skupin v letech 2002-2050

	0-14	15-64	65+
2002	1 589 766	7 195 541	1 417 962
2005	1 487 148	7 302 144	1 446 681
2010	1 400 028	7 286 202	1 596 812
2015	1 426 352	7 011 496	1 864 146
2020	1 408 644	6 786 952	2 088 333
2025	1 346 384	6 669 506	2 201 310
2030	1 274 155	6 520 205	2 308 073
2035	1 219 739	6 337 422	2 399 918
2040	1 197 000	5 964 564	2 633 554
2045	1 190 477	5 569 751	2 862 020
2050	1 173 004	5 309 251	2 956 079

Zdroj: <http://www.czso.cz>

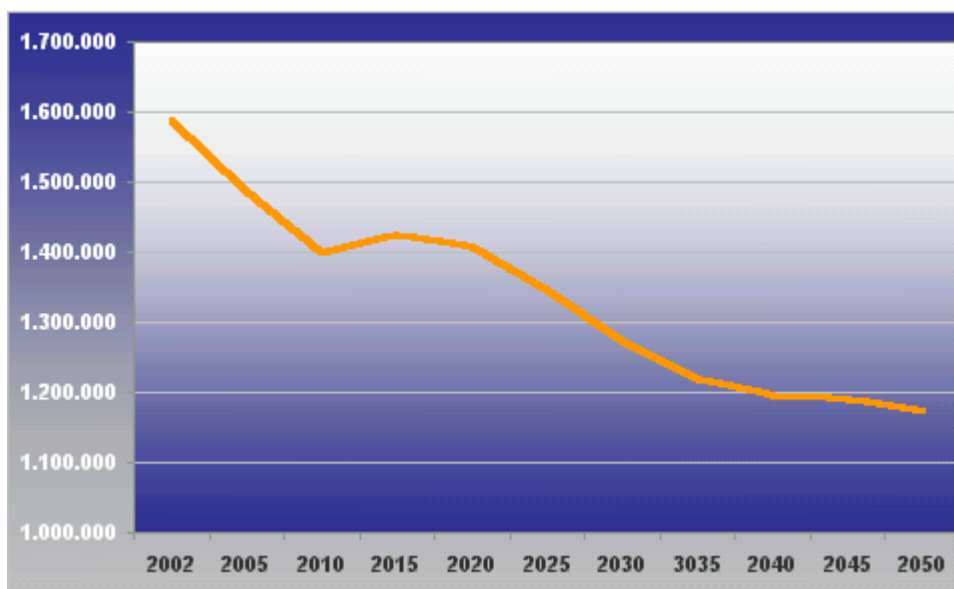
Tabulka č. 4. Budoucí vývoj složení obyvatelstva ČR podle hlavních věkových skupin v letech 2002-2050 (v %)

	0-14	15-64	65+
2002	15,6	70,5	13,9
2005	14,5	71,3	14,1
2010	13,6	70,9	15,5
2015	13,8	68,1	18,1
2020	13,7	66,0	20,3
2025	13,2	65,3	21,5
2030	12,6	64,5	22,8
2035	12,2	63,6	24,1
2040	12,2	60,9	26,9
2045	12,4	57,9	29,7
2050	12,4	56,3	31,3

Zdroj: <http://www.czso.cz>

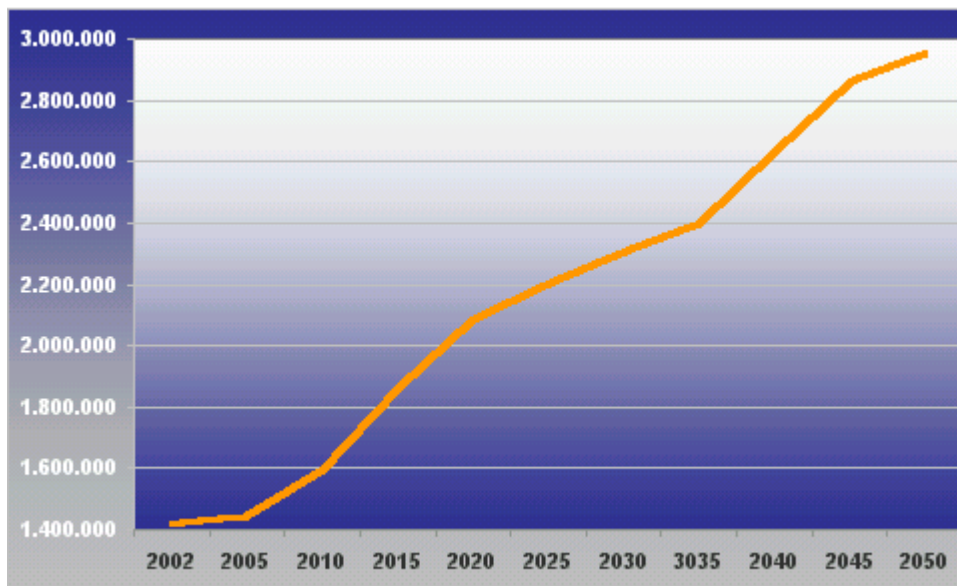
K opačnému trendu bude docházet ve vývoji budoucího počtu osob starších 65 let, jež bude výhledově plynule narůstat, přičemž do roku 2050 dojde k více než zdvojnásobení tohoto počtu (viz tabulka č. 4 a graf č. 2) [2]. Co se týče percentuelního zastoupení hlavních věkových skupin v populaci, dojde výhledově k poklesu podílu dětí ve věku 0-14 let z loňských 14,5 % na 12,4 % v roce 2050, u osob starších 65 let dojde k velmi výraznému nárůstu z loňských 14,1% na celých 31,3% v roce 2005 (viz. graf 3) [2].

Graf č. 1 Budoucí vývoj počtu osob ve věku 0-14 let , ČR, 2002-2050



Zdroj://www.czso.cz

Graf č. 2. Budoucí vývoj počtu osob ve věku nad 65 let, ČR, 2002-2050



Zdroj : <http://www.czso.cz>

S přihlédnutím k populačním tendencím je zjevné, že procentní zastoupení mladších ročníků stále klesá, zatímco zastoupení ročníků vyššího věku stoupá: obyvatelstvo ČR tedy v průměru stárne (viz graf č. 3.)

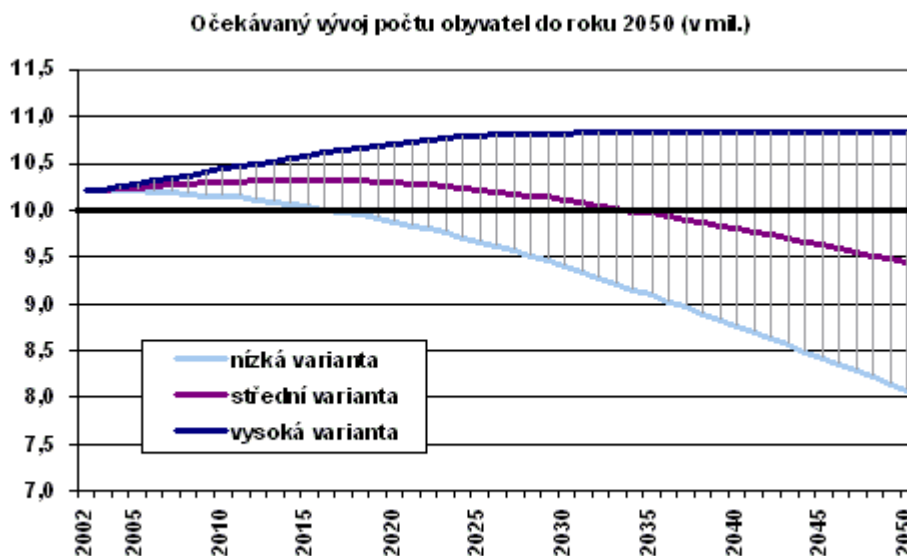
Graf č. 3. Očekávaný vývoj průměrného věku obyvatel do roku 2050 (střední varianta projekce)



Zdroj: <http://www.czso.cz>

Vzhledem ke „stárnutí“ české populace je možné očekávat i tendenci k dlouhodobě klesajícímu počtu obyvatel ČR (viz z graf č. 4) [2].

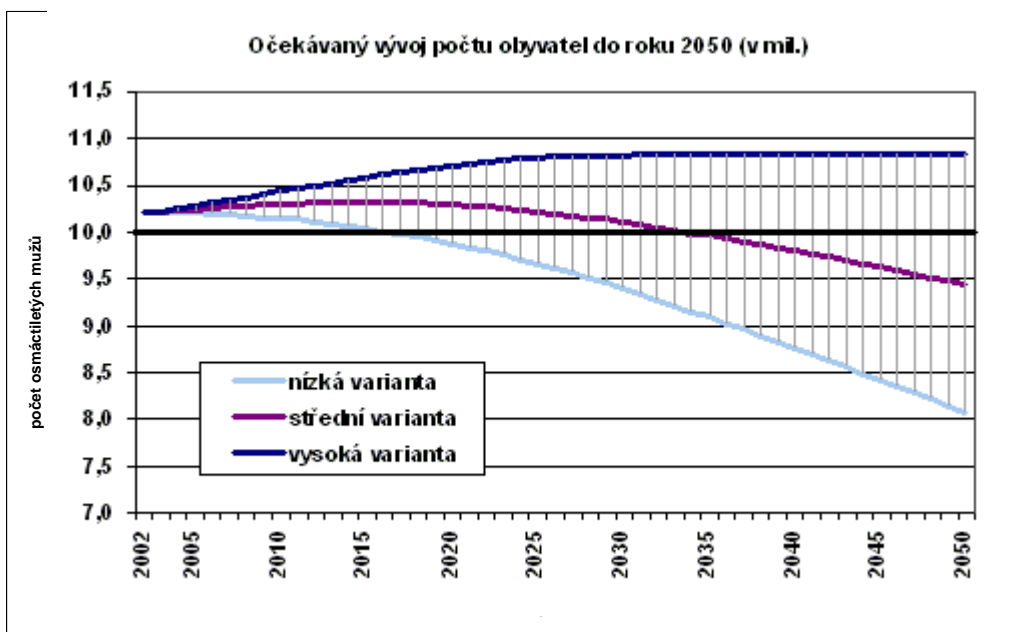
Graf č. 4. Očekávaný vývoj počtu obyvatel do roku 2050 (v mil.)



Zdroj: <http://www.czso.cz>

S údaji o stárnutí populace a klesajícím počtu obyvatel ČR korespondují i údaje o vývoji mužské populace osmnáctiletých, kteří tvoří nejnižší věkovou hranici pro identifikaci budoucích rekručních zdrojů pro doplňování ozbrojených sil (viz graf č.5) [2]. Je to negativní tendence významná nejen z ekonomického a populačního hlediska, ale také vzhledem k objemu potenciálně a aktuálně disponibilních rekručních lidských zdrojů pro OS ČR.

Graf č.5. Mužská populace osmnáctiletých v letech 2001 – 2015



Zdroj: <http://www.czso.cz>

1. 2. 3. Možnosti zajištění potřeb ozbrojených sil ČR personálem a tendence vývoje rekrutačního zdroje

Předmětem diskuze jsou současné možnosti personálního marketingu a náměty na změnu podmínek pro profesionální uplatnění občanů, které může AČR nabízet na trhu práce, aby se stala přitažlivějším a konkurenceschopným zaměstnavatelem. Smyslem diskuze je vymezení reálných cílových počtů profesionálního personálu AČR podle předpokládané demografické situace. Počty profesionální armády by měly respektovat omezení, na něž nemá resort obrany vliv, nebo je může měnit jen omezeně. (Zájem o vstup do služebního poměru, kvalifikační, zdravotní a osobnostní předpoklady).

Zájem o vstup do služebního poměru projevuje podle průzkumu motivace rekrutačních zdrojů [7] pouze malá část mužské populace: o službu na deset a více let čtyři procenta, o službu na pět let šestnáct a půl procenta. Rekrutační zdroj deklarovaný průzkumem není totožný se zájmem vyjádřeným kontaktem s armádou - tj. se zájemcem, který přijde do rekrutačního střediska a požádá o informace. Vymezuje však rozsah vhodné cílové skupiny pro působení personálního marketingu.

Kvalifikační předpoklady (požadovaný stupeň vzdělání) mohou omezovat zájem o zařazení do jednotlivých hodnostních sborů profesionálního vojenského personálu. Obvyklým kvalifikačním předpokladem pro zařazení do rotmistrovského sboru je ukončené střední odborné vzdělání (absolvování tříletého učebního oboru zakončeného učňovskou zkouškou). Pro některé rotmistrovské funkce je dostačující základní vzdělání (devět tříd základní školy). Kvalifikační předpoklady pro zařazení do rotmistrovského sboru splňuje asi 24% populačního ročníku. Vysoké vzdělávací aspirace české populace (pro 44% populace úplné střední nebo úplné střední odborné vzdělání, pro 6% populace vyšší vzdělání a pro 23% populace vysokoškolské vzdělání) [7] na jedné straně omezují okruh uchazečů o povolání do hodnostního sboru s požadovanou nižší kvalifikací, na druhé straně usnadňují doplňování hodnostního sboru praporčků z řad absolventů středních škol, kteří nemají prozatím zájem o vysokoškolské vzdělání, i doplňování hodnostního sboru důstojníků ze zájemců o studium ve vojenských vysokých školách a z absolventů vhodných studijních programů civilních vysokých škol.

V oblasti kvalifikačních předpokladů očekáváme, že ekonomický vývoj si vyžádá další růst vzdělanostní úrovně mládeže tak, že se zvýší podíl populace s úplným středním vzděláním a sníží se podíl mladých lidí se základním a středním vzděláním (vyučených). Pokud armáda bude chtít zvýšit počty příslušníků sboru rotmistřů (poddůstojníků), musí specifikovat svoji nabídku tak, aby oslovila muže s úplným středním vzděláním, neboť potřeby sboru důstojníků a sboru praporčků

nevyčerpají tuto část rekručního zdroje a bylo by možné ji využít pro výkon náročnějších funkcí v hodnostním sboru rotmistrů (poddůstojníků).

Zdravotní předpoklady pro povolání do služebního poměru splňuje asi 37,5 % mužské populace. Potenciálně využitelný podíl jednotlivých populačních ročníků dříve snižovali muži, kteří zvolili místo vojenské základní služby službu civilní, asi na 18,6 % [7]. V oblasti zdravotních předpokladů zřejmě není reálné očekávat v příštím desetiletí výrazné zlepšení zdravotního stavu populace. Snad by bylo možné rozšířit rekruční zdroj přesnou specifikací jednotlivých vojenských povolání, včetně kvalifikačních, zdravotních a osobnostních předpokladů pro jejich vykonávání. Vypracování typových pozic vojenských povolání by otevřelo cestu do služebního poměru pro některá vojenská povolání i osobám, které nesplňují obecné zdravotní požadavky na vojáky z povolání.

Osobnostní předpoklady a zájem bude pravděpodobně největší rezervou rekručních zdrojů. Zlepšování obrazu AČR a vojenského povolání ve společnosti, zejména u cílových skupin personálního marketingu, je další možností jak dosáhnout zvýšení počtu uchazečů o povolání do služebního poměru. Na to nestačí jednorázové reklamní kampaně, jde o prosazení dlouhodobých projektů, posilujících pozici armády v české společnosti, např. seznamování veřejnosti s bezpečnostní politikou ČR, s posláním AČR, poskytování informací o AČR, zařazení problematiky bezpečnostní politiky a AČR do vzdělávacích programů základních i středních škol. Rezervy jsou rovněž ve zlepšování styků armády s veřejností a v mediální prezentaci resortu obrany, v kvalitní přípravě všech vojáků z povolání, kteří působí na veřejnost, v oblasti public relations a v dalších oblastech.

Rezervou rekručních zdrojů mohou být ženy. Jeví stejný zájem o povolání do služebního poměru jako muži, i když jejich přístup do armády je regulován například zastoupením 20% studentů – žen ve vojenských školách. Uplatnění žen, včetně absolventek vojenských škol, ztěžuje nedostatečné vymezení postupu při zařazování žen do jednotlivých vojenských profesí. Ženy – vojákyně z povolání nyní zastávají v Armádě České republiky více než 12 % procent profesionálních

funkcí [7]. Současná situace nevytváří lepší předpoklady pro účelné využívání ženského rekručního zdroje. Odporuje to trendům v armádách evropských zemí. Například Bundeswehr, který uplatňoval do předloňského roku velmi konzervativní přístup k působení žen (pouze jako zdravotní sestry a hudebnice), otevřel přístup žen do většiny vojenských povolání a stanovil jako optimální patnáctiprocentní zastoupení žen ve svém profesionálním sboru [4].

Přehodnocení poměru počtů VZP a OZ v cílových počtech OS ČR se výhledově rovněž může stát možnou rezervou zdrojů. Po důkladné analýze by se pravděpodobně nabídla další systemizovaná místa VZP, které lze nahradit zejména v oblasti podpory a služeb občanskými zaměstnanci (prioritně bývalými kvalifikovanými VZP). Zkušenosti některých aliančních armád ukazují, že i působení civilního zaměstnance na některých postech např. i v mírových operacích není nic zvláštního, za předpokladu vytvoření příslušných legislativních podmínek.

Průměrná doba služby jednotlivých hodnostních sborů vojáků z povolání bude významným faktorem ovlivňujícím požadovanou početnost lidských zdrojů pro doplňování profesionálního vojenského personálu. Počet potřebných uchazečů o povolání do služebního poměru v jednotlivých hodnostních sborech závisí na průměrné době služebního poměru. Z dosavadních zkušeností je zřejmé, že průměrná doba služby ovlivní nejvýrazněji potřeby lidských zdrojů pro doplňování rotmistrovského (poddůstojnického) sboru.

Na níže uvedeném příkladu budou doložena možná omezení profesionalizace OS, způsobená demografickými faktory. Jde o pokus vymodelovat jednu z hypotetických variant budoucí profesionální armády při současném úrovní zájmu o vstup do služebního poměru. Jestliže nemůžeme ovlivnit velikost rekručního zdroje (početnost populačních ročníků osmnáctiletých až třicetiletých) ani podstatně změnit kvalifikační, zdravotní a osobnostní předpoklady povolání do služebního poměru vojáka z povolání, jedinou proměnnou, ovlivnitelnou resortem obrany, je zájem o službu vojáka z povolání a úroveň motivace rekručních zdrojů. Při vytváření modelu výstavby

vojenského profesionálního personálu předpokládáme, že 37,5 % podíl zdravé mužské populace se pro účely povolání do služebního poměru sníží osobnostní neslučitelností s působením v ozbrojených silách asi na 18,6 %.

Rekrutační zdroje na profesionalizaci armády za současné úrovně motivace k povolání do služebního poměru (pro zjednodušení uvažujeme o desetiprocentním zájmu v populačním ročníku - odhad je z výsledků výzkumů [7]: službu na deset a více let akceptují čtyři procenta a službu na pět let šestnáct a půl procenta příslušných populačních ročníků) při desetiprocentní feminizaci profesionálního vojenského personálu je dána podíly populačních ročníků osmnáctiletých v letech 2007 až 2015 (viz tabulka. č. 5)

.Tabulka č.5 Rekrutační potenciál populačních ročníků osmnáctiletých v letech 2007 – 2015 při 10% zájmu o povolání do služebního poměru a při 10% podílu žen.

Rok	Osmnáctiletí muži				Zdroj pro povolání			Celkem
	celkem	zdravotně způsobilí	osobnostně způsobilí	zájem	do hodnostních sborů muži i ženy (10%)			
	V roce	(37.50%)	(18.60%)	(10%)	důst. (20%)	prap. (30%)	podd. (50%)	
2015	45000	16875	8370	837	184	276	460	920
2014	46000	17250	8556	855	188	282	470	940
2013	49000	18375	9114	911	200	300	502	1002
2012	55000	20625	10230	1023	226	337	562	1125
2011	62000	23250	11532	1153	253	381	634	1268
2010	63000	23625	11718	1171	258	386	644	1288
2009	66000	24750	12276	1227	271	404	674	1349
2008	67000	25125	12462	1246	274	411	685	1370
2007	67000	25125	12462	1246	274	411	685	1370

Zdroj: <http://www.army.cz>

1. 3. Ozbrojené síly jako budoucí konkurence schopný zaměstnavatelský subjekt na trhu práce.

Předpokladem úspěšného postavení OS na trhu práce je jak respektování základních zákonitostí jeho vývoje, tak i algoritmů personálně marketingových činností zaměstnavatelského subjektu: vzbudit zájem o vstup do služebního poměru, získat dostatečný počet uchazečů, vybrat nejvhodnější z nich pro požadovaná vojenská povolání a rozmístit je (do vojenských vzdělávacích zařízení a k útvarům). Požadovaným počtům a kvalitě vojenského personálu by měla odpovídat nabídka, s kterou jde resort obrany na trh. Lze ji charakterizovat třemi oblastmi:

- ekonomickou a sociální (úroveň finančního a sociálního zabezpečení),
- profesionální a osobnostní (možnosti profesionálního růstu a osobnostního rozvoje),
- atraktivnost profese (image armády a vojenského povolání ve společnosti).

Trh práce je a bude proměnlivý a teritoriálně odlišný, takže znesnadňuje obecnou definici úrovně ukazatelů. Významná je odlišnost ve struktuře profesí, komunikační infrastruktuře, vzdělanosti, míře nezaměstnanosti, podílu práceschopného obyvatelstva v jednotlivých krajích ČR. Působení armády na trhu práce tedy vyžaduje znát situaci na trhu práce v každém teritoriu. Značné rozdílnosti se očekávají i v úrovni nezaměstnaných občanů. Vyšší míra nezaměstnanosti sice přímo nesouvisí s nárůstem počtu žadatelů o službu v armádě, ale v období vyšší míry nezaměstnanosti zvyšuje atraktivnost zaměstnavatelů a jejich konkurenceschopnost na trhu práce sociální stabilita zaměstnání. Ta je zřejmá zejména ve státní správě, armádě a policii.

V současné době se získávání profesionálních vojáků poměrně daří. V předpokládaném budoucím období hospodářského růstu, kdy budou vznikat nové pracovní příležitosti a v nestátní sféře porostou platy s vyšší intenzitou, lze předpokládat, že dojde ke snížení konkurenceschopnosti sociálně stabilnějších

zaměstnání, jímž je i vojenské povolání, neboť míra rizika u lépe placeného, i když ne tak stabilního místa, bude stát za pokus být rychleji movitějším, a to zejména pro mladou generaci. Dalším faktorem očekávaných změn je již zmíněný možný odliv části lidských zdrojů v rámci trhu pracovních sil, ačkoli domácí prognózy i dosavadní zkušenosti s rozšiřováním EU tuto obavu nesdílejí.

Do budoucna se jeví jako potřebné inovovat personálně marketingové nástroje, které má armáda k dispozici k působení na trhu práce a ovlivňování motivace volné pracovní síly k volbě vojensko-profesionální služby.

Jedná se o nástroje pro podporu:

- komunikace s trhem práce - propagace,
- kvality nabídky na trhu práce.

U nástrojů, které podporují komunikaci s trhem práce - propagace, jde o schopnost je efektivně využívat pro vytváření a podporu image armády, pro intenzivní komunikaci o nabídkách možností služby v AČR i studia vojenských škol. Soudobý personální marketing většinu z nich používá, nasazení dalších z nich však v budoucnu musí připravit.

Jedná se o nástroje jako:

- promotion aktivity jako styk armády s veřejností, účast na burzách práce, burzách vzdělávání,
- publicistika armády v tisku, rozhlasu a televizi,
- tisková reklama a reklamní publikace o armádě,
- reklama armády v rozhlase a televizi,
- webové stránky armády na internetu,
- telemarketing formou personální poradenské linky,
- direct mail jako adresné zasílání reklamních tiskovin na adresy určených institucí i na soukromé adresy,
- videoprogramy, CD a DVD technologie,
- billboardy a nestandardní plakátové plochy,
- 3D reklama jako předměty na podporu nabídky.

Nástroje pro podporu komunikace s trhem práce využívají aktuální potřeby AČR. Ta může nabídnout:

- náborový příspěvek jako stimulace vstupu do armády,
- platové náležitosti a zabezpečení osob,
- vstupní a další profesní vzdělávání,
- průběh kariéry - sociální zdiž,
- sociální a bytovou politiku, péči o rodinu,
- zdravotní zabezpečení,
- firemní kulturu,
- rekvalifikaci - příprava a pomoc s adaptací na civilní životní dráhu,
- výsluhové náležitosti,
- péči o veterány a vojenské důchodce.

K úspěšnému zvládnání profesionalizace bude pro ozbrojené síly zásadní:

- jasný záměr personálních změn a dlouhodobý plán potřeby personálu a identifikace zdrojů jejího pokrytí,
- definování jasných a transparentních pravidel pro vstup na vojensko-profesionální kariérní dráhu, postup v ní a podmínky výstupu z ní a příprava kvalitních programů pomoci přechodu na civilní kariéru,
- jasně definovaná soustava systemizovaných funkčních míst s přesně vymezenými kvalifikačními předpoklady a požadavky.

Systemizace služebních míst bude mít nadále zásadní význam pro:

- rekrutaci,
- vzdělávání,
- logické zařazení služebních míst do sítě kariér a adresnou rekvalifikaci

Podmínky vstupu na kariérní dráhu vojenského profesionála pro uchazeče o vojenské povolání by měl jasně definovat budoucí kariérní řád, který stanovuje pravidla pro povolávání do služebního poměru, služební zařazování a povyšování, zvyšování kvalifikace a ukončení služebního poměru [7]. Kariérní řád vnáší do služby vojáků nejen pravidla, ale i motivaci, neboť o úspěšnosti kariéry rozhoduje především voják svou výkonností.

Kariérní řád vychází ze základních principů, kterými jsou:

- dobrovolnost vstupu do kariéry vojáka,
- transparentnost kariérního řádu a systému jeho řízení,
- rovné příležitosti pro všechny vojáky,
- objektivnost výběru na základě výkonnosti,
- služba vojáka v zařazení a v místě podle potřeb armády,
- možnost výstupu z kariéry na kterékoliv úrovni.

Z hlediska rekručních procesů je jasná deklarace těchto zásad jedním z důležitých motivů volby vojenského povolání u cílové skupiny populace.

Ozbrojené síly by ve své rekruční činnosti měly být připraveny na provádění aktivní prozaměstnanecké politiky, která, chce-li být úspěšná, by ve svém obsahu měla respektovat několik obecně uznávaných zásad jako jsou :

- rekrutace, pracovní podmínky v ozbrojených silách a odchod z ozbrojených sil představují jednotný proces, jehož součástí se vzájemně podmiňují,
- možná rekrutace žen (do 15 až 20% stavů AČR), nebo zvyšování maximálního věku rekrutů (na 35 let u mužstva, nad 35 let u specialistů),
- ekonomické prostředky (progresivní náborové příplatky podle délky závazku, výsluhové náležitosti) - jsou vhodné pro retenční politiku (prodlužování délky služebního poměru),
- personální marketing - zajišťuje pověřená vojenská organizace (vzbuzování zájmu o službu v ozbrojených silách, získávání a výběr personálu ozbrojených sil) - je na něj vynakládáno přibližně 1 % z rozpočtu resortu obrany ,
- rekruční a výběrové procesy - jsou centralizovány a pověřená organizace zajišťuje vojenský i civilní personál pro všechny druhy ozbrojených sil,
- přejímání forem i metod velkých firem na trhu práce (analyzovat situaci na trhu práce, zkoumat životní názory, potřeby, profesní i studijní zájmy cílových skupin, pružně reagovat na změny pracovního trhu opatřeními v pracovních podmínkách zaměstnanců, jejich finančním ohodnocením

i sociálním zajištěním, část pracovní doby do 10 % věnovat vzdělávání zaměstnanců z hlediska jejich úspěšného začlenění do civilních povolání do ukončení služby v ozbrojených silách, výchova velitelů ke změně stylu vedení podřízených),

- spolupráce se státními orgány služeb zaměstnanosti (úřady práce), školami, městskými úřady, sportovními kluby, organizacemi mládeže a minorit, při získávání specialistů i s personálními agenturami, které zajišťují informování veřejnosti telefonním marketingem a korespondencí prostřednictvím elektronické pošty,
- image ozbrojených sil podporovat reklamními akcemi (řídít je organizací personálního marketingu, realizovat reklamními agenturami) s využitím televize, rozhlasu, internetu, článků i inzerátů v tisku, výrobou informačních brožur i dárkových předmětů,
- teritoriálně rozložená pracoviště (rekrutační střediska) - poskytují informace o povolání do služebního poměru, profesní poradenství, informace o obranné politice a o ozbrojených silách, nabízejí pracovní příležitosti, udržují styky se spolupracujícími organizacemi v regionu a reprezentují ozbrojené síly, jejich personál je připraven pro komunikaci, profesní poradenství a styk s veřejností,
- výběrová střediska - ověřují způsobilost žadatelů o vstup do služebního poměru a uzavírají povolávací řízení,
- účinnost metod výběru personálu je nezbytné permanentně ověřovat a zajistit jejich inovace.

1. 3. 1. Rizika a nové možnosti

Analýza vybraných ukazatelů demografického vývoje české populace, vztažená k akcelerované profesionalizaci OS a kvalifikovaným odhadům doplnění

potřeby vojensko-profesionálního personálu rezortu obrany umožňuje charakterizovat výhledově rizikové faktory rekrutace:

- stárnutí obyvatel ČR a pokles počtu mužské části populace osmnáctiletých na celkovém počtu obyvatel ČR;
- vzdělanostní struktura osmnáctiletých až třicetiletých ne zcela koresponduje s kvalifikačními předpoklady na vstup do kariérní dráhy vojenského profesionála;
- zdravotní, fyzická i osobnostní způsobilost mladé české populace nekorresponduje s požadavky na zdravotní, fyzickou a osobnostní způsobilost vojenských profesionálů;
- existuje možnost odčerpání potenciálních rekrutačních zdrojů odlivem pracovních sil v důsledku otevření trhu pracovních sil v EU.

Z prostého porovnání potenciálu lidských zdrojů uvedeného v modelových tabulkách je zřejmé že, potenciální zdroje pro budoucí zejména praporčický a poddůstojnický sbor budou deficitní a vyvážení deficitu potenciálních zdrojů si vyžádá zejména tato případná a do jisté míry přechodná opatření:

- snížení vstupních nároků na uchazeče o povolání vojenského profesionála (na vybraná systemizovaná místa, diferencovaně, neplošně apod.) jako:
 - snížení zdravotních norem,
 - snížení norem fyzické způsobilosti,
 - zvyšování horního věku pro rekrutaci;
- prodloužení doby let výsluhy v hodnosti;
- prodlužování doby služebního poměru;
- zkvalitnění personálního marketingu (včetně zvýšení výdajů);
- další zvýšení procentuálního zastoupení žen v řadách profesionálních vojáků z povolání;
- navýšení počtů občanských zaměstnanců na úkor systemizovaných míst vojenských profesionálů;

a pokud nebudou postačovat ani výše uvedená přechodná opatření, pak bude nezbytné počítat výhledově i :

- s nárůstem mandatorních a běžných výdajů na úkor objemu investiční síly ozbrojených sil;
- s legislativními změnami, které například umožní službu vojáků v záloze v zahraničních misích či umožní službu v OS ČR i pro příslušníky jiných států.

Předpokladem úspěšného postavení armády na trhu práce jako konkurenceschopného zaměstnavatelského subjektu je respektování základních zákonitostí jeho vývoje a algoritmů personálně marketingových činností (vzbudit zájem o vstup do služebního poměru, získat dostatečný počet uchazečů, vybrat nejvhodnější z nich pro požadovaná vojenská povolání a rozmístit je). Požadovaným počtům a kvalitě vojenského personálu by měla odpovídat nabídka armády na trhu, kterou lze charakterizovat těmito oblastmi:

- ekonomickou a sociální (úroveň finančního a sociálního zabezpečení),
- profesionální a osobnostní (možnosti profesionálního růstu a osobnostního rozvoje),
- atraktivnost profese (image armády a vojenského povolání ve společnosti).

Aktivní prozaměstnanecké chování rezortu obrany na trhu práce, cílově orientované na plynulé doplňování jednotlivých kategorií vojenského profesionálu v požadovaném množství a kvalitě bude vyžadovat provádění pravidelné střednědobé a výhledové analýzy potřeb a možností zabezpečení lidských zdrojů profesionalizovaných OS ČR a k tomu přijímání účinných opatření. V současné době jsou tyto analýzy vrcholnými a řídicími personálními orgány prováděny v nedostatečném rozsahu a z hlediska výhledových potřeb nejsou prováděny vůbec.

Z hlediska demografických charakteristik ČR nemusí být reálné ani cílové počty stanovené pro střednědobý horizont OS ČR .

1. 4. Útvary řešící rekrutaci

Prostřednictvím oddělení náboru na Krajských vojenských velitelstvích oslovuje armáda širokou veřejnost a usnadňuje získání informací o profesním uplatnění v armádě. Cílovou skupinou se stávají především absolventi všech typů škol a mladí muži po absolvování základní vojenské služby. V rámci rekrutace se nyní využívá i zdroj, kterým je ženská populace. Petr Nečas ve svém vystoupení na konferenci Military Reform in Central Europe v Praze dne 2. března 2001 prohlásil: „S určitou nadsázkou je dokonce možné říci, že ženy jsou díky své vyšší houževnatosti a vyššímu smyslu pro loajalitu pro vojenskou službu vhodnější než muži. V profesionálních silách Belgie, Nizozemska, Francie a Velké Británie dosahuje podíl žen asi 7%. V USA je to více než 14%. Jsem přesvědčen, že naším cílem by měl být 14% - 18% podíl žen v ozbrojených silách.“[4].

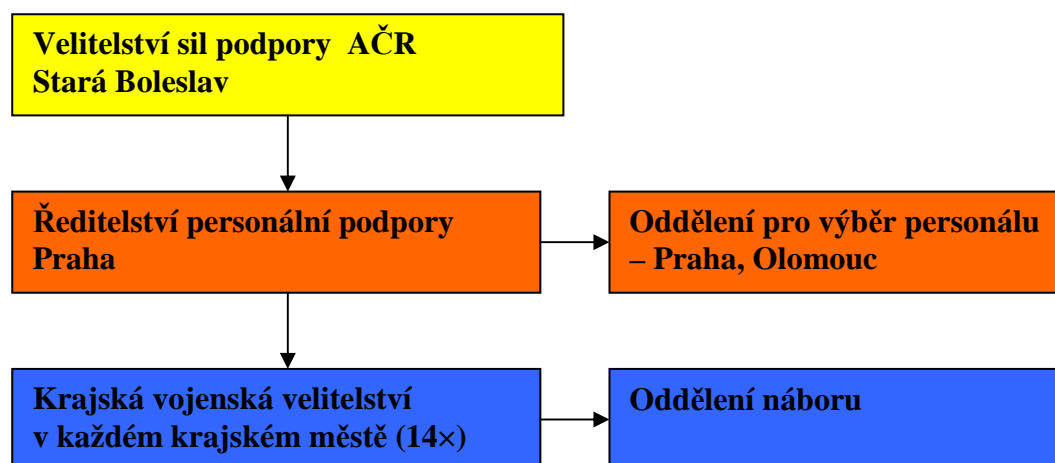
Školení pracovníci oddělení náboru by měli zájemci o službu sdělit:

- kdo se může stát vojákem z povolání;
- jaké obory nabízejí vojenské střední a vysoké školy;
- jak postupovat při podávání žádosti o povolání do služebního poměru;
- jaké dokumenty je nutno předložit a jak je vyplnit;
- jak probíhá povolávací řízení;
- jaká je délka služebního poměru;
- jaké finanční podmínky čekají zájemce o službu;
- jaké budou mít sociální a jiné výhody;
- jaká základní práva a povinnosti mají vojáci z povolání;
- aktuální informace o armádě, její struktuře, úkolech jednotlivých útvarů;
- informace o možnosti uplatnění po případném ukončení studia či vykonání vstupního kurzu
- a spoustu dalších užitečných informací, zejména o naplňování cílů cílů Koncepce OS.

Pro lepší představu mohou navíc nabídnout prezentaci videonahrávek.

Oddělení ale mají i jiné úkoly. V rámci regionu jsou například v kontaktu s obecními a školskými úřady, se školami a organizacemi dětí a mládeže, kterým spolu s vojenskými útvary zábavnou formou spojenou s praktickými ukázkami představují vojenské povolání a poskytují informace o podmínkách studia na vojenských školách. Ve spolupráci s úřady práce se také podílejí na programech a akcích organizovaných ke snížení nezaměstnanosti. V neposlední řadě je úkolem oddělení nábory prezentovat armádu jako celek a její aktivity v daném regionu [5].

Tabulka č. 6. Zařazení oddělení nábory a oddělení pro výběr personálu v organizační struktuře OS



Oddělení nábory jsou součástí KVV (viz. Tabulka č. 6), která jsou umístěna v centrech krajských měst (celkem 14 a jejich dislokace kopíruje strukturu vyšších územně samosprávných celků). Ve snaze vyjít vstříc všem, pro které není krajské město bez problémů dosažitelné, poskytují personální poradci všechny dostupné informace a veškerou pomoc také na úřadech práce. Tato pracoviště jsou vybavena potřebnou komunikační a prezentační technikou a obsazena vybraným, permanentně vzdělávaným personálem v počtech odpovídajících velikosti regionu.[5].

1. 4. 1. Oddělení pro výběr personálu

Oddělení pro výběr personálu (OdVP) jsou specializovaná pracoviště v organizační struktuře Ředitelství personální podpory zaměřená na prověření kvalit osloveného zájemce o službu profesionálního vojáka u útvarů Armády ČR. Do středisek přicházejí zájemci o službu profesionálního vojáka na základě úspěšně vedené informační a motivační kampaně vedené oddělením náboru. OdVP jsou dislokovaná při vojenských nemocnicích v Praze a Olomouci a provádějí jak komplexní psychologické vyšetření, při kterých využívají vybavení těchto zdravotnických zařízení, tak i fyzické přezkoušení v průběhu 2-3 dnů, po které je uchazeč přítomen v OdVP. Personálně jsou obsazena tak, aby byla schopna tato vyšetření provádět. Jedná se o psychology a pracovníky erudované v oblasti tělovýchovy. Na závěr pobytu ve OdVP absolvuje úspěšný uchazeč o službu vojáka z povolání personální pohovor o umístění na konkrétní místo u útvaru OS dle Tabulek válečných a mírových počtů.[9].

1. 5. Požadavky kladené na budoucího vojáka

Česká republika je od roku 1993 členem Severoatlantické aliance. Od tohoto data prošla armáda mnohými reorganizacemi, které si kladou za cíl přizpůsobit strukturu profesí a hodnostních sborů, počty lidí, stav výzbroje, cíle a způsob výcviku vojáků požadavkům kladeným na členy NATO. Naše současná armáda již není tím ohromným molochem, kde byl položen největší důraz na těžkou techniku, jako jsou tanky a kde pochodovaly tisíce pěšáků - vojáků základní služby. V ozbrojených silách jsou zaváděny sofistikované zbrojní systémy založené na elektronice a informačních technologiích. Tyto systémy jsou velmi komplikované a drahé a je tedy pochopitelné, že k zacházení s takovouto technikou je nezbytný dlouhodobý a kvalitní výcvik, vzdělání a odpovídající kvalifikace vojáků. Z tohoto důvodu prochází zájemce o službu profesionálního vojáka náročným výběrovým řízením, které zahrnuje nejen fyzické testy, neboť dobrá fyzická kondice je a nadále bude základním předpokladem pro výkon vojenské profese, ale i psychologické vyšetření a motivační pohovor.

V první řadě ale musí budoucí voják splňovat základní vstupní podmínky, stanovené zákonem 221/1999 Sb., [13] o vojácích z povolání. Do služebního poměru může být povolán občan České republiky starší 18 let, který: [11]

- složil vojenskou přísahu a vykonal základní nebo náhradní vojenskou službu;
- není ke dni povolání do služebního poměru členem politické strany, politického hnutí a odborové organizace;
- musí být trestně bezúhonný;
- je zdravotně způsobilý k výkonu služby;
- musí splňovat kvalifikační předpoklady stanovené pro služební zařazení. [11]. Pro přijetí do služebního poměru v rotmistrovském hodnostním sboru je minimálním kvalifikačním požadavkem výuční list.

1. 5. 1 Vyšetření o zdravotní způsobilosti

Zdravotní stav uchazeče se zjišťuje výhradně ve Střediscích pro výběr personálu. Při vyšetření uchazeč předloží vyplněný dotazník nebo výpis ze zdravotní dokumentace ošetřujícího lékaře. [10].

Obsahem vyšetření, které trvá přibližně osm hodin, je:

1. ověření a doplnění anamnestických údajů;
2. antropometrické vyšetření;
3. fyzikální vyšetření interního charakteru včetně měření krevního tlaku a tepu;
4. vyšetření EKG;
5. laboratorní vyšetření moče a krve;
6. RTG hrudních orgánů (nebo RTG snímek ne starší 6 měsíců);
7. vyšetření očí, zrakové ostrosti, barvocitu a orientační vyšetření zorného pole;
8. vyšetření nosní dutiny, uší, řeči, hlasu a sluchu;
9. vyšetření ústní dutiny a stavu chrupu;
10. orientační chirurgické, neurologické, psychiatrické a kožní vyšetření;
11. u žen gynekologické vyšetření (nebo odborný nález ošetřujícího ženského lékaře ne starší než 1 měsíc);
12. další vyšetření podle aktuálního zdravotního stavu.

Kladný posudkový závěr lze vydat tehdy, jestliže zdravotní stav uchazeče odpovídá zdravotní klasifikaci „SCHOPEN“ [10].

1. 5. 2 Šetření fyzické zdatnosti

Dobrá fyzická kondice je jedním ze základních předpokladů nejen pro úspěšné absolvování výběrového řízení, ale i pro hladký průběh následující základní vojenské přípravy, která nahradila základní vojenskou službu po jejím zrušení. Bohužel fyzická kondice v dnešní společnosti klesá, což je způsobeno

nezdravým životním stylem s převládajícím sedavým způsobem zaměstnání, špatnými stravovacími návyky vedoucími často k obezitě a nedostatkem pohybu. Proto v minulých letech byly poněkud zmírněny vstupní testy tělesné zdatnosti. Předpokládá se, že rekruti mají během tříměsíční základní vojenské přípravy šanci dostat se na fyzickou úroveň profesionálního vojáka. V současné době se provádí přezkoušení fyzické zdatnosti uchazečů o službu v ozbrojených silách AČR testovou baterií s obsahem uvedeným v tab. č. 7.

Tabulka č. 7. Obsah testové baterie

Muži:	Ženy:
<u>leh-sedy</u> <u>shyby</u> <u>skok daleký z místa odrazem snožmo</u> <u>hluboký předklon v sedu</u> <u>sálový test W_{170} – tj. výkon při tepové frekvenci 170 tepů/min (viz obr. č. 1)</u>	<u>leh-sedy</u> <u>výdrž ve shybu</u> <u>skok daleký z místa odrazem snožmo</u> <u>hluboký předklon v sedu</u> <u>sálový test W_{170} – tj. výkon při tepové frekvenci 170 tepů/min (viz obr. č. 1)</u>

Zdroj: <http://www.novakariera.cz>

Normy fyzického přezkoušení

Výkonnostní normy jsou stanoveny pro muže a ženy rozdílně (viz tab. č.8). Je zde brán zřetel na odlišnosti ve fyziologických předpokladech. Aby bylo možno vyhodnotit dosažené výsledky všech uchazečů spravedlivěji, jsou uchazeči dále rozděleni do dvou kategorií podle dosaženého věku:

I - věková kategorie do 30 let;

II - věková kategorie nad 30 let.

Tabulka č. 8. Normy fyzického přezkoušení

CVIK	LEH - SED				SHYB/ VÝDRŽ VE SHYBU				SKOK DALEKÝ				HLOUBKA PŘEDKLONU				W_{170}			
Jednotka měření	opakování				Opakování sekunda /				centimetr				centimetr				W/kg			
Pohlaví	M		Ž		M		Ž		M		Ž		M		Ž		M		Ž	
Věková kategorie	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Úroveň normy	33	31	28	23	4	3	13	11	182	173	144	134	15	13	19	16	1,80	1,60	1,30	1,10

Zdroj: <http://www.novakariera.cz>

Fyzické šetření se absolvuje jako jeden celek, to znamená všechny disciplíny a test v jednom dni. Hodnotí se dvěma stupni S - splnil(a) nebo N - nesplnil(a) pro jednotlivé disciplíny. Žádné z předepsaných cvičení a test nelze vynechat a k celkovému hodnocení „splnil(a)“ nesmí být žádné z nich hodnoceno „nesplnil(a)“. Uchazeči, kteří nesplní testy fyzického šetření, se mohou dostavit k dalšímu výběrovému řízení nejdříve za 2 měsíce od posledního výběrového řízení.

1. 5. 3. Psychologické vyšetření

Účelem psychologického vyšetření je zjistit osobnostní vlastnosti, schopnosti, zájmy a motivaci uchazeče. Provádí se na specializovaném pracovišti SVP. Testování probíhá formou tužka – papír i počítačovou formou. Nejprve uchazeč absolvuje speciální testování (dotazník, úvaha na téma), které probíhá skupinově a trvá cca 30 minut. Následují osobnostní a výkonové testy, které trvají cca 150 minut a probíhají také skupinově.

Na závěr je s uchazečem proveden individuální psychologický pohovor. Na základě výsledků psychologického vyšetření lze potom doporučit uchazeči o službu zařazení na vhodnou pracovní pozici. [11].

Neprojde-li uchazeč úspěšně všemi třemi fázemi výběrového řízení, tzn. vyšetřením o zdravotní způsobilosti, šetřením fyzické zdatnosti a psychologickým vyšetřením, je proces náboru zastaven.

2. Cíl práce a hypotézy

2. 1. Cíl práce

Cílem bakalářské práce bylo, zjistit, ze kterých sociálních skupin se rekrutují uchazeči do služebního poměru vojáka z povolání se zaměřením se především na faktory týkající se věku, pohlaví, bydliště, vzdělání atd. A dále zjistit důvody, které vedly uchazeče k rozhodnutí pro vstup do služebního poměru vojáka z povolání.

2. 2. Hypotézy

H1: Největší podíl uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání tvoří absolventi středních škol s maturitou.

H2: Motivací vstupu do Armády České republiky je ekonomické zabezpečení rodiny.

3. Metodika

3. 1. Metodický postup

Pro zjištění sociálního profilu uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu. Úkolem kvantitativního šetření je statisticky popsat typ závislosti mezi proměnnými, změřit intenzitu této závislosti apod. Pracuje se většinou s velkými soubory respondentů.

Terénní sběr dat byl uskutečněn formou anonymního dotazníkového šetření. Dotazník je standardizovaný soubor otázek, jež jsou předem připraveny na určitém formuláři. Jde o relativně nejrozšířenější a nejpopulárnější techniku sociologického výzkumu [2].

3. 1. .1 Dotazník

Formulář dotazníku obsahuje celkem dvanáct otázek a je k nahlédnutí v příloze číslo 11 této bakalářské práce.

3. 2. Charakteristika souboru

Výzkumné šetření bylo provedeno v listopadu až prosinci 2008 na oddělení náboru u Krajského vojenského velitelství Praha, kde pracuji jako profesní poradce pro volbu povolání. Toto období je zde obdobím běžné pracovní zátěže. Mou pracovní náplní je informovat, rekrutovat a zpracovávat dokumentaci občanů ze Středočeského kraje, kteří projeví zájem o služební poměr vojáka z povolání. Cílovou skupinou tedy byli muži a ženy, kteří mají trvalý pobyt na území Středočeského kraje. Věk respondentů se pohybuje mezi osmnácti až padesáti lety. Počet ani profil jednání s uchazeči není nijak ovlivněn, například obdobím dovolených, nebo přijímacím řízením ke studiu na vojenských školách. V této době neprobíhala žádná změna legislativních podmínek, ani nedošlo k žádné

vnější události, která by nějakým způsobem zasahovala do činnosti oddělení. Výchozí situace v místě šetření lze považovat za situaci běžnou.

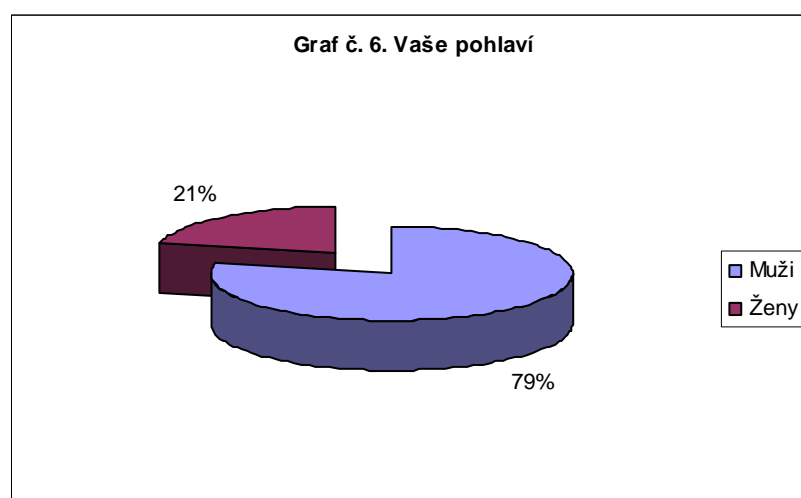
Proces sběru dat probíhal v souladu se zvolenou metodou sběru. Uchazeč byl po příchodu na oddělení náboru u Krajského vojenského velitelství Praha osloven, zda bude po skončení jednání ochoten vyplnit dotazník. Současně byl vždy každému uchazeči vysvětlen důvod provádění výzkumného šetření a jeho téma, uchazeči však dopředu nebyli seznámeni s obsahem výzkumných otázek.

O vyplnění dotazníku bylo požádáno 100 uchazečů, kteří přišli osobně na oddělení náboru vyřizovat konkrétní záležitosti. Někteří uchazeči vyplnění dotazníku zamítli okamžitě, jiní až po neúspěšném jednání. Dotazník po vyplnění mi odevzdalo 80 uchazečů. Získané údaje lze z hlediska reprezentativnosti při náboru respondentů považovat za disponibilní.

4. Výsledky

Respondentům bylo v rámci kvantitativního výzkumu, metody dotazování, sběru dat technikou dotazníku položeno celkem 12 otázek, které jsem vyhodnotil v uvedených grafech.

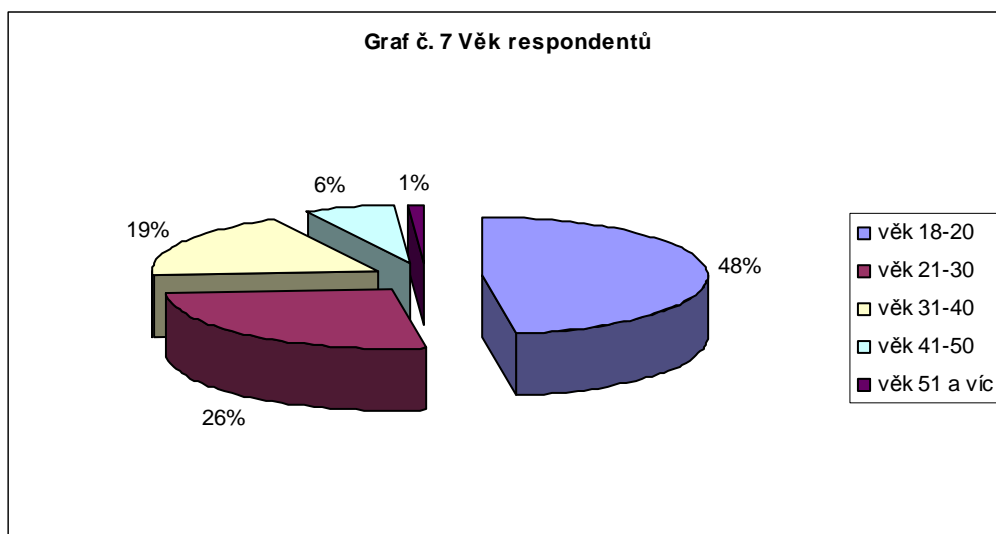
Otázka č. 1: Vaše pohlaví



Zdroj: vlastní výzkum

Zkoumaný soubor tvoří celkem 80 respondentů, kdy většina z nich, tedy 63 (79 %) osob tvoří muži a ženy jsou zastoupeny v počtu 17 (21 %). Stratifikace respondentů dle pohlaví byla závislá na tom, jaké osoby byly přítomny na oddělení nábory u Krajského vojenského velitelství v Praze a následně dobrovolně vyplnili dotazník. Výzkumný vzorek respondentů kteří projevují zájem o služební poměr vojáka z povolání v závislosti na zastoupení dle pohlaví odpovídá skutečným počtům.

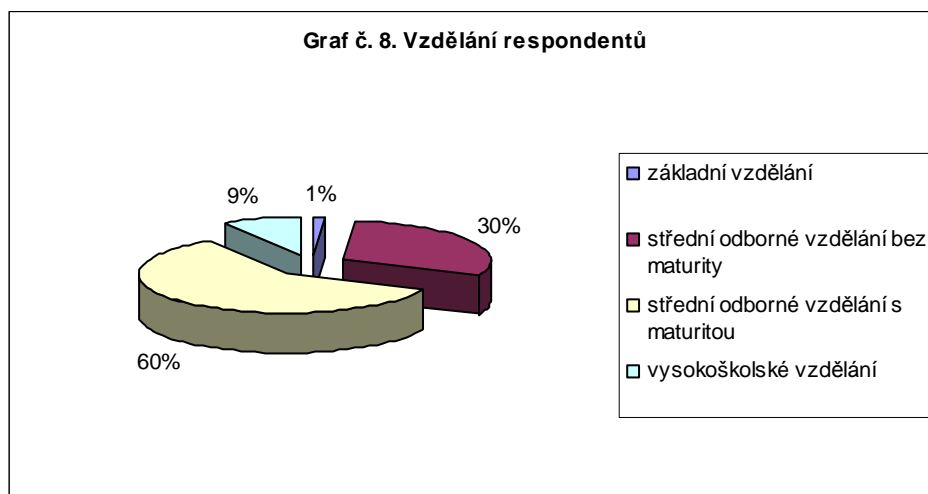
Otázka č. 2 : Uveďte Váš věk



Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu číslo 7 je patrné, že nejvíce respondentů je zastoupeno ve věkové kategorii 18-20 let, konkrétně 38 (48 %) osob. Ve věkové kategorii 21-30 let, konkrétně 21 (26 %) osob. Ve věkové kategorii 31-40 let, konkrétně 15 (19%) osob. Ve věkové kategorii 41-50 let, konkrétně 5 (6 %) osob. Ve věkové kategorii 51 a více let, konkrétně 1 (1 %) osob.

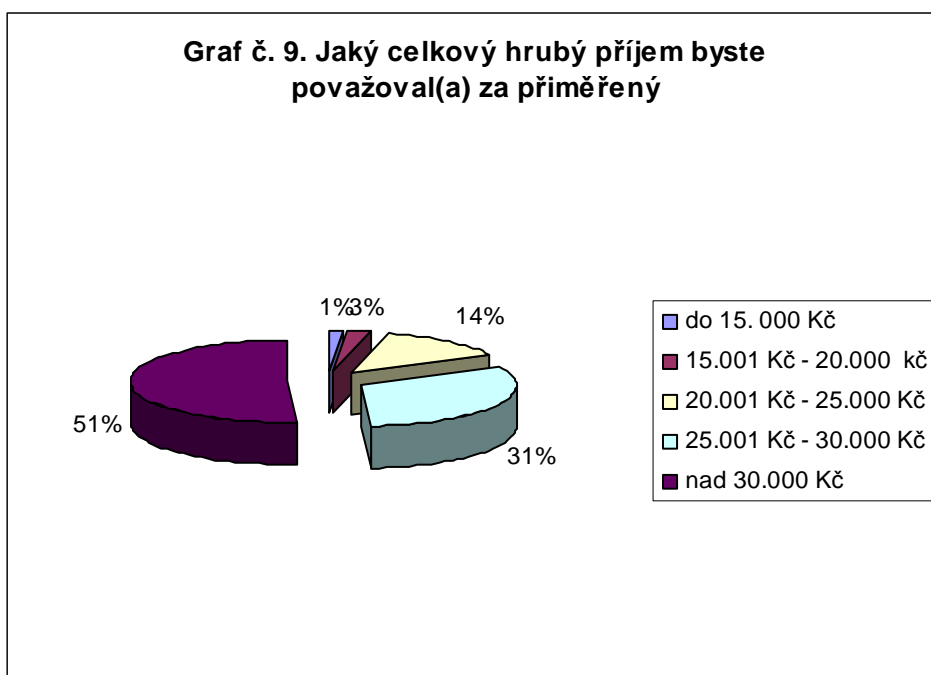
Otázka číslo 3 : Vaše nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní výzkum

Z tohoto grafu je jednoznačně patrné, že převážná většina uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání 48 (60 %) se rekrutují ze skupin absolventů středních škol s maturitou.

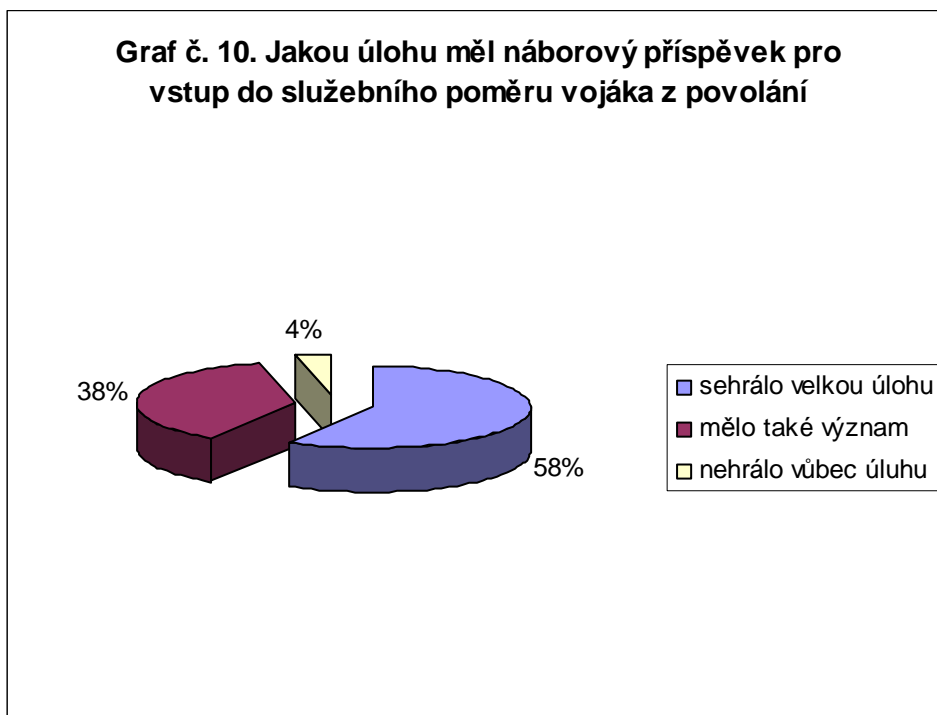
Otázka č. 4 :Jaký celkový hrubý příjem byste ve Vašem případě považoval(a) za přiměřený?



Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce respondentů 41 (51 %) osob , jak vyplývá z uvedeného grafu by považovalo celkový hrubý příjem nad 30. 000 Kč. Na druhou stranu nejméně respondentů 1 (1 %) by stačilo příjem do 15. 000 Kč hrubého příjmu. Příjem v rozmezí 25. 001 Kč až 30. 000 Kč odpovědělo 25 (31 %) respondentů, v rozmezí 20. 001 Kč až 25. 000 Kč odpovědělo 11 (14 %) respondentů a v rozmezí 15. 001 Kč až 20. 000 Kč odpovědělo 2 (3) respondentů.

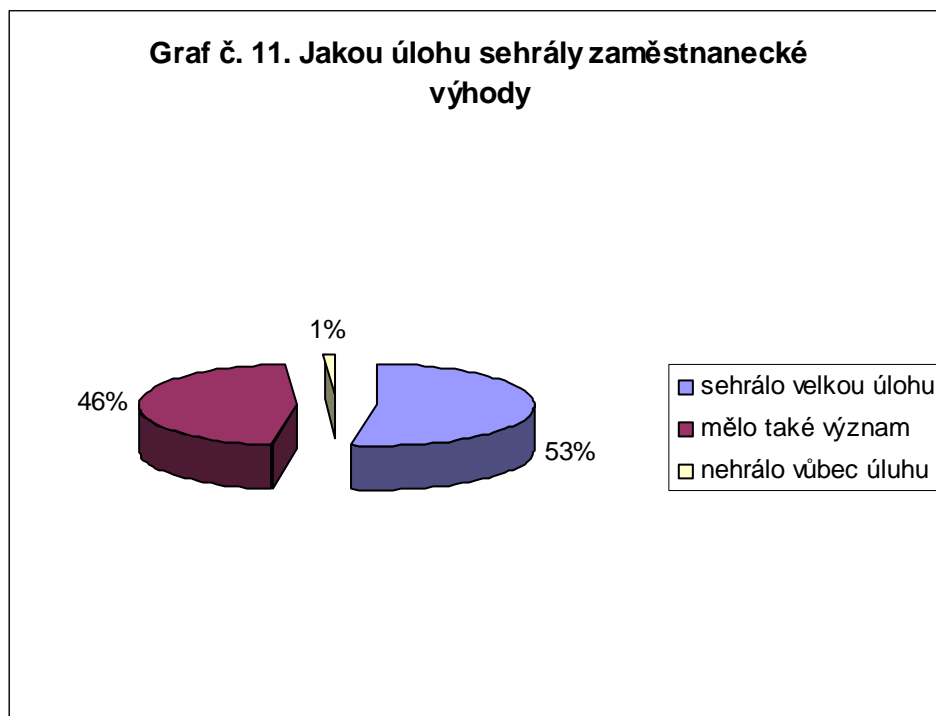
Otázka číslo 5. Jakou úlohu sehrál náborový příspěvek ve Vašem rozhodnutí vstoupit do Armády České republiky.



Zdroj: vlastní výzkum

Na tuto otázku jakou úlohu měl náborová příspěvek pro vstup do služebního poměru vojáka z povolání jednoznačně odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 47 (58 %) respondentů, mělo také význam 30 (38 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 3 (4 %) respondentů.

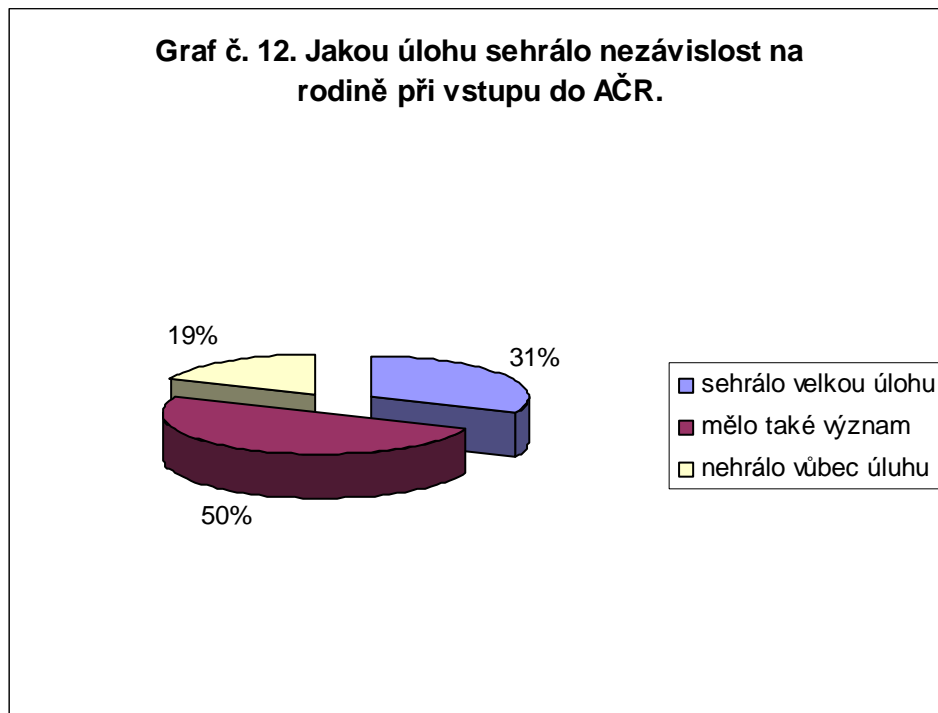
Otázka číslo 6. Jakou úlohu sehrály zaměstnanecké výhody které vojáci mají.



Zdroj: vlastní výzkum

Na tuto otázku jakou úlohu sehrály zaměstnanecké výhody které vojáci mají převážně odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 42 (53 %) respondentů, mělo také význam 37 (46 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 1 (1 %) respondentů.

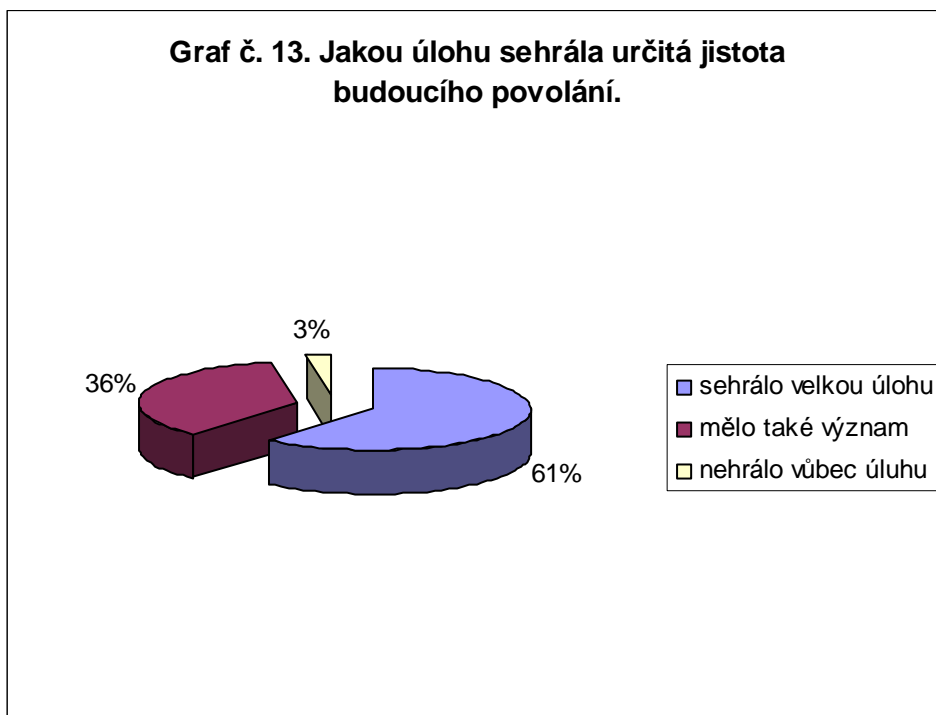
Otázka číslo 7. Jakou úlohu sehrálo nezávislost na rodině při vstupu do služebního poměru vojáka z povolání.



Zdroj: vlastní výzkum

Jakou úlohu sehrálo nezávislost na rodině při vstupu do služebního poměru vojáka z povolání odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 25 (31 %) respondentů, mělo také význam 40 (50 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 15 (19 %) respondentů.

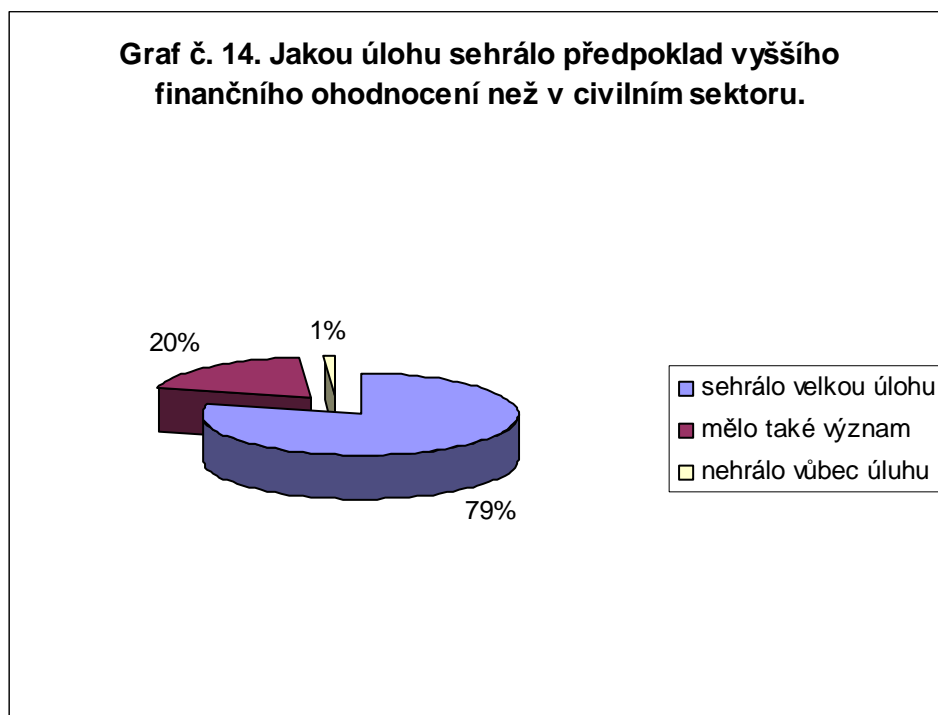
Otázka číslo 8. Jakou úlohu sehrála určitá jistota budoucího povolání.



Zdroj: vlastní výzkum

Na tuto otázku jakou úlohu sehrála určitá jistota budoucího povolání odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 49 (61 %) respondentů, mělo také význam 29 (36 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 2 (3 %) respondentů.

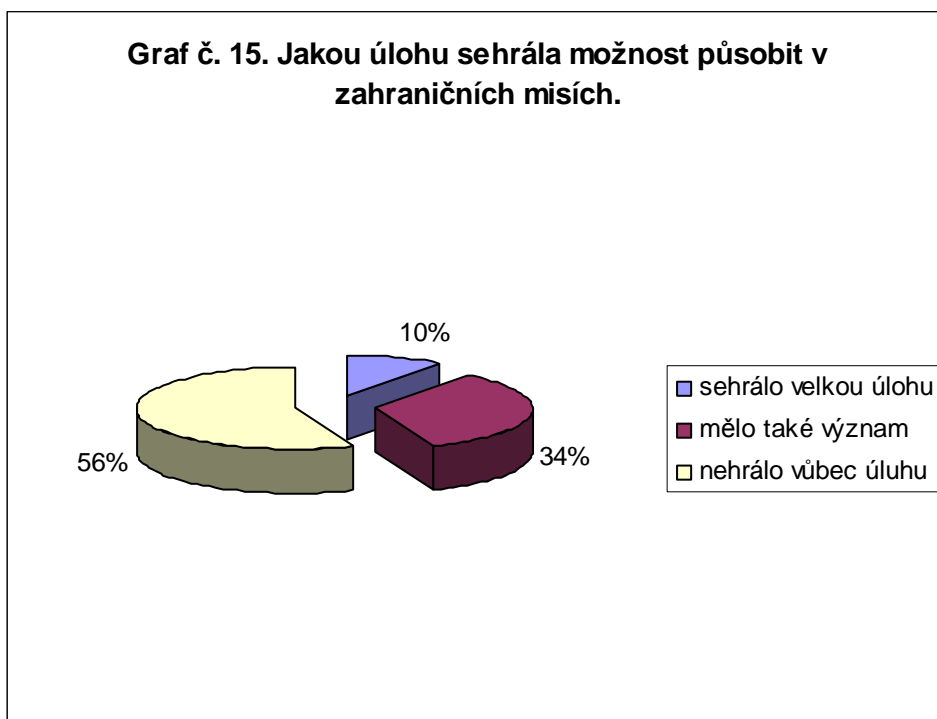
Otázka číslo 9. Jakou úlohu sehrálo předpoklad vyššího finančního ohodnocení než v civilním sektoru.



Zdroj: vlastní výzkum

Na tuto otázku jakou úlohu sehrálo předpoklad vyššího finančního ohodnocení než v civilním sektoru odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 63 (79 %) respondentů, mělo také význam 16 (20 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 1 (1 %) respondentů.

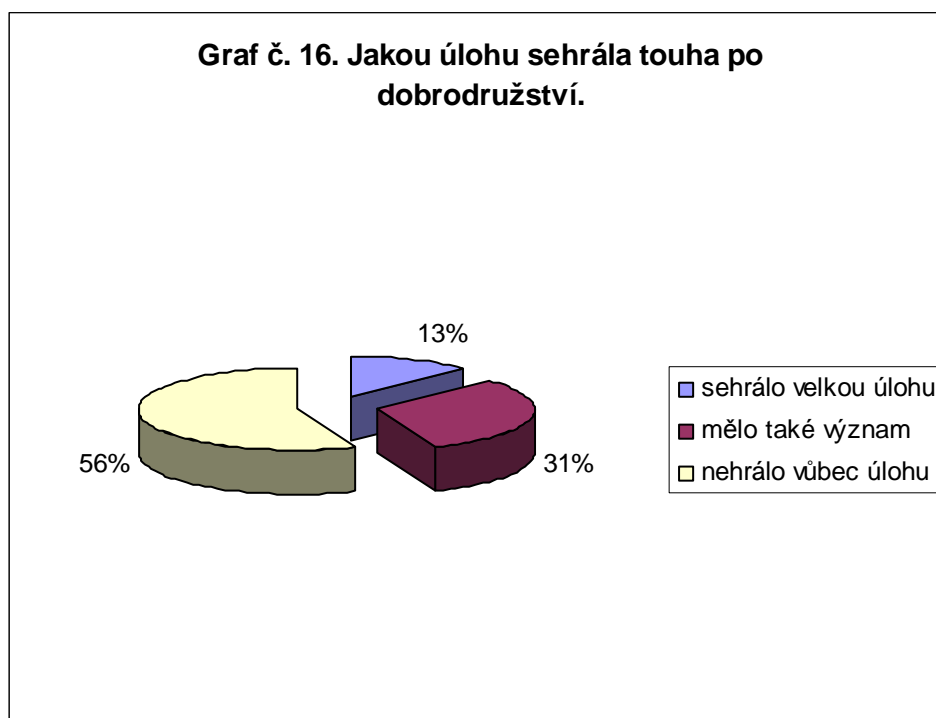
Otázka číslo 10. Jakou úlohu sehrála možnost působit v zahraničních misích.



Zdroj: vlastní výzkum

Na tuto otázku jakou úlohu sehrála možnost působit v zahraničních misích odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 8 (10 %) respondentů, mělo také význam 27 (34 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 45 (56 %) respondentů.

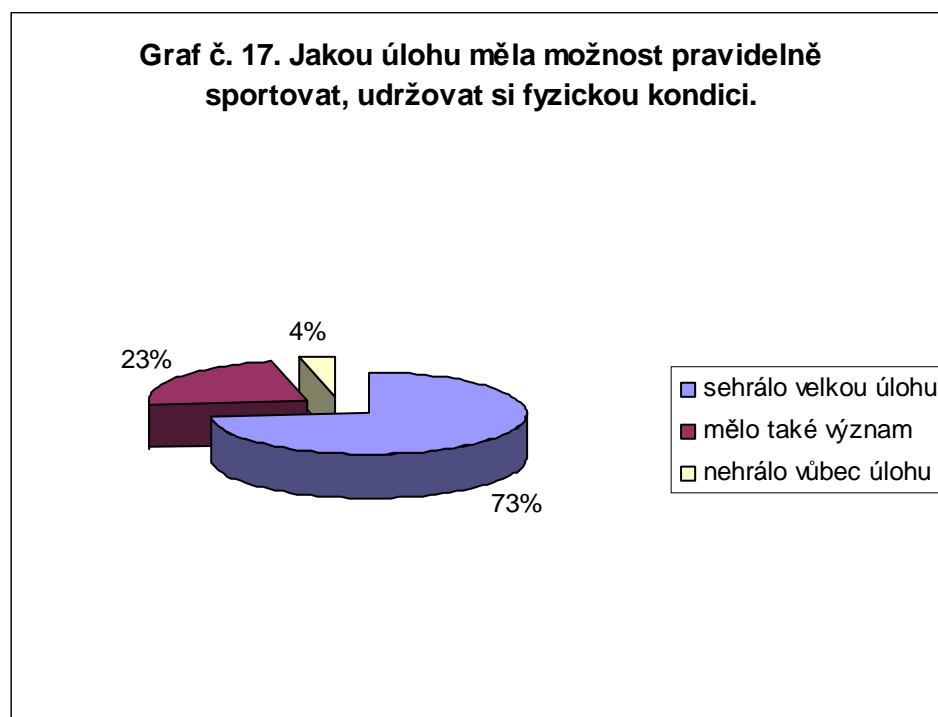
Otázka číslo 11. Touha po dobrodružství.



Zdroj: vlastní výzkum

Na tuto otázku jakou úlohu sehrála možnost touha po dobrodružství odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 10 (13 %) respondentů, mělo také význam 25 (31 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 45 (31 %) respondentů.

Otázka č. 12 . Jakou úlohu sehrála možnost pravidelně sportovat, udržovat si fyzickou kondici.



Zdroj: vlastní výzkum

Na tuto otázku jakou úlohu sehrála možnost touha po dobrodružství odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 59 (73 %) respondentů, mělo také význam 18 (23 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 3 (4 %) respondentů.

5. Diskuze

Respondentům bylo v rámci kvantitativního výzkumu, metody dotazování, sběru dat technikou dotazníku položeno celkem 12 otázek. O vyplnění dotazníku bylo požádáno 100 uchazečů, kteří přišli osobně na oddělení náboru vyřizovat konkrétní záležitosti. Někteří uchazeči vyplnění dotazníku zamítli okamžitě, jiní až po neúspěšném jednání. Dotazník po vyplnění mi odevzdalo 80 uchazečů. Tímto výzkumem jsem chtěl potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy:

H1: Největší podíl uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání tvoří absolventi středních škol s maturitou.

H2: Motivací vstupu do Armády České republiky je ekonomické zabezpečení rodiny.

Zkoumaný soubor tvoří celkem 80 respondentů, kdy většina z nich, tedy 63 (79 %) osob tvoří muži a ženy jsou zastoupeny v počtu 17 (21 %), jak ukazuje graf č. 6 na straně 55. Stratifikace respondentů dle pohlaví byla závislá na tom, jaké osoby byly přítomny na oddělení náboru u Krajského vojenského velitelství v Praze a následně dobrovolně vyplnili dotazník. Výzkumný vzorek respondentů kteří projevují zájem o služební poměr vojáka z povolání v závislosti na zastoupení dle pohlaví odpovídá skutečným počtům.

Otázka č. 2 věkové složení, je zobrazeno v grafu č. 7 na straně 56. Zde je patrné, že nejvíce respondentů je zastoupeno ve věkové kategorii 18-20 let, konkrétně 38 (48 %) osob. Ve věkové kategorii 21-30 let, konkrétně 21 (26 %) osob. Ve věkové kategorii 31-40 let, konkrétně 15 (19%) osob. Ve věkové kategorii 41-50 let, konkrétně 5 (6 %) osob. Ve věkové kategorii 51 a více let, konkrétně 1 (1 %) osob. Výše uvedené výsledky korespondují s demografickým vývojem obyvatelstva, které uvádí Český statistický úřad [2].

Otázka číslo 3 nejvyšší dosažené vzdělání respondentů je zobrazeno v grafu č. 8 na straně 57. Zde je patrné, že nejvíce respondentů je zastoupeno ve věkové

kategorii 18-20 let, konkrétně 38 (48 %) osob. Ve věkové kategorii 21-30 let, konkrétně 21 (26 %) osob. Ve věkové kategorii 31-40 let, konkrétně 15 (19%) osob. Ve věkové kategorii 41-50 let, konkrétně 5 (6 %) osob. Ve věkové kategorii 51 a více let, konkrétně 1 (1 %) osob. Výše uvedené výsledky korespondují s dílčí studií vědeckého úkolu [7].

Na otázku číslo 4 jaký celkový hrubý měsíční příjem byste ve Vašem případě považoval(a) je zobrazeno v grafu č. 9 na straně 58. Nejvíce respondentů 41 (51 %) osob , jak vyplývá z uvedeného grafu by považovalo celkový hrubý příjem nad 30. 000 Kč. Na druhou stranu nejméně respondentů 1 (1 %) by stačilo příjem do 15. 000 Kč hrubého příjmu. Příjem v rozmezí 25. 001 Kč až 30. 000 Kč odpovědělo 25 (31 %) respondentů, v rozmezí 20. 001 Kč až 25. 000 Kč odpovědělo 11 (14 %) respondentů a v rozmezí 15. 001 Kč až 20. 000 Kč odpovědělo 2 (3) respondentů.

Otázka číslo 5 jakou roli sehrál náborový příspěvek je zobrazeno v grafu č. 10 na straně 59. Na tuto otázku jakou úlohu měl náborová příspěvek pro vstup do služebního poměru vojáka z povolání jednoznačně odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 47 (58 %) respondentů, mělo také význam 30 (38 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 3 (4 %) respondentů.

Na otázku číslo 6 jakou roli sehrály zaměstnanecké výhody které vojáci mají je zobrazeno v grafu číslo 11 na straně 60. Na tuto otázku převážně odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 42 (53 %) respondentů, mělo také význam 37 (46 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 1 (1 %) respondentů.

Otázka číslo 7 jakou roli sehrálo nezávislost na rodině při vstupu do služebního poměru vojáka z povolání je zobrazeno v grafu číslo 12 na straně 61. Na tuto otázku odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 25 (31 %) respondentů, mělo také význam 40 (50 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 15 (19 %) respondentů.

Na otázku číslo 8 jakou úlohu sehrála určitá jistota budoucího povolání je zobrazeno v grafu číslo 13 na straně 62. Na tuto otázku odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 49 (61 %) respondentů, mělo také význam 29 (36 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 2 (3 %) respondentů.

Otázka číslo 9 jakou roli sehrál předpoklad vyššího finančního ohodnocení než v civilním sektoru je zobrazeno v grafu číslo 14 na straně 63. Na tuto odpovědělo

že sehrálo velkou úlohu 63 (79 %) respondentů, mělo také význam 16 (20 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 1 (1 %) respondentů.

Na otázku číslo 10 jakou roli sehrál předpoklad působit v zahraničních misích je zobrazeno v grafu číslo 15 na straně 64. Na tuto otázku odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 8 (10 %) respondentů, mělo také význam 27 (34 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 45 (56 %) respondentů.

Otázka číslo 11 jakou roli sehrála touha po dobrodružství je zobrazeno v grafu číslo 16 na straně 65. Na tuto otázku odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 10 (13 %) respondentů, mělo také význam 25 (31 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 45 (31 %) respondentů.

Na poslední otázku číslo 12 jakou roli sehrála možnost pravidelně sportovat, udržovat si fyzickou kondici v pracovní době je zobrazeno v grafu číslo 17 na straně 66. Na tuto otázku odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 59 (73 %) respondentů, mělo také význam 18 (23 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 3 (4 %) respondentů.

První hypotéza, že největší podíl uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání tvoří absolventi středních škol s maturitou se potvrdila. Byla potvrzena vlastním výzkumem v grafu číslo 8 na straně 57. Z tohoto grafu je jednoznačně patrné, že převážná většina uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání 48 (60 %) se rekrutují ze skupin absolventů středních škol s maturitou.

Druhá hypotéza, že motivací vstupu do Armády České republiky je ekonomické zabezpečení rodiny se též potvrdila. Byla potvrzena vlastním výzkumem v grafu číslo 9 na straně 58. Z grafu je patrné, že nejvíce respondentů 41 (51 %) osob , grafu by považovalo celkový hrubý příjem nad 30. 000 Kč.

Dále byla tato hypotéza potvrzena v grafu číslo 10 na straně 59. Z grafu je patrné, že na tuto otázku jakou úlohu měl náborový příspěvek pro vstup do služebního poměru vojáka z povolání jednoznačně odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 47 (58 %) respondentů, mělo také význam 30 (38 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 3 (4 %) respondentů.

Tato hypotéza se potvrdila i v grafu číslo 14 na straně 63. Z grafu je patrné, že na tuto otázku jakou roli sehrál předpoklad vyššího finančního ohodnocení než

v civilním sektoru jednoznačně odpovědělo že sehrálo velkou úlohu 63 (79 %) respondentů, mělo také význam 16 (20 %) respondentů a nehrálo vůbec úlohu 1 (1 %) respondentů.

6. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, ze kterých sociálních skupin se rekrutují uchazeči do služebního poměru vojáka z povolání Armády české republiky se zaměřením na věk, pohlaví, vzdělání a dalších sociálně ekonomických faktorů. A dále zjistit důvody které vedly uchazeče k rozhodnutí pro vstup do služebního poměru AČR.

Stanovený cíl bakalářské práce byl zcela naplněn.

Zkoumaný soubor měl 80 respondentů, z toho bylo 79 % mužů a 21 % žen. Hlavní věkové zastoupení bylo v rozmezí 18 až 20 let. Z ekonomických ukazatelů , které ovlivňují vstup do AČR je požadavek hrubého příjmu v rozmezí 20 až 30 tisíc Kč měsíčně. U 58 % uchazečů sehrál rovněž velkou úlohu náborový příspěvek a u 53 % uchazečů měly velký význam zaměstnanecké výhody. Nezávislost na stávající rodině uvedlo jako velmi významné 50 % a jako významné 31 %. Velkou úlohu také sehrála jistota budoucího povolání, a 79 % uchazečů hodnotilo vyšší finanční ohodnocení oproti stávajícímu v civilu. Minimální význam při vstupu do AČR měla možnost působení v zahraničních misích (10 %), malý význam měla také touha po dobrodružství (13 %). Naproti tomu 73 % uchazečů uvedlo jako velmi významné možnost udržování fyzické kondice a sportování

H1: Největší podíl uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání tvoří absolventi středních škol s maturitou. Hypotéza H 1 byla naplněna.

H2: Motivací vstupu Armády České republiky je ekonomické zabezpečení rodiny. Hypotéza H 2 byla rovněž naplněna.

Na základě výzkumu bylo zjištěno, že do služebního poměru vojáka z povolání se hlásí muži a ženy ve věku 18-20 let, motivací vstupu do služebního poměru je ekonomické zabezpečení rodiny. Nejčastějšími uchazeči o vstup do služebního poměru jsou absolventi středních škol, kteří mají ukončené vzdělání maturitní zkouškou.

7. Seznam použitých zdrojů

1. ČECHOVÁ, I. *Vojenský profesionál v měnícím se světě 21. století*. 1. vyd. Praha: Avis, 2007. ISBN 978-80-7278-416-5
2. *Česká republika v číslech 2006*, Obyvatelstvo (demografie). Český statistický úřad.
Dostupné z: <http://www.czso.cz>, [cit. 6.1.2009]
3. GALATÍK, V. KRÁSNÝ, A. ZETOCHA, K. *Vojenská strategie*. 1. vyd. Praha: PicMo, 2008. ISBN 978-80-7278-475-2
4. NEČAS, P. *Military Reform in Central Europe*. Úvodní poznámky k vystoupení na konferenci Praha 2001 [online]. Přístup z: <http://www.petr-necas.cz/media/viewmedia.php?clanek-specializace obrana/2001 army>, [cit. 15.1.2009].
5. PROCHÁZKA, J. *Armáda České republiky v roce 2008*. 1. vyd. Praha: PicMo, 2009. ISBN 978-80-7278-489-9
6. ROUŠAR, J. *Česká republika a její profesionální armáda*. 1. vyd. Praha: Avis, 2006. ISBN 80-7278-331-9
7. ŠVEHLÍK, L. - HRUŠKA, M. *Možnosti zabezpečení potřeb ozbrojených sil ČR lidskými zdroji (2006 – 2015)*. Dílčí studie vědeckého úkolu ÚSS/2005-S-40, Brno, 2005, [cit. 1.3.2009].
8. TOMEK, P. - DLUHOŠ, J. - HEMZA, S. *Služební poměr vojáků povolání*. 1. vyd. Pardubice: Anag, 2003. ISBN 80-7263-185-3
9. Ministerstvo obrany České republiky. *Oficiální webové stránky Ředitelství personální podpory*. Přístup z : <http://www.novakariera.cz>, [cit. 1.4.2009].
10. Vyhláška Ministerstva obrany č. 256/1999 Sb., *O posuzování zdravotní způsobilosti k vojenské činné službě*.
11. Vyhláška Ministerstva obrany č. 454/2002 Sb., *Kterou se stanoví doklady při výběru a vzor osobního dotazníku uchazeče o povolání do služebního poměru vojáka*.

12. Zákon č. 219/1999 Sb., *O ozbrojených silách České republiky (ve znění pozdějších předpisů)* Věstník ministerstva obrany, částka 15.
13. Zákon č. 221/1999 Sb., *O vojácích z povolání (ve znění pozdějších předpisů)*. Věstník Ministerstva obrany, 2002, částka 15.
14. Zákon č. 585/2004 Sb., *O branné povinnosti a jejím zajišťování (ve znění pozdějších předpisů)* Věstník Ministerstva obrany, částka 201.

8. Klíčová slova

Ozbrojené síly České republiky

Armáda České republiky

Hradní stráž

Vojenský profesionál

Služební poměr

Základní vojenská služba

Voják z povolání

9. Přílohy

Příloha č. 1 Lékařské vysvědčení

Příloha č. 2 Posudek o zdravotní způsobilosti uchazeče

Příloha č. 3 Vojenská přísaha

Příloha č. 4 Čestné prohlášení uchazeče o povolání do služebního poměru

Příloha č. 5 Dodatek k osobnímu dotazníku vojáka

Příloha č. 6 Výpis ze zdravotní dokumentace

Příloha č. 7 Osobní dotazník

Příloha č. 8 Životopis

Příloha č. 9 Žádost uchazeče o povolání do služebního poměru vojáka z povolání

Příloha č.10 Reklamní leták

Příloha č.11 Dotazník

(Razítko odesílajícího útvaru)

(Razítko vojenské nemocnice)

Číslo protokolu NVLK:

Den příchodu:

Den odchodu:

Lékařské vysvědčení

o žadateli

(Doplňte jednoznačně a podrobně, kam nebo oč vyšetřovaná osoba žádá)

Hodnost a branný poměr		Současná zdrav. klas.		Vojenský útvar					
Příjmení, jméno, titul (akademický aj.)		Den, měsíc, rok, místo narození, okres							
Trvalé bydliště, okres		Rodinný stav							
Dosažené školní vzdělání		Občanské povolání (čím vyučen)		Počet dětí					
Naposled vykonávané civ. zaměstnání		Název podniku a místo							
Dosažené vojenské vzdělání		Vojenská služba od-do							
Odvodní zdrav. klasifikace		Odvodní komise		Datum odvodu					
Rok narození		Zdravotní stav (jmenovitě nemoci)		U zemřelých		vlastního otce			
				Rok úmrtí		Příčina smrti		vlastní matky	
								sourozenců	
3.		Výskyt duševních a nervových nemocí v příbuzenstvu							
4.		Prodělané nemoci (tbc, infekční žloutenka, revmatická horečka, duševní, nervové aj.) a úrazy, kdy a zda léčen v nemocnici							
5.		Současné zdravotní obtíže							
Kouří		Pije alkoholické nápoje		ano (kolik?) ne		ano (jaké?) ne			
6. Jaké sporty provádí		rekreačně							
		závodně							

Potvrzuji, že jsem všechny dotazy správně a úplně odpověděl.

.....
(Datum)

.....
(Podpis žadatele)

.....
razítka komise

.....
číslo protokolu

POSUDEK
o zdravotní způsobilosti uchazeče

.....
Michal Vurm
titul, jméno a příjmení

.....
770224/0634
rodné číslo

.....
Hředle 164, 267 51
adresa trvalého pobytu, PSČ

Zdravotní klasifikace ¹⁾

Navrhovaná osoba:

je - není ²⁾ zdravotně způsobilá studia ³⁾

je - není ²⁾ zdravotně způsobilá pro povolání do služebního poměru vojáka z povolání

Datum vydání posudku:

Datum ukončení platnosti posudku:

.....
podpis a otisk razítka jmenovky
posuzujícího lékaře

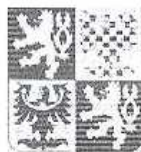
Poučení:

Proti tomuto posudku lze podat do 15-ti dnů ode dne doručení návrh na přezkoumání vedoucímu zdravotnického zařízení, které posudek vydalo (§77 odst. 2 zákona číslo 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů). K návrhu je nutné přiložit i lékařské vysvědčení o zdravotní způsobilosti se všemi vloženými lékařskými nálezy a laboratorními výsledky.

¹⁾ Dle sl. II přílohy č. 1 k vyhlášce Mo č. 103/2005 Sb., včetně omezení pro výkon speciálních funkcí, vyjádřených arabskou číslicí podle přílohy č. 3 této vyhlášky

²⁾ Nehodící se škrtněte

³⁾ Vyplnit jen v případě žadatele ke studiu



(Podnost), titul, jméno, příjmení Michal Vurm

Rodné číslo: 770224/0634 Místo narození (stát): Beroun

Trvalý pobyt - PSČ: Hředle 164, 267 51

VOJENSKÁ PŘÍSAHA

Já, voják (vojákyňě) ozbrojených sil, vědom(a) si svých občanských a vlasteneckých povinností, slavnostně prohlašuji, že budu věrný(á) České republice.

Budu vojákem (vojákyňí) statečným (statečnou) a ukázněným (ukázněnou) a budu plnit ustanovení vojenských předpisů. Svědomitě se budu učit ovládat vojenskou techniku a zbraně a připravovat se k obraně České republiky a bránit ji proti vnějšímu napadení.

Pro obranu vlasti jsem připraven(a) nasadit i svůj život.

Tak přísahám!

V Praze 14.4.2009

místo, den, měsíc, rok

čitelný podpis uchazeče (uchazečky)

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ UCHAZEČE (UCHAZEČKY) O POVOLÁNÍ DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU

Uchazeč (ka), (hodnost), titul, jméno, příjmení: Michal Vurm

Rodné číslo: 770224/0634 Místo narození: Beroun

Trvalý pobyt - PSČ: Hředle 164, 267 51

prohlašuje, že

- a) není nebo nebude ke dni povolání do služebního poměru členem politické strany, politického hnutí, odborové organizace nebo členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je Ministerstvo obrany nebo jiný správní úřad;
- b) nevykonává nebo nebude ke dni povolání do služebního poměru vykonávat výdělečnou činnost, nebo podal(a) žádost o souhlas s výdělečnou činností podle zvláštního právního předpisu.

Toto čestné prohlášení uchazeče (uchazečky) je platné pouze pro účely povolání do služebního poměru vojáka z povolání a jeho vyžádání a vydání je oprávněné ve smyslu § 4, odst. 6, zák. č. 221/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Dále prohlašuje, že

- c) nepodporuje a nebo ke dni povolání do služebního poměru veřejně neprojevuje sympatie s hnutími, která směřují k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásají zejména národnostní a rasovou zášť;
- d) celého procesu výběru se zúčastňuje dobrovolně a na svou odpovědnost, včetně povinného přezkoušení z fyzické zdatnosti a psychologického vyšetření;
- e) byl(a) poučen(a) ve smyslu §2 vyhlášky č. 454/2002 Sb. o tom, že do výběru bude zařazen(a) pokud předloží všechny dostupné doklady dle §1, odst. 1 vyhlášky č. 454/2002 Sb.

V Praze 14.4.2009

místo, den, měsíc, rok

podpis uchazeče (uchazečky)

Rodné číslo pojištěnce

VÝPIS ZE ZDRAVOTNÍ DOKUMENTACE

Příjmení

Jméno

Titul

ZP

Adresa trvalého bydliště

Zaměstnání

PSČ

KRITICKÁ DATA

Očkování proti tetanu

DISPENSARISOVÁN PRO:

Poslední preventivní prohlídka

Krevní skupina:

Rh:

EPIKRISA ZÁVAŽNÝCH CHOROBNÝCH STAVŮ

DIAGNOSTICKÝ SOUHRN

POSLEDNÍ MEDIKACE

Datum:

Podpis:

Případné další informace na zadní straně (verte)

OSOBNÍ DOTAZNÍK

(uchazeč o povolání do služebního poměru vyplní hůlkovým písmem)

Příjmení, jméno		Den, měsíc, rok narození		místo, okres, (stát)	
rodné příjmení					
Tituly a vědecké hodnosti				Rodné číslo	
Datum přiznání					
Adresa trvalého pobytu, PSČ		Adresa bydliště (pokud je jiná než adresa trvalého pobytu), PSČ			
ulice	číslo	ulice	číslo		
Státní občanství	Rodinný stav	Voják v záloze		Dosažená hodnost	ČVO
		ANO	NE		
Rodinní příslušníci					
Jméno, příjmení (i rodné)		Adresa trvalého pobytu nebo adresa bydliště (pokud je jiná než adresa trvalého pobytu), PSČ			Zaměstnán v rezortu MO ano - ne
Manžel(ka), druh, družka					
Děti					
Rodiče	otec				✓
	matka				
Sourozenci					

Životopis

Příjmení a jméno (při změně příjmení uveďte v závorce i příjmení dřívější)

Životopis napište vlastní rukou (perem, propisovací tužkou), čitelně, úhledně a výstižně.

Volnou formou a v chronologickém pořadí uveďte základní údaje o sobě a dále doporučujeme následující členění: rodina, škola a příprava na zaměstnání, existenční osamostatnění, zaměstnání.

V životopisu uveďte motivace podání žádosti k povolání do služebního poměru vojáka z povolání, osobní požadavky a přání či představy o vojenské službě, případně další údaje, které považujete za důležité sdělit.

Na závěr životopisu napište doložku tohoto znění:

„Potvrzuji vlastnoručním podpisem, že údaje v tomto životopisu jsou pravdivé.“

(Místo, datum a vlastnoruční podpis.)

DODATEK K OSOBNÍMU DOTAZNÍKU VOJÁKA

Příjmení a jméno:		Rodné číslo:															
		<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td><td style="width: 12.5%;"></td> </tr> </table>															
Původní povolání:		Původní příjmení (kdy a kým změněno):															
Série a číslo občanského průkazu:		Řidičský průkaz č: Rozsah oprávnění:															
Vydal kdo:	Kdy:	Vydal kdo:	kdy:														
Krajské vojenské velitelství:		Název zdravotní pojišťovny: Číselný kód:															
Stručný popis vojáka																	
Barva vlasů	Barva očí	Tvar obličeje	Vousy														
Bez vlasů	Šedá	Kulatý	nemá														
Světle plavé	Modrá	Oválný	Knír														
Plavé	Šedomodrá	Vejčitý	Bradka														
Středně plavé	Šedozelená	Čtvercový	Plnovous														
Tmavě plavé	Modrozelená	Nepravidelný															
Světle hnědé	Šedohnědá																
Hnědé	Modrohnědá																
Středně hnědé	Zelenohnědá																
Tmavohnědé	Světlohnědá																
Černohnědé	Tmavohnědá																
Černé	Černá																
Ryšavé																	
Tmavě ryšavé																	
Šedé až bílé																	
Druh zvláštního znamení		Místo zvláštního znamení															
Jizvy všeho druhu		Hlava															
Bradavice		Krk															
Mateřské znamení		Levá ruka	Levé rameno														
Amputace		Pravá ruka	Pravé rameno														
Skvrny na nekrytých místech		Přední část těla															
Znetvořené části těla		Zadní část těla															
Nehybné části těla		Levá noha															
Tetování		Pravá noha															
Jiné		Jiné místo															
Brýle																	
Nenosí brýle		Výška v cm:															
Nosí brýle trvale																	

**ŽÁDOST UCHAZEČE
(UCHAZEČKY) O POVOLÁNÍ DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU
VOJÁKA (VOJÁKYNĚ) Z POVOLÁNÍ**

Titul, jméno, příjmení : Michal Vurm R.č: 770224/0634

Trvalý pobyt : Hředle 164

PSČ: 267 51 Telefon : 774 31 77 29

Veden v evidenci KVV: Praha

Oddělení náboru: KVV - Praha

V souladu s ustanovením §2 zák. č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, žádám o povolání do služebního poměru vojáka (vojákyne) z povolání na dobu
10 roky (let), tj. slovy deseti let.

Uchazeč(ka) tímto zároveň dává **s o u h l a s** ¹⁾ se zpracováváním osobních údajů podle § 2a, odst. 1 a doložením osobních údajů podle § 2a, odst. 2 zák. č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a se zpracováním sdělených osobních údajů, které jsou podmínkou pro výběr uchazeče.

V Praze 14.4.2009

.....
místo, den, měsíc, rok

.....
podpis uchazeče (uchazečky)

¹⁾ Tento souhlas je platný pouze pro účely povolání do služebního poměru vojáka z povolání a jeho vyžádání a vydání je oprávněné ve smyslu § 2a, odst. 5 a § 69, ods. 2 zák. č. 221/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

flek pro tebe, a stojí za to



informace

www.novakariera.cz

800 154 445

Armáda České republiky nabízí volná místa pro různé profese s výhodami, které nejsou k zahzení. Pokud je ti víc než osmnáct a jsi občanem ČR, zajdi na krajské vojenské velitelství (ve všech krajských městech) a rozjeď svou kariéru profesionálního vojáka. Pro začátek k tomu budeš potřebovat alespoň výuční list, čistý trestní rejstřík a dobrou fyzickou i zdravotní kondici.

Konkrétní nabídka volných míst: **Žatec** střelec, pancéřovník, řidič, průzkumník **Rakovník** pancéřovník, řidič, elektromechanik, ženista **Chrudim** střelec, řidič, operátor **a další ...**

Když zajdeš na krajské vojenské velitelství hned teď a všechno se povede, už od 2. ledna 2009 můžeš nosit uniformu:

PO a ST 8.00-17.00, ÚT a ČT 8.00-16.00

Branické náměstí 2 **Praha 4** tel. 973 208 874

DOTAZNÍK

Vážený pane, vážená paní,

Obracím se na Vás jako na případného uchazeče o vstup do Armády České republiky s žádostí o vyplnění krátkého dotazníku. Dotazník je **anonymní** a je zaměřen na zjišťování důvodů zájmu o vojenské povolání. Uvedené odpovědi budou vyhodnoceny a použity pouze pro účely mé bakalářské práce.

Předem děkuji všem respondentům za ochotu a spolupráci.

prap. Michal VURM

1. Jste:

a) Muž

b) žena

2. Uveďte Váš věk:

a) 18 - 20

c) 31 - 40

e) 51 - a více let

b) 21- 30

d) 41- 50

3. Uveďte vaše nejvyšší dosažené vzdělání

a) základní

c) střední s maturitou

b) vyučen(a), střední bez maturity

d) vysokoškolské

4. Uveďte, jaký celkový hrubý měsíční příjem byste ve Vašem případě považoval(a) za přiměřený?

a) do 15. 000 Kč

d) 25. 001 - 30. 000 Kč

b) 15. 001- 20. 000 Kč

e) nad 30. 000 Kč

c) 21. 001 - 25. 000 Kč

5. Uveďte, prosím, jakou úlohu sehrály níže uvedené důvody ve Vašem rozhodnutí vstoupit do Armády České republiky. (na každém řádku zakroužkujte jednu číslici)

Škála:

1	2	3
sehrálo velkou úlohu	mělo také význam	nehrálo vůbec úlohu

a) náborový příspěvek	1	2	3
b) zaměstnanecké výhody které vojáci mají	1	2	3
c) nezávislost na rodině	1	2	3
d) určitá jistota budoucího povolání	1	2	3
e) předpoklad vyššího finančního ohodnocení než v civilu	1	2	3
f) možnost působit v zahraničních misích	1	2	3
g) touha po dobrodružství	1	2	3
h) možnost pravidelně sportovat, udržovat si fyzickou kondici	1	2	3

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.