

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH  
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**MOTIVAČNÍ FAKTORY PRO VSTUP A ČINNOST  
V JEDNOTKÁCH POŽÁRNÍ OCHRANY**

**Autor práce: Dominik Brož**

**Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost**

**Forma studia: Prezenční**

**Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.**

**Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií**

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.  
Žižkova tř. 6, 370 01 České Budějovice

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Dominik Brož

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě

Forma studia: Prezenční

Místo studia: České Budějovice

**Název bakalářské práce: Motivační faktory pro vstup a činnost v jednotkách požární ochrany**

**Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Factors of Motivation for Enrolment and Participation in the Units of Fire Protection**

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií



Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, titul, telefon, e-mail):

PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D., 950 230 126, stepan.kavan@jck.izscr.cz




Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): březen, 2021

Cíl bakalářské práce:

Cílem bakalářské práce je zjistit motivaci hasičů, kteří se rozhodli nastoupit k Hasičskému záchrannému sboru Jihočeského kraje či k jednotce sboru dobrovolných hasičů obce. Dílčím cílem bakalářské práce je charakterizovat činnost jednotek požární ochrany a základní aspekty motivace.

Student: Dominik Brož	30.4.2021 datum	 podpis
Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.	11.5.2021 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	31.5.2021 datum	 podpis
Prorektorka pro studium a vnitřní záležitosti: RNDr. Růžena Ferebauerová	1.6.21 datum	 podpis
Pověřený rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	24.5.2021 datum	 podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucí(ho) a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu své práce panu PhDr. Štěpánu Kavanovi, Ph.D., za jeho cenné rady a připomínky, které mi po celou dobu zpracování bakalářské práce ochotně poskytoval, za jeho vstřícnost a trpělivost.

## ABSTRAKT

BROŽ, D. *Motivační faktory pro vstup a činnost v jednotkách požární ochrany: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2022. 73 s. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Štěpán Kavan, PhD.

**Klíčová slova:** Hasičský záchranný sbor ČR, jednotka sboru dobrovolných hasičů, Jihočeský kraj, motivace

Cílem bakalářské práce je zjistit motivaci hasičů, kteří se rozhodli nastoupit k Hasičskému záchrannému sboru Jihočeského kraje či k jednotce sboru dobrovolných hasičů obce. Dílčím cílem bakalářské práce je charakterizovat činnost jednotek požární ochrany a základní aspekty motivace.

Teoretická část se zaměřuje na vymezení důležitých pojmů z oblasti motivace, charakterizuje jednotky požární ochrany – konkrétně Hasičský záchranný sbor České republiky a jednotky sboru dobrovolných hasičů obce. Praktická část je věnována analýze a podrobnému rozboru odpovědí, které byly získány z dotazníkového šetření.

## ABSTRACT

BROŽ, D. *Factors of Motivation for Enrolment and Participation in the Units of Fire Protection: Bachelor Thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2022. 73 p. Supervisor: PhDr. Štěpán Kavan, PhD.

**Key words:** Fire Rescue Service of the Czech Republic, volunteer fire brigade unit, South Bohemian Region, motivation

The objective of the thesis is to find out the motivation of firefighters who decided to enter the Fire Rescue Service of South Bohemian Region or the volunteer fire brigade unit of a municipality. The partial objective of the thesis is to characterize the activities of fire protection units and basic aspects of motivation.

The theoretical part focuses on the definition of important terms from the area of motivation, characterizes fire protection units, specifically Fire Rescue Service of the Czech Republic and volunteer fire brigade units of a municipality. The practical part is dedicated to detailed analysis of the answers gathered from surveys.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE</b> .....	<b>9</b>
<b>2 MOTIVACE</b> .....	<b>11</b>
2.1 Pojem motivace .....	11
2.2 Zdroj motivace.....	11
2.3 Motivační faktory .....	12
2.4 Motivace pracovního jednání .....	15
<b>3 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>18</b>
3.1 Historický vývoj požární ochrany .....	19
3.2 Struktura Hasičského záchranného sboru České republiky.....	21
3.3 Hasiči ve služebním poměru .....	26
<b>4 JEDNOTKA SBORU DOBROVOLNÝCH HASIČŮ OBCE</b> .....	<b>30</b>
<b>5 JIHOČESKÝ KRAJ</b> .....	<b>35</b>
5.1 Vybrané hasičské stanice.....	36
<b>6 PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>40</b>
6.1 Použité metody a data.....	40
6.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	42
6.3 Diskuse .....	59
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>62</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>63</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK</b> .....	<b>67</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ</b> .....	<b>68</b>
<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>70</b>

# ÚVOD

Motivace ke vstupu do zaměstnání a výkonu služby či práce se týká každého zaměstnavatele a zaměstnance. Otázkou ale je, co všechno lze udělat k tomu, aby potenciální zájemci o pracovní pozici chtěli tuto práci vykonávat.

Výkon služby u Hasičského záchranného sboru ČR a dobrovolnictví v jednotkách dobrovolných hasičů také vyžaduje motivaci. Hasiči se dostávají do různých nebezpečných situací, kdy jim jde o život. V České republice zazní požární poplach zhruba 393krát za den, z tohoto počtu přísluší Jihočeskému kraji zhruba 26 poplachů za jeden den.<sup>1</sup>

Práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část sestává z témat, která vycházejí z názvu bakalářské práce: motivace a jednotky požární ochrany. Dále stručně popisuje Jihočeský kraj a vybrané požární stanice a zbrojnice tohoto kraje. Empirická část se zabývá motivací příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR a jednotek sboru dobrovolných hasičů. Cíl bakalářské práce je v tomto případě realizován prostřednictvím kvantitativního výzkumu, ve kterém svůj názor sdílí vybraní hasiči právě z Jihočeského kraje.

Smyslem této práce je zjistit, jaké jsou faktory motivace hasičů ke vstupu do jednotky – zjednodušeně řečeno objasnit, co motivovalo hasiče, aby se připojili do jednotky. Na to by mělo dát odpověď empirické šetření, které probíhalo v měsíci únor roku 2022.

Autor bakalářské práce si zvolil toto téma především z toho důvodu, že by v budoucnu rád nastoupil k Hasičskému záchrannému sboru České republiky. Také si klade za cíl zjistit, jaký motiv měli lidé, kteří již nastoupili k této složce integrovaného záchranného systému.

---

<sup>1</sup> MV – GŘHZS ČR. *Statistická ročenka 2020 Česká republika* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2021 [cit. 2021-11-11]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/soubor/rocenka-2020-pdf.aspx>.



# 1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor bakalářské práce si klade za cíl zjistit motivaci hasičů, kteří se rozhodli nastoupit k Hasičskému záchrannému sboru Jihočeského kraje či k jednotce sboru dobrovolných hasičů obce. Dílčím cílem bakalářské práce je charakterizovat činnost jednotek požární ochrany a základní aspekty motivace.

Teoretická část se zabývá pojmem motivace a tím, jak může být úroveň motivace důležitá při vstupu do jednotky požární ochrany. Dále je zde představen HZS ČR a dobrovolné jednotky sboru dobrovolných hasičů obcí, a to včetně jejich základního rozdělení a úkolů. V praktické části jsou pomocí dotazníkového šetření zjišťovány motivační faktory hasičů, kteří se rozhodli pracovat v jednotkách požární ochrany. Je také zkoumáno, zda byly po nastoupení do služby tyto faktory naplněny.

Pro splnění cílů této práce je využito analýzy odborné literatury a platné legislativy, která souvisí s jednotkami požární ochrany a zejména s Hasičským záchranným sborem České republiky a jednotkami sboru dobrovolných hasičů obce. Dalším zdrojem informací je anonymní dotazník, který zajistil sběr dat od příslušníků Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje a členů sboru dobrovolných hasičů obcí Sviny, Dolní Bukovsko a Lenora. Analýzou se v tomto případě myslí porozumění odborné literatuře, ze které jsou čerpány důležité informace. Dále bude v této práci využita syntéza, kterou se rozumí myšlenkové sjednocení jednotlivých částí v celek. Při syntéze jsou sledovány vzájemné souvislosti mezi jednotlivými složkami jevu, díky tomu pak lépe chápeme jev jako celek. Syntéza je nedílnou součástí analýzy, oba tyto postupy se prolínají a doplňují.

V praktické části bude pomocí dotazníkového šetření zjišťována motivace ke vstupu k jednotkám požární ochrany. K dosažení výše uvedených cílů budou použity metody sběru dat pomocí online strukturovaného dotazníkového šetření o 22 otázkách (z toho 11 otázek pro jednotku sboru dobrovolných hasičů obce a 11 otázek pro příslušníky hasičského záchranného sboru kraje), které souvisí s daným tématem a jsou úzce spjaty s teoretickou částí práce. Průzkum bude proveden mezi příslušníky Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje, a to konkrétně na stanicích Týn nad Vltavou, Tábor a Soběslav. Dále se tohoto průzkumu zúčastní členové sboru dobrovolných hasičů obcí Sviny, Dolní Bukovsko a Lenora.

Bude se tedy jednat o kvantitativní výzkum, jehož cílem je sběr informací, ze kterých budou vyvozeny závěry. Výhodou toho šetření je poměrně rychlé získání informací, ale zároveň může být příliš abstraktní a obecné pro přímou aplikaci v místních podmínkách.

## 2 MOTIVACE

### 2.1 Pojem motivace

Slovo motivace je odvozeno z latinského slova „moveo“, což v překladu znamená hýbám. Motivace jako proces (v čase probíhající děj) je pak vymežována různými „silami“, které způsobují činnosti jedince. Činnost jedince ovšem nemusí znamenat nějaký pohyb. Člověk jedná, i když nic neučiní, např. v situaci, kdy by se od něj měla očekávat nějaká činnost (poskytnutí pomoci zraněné osobě), jen přihlíží nebo situaci přehlíží, aby nemusel konat.<sup>2</sup>

Slovo motivovat je dnes skloňováno ve všech pádech. Motivace je dnešní společností chápána jako důležitý faktor k úspěchu. Od vedoucích pracovníků, kteří mají na starosti svůj tým, se očekává nejen to, že budou sami sobě zdrojem motivace, ale i motivací pro svůj tým. Pracovní motivace je takovou motivací, která vysvětluje, proč lidé pracují. Stejně jako pojem pracovní spokojenost je i termín motivace v literatuře definován řadou autorů různě.<sup>3</sup>

Na rozdíl od Nakonečného,<sup>4</sup> který chápe motivaci jako proces, jež způsobuje činnosti jedince, se Wehrich a Koontz<sup>5</sup> shodují, že motivace zahrnuje celou třídu různých snažení, tužeb, potřeb, přání apod. Podle nich je možné také chápat motivaci jako určitý řetězec reakcí, které na sebe navazují. Pocit potřeby dává vzniknout přáním nebo cílům, které vytvářejí chtíč a vedou k dosažení cílů.

Dle Heluse<sup>6</sup> je motivace tvořena potřebami, které se označují jako vnitřní činitele. Vnitřní činitele neexistují sami o sobě, ale jsou propojeni s takzvanými incentivy neboli vnějšími popudy. K tomu, co nás nutí jednat, vytváří vztahy mezi vnitřními potřebami a vnějšími popudy, které psychologie nazývá slovem motivace.

### 2.2 Zdroj motivace

Abychom byli motivovaní, musíme mít nějaký zdroj, tedy najít důvod, proč děláme to, co děláme. Někdy člověk něco potřebuje a chce, podruhé zas něco jiného odmítá. Proč se člověk jednou zajímá a prahne po informacích a při jiné skutečnosti tomu tak není, nebo jej sice zajímají, ale nijak se jim nevěnuje?

---

<sup>2</sup> NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3. přeprac. vyd. Praha, 2014, s. 16.

<sup>3</sup> VĚVODA, J. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha, 2013, s. 15.

<sup>4</sup> NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3. přeprac. vyd. Praha, 2014, s. 16.

<sup>5</sup> WEHRICH, H., KOONTZ, H. *Management*. Praha, 1998, s. 440–441.

<sup>6</sup> HELUS, Z. *Psychologie pro střední školy*. 3. přeprac. vyd. Praha, 2003, s. 47.

„Jako zdroj motivace označujeme ty skutečnosti, které motivaci vytvářejí, tj. skutečnosti, které zakládají dynamické tendence i orientaci (zaměření) lidské činnosti a které významným způsobem ovlivňují stálost (persistenci, přetrvání) těchto tendencí.“<sup>7</sup>

Motivace je tvořena pěti základními zdroji, které utváří motivační chťič každého člověka. Mezi tyto zdroje patří:

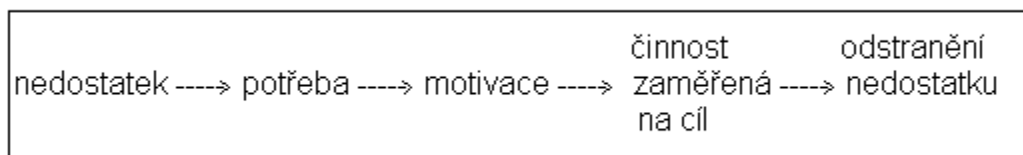
- potřeby,
- návyky,
- zájmy,
- hodnoty a hodnotové orientace,
- ideály.

### Potřeby jako základní zdroj motivace

Potřeby jsou pro nás i nám nejbližším subhumánním živočichům, jako je například pes, velmi silnou motivací. Podle Nakonečného<sup>8</sup> fyziologické potřeby vyjadřují deficity organismu, které aktivují popudy. Tyto popudy mají energetizující funkci – chování člověka za určitým cílem a způsobem jeho provedení.

Potřeba se často projevuje jako stav mysli, který není příjemný. Tyto nepříjemné pocity máme snahu odstranit, abychom se zase cítili lépe. Autoři Provazník a Komárková<sup>9</sup> tyto nepříjemné pocity nazývají jako nedostatky, případně jako nadbytky k uspokojení příslušné potřeby.

**Obr. 1 Znázornění vztahu nedostatku, potřeb, motivace a činnosti<sup>10</sup>**



### 2.3 Motivační faktory

Existuje celá řada faktorů, které ovlivňují motivaci. Podle Urbana<sup>11</sup> je však lze třídit do jednotlivých skupin, a to z několika hledisek. Maslowovo třídění<sup>12</sup> motivačních faktorů, kterým se autor této bakalářské práce blíže zabývá v kapitole Modely motivace

<sup>7</sup> PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ R. *Motivace pracovního jednání*. 2. přeprac. vyd. Praha, 1996, s. 40.

<sup>8</sup> NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3. přeprac. vyd. Praha, 2014, s. 327.

<sup>9</sup> PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ R. *Motivace pracovního jednání*. 2. přeprac. vyd. Praha, 1996, s. 41–42.

<sup>10</sup> PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ R. *Motivace pracovního jednání*. 2. přeprac. vyd. Praha, 1996, s. 42.

<sup>11</sup> URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha, 2017, s. 12–13.

<sup>12</sup> MASLOW, A. H. *Motivace a osobnost*. 2. přeprac. vyd. Praha, 2021, s. 81.

pracovního jednání, říká, že hlavním principem organizace lidské motivace je hierarchické uspořádání potřeb. Nejdříve se uspokojují základnější potřeby, až poté ty specifitější.

Jiné třídění motivačních faktorů je dělí na vnitřní a vnější. Za vnitřní faktory lze v kontextu práce považovat takové faktory, které s ní přímo souvisí. Těmito potřebami se lidé uspokojují již při samotném výkonu práce. Vnější motivační faktory si lze představit například jako mzdu. Jsou tedy vytvářeny tím, co za vykonanou práci dostaneme.<sup>13</sup>

Naopak dle Nakonečného<sup>14</sup> je toto rozdělení poměrně nešťastné, protože obě tyto kategorie jsou velmi neostře odlišitelné. Některé aktivity lze zařadit jak do vnějších, tak i vnitřních faktorů, aniž by bylo jednoduché rozeznat rozdíl mezi nimi.

### **Vnitřní faktory motivace**

McGuinness<sup>15</sup> tyto vnitřní faktory motivace nazývá jako „radost z práce“. Touto radostí má na mysli, že pokud například člověk vstává, ihned si vzpomene na svou práci, kterou tak rád vykonává, ať už je plná vzestupů či pádů. Přináší mu zadostiučinění, které přesahuje vydělané peníze či uznání. Pokud tato „radost z práce“ chybí, lidé pracují pouze kvůli vnějším faktorům motivace, jako jsou peníze. Jako příklad ve své knize uvedl práci v továrně, kde sám pracoval. „*Nikdo nezačal pracovat sám od sebe, dokud nezazvonil bzučák, který nás donutil začít pracovat [...] Na konci dne pracovníci doslova utíkali z práce.*“<sup>16</sup> Z toho vyplývá, že pracovníky, kteří pracovali v této továrně, práce nenaplnovala, a tudíž jim chyběla vnitřní motivace.

Důležité vnitřní faktory jsou především čtyři. Podle Urbana<sup>17</sup> se jedná o samostatnost, díky níž mohou lidé svou práci vykonávat samostatně, nové schopnosti, které při vykonávání své práce získávají, viditelné výsledky, jež lze díky vykonané práci pozorovat, a v neposlední řadě společenský význam.

Tyto nejsilnější vnitřní motivační faktory jsou zakořeněny hluboko uvnitř člověka. Vlastnosti jedince silně podporující vnitřní motivaci jsou především viditelné výsledky a společenský význam. Ačkoliv se může na první pohled zdát, že na vnitřní faktory motivace nemá zaměstnavatel vliv, není tomu tak. Tento dlouhodobý proces

---

<sup>13</sup>URBAN, J. Motivace pracovníků a její individuální rozdíly. In: *Pracemzda.cz* [online]. 21. 10. 2016 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.pracemzda.cz/clanky/motivace-pracovniku-jeji-in-dividualni-rozdily>.

<sup>14</sup> NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3. přeprac. vyd. Praha, 2014, s. 89–90.

<sup>15</sup> MCGUINNESS, M. *Motivation for Creative People: How to Stay Creative While Gaining Money, Fame, and Reputation*. New York, 2015, s. 39.

<sup>16</sup> MCGUINNESS, M. *Motivation for Creative People: How to Stay Creative While Gaining Money, Fame, and Reputation*. New York, 2015, s. 40.

<sup>17</sup> URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha, 2017, s. 14.

vnitřní motivace může zaměstnavatel podpořit pochvalou či oceněním odvedené práce. Je tedy důležité, aby vedoucí pracovníci dokázali se zaměstnanci dobře komunikovat ohledně cílů a očekávání, za které je následně budou moci pochválit.<sup>18</sup>

### **Vnější faktory motivace**

V úvodu motivačních faktorů autor zmínil, že lze mzdu považovat za vnější faktor motivace. K vnějším faktorům však jde přiřadit vše, co můžeme od organizace dostat. V mnoha případech se tedy jedná o již zmíněnou mzdu, prémii či bonus. Dokonce i zvýšená naděje na povýšení, pochvala a osobní či odborná prestiž mohou být považované za tento druh motivace.<sup>19</sup>

Vnější motivace může krátkodobě fungovat, ale z časového a nákladového hlediska se nevyplatí. V případě, že danou motivací bude pouze odměna či trest, jež vyplyne z chování, tak se v delším časovém měřítku pracovník přizpůsobí a jeho motivace začne klesat. Pokud bude v budoucnu potřeba opět dosáhnout výsledků, tak ji bude muset vedoucí pracovník zákonitě zvýšit. Odměňování či trestání odstraňuje v lidech vlastní přirozenou touhu k aktivitě. V budoucnu tak budou pracovníci vyžadovat za svou činnost odměnu.<sup>20</sup>

Lze tedy říct, že vnější motivátory můžou mít výrazný účinek, ale to neznamená, že budou trvat dlouhodobě. Vnitřní motivátory budou mít dlouhodobější účinek, protože nejsou vnucené zvnějšku.

Posledním dělením motivačních faktorů je rozdělení na hmotné a nehmotné faktory. V určité míře je lze přirovnat k vnitřním a vnější faktorům, avšak nejsou zcela stejné.

### **Motivace nehmotná**

Význam nehmotných motivačních faktorů bývá ze strany vedoucích i organizací značně zanedbávaný. Jedná se například o pochvaly a uznání. Většina nadřízených si ale neuvědomuje, že nehmotná motivace je velmi důležitá pro řadu zaměstnanců.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> VEMA. Jak motivovat zaměstnance? In *Vema.cz* [online]. 31. 8. 2021 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z : <https://www.vema.cz/cs/motivace-zamestnancu>.

<sup>19</sup> URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha, 2017, s. 16.

<sup>20</sup> HLUŠIČKA, P. Motivace zaměstnanců. In *Firemni-sociolog.cz* [online]. 25. 2. 2013 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://www.firemni-sociolog.cz/cz/>

<sup>21</sup> URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha, 2017, s. 16–17.

Pro tyto lidi je důležité si například zvětšovat své profesní hodnocení, tedy považovat se za nezbytný článek v organizaci. Řada zaměstnanců tedy raději uspokojuje své nehmotné potřeby, kterým dává před hmotnými faktory (tedy penězi) přednost.<sup>22</sup>

### **Motivace hmotná**

Jak již bylo naznačeno v předchozím odstavci, motivaci hmotnou představují peníze. Peníze jsou hlavní hmotnou motivací, která je pro řadu zaměstnanců nepostradatelná, dokonce právě kvůli ní vykonávají svou práci.<sup>23</sup>

Peníze vyjadřují souhrnně ekonomické zhodnocení pracovních výsledků člověka. Jsou prostředkem, kterým lze uspokojovat své ostatní potřeby. Motivační účinek ze mzdy na pracovníka záleží především na:

- velikosti mzdy, která je v závislosti na celkovém objemu mzdového fondu podniku,
- mzdové diferenciaci, která představuje vztah ke mzdě jiných pracovníků v podniku,
- závažnosti a přiměřenosti užívaných mzdových kritérií,
- působení dalších stimulačních prostředků.<sup>24</sup>

Pro hmotné faktory však platí, že s rostoucím uspokojením svých potřeb motivační účinek klesá.<sup>25</sup>

## **2.4 Motivace pracovního jednání**

V průběhu vývoje člověka se stala práce přirozenou součástí našich životů. Člověk, který vykonává svou práci, usiluje o bezchybné zvládnutí daného úkolu pouze tehdy, je-li správně motivován. „*Motivaci pracovního jednání tvoří ty psychické stavy a procesy člověka, které jej vedou k tomu, že práci přijímá jako společensky závažnou skutečnost [...] Motivace pracovního jednání vyjadřuje celkový přístup pracovníka k pracovním úkolům, jeho pracovní ochotu.*“<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* Praha, 2017, s. 16–17.

<sup>23</sup> URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* Praha, 2017, s. 16–17.

<sup>24</sup> BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol.* Praha, 1994, s. 218–219.

<sup>25</sup> URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* Praha, 2017, s. 17.

<sup>26</sup> BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol.* Praha, 1994, s. 199.

## Modely motivace pracovního jednání

Dle Bedrnové a Nového<sup>27</sup> ucelený model koncepce pracovního jednání nebyl vytvořen. Teorie zaměřené na toto téma postihují určitý motivační aspekt, který má různou závažnost. Společným východiskem, které tyto koncepce řeší, je zdůraznění významu motivace pro výkon pracovníka.

Existuje několik modelů, které se využívají:

### 1. Maslowova teorie potřeb

Nejčastější model související s motivací pracovního jednání je spojován se jménem A. Maslow. Vychází z toho, že k pracovnímu nasazení motivuje uspokojování potřeb, které mají hierarchickou povahu, jsou tedy uspokojovány postupně.<sup>28</sup>

Obr. 2 Maslowova pyramida potřeb<sup>29</sup>



<sup>27</sup> BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha, 1994, s. 203.

<sup>28</sup> URBAN, J. Motivace pracovníků a její individuální rozdíly. In: *Pracemzda.cz* [online]. 21. 10. 2016 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.pracemzda.cz/clanky/motivace-pracovniku-jeji-individualni-rozdily>.

<sup>29</sup> volně převzato od ZUCHA, R. *Praktická příprava manažera: nové metody a pohledy ve světovém kontextu*. Praha, 1993, s. 109.



## 2. Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní motivace

Bedrnová a Nový<sup>30</sup> se domnívají, že podle této teorie existují motivační podněty, které působí na pracovníka a mají dvojitý účinek. První z nich jsou vnitřní podněty, jež přímo souvisí s pracovníkem vůči vykonané práci a mají vliv na výkonnost pracovníka. Jsou označovány jako motivátory. Druhé z nich jsou vnější, dotýkají se okolností práce a pracovního zařazení. Bývají označovány jako satisfaktory.

## 3. Expektační teorie

Autorem expektační teorie je V. H. Vroom. Vajner<sup>31</sup> ve svém článku říká, že Vroomova teorie motivace je proces zaměřený na budoucnost, proto se daleko více týká očekávání než uspokojení. Opírá se o hypotézu, která udává, že lidé se uzpůsobí takovému jednání, které jim přinese největší užitek. Pokud se na tuto myšlenku podíváme z pohledu organizace, pro kterou pracují, lze říct, že zaměstnanci jsou motivováni k takovému chování, jež vyhovuje jejich zájmům.

Expektační teorie má i své vyjádření pomocí vzorce:

$$MS = E \times V$$

Zkratka MS představuje motivační sílu, písmeno E (expektace) vyjadřuje subjektivní pocit zaměstnance, že vynaložené pracovní úsilí povede k preferovanému výsledku. V je zde vyobrazeno jako valence, tedy osobně přisuzovaná hodnota očekávanému výsledku. Za tyto chtěné výsledky lze například považovat zvýšení platu a osobní rozvoj.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha, 1994, s. 204.

<sup>31</sup> VAJNER, L. *Motivace v organizacích. Úspěch: Produktivita & inovace v souvislostech*. 2010, č. 2, s. 15–16.

<sup>32</sup> TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha, 2004, s. 62–63.

### 3 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY

Vzhledem k zaměření bakalářské práce je potřeba představit Hasičský záchranný sbor České republiky, kterým je jednotný bezpečnostní sbor, jehož základním úkolem je chránit životy a zdraví obyvatel, životní prostředí, zvířata a majetek před požáry a jinými mimořádnými událostmi a krizovými situacemi.<sup>33</sup>

Hasičský záchranný sbor je jednou ze základních složek integrovaného záchranného systému a je současně koordinátorem a páteří tohoto systému. Při plnění svých úkolů, které stanovuje zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, spolupracuje s ostatními složkami integrovaného záchranného systému a dalšími institucemi, jako jsou například správní úřady, orgány samosprávy, ale i s právníky a fyzickými osobami. Tato vzájemná spolupráce stanovuje práva a povinnosti při poskytování pomoci a informací při řešení mimořádné události.

Obr. 3 Znak Hasičského záchranného sboru ČR<sup>34</sup>



<sup>33</sup> ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2015, částka 135, § 1 odst. 1 [cit. 2022-03-25] Dostupné z : <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320>.

<sup>34</sup> Hasičský záchranný sbor České republiky: Úvodní strana. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/>

### 3.1 Historický vývoj požární ochrany

Oheň provází lidstvo již od počátku jeho existence a také přísloví „dobrý sluha, ale zlý pán“ vystihuje smysl krocení a zdolávání tohoto živlu. První zmínky o systematickém hašení v naší zemi se datují od 14. století. Tyto zmínky hovoří nejen o hašení, ale i o snaze předcházet požárům. Občanům bylo uloženo opatrné zacházení s ohněm tak, aby se nestalo žádné neštěstí. Dalším větším milníkem pro společné zdolávání požárů přinesl první požární řád. Tento řád byl vytvořen v 17. století v Novém Městě pražském a stanovil místa, kde musela být „hasičská technika“, tedy vozy, které byly obity žebříky a háky, spolu s malými a velkými stříkačkami.<sup>35</sup>

K založení prvního profesionálního sboru došlo 23. března roku 1853 v Praze. Magistrát se v tu dobu rozhodl udržovat si svůj pořádek v ulicích, a tak založil tento sbor. Dne 16. srpna téhož roku přijal 30 nových „hasičů“, kteří byli zaměstnáni také jako metaři, ti se kromě hašení ohňů a výcviku s tehdejší hasičskou technikou zabývali dalších 13 let zemetání ulic. V dalších letech vznikaly i v ostatních městech republiky profesionální hasičské sbory, které si prošly řadou změn.<sup>36</sup>

Vzhledem k autorovu zaměření bakalářské práce i na Jihočeský kraj by se rád soustředil na stručnou historii prvních profesionálů, kteří v roce 1864 působili v Českých Budějovicích.

Psal se rok 1864, když byli čtyři muži hasičské stráže Českých Budějovic vysláni do Prahy, aby nabyli nové zkušenosti. Město dále vytvořilo dvě stráže po pěti mužích, ti zajišťovali hasičskou službu po celý den. Tamní hasičský sbor byl založen 20. května roku 1866 a měl tři placené hasiče, kteří byli určeni přímo pro hasičskou službu. Dalších šest mužů, kteří byli ustanoveni z řad policistů, bylo v pohotovosti pro případ potřeby. V této době České Budějovice své dobrovolné hasiče ještě neměly. V roce 1868 byla městem zakoupena parní stříkačka a v roce 1914 čtyřkolový žebřík.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> SKALSKÁ, K., HANUŠKA Z., DUBSKÝ M. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana: modul I*. Praha, 2010, s. 5.

<sup>36</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015, s. 17.

<sup>37</sup> NITRA, J. *Pompiéři, požárníci, hasiči: dějiny českého hasičství*. 2. přeprac. vyd. Praha, 2020. s. 75.

Obr. 4 Parní stříkačka v Českých Budějovicích<sup>38</sup>



Hasičský záchranný sbor České republiky vznikl roku 1995, a to novelou zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů jako nástupce Sboru požární ochrany. V průběhu let se společně s prací hasičů měnil i název této profese – hasiči, později požárníci a v dnešní době opět hasiči – záchranáři.<sup>39</sup> Autor bakalářské práce se domnívá, že slovo hasič je nevyhovující, a to z toho důvodu, že náplní této profese dnes není ve většině případech hašení požárů, které mimo jiné tvoří pouze 11,8 % výjezdů,<sup>40</sup> ale jde například o zásahy u dopravních nehod, úniků nebezpečných látek nebo technickou pomoc.

V průběhu vývoje měly hasičské jednotky a později i jednotky požární ochrany za hlavní úkol tzv. represí. Tento pojem se dodnes používá a bývá dle Kavana<sup>41</sup> užívaným ekvivalentem slovního spojení „mokří hasiči“. Nebezpečí požáru bylo předmětem různých právních výnosů preventivního charakteru, které později vydávali a kontrolovali městští úředníci a následně také státní úředníci. S postupem času se tito lidé stali specialisty ve svém oboru, kde byla hlavní náplní prevence. Jako optimální se jevílo, aby tito specialisté byli začleněni přímo v organizacích, které se zdoláváním požárů zabývají.

<sup>38</sup> Hasičský záchranný sbor České republiky: 150 let profesionálních hasičů v Českých Budějovicích. *Hzscr.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/clanek/150-let-profesionalnich-hasicu-v-ceskych-budejovicich.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D](http://www.hzscr.cz/clanek/150-let-profesionalnich-hasicu-v-ceskych-budejovicich.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D).

<sup>39</sup> SMETANA, M., KRATOCHVÍLOVÁ D. *Integrovaný záchranný systém a jeho složky*. Ostrava, 2007, s. 39.

<sup>40</sup> MV – GRHZS ČR. *Statistická ročenka 2020 Česká republika* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2021 [cit. 2021-11-11]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/soubor/rocenka-2020-pdf.aspx>.

<sup>41</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015, s. 17.

Tento model, v němž se jednotky požární ochrany a veřejná správa slučují, se jevil jako vhodný, a tak byl přijat zákonem č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru ČR (HZS ČR).<sup>42</sup>

Tento zákon tedy HZS ČR reorganizuje do podoby, jak ji známe dnes. V současné době se ale činnost HZS ČR upravuje podle zákona č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru), ve znění pozdějších předpisů.

### **3.2 Struktura Hasičského záchranného sboru České republiky**

Organizace HZS ČR je stanovena zákonem č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru), ve znění pozdějších předpisů. HZS ČR tedy tvoří:

- generální ředitelství,
- hasičské záchranné sbory krajů,
- záchranný útvar,
- škola.<sup>43</sup>

#### **Generální ředitelství**

Generální ředitelství je součástí Ministerstva vnitra a vykonává jeho působnost v oblasti vymezené zákony. Tuto působnost vykonává i v oblasti přípravy na mimořádné události a provádění záchranných a likvidačních prací. V čele generálního ředitelství je generální ředitel hasičského záchranného sboru, kterého jmenuje a odvolává ministr vnitra. V současnosti<sup>44</sup> je generálním ředitelem generálmajor Ing. Vladimír Vlček, Ph.D., MBA. Generální ředitelství řídí:

- hasičské záchranné sbory krajů,
- záchranný útvar.

---

<sup>42</sup> SMETANA, M., KRATOCHVÍLOVÁ D. *Integrovaný záchranný systém a jeho složky*. Ostrava, 2007, s. 40.

<sup>43</sup> ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2015, částka 135, § 5 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320>.

<sup>44</sup> 26. 11. 2021

Tyto HZS krajů jsou organizačními složkami státu a také účetními jednotkami. Výdaje a příjmy jsou nedílnou součástí rozpočtové kapitoly ministerstva. Záchranný útvar (stejně jako HZS krajů) je organizační složkou státu a účetní jednotkou. Výdaje a příjmy jsou nedílnou součástí rozpočtové kapitoly ministerstva.<sup>45</sup>

Ministerstvo vnitra dále zřizuje operační a informační středisko, které plní úkoly operačního a informačního střediska integrovaného záchranného systému. Toto operační a informační středisko je organizační částí hasičského záchranného sboru.<sup>46</sup>

### **Hasičské záchranné sbory krajů**

Hasičské záchranné sbory krajů (HZS kraje) jsou samostatnými organizačními složkami státu a jsou napojeny na rozpočtovou kapitolu Ministerstva vnitra. V jejich čele stojí ředitel. HZS kraje je správním úřadem s působností v územním obvodu příslušného vyššího územního samosprávného celku pro výkon státní správy ve věcech:

- požární ochrany,
- ochrany obyvatelstva,
- civilního nouzového plánování,
- integrovaného záchranného systému,

krizové řízení, s výjimkou oblastí veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti.<sup>47</sup>

Mezi hlavní úkoly HZS kraje patří zpracování koncepce požární ochrany kraje, vykonání státního požárního dozoru, kontrola plnění nařízení orgánů kraje, které jsou vydávány na úseku požární ochrany, odpovídání za připravenost a akceschopnost jednotek HZS kraje, dále zřizování a provozování krajského operačního a informačního střediska HZS kraje, přijímání tísňových volání na linkách 150 a 112 a další.<sup>48</sup>

### **Územní odbory, stanice a jednotky hasičského záchranného sboru krajů**

HZS krajů se dělí na územní odbory, které jsou zpravidla shodné s okresy, případně mohou být větší, protože některé územní odbory bývají slučovány. Dále vykonávají správní a organizační činnost jménem HZS kraje. Základním článkem HZS

---

<sup>45</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015, s. 20.

<sup>46</sup> ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2015, částka 135, § 6 odst. 6 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320>.

<sup>47</sup> ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2015, částka 135, § 7 odst. 4 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320>.

<sup>48</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015, s. 21.

ČR jsou stanice HZS krajů. Na území České republiky se jich nachází 241<sup>49</sup> a až na výjimky jsou v obcích s rozšířenou působností. Na těchto stanicích se nacházejí jednotky HZS kraje, které zde mají své zázemí a techniku. Pod pojmem jednotka HZS kraje si můžeme představit síly a prostředky, které má Hasičský záchranný sbor České republiky k dispozici a jsou určeny k výjezdu.<sup>50</sup>

Dle velikosti se tyto jednotky dělí na:

- odřad (větší uskupení sil a prostředků pro mezikrajskou či mezinárodní pomoc),
- četou (2 a více družstev),
- družstvo (6 hasičů s technikou),
- družstvo o sníženém početním stavu (4 hasiči s technikou),
- skupinu (2–3 hasiči s technikou).<sup>51</sup>

Autoři Martínek a Tvrdek<sup>52</sup> společně s Kavanem<sup>53</sup> tvrdí, že nejběžněji využívaná jednotka je družstvo o sníženém početním stavu.

Územní obvod hasičského záchranného sboru kraje je shodný s územním obvodem vyššího samosprávného celku, v němž má hasičský záchranný sbor kraje sídlo.<sup>54</sup> Výjimkou je HZS Středočeského kraje, jehož sídlem je Kladno.

---

<sup>49</sup> ZAORALOVÁ, N. Počet stanic HZS ČR stoupne na 250, v příštích pěti letech se zvýší počet příslušníků o 700. In *Pozary.cz* [online]. 14. 2. 2018 [cit. 2021-11-26]. Dostupné z: <https://www.pozary.cz/clanek/182860-pocet-stanic-hzs-cr-stoupne-na-250-v-pristich-peti-letech-se-zvysi-pocet-prislusniku-o-700/>.

<sup>50</sup> SKALSKÁ, K., HANUŠKA Z., DUBSKÝ M. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana: modul I*. Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010, s. 21.

<sup>51</sup> Sbíрка interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR. Praha, 2016, částka 13/2016

<sup>52</sup> MARTÍNEK, B., TVRDEK J. *Základy integrovaného záchranného systému*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2010, s. 62.

<sup>53</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015, s. 21.

<sup>54</sup> ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In Sbíрка zákonů České republiky [online]. 2015, částka 135, § 7 odst. 1, 2 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320.>, § 7 odst. 1, 2.

**Tab. 1 Názvy a sídla hasičských záchranných sborů krajů<sup>55</sup>**

Název	Sídlo
Hasičský záchranný sbor hlavního města Prahy	Praha
Hasičský záchranný sbor Středočeského kraje	Kladno
Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje	České Budějovice
Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje	Plzeň
Hasičský záchranný sbor Karlovarského kraje	Karlovy Vary
Hasičský záchranný sbor Ústeckého kraje	Ústí nad Labem
Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje	Liberec
Hasičský záchranný sbor Královéhradeckého kraje	Hradec Králové
Hasičský záchranný sbor Pardubického kraje	Pardubice
Hasičský záchranný sbor Kraje Vysočina	Jihlava
Hasičský záchranný sbor Jihomoravského kraje	Brno
Hasičský záchranný sbor Olomouckého kraje	Olomouc
Hasičský záchranný sbor Moravskoslezského kraje	Ostrava
Hasičský záchranný sbor Zlínského kraje	Zlín

Z tabulky č. 1 je zřejmé, že se na našem území nachází celkem 14 HZS krajů.

### Záchranný útvar

Záchranný útvar vznikl v Hlučíně, a to 1. ledna 2009. K tomu bylo zapotřebí několik reorganizačních změn. V průběhu roku 2000 vznikl odloučený záchranný prapor dislokovaný v posádce Hlučín. V roce 2004 tvořil základ 157. záchranného praporu, kdy tento prapor byl podřízen velitelství 15. ženijní záchranné brigády Bechyně. Usnesením vlády ČR bylo rozhodnuto o předání tohoto resortu do rukou Hasičskému záchrannému sboru ČR.<sup>56</sup> Dále vznikla Záchranná rota dislokovaná ve Zbirohu a jako třetí rota dislokovaná v Jihlavě.

Jednotky záchranného útvaru (dále jen „ZÚ“) jsou předurčeny pro řešení mimořádných událostí velkého rozsahu, živelních pohrom, přírodních kalamit, rozsáhlých požárů a technických zásahů s nutností využití speciální techniky, jíž záchranný útvar disponuje. Mezi tyto práce lze například řadit odklizení sutin zřícených objektů, práce se zemními stroji při povodních, vyprošťování techniky při dopravních nehodách, ale například i evakuaci osob a zvířat.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Příloha k zákonu č. 320/2015 Sb.

<sup>56</sup> ZÁCHRANNÝ ÚTVAR HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY: Historie Záchranného útvaru HZS ČR. *Hzscr.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-11-26]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/historie-zachranneho-utvaru-hzs-cr.aspx>.

<sup>57</sup> MV – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HZS ČR. *Hasičský záchranný sbor České republiky*. Praha: Tiskárna Ministerstvo vnitra, 2018, s. 13.



Na tyto mimořádné události vyjíždí jednotky ZÚ na místo zásahu ze své dislokace do:

- **90 minut**, pokud k výzvě k výjezdu dojde v mimopracovní době,
- **60 minut**, pokud k výzvě k výjezdu dojde v pracovní době pracovních dnů a jde o výjezd více kusů techniky nebo techniky, která se nepřevazuje po vlastní ose,
- **30 minut**, pokud k výzvě k výjezdu dojde v pracovní době pracovních dnů a jde o výjezd jednotlivé techniky s posádkou.<sup>58</sup>

ZÚ dále plní svou úlohu vzdělávacího zařízení dle zákona.<sup>59</sup> Mezi tyto školicí a výcvikové činnosti patří:

- zajišťování výcviku příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR v rozsahu, který stanovilo generální ředitelství (např. obsluha motorových řetězových pil, vedení malého plavidla, dekontaminace hasičů atd.),
- zajišťování výcviku příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR k získání řídicího oprávnění (lze získat řid. opr. typu B, C, D a E).

V neposlední řadě tento útvar plní svou činnost v oblasti odborné přípravy. Mezi tyto oblasti patří:

- kynologická příprava,
- potápěčská příprava,
- trhací práce,
- cvičení HZS krajů se speciální technikou.

## Škola

Dle zákona<sup>60</sup> je Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku součástí organizační struktury Hasičského záchranného sboru ČR. Toto vzdělávací zařízení, které má dlouholetou tradici, využívá moderní vzdělávací metody s využitím e-learningu.

---

<sup>58</sup> ZÁCHRANNÝ ÚTVAR HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY. Působnost. *Hzscr.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-11-26]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/pusobnost.aspx>.

<sup>59</sup> ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2015, částka 135, § 8 odst. 4 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320>.

<sup>60</sup> ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2015, částka 135, § 9 odst. 1, 2 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320>.

*„Mezi hlavní úkoly školy patří příprava odborníků s vyšším odborným vzděláním v oboru prevence rizik a záchranářstvím a prohlubování i ověřování odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR. Škola rovněž organizuje zkoušky odborné způsobilosti fyzických osob podle zákona o požární ochraně.“<sup>61</sup>*

### **3.3 Hasiči ve služebním poměru**

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů tvoří jednu z kategorií zaměstnaneckých vztahů ve veřejné správě. Zákon 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků, upravuje právní poměry fyzických osob, které v jednom z bezpečnostních sborů vykonávají službu. Osoby, jež jsou v takovém právním poměru, se nazývají příslušníci. Tito příslušníci pracují v bezpečnostním sboru. Bezpečnostním sborem se rozumí: Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

#### **Vznik služebního poměru**

Vzhledem k množství oprávnění a povinností, kterými příslušníci Hasičského záchranného sboru České republiky disponují, panuje zájem na tom, aby byli pro výkon ve službě psychicky i fyzicky způsobilí. Příslušný zákon<sup>62</sup> tedy stanoví podmínky, které je nutné splnit, aby mohlo ke vzniku tohoto služebního poměru dojít.

Příslušníkem se může stát osoba, která má státní občanství České republiky a dále musí:

- přijetí písemně požádat,
- být starší 18 let,
- být bezúhonná,
- splňovat stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanovena,
- být zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilá k výkonu služby,
- být plně svéprávná,

---

<sup>61</sup> MV – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HZS ČR. *Hasičský záchranný sbor České republiky*. Praha: Tiskárna Ministerstvo vnitra, 2018, s. 17.

<sup>62</sup> ČESKO. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2003, částka 121 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>.

- být oprávněná seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanovena na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- nebýt členem politické strany nebo politického hnutí, jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, tak ani odborové organizace,
- nevykonávat jinou výdělečnou činnost, s výjimkou činnosti podle § 48 odst. 4 písm. c) až e), h) a i) a § 68 odst. 2, a nebýt členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost.

Při splnění těchto podmínek služební poměr vzniká rozhodnutím služebního funkcionáře Hasičského záchranného sboru České republiky. Služební poměr vzniká dnem, který je stanoven v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. V den nástupu k výkonu služby skládá příslušník služební slib, který zní následovně.

*„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“<sup>63</sup>*

### Výsluhové nároky

Výsluhové nároky mají za cíl kompenzovat nevýhody, které s sebou služební poměr přináší. Mezi ně patří například zvýšená fyzická a psychická zátěž. Existence právních institutů v oblasti výsluhových nároků příslušníků není samoúčelná, neboť dle Tomka<sup>64</sup> má poskytování těchto nároků plnit několikero funkcí.

První z těchto funkcí, které výsluhový nárok má, je **funkce regulační**. Tato funkce je zde z důvodu regulace věkové struktury personálního obsazení bezpečnostního sboru; v tomto případě Hasičského záchranného sboru České republiky. V podmínkách služebního poměru se příslušníci namáhají mnohem více než zaměstnanci v pracovním poměru. Výsluhové nároky je mají tedy v okamžiku dosažení věku, který je pro příslušníky hraniční pro setrvání ve výkonu služby, motivovat k dobrovolnému ukončení služebního poměru.

<sup>63</sup> ČESKO. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2003, částka 121, § 17 odst. 3 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>.

<sup>64</sup> TOMEK, P. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: Anag, 2009, s. 263.

*„Je minimálně neetické, má-li být příslušník po 30 letech trvání služebního poměru propuštěn proto, že již nestačí zdravotním, fyzickým a dalším požadavkům pro výkon služebního místa.“<sup>65</sup>*

Další z funkcí je **funkce kompenzační**. Tato funkce spočívá v poskytnutí kompenzace za nepříznivé podmínky výkonu služby. Roky strávené v podmínkách služby se považují za namáhavější z hlediska časové, psychické a fyzické náročnosti. Příslušník musí také dodržovat služební kázeň a v neposlední řadě jsou mu omezována základní práva v době trvání služebního poměru.<sup>66</sup>

Třetí a poslední je **funkce sociální**. Tato funkce má za úkol příslušníkovi ulehčit přechod do jiného zaměstnání. Po skončení služebního poměru totiž příslušník většinou ztrácí své získané kvalifikace, a to může mít vliv na pokles jeho životní úrovně.<sup>67</sup>

Mezi výsluhové nároky patří:

- odchodné,
- výsluhový příspěvek,
- úmrtné,
- příspěvek na pohřeb příslušníka.

Na odchodné má příslušník právo, pokud jeho služební poměr skončil. Ten, kdo vykonával službu více než šest let, má nárok na odchodné; to neplatí, jestliže jeho služební poměr skončil propuštěním podle § 42 odst. 1 zákona o služebním poměru příslušníků. Základní výměra toho příspěvku činí jeden měsíční příjem a za každý další vykonaný rok se příspěvek zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší možná výměra odchodného činí šestnásobek měsíčního příjmu.<sup>68</sup>

Na výsluhový příspěvek vzniká nárok tehdy, pokud příslušník vykonával službu déle než 15 let. To neplatí, jestliže jeho služební poměr skončil propuštěním podle § 42 odst. 1 zákona o služebním poměru příslušníků. Základní výměra příspěvku činí 20 % měsíčního služebního příjmu. Tato výměra se zvětšuje za šestnáctý a každý další rok o 3 % měsíčního příjmu. Ovšem po dosažení dvaceti let a každý další rok se toto procento sníží na 2 %, za dvacátý šestý rok a další již jen na 1 %.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> TOMEK, P. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: Anag, 2009, s. 263.

<sup>66</sup> TOMEK, P. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: Anag, 2009, s. 264.

<sup>67</sup> TOMEK, P. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: Anag, 2009, s. 264.

<sup>68</sup> ČESKO. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2003, částka 121, § 155 a § 156. [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>.

<sup>69</sup> ČESKO. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2003, částka 121, § 157, § 158 a § 159. [cit. 2022-03-25] Dostupné z : <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>.

Služební zákon rovněž pamatuje na pozůstalé po příslušníkovi, jehož služební poměr skončil úmrtím. Proto mezi výsluhové nároky zařadil i úmrtné. Výměra toho příspěvku činí dvanáctinásobek měsíčního služebního příjmu zemřelého příslušníka. Pokud zemře příslušník mimo válečný stav na území České republiky, poskytne bezpečnostní sbor na přání pozůstalých úhradu nutných výdajů, za které se považuje například jednoduchá rakev s kovovou vložkou.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> ČESKO. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2003, částka 121, § 164 a § 164a[cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>.

## 4 JEDNOTKA SBORU DOBROVOLNÝCH HASIČŮ OBCE

K naplnění cílů bakalářské práce je zapotřebí seznámit se s jednotkou sboru dobrovolných hasičů obce a jejími úkoly. Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, specifikuje druhy jednotek požární ochrany. Pro tyto jednotky je zažitá zkratka JPO. Zmíněný zákon tedy určuje čtyři základní druhy těchto jednotek a vojenskou hasičskou jednotku:

- jednotka hasičského záchranného sboru zřízená jako **jednotka hasičského záchranného sboru kraje**, jednotka generálního ředitelství nebo jednotka záchranného útvaru hasičského záchranného sboru, která je složena z příslušníků hasičského záchranného sboru (dále jen „příslušník“) určených k výkonu služby na stanicích hasičského záchranného sboru,
- **jednotka hasičského záchranného sboru podniku**, která je složena ze zaměstnanců právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání (dále jen „zaměstnanec podniku“),
- **jednotka sboru dobrovolných hasičů obce**, která je složena z fyzických osob, které nevykonávají činnost v této jednotce požární ochrany jako své zaměstnání,
- **jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku**, která je složena ze zaměstnanců právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby, kteří nevykonávají činnost v této jednotce požární ochrany jako své zaměstnání.<sup>71</sup>

V rámci této kapitoly by bylo vhodné zmínit kategorie jednotek požární ochrany, ačkoliv se tyto informace částečně vztahují k Hasičskému záchrannému sboru ČR. Pro účely plošného pokrytí se tedy JPO dělí na jednotky:

- s územní působností zasahující i mimo území svého zřizovatele:
  - o jednotka požární ochrany I (JPO I) – jednotka hasičského záchranného sboru s územní působností zpravidla do 20 minut jízdy z místa dislokace do místa zásahu,
  - o jednotka požární ochrany II (JPO II) – jednotka sboru dobrovolných hasičů obce s členy, kteří vykonávají službu jako svoje hlavní nebo vedlejší povolání, s územní působností zpravidla do 10 minut jízdy z místa dislokace do místa samotného zásahu,

---

<sup>71</sup> ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In Sbíрка zákonů České republiky [online]. 1985, částka 34, § 65 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>.

- jednotka požární ochrany III (JPO III) – jednotka sboru dobrovolných hasičů obce s členy, kteří vykonávají službu dobrovolně, s územní působností zpravidla do 10 minut jízdy z místa dislokace do místa zásahu,
- s místní působností zasahující na území svého zřizovatele:
  - jednotka požární ochrany IV (JPO IV) – jednotka hasičského záchranného sboru podniku s členy, kteří vykonávají službu jako své povolání, nejsou však příslušníci, ale zaměstnanci podniku,
  - jednotka požární ochrany V (JPO V) – jednotka sboru dobrovolných hasičů obce s členy, kteří tuto službu vykonávají dobrovolně,
  - jednotka požární ochrany VI (JPO VI) – jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku, činnost vykonávají zaměstnanci podniku nad rámec svého zaměstnání.<sup>72</sup>

Autor této práce zpracoval přehlednou tabulku včetně operačních hodnot jednotek požární ochrany. Každý druh jednotek požární ochrany má svou operační hodnotu. Operační hodnota určuje schopnost jednotky provádět činnost při zdolávání požárů a záchranných a likvidačních prací. Tuto hodnotu utváří doba výjezdu a územní působnost. Doba výjezdu se počítá od vyhlášení poplachu pro určené prostředky a síly po výjezd z místa dislokace. Každá jednotka má právním předpisem stanovený časový úsek:

- jednotky z řad hasičů z povolání musí splňovat časový úsek do 2 minut,
- jednotky složené z hasičů z povolání i dobrovolných hasičů, kterým byla určena pohotovost mimo pracoviště, musí splňovat časový úsek do 5 minut,
- jednotky složené z řad dobrovolných hasičů musí tento časový úsek splňovat do 10 minut.

Dále operační hodnotu tvoří územní působnost. Územní působností se rozumí vzdálenost, která je optimální pro dojezd určeného druhu jednotky požární ochrany do místa zásahu. Tato hodnota je vyjádřená dobou jízdy v minutách, která vymezuje tzv. hasební obvod.<sup>73</sup>

<sup>72</sup> MARTÍNEK, B., TVRDEK J. *Základy integrovaného záchranného systému*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2010, s. 66.

<sup>73</sup> MARTÍNEK, B., TVRDEK J. *Základy integrovaného záchranného systému*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2010, s. 67.

**Tab. 2 Operační hodnota jednotek požární ochrany dle kategorií<sup>74</sup>**

Kategorie jednotky PO	JPO I	JPO II	JPO III	JPO IV	JPO V	JPO VI
Doba výjezdu [min]	2	5	10	2	10	10
Územní působnost [min]	20	10	10	není	není	není
Druh jednotky PO	HZS kraje	JSDH obce	JSDH obce	HZS podniku	JSDH obce	SDH podniku

Z uvedené tabulky je zřejmé, že jednotky sboru dobrovolných hasičů obce patří do kategorií JPO II, JPO III a JPO V. Z hlediska potřeb zřizovatele má tato jednotka většinou místní význam a to znamená, že má místní působnost, která spadá do kategorie JPO V. Některé jednotky sboru dobrovolných hasičů obce jsou v systému organizace jednotek předurčeny i k zásahům mimo území obce, která je jejím zřizovatelem. Jedná se o jednotky sboru dobrovolných hasičů vybraných obcí – tedy dvě zbylé kategorie JPO II a JPO III. Obec může požadovat úhradu nákladů za poskytnutí nasazení jednotky mimo své území po krajském úřadu.<sup>75</sup>

Jednotku sboru dobrovolných hasičů (dále jen „JSDHO“) zřizuje a spravuje obec. Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí<sup>76</sup> se zabývá také náborem členů. Je čistě na obci, jak si členy zajistí. Obec tedy může zvolit různé varianty, jednou z nich může být vyhlášení období, po které mohou eventuální zájemci projevit svůj zájem o vstup do JSDHO. Při náborech členů je potřeba, aby obec zajistila seznámení se s podmínkami vstupu do jednotky, zařídila prohlídku, popsala fungování daného sboru a v neposlední řadě také zadala úkoly, které je potřeba plnit. Výkon v této jednotce vykonávají členové, které obec do jednotky určila. Nemusí však být v pracovně právním vztahu k obci, ale mohou mít smlouvu s obcí o činnosti v jednotce.<sup>77</sup>

<sup>74</sup> Příloha k zákonu č. 133/1985 Sb., zákon České národní rady o požární ochraně.

<sup>75</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015, s. 32–33.

<sup>76</sup> HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR. *Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/metodika-zrizovani-jsdho.aspx>.

<sup>77</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015, s. 31.



Hned na úvod je potřeba zmínit častou záměnu této jednotky se sdružením dobrovolných hasičů. Na tuto častou záměnu upozorňuje i již zmíněná Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí<sup>78</sup> a Kavan.<sup>79</sup> Sdružení dobrovolných hasičů je zpravidla název občanského sdružení na úseku požární ochrany. Této nestátní organizaci však obec může poskytovat dotace na činnosti v oblasti požární ochrany.

Jednotka plní následující základní úkoly, které stanovuje příslušný zákon:<sup>80</sup>

- provádí požární zásah podle příslušné dokumentace požární ochrany nebo při soustředění a nasazování sil a prostředků,
- provádí záchranné práce při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech,
- podává neprodleně zprávy o svém výjezdu a zásahu územně příslušnému hasičskému záchrannému sboru kraje.

Tento zákon dále ukládá obci povinnost zřídit jednotku požární ochrany. Obec má ve vztahu k JSDHO tyto povinnosti:

- členům jednotky sboru dobrovolných hasičů obce za hašení požárů a záchranné práce při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech v mimopracovní době poskytuje odměnu,
- udržuje akceschopnost jednotky sboru dobrovolných hasičů obce,
- zabezpečuje odbornou přípravu členů jednotky sboru dobrovolných hasičů obce,
- zabezpečuje materiální a finanční potřeby jednotky sboru dobrovolných hasičů obce a požární ochrany,
- zajišťuje péči o členy jednotky sboru dobrovolných hasičů obce i péči o zaměstnance zařazené v jednotkách hasičských záchranných sborů podniků, členy jiných jednotek sborů dobrovolných hasičů obce nebo podniků, popřípadě i o osoby vyzvané k poskytnutí osobní pomoci podle § 18, jestliže zasahují za ztížených podmínek nebo u déle trvajících zásahu na území obce,
- poskytuje náhradu ušlého výdělku členu jednotky sboru dobrovolných hasičů obce, který se ve své pracovní době nebo v době, v níž mu plyne příjem ze

---

<sup>78</sup> HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR. *Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/metodika-zrizovani-jsdho.aspx>.

<sup>79</sup> KAVAN, Š. a kol. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech v podmínkách Jihočeského kraje*. České Budějovice, 2012, s. 21–22.

<sup>80</sup> ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 1985, částka 34>, § 70 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>.

samostatné činnosti, zúčastní zásahu při požáru nebo jiných záchranných prací při živelních pohromách, jiných mimořádných událostí nebo nařízeného cvičení či nařízené odborné přípravy,

- zabezpečuje a hradí pro členy jednotky sboru dobrovolných hasičů obce preventivní zdravotní prohlídky,
- zabezpečuje výstavbu a údržbu objektů požární ochrany a požárně bezpečnostních zařízení, zejména pro potřeby svého územního obvodu,
- zpracovává stanovenou dokumentaci požární ochrany,
- zřizuje ohlašovnu požárů a další místa, odkud lze hlásit požár,
- zabezpečuje zdroje vody pro hašení požárů a jejich trvalou použitelnost a stanoví další zdroje vody pro hašení požárů a podmínky pro zajištění jejich trvalé použitelnosti,
- umožňuje dislokaci jednotek hasičského záchranného sboru v katastrálním území obce podle nařízení kraje a přispívá na provoz a vybavení těchto jednotek,
- spolupracuje se sousedními obcemi při plnění úkolů k zabezpečení požární ochrany; za tím účelem mohou obce soustřeďovat finanční prostředky,
- organizuje preventivně výchovnou činnost.<sup>81</sup>

Členové JSDHO jsou tedy skuteční dobrovolníci, kteří bezúplatně a zcela dobrovolně poskytují svou pomoc občanům při plnění úkolů při mimořádných událostech (včetně základní pomoci).

*„Působení jednotek sboru dobrovolných hasičů je příkladem nejen vzájemně prospěšného dobrovolnictví, ale plní zejména významnou roli ve veřejně prospěšných dobrovolnických aktivitách.“<sup>82</sup>*

---

<sup>81</sup> ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 1985, částka 34, § 29 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>.

<sup>82</sup> KAVAN, Š. a kol. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech v podmínkách Jihočeského kraje*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2012, s. 21–22.

## 5 JIHOČESKÝ KRAJ

Pro splnění cíle bakalářské práce je potřeba si přiblížit Jihočeský kraj a s ním spojené konkrétní hasičské stanice, které se v tomto kraji nachází. V Jihočeském kraji je organizační struktura hasičského záchranného sboru kraje (dále jen „HZS kraje“) řízena dle organizačního řádu HZS Jihočeského kraje (dále jen „HZS JčK“).

Jihočeský kraj je vnímán jako zemědělská oblast s velkým počtem rybníků a rozvinutým lesnictvím. Kraj představuje geograficky poměrně uzavřený celek, jehož jádro tvoří jihočeská kotlina. Hranice kraje tvoří ostatní kraje České republiky, tedy Jihomoravský, kraj Vysočina, Středočeský a Plzeňský. Velkou část hranic tvoří také státní hranice s Rakouskem a Spolkovou republikou Německo. Rozloha kraje je 10 057 km<sup>2</sup>, což představuje necelých 13 % plochy České republiky. Území kraje je veřejností vnímáno spíše jako vhodné k rekreaci nežli jako průmyslově vyspělá oblast, a to díky mnoha chráněným oblastem a zřízení Národního parku Šumava.<sup>83</sup>

Jihočeský kraj patří k nejméně zalidněným oblastem v České republice. Ze sedmi okresů, které se v tomto kraji nachází, žije nejvíce obyvatel v Českých Budějovicích, konkrétně 93 500 osob, což představuje 30 % obyvatelstva v kraji.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika Jihočeského kraje. In ČSÚ [online]. 30. 6. 2006 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/c300444201>.

<sup>84</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika Jihočeského kraje. In *Businessinfo.cz* [online]. 28. 12. 2017 [cit. 2022- 02- 27]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/charakteristika-jihoceskeho-kraje/#obyv>.

Obr. 5 Mapa Jihočeského kraje<sup>85</sup>



Z obrázku č. 5 je zřejmé, že se v Jihočeském kraji nachází celkem 17 správních obvodů, které jsou vyznačeny černou tečkou ve žlutém kroužku. Pro příklad se jedná o: správní obvod Prachovice, správní obvod Týn nad Vltavou a správní obvod Soběslav.

## 5.1 Vybrané hasičské stanice

Autor bakalářské práce již v úvodu kapitoly o Jihočeském kraji zmínil, že se organizační struktura HZS JČK řídí dle organizačního řádu HZS JČK. Tato organizační struktura vypadá tak, že nejvýše postavené je krajské ředitelství, pod ním jsou dále územní odbory a jednotky HZS kraje. Ke krajskému ředitelství patří operační a informační středisko a vzdělávací, technická a účelová zařízení. Územních odborů je v Jihočeském kraji celkem sedm, tedy stejný počet jako okresů. V čele každého odboru stojí ředitel. Mezi územní odbory v Jihočeském kraji patří:

- územní odbor Český Krumlov,
- územní odbor Jindřichův Hradec,
- územní odbor Písek,
- územní odbor Prachovice,

<sup>85</sup> TOPOGRAF. Správní mapa ČR: Jihočeský kraj. *Topograf.cz* [online]. © 2006 [cit. 2021-11-11]. Dostupné z: <http://spravnimapa.topograf.cz/84363/jihocesky-kraj/>.

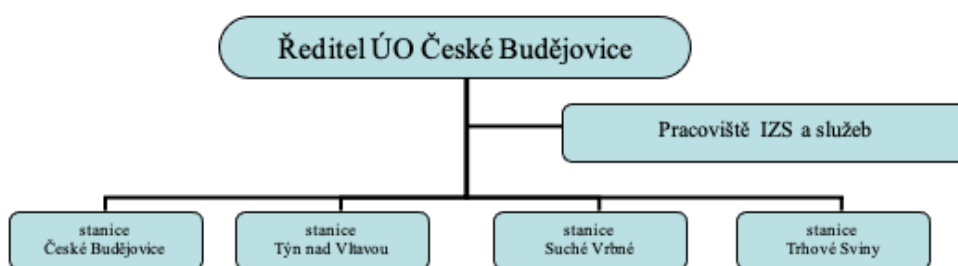
- územní odbor Strakonice,
- územní odbor Tábor,
- územní odbor České Budějovice.

Každý tento územní odbor tvoří hasičské stanice. Pro potřeby této bakalářské práce je nutné představit územní odbor České Budějovice a Tábor.

### Územní odbor České Budějovice

V čele územního odboru České Budějovice stojí ředitel Mgr. Jiří Pešek.<sup>86</sup> Pod tento odbor spadá pracoviště IZS a služeb a dále jednotlivé hasičské stanice: stanice České Budějovice, stanice Týn nad Vltavou, stanice Suché Vrbné a stanice Trhové Sviny.

Obr. 6 Schéma územního odboru České Budějovice<sup>87</sup>



Dále je potřeba si přiblížit hasičskou stanici Týn nad Vltavou, která se nachází v tomto územním odboru. Tuto stanici nalezneme na adrese: Týn nad Vltavou, Písecká 519. Jedná se o kategorii stanice P2; to znamená, že je to „stanice, která zabezpečuje výjezd družstva a je vybavena stanovenou požární technikou a výškovou technikou; stanice P2 se zřizuje v obci s počtem obyvatel

- do 15 tisíc, pokud je v obci více než 10 % budov s více než 5 nadzemními podlažími a pokud není uskutečnitelná přeprava automobilového žebříku nebo automobilové plošiny z jiné stanice nebo jednotky do 15 minut,*
- nad 15 tisíc, pokud v obci není uskutečnitelná přeprava automobilového žebříku nebo automobilové plošiny z jiné stanice nebo jednotky do 15 minut“.*<sup>88</sup>

Dále je dle zmíněné vyhlášky určen základní početní stav pro kategorii P2, a to osm příslušníků v jedné směně.

<sup>86</sup> HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR. Funkcionáři HZS JčK. *Hzscr.cz* [online]. © 2014 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/funkcionari-hzs-jck.aspx>.

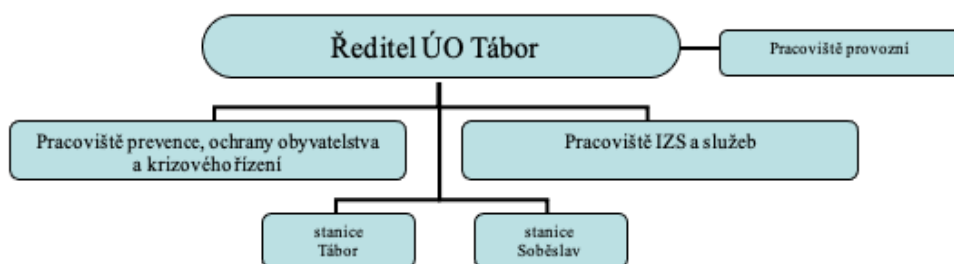
<sup>87</sup> Příloha č. 2 k organizačnímu řádu HZS Jihočeské kraje.

<sup>88</sup> Příloha č. 3 k vyhlášce č. 247/2001 Sb.

## Územní odbor Tábor

V čele tohoto odboru stojí ředitel Ing. Petr Hojsák.<sup>89</sup> Stejně jako v územním odboru České Budějovice se zde nachází pracoviště IZS a služeb a požární stanice. Navíc se zde ovšem nalézají pracoviště prevence, ochrany obyvatelstva a krizového řízení a dále provozní pracoviště. Územní odbor Tábor disponuje menším počtem stanic než odbor České Budějovice. Jedná se o stanice Tábor a Soběslav.

Obr. 7 Schéma územního odboru Tábor<sup>90</sup>



Požární stanice v Táboře je jednou ze stanic, jež se nachází v územním odboru Tábor. Leží na adrese Tábor, Chýnovská 276. Jedná se o kategorii stanice C1; což znamená, že je to „stanice umístěná v obci s počtem obyvatel do 50 tisíc, kde jednotka hasičského záchranného sboru kraje zabezpečuje výjezd dvou družstev“.<sup>91</sup>

Dále je dle zmíněné vyhlášky určen základní početní stav pro kategorii C1, a to třináct příslušníků v jedné směně.

- a) Druhou stanicí v územním odboru Tábor je Soběslav. Tato stanice se nachází na adrese Soběslav, Tyršova 485/11. Jedná se o kategorii stanice P2; což znamená, že je to „stanice, která zabezpečuje výjezd družstva a je vybavena stanovenou požární technikou a výškovou technikou; stanice P2 se zřizuje v obci s počtem obyvatel
- b) do 15 tisíc, pokud je v obci více než 10 % budov s více než 5 nadzemními podlažími a pokud není uskutečnitelná přeprava automobilového žebříku nebo automobilové plošiny z jiné stanice nebo jednotky do 15 minut,
- c) nad 15 tisíc, pokud v obci není uskutečnitelná přeprava automobilového žebříku nebo automobilové plošiny z jiné stanice nebo jednotky do 15 minut“.<sup>92</sup>

<sup>89</sup> HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR. Funkcionáři HZS JČK. *Hzscr.cz* [online]. © 2014 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/funkcionari-hzs-jck.aspx>.

<sup>90</sup> Příloha č. 2 k organizačnímu řádu HZS Jihočeské kraje

<sup>91</sup> Příloha č. 3 k vyhlášce č. 247/2001 Sb.

<sup>92</sup> Příloha č. 3 k vyhlášce č. 247/2001 Sb.

Dále je dle zmíněné vyhlášky určen základní početní stav pro kategorii P2, a to osm příslušníků na jedné směně.

### **Jednotky sboru dobrovolných hasičů obcí**

#### **Jednotka sboru dobrovolných hasičů Dolní Bukovsko**

První jednotka dobrovolných hasičů, kterou je potřeba představit, se nachází v okrese České Budějovice. Jednotka dobrovolných hasičů obce Dolního Bukovsko byla založena roku 1882 na pokyn tehdejšího tajemníka obce z důvodu častých požárů, které sužovaly obec. Brzy po tomto založení vzplanul požár, který poničil mnoho domů, jež byly ze dřeva. Sbor si počínal velmi statečně, ale proti živlu byla snaha marná. Po zkušenostech z požáru nakoupila obec u firmy Smékal čtyřkolovou stříkačku s hadicemi a výzbroj.<sup>93</sup>

Jednotka sboru dobrovolných hasičů v Dolním Bukovsku dnes čítá 32 členů.

#### **Jednotka sboru dobrovolných hasičů Lenora**

Další jednotkou je jednotka sboru dobrovolných hasičů obce Lenora, jež se nachází v okrese Prachatice. Jednotka sboru byla založena zhruba před 130 lety, ale nelze určit přesné datum. V této době zažívala rozmach místní sklárna. S tím souvisel i nárůst dělníků v obci Lenora, kteří se tam stěhovali za prací, tak vznikl požadavek založit jednotku sboru dobrovolných hasičů v obci. V současné době se jedná o jednotku kategorie JPO 5 vybavenou cisternovou automobilovou stříkačkou i dýchací technikou, jednotka čítá 15 aktivních členů.<sup>94</sup>

#### **Požární stanice Sviny**

Tato požární stanice se nachází v obci Sviny – necelých 5 km od Veselí nad Lužnicí v okrese Tábor. Dobrovolní hasiči byli potřeba zejména v důsledku častých požárů domů s doškovými střechami v obci. První zmínka ohledně dobrovolných hasičů se datuje do roku 1897, do tohoto období spadá i první zmínka v pokladních denících sboru. Dnes si hasiči svou techniku skladují a udržují v nově zrekonstruované požární zbrojnici. Jednotka sboru dobrovolných hasičů ve Svinech aktuálně čítá 9 členů.

---

<sup>93</sup> HOLŠÁN, J. a kol. *130 let sboru dobrovolných hasičů v Dolním Bukovsku*. České Budějovice: Tiskárna PROTISK, 2012, s. 13–14.

<sup>94</sup> Rozhovor s panem Lukášem Strapkem, Dis., velitelem jednotky sboru dobrovolných hasičů Lenora, dne 1. 3. 2022.

## 6 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části budou především využity poznatky z předešlé části. Dále se chce autor zabývat konkrétními otázkami ohledně motivace pro vstup a činnost jednotek požární ochrany.

V této části je provedeno empirické šetření, a to ve formě strukturovaného dotazníku s připravenými otázkami, následně je uskutečněna analýza odpovědí. Strukturovaný dotazník je zaměřen na oblast motivace v požárních jednotkách.

Cílem této práce je zjistit motivaci hasičů, kteří se rozhodli nastoupit k Hasičskému záchrannému sboru Jihočeského kraje či jednotkám sboru dobrovolných hasičů obce. Otázky byly položeny tak, aby přinesly podklady ke splnění cílů práce.

### 6.1 Použité metody a data

Pro splnění cílů této práce je využito analýzy odborné literatury a platné legislativy, která souvisí s jednotkami požární ochrany a zejména s Hasičským záchranným sborem České republiky a jednotkami sboru dobrovolných hasičů obce. Dále je pracováno s anonymním dotazníkem, který posloužil ke sběru dat a informací od příslušníků Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje a členů jednotek sboru dobrovolných hasičů obcí Sviny, Dolní Bukovsko a Lenora. Pro zastoupení Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje autor této práce vybral dvě menší stanice typu P2 a jednu stanici typu C1, která se nachází v okolí bydliště autora. Co se týče členů jednotek sboru dobrovolných hasičů obcí, autor využil kontaktů rodinných známých, kteří působí v již zmíněných dobrovolných sborech. Kritériem pro výběr těchto jednotek byla stejná územní působnost, tedy Jihočeský kraj.

V tomto případě se jedná o formu „kvantitativního výzkumu“. Výzkum probíhal od 7. 2. 2022 a skončil k poslednímu dni v měsíci únor; trval tedy 22 dní. Autor využil kontaktů, kteří přislíbili vyplnění a distribuci dotazníků v rámci celých stanic.

Dotazníkové šetření bylo provedeno v jednotkách požární ochrany. Celkově bylo respondentům položeno 31 otázek. Z toho tři otázky byly mířeny na zjištění pohlaví (graf č. 1), vzdělání (graf č. 2) a druhu požární jednotky (graf č. 3). Zbylé otázky (28) se týkaly tématu probíraného v praktické části této bakalářské práce. Z celkového počtu se vrátilo 67 dotazníků. Dotazníkové šetření probíhalo zcela anonymně. Za předpokladu, že dotazovaný respondent nesdílel unikátní přístupový odkaz, je zaručena správná příslušnost dotazníků. Vracené dotazníky byly posléze vyhodnoceny v online prostředí



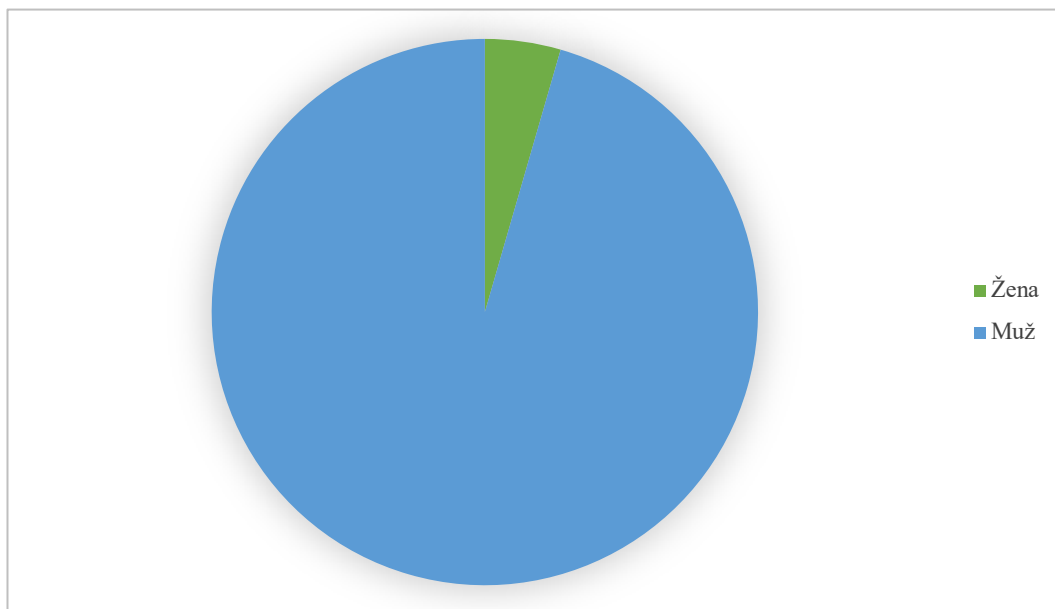
Google Form. Následující část práce tedy bude zaměřena na zpracování a rozbor výsledků, v závěru této kapitoly bude vyhodnoceno, zda byly motivační faktory pro vstup do těchto jednotek naplněny.

Z kapitoly 5.1 Vybrané hasičské stanice je zřejmé, že dotazník byl distribuován celkem 61 příslušníkům Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje. Ve stanicích Týn nad Vltavou a Soběslav vyplňovali dotazníky příslušníci všech třech směn. Ve stanici Tábor se účastnila pouze jedna směna. V jednotkách dobrovolných hasičů obce byl dotazník předán 56 osobám. Celkem bylo tedy distribuováno 117 dotazníků, autorovi této práce se zpět vrátilo již zmíněných 67 dotazníků. Z toho vyplývá, že celková návratnost činí 57,3 %.

## 6.2 Výsledky dotazníkového šetření

### 1. Pohlaví

**Graf 1 Pohlaví respondentů<sup>95</sup>**



**Tab. 3 Pohlaví respondentů<sup>96</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Muž	64	95,5 %
Žena	3	4,5 %

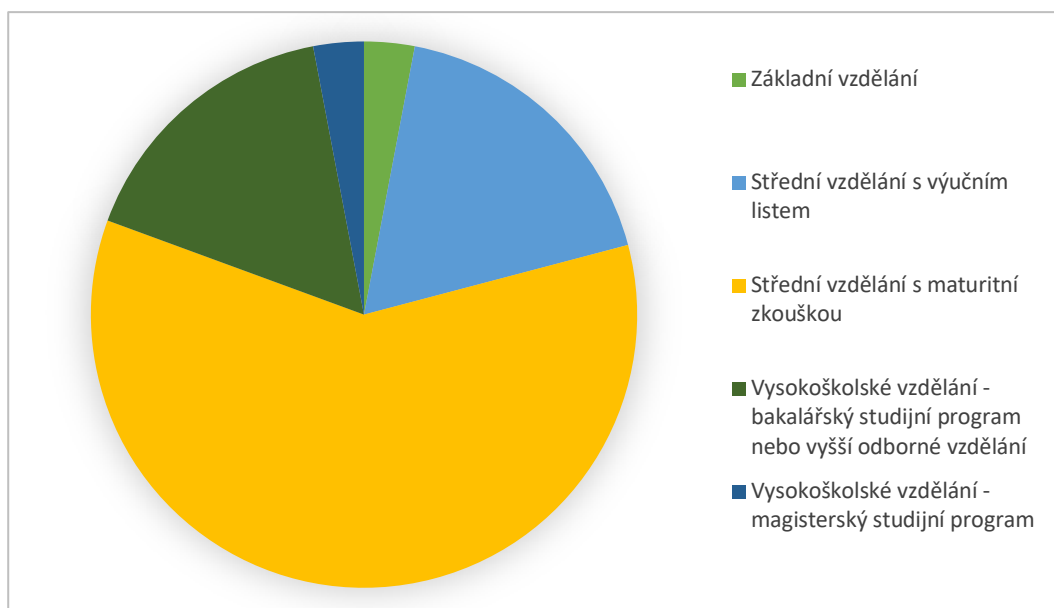
Tato otázka byla zaměřena na zjištění podílu mužů a žen, jež se zúčastnili tohoto výzkumu. Nutno podotknout, že v jednotkách Hasičského záchranného sboru ČR nejsou ženy zařazeny do výjezdu. Naopak v jednotkách sborů dobrovolných hasičů obce zařazeny být mohou a dle zjištěných výsledků také jsou. Na základě grafického vyjádření můžeme konstatovat, že procentuální rozdíl je markantní.

<sup>95</sup> Vlastní zdroj.

<sup>96</sup> Vlastní zdroj.

## 2. Dosažené vzdělání

**Graf 2 Dosažené vzdělání respondentů<sup>97</sup>**



**Tab. 4 Dosažené vzdělání respondentů<sup>98</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Základní vzdělání	2	3 %
Střední vzdělání s výučním listem	12	17,9 %
Střední vzdělání s maturitní zkouškou	40	59,7 %
Vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program nebo vyšší odborné vzdělání	11	16,4 %
Vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program	2	3 %

Další otázka byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Na výběr bylo z variant odpovědí: základní vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program

<sup>97</sup> Vlastní zdroj.

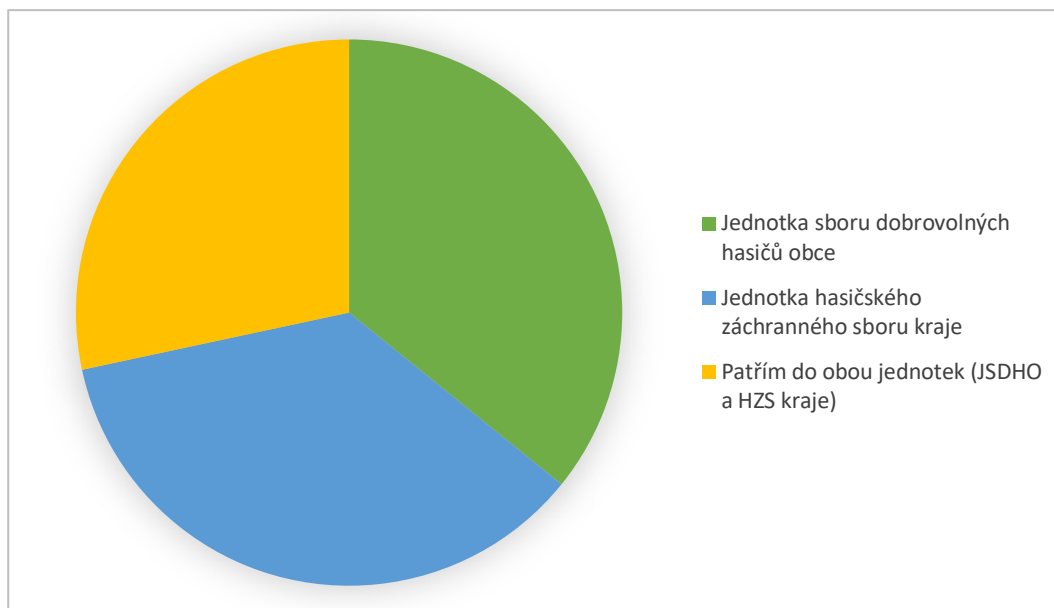
<sup>98</sup> Vlastní zdroj.

nebo vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program. Více než polovina respondentů (59,7 %) uvedla jako nejvyšší dosažené vzdělání střední vzdělání s maturitní zkouškou. Druhá nejpočetnější odpověď byla střední vzdělání s výučním listem, to uvedlo 12 respondentů (17,9 %). Ještě nižší stupeň vzdělání (základní) mají celkem dva respondenti, tedy pouhé 3 %. Z toho vyplývá, že z celkového počtu respondentů (tj. 67) minimálně 14 z nich nedosahuje minimální úrovně vzdělání pro výkon povolání v Hasičském záchranném sboru ČR, tudíž se jedná o dobrovolné hasiče v jednotkách obce.

Vysokoškolské vzdělání, které je nad požadavky Hasičského záchranného sboru ČR na pozici výjezdového hasiče, má celkem třináct respondentů. Z toho vysokoškolské v bakalářském programu nebo vyšší odborné vzdělání uvedlo jedenáct respondentů (tj. 16,4 %) a vysokoškolské vzdělání v magisterském programu uvedli dva lidé (tj. 3 %).

### 3. Jednotky požární ochrany

**Graf 3 Jednotky požární ochrany respondentů<sup>99</sup>**



**Tab. 5 Jednotky požární ochrany respondentů<sup>100</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Jednotka hasičského záchranného sboru kraje (HZS kraje)	24	35,8 %
Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce (JSDH obce)	24	35,8 %
Patřím do obou jednotek (HZS kraje a JSDH obce)	19	28,4 %

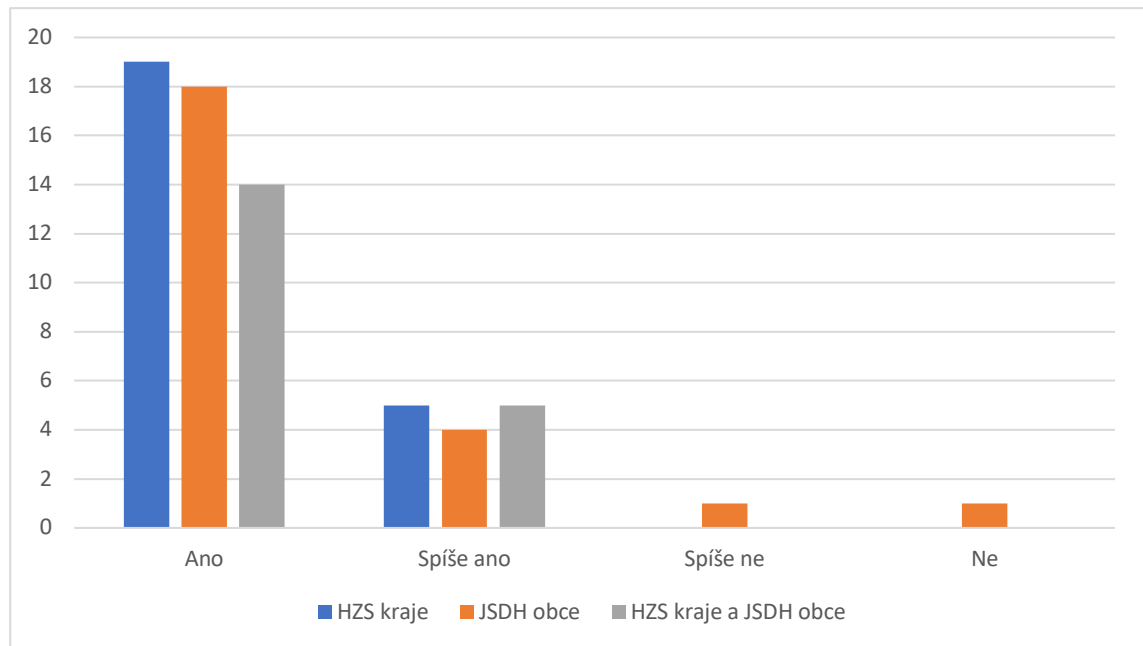
Z uvedeného grafu je zřejmé, že se více méně podařilo provést dotazníkový průzkum rovnoměrně. Stejný počet responzí poskytli hasiči z řad dobrovolných jednotek obce (35,8 %) i skupina profesionálních hasičů z jednotky hasičského záchranného sboru kraje (35,8 %). Do třetí skupiny patří ti, kteří jsou aktivní v obou sborech zároveň (28,4 %).

<sup>99</sup> Vlastní zdroj.

<sup>100</sup> Vlastní zdroj.

#### 4. Motivace pomoci lidem

**Graf 4 Motivace pomoci lidem<sup>101</sup>**

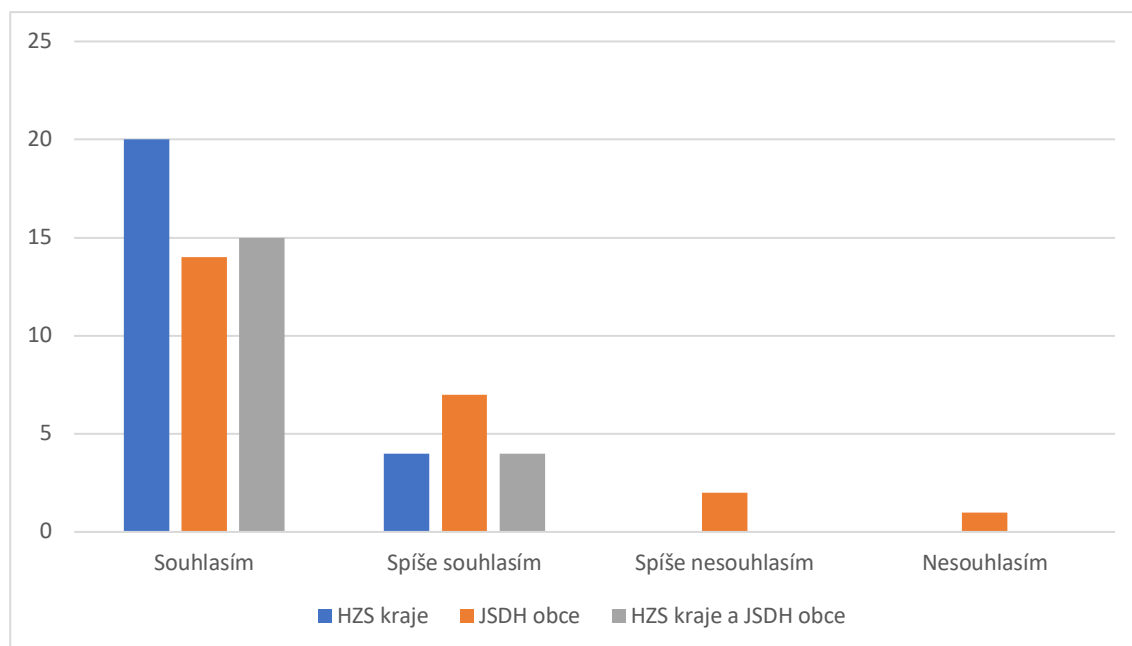


První otázka na téma, které je rozebíráno v této bakalářské práci, zněla: „Bylo pro Vás motivující nastoupit k jednotce hasičského záchranného sboru kraje či k jednotce sboru dobrovolných hasičů obce, protože jste chtěl/a pomáhat ostatním lidem?“. Varianty, které se respondentům nabízely, byly následující: ano, spíše ano, spíše ne a ne. Nejvíce odpovědí získala varianta „ano“, přiklonilo se k ní celkem 51 respondentů. Další variantou byla možnost „spíše ano“, jež zvolilo 14 respondentů. Variantu „spíše ne“ a „ne“ vybrali pouze členové z jednotky dobrovolných hasičů obce, a to po jedné responzi ke každé variantě. Přehledně jsou informace zaneseny do grafu číslo 4.

<sup>101</sup> Vlastní zdroj.

## 5. Motivace z důvodu různorodosti práce

**Graf 5 Motivace z důvodu různorodosti práce<sup>102</sup>**

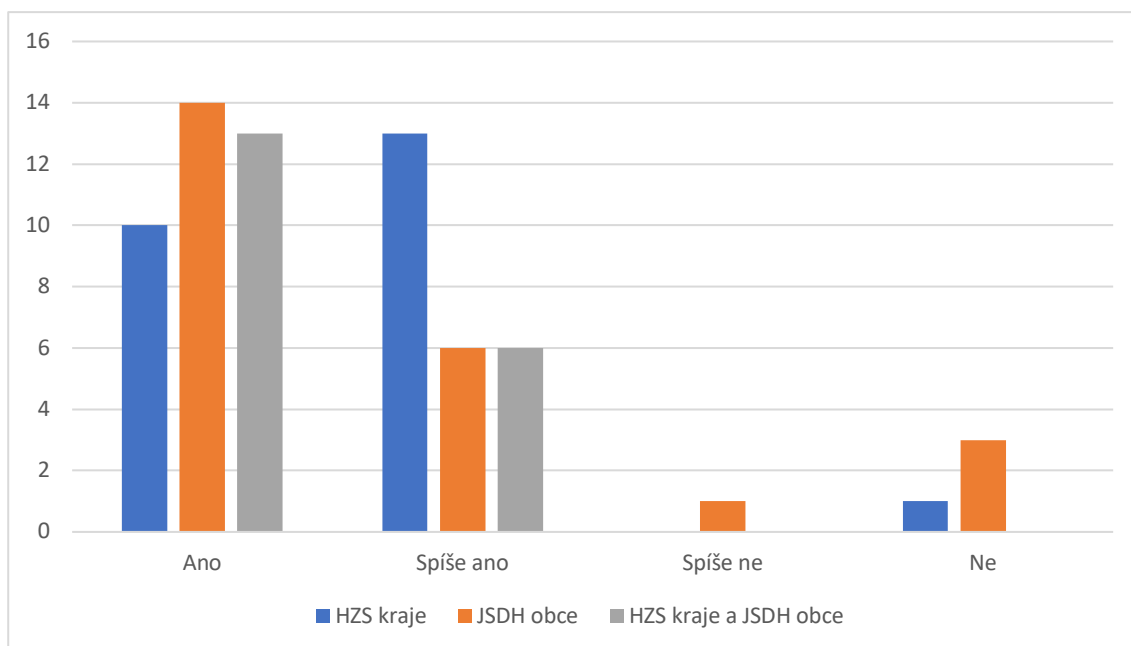


Další otázka zjišťovala, zda respondenti považují různorodost práce za motivaci ke vstupu do jednotky. Varianty, které se respondentům nabízely, byly následující: souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a nesouhlasím. Nejvíce odpovědí získala varianta „souhlasím“, kterou zvolilo 49 respondentů. Další variantu „spíše souhlasím“ vybralo 15 respondentů. Variantu „spíše nesouhlasím“ udali dva členové jednotky sboru dobrovolných hasičů obce, poslední variantu „nesouhlasím“ zvolil pouze jeden respondent, a to taktéž z řad JSDH obce.

<sup>102</sup> Vlastní zdroj.

## 6. Vnitřní faktory motivace

**Graf 6 Vnitřní faktory motivace<sup>103</sup>**



Další otázka zněla: „Byly pro Vás důležité tzv. vnitřní faktory motivace (např. nové schopnosti, viditelné výsledky, společenský význam) při nástupu k jednotce hasičského záchranného sboru kraje či k jednotce sboru dobrovolných hasičů obce?“. Varianty, které měli respondenti k výběru, byly: ano, spíše ano, spíše ne a ne. K první variantě „ano“ se přiklonilo 37 respondentů; z toho pouze 10 z řad HZS kraje, následovali respondenti činní v obou sborech, a to v počtu 13 responzí, nejvíce odpovědí zaznamenal sbor dobrovolných hasičů obce – 14 odpovědí.

V druhé variantě „spíše ano“ je viditelný rozdíl v počtu responzí. Nejvíce těchto odpovědí (13) udali hasiči z HZS kraje. Stejný počet responzí bylo zaznamenáno od dobrovolných hasičů (JSDH obce) a hasičů činných v obou sborech – vždy po 6 hlasech.

Variantu „spíše ne“ zvolil pouze jeden respondent z řad JSDH obce. Poslední variantu „ne“ zvolili celkem 4 lidé; z toho 1 z řad HZS kraje a 3 činní v obou sborech.

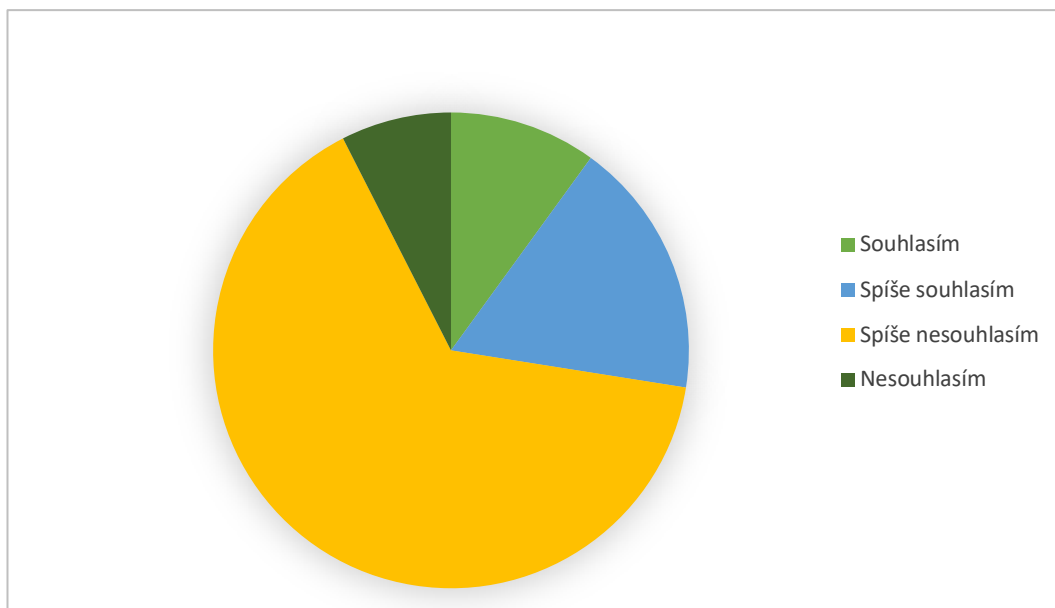
Při pohledu na graf lze jednoznačně konstatovat, že většina (92,5 %) považuje vnitřní faktory motivace za důležité.

<sup>103</sup> Vlastní zdroj.



## 7.1 Možnost kariérního postupu

**Graf 7 Možnost kariérního postupu<sup>104</sup>**



**Tab. 6 Možnost kariérního postupu<sup>105</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Souhlasím	4	9,3 %
Spíše souhlasím	7	16,3 %
Spíše nesouhlasím	26	60,5 %
Nesouhlasím	6	14 %

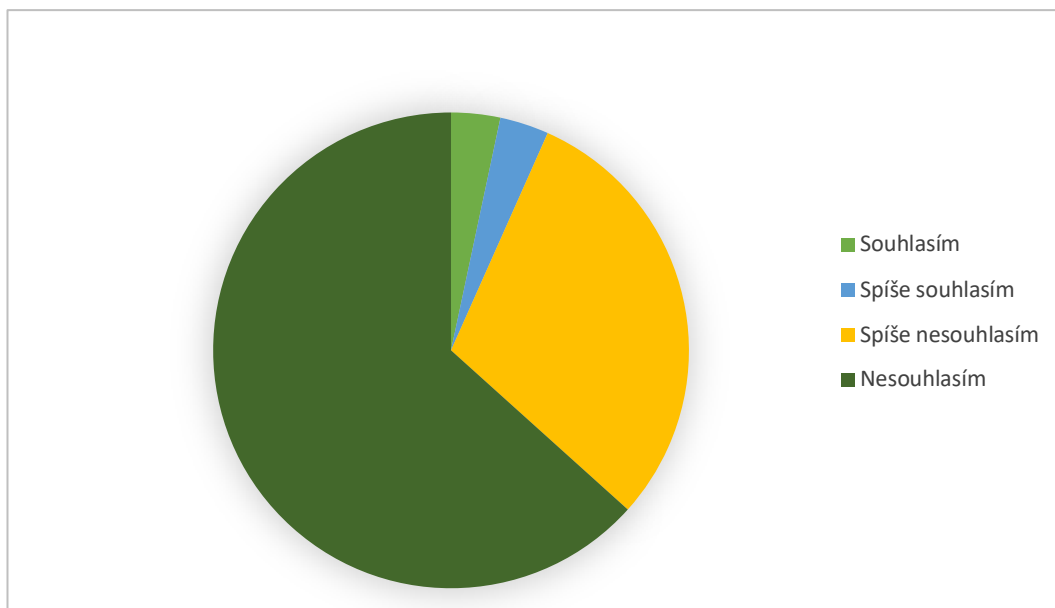
První otázka, která byla položena pouze příslušníkům HZS kraje, se ptala na to, jestli hlavní motivací ke vstupu do jednotky byla možnost kariérního postupu. Varianty, z nichž si mohli respondenti vybrat, byly: souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a nesouhlasím. Pouze 4 příslušníci s tímto tvrzením souhlasili. Druhá nejméně častá varianta „nesouhlasím“ získala 6 responzí (14 %). „Spíše souhlasím“ zvolilo 7 příslušníků (16,3 %). Nejčastější vybranou variantu „spíše nesouhlasím“ udalo 27 respondentů (60,5 %).

<sup>104</sup> Vlastní zdroj.

<sup>105</sup> Vlastní zdroj.

## 7.2 Nedostatek pracovních příležitostí v jiném sektoru

**Graf 8 Nedostatek pracovních příležitostí v jiném sektoru<sup>106</sup>**



**Tab. 7 Nedostatek pracovních příležitostí v jiném sektoru<sup>107</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Souhlasím	1	2,3 %
Spíše souhlasím	1	2,3 %
Spíše nesouhlasím	9	20,9 %
Nesouhlasím	32	74,4 %

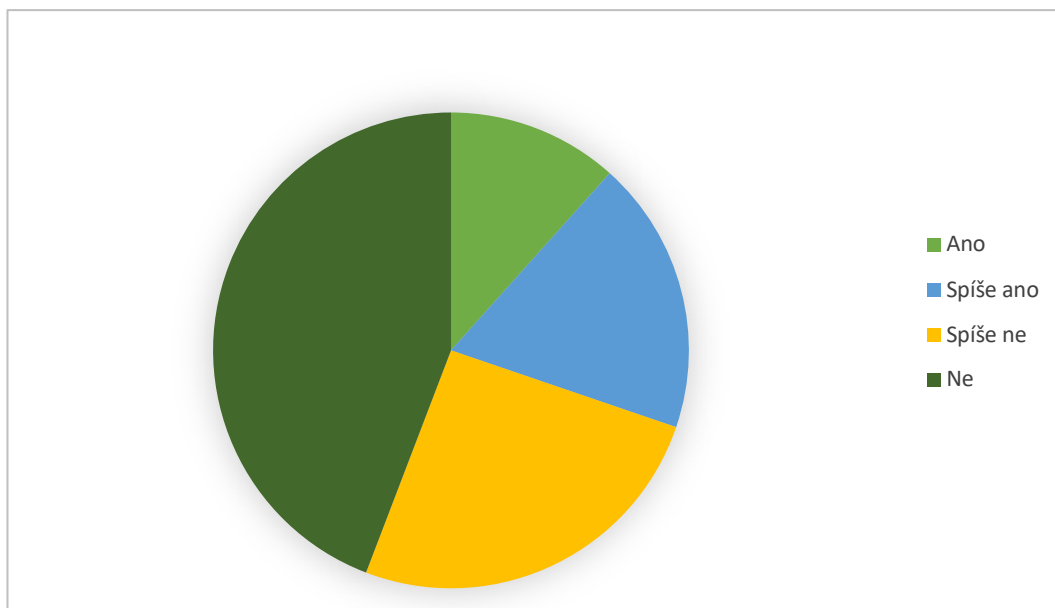
Další otázka zkoumala, zda za hlavní motivaci ke vstupu do jednotky respondenti považují nedostatek pracovních příležitostí v jiném sektoru. Opět zde bylo na výběr z variant: souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a nesouhlasím. Po jedné odpovědi získaly varianty „souhlasím“ a „spíše souhlasím“, každá tedy 2,3 %. Další z variant „spíše souhlasím“ zvolilo 9 příslušníků (20,9 %). Nejvíce responzí zaznamenala varianta „nesouhlasím“, a to 32 responzí (74,4 %).

<sup>106</sup> Vlastní zdroj.

<sup>107</sup> Vlastní zdroj.

### 7.3 Motivace z důvodu výsluhového nároku

**Graf 9 Motivace z důvodu výsluhového nároku<sup>108</sup>**



**Tab. 8 Motivace z důvodu výsluhového nároku<sup>109</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	5	11,6 %
Spíše ano	8	18,6 %
Spíše ne	11	25,6 %
Ne	19	44,2 %

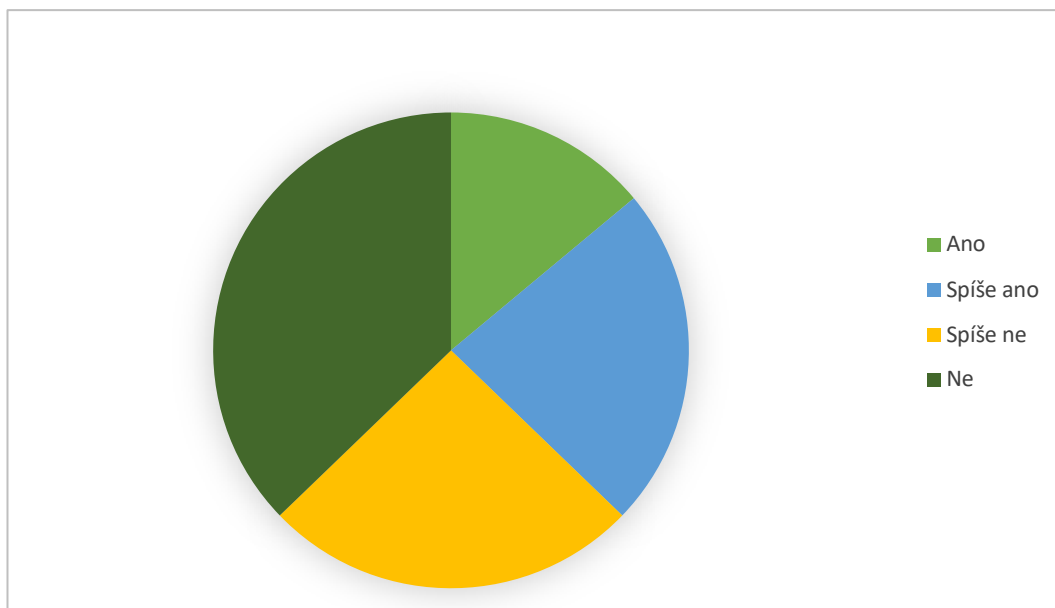
Třetí otázka zněla: „Bylo pro Vás motivující nastoupit k jednotce hasičského záchranného sboru kraje z důvodu výsluhových nároků?“. Respondentům byly nabídnuty čtyři varianty: ano, spíše ano, spíše ne a ne. Nejvíce respondentů odpovědělo „ne“, konkrétně šlo o 19 příslušníků (44,2 %). Druhou nejčastější variantou bylo „spíše ne“, což udalo 11 respondentů (25,6 %). Třetí nejčastější variantu „spíše ano“ zvolilo 8 příslušníků (18,6 %) a nejméně responzí získala varianta „ano“ (11,6 %).

<sup>108</sup> Vlastní zdroj.

<sup>109</sup> Vlastní zdroj.

## 7.4 Vnější faktory motivace

**Graf 10 Vnější faktory motivace<sup>110</sup>**



**Tab. 9 Vnější faktory motivace<sup>111</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	6	14 %
Spíše ano	10	23,3 %
Spíše ne	11	25,6 %
Ne	16	37,2 %

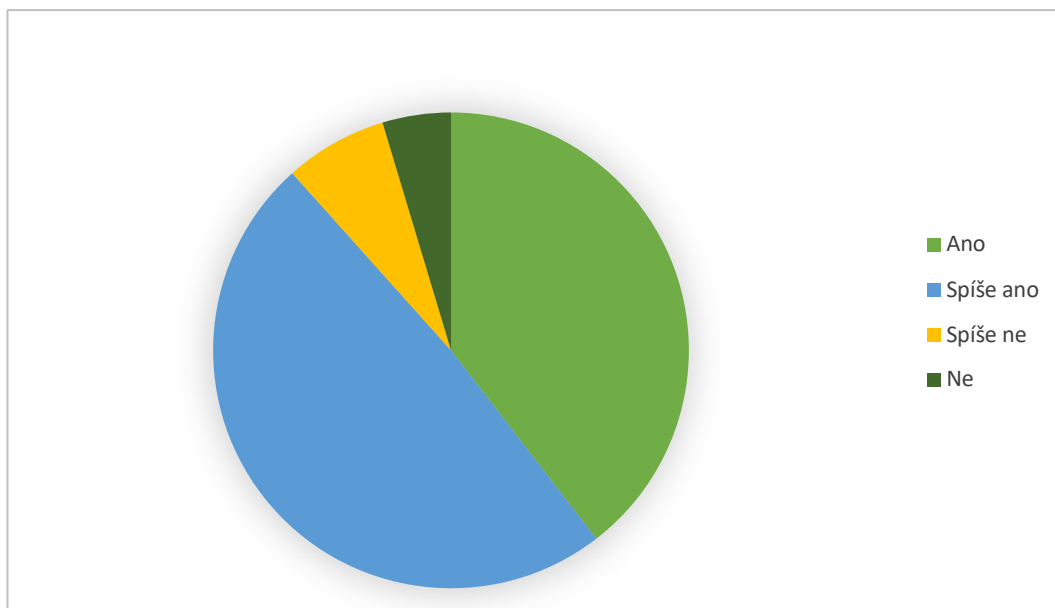
Čtvrtá otázka zněla: „Byly pro Vás důležité tzv. vnější faktory motivace (např. mzda, prémie, bonus) při nástupu k jednotce hasičského záchranného sboru kraje?“. Nabízené varianty byly: ano, spíše ano, spíše ne a ne. Nejčastější odpovědí byla varianta „ne“, kterou vybralo 16 příslušníků (37,2 %). Druhou nejčastěji vybranou odpovědí byla varianta „spíše ne“, tu udalo 11 příslušníků (25,6 %), hned za touto variantou byla možnost „spíše ano“, jež zvolilo 10 příslušníků (23,3 %). Varianta „ano“ získala 6 responzí (14 %).

<sup>110</sup> Vlastní zdroj.

<sup>111</sup> Vlastní zdroj.

## 7.5 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách HZS kraje

**Graf 11 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách HZS kraje<sup>112</sup>**



**Tab. 10 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách HZS kraje<sup>113</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	17	39,5 %
Spíše ano	21	48,8 %
Spíše ne	3	6 %
Ne	2	4,7 %

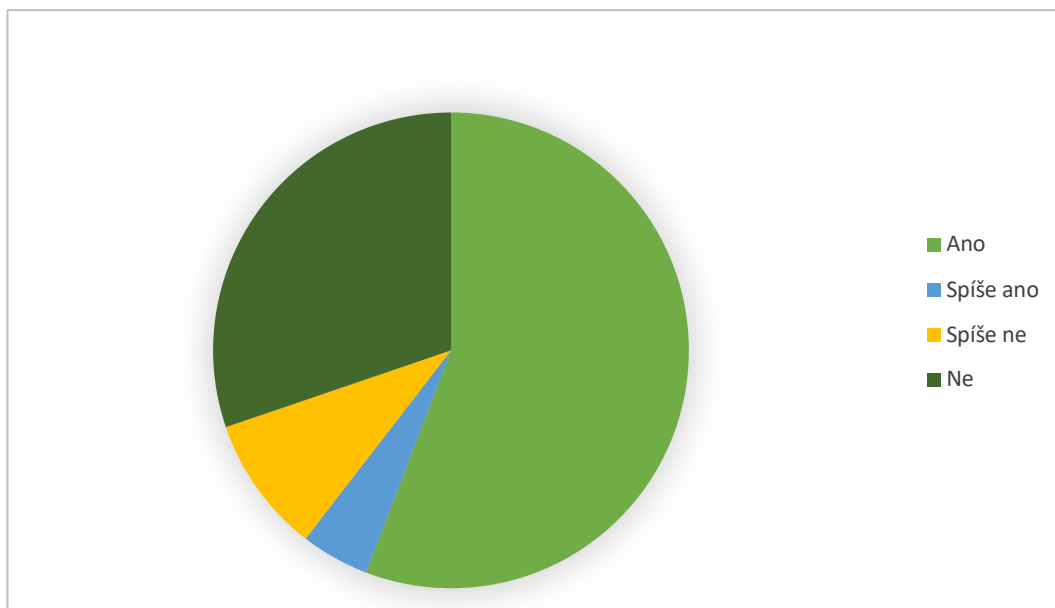
Poslední otázka zněla: „Byly tyto motivační faktory naplněny po vstupu do jednotky?“. Nabízené varianty byly: ano, spíše ano, spíše ne a ne. Při pohledu na graf je zřejmé, že pro více než tři čtvrtiny respondentů (88,3 %) byly motivační faktory naplněny zcela (17 responzí – 39,5 %) a spíše naplněny (21 responzí – 48,8 %). Celkem 5 příslušníků uvedlo, že tyto motivační faktory nebyly naplněny vůbec (4,7 %) a „spíše ne“ se objevilo třikrát (6 %).

<sup>112</sup> Vlastní zdroj.

<sup>113</sup> Vlastní zdroj.

## 8.1 Členství ve sboru dobrovolných hasičů

**Graf 12 Členství ve sboru dobrovolných hasičů<sup>114</sup>**



**Tab. 11 Členství ve sboru dobrovolných hasičů<sup>115</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	24	55,8 %
Spíše ano	2	4,7 %
Spíše ne	4	9,3 %
Ne	13	30,2 %

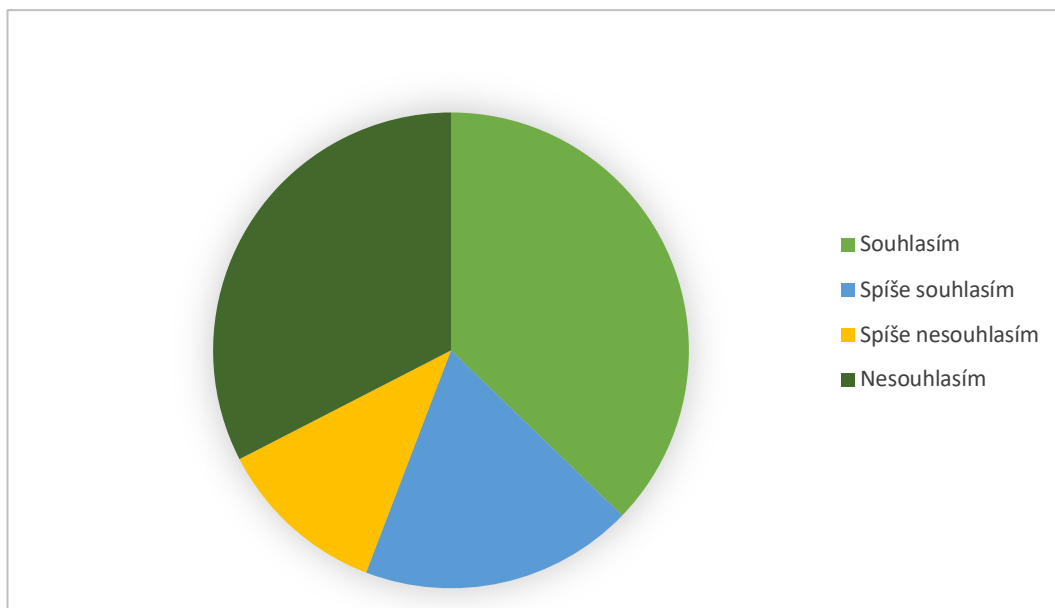
První otázka pro jednotku dobrovolných hasičů obce zněla: „Stal/a jste se dobrovolným hasičem/hasičkou jednotky obce na základě Vašeho členství ve sboru dobrovolných hasičů?“. Nabízené varianty byly: ano, spíše ano, spíše ne a ne. Z grafu je patrné, že více než polovina (55,8 %) respondentů odpověděla „ano“. Na druhou stranu je zde i mnoho respondentů (30,2 %), kteří odpověděli opačně, tedy „ne“. Mezi těmito odpověďmi zvolili respondenti také odpovědi „spíše ano“ (4,7 %) a „spíše ne“ (9,3 %).

<sup>114</sup> Vlastní zdroj.

<sup>115</sup> Vlastní zdroj.

## 8.2 Pokračování v rodinné tradici

**Graf 13 Pokračování v rodinné tradici<sup>116</sup>**



**Tab. 12 Pokračování v rodinné tradici<sup>117</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Souhlasím	16	37,2 %
Spíše souhlasím	8	18,65 %
Spíše nesouhlasím	5	11,6 %
Nesouhlasím	14	32,6 %

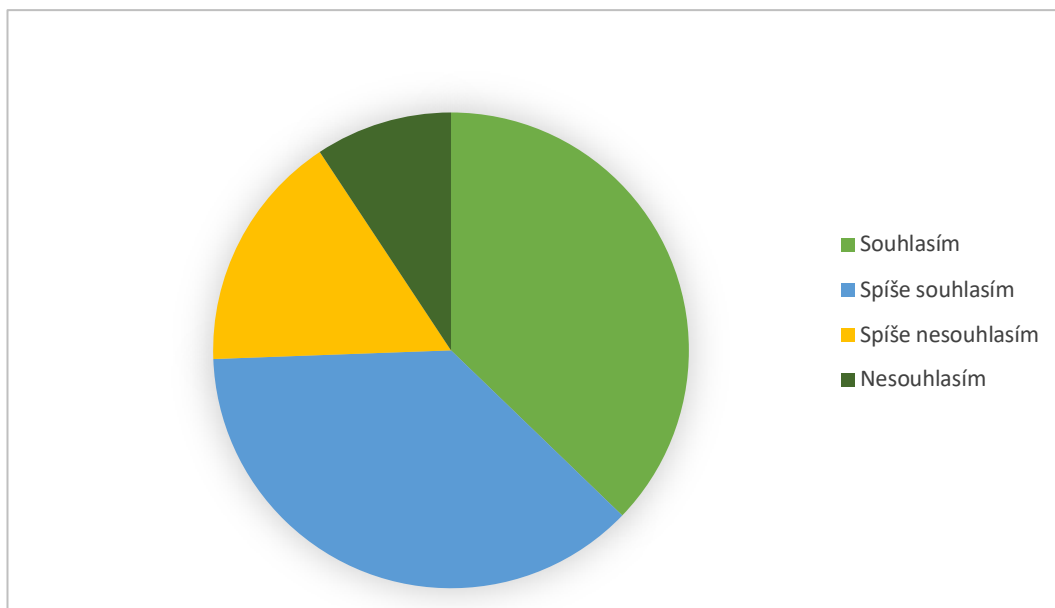
Druhá otázka byla zaměřená na to, zda hlavní motivací ke vstupu do jednotky sboru dobrovolných hasičů obce bylo pokračování v rodinné tradici. Respondenti mohli vybírat z následujících variant: souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a nesouhlasím. Nejvíce odpovědí zaznamenala varianta „souhlasím“, a to celkem 16 (37,2 %), následovala varianta „nesouhlasím“ se 14 responzemi (32,6 %). Variantu „spíše souhlasím“ udalo 8 respondentů (18,65 %) a nejméně responzí bylo zaznamenáno u varianty „spíše nesouhlasím“ – celkem 5 (11,6 %).

<sup>116</sup> Vlastní zdroj.

<sup>117</sup> Vlastní zdroj.

### 8.3 Možnost řídit a ovládat techniku

**Graf 14** Možnost řídit a ovládat techniku<sup>118</sup>



**Tab. 13** Možnost řídit a ovládat techniku<sup>119</sup>

Odpověď	Responzí	Podíl
Souhlasím	16	37,2 %
Spíše souhlasím	16	37,2 %
Spíše nesouhlasím	7	16,3 %
Nesouhlasím	4	9,3 %

Další otázka se ptala na to, zda respondenti za hlavní motivaci ke vstupu do jednotky sboru dobrovolných hasičů obce považují možnost řídit a ovládat různou techniku. Varianty, ze kterých mohli vybírat, byly následující: souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a nesouhlasím. Shodný počet responzí zaznamenala možnost „souhlasím“ a „spíše souhlasím“, a to celkem 16 (37,2 %). Další varianta „spíše nesouhlasím“ zaznamenala 7 responzí (16,3 %). Varianta „nesouhlasím“ se 4 responzemi (9,3 %) byla nejméně častá.

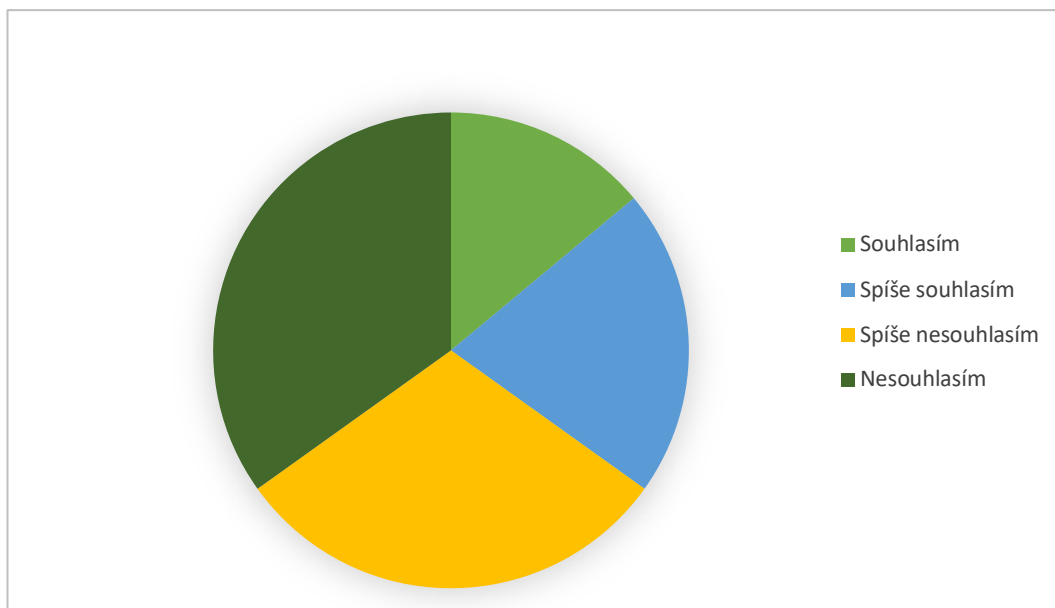
<sup>118</sup> Vlastní zdroj.

<sup>119</sup> Vlastní zdroj.



#### 8.4 Výhody plynoucí z členství v jednotce

**Graf 15 Výhody plynoucí z členství v jednotce<sup>120</sup>**



**Tab. 14 Výhody plynoucí z členství v jednotce<sup>121</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Souhlasím	6	14 %
Spíše souhlasím	9	20,9 %
Spíše nesouhlasím	13	30,2 %
Nesouhlasím	15	34,9 %

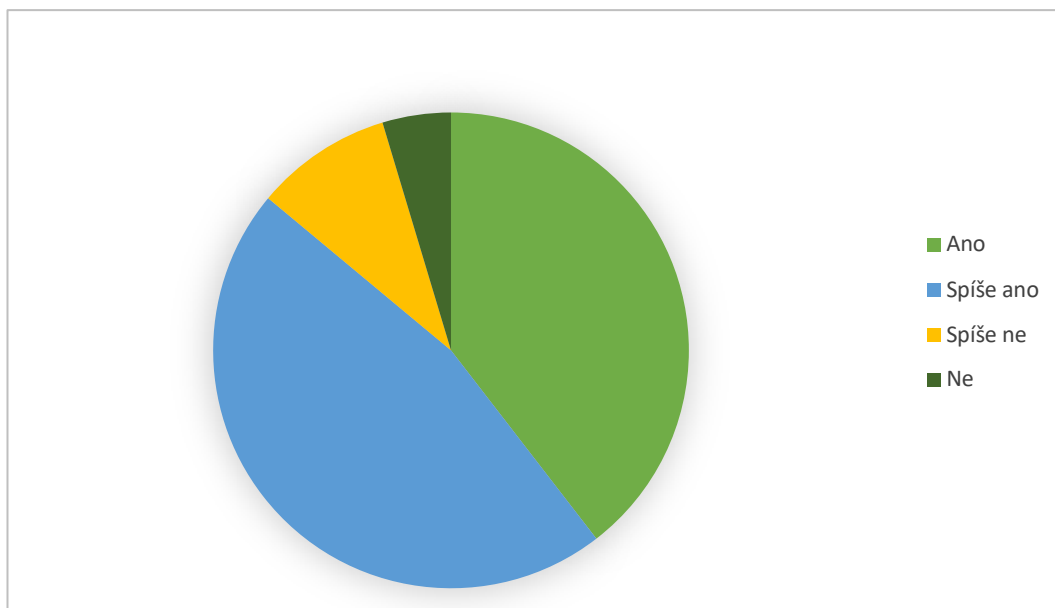
Další otázka zaměřená na dobrovolné hasiče zjišťovala, jestli za hlavní motivaci ke vstupu do jednotky sboru dobrovolných hasičů obce považují výhody plynoucí z členství v tomto sboru (např. možnost získání řidičského oprávnění nebo profesní kvalifikace). Nabízené varianty odpovědí byly: souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a nesouhlasím. Většina respondentů zvolila varianty „spíše nesouhlasím“ (30,2 %) a „nesouhlasím“ (34,9 %). Varianta „souhlasím“ se objevila celkem šestkrát (14 %) a „spíše souhlasím“ devětkrát (20,9 %).

<sup>120</sup> Vlastní zdroj.

<sup>121</sup> Vlastní zdroj.

## 8.5 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách JSDHO

**Graf 16 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách JSDHO<sup>122</sup>**



**Tab. 15 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách JSDHO<sup>123</sup>**

Odpověď	Responzí	Podíl
Ano	17	39,5 %
Spíše ano	20	46,5 %
Spíše ne	4	9,3 %
Ne	2	4,7 %

Poslední otázka byla stejná jako u příslušníků HZS kraje a zněla: „Byly tyto motivační faktory naplněny po vstupu do jednotky?“. Nabízené varianty byly: ano, spíše ano, spíše ne a ne. U varianty „ano“ a „spíše ano“ bylo zaznamenáno více než 86 % odpovědí – z toho 17 responzí u varianty „ano“ a 20 u varianty „spíše ano“. Další 4 odpovědi byly zaznamenány u varianty „spíše ne“ (9,3 %). Poslední variantu „ne“ zvolili pouze 2 hasiči (4,7 %).

<sup>122</sup> Vlastní zdroj.

<sup>123</sup> Vlastní zdroj.

### 6.3 Diskuse

Abychom mohli v této části práce přistoupit ke shrnutí dotazníkového šetření a diskusi nad zjištěnými informacemi od respondentů, je potřeba analyzovat jednotlivé skupiny otázek. První tři otázky dotazníkového šetření měly za úkol zjistit takzvaný reprezentativní (statistický) vzorek respondentů. Jedná se o pohlaví, dosažené vzdělání a druh jednotky, ve které respondent působí. Druhá skupina otázek (tedy otázky číslo 4–6) je společná pro všechny respondenty, a to bez ohledu na to, do jaké jednotky se řadí. Tyto otázky zjišťují a porovnávají jednotlivé motivační faktory, které mohou být v jednotkách požární ochrany; v našem případě tedy HZS kraje a JSDHO. Další skupinu otázek najdeme pod čísly v rozmezí 7.1–7.5. Těchto 5 otázek je zaměřeno pouze na příslušníky HZS kraje, kteří mají při nástupu a výkonu své práce jiné motivační faktory než jednotka SDHO. To je také důvod, proč jsou otázky 8.1–8.5 věnované dobrovolným hasičům z druhé zkoumané jednotky, tedy JSDHO.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 67 respondentů. Velmi překvapujícím faktem je, že z celkového počtu 67 respondentů se zúčastnily 3 ženy. Všechny tyto ženy se nacházejí v jednotce SDHO, neboť ve výjezdové jednotce HZS kraje ženy sloužit nemohou. Co naopak nebylo vůbec překvapující, je skutečnost, že necelých 60 % respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání. Tento fakt je dán především stanovením minimálního dosaženého vzdělání (střední vzdělání s maturitní zkouškou) jako podmínky přijetí do služebního poměru k hasičskému záchrannému sboru na pozici výjezdového hasiče. Na tomto výzkumu mohly participovat pouze osoby nacházející se v jednotkách požární ochrany, které není snadné oslovit. Proto můžeme konstatovat, že vzorek 67 respondentů je dostatečný.

Co se týče otázek, které byly společné pro obě skupiny jednotek požární ochrany, lze shrnout, že více než tři čtvrtiny dotázaných (tedy 76,1 %) bere jako hlavní motivaci pomáhat lidem, pouze 2 respondenti uvedli opak. Podobným způsobem respondenti odpověděli na další otázku týkající se motivace vykonávat tuto činnost především pro různorodost práce. Je to dáno především tím, že každý zásah je odlišný od toho předchozího a nikdo nikdy neví, k čemu mohou být hasiči povoláni příště. Tuto motivaci považuje 49 (73,1 %) respondentů za hlavní. Poslední společná otázka pro obě skupiny jednotek se týkala motivace na základě vnitřních faktorů. Pod těmito vnitřními faktory si lze představit všechny pocity, které ovlivňují to, že tuto práci vykonávají. U této otázky bylo překvapivé, že jednoznačně souhlasilo více hasičů z dobrovolných jednotek obce

(20,9 %) než hasičů z povolání (14,9 %). Z toho lze soudit, že dobrovolné jednotky obce častěji vykonávají tuto činnost na základě svých vnitřních pocitů, než je tomu u HZS kraje.

Autor této práce považoval za nutné dále rozdělit dotazníkové šetření na dvě části, tedy pro každou zkoumanou jednotku požární ochrany. Důvodem byla rozdílná charakteristika jednotek. První jednotka HZS kraje má příslušníky ve služebním poměru, kteří toto povolání berou jako své hlavní. S tím je spojená i možná motivace z pohledu karierního růstu, výsluhových nároků atd. Naopak druhá jednotka dobrovolných hasičů obce je ve většině případů složena z řad dobrovolníků, kteří nepobírají plat. Tím pádem může být jejich motivace vykonávat tuto činnost založena na rodinné tradici nebo výhodách, které plynou z členství v této jednotce.

Další otázky byly zaměřeny na příslušníky HZS kraje. Necelé tři čtvrtiny respondentů (74,5 %) uvedly, že spíše nebo rozhodně neberou jako hlavní motivaci možnost karierního růstu v tomto sboru. Dále se naprostá většina (95,3 %) respondentů shodla, že hlavní motivaci při nástupu k jednotce nepředstavoval nedostatek pracovních sil v jiném sektoru. Co se týče možné finanční motivace, tak ani zde příslušníci HZS kraje nevidí tento motivační faktor jako rozhodující. Výsluhové nároky nepovažuje za důležité téměř 70 % respondentů. Podobně je tomu i s vnějšími faktory motivace, jako jsou například prémie, odměny a plat. Příslušníků, kteří neberou jako hlavní motivaci vnější faktory, je celkem 62,9 %. Z těchto výsledků šetření lze usoudit, že příslušníci této jednotky berou jako hlavní motivaci pomoc ostatním lidem a je pro ně zajímavější různorodost práce než finanční odměny anebo karierní růst.

Druhá část otázek byla připravena pro skupinu JSDHO. Pro autora této práce nebylo překvapující, že členství ve sboru dobrovolných hasičů přimělo více než polovinu respondentů přidat se do výjezdové JSDHO. Na druhou stranu je zde i vyšší procento (30,2 %) respondentů, pro které tohle nebyla hlavní motivace k nástupu do jednotky. Členové SDH vytvářejí v obci komunitu, jež ve většině případů zajišťuje kulturní akce mající spojitost s požární ochranou – například hasičský ples. Tudíž si autor v tomto ohledu udělal takový názor, že členství v SDH přímo souvisí s motivací ke vstupu do JSDHO. Mnoho rodin lpí na svých rodinných tradicích a k překvapení autora se ukázalo, že u JSDHO je pokračování v rodinné tradici vcelku silný motivátor, proč se přidat k této jednotce. Tento fakt potvrdila více než polovina dotázaných respondentů (55,9 %). Mnoho dětí sní, že až vyrostou, stanou se hasiči a budou moci ovládat a řídit různou techniku. Bohužel se tak ve většině případů nestane, ale touha řídit a ovládat techniku může přetrvávat. Mnoho lidí se proto rozhodne přidat k JSDHO. To se také potvrdilo

v autorově šetření, kde skoro tři čtvrtiny respondentů uvedly, že pro ně bylo motivační nastoupit do této jednotky na základě možnosti řídit a ovládat techniku. Výhody, které mohou plynout z členství v této jednotce, nepovažují respondenti za dosti motivační. I když autor pokládá možnost získat řidičské oprávnění nebo určitou profesní kvalifikaci za velmi motivující, velká část respondentů (65 %) to tak nevnímá. V souhrnu zjištěného vyplývá, že dobrovolníci z jednotek SDHO mají stejně jako příslušníci HZS kraje velkou motivaci vykonávat tuto činnost, protože chtějí pomáhat ostatním lidem. Naopak jsou pro tyto jednotky důležitější vnitřní faktory motivace jako například společenské uznání.

Každý respondent těchto jednotek dostal na konci dotazníku poslední otázku, která se zaměřovala na naplnění motivačních faktorů uvedených výše. Je zajímavé, že obě tyto jednotky se v tomto směru shodují. Jednoznačně pro ně byly tyto motivační faktory naplněny. Z toho autor usuzuje, že nejen příslušníkům, ale i dobrovolníkům z požárních jednotek „bylo dáno, co bylo slíbeno“. V tomto případě se jedná zejména o motivaci neboli chtíč, proč tuto činnost vykonávat.

Závěrem lze konstatovat, že dotazníkové šetření splnilo zadané cíle a podařilo se zjistit, jaké jsou faktory motivace pro vstup a činnost v těchto požárních jednotkách.

## ZÁVĚR

V teoretické části bakalářské práce se autor zabýval základními termíny souvisejícími s motivací, popisem Hasičského záchranného sboru České republiky a jednotek sboru dobrovolných hasičů obce. Autor se zde věnoval také charakteristice činností, které tyto požární jednotky mají za úkol. S tím souvisí i popis Jihočeského kraje a vybraných požárních stanic, kde se uskutečňovalo autorovo šetření.

Hlavním cílem práce bylo zkoumat motivaci hasičů, kteří se rozhodli vstoupit do jedné ze zmíněných jednotek. Na základě tohoto cíle bylo zvoleno celkem 22 otázek, přičemž některé byly shodné pro obě jednotky a některé byly zaměřené pouze pro určitou jednotku. Autor této práce vybral respondenty na základě blízkosti stanic ke svému bydlišti a jejich ochotě podílet se na výzkumu. Jedinou podmínkou bylo, aby se tito respondenti nacházeli v Jihočeském kraji. Pro dosažení cíle bylo využito kvantitativního výzkumu, který byl veden strukturovaným dotazníkem. Tohoto šetření se zúčastnilo celkem 67 respondentů a z toho 3 ženy. Odpovědi byly zaznamenány a vyhodnoceny pomocí přehledných grafů a tabulek.

Z výzkumu vyplynulo, že pro příslušníky hasičského záchranného sboru kraje jsou důležitější motivační faktory pomoc lidem či různorodost práce nežli vnější faktory motivace – konkrétně plat, odměny a výsluhové nároky. Pro dobrovolníky z řad jednotek sborů dobrovolných hasičů obce je velmi motivační pokračování v rodinné tradici. Dále se ukázalo, že členové jednotek sborů dobrovolných hasičů obce se přidali k této jednotce, protože již působili ve sboru dobrovolných hasičů, tedy v občanském sdružení. Naopak více respondentů této jednotky se přiklání k tomu, že pro ně není motivační prospěch z členství v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce, kterým může být například získání řidičského oprávnění či profesní kvalifikace.

Tento výzkum byl pro autora velmi přínosný, neboť se mu podařilo potvrdit domněnku, že lidé v těchto požárních jednotkách mají stále větší zájem na ochraně cizích životů a zdraví, což je pro ně větší motivací než finanční potřeby. Dále autor doufá, že tyto informace budou užitečné i pro širokou veřejnost, která si díky této práci lépe představí práci občanů, jež se podílí na bezpečnosti České republiky.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Literární zdroje

1. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha: Prospektrum, 1994. 411 s. ISBN 80-7175-010-7
2. HELUS, Z. *Psychologie pro střední školy*. 3. přeprac. vyd. Praha: Fortuna, 2003. 119 s. ISBN 80-7168-876-2.
3. HOLŠÁN, J. a kol. *130 let sboru dobrovolných hasičů v Dolním Bukovsku*. České Budějovice: Tiskárna PROTISK, 2012. 86 s.
4. KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015. 129 s. ISBN 978-80-87472-92-7.
5. KAVAN, Š. a kol. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech v podmínkách Jihočeského kraje*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2012. 69 s. ISBN 978-80-87472-41-5.
6. MARTÍNEK, B., TVRDEK J. *Základy integrovaného záchranného systému*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2010. 169 s. ISBN 978-80-7251-338-3.
7. MASLOW, A. H. *Motivace a osobnost*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2021. 376 s. ISBN 978-80-262-1728-2.
8. MCGUINNESS, M. *Motivation for Creative People: How to Stay Creative While Gaining Money, Fame, and Reputation*. New York: Lateral Action Books, 2015. 290 s. ISBN 978-0957566446.
9. MV – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HZS ČR. *Hasičský záchranný sbor České republiky*. Praha: Tiskárna Ministerstvo vnitra, 2018. 36 s. ISBN 978-80-87544-63-1.
10. NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3. přeprac. vyd. Praha: Triton, 2014. 599 s. ISBN 978-80-7387-830-6.
11. NITRA, J. *Pompiéři, požárníci, hasiči: dějiny českého hasičství*. 2. přeprac. vyd. Praha. 352 s. ISBN 978-80-7553-796-6.
12. PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ R. *Motivace pracovního jednání*. 2. přeprac. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. 210 s. ISBN 80-7079-283-3.

13. SKALSKÁ, K., HANUŠKA Z., DUBSKÝ M. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana: modul I*. Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010. 44 s. ISBN 978-80-86640-59-4.
14. SMETANA, M., KRATOCHVÍLOVÁ D. *Integrovaný záchranný systém a jeho složky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Zdravotně sociální fakulta, 2007. 134 s. ISBN 978-80-7368-337-5.
15. TOMEK, P. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: Anag, 2009. 304 s. ISBN 978-80-7263-541-2.
16. TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada Publishing, 2004. 172 s. ISBN 80-2470-405-6.
17. URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
18. VAJNER, L. Motivace v organizacích. *Úspěch: Produktivita & inovace v souvislostech*. 2010, č. 2, s. 36. ISSN 1803-5183.
19. VÉVODA, J. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2013. 159 s. ISBN 978-80-247-4732-3.
20. WEIHRICH, H., KOONTZ, H. *Management*. Praha: East Publishing, 1998. 660 s. ISBN 80-7219-014-8.
21. ZUCHA, R. *Praktická příprava manažera: nové metody a pohledy ve světovém kontextu*. Praha: Management Press, 1993. 190 s. ISBN 8085603322.

### **Elektronické zdroje**

1. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika Jihočeského kraje. In *Businessinfo.cz* [online]. 28. 12. 2017 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/charakteristika-jihoceskeho-kraje/#obyv>.
2. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika Jihočeského kraje. In ČSÚ [online]. 30. 6. 2006 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/c300444201>.
3. HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR. 150 let profesionálních hasičů v Českých Budějovicích. *Hzscr.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: [www.hzscr.cz/clanek/150-let-profesionalnich-hasicu-v-ceskych-budejovicich.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D](http://www.hzscr.cz/clanek/150-let-profesionalnich-hasicu-v-ceskych-budejovicich.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D).



4. HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR. Funkcionáři HZS JčK. *Hzscr.cz* [online]. © 2014 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/funkcionari-hzs-jck.aspx>.
5. HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR. *Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/metodika-zrizovani-jsdho.aspx>.
6. HLUŠIČKA, P. Motivace zaměstnanců. In *Firemni-sociolog.cz* [online]. 25. 2. 2013 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://www.firemni-sociolog.cz/cz/uzitecne-informace/clanky/142-motivace-zamestnancu>.
7. MV – GŘHZS ČR. *Statistická ročenka 2020 Česká republika* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2021 [cit. 2021-11-11]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/soubor/rocenka-2020-pdf.aspx>.
8. TOPOGRAF. Správní mapa ČR: Jihočeský kraj. *Topograf.cz* [online]. © 2006 [cit. 2021-11-11]. Dostupné z: <http://spravnimapa.topograf.cz/84363/jihocesky-kraj/>.
9. URBAN, J. Motivace pracovníků a její individuální rozdíly. In: *Pracemzda.cz* [online]. 21. 10. 2016 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.pracemzda.cz/clanky/motivace-pracovniku-jeji-individualni-rozdily>.
10. VEMA. Jak motivovat zaměstnance? In *Vema.cz* [online]. 31. 8. 2021 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs/motivace-zamestnancu>.
11. ZÁCHRANNÝ ÚTVAR HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY. Historie Záchranného útvaru HZS ČR. *Hzscr.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-11-26]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/historie-zachranneho-utvaru-hzs-cr.aspx>.
12. ZÁCHRANNÝ ÚTVAR HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY. Působnost. *Hzscr.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-11-26]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/pusobnost.aspx>.
13. ZAORALOVÁ, N. Počet stanic HZS ČR stoupne na 250, v příštích pěti letech se zvýší počet příslušníků o 700. In *Pozary.cz* [online]. 14. 2. 2018 [cit. 2021-11-26]. Dostupné z: <https://www.pozary.cz/clanek/182860-pocet-stanic-hzs-cr-stoupne-na-250-v-pristich-peti-letech-se-zvysi-pocet-prislusniku-o-700/>.

## **Legislativní dokumenty**

1. ČESKO. Vyhláška č. 247 ze dne 22. června 2001 o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2001, částka 95 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-247>.
2. ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 1985, částka 34 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>.
3. ČESKO. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2003, částka 121 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>.
4. ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2015, částka 135 [cit. 2022-03-25] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320>.

## **Ostatní zdroje**

1. Rozhovor s panem Lukášem Strapkem, Dis., velitelem jednotky sboru dobrovolných hasičů Lenora, dne 1. 3. 2022.
2. Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR. Praha, 2016, částka 13/2016.

## **SEZNAM ZKRATEK**

**HZS ČR** – Hasičský záchranný sbor České republiky

**HZS JčK** – Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje

**HZS kraje** – Hasičský záchranný sbor kraje

**JPO** – jednotka požární ochrany

**JSDHO** – jednotka sboru dobrovolných hasičů obce

**ZÚ** – záchranný útvar

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obr. 1 Znázornění vztahu nedostatku, potřeb, motivace a činnosti .....	12
Obr. 2 Maslowova pyramida potřeb.....	16
Obr. 3 Znak Hasičského záchranného sboru ČR .....	18
Obr. 4 Parní stříkačka v Českých Budějovicích.....	20
Obr. 5 Mapa Jihočeského kraje .....	36
Obr. 6 Schéma územního odboru České Budějovice.....	37
Obr. 7 Schéma územního odboru Tábor .....	38

## Seznam tabulek

Tab. 1 Názvy a sídla hasičských záchranných sborů krajů .....	24
Tab. 2 Operační hodnota jednotek požární ochrany dle kategorií .....	32
Tab. 3 Pohlaví respondentů.....	42
Tab. 4 Dosažené vzdělání respondentů .....	43
Tab. 5 Jednotky požární ochrany respondentů.....	45
Tab. 6 Možnost kariérního postupu .....	49
Tab. 7 Nedostatek pracovních příležitostí v jiném sektoru.....	50
Tab. 8 Motivace z důvodu výsluhového nároku .....	51
Tab. 9 Vnější faktory motivace .....	52
Tab. 10 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách HZS kraje .....	53
Tab. 11 Členství ve sboru dobrovolných hasičů .....	54
Tab. 12 Pokračování v rodinné tradici .....	55
Tab. 13 Možnost řídit a ovládat techniku.....	56
Tab. 14 Výhody plynoucí z členství v jednotce.....	57
Tab. 15 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách JSDHO.....	58

## Seznam grafů

Graf 1 Pohlaví respondentů.....	42
Graf 2 Dosažené vzdělání respondentů.....	43
Graf 3 Jednotky požární ochrany respondentů.....	45
Graf 4 Motivace pomoci lidem .....	46
Graf 5 Motivace z důvodu různorodosti práce.....	47
Graf 6 Vnitřní faktory motivace.....	48

Graf 7 Možnost kariérního postupu .....	49
Graf 8 Nedostatek pracovních příležitostí v jiném sektoru.....	50
Graf 9 Motivace z důvodu výsluhového nároku .....	51
Graf 10 Vnější faktory motivace.....	52
Graf 11 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách HZS kraje .....	53
Graf 12 Členství ve sboru dobrovolných hasičů .....	54
Graf 13 Pokračování v rodinné tradici .....	55
Graf 14 Možnost řídit a ovládat techniku .....	56
Graf 15 Výhody plynoucí z členství v jednotce.....	57
Graf 16 Naplnění motivačních faktorů v jednotkách JSDHO .....	58

# PŘÍLOHY

## Příloha 1: *Dotazník*

Dobrý den, jmenuji se Dominik Brož a studuji na Vysoké škole evropských a regionálních studií, z. ú. Touto cestou bych Vás rád požádal o vyplnění dotazníku k bakalářské práci s názvem Motivační faktory pro vstup a činnost v jednotkách požární ochrany.

### **1. Jakého jste pohlaví?**

- a. muž,
- b. žena.

### **2. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a. základní vzdělání,
- b. střední vzdělání s výučním listem,
- c. střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- d. vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program nebo vyšší odborné vzdělání,
- e. vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program.

### **3. Do jaké požární jednotky se řadíte?**

- a. jednotka hasičského záchranného sboru kraje (HZS kraje),
- b. jednotka sboru dobrovolných hasičů obce (JSDH obce),
- c. patřím do obou jednotek (HZS kraje a JSDH obce).

### **4. Bylo pro Vás motivující nastoupit k jednotce hasičského záchranného sboru kraje či k jednotce sboru dobrovolných hasičů obce, protože jste chtěl/a pomáhat ostatním lidem?**

- a. ano,
- b. spíše ano,
- c. spíše ne,
- d. ne.

**5. Jako hlavní motivaci ke vstupu do jednotky považují různorodosti práce.**

**S tímto tvrzením:**

- a. souhlasím,
- b. spíše souhlasím,
- c. spíše nesouhlasím,
- d. nesouhlasím.

**6. Byly pro Vás důležité tzv. vnitřní faktory motivace (např. nové schopnosti, viditelné výsledky, společenský význam) k nástupu k jednotce hasičského záchranného sboru kraje či k jednotce sboru dobrovolných hasičů obce?**

- a. ano,
- b. spíše ano,
- c. spíše ne,
- d. ne.

**7. 1 Jako hlavní motivaci ke vstupu do jednotky považují možnost kariérního postupu. S tímto tvrzením:**

- a. souhlasím,
- b. spíše souhlasím,
- c. spíše nesouhlasím,
- d. nesouhlasím.

**7. 2 Jako hlavní motivaci ke vstupu do jednotky považují nedostatek pracovních příležitostí v jiném sektoru. S tímto tvrzením:**

- a. souhlasím,
- b. spíše souhlasím,
- c. spíše nesouhlasím,
- d. nesouhlasím.

**7. 3 Bylo pro Vás motivující nastoupit k jednotce hasičského záchranného sboru kraje z důvodu výsluhových nároků?**

- a. ano,
- b. spíše ano,
- c. spíše ne,
- d. ne.

- 7. 4 Byly pro Vás důležité tzv. vnější faktory motivace (např. mzda, prémie, bonus) k nástupu k jednotce hasičského záchranného sboru kraje?**
- a. ano,
  - b. spíše ano,
  - c. spíše ne,
  - d. ne.
- 7. 5 Byly tyto motivační faktory naplněny po vstupu do jednotky?**
- a. ano,
  - b. spíše ano,
  - c. spíše ne,
  - d. ne.
- 8. 1 Stal/a jste se dobrovolným hasičem/hasičkou jednotky obce na základě Vašeho členství ve sboru dobrovolných hasičů?**
- a. ano,
  - b. spíše ano,
  - c. spíše ne,
  - d. ne.
- 8. 2 Jako hlavní motivaci ke vstupu do jednotky sboru dobrovolných hasičů obce považují pokračování rodinné tradice. S tímto tvrzením:**
- a. souhlasím,
  - b. spíše souhlasím,
  - c. spíše nesouhlasím,
  - d. nesouhlasím.
- 8. 3 Jako hlavní motivaci ke vstupu do jednotky sboru dobrovolných hasičů obce považují možnost řídit a ovládat techniku. S tímto tvrzením:**
- a. souhlasím.
  - b. spíše souhlasím,
  - c. spíše nesouhlasím,
  - d. nesouhlasím.



**8. 4 Jako hlavní motivaci ke vstupu do jednotky dobrovolných hasičů obce považují výhody plynoucí z členství v tomto sboru (např. možnost získání řidičského oprávnění nebo profesní kvalifikace). S tímto tvrzením:**

- a. souhlasím,
- b. spíše souhlasím,
- c. spíše nesouhlasím,
- d. nesouhlasím.

**8. 5 Byly tyto motivační faktory naplněny po vstupu do jednotky?**

- a. ano,
- b. spíše ano,
- c. spíše ne,
- d. ne.