

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**MOTIVACE UCHAZEČŮ PRO VSTUP DO
SLUŽEBNÍHO POMĚRU U POLICIE ČESKÉ
REPUBLIKY**

Autor práce: Pavel Camrda

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: kombinovaná

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

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2023

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Pavel Camrda

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: České Budějovice

Název bakalářské práce: Motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Motivation of Applicants to Join the Service Relationship for the Police of the Czech Republic

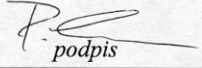

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, titul): PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

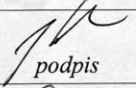
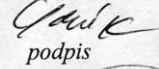

Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): duben, 2022

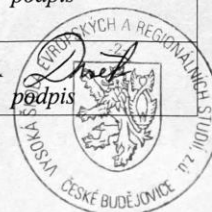
Cíl bakalářské práce:

Hlavním cílem je zjistit motivační faktory příslušníků pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. Vedlejším cílem je charakteristika služebního poměru, motivace a Policie České republiky.

Student: Pavel Camrda	2.5.2022 datum	 podpis
Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.	30.5.2022 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	17.5.2022 datum	 podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	18.5.2022 datum	 podpis
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	24.5.2022 datum	 podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval(a) 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.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Štěpánu Kavanovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

CAMRDA, P. *Motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2023. 76 s. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Klíčová slova: Motivace, Policie České republiky, služební poměr, personální stav Policie České republiky

Zvolené téma se zaměřuje na motivaci uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. V teoretické části je za užití odborné literatury popsán pojem motivace, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, orgán Policie České republiky, podmínky pro přijetí uchazečů k Policii České republiky, dále je v práci popsána aktuální personální situace u Policie České republiky.

Hlavním cílem je zjistit motivační faktory příslušníků pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. Vedlejším cílem je charakteristika služebního poměru, motivace a Policie České republiky.

V metodické části bakalářské práce autor vykonává kvalitativní výzkum formou polostrukturovaného rozhovoru s policisty ze základních organizačních článků Policie České republiky. Odpovědi respondentů autor analyzuje metodou tužka a papír otevřeným kódováním.

ABSTRACT

CAMRDA, P. *Motivation of Applicants to Join the Service Relationship for the Police of the Czech Republic*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2023. 76 pp. Supervisor: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Key words: motivation, Police of the Czech Republic, service relationship, staffing of the Police of the Czech Republic

The chosen topic will focus on the motivation of applicants to enter the service of the Police of the Czech Republic. In the theoretical part, the concept of motivation, the service relationship of members of the security forces, the institution of the Police of the Czech Republic, the conditions for the admission of applicants to the Police of the Czech Republic, and the current personnel situation in the Police of the Czech Republic will be described.

The main goal is to find out the motivational factors of applicants for entering the service of the Police of the Czech Republic. The secondary goal is to characterize the service, motivation and the Police of the Czech Republic.

In the methodological part of the bachelor thesis, the author conducts qualitative research in the form of a semi-structured interview with police officers from the basic organizational units of the Police of the Czech Republic. The author analyses the answers of the respondents using the pencil and paper open coding method.

Obsah

Úvod.....	8
1 Cíl a metodika bakalářské práce	9
2 Policie České republiky.....	11
2.1 Organizační struktura Policie České republiky	12
2.2 Služby Policie České republiky.....	15
2.3 Podmínky pro přijetí k Policii České republiky	17
3 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů	19
4 Motivace.....	23
4.1 Nástroje pracovní motivace u Policie České republiky.....	26
5 Personální situace u Policie České republiky.....	31
6 Vlastní šetření.....	34
6.2 Výsledky dotazovaného šetření.....	36
6.3 Diskuse	42
Závěr	51
Seznam použitých zdrojů	53
Seznam zkratk	58
Seznam tabulek a grafů	59
Přílohy.....	60
Příloha č. 1. - Podklad – otázky pro polostrukturovaný rozhovor	61
Příloha č. 2. - Podklad – rozhovor respondent P1	62
Příloha č. 3. - Podklad – rozhovor respondent P2.....	64
Příloha č. 4. - Podklad – rozhovor respondent P3.....	66
Příloha č. 5. - Podklad – rozhovor respondent P4.....	68
Příloha č. 6. - Podklad – rozhovor respondent P5.....	70
Příloha č. 7. - Podklad – rozhovor respondent P6.....	72
Příloha č. 8. – kódování rozhovorů do kategorií a podkategorií.....	74

Úvod

Náborová kampaň největšího bezpečnostního sboru v České republice, kterým je Policie České republiky nelze přehlédnout. Aktuálně probíhá náborová kampaň: „Práce 158x jinak!“. Této náborové kampaně je možno si povšimnout na inzertních tabulích v městské hromadné dopravě. Dále na reklamních bannerech webových stránkách internetu, se zaměřením především na sociální sítě, v kině je promítán klip kampaně před uvedením filmu a v Brně nebo Ostravě jezdí dokonce tramvaj s polepy kampaně. Kampaň „Práce 158x jinak!“, kterou na mimořádné tiskové konferenci Policejního prezidia České republiky představil dne 16. 5. 2022 policejní prezident genmjr. Martin Vondrášek, má odkazovat především na rozmanitost policejních činností, díky které si každý nový uchazeč může hned na začátku své profesní dráhy určit směr, kterým se chce vydat. Uchazeči je dále nabízeno mnoho benefitů, kdy jedním z nich je například náborový příspěvek do výše až 150.000,- Kč.

Důvod spuštění této kampaně je zcela srozumitelný, neboť Policie České republiky trpí dlouhodobým podstavem příslušníků a nedaří se jí naplnit volné pozice. Zda bude kampaň: „Práce 158x jinak!“ úspěšná, ukáže až čas. Avšak dle aktuální personální situace se bezpečnostní sbor stabilizovat nedaří. Ministr vnitra Vít Rakušan oznámil, že od 1. 1. 2023 bude základní platový tarif všech příslušníků Policie České republiky navýšen o 10 %. Tím se snaží zabránit odchodů zkušených policistů do civilní sféry a zvýšit plat nově nastupujícím policistům tak, aby povolání policisty mohlo konkurovat zaměstnáním z civilní sféry.

Policie České republiky je tak v bezvýhodné situaci, protože nemá dostatek nových příslušníků a zároveň jí odcházejí zkušení příslušníci. Celkový počet příslušníků ve služebním poměru tedy klesá a vzniká tak nebezpečí, že se v České republice zhorší bezpečnostní situace. Proč ale není práce policisty pro nové uchazeče atraktivní? Čím by měla policie nové uchazeče motivovat? Toto téma bakalářské práce bylo zvoleno, protože je skutečně aktuální a současná personální situace u Policie České republiky, pokud se bude i nadále vyvíjet stejným směrem, může ovlivnit životy nás všech.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit motivační faktory příslušníků pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. Vedlejším cílem je charakteristika služebního poměru, motivace, aktuální personální situace a bezpečnostního sboru Policie České republiky.

Teoretická část se věnuje vedlejšímu cíli bakalářské práce. V druhé kapitole, za užití odborných publikací a zdrojů, je popsán bezpečnostní sbor Police České republiky. Následně jeho struktura, dělení jednotlivých služeb policie a na závěr kapitoly, jsou uvedeny podmínky pro přijetí k Policii České republiky. Ve třetí kapitole této práce, je charakterizován služební poměr, jeho vznik, skončení a jsou zde popsány výsluhové nároky služebního poměru. Čtvrtá kapitola vysvětluje pojem motivace a uvádí tři teorie pracovní motivace: Maslowovu hierarchii potřeb, Herzbergovu motivačně-hygienickou teorii a teorii očekávání, V poslední, páté kapitole teoretické části této práce, je popsán aktuální personální stav Policie České republiky. Teoretická část je zpracována za užití metody rešerše.

Rešerše je seznam literatury k danému tématu. Provedením rešerše rozumíme nalezení a následné prostudování relevantní literatury k tématu, vytvoření celkového přehledu o problematice a stavu poznání k danému tématu práce.¹

Praktická část je věnována hlavnímu cíli této práce – zjištění motivačních faktorů příslušníků pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. K tomuto účelu je užito kvalitativní výzkumné šetření, za užití techniky polostrukturovaného rozhovoru. Získaná data jsou analyzována metodou otevřeného kódování v ruce, označovaného také jako metoda papír a tužka. Autor si stanovil výzkumnou otázku:

1. Jaké jsou motivační faktory příslušníků pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky?

Kvalitativní výzkum je výzkumem, který se zaměřuje na objevování, popis zjišťování jevů a má popisný a vysvětlující charakter. Výzkum je prováděn za pomoci dlouhého a intenzivního kontaktu s jedincem nebo skupinou. Jednou z výhod

¹ BÁRTOVÁ, T. Co je rešerše. *Knihovna ČVUT v Praze* [online]. 26. 11. 2021 [cit. 5. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <http://knihovna.cvut.cz/katalogy-a-databaze/reserse/co-je-reserse>

kvalitativního výzkumu je, že zkoumá jev v přirozeném prostředí, nevýhodou však je, že je obtížné testovat teorie a hypotézy.²

Polostrukturovaný rozhovor je jednou z metod sběru dat. Autor výzkumu má předem připravené otázky, na které se chce během rozhovoru dotazovat. Tazatel se však může od připravených otázek odklonit, a to vzhledem k reakci na odpověď dotazovaného, která je podstatná a týká se tématu. Tazatel může měnit pořadí připravených otázek a pokládat nové, další. Metoda polostrukturovaného rozhovoru se nachází na určitém pomezí mezi rozhovorem strukturovaným a rozhovorem nestrukturovaným.³

Analýzou dat se rozumí práce se získanými daty a to způsobem, který je pro zpracování dat vhodný. Cílem je nalezení odpovědi na položenou výzkumnou otázku.⁴

Otevřené kódování je technikou, jenž byla vyvinuta v oblasti analytického aparátu zakotvené teorie. Její jednoduchost a efektivnost je použitelná v širokém spektru kvalitativních výzkumů. Kódování jako takové, reprezentuje operace, které získané údaje rozebírá, konceptualizuje a skládá novým způsobem. V rámci otevřeného kódování je souvislý text roztržěn na jednotky, kdy těmto jednotkám jsou přidělena jména a s nově pojmenovanými fragmenty textu autor dále pracuje.⁵

² HENDL, J., *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, 50 s. ISBN: 80-7367-040-2.

³ HENDL, J., *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, 174 s. ISBN: 80-7367-040-2.

⁴ HENDL, J., *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, 226 s. ISBN: 80-7367-040-2.

⁵ ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007, 211 s. ISBN: 978-80-7367-313-0.

2 Policie České republiky

V první kapitole teoretické části mé bakalářské práce chci čtenáři shrnout ty nejdůležitější informace o Policii České republiky. Nejprve se budu věnovat základním informacím o Policii České republiky. Dále bych chtěl rozebrat strukturální dělení Policie České republiky a na závěr této kapitoly uvedu aktuální podmínky pro přijetí do služebního poměru k Policii České republiky.

Bezpečnostní sbor Policie České republiky

Základním právním pramenem, který určuje chod celé Policie České republiky je zákon, který nabyl účinnosti dne 1. 9. 2009, je jím zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky.⁶

Ministerstvo vnitra České republiky je kompetentní v oblasti vnitřního pořádku a bezpečností, Policie České republiky tak logicky přísluší tomuto ministerskému resortu. Policie České republiky je však od Ministerstva vnitra oddělena a tvoří ji soustava vlastních útvarů. Útvary Ministerstva vnitra ve své působnosti vytvářejí podmínky pro plnění úkolu policie, nemají však řídicí kompetence vůči Policii České republiky. Tuto kompetenci má pouze ministr, a to výlučně vůči policejnímu prezidentovi.⁷

„Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991. Slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.“⁸

Působnost Policie České republiky je primárně na území České republiky. Policie však na základě zákona nebo mezinárodní smlouvy může působit i v zahraničí. Může se jednat například o ochranu zastupitelských úřadů nebo přeshraniční pronásledování.⁹ Policie České republiky je také jednou ze základních složek

⁶ ČESKO. zák. č. 273/2008 Sb., Zákon o Policii České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 17. července 2008.

⁷ ŠTEINBACH, M., ŠLESINGER, R., ZIMMERMANN, M., BÍLEK, M., HLAVÁČOVÁ, K. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 16 s. ISBN 978-80-7598-193-6.

⁸ ČESKO. zák. č. 273/2008 Sb., Zákon o Policii České republiky. §1, §2. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 17. července 2008.

⁹ ŠTEINBACH, M., ŠLESINGER, R., ZIMMERMANN, M., BÍLEK, M., HLAVÁČOVÁ, K. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 15 s. ISBN 978-80-7598-193-6.

integrovaného záchranného systému České republiky a je tak povinna na základě zvláštních předpisů rychle a nepřetržitě zasahovat na celém území České republiky.¹⁰

Na plnění úkolů policie se podílí příslušníci policie a zaměstnanci, kteří jsou zařazeni u policie. Policisté a policistky jsou ve služebním poměru, což je specifickým znakem bezpečnostního sboru. Je třeba vyzvednout služební kázeň, která příslušníkům ukládá povinnost uposlechnout rozkaz. Příslušníci musí rozkaz uposlechnout, i kdyby tím porušili zákon (nesmí však spáchat trestný čin). Pokud rozkaz není uposlechnut, může jednání příslušníka naplnit skutkovou podstatu trestného činu. Činnost Policie České republiky je tak obsáhlá, že se na ni musí podílet i zaměstnanci v pracovním poměru. Jedná se například o personalisty, ekonomy a sekretářky.¹¹

2.1 Organizační struktura Policie České republiky

Jak již bylo zmíněno, Policie České republiky je podřízena Ministerstvu vnitra České republiky. V čele policie stojí policejní prezident, který je osobně odpovědný za činnost policie přímo ministru vnitra. Aby policie byla funkčním aparátem státu, bylo třeba ji zorganizovat tak, aby splnila své úkoly za využití stávajících sil a prostředků.

Základní organizační struktura je stanovena v § 6 zák. č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky. Rozděluje ji takto:

- 1) Policejní prezídium České republiky – v čele s policejním prezidentem
- 2) Útvary policie s celostátní působností
- 3) Krajská ředitelství policie
- 4) Útvary zřízené v rámci krajského ředitelství

Zákon nestanovuje podrobnou organizační strukturu, neboť tímto může být policie více flexibilní. Policie, tedy v případě potřeby, může v čase měnit organizační uspořádání na základě bezpečnostní situace. Podrobnější organizační struktura je stanovena interními akty řízení.¹²

¹⁰ FIALA, M., VONDRÁŠEK, D., VILÁŠEK, J. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Univerzita Karlova, 2014. 12 s. ISBN 978-80-246-2477-8.

¹¹ ŠTEINBACH, M., ŠLESINGER, R., ZIMMERMANN, M., BÍLEK, M., HLAVÁČOVÁ, K. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 13 s. ISBN 978-80-7598-193-6.

¹² HRUDKA, J., ZÁMEK, D. *Organizace a činnost policejních služeb*. Praha: Police history, 2012. 28 s. ISBN 978-80-8647-756-5.

Policejní prezídium České republiky

Jedná se o ústřední řídicí orgán Policie České republiky v čele s policejním prezidentem, kterému jsou podřízeni jeho náměstkové. V současné době má policejní prezident tři náměstky – prvního, dalším je náměstek pro službu kriminální policie a vyšetřování a třetím je náměstek pro ekonomiku.¹³

Policejní prezídium sídlí v Praze a plní především funkci strategickou, koordinační, metodickou, kontrolní a řídicí. Na policejním prezídiu dále sídlí ředitelství jednotlivých služeb – ředitelství služby dopravní policie, ředitelství služby pořádkové policie, ředitelství služby pro zbraně a bezpečnostní materiál, ředitelství služby kriminální policie a vyšetřování.¹⁴

Útvary policie s celostátní působností

Jedná se o útvary s celostátní působností a jsou specializované na určitou problematiku. Zřizuje je na návrh policejního prezidenta ministr. Většina z nich vznikla jako reakce na navýšení určité kriminality. Jako příklad můžeme uvést: Národní protidrogovou centrálu služby kriminální policie a vyšetřování, Útvar rychlého nasazení nebo Kriminalistický ústav Praha.¹⁵

Celorepublikové útvary mají své ředitele, kteří jsou podřízeni některému z náměstků policejního prezidenta, některé jsou podřízeni přímo policejnímu prezidentovi, nebo řediteli organizačního článku policejního prezidia, ojediněle řediteli jiného celorepublikového útvaru anebo, v případě Úřadu vyšetřování pro ČR, ministru vnitra.

Policie České republiky čítá třináct celorepublikových útvarů, nejmladším z nich je Národní centrála proti organizovanému zločinu služby kriminální policie a vyšetřování, tento útvar vznikl v roce 2016.¹⁶

¹³ ŠTEINBACH, M., *Třicet let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezídium ČR, 2021. 52 s. ISBN 878-80-908139-0-8.

¹⁴ HRUDKA, J., ZÁMEK, D. *Organizace a činnost policejních služeb*. Praha: Police history, 2012. 29 s. ISBN 978-80-8647-756-5.

¹⁵ HRUDKA, J., ZÁMEK, D. *Organizace a činnost policejních služeb*. Praha: Police history, 2012. 30 s. ISBN 978-80-8647-756-5.

¹⁶ ŠTEINBACH, M., *Třicet let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezídium ČR, 2021. 58 s. ISBN 878-80-908139-0-8.

Krajská ředitelství policie

Jedná se o útvary, které mají přesně vymezenou působnost. Od 1. 1. 2010 je na českém území celkem 14 krajských ředitelství Policie České republiky. Územní obvody krajských ředitelství jsou totožné s územními obvody vyšších územně samosprávních celků (krajů). V čele každého krajského ředitelství stojí ředitel, který je podřízen policejnímu prezidentovi. V krajském ředitelství jsou zřízeny územní odbory (například Územní odbor České Budějovice, Územní odbor Tábor nebo Územní odbor Český Krumlov).¹⁷

Krajská ředitelství zajišťují většinu policejních činností na území kraje a je funkčním aparátem pro dohled nad veřejným pořádkem v kraji. Ředitelství zřizuje v rámci krajského ředitelství útvary, jakými jsou například Krajská zásahová jednotka, Krajská služba kriminální policie a vyšetřování nebo Krajská pořádková jednotka.¹⁸

Útvary zřízené v rámci krajského ředitelství

Dle zák. č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky se jedná o útvary řízené krajským ředitelstvím. Tyto útvary jsou na návrh krajského ředitele zřízeny policejním prezidentem. Pod útvary zřízené v rámci krajského ředitelství bychom si mohli představit základní organizační články Policie České republiky, kterými jsou například obvodní oddělení policie, ale není tomu tak, neboť dle závazného pokynu policejního prezidenta č. 191/2008 Sb., o organizaci policie je za tyto útvary považováno: Obvodní ředitelství policie Praha I, Obvodní ředitelství policie Praha II, Obvodní ředitelství policie Praha III a Obvodní ředitelství policie Praha IV řízené Krajským ředitelstvím policie hlavního města Prahy, dále Městské ředitelství policie Plzeň řízené Krajským ředitelstvím policie Západočeského kraje, Městské ředitelství policie Brno řízené Krajským ředitelstvím policie Jihomoravského kraje, Městské ředitelství policie Ostrava řízené Krajským ředitelstvím policie Severomoravského kraje.

Dříve existující „okresní ředitelství“, tak byla zachována. Jedná se městské části, kde dochází k velké migraci osob, a tedy je zde velká anonymita a z toho plyne zvýšená

¹⁷ HRUDKA, J., ZÁMEK, D. *Organizace a činnost policejních služeb*. Praha: Police history, 2012. 31 s. ISBN 978-80-8647-756-5.

¹⁸ VANGELI, B. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2009. 81 s. ISBN 978-80-7400-142-0.

kriminalita. Policie České republiky, tak zřízením těchto ředitelství pružně reaguje na zvýšenou kriminalitu.¹⁹

2.2 Služby Policie České republiky

Členění jednotlivých služeb již není zákonem definováno, je však upraveno v interních předpisech Policie České republiky. V závazném pokynu policejního prezidenta č. 137/2009, o organizaci Policie České republiky je uveden taxativní výčet jednotlivých služeb.

- 1) Služba pro zbraně a bezpečnostní materiál
- 2) Služba pořádkové policie
- 3) Pyrotechnická služba
- 4) Služba dopravní policie
- 5) Služba kriminální policie a vyšetřování
- 6) Kriminalistickotechnická a znalecká služba
- 7) Ochranná služba
- 8) Letecká služba
- 9) Služba rychlého nasazení
- 10) Služba cizinecké policie

Mezi základní služby se řadí služba pořádkové policie, služba dopravní policie, služba cizinecké policie a služba kriminální policie a vyšetřování.²⁰

Služba pořádkové policie

Úkolem pořádkové policie je ochrana veřejného pořádku a řešení méně závažných deliktů. Pracoviště služby pořádkové policie jsou zejména obvodní oddělení (v Praze nazývána místní oddělení), oddělení hlídkové služby, pohotovostní

¹⁹ VANGELI, B. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2009. 85 s. ISBN 978-80-7400-142-0.

²⁰ HRUDKA, J., ZÁMEK, D. *Organizace a činnost policejních služeb*. Praha: Police history, 2012. 35 s. ISBN 978-80-8647-756-5.

motorizovaná jednotka, poříční oddělení, pořádkové jednotky, speciální pořádkové jednotky nebo zásahové jednotky.²¹

Tato služba je pilířem policie, neboť policisté zařazení do této služby, jsou v přímém kontaktu s občany. Jedná se o službu „univerzální“, neboť rozsah činností je obrovský a tím klade vysoké nároky na policisty této služby, a to zejména v oblasti znalosti zákonů, vyhlášek, služebních předpisů, ale také na úroveň jejich fyzické připravenosti a psychické odolnosti.

Jedná se o nejpočetnější službu policie a je personální základnou pro výběr policistů do specializovaných služeb policie.²²

Služba dopravní policie

Základním úkolem této služby je dohled nad bezpečností a plynulostí silničního provozu a projednávání deliktů v dopravě. Pracoviště služby dopravní policie jsou zejména dopravní inspektoráty (silniční dohled, skupina dopravních nehod) a dálniční oddělení.²³

Služba cizinecké policie

Činnost služby cizinecké policie lze v současnosti rozdělit na dvě oblasti, a to na činnosti prováděné na vnějších hranicích a činnosti vykonávané na území příslušných krajských ředitelství. Mezi činnosti na vnějších hranicích patří zejména ochrana hranic. Mezi činnosti vykonávané na českém území lze zařadit odhalování nelegální migrace cizinců na území České republiky a odhalování trestné činnosti cizinců související s překračováním vnitřních hranic.²⁴

Služba kriminální policie a vyšetřování

Úkolem policistů zařazených u služby kriminální policie a vyšetřování (zkráceně SKPV) je odhalovat skutečnosti, které nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin, jehož znaky jsou popsány v trestním zákoníku. Mají za úkol odhalovat pachatele

²¹ ŠTEINBACH, M., *Třicet let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezídium ČR, 2021. 77 s. ISBN 878-80-908139-0-8.

²² HRUDKA, J., ZÁMEK, D. *Organizace a činnost policejních služeb*. Praha: Police history, 2012. 55 s. ISBN 978-80-8647-756-5.

²³ ŠTEINBACH, M., *Třicet let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezídium ČR, 2021. 85 s. ISBN 878-80-908139-0-8.

²⁴ HRUDKA, J., ZÁMEK, D. *Organizace a činnost policejních služeb*. Praha: Police history, 2012. 203 s. ISBN 978-80-8647-756-5.

trestných činů. Postupují dle trestního řádu a plní úkoly policejního orgánu v průběhu trestního řízení. Trestnou činnost vyhledávají sami, na základě svých poznatků nebo na základě trestních oznámení.

Část kriminalistů se zabývá operativně pátrací činností, druhá část se věnuje vyšetřování. Specializace kriminalistů je rozdělena na kriminalitu obecnou a na kriminalitu hospodářskou. Kriminalisté vykonávají svou službu na úrovni územních odborů, na krajské úrovni a dále svou činnost vykonávají v rámci celorepublikových útvarů.²⁵

2.3 Podmínky pro přijetí k Policii České republiky

Příjímací řízení k Policii České republiky je pro uchazeče zdlouhavé, neboť obvykle trvá tři měsíce a je zahájeno doručením písemné žádosti uchazeče o přijetí do služebního poměru. Uchazeč musí splňovat následující podmínky:²⁶

- 1) Občanství České republiky
- 2) Věk nad 18 let
- 3) Plná způsobilost k právním úkonům
- 4) Bezúhonnost
- 5) Střední vzdělání a vyšší
- 6) Fyzickou, zdravotní a osobností způsobilost k výkonu služby
- 7) Není členem politické strany nebo politického hnutí
- 8) Nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost

Bezúhonnost prokazuje uchazeč dle § 14 zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů opisem z evidence rejstříků trestů.²⁷

²⁵ VOKUŠ, J. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. 50 s. ISBN 978-80-254-7700-7.

²⁶ ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. §13. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

²⁷ Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Podmínky přijetí do služebního poměru*. [online]. [cit.

Fyzická způsobilost uchazeče se posuzuje formou testu tělesné zdatnosti před komisí, která uchazeče hodnotí v jednotlivých disciplínách. Jedná se o čtyři disciplíny – člunkový běh (4x10m), klik vzpor ležmo (opakovaně), celomotorický test (trvání 2 minuty) a běh na 1000 metrů. Jednotlivé disciplíny jsou bodově hodnoceny, lepší fyzický výkon = více bodů. Uchazeč musí v každé disciplíně získat minimálně 4 body, v celkovém součtu však musí uchazeč získat minimálně 36 bodů.²⁸

Zdravotní způsobilost je posuzována služebním lékařem dle vyhlášky č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech.²⁹

Osobnostní způsobilost uchazeče je zjišťována psychologickým vyšetřením na psychologickém pracovišti policie. Vyšetření se zaměřuje na zjištění osobnostních předpokladů pro výkon služby na služebním místě. Jestliže uchazeč nesplní kritéria pro přijetí, tak může další psychologické vyšetření podstoupit nejdříve za dva roky.³⁰

5.1.2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/podminky-prijeti-do-sluzebniho-pomeru.aspx>.

²⁸ Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče*. [online]. [cit. 5.1.2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>.

²⁹ Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Podmínky přijetí do služebního poměru*. [online]. [cit. 5.1.2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/podminky-prijeti-do-sluzebniho-pomeru.aspx>.

³⁰ Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Průběh přijímacího řízení*. [online]. [cit. 5.1.2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx>.

3 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů

Policisté jsou zaměstnanci státu a vykonávají pro něj službu. Pokud uchazeč splní veškerá kritéria pro přijetí k Policii České republiky, systematizované služební místo je volné a vedoucí pracovník s personální pravomocí jej na volné služební místo ustanoví, stává se příslušníkem bezpečnostního sboru. Služební poměr je pevně spjatý s Policií České republiky, a proto jej v následujících kapitolách charakterizují, popíší vznik a skončení služebního poměru a na závěr uvedu, jaké jsou výsluhové nároky služebního poměru.

Charakteristika služebního poměru

Problematikou služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů se zabývá zákon číslo 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Služební poměr je soubor právních norem veřejného práva, který určuje právní poměr státně-zaměstnanecký. Zaměstnavatelem je ve služebním poměru stát, příslušník je ve služebním poměru k České republice. Příslušník vykonává svou službu za plat, nikoliv za mzdu, jako je tomu v případě pracovního poměru, kdy problematikou pracovního poměru se zabývá zákoník práce – zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákon o služebním poměru přesně jmenuje, které bezpečnostní sbory a záchranné složky jsou služebním poměrem vázány, jedná se o Policii České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace. Charakteristickým znakem je také zákaz vykonávání určitých činností, například zákaz členství v politických stranách a hnutích. Důvodem je snaha o zachování nestrannosti příslušníka. Dalším specifíkem je samotný vznik služebního poměru, kdy se jedná o mocenský akt služebního funkcionáře. Vzniká tedy jednostranným právním úkonem, ne dvoustranným, jak je tomu u poměru pracovního. Toto však nelze vnímat tak, že kdokoliv může být povolán do služebního poměru, je vyžadován předchozí souhlas, společně s žádostí o přijetí do služebního poměru příslušníka.³¹

³¹ TOMEK, P., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2007. 66 s. ISBN 978-80-7263-385-2.

Vznik služebního poměru

Pokud uchazeč splní veškerá potřebná kritéria pro přijetí (ta jsou popsána v § 13 zák. č. 361/2003 Sb.) a služební funkcionář rozhodne o přijetí příslušníka do služebního poměru, služební poměr vznikne dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Zpravidla se jedná o první kalendářní den v měsíci. V den nástupu služby příslušník složí služební slib, který se považuje za složený, pokud jej příslušník stvrdí svým podpisem. Existují dva druhy služebního poměru – na dobu určitou a na dobu neurčitou. Nově nastupující policisté (tedy již příslušníci bezpečnostního sboru) jsou přijímáni do služebního poměru na dobu určitou, který trvá tři roky. Do služebního poměru na dobu neurčitou je zařazen příslušník, který úspěšně vykoná služební zkoušku.³²

Skončení služebního poměru

Stejně jako služební poměr vzniká, tak i končí. Může skončit na základě právní skutečnosti subjektivní nebo právní skutečnosti objektivní. Subjektivní právní skutečnost je závislá na základě rozhodnutí služebního funkcionáře. Objektivní právní skutečnost není závislá na vůli účastníků, nikdo ji nemůže ovlivnit.³³ Dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, může služební poměr skončit těmito způsoby:

- 1) Zrušením ve zkušební době
- 2) Uplynutím doby určité
- 3) Propuštěním
- 4) Úmrtím nebo prohlášením za mrtvého
- 5) Dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let³⁴

Institut zkušební doby příslušníků bezpečnostních sborů slouží především novému příslušníkovi, aby si ověřil jeho představy o výkonu služby. Služební poměr

³² ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. §9, §10, §11, §17. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

³³ TOMEK, P., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2007. 147 s. ISBN: 978-80-7263-385-2.

³⁴ ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. §41. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

může být ukončen ze strany příslušníka nebo ze strany bezpečnostního sboru, a to bez nutnosti udání důvodu.³⁵

K uplynutí doby určité služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů dochází, jestliže příslušník nesplní podmínky pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Tato situace může nastat, jestliže příslušník nevykoná nebo úspěšně nesloží služební zkoušku.³⁶

V § 42 zák. č. 361/2003 Sb., jsou uvedeny důvody propuštění příslušníka ze služebního poměru. Jedním z nejzávažnějších důvodů propuštění je pravomocné odsouzení příslušníka pro úmyslný nebo nedbalostní trestný čin. Dalším závažným jednáním příslušníka je porušení služebního slibu, který je příslušníkem skládán v den nástupu do služby. Porušením služebního slibu se příslušník může dopustit například tím, že se dopustí takového jednání, které by porušilo dobrou pověst bezpečnostního sboru. Dále může být příslušník propuštěn, jestliže ztratí některý z předpokladů pro výkon služby, to znamená, že příslušník ztratí osobnostní, fyzickou nebo zdravotní způsobilost. Nejčastějším důvodem skončení služebního poměru příslušníka, je skončení služebního poměru na vlastní žádost.³⁷

Jestliže příslušník zemře nebo je prohlášen za mrtvého, nemůže již nadále vykonávat službu. To je situace, kterou zákon neopomíná a služební poměr končí dnem, kdy příslušník zemřel nebo dnem, který stanoví soud.³⁸

Příslušník může sloužit maximálně do 65 let věku. Služebním poměr je ukončen k datu 31. 12. kalendářního roku, kdy příslušník slaví 65 narozeniny. Služební funkcionář skutečnost, že služební poměr končí, pouze osvědčí oznámením.³⁹

Výsluhové nároky služebního poměru

Jedním z výsluhových nároků je odchodné. Na odchodné vzniká nárok, jestliže příslušník vykonával službu po dobu alespoň 6 let. Základní výměra odchodného je

³⁵ CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 84 s. ISBN 978-80-7598-539-2.

³⁶ CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 85 s. ISBN 978-80-7598-539-2.

³⁷ CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 86 s. ISBN 978-80-7598-539-2.

³⁸ CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 87 s. ISBN 978-80-7598-539-2.

³⁹ CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 88 s. ISBN 978-80-7598-539-2.

jeden měsíční příjem a za každý další odsloužený rok se zvyšuje o jednu třetinu příjmu. Nejvyšší možná výměra je šestinásobek příjmu.

Jedním z nejatraktivnějších benefitů služby u Policie České republiky je výsluhový příspěvek. Nárok na výsluhový příspěvek vzniká, jestliže příslušník vykonává službu po dobu alespoň 15 let. Základní výměra po 15 letech služby je 20 % měsíčního služebního příjmu. Výsluhový příspěvek se za šestnáctý a každý další rok služby navyšuje o 3 % měsíčního služebního příjmu. Za dvacátý první rok služby a další každý rok služby se navyšuje o 2 % a za dvacátý šestý a každý další rok služby o 1 %. Nejvýše však může výsluhový příspěvek dosáhnout hranice 50 % měsíčního služebního příjmu příslušníka. Jestliže je výsluhový příspěvek v souběhu se starobním nebo invalidním důchodem bývalého příslušníka, je mu vyplácen výsluhový příspěvek pouze tehdy, pokud je vyšší než některý z uvedených důchodů.

Posledním výsluhovým nárokem je tzv. úmrtné a příspěvek na pohřeb příslušníka. V případě, že skončí služební poměr příslušníka úmrtím, náleží každému pozůstalému úmrtné. To je vypláceno pozůstalým – manželka, manžel, nezaopatřené dítě, rodič nebo jiná osoba (např. družka). Úmrtné je vypláceno ve výši dvanáctinásobku měsíčního příjmu zemřelého příslušníka. Jestliže si to pozůstalí přejí, zabezpečí bezpečnostní sbor na jeho náklady jednoduchý pohřeb, výdaje na kovovou vložku, poplatky a dopravné do místa pohřbu.⁴⁰

⁴⁰ ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 157 - § 164a. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

4 Motivace

V této kapitole se budu věnovat pojmu motivace. Ač přesná definice pojmu motivace neexistuje, pokusím se pojem za užití odborné literatury vysvětlit. Dále shrnu tři teorie pracovní motivace – Maslowovu hierarchii potřeb, Herzbergovu motivačně-hygienickou teorii a teorii očekávání. Následně popíši, jakými nástroji pracovní motivace disponuje Policie České republiky, které mohou být atraktivní pro nově nastupující příslušníky, ale i pro policisty, kteří jsou již ve služebním poměru.

Pojem motivace

Slovo motivace má původ z latinského slovesa *movere*, které je překládáno jako sloveso hýbat se. Pod pojmem motivace si můžeme představit určitou sílu, která udržuje, směřuje a aktivuje chování lidské bytosti. Jestliže jednání člověka vede k dosažení cíle spojeného s odměnou a dosažením dojde k uspokojení jeho potřeb, tak tento člověk je motivovaný a jeho pracovní výkon tak bude na vysoké úrovni.⁴¹ Potřebou rozumíme pociťovaný nedostatek něčeho, co nás vede k uspokojení. Pro všechny jsou totožné potřeby biologické a fyziologické, které označujeme jako potřeby primární. Sekundární potřeby jsou již pro každého jedince individuální, jedná se o potřeby psychohygienické, společenské a sociální.⁴² Motivace je ovlivněna dvěma faktory. Rozeznáváme tzv. motivaci vnitřní a motivaci vnější. Vnitřní motivace vychází z přirozené lidské zvědavosti, hravosti, aktivity, a to i bez příslibu odměny. Lidé si sami určují faktory, které si vytvářejí, a následně jsou jimi ovlivňovány tak, že se chovají určitým způsobem a způsob jejich chování, je vede k jejich uspokojení. Vnější motivace přichází z našeho okolí, je v nás aktivována příslibem odměny nebo trestu (hrozbou trestu). Vnější motivátorem může být například plat, pochvala nebo příslib karierního postupu.⁴³ Profesorka Margit Osterloh a profesor Bruno Frey ve své knize uvádějí, že úspěšná firma (organizace), může být úspěšná pouze za podmínky, že její zaměstnanci jsou k dobrým pracovním výkonům dostatečně motivováni.⁴⁴

⁴¹ DEPOO, L., ŠNÝDROVÁ, M., ŠNÝDROVÁ, I., JEŽKOVÁ PETRŮ, G., URBANCOVÁ, H. *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠEM, 2021. 12 s. ISBN 978-80-88330-20-2.

⁴² KMECOVÁ, I., KAJANOVÁ, A. *Motivace a stimulace zaměstnanců v podniku*. České Budějovice: VŠTE, 2018. 18 s. ISBN: 978-80-7468-201-8.

⁴³ DEPOO, L., ŠNÝDROVÁ, M., ŠNÝDROVÁ, I., JEŽKOVÁ PETRŮ, G., URBANCOVÁ, H. *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠEM, 2021. 12 s. ISBN 978-80-88330-20-2.

⁴⁴ FREY, B., OSTERLOH, M. *Successful Management by Motivation. Balancing Intrinsic and Extrinsic Incentives*. Berlín: Springer, 2012. 13 s. ISBN: 978-3540424017.

Maslowova hierarchie potřeb

Maslowova hierarchie potřeb bývá také nazývána jako Maslowova pyramida. Jedná se o hierarchii pěti základních potřeb, kterou ve své práci „Theory of human motivation“ formuloval americký psycholog Abraham Herold Maslow v roce 1943. Pyramida je tvořena těmito potřebami:

- 1) fyziologické potřeby
- 2) bezpečí, jistota
- 3) sounáležitost, láska
- 4) uznání, sebeúcta
- 5) seberealizace

Teorie je založena na tom, že vyšší potřeba se u člověka objevuje až poté, co je uspokojena potřeba nižší. V praxi to znamená, že pokud člověk není hladový, cítí se v bezpečí, má šťastné manželství a je kolegy uznáván, tak bude mít potřebu seberealizace. Pokud je nějaká potřeba neuspokojena, motivuje člověka k takovým činnostem, aby potřebu uspokojil.⁴⁵

Herzbergova motivačně-hygienická teorie

Frederick Irving Herzberg byl americký psycholog, který proslul svou tzv. dvoufaktorovou teorií. Herzberg navázal na Maslowovu koncepci potřeb a se svými kolegy zkoumal příčiny spokojenosti a nespokojenosti zaměstnanců. Dále zjistil, že kvalita řízení, administrativa společnosti, mezilidské vztahy, pracovní podmínky, odměňování, pracovní jistota, pracovní postavení a životní styl mohou vyvolat pouze neuspokojení, ale jako stimuly nepůsobí. To znamená, že pokud jsou tyto potřeby v pracovním prostředí dostatečně uspokojovány, nevzniká u zaměstnanců nespokojenost. Uspokojování těchto potřeb zaměstnance nemotivuje, avšak pokud tyto potřeby nejsou naplňovány, vyvolají u zaměstnanců nespokojenost. Tyto potřeby nazval Herzberg jako udržovací – hygienické. Do druhé skupiny Herzberg zařadil faktory, který vyvolávají uspokojení (stimuly). Mezi tyto faktory zařadil úspěch, povýšení,

⁴⁵ DEPOO, L., ŠNÝDROVÁ, M., ŠNÝDROVÁ, I., JEŽKOVÁ PETRŮ, G., URBANCOVÁ, H. *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠEM, 2021. 14 s. ISBN 978-80-88330-20-2.

uznání a pracovní výsledky. Všechny tyto faktory se vážou k obsahu práce. Pokud těchto stimulů zaměstnanec dosahuje, přináší mu to uspokojení, rozhodně mu nepřináší neuspokojení. Shrňme-li tedy Herzbergovo teorii, tak nám říká, že udržovací faktory zaměstnance nemotivují, avšak jejich absence vyústí v nespokojenost zaměstnanců. Druhá skupina faktorů, která souvisí s obsahem práce, jsou již skutečné stimuly, protože pokud zaměstnanci těchto stimulů dosahují, vyvolá to u nich pocit uspokojení.⁴⁶

Teorie očekávání

Další teorie, kterou mnozí psychologové zastávají, je tzv. teorie očekávání, která je mnohdy nazývána Vroomova teorie. Victor Harold Vroom je kanadský psycholog, který v roce 1968 vytvořil vlastní teorii motivace. Vroom je přesvědčen o tom, že člověka motivuje dělat určité činnosti pro dosažení stanoveného cíle, pokud věří v hodnotu svého cíle a může-li se přesvědčovat, že činnost, kterou vykonává, mu pomůže dosáhnout cíle.⁴⁷ Teorie ukazuje, že vnější motivace (např. finanční prémie), funguje pouze tehdy, pokud je propojení mezi odměnou a úsilím zřetelné a hodnota odměny stojí za vynaložené úsilí. Čím vyšší tedy bude finanční odměna, a člověk si bude vědom skutečnosti, že pro zisk odměny, bude muset investovat větší úsilí, tím vyšší úsilí pravděpodobně vyvine.⁴⁸

Pokud má odměna skutečně motivovat k požadovanému chování, je třeba splnit tyto podmínky:

- 1) Odměna má kladnou hodnotu pro odměňované (valence)
- 2) Vynaložený výkon vede k odměně (instrumentalita)
- 3) Chování vede k výkonu (expektace, očekávání)

Pokud kterákoliv z těchto složek chybí nebo není dostatečně silná, řetězec je oslaben a motivace není dostatečná.⁴⁹

⁴⁶ HANDLÍŘ, J. *Management pro střední a vyšší odborné školy: plánování, organizování, personalistika, vedení, kontrolování*. Brno: Computer Press, 1998. 213 s. ISBN 80-7226-095-2.

⁴⁷ HANDLÍŘ, J. *Management pro střední a vyšší odborné školy: plánování, organizování, personalistika, vedení, kontrolování*. Brno: Computer Press, 1998. 214 s. ISBN 80-7226-095-2.

⁴⁸ WAGNEROVÁ, I. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008. 15 s. ISBN 978-80-247-2361-7.

⁴⁹ BUSINESSINFO.CZ. *Motivace v organizacích. Teorie motivace očekávání (expektační)*. [online]. [cit. 15. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.businessinfo.cz/navody/motivace-v-organizacich/4/>.

4.1 Nástroje pracovní motivace u Policie České republiky

Pokud chceme, aby zaměstnanci podávali výborné pracovní výkony, musí být dostatečně motivováni. Pro úspěšnou motivaci zaměstnanců jsou dva předpoklady. Prvním předpokladem je porozumět potřebám zaměstnanců, přihlédnout k možnostem organizace a následně zvolit správné motivační faktory. Druhý předpoklad vychází z toho, že motivační faktory jsou správně využívány. To znamená, že motivační faktory jsou využity v čase a místě, kde je to pro motivaci zaměstnanců v organizaci potřebné.⁵⁰

Zákon číslo 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v části čtvrté definuje kázeňské odměny a tresty. Kázeňské odměny jsou následující:

- 1) Písemná pochvala
- 2) Peněžitý nebo věcný dar
- 3) Udělení služební medaile

Kázeňské odměny jsou služebním funkcionářem udělovány, pokud projeví příslušník osobní statečnost, splní zvláště významný služební úkol nebo v závěru služebního hodnocení opakovaně dosahuje velmi dobrých výsledků.

Vedle kázeňských odměn jsou v zákoně uvedeny i kázeňské tresty, ty jsou následující:

- 1) Písemné napomenutí
- 2) Snížení základního tarifu až o 25 % na dobu nejvýše 3 měsíců
- 3) Odnětí služební medaile
- 4) Odnětí služební hodnosti
- 5) Pokuta
- 6) Propadnutí věci
- 7) Zákaz činnosti

⁵⁰ URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. 24 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

Kázeňské tresty uděluje služební funkcionář. Pokutu, propadnutí věci a zákaz činnosti může uložit příslušníkovi, jestliže se dopustil jednání, které má znaky přestupku (např. nerespektování dopravního značení).⁵¹

Dalším motivačním faktorem, který může služební funkcionář použít, aby příslušníka motivoval k lepším služebním výkonům, je osobní příplatek, který je nenárokovou složkou služebního příjmu. Pokud příslušník vykonává službu v mimořádné kvalitě nebo rozsahu, může jej služební funkcionář ocenit osobním příplatkem. Osobní příplatek může být určen až do výše 60 % základního tarifu. Příslušník ve služební hodnosti vrchní komisař až vrchní rada může být oceněn osobním příplatkem až do výše 100 % jeho základního tarifu.⁵²

Vedoucí pracovník hodnotí svého podřízeného příslušníka. Toto hodnocení se provádí každý rok v případě služebního poměru na dobu určitou a provádí se vždy před služební zkouškou. Jestliže se jedná o služební poměr na dobu neurčitou, tak se provádí dle potřeby, nejméně však jednou za tři roky. Služební hodnocení posuzuje kvalitu plnění služebních povinností, úroveň teoretických znalostí a odbornost příslušníka. Hodnotitel (vedoucí pracovník) poté v závěru služebního hodnocení uvádí, jakých výsledků podřízený příslušník dosahuje – vynikajících výsledků, velmi dobrých výsledků, dobrých výsledků, dobrých výsledků s výhradami nebo neuspokojivých výsledků.⁵³ Hodnocení pracovníků je jedním z významných prostředků řízení výkonnosti. Na základě služebního hodnocení, kdy hodnocený dosahuje vynikajících výsledků nebo velmi dobrých výsledků, se může příslušník přihlásit do výběrového řízení na volné služební místo.⁵⁴ Tímto se rozumí, že pokud příslušník, služebně zařazen například na obvodním oddělení Policie České republiky, chce vykonávat službu pro zásahovou jednotku krajského ředitelství, musí od svého nadřízeného obdržet služební hodnocení, kde je uvedeno, že dosahuje vynikajících nebo velmi dobrých výsledků ve své službě.

Jedním z motivačních faktorů, které lze zařadit do vnitřních i vnějších, je u Policie České republiky karierní postup. Ten lze definovat jako posun v hierarchii

⁵¹ ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. §49, §51. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

⁵² ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. §122. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

⁵³ ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. §203 In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

⁵⁴ WAGNEROVÁ, I. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008. 60 s. ISBN 978-80-247-2361-7.

Policie České republiky na vyšší pozici nebo specializovanější pozici.⁵⁵ Nový příslušník vstupuje do služebního poměru s určitými schopnostmi, jeho cílem je tyto schopnosti v plné míře uplatnit. Pokud jej policie zařadí na správné služební místo, jsou schopnosti příslušníka plně využity ku prospěchu policie.⁵⁶

Aby mohla policie efektivně využívat své příslušníky, musí mít zřízené vhodné služební pozice, kam je může zařadit. Služební pozice vznikají, zanikají, a to na základě analýzy personální struktury bezpečnostního sboru, ekonomické situací sboru a bezpečnostní situace. Policie tak může pružně reagovat na bezpečnostní situaci v zemi. Tuto činnost definuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v § 4 jako systematizaci.⁵⁷

Ministerstvo vnitra spravuje evidenci volných služebních míst v bezpečnostních sborech.⁵⁸ Evidence je přístupná prostřednictvím internetu, intranetu a informačního systému policie EKIS. Evidence volných služebních míst je přínosná i pro veřejnost, neboť nabízí i služební místa vhodná pro první přijetí do služebního poměru. Příslušníci bezpečnostních sborů do systému nahlíží, pokud mají zájem o převedení na volné služební místo nebo pokud se chtějí přihlásit do výběrového řízení na obsazení služebního místa.⁵⁹

V § 19 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nalezneme definici pojmu služební místo. Služební místo definuje organizační a právní postavení příslušníka. Charakterizuje jej služební hodnost, dosažené vzdělání, obor vzdělání, náplň služební činnosti, tarif, rozsah oprávnění a povinností nebo jiný odborný požadavek. Výběrové řízení na služební místo vyhlašuje ředitel bezpečnostního sboru nebo pověřený služební funkcionář. Nemusí být však vyhlášeno, pokud je obsazováno volné služební místo ve služební hodnosti vrchní referent, asistent, vrchní asistent nebo inspektor, a to v případě, že příslušník má služební hodnost o jeden stupeň nižší, než je služební hodnost, která je požadována pro služební místo.

⁵⁵ DEPOO, L., ŠNÝDROVÁ, M., ŠNÝDROVÁ, I., JEŽKOVÁ PETRŮ, G., URBANCOVÁ, H. *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠEM, 2021. 133 s. ISBN 978-80-88330-20-2.

⁵⁶ VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. 15 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

⁵⁷ TOMEK, P., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2007. 34 s. ISBN: 978-80-7263-385-2.

⁵⁸ ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. §3 In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

⁵⁹ Policie ČR. *Obsazování služebních míst. Úvodní slovo*. [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/kariera-v-policii-obsazovani-sluzebnich-mist-uvodni-slovo.aspx>.

Do výběrového řízení se může přihlásit příslušník, který je ve služební hodnosti o stupeň nižší, než je hodnost požadována pro služební místo. Zároveň musí splňovat podmínky vzdělání, dobu trvání služebního poměru pro služební hodnost a podle jeho nadřízeného služebního funkcionáře dosahuje minimálně velmi dobrých výsledků ve službě (na základě služebního hodnocení). Pokud je služební hodnost o 2 stupně vyšší, musí mít příslušník středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, splňovat další požadavky na služební místo, avšak s výjimkou požadavku doby trvání služebního poměru pro služební hodnost a také dosahuje velmi dobrých výsledků ve výkonu služby. Jestliže se chce příslušník přihlásit do výběrového řízení na volné služební místo, pro které je stanovena vyšší služební hodnost, nejvýše však služební hodnost vrchní komisař, musí být příslušník vysokoškolsky vzdělán, splnit dané požadavky pro volné služební místo, s výjimkou doby trvání služebního poměru pro služební hodnost a také dle služebního funkcionáře musí dosahovat velmi dobrých výsledků ve službě. Pokud žádný z příslušníků výběrového řízení neprokáže svou vhodnost na služební místo, vyhlásí služební funkcionář nové výběrové řízení.⁶⁰

Motivačním nástrojem Policie České republiky je bezesporu i výsluhový příspěvek a odchodné, které jsou již popsány ve třetí kapitole této bakalářské práce.

Policie na svých webových stránkách představuje benefity (motivační nástroje) pro uchazeče pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. Mimo již zmíněné motivační faktory dále nabízí náborový příspěvek až do výše 150 000 Kč. Náborový příspěvek získá nový uchazeč po uplynutí půlroční zkušební doby, a to ve výši dle místa zařazení. Nejnižší náborový příspěvek činí 75 000 Kč, a to například v Jihočeském kraji nebo v kraji Vysočina. Naopak nejvyšší náborový příspěvek získá uchazeč ve Středočeském kraji a v Praze, kdy náborový příspěvek činí zmiňovaných 150 000 Kč.⁶¹ Policie jako další benefit prezentuje náhrady výdajů (cestovné, stravné), studijní volno s nárokem na služební příjem, 6 týdnů dovolené, příspěvek na penzijní připojištění, síť resortních zdravotnických zařízení a ozdravný pobyt v délce 14 kalendářních dní v roce. Uvádí služební příjem nového uchazeče na příkladu. Nově nastupující policista bez jakékoliv praxe nebo s praxí do tří let a středoškolským vzděláním s maturitou obdrží měsíční služební příjem od 30 070 Kč a dále uvádí, že po

⁶⁰ ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. §19, §22, §23 In: *Sbírka zákonů České republiky*, ze dne 23. září 2003.

⁶¹ Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Náborový příspěvek*. [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/naborovy-prispevek.aspx>

třech letech služby v roce 2022 činil průměrný plat příslušníka Policie České republiky 40 130 Kč.⁶²

⁶² Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Příjem, výsluhové nároky a další benefity*. [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-benefity.aspx>

5 Personální situace u Policie České republiky

Média opakovaně informují o tom, že personální situace u Policie České republiky není dobrá a bezpečnostní sbor trpí dlouhodobým podstavem. Policie sama o sobě nesděluje stav personální situace v pravidelných intervalech, děje se tak na základě zák. č. 106/1999 Sb., zákon o svobodném přístupu k informacím. To znamená, že pokud se některý z občanů na informaci ohledně personální situace dotáže, policie mu odpoví a odpověď umístí na své webové stránky. Dále veřejnost informuje o personální situaci, například prostřednictvím tiskových konferencí nebo prostřednictvím rozhovorů se služebními funkcionáři.

Z dat, která jsou na webových stránkách policie dostupná, můžeme zjistit, že ke dni 1. 6. 2022 bylo ve služebním poměru u Policie České republiky 40 030 příslušníků.⁶³ Policie však nabízí i další data, která nejsou takto strohá. Ke dni 1. 1. 2022 byl evidovaný stav příslušníků 40 182, avšak plánovaný stav byl 45 665 příslušníků. To znamená, že podstav byl 5483 příslušníků. Zajímavá je tak skutečnost, kterou můžeme vyčíst z dostupných dat, a tedy počet příslušníků k 1. 6. 2022, který byl 40 030, avšak ke dni 1. 1. 2022 byl 40 182 příslušníků. Ze služebního poměru tedy odešlo během šesti měsíců 152 příslušníků. Tento sestupný trend byl i v roce 2021. Ke dni 1.1.2021 bylo ve služebním poměru 40 434 příslušníků, avšak jak již bylo uvedeno ke dni 1.1.2022 činil počet příslušníků 40 182. Během jednoho roku, tak od policie odešlo 252 příslušníků. Data o podstavu jsou však zkreslená tím, že vznikají nové pozice v rámci systematizace. Plánovaný stav ke dni 1. 1. 2020 byl 43 171 příslušníků, ale plánovaný stav ke dni 1. 1. 2022 byl 45 665 příslušníků. Policie tak vytvořila 2494 nových služebních míst.

Počet osob přijatých do služebního poměru, nám také dává představu o tom, v jaké personální situaci se policie nachází. Za celý rok 2019 bylo přijato 1665 příslušníků, za rok 2020 bylo přijato 2003 příslušníků a za rok 2021 bylo přijato 2257 příslušníků. V roce 2021 přijala policie 7477 žádostí o přijetí do služebního poměru, ale neuspělo 4871 žadatelů. Můžeme tedy říct, že každým rokem policie přijme více příslušníků. Problémem jsou však odchody příslušníků ze služebního poměru. V roce 2021 odešlo ze služebního poměru 2559 příslušníků. V kontrastu s počtem přijatých

⁶³ Policie ČR. *Zveřejňované informace 2022. Počet příslušníků k datu 1. 6. 2022.* [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/pocet-prislusniku-policie-ceske-republiky-k-datu-1-6-2022.aspx>.

příslušníků činí rozdíl 302 příslušníků.⁶⁴ Varovným ukazatelem je také skutečnost, že bezpečnostní sbor stárne. V Konceptu rozvoje Policie ČR do roku 2027, je uvedeno, že průměrný věk příslušníka v roce 2019 byl 39,7 let, kdy tento údaj se od roku 2010 trvale navyšuje.⁶⁵ Pro lepší přehlednost dat, byla vytvořena tabulka č. 1 – personální stav a tabulka č. 2 – počet přijatých uchazečů.

Tabulka č. 1 – personální stav⁶⁶

PERSONÁLNÍ STAV					
Ke dni	Personální stav	Navýšení / snížení	Plánovaný stav	Navýšení / snížení	Reálný stav
1. 1. 2020	40 228	-	43 171	-	- 2943
1. 1. 2021	40 434	+ 204	44 669	+ 1498	- 4235
1. 1. 2022	40 182	- 252	45 665	+ 996	- 5483
1. 6. 2022	40 030	- 152	45 665	0	- 5635

⁶⁴ Policie ČR. *Zveřejňované informace 2022. Početní stavy příslušníků Policie České republiky.* [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/pocetni-stavy-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx>.

⁶⁵ Policie ČR. *Povinně zveřejňované. Dokumenty Policie České republiky. Koncept rozvoje Policie ČR do roku 2027.* [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/dokumenty-policie-ceske-republiky.aspx>.

⁶⁶ Policie ČR. *Zveřejňované informace 2022. Počet příslušníků k datu 1. 6. 2022.* [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/pocet-prislusniku-policie-ceske-republiky-k-datu-1-6-2022.aspx>.

Tabulka č. 2 – počet přijatých uchazečů⁶⁷

POČET PŘIJATÝCH UCHAZEČŮ	
V roce	Přijato celkem
2019	1665
2020	2003
2021	2257

⁶⁷ Policie ČR. *Zveřejňované informace 2022. Početní stavy příslušníků Policie České republiky*. [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/pocetni-stavy-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx>.

6 Vlastní šetření

6.1 Charakteristika výzkumného souboru

Respondenti výzkumu byli záměrně vybráni, neboť dle názoru autora bakalářské práce se jedná o policisty, kteří svou službu vykonávají svědomitě. Jedná se o příslušníky, kteří slouží na různých útvarech Policie České republiky. Navíc služební poměr respondentů trvá odlišnou dobu, čímž se mohou odpovědi respondentů výrazně lišit. Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, co motivuje příslušníky pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. Sběr dat probíhal v období leden–únor 2023 při osobních schůzkách s respondenty. Dotazovaní respondenti byli předem seznámeni s tématem bakalářské práce a s předmětem výzkumného šetření. Všichni respondenti souhlasili s provedením rozhovoru, zúčastnili se jej zcela dobrovolně. Dotazovaní byli poučeni o tom, že rozhovor je zcela anonymní. Získaná data z rozhovorů byla při osobní schůzce doslovně přepsána do písemné formy. Jednotlivé rozhovory s respondenty byly následně očíslovány. V dalším textu je odkazováno na jednotlivá čísla, například respondent číslo jedna, byl označen jako P1 (policista 1).

Výzkumný vzorek byl tvořen 6 příslušníky Policie České republiky. Pět příslušníků bylo pohlaví mužského a jedna pohlaví ženského. Dva z příslušníků jsou služebně zařazeni na útvaru Speciální jednotky Temelín, která je zřízena v rámci Krajského ředitelství policie Jihočeského kraje. Jeden příslušník je zařazen na Oddělení hlídkové služby České Budějovice, která je zřízená v rámci Krajského ředitelství policie Jihočeského kraje, v Územním odboru České Budějovice. Jeden příslušník je služebně zařazen na Místním oddělení Stodůlky, které je zřízeno v rámci Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy, v Obvodním ředitelství policie Praha III. Jeden příslušník a jedna příslušnice jsou zařazeni na Obvodním oddělení České Budějovice – město, útvarem, který je zřízen v rámci Krajského ředitelství policie Jihočeského kraje, Územní odbor České Budějovice. Respondenti byli ve věkovém rozpětí 23–42 let. Průměrný věk činil 28 let. Jediný respondent P5 byl ve služebním poměru na dobu určitou (neměl složenou služební zkoušku), ostatní respondenti byli ve služebním poměru na dobu neurčitou. Respondent P5 měl jako jediný vysokoškolské vzdělání. Ostatní respondenti měli vzdělání střední s maturitní zkouškou. Průměrná doba služby respondentů činila 6,6 let. Nejnižší služební hodnost byla vrchní asistent, nadstrážmistr, nejvyšší služební hodnost respondentů byla vrchní inspektor, nadpraporčík.

Tabulka č. 3 – identifikační údaje respondentů⁶⁸

Respondent	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Pohlaví	muž	muž	muž	muž	muž	žena
Věk	26 let	30 let	42 let	25 let	24 let	23 let
Vzdělání	Střední s maturitní zkouškou	Střední s maturitní zkouškou	Střední s maturitní zkouškou	Střední s maturitní zkouškou	Vysokoškolské, bakalářské	Střední s maturitní zkouškou
Útvar	Speciální jednotka Temelín	MOP Stodůlky	Speciální jednotka Temelín	Oddělení hlídkové služby	OOP České Budějovice – město	OOP České Budějovice – město
Doba služby	4 roky	8 let	20 let	3 roky	2 roky	3 roky
Služební hodnost	inspektor, praporčík	Vrchní asistent, podpraporčík	Vrchní inspektor, nadpraporčík	Vrchní asistent, podpraporčík	Asistent, nadstrážmistr	Vrchní asistent, podpraporčík

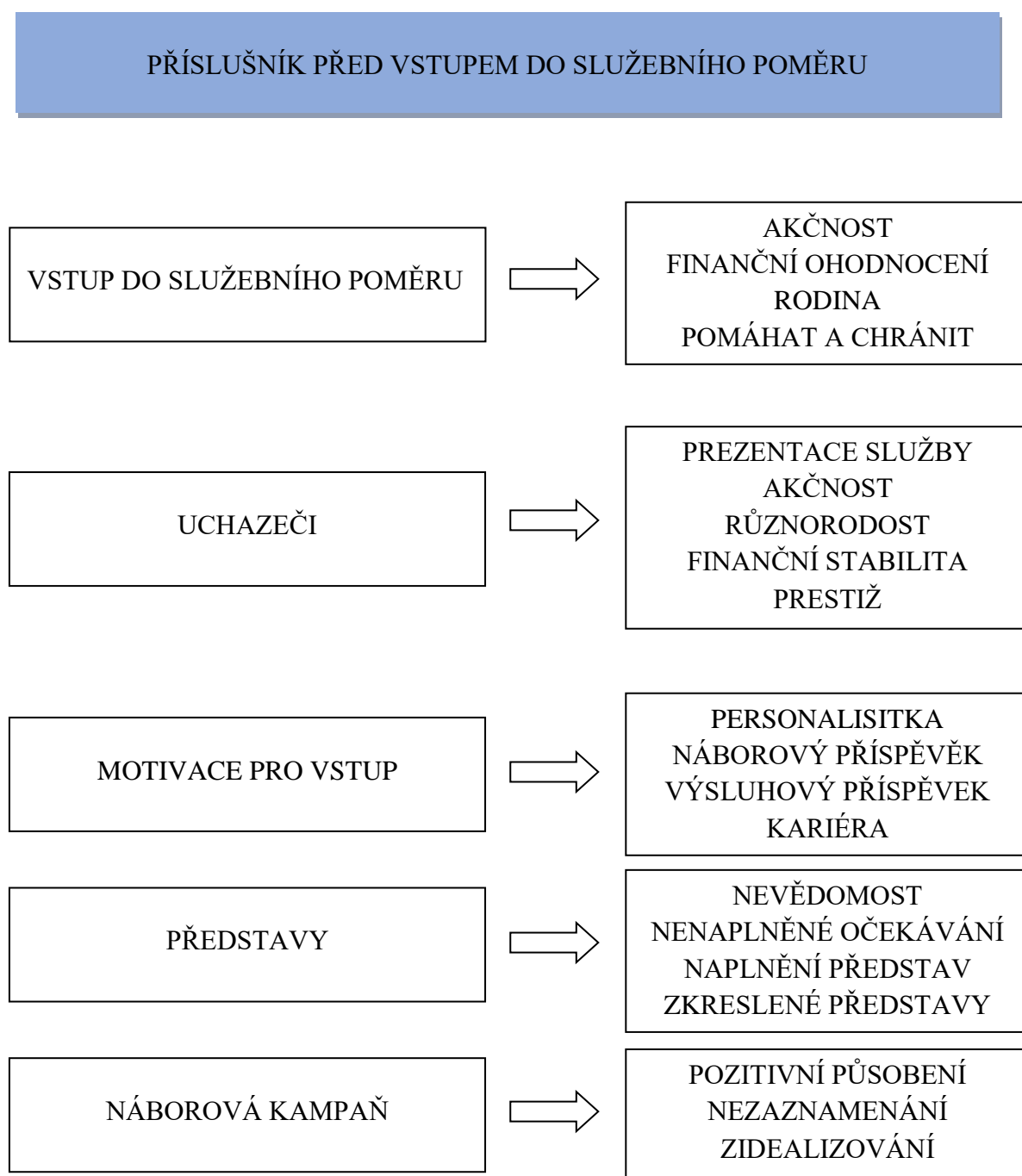
⁶⁸ Vlastní zdroj

6.2 Výsledky dotazovaného šetření

Provedenou analýzou jednotlivých rozhovorů výzkumného šetření, byly odpovědi respondentů roztržiděny na kategorie a podkategorie, z kterých bylo vytvořeno schéma č. 1 a 2.

Analýza rozhovorů

Schéma č. 1 – kategorie příslušník před vstupem do služebního poměru⁶⁹



⁶⁹ Vlastní zdroj

Kategorie příslušník před vstupem do služebního poměru

Kategorie „příslušník před vstupem do služebního poměru“ je zaměřena na otázky z rozhovorů, na které respondenti odpovídali z pohledu příslušníků policie, avšak tyto otázky směřovaly na jejich minulost, kdy ještě příslušníky bezpečnostního sboru policie nebyli nebo byli dotazováni na otázky z okruhu personalistiky ve smyslu, jak motivovat občany k tomu, aby se příslušníky stali. Konkrétně se jednalo o otázky z rozhovoru č. 1., 2., 3., 9., 10. Podkategorie uvádějí zakódované výrazy, které byly respondenty zodpovězeny.

Podkategorie vstup do služebního poměru

V podkategorii vstup do služebního poměru uváděli respondenti své důvody vstupu do služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Respondenti P4, P5 a P6 uvedli, že do služebního poměru vstoupili, protože jejich otec ve služebním poměru byl a vykazoval znaky spokojenosti se svým zaměstnáním, tudíž se rozhodli, že do služebního poměru vstoupí také. Respondent P5 dále uvedl: „Navíc mě, i mou matku dokázal finančně zabezpečit (otec) a věděl jsem, že u policie se budu mít dobře.“ Obdobně odpověděl i respondent P1, který uvedl: „Nejvíce mě zaujal výsluhový příspěvek a pravidelné navyšování platu. Navíc mi byl přiznán náborový příspěvek ve výši 50.000,- Kč.“. Akčnost povolání naopak přiměla vstoupit do služebního poměru respondenta P2 a P5. Jediný respondent P3 uvedl: „Vždy jsem chtěl sloužit a pomáhat lidem.“.

Podkategorie uchazeči

Podkategorie uchazeči se snažila najít odpověď na to, jak by příslušníci oslovili nové zájemce o službu ve služebním poměru. Respondent P1 jako jediný odpověděl: „Určitě bych přiblížil práci policie veřejnosti.“, nikdo jiný z respondentů si nemyslí, že služba policie je pro mnohé z velké části nepoznaná. Naopak respondenti P2, P4, P5 a P6 se shodli na tom, že pro nové uchazeče by mohla být zajímavá různorodost policejních činností. Dále se respondenti P2, P4 a P6 shodli na tom, že novým uchazečům služba přinese finanční stabilitu. Respondent P2 by ještě nabídl novým uchazečům akčnost služby. Prestiž povolání ve společnosti zmiňuje respondent P4: „Dle mého názoru je práce u Policie České republiky otázka i určité prestiže ve společnosti.“. Respondent P3 by vstup do služebního poměru k Policii České republiky novým uchazečům nedoporučil a raději byl volil jinou bezpečnostní složku státu.

Podkategorie motivace pro vstup

Další podkategorií je motivace pro vstup. Respondenti se v této podkategorii snažili najít odpověď na to, co si představují pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“. V této podkategorii dosáhli respondenti téměř shody, neboť respondenti P2, P3, P4, P5 i P6 uvedli, že pod tímto pojmem si představují náborový příspěvek. Respondent P6 mimo náborový příspěvek uvedl ještě výsluhový příspěvek a možnost karierního růstu. Respondent P1 se jako jediný lišil od ostatních, neboť uvedl: „Pod tímto si představím práci personalistů, kteří vábí nové uchazeče a musí je něčím zaujmout.“

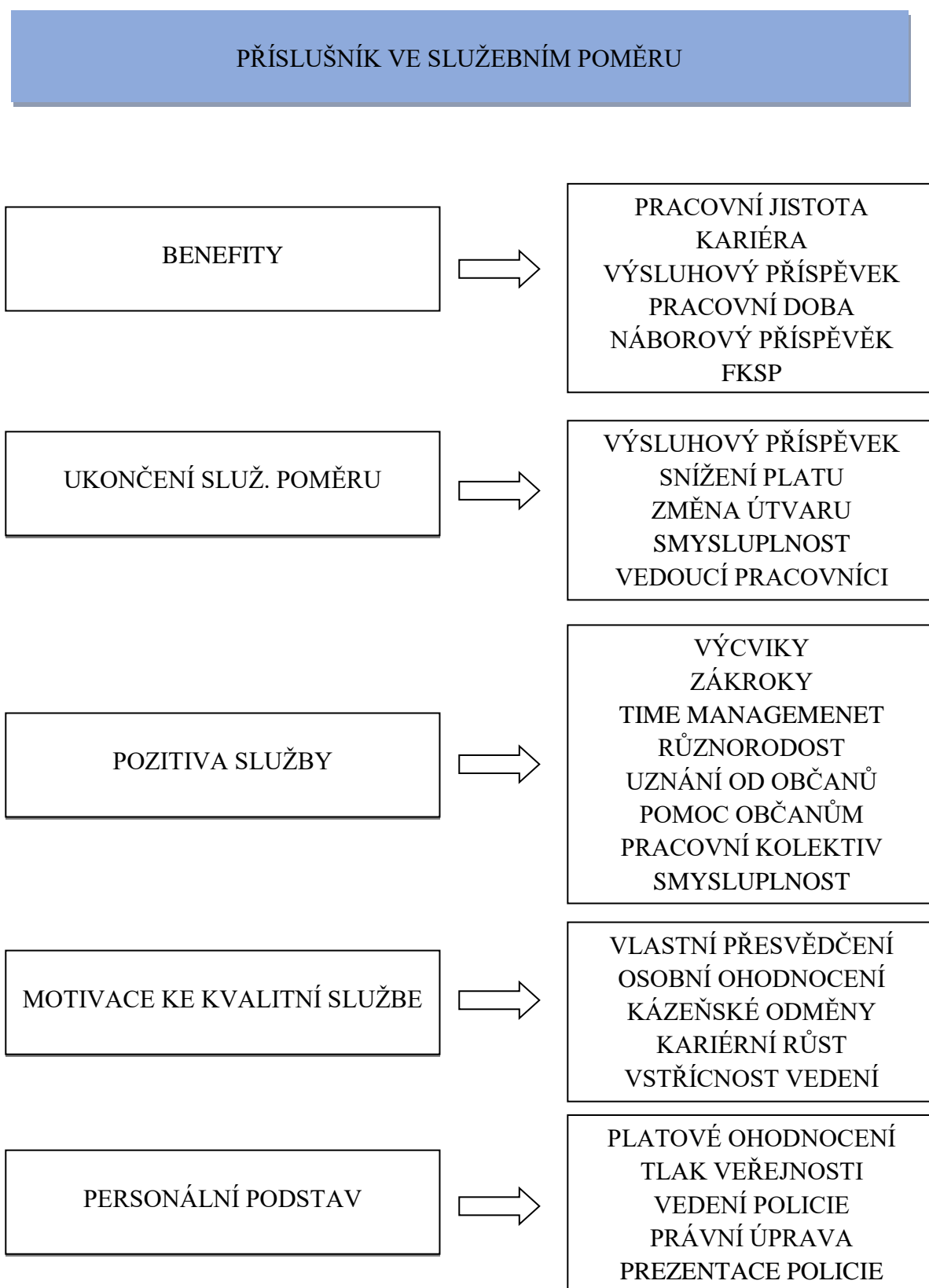
Podkategorie představy

V podkategorii představy byli respondenti dotazováni, jaké představy měli o službě u Policie České republiky před tím, než do jejich řad vstoupili. Respondenti P1, P2 a P3 neměli představu o tom, v čem služba u policie vlastně spočívá. Zkreslenou představu o službě u policie měli respondenti P3, P5 a P6. Respondentka P6 měla zkreslenou představu o službě, ale uvedla: „Na obvodním oddělení jsem relativně spokojená a jsem toho názoru, že je pro ženy vhodné.“. Očekávání od služby byly naplněny u respondenta P4 a P5. Jediný, kdo nenaplnil svá očekávání od služby, byl respondent P2, který uvedl: „Čekal jsem více akce a méně administrativy.“

Podkategorie náborová kampaň

Poslední podkategorii byla náborová kampaň. Zde respondenti odpovídali na otázku, zda zaregistrovali novou náborovou kampaň Policie České republiky „Práce 158x jinak!“ a jakým způsobem na ně zapůsobila. Většina respondentů tuto náborovou kampaň zaznamenala a působila na ně skrze pozitivně, konkrétně se jednalo o respondenty P1, P2, P3, P4 a P6. Avšak respondenti P1, P2 a P3 uvedli, že náborová kampaň službu u policie příliš idealizuje. Respondent P2 například uvedl: „Klip však na mě působil tak, že rok budu sloužit na ulici a následující rok už budu létat policejním vrtulníkem.“. Respondent P5 jako jediný náborovou kampaň nezaznamenal.

Schéma č. 2 – Kategorie příslušník ve služebním poměru⁷⁰



⁷⁰ Vlastní zdroj

Kategorie příslušník ve služebním poměru

Kategorie „příslušník ve služebním poměru“ je zaměřena na otázky z rozhovoru, na které respondenti odpovídali z pohledu příslušníků policie. Tyto otázky směřovaly k jejich názorům ohledně jejich spokojenosti u bezpečnostního sboru, jejich názoru na původ personálního podstavu u bezpečnostního sboru, na jejich motivaci, z jakého důvodu by ze služebního poměru odešli a na to, co je ve službě těší. Konkrétně se jednalo o otázky z rozhovoru č. 4., 5., 6., 7., 8. Podkategorie uvádějí zakódované výrazy, které byly respondenty zodpovězeny.

Podkategorie benefity

V této podkategorii odpovídali respondenti na otázku, jaký benefit je pro ně nejzajímavější. Celkem pět respondentů (P1, P2, P3, P4 a P5) se shodlo na tom, že největším benefitem jejich služby je výsluhový příspěvek. Pro respondenta P1 a P5 je dalším benefitem služby možnost karierního růstu. Respondent P1 navíc uvedl: „Důležitá je pro mě stabilita zaměstnání.“. Pro respondenta P2 je mimo výsluhového příspěvku dalším benefitem pracovní doba, neboť uvedl: „Líbí se mi také rozložení služeb, tzn. 4 dny ve službě, 4 dny volno. Mohu se tak věnovat své rodině a dobře si zorganizovat svůj volný čas.“. Také respondent P3 uvedl, že mimo výsluhového příspěvku, se mu líbí příspěvek náborový. Respondent P6 jako jediný uvedl, že upřednostňuje fond kulturních a sociálních potřeb, který může využívat každý příslušník Policie České republiky.

Podkategorie ukončení služebního poměru

Respondenti v této podkategorii byli dotazováni, co by je přimělo k tomu, aby ukončili služební poměr na vlastní žádost. Čtyři respondenti (P1, P2, P3 a P5) zcela jasně odpověděli, že by služební poměr ukončili, pokud by byl zrušen nebo snížen výsluhový příspěvek. Respondenti P2, P4 a P6 by služební poměr na vlastní žádost ukončili, pokud by jim byl snížen plat nebo by jejich plat nepokryl jejich životní náklady. Pokud by nemohli respondenti P4 a P5 změnit útvar na kterém službu vykonávají, službu u Policie České republiky by také ukončili. Respondenti P5 a P6 nesetrvávají ve služebním poměru, pokud by jejich práce ztratila smysluplnost nebo by museli vykonávat něco proti svému přesvědčení. Pokud by chybělo zastání od vedoucích pracovníků respondentovi P6, tak by služební poměr ukončil také.

Podkategorie pozitiva služby

Respondenti v této podkategorii odpovídali na otázku číslo 6. Byli dotazováni na to, co je ve službě těší, na to, proč do služby chodí rádi. Respondenty P1 a P3 nejvíce těší služební výcviky, kdy respondent P3 odpověděl: „Mám rád několikadenní instruktážně metodická zaměstnání (kurzy zdokonalení), kdy se dozvím a naučím nové věci.“. To, že si mohou dobře zorganizovat svůj volný čas, těší respondenta P2 a P3. Různorodost služby a to, že jejich práce není stereotypem je důležité pro respondenta P2 a P4. Uznání od občanů za službu v dobré kvalitě těší respondenta P5 a P6, kdy respondent P6 odpověděl: „Velice mě potěší, pokud mi občan poděkuje za mou službu.“. Respondent P6 dále odpověděl, že jej těší jeho pracovní kolektiv a také to, když je jeho služba smysluplná, neboť odpověděl: „Dále mám ráda, když se ukáže, že vynaložené úsilí nad určitým „případem“ bylo k něčemu – najde se pachatel.“. Respondenta, mimo již uvedené, těší i to, že může pomáhat obyčejným lidem. Vydařené služební zákroky těší respondenta P2.

Podkategorie motivace ke kvalitní službě

V této podkategorii byli respondenti dotazováni na to, co je motivuje k tomu, aby svou službu vykonávali v dobré kvalitě, proč se snaží svou práci vykonávat tak, jak nejlépe dovedou. Zde panovala velká shoda, neboť pět respondentů (P1, P2, P3, P4 a P6) odpovědělo, že tak činí dle svého vlastního přesvědčení. Například respondent P1 odpověděl: „Při vstupu do služebního poměru jsem slavnostně sliboval, že budu sloužit tak, jak se sluší a patří. Žiji v přesvědčení, že moje služba u police má smysl, a proto se snažím sloužit tak, jak nejlépe dovedu.“. Respondenti P1 a P6 odpověděli, že je dále k výkonu služby v dobré kvalitě motivuje možnost navýšení osobního hodnocení, kdy k těmto dvěma se přidal i respondent P5. Respondent P5 mimo osobního ohodnocení uvedl, že pokud bude vykonávat službu v dobré kvalitě, nabízí se mu možnosti karierního růstu a také očekává za svou dobrou službu kázeňské odměny. Respondent P4 ví, že pokud bude kvalitně sloužit, udrží si tak dobré vztahy se svými nadřízenými a ti tak k němu budou benevolentní ohledně udělování služební dovolené.

Podkategorie personální podstav

V této podkategorii respondenti odpovídali na otázku, proč si myslí, že v bezpečnostním sboru Policie České republiky je personální podstav. Zde panovala jasná shoda (P1, P2, P3, P4, P5, P5), neboť všichni respondenti odpověděli, že

příslušníci Policie České republiky nejsou dostatečně finančně ohodnoceni. Respondenti P3, P4, a P5 se dále shodli na tom, že problém s personální situací je způsoben vedením policie, respondent P3 například odpověděl: „Ve vedoucích funkcích jsou dosazováni lidé, kteří v životě nebyli v přímém výkonu služby a nejsou tak schopni reflektovat náročnost služby, vžít se do role svých podřízených.“. Tlak veřejnosti a médií na službu příslušníků Policie České republiky je dle respondentů P1, P3 a P6 jedním z důvodů personálního podstavu u policie. Respondent P1 si myslí, že povolání policisty je málo prezentováno veřejnosti a veřejnost tak neví, co vše za služby lze u policie vykonávat, a to je dle něj důvodem personálního podstavu. Respondent P6 klade za vinu personálnímu podstavu to, že je v České republice nesprávně nastavený právní systém ve vztahu policista / pachatel a policisté tak nejsou právem ve své službě dostatečně ochráněni a nemohou tak vykonávat službu tak, jak si myslí, že je to správné.

6.3 Diskuse

Cílem praktické části této bakalářské práce bylo zjistit, jaké jsou motivační faktory příslušníků pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. Celkem šest respondentů z řad příslušníků Policie České republiky odpovídalo na deset otázek z připraveného polostrukturovaného rozhovoru (příloha č. 1). V odpovědích měli respondenti možnost říct své názory, zkušenosti a své postoje. Užito bylo metody kvalitativního sběru dat za pomoci polostrukturovaného rozhovoru. Získaná data byla posléze vyhodnocena metodou otevřeného kódování v ruce, označovaná jako metoda papír a tužka.

Otázky z polostrukturovaného rozhovoru byla následně rozdělena na dvě hlavní kategorie – příslušník před vstupem do služebního poměru a příslušník ve služebním poměru. Do kategorie příslušník před vstupem do služebního poměru byly zařazeny otázky z polostrukturovaného rozhovoru číslo 1., 2., 3., 9., 10. Do kategorie příslušník ve služebním poměru byly zařazeny otázky z polostrukturovaného rozhovoru číslo 4., 5., 6., 7., 8.

Kategorie příslušník před vstupem do služebního poměru byla zaměřena na otázky, na které respondenti odpovídali z pohledu příslušníka, avšak otázky se jich dotazovaly na jejich minulost. Například proč vstoupili do služebního poměru u Policie České republiky nebo na jejich představy o službě u policie. Dále bylo zjišťováno,

jakým způsobem by oslovili nové zájemce o službu u policie anebo na to, zda zaznamenali nejnovější náborovou kampaň policie. V kategorii byly vytvořeny podkategorie, a to na základě kladených otázek a odpovědí respondentů. Celkem bylo vytvořeno pět podkategorií – vstup do služebního poměru, uchazeči, motivace pro vstup, představy a náborová kampaň. Pro názornost bylo vytvořeno schéma č. 1 – kategorie příslušník před vstupem do služebního poměru.

V první podkategorii „vstup do služebního poměru“, odpovídali respondenti na otázku: „Proč jste vstoupili do služebního poměru u Policie České republiky?“. Zde vyšlo najevo, že u tří respondentů, byla hlavním důvodem vstupu do služebního poměru jejich rodina. Dva respondenti (P4, P5) se ke vstupu do služebního poměru rozhodli, neboť jejich otec ve služebním poměru je nebo byl. U respondenta P6 byla ve služebním poměru celá jeho rodina. Dalším důvodem pro vstup do služebního poměru bylo u respondentů finanční ohodnocení. Respondentovi P1 se líbí pravidelné navyšování platu, výsluhový příspěvek a náborový příspěvek. Respondent P5 odpověděl, že jeho otec dokázal finančně zabezpečit jeho rodinu, a tak věděl, že u policie se bude mít finančně dobře. Touha po akci přiměla nastoupit k policii dva respondenty. Pro jediného respondenta P3 bylo důvodem vstupu do služebního poměru u Policie České republiky touha pomáhat občanům. Zajímavá byla skutečnost, že respondent P2 chtěl původně vstoupit do řad Armády České republiky a respondent P3 se chtěl přidat k Hasičskému záchrannému sboru České republiky. U obou však, v době nástupu do služebního poměru, nebylo u těchto složek volné služební místo a z tohoto důvodu vstoupili do řad policie.

Výsledek u této podkategorie nám potvrzuje skutečnost, že výběr našeho povolání činíme kompromisem mezi osobními hodnotami, našimi cíli, schopnostmi a zájmy, naším dosaženým vzděláním a dle aktuálního trhu práce. Průběh a následný výběr zaměstnání je však ve velké míře ovlivněn působením rodičů a naším sociálním okolím.⁷¹

V druhé podkategorii nazvané „uchazeči“, respondenti odpovídali na otázku: „Jak byste oslovil nové zájemce, kteří mají zájem o vstup do služebního poměru u Policie České republiky?“. Čtyři respondenti (P2, P4, P5, P6) se shodli na tom, že by uchazečům sdělili skutečnost, že práce u policie je různorodá a budou tak, v případě, že

⁷¹ HLAĎO, P., DRAHOŇOVSKÁ, P., *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, 39 s.

do služebního poměru přijati, zažívat neustále něco nového. Tři respondenti (P2, P4, P6) se shodli na tom, že služba u policie přinese novým zájemcům finanční stabilitu. Respondent P4 by nabídl novým zájemcům prestiž a akčnost povolání policisty. Dle respondenta P1 by měla být více přiblížena služba policie veřejnosti. Nová náborová kampaň policie „Práce 158x jinak!“ odkazuje především na rozmanitost policejních činností a láká na zajímavou, atraktivní práci, při které nezažijete stereotyp.⁷² Náborová kampaň tak cílí směrem, který přijde vhodný větší části respondentů, neboť na otázku této podkategorie odpověděli, že zrovna různorodost činností by mohla nové uchazeče zaujmout. Dle Českého statistického úřadu průměrný měsíční příjem činil v třetím čtvrtletí roku 2022 39.858,- Kč.⁷³ Policie na svých webových stránkách uvádí, že v roce 2022, měl nastupující policista během prvního roku služby průměrný hrubý služební příjem od 30.070,- Kč. Dále webové stránky policie uvádí, že po třech letech služby (po složení služební zkoušky), činil průměrný hrubý měsíční příjem 40.130,- Kč.⁷⁴ Po třech letech služby by tak měl příslušník Policie České republiky pobírat alespoň průměrný měsíční plat v České republice.

V třetí podkategorii nesoucí název „motivace pro vstup“ respondenti odpovídali na otázku: „Co si představíte pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“?“. Pět respondentů (P2, P3, P4, P5, P6) se shodlo na tom, že si pod pojmem představí náborový příspěvek. Respondent P1 si představí personalistiku Policie České republiky obecně, avšak benefity (kterým je i náborový příspěvek) zmiňuje také: „Pod tímto si představím práci personalistů, kteří „vábí“ nové uchazeče a musí je něčím zaujmout. Představují službu u policie a vysvětlují jednotlivé benefity, co služba státu obnáší.“ Respondent P6 mimo náborový příspěvek doslovně zmiňuje i příspěvek výsluhový a možnost karierního růstu. Náborový příspěvek můžeme chápat jako hmatatelnou / individuální peněžitou odměnu, kterou zaměstnavatel, pokud má finance k dispozici, může využít k náboru nových zaměstnanců, nelze však předpokládat, že přiznáním náborového příspěvku se pracovní motivace zaměstnance zvýší ani nelze zaručit, že bude zachována jeho loajalita.⁷⁵ Policie České republiky si snaží udržet loajalitu nových příslušníků, kterým byl přiznán

⁷² Policie ČR. *Zpravodajství 2022. Práce 158x jinak!* [online]. [cit. 26. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/prace-158x-jinak.aspx>.

⁷³ Český statistický úřad. *Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2022.* [online]. [cit. 26. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2022>.

⁷⁴ Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Příjem, výsluhové nároky a další benefity.* [online]. [cit. 26. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-benefity.aspx>

⁷⁵ KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce.* Praha: Grada, 2010. 162 s. ISBN: 978-80-247-2497-3.

náborový příspěvek tím, že jim náborový příspěvek přizná až po šesti měsících služby a pokud si jej nový příslušník nechá vyplatit, zavazuje se, že setrvá ve služebním poměru po dobu alespoň šesti let. Pokud příslušník ze služebního poměru odejde, tak vrací poměrnou část.⁷⁶

Ve čtvrté podkategorii nazvané „představy“ odpovídali respondenti na otázku: „Jaké byly vaše představy o službě u Policie České republiky?“. Zde vyšlo najevo, že většina respondentů neměla o službě u policie ucelenou představu. Respondenti P1, P2 a P3 nevěděli, jak jejich služba státu bude vypadat. Respondent P3 měl tušení, jak služba bude probíhat, ale jeho představy byly značně zkreslené. Zkreslené představy byly i u respondentů P5 a P6. U respondentů P4 a P5 došlo k částečnému naplnění jejich představ. Respondent P5 ale na závěr dodal: „Jediné, co mě překvapilo, bylo to, že práce policisty je spíše o komunikaci, a ne o hrubé síle.“ Ač respondent P2 nevěděl, jak bude jeho služba probíhat, měl jistá očekávání, ta však nebyla naplněna – očekával více akce a méně administrativy. Policie České republiky si je pravděpodobně vědoma toho, že veřejnost nemá dostatečnou představu o náplni služebních činností u policie a z tohoto důvodu v rámci náborové kampaně spustila webovou stránku nabor.policie.cz. Zde si zájemci mohou přečíst o základních službách policie a dále mohou využít „Chatbot“, tedy interaktivní automatizovaný program, který uchazečům odpoví na jejich základní otázky.

Poslední podkategorii v kategorii „příslušník před vstupem do služebního poměru“ byla podkategorie „náborová kampaň“. Zde odpovídali respondenti na otázku: „Pokud jste zaznamenal náborovou kampaň Policie České republiky – „Práce 158x jinak!“, jak na vás tato kampaň zapůsobila?“. To, že náborová kampaň má dobrý dosah, potvrzuje fakt, že pouze respondent P5 náborovou kampaň nezaznamenal. Respondenti P1, P2, P3, P4 a P6 náborovou kampaň zaznamenali a působila na ně pozitivně. Na respondenty P1, P2 a P3 však kampaň zapůsobila tak, že povolání policisty je příliš idealizováno. Respondent P3 například odpověděl: „Nová kampaň na mě zapůsobila skrze pozitivně a dle mého názoru je to cesta, jak přilákat nové uchazeče. Představuje jednotlivé služby a ukazuje, že si může každý vybrat, kde bude sloužit. To je podle mě trochu zkreslená představa, ale situace se z mého pohledu zlepšuje, protože dříve přejít z jednoho oddělení na druhé, bylo mnohem náročnější.“ Dne 17. května 2022 v pořadu Studio 6 na programu České televize 1, byla odvysílána reportáž právě k nové náborové

⁷⁶ Policie ČR. *Informace o přijetí k PČR. Výhody a benefity*. [online]. [cit. 26.2.2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/informace-o-prijeti-k-pcr-vyhody-a-benefity.aspx>.

kampani policie. Hostem pořadu jsou dva noví příslušníci a plk. Petra Literová, která zastává pozici vedoucí oddělení náboru a personální stabilizace Policie České republiky. Ta zmiňuje, že nová náborová kampaň se snaží být více kontaktní, divákovi tyká a ukazuje různorodost policejních činností. Cílem kampaně je oslovit mladé lidi, neboť policie stárne a snaží se policii prezentovat jako moderní firmu.⁷⁷ Dle odpovědi respondentu kampaň plní svůj účel, avšak to, jak je kampaň úspěšná nelze dle dostupných dat zatím ověřit.

Kategorie příslušník ve služebním poměru byla zaměřena na otázky, na které respondenti odpovídali z pohledu příslušníka. Otázky se jich dotazovali na to, jaké benefity v rámci služby u Policie České republiky upřednostňují. Odpovídali, z jakého důvodu by služební poměr ukončili na vlastní žádost. Dále na to, co je ve službě motivuje k dobrým služebním výsledkům a na to, co je ve službě těší. V závěrečné otázce polostrukturovaného rozhovoru uvedli jejich názor na původ personálního podstavu u policie. V kategorii byly vytvořeny podkategorie, a to na základě kladených otázek a odpovědí respondentů. Celkem bylo vytvořeno pět podkategorií – benefity, ukončení služebního poměru, pozitiva služby, motivace ke kvalitní službě a personální podstav. Pro názornost bylo vytvořeno schéma č. 2 – kategorie příslušník ve služebním poměru.

První podkategorie kategorie „příslušník ve služebním poměru“ nese název „benefity“. Respondenti odpovídali na otázku: „Jaké benefity u Policie České republiky upřednostňujete?“. Pět respondentů (P1, P2, P3, P4, P5) se shodli na tom, že upřednostňují výsluhový příspěvek. Za benefit považují respondenti P1 a P5 možnost karierního růstu a cení si ho. Respondent P1 si mimo výsluhového příspěvku cení pracovní jistoty, neboť uvedl: „Důležitá je pro mě stabilita zaměstnání, kterou jistě policie nabízí.“. Respondent P2 si také mimo výsluhového příspěvku cení pracovní doby a může tak trávit více volného času se svou rodinou. Jak již bylo zmíněno, tak respondent P3, upřednostňuje výsluhový příspěvek, dále ale uvedl, že za dobrý benefit považuje náborový příspěvek, poté si již myslí, že policie nemá, co dalšího nabídnout. Respondent P6 jako jediná upřednostňuje fond kulturních a sociálních potřeb. Zajímavá je skutečnost, že v první otázce polostrukturovaného rozhovoru („Proč jste vstoupil do služebního poměru u Policie České republiky?“) pouze respondent P1 přímo odpověděl benefit výsluhových příspěvků, ostatní nikoliv. Z toho lze usuzovat, že se jedná o

⁷⁷ LITEROVÁ, P. Nová náborová kampaň Policie. In *Studio 6: Nová náborová kampaň Policie*. TV. Česká televize 1. 17. 4. 2022. [online]. Dostupné z WWW: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/1096902795-studio-6/222411010100517/cast/912914/>.

benefit, který je pro nové uchazeče těžko uchopitelný a lépe jej dokáží ocenit příslušníci, kteří již několik let ve služebním poměru jsou. Tomáš Pivokonský dospěl ve svém výzkumném šetření v jeho bakalářské práci na téma benefitů v rámci Policie České republiky k výsledku, že výsluhový příspěvek je nejvíce pozitivně vnímán policisty, kteří mají na výsluhový příspěvek nárok nebo jsou blízko jeho dosažení. Pro začínající policisty však výhoda zásadní není, a to z důvodu vzdálené doby nároku.⁷⁸

V druhé podkategorii nazvané „ukončení služebního poměru“ byli respondenti dotazováni na otázku: „Jaká změna na straně zaměstnavatele (stát – Policie České republiky) by musela nastat, abyste se rozhodl služební poměr ukončit na vlastní žádost?“. Výsledky této podkategorie potvrzují výsledky podkategorie přechodí (benefity), protože respondenti P1, P2, P3, P5 odpověděli, že by služební poměr ukončili na vlastní žádost, pokud by byl zrušen nebo snížen výsluhový příspěvek. Výsledek potvrzuje skutečnost, že výsluhový příspěvek motivuje příslušníky v služebním poměru setrvat. Jestliže by byl snížen plat, tak by služební poměr ukončili respondenti P2, P4 a P6. Určitá ztráta smysluplnosti služby by přiměla ukončit služební poměr respondenta P5 a také respondenta P6, který by ukončil služební poměr i pokud by neměl žádné zastání ze strany vedoucího pracovníka. Nemožnost změnit útvar by donutila ukončit služební poměr respondenta P4 a P5. Současný policejní prezident genmjr. Martin Vondrášek ve své tiskové konferenci však nově ubezpečuje příslušníky, že pokud příslušník úspěšně provede výběrové řízení, tak do jednoho roku, by měl na své nové služební pozici začít sloužit a jeho předchozí útvar mu tak nebude moct bránit v odchodu na jiné služební místo.⁷⁹

Ve třetí podkategorii nesoucí název „pozitiva služby“ odpovídali respondenti na otázku: „Co vás během služby u Policie České republiky těší?“. V této kategorii byly odpovědi respondent velmi různorodé. Respondent P1 a P3 odpověděli, že je nejvíce těší služební výcviky. To však může být dáno tím, že oba respondenti slouží na Speciálně jednotce Temelín, která je svými činnostmi velmi rozdílná například od činností policistů na obvodním oddělení policie. Různorodost služby těší respondenty P2 a P4. To lze přisuzovat opět k útvaru, na kterém respondenti slouží, neboť respondent P2 slouží na místním oddělení policie a respondent P4 na oddělení hlídkové

⁷⁸ PIVOKONSKÝ, T. *Benefity v rámci Policie České republiky*. [online] Opava, 2021 [cit. 27.2.2023]. Dostupné z WWW: https://is.slu.cz/th/hsi0x/FVP_BP_21_Benefity_PCR_Pivokonsky_Tomas.pdf. Bakalářská práce. Slezská univerzita v Opavě.

⁷⁹ Policie ČR. *Zpravodajství 2022. Policejní prezident představil své priority i nový tým*. [online]. [cit. 27. 3. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/policejnim-prezidentem-je-genmjr-martin-vondrasek.aspx>.

služby, to znamená, že ve své službě například reagují na linku tísňového volání 158. Z toho vyhází i pokračování odpovědi respondenta P2, neboť rád služebně zakročuje. Respondenty P2 a P3 dále těší to, že si mohou dobře rozvrhnout svůj volný čas. Respondent P6 se těší z pracovního kolektivu a dále smysluplností své služby. Uznání od občanů těší respondenty P5, P6 a respondenta P5 navíc ještě těší, že může pomáhat občanům. Opět lze předpoklad, že odpovědi ilustrují útvary, na kterých tito dva respondenti slouží. Slouží na obvodním oddělení, základním organizačním článku policie – jsou během své služby v kontaktu s občany.

Ve čtvrté podkategorii nazvané „motivace ke službě“ odpovídali respondenti na otázku: „Co vás motivuje k tomu, abyste vykonával službu zodpovědně a v dobré kvalitě?“. Zde pět respondentů odpovědělo shodně, že službu vykonávají, jak nejlépe dovedou z jejich vlastního přesvědčení. Jedná se tak o motivaci vnitřní. Takto odpověděli respondenti P1, P2, P3, P4 a P6. Jediný respondent P5 se své odpovědi lišil, uvedl, že jej ke kvalitní službě motivuje osobní ohodnocení, kázeňské odměny a možnost karierního růstu. Možnost zvýšení nenárokové složky služebního příjmu, vedle vlastního přesvědčení, motivuje také respondenty P1 a P6. Respondent P4 dále odpověděl, že se snaží vykonávat službu kvalitně, protože věří, že jeho nadřízeny to vezme v potaz například při udělování termínu dovolené.

Poslední podkategorii v kategorii „příslušník ve služebním poměru“ je podkategorie „personální podstav“. V této podkategorii odpovídali příslušníci na otázku: „Proč je z vašeho pohledu u Policie České republiky personální podstav?“. V této podkategorii odpověděli všichni respondenti totožně a to, že důvodem je nízké platové ohodnocení. Někteří respondenti však zmiňovali i další důvody. Respondenti P1, P3 a P6 se shodli na tom, že za personálním podstavem může být tlak veřejnosti na službu policistů. Dále se shodli respondenti P3, P4 a P5 na tom, že za personální podstav, mohou špatné schopnosti vedoucích pracovníků policie. Nedostatečně chráněný právem v roli policisty, se cítí respondent P6 a myslí si, že to by mohlo být příčinou personálního podstavu. Respondent P1 si jako jediný myslí, že nábor k policii nemůže být úspěšný, protože policie službu dostatečně neprezentuje veřejnosti. Toto tvrzení lze považovat za rozporuplné, neboť nová náborová kampaň jde právě směrem, co nejvíce přiblížit službu novým uchazečům. Navíc krajská ředitelství pořádají workshopy, kde si může veřejnost prohlédnout například materiální vybavení policistů a může se o službě pobavit i s příslušníky. Policie je také velmi aktivní na sociálních sítích Twitter, Facebook a Instagram, kde službu policistů prezentuje. Respondent P3

odpověděl: „Dříve, pokud chtěl odejít zkušený policista, pozval si jej osobně krajský ředitel, který se ho ptal na důvody a snažil se mu něco nabídnout. Dnes je to tak, že chtějí pouze podpis na žádost o ukončení služebního poměru a nikoho vlastně nezajímá, že zkušený policista odchází.“. Názor respondenta lze považovat za věrohodný, neboť 20 let slouží v přímém výkonu služby. Je tedy zarážející, že policie se snaží o co největší nábor nových příslušníků, avšak stejné, ne-li větší množství příslušníků ze služebního poměru odchází. Bezpečnostní sbor tak možná omládne, ale je pravděpodobné, že kvalita sboru bude nižší.

Výzkumná otázka zněla: „Jaké jsou motivační faktory příslušníků pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky?“. Výzkumem bylo zjištěno, že dotazované příslušníky motivovalo ke vstupu do služebního poměru u Policie České republiky předešlé působení jiného člena rodiny. Rodinní příslušníci respondentů slouží nebo sloužili u bezpečnostních sborů. Respondenti ovlivněni jejich výchovou a svým okolím viděli, že jejich rodiče jsou ve službě státu relativně spokojeni a z tohoto důvodu se do služebního poměru rozhodli vstoupit také. Dalším motivačním faktorem pro vstup do služebního poměru je pro respondenty finanční stabilita, kterou bezpečnostní sbor Policie České republiky nabízí. Cení si především toho, že mají jistotu, že služební plat každý měsíc obdrží a že jejich služební plat bude v průběhu služby nadále růst. Náborový příspěvek byl pro respondenty, kteří jej obdrželi, pouze určitý bonus, ale nejednalo se o motivační faktor, který by je přiměl k tomu, aby do služebního poměru vstoupili. Akčnost povolání byla také jedním z motivačních faktorů pro vstup do služebního poměru, ale představy respondentů o akčnosti povolání policisty nebyly naplněny, avšak i tak ve služebním poměru prozatím zůstávají. Respondenti, kteří již jsou příslušníky Policie České republiky, uvedli, čím by motivovali nové uchazeče pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. V nejvyšší míře uvedli různorodost služebních činností a finanční stabilitu, kterou bezpečnostní sbor nabízí.

V průběhu výzkumu bylo zjištěno, že respondenti jako největší služební benefit vnímají výsluhový příspěvek. Ten však ocenili až po několika odsloužených letech a pouze u jednoho respondenta se jednalo o benefit, který jej částečně motivoval k tomu, aby do služebního poměru vstoupil. Nejedná se tak pravděpodobně o benefit, který by byl atraktivní pro nové uchazeče. Respondentů služba u policie finanční stabilitu nabízí, ale nejsou spokojeni se svým finančním ohodnocením. Svůj služební poměr by na vlastní žádost většina z nich ukončila, pokud by došlo ke změně výsluhových příspěvků nebo ke snížení jejich platu. To, co respondenti ve službě těší, je do velké míry

ovlivněno tím, na jakém útvaru slouží. Náborová kampaň policie „Práce 158x jinak!“ má velký dosah, na příslušníky působí pozitivně, službu však ve velké míře idealizuje. Respondenti se snaží svou službu vykonávat v dobré kvalitě převážně z vlastního přesvědčení. Před tím, než příslušníci do služebního poměru u Policie České republiky vstoupili, neměli ucelenou představu o tom, jak služba u policie vypadá.

Autor výzkumného šetření předpokládal, že největším motivačním faktorem pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky bude jistota finančního příjmu s možností karierního růstu a také očekával to, že pokud by byla policie více financována, personální situace by se stabilizovala. Výzkumem však zjistil, že příslušník, který slouží již 20 let, není se svým finančním ohodnocením stále spokojený a to i přes to, že tento příslušník pobírá stabilizační příspěvek, který má zamezit odchodu ze služebního poměru zkušeným příslušníkům a je zařazen na prestižním útvaru. Lze předpokládat, že pokud by byl zrušen nebo ponížen výsluhový příspěvek, většina příslušníků s nárokem na tento příspěvek by ze služebního poměru odešla. Tím by vznikl ještě rozsáhlejší personální podstav, který by byl zcela neúnosný, neboť Policie České republiky není finančně atraktivní pro nové uchazeče. Finančně může policie v současné době jen těžko konkurovat soukromému sektoru, ale je si vědoma toho, že může nabídnout i něco jiného než jen stabilní příjem. V nové náborové kampani policie dobře ví, že neohromí výší služebního příjmu, vsází tak na různorodost, pestrost a akčnost povolání policisty. Problémem však zůstává to, že pokud nového uchazeče například náborový klip nadchne, zda bude chtít nadále do služebního poměru vstoupit, pokud se dozví reálný služební příjem. Dále je zde problém základní odborné přípravy, která trvá jeden rok a nový příslušník, tak vykonává službu daleko od domova. Policie tak dle autora této práce musí spoléhat na vnitřní motivaci potencionálních uchazečů, na jejich přesvědčení vykonávat službu v dobré kvalitě pro občany České republiky.

Závěr

Bakalářská práce měla dva cíle. Prvním cílem bylo charakterizovat bezpečnostní sbor Policie České republiky, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, podmínky pro přijetí uchazečů k Policii České republiky, aktuální personální situaci u policie a motivaci. Tento cíl byl splněn v teoretické části bakalářské práce za užití metody literární rešerše.

Druhým cílem, který byl autorem označen jako cíl hlavní, bylo zjištění motivačních faktorů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky. Autor vykonal kvalitativní výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů a výsledky následně analyzoval metodou tužka a papír otevřeným kódováním. Tento cíl bakalářské práce byl také splněn.

Následující skutečnosti byly zjištěny z polostrukturovaných rozhovorů. Dotazovaní respondenti nejsou spokojeni se svým finančním ohodnocením. Službu vykonávají v dobré kvalitě z vlastního přesvědčení. Za největší služební benefit považují výsluhový příspěvek, který však ocenily až po několika letech služby. Služební poměr by na vlastní žádost ukončili, pokud by byl zrušen nebo snížen výsluhový příspěvek nebo by došlo ke snižování služebního platu. Pozitiva jejich služby se liší tím, na jakém útvaru službu vykonávají. Původ personálního podstavu vidí v nedostatečném finančním ohodnocení příslušníků, špatným manažerským schopnostem vedoucích pracovníků a velkým nátlakem veřejnosti na službu příslušníků. Nové uchazeče by respondenti motivovali ke vstupu do služebního poměru u Policie České republiky tím, že by je více seznámili s různorodostí a obsahem policejních činností, protože oni sami neměli ucelenou představu o tom, jak služba u policie vypadá. Respondenti novou náborovou kampaň policie „Práce 158x jinak!“ vnímají pozitivně, ale dle jejich názoru povolání policisty příliš idealizuje. Respondenty motivovala ke vstupu do služebního poměru kladná zkušenost se službou u policie některého z rodinných příslušníků, finanční stabilita a akčnost služby. Tímto byla zodpovězena výzkumná otázka i hlavní cíl bakalářské práce.

Z výzkumného šetření vyplynula skutečnost, že všichni dotazovaní příslušníci nejsou spokojeni se svým finančním ohodnocením a je tomu tak i přes to, že došlo k navýšení základního tarifu o 10 % dne 1. 1. 2023. Dle názoru autora, pokud by se zvýšil služební příjem příslušníků, neměli by zkušení příslušníci potřebu ze služebního poměru

odcházet a pro nové uchazeče by bylo povolání policisty mnohem atraktivnější. Tím by se personální situace u Policie České republiky stabilizovala. Obdobného názoru je i současný ministr vnitra Vít Rakušan, který při jednání s odborovými organizacemi dne 2. 3. 2023 uvedl, že jednou z priorit pro rok 2023 je především stabilizace bezpečnostního sboru, zajištění stabilizačního příspěvku, motivace mladých lidí vstoupit do policejního sboru a zajištění takových platových podmínek, aby zkušení policisté ze sboru neodcházeli.⁸⁰

⁸⁰ Ministerstvo vnitra České republiky. *Zpravodajství. Stabilizace a motivace. Vít Rakušan jednal s odboráři bezpečnostních sborů.* [online]. [cit. 5. 3. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/stabilizace-a-motivace-vit-rakusan-jednal-s-odborari-bezpecnostnich-sboru.aspx>.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. DEPOO, L., ŠNÝDROVÁ, M., ŠNÝDROVÁ, I., JEŽKOVÁ PETRŮ, G., URBANCOVÁ, H. *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠEM, 2021. 149 s. ISBN 978-80-88330-20-2.
2. FIALA, M., VONDRÁŠEK, D., VILÁŠEK, J. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Univerzita Karlova, 2014. 189 s. ISBN 978-80-246-2477-8.
3. FREY, B., OSTERLOH, M. *Successful Management by Motivation. Balancing Intrinsic and Extrinsic Incentives*. Berlín: Springer, 2012. 322 s. ISBN: 978-3540424017.
4. HANDLÍŘ, J. *Management pro střední a vyšší odborné školy: plánování, organizování, personalistika, vedení, kontrolování*. Brno: Computer Press, 1998. 268 s. ISBN 80-7226-095-2.
5. HENDL, J., *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN: 80-7367-040-2.
6. HLAĎO, P., DRAHOŇOVSKÁ, P., *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, 44 s.
7. HRUDKA, J., ZÁMEK, D. *Organizace a činnost policejních služeb*. Praha: Police history, 2012. 233 s. ISBN 978-80-8647-756-5.
8. CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 516 s. ISBN 978-80-7598-539-2.
9. KMECOVÁ, I., KAJANOVÁ, A. *Motivace a stimulace zaměstnanců v podniku*. České Budějovice: VŠTE, 2018. 137 s. ISBN: 978-80-7468-201-8.

10. KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. 224 s. ISBN: 978-80-247-2497-3.
11. ŠTEINBACH, M., ŠLESINGER, R., ZIMMERMANN, M., BÍLEK, M., HLAVÁČOVÁ, K. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 300 s. ISBN 978-80-7598-193-6.
12. ŠTEINBACH, M., *Třicet let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2021. 268 s. ISBN 978-80-908139-0-8.
13. ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007, 384 s. ISBN: 978-80-7367-313-0.
14. TOMEK, P., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2007. 511 s. ISBN 978-80-7263-385-2.
15. 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.
16. VANGELI, B. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. 442 s. ISBN 978-80-7400-142-0.
17. VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.
18. VOKUŠ, J. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. 85 s. ISBN 978-80-254-7700-7.
19. WAGNEROVÁ, I. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008. 128 s. ISBN 978-80-247-2361-7.

Elektronické zdroje

1. BÁRTOVÁ, T. *Co je rešerše*. Knihovna ČVUT v Praze [online]. 26. 11. 2021 [cit. 5. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <http://knihovna.cvut.cz/katalogy-a-database/reserse/co-je-reserse>

2. BUSINESSINFO.CZ. *Motivace v organizacích. Teorie motivace očekávání (expektační)*. [online]. [cit. 15. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.businessinfo.cz/navody/motivace-v-organizacich/4/>.
3. Český statistický úřad. *Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2022*. [online]. [cit. 26. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2022>.
4. Ministerstvo vnitra České republiky. *Zpravodajství. Stabilizace a motivace. Vít Rakušan jednal s odboráři bezpečnostních sborů*. [online]. [cit. 5. 3. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/stabilizace-a-motivace-vit-rakusan-jednal-s-odborari-bezpecnostnich-sboru.aspx>.
5. Policie ČR. *Informace o přijetí k PČR. Výhody a benefity*. [online]. [cit. 26. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/informace-o-prijeti-k-pcr-vyhody-a-benefity.aspx>.
6. Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Náborový příspěvek*. [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/naborovy-prispevek.aspx>
7. Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Podmínky přijetí do služebního poměru*. [online]. [cit. 5. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/podminky-prijeti-do-sluzebniho-pomeru.aspx>.
8. Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče*. [online]. [cit. 5. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>.
9. Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Průběh přijímacího řízení*. [online]. [cit. 5. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx>.
10. Policie ČR. *Informace pro uchazeče. Příjem, výsluhové nároky a další benefity*. [online]. [cit. 26. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-benefity.aspx>

11. Policie ČR. *Obsazování služebních míst. Úvodní slovo.* [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/kariera-v-policii-obsazovani-sluzebnich-mist-uvodni-slovo.aspx>.
12. Policie ČR. *Povinně zveřejňované. Dokumenty Policie České republiky. Koncepce rozvoje Policie ČR do roku 2027.* [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/dokumenty-policie-ceske-republiky.aspx>.
13. Policie ČR. *Zpravodajství 2022. Policejní prezident představil své priority i nový tým.* [online]. [cit. 27. 3. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/policejnim-prezidentem-je-genmjr-martin-vondrasek.aspx>.
14. Policie ČR. *Zpravodajství 2022. Práce 158x jinak!* [online]. [cit. 26. 2. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/prace-158x-jinak.aspx>.
15. Policie ČR. *Zveřejňované informace 2022. Počet příslušníků k datu 1. 6. 2022.* [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/pocet-prislusniku-policie-ceske-republiky-k-datu-1-6-2022.aspx>.
16. Policie ČR. *Zveřejňované informace 2022. Početní stavy příslušníků Policie České republiky.* [online]. [cit. 14. 1. 2023]. Dostupné z WWW: <https://www.policie.cz/clanek/pocetni-stavy-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx>.

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 121, ze dne 23. září 2003.
2. ČESKO. zák. č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 91, ze dne 17. července 2008.

Ostatní zdroje

Kromě výše uvedených zdrojů byly při zpracování bakalářské práce využity následující materiály:

1. LITEROVÁ, P. *Nová náborová kampaň Policie*. In Studio 6: Nová náborová kampaň Policie. TV. Česká televize 1. 17. 4. 2022. [online]. Dostupné z WWW: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/1096902795-studio-6/222411010100517/cast/912914/>. Příspěvek v pořadu.
2. PIVOKONSKÝ, T. *Benefity v rámci Policie České republiky*. [online] Opava, 2021 [cit. 27. 3. 2023]. Dostupné z WWW: https://is.slu.cz/th/hsi0x/FVP_BP_21_Benefity_PCR_Pivokonsky_Tomas.pdf.
Bakalářská práce. Slezská univerzita v Opavě.

Seznam zkratk

SKPV – Služba kriminální policie a vyšetřování

PLK. – plukovník, hodnostní označení

GENMJR. - generálmajor, hodnostní označení

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1 – personální stav

Tabulka č. 2 – počet přijatých uchazečů

Tabulka č. 3 – identifikační údaje respondentů

Schéma č. 1 – kategorie příslušník před vstupem do služebního poměru

Schéma č. 2 – kategorie příslušník ve služebním poměru

Přílohy

Příloha č. 1. – Podklad – otázky pro polostrukturovaný rozhovor

Příloha č. 2. – Podklad – rozhovor respondent P1

Příloha č. 3. – Podklad – rozhovor respondent P2

Příloha č. 4. – Podklad – rozhovor respondent P3

Příloha č. 5. – Podklad – rozhovor respondent P4

Příloha č. 6. – Podklad – rozhovor respondent P5

Příloha č. 7. – Podklad – rozhovor respondent P6

Příloha č. 8. – kódování jednotlivých rozhovorů do kategorií a podkategorií

Příloha č. 1. - Podklad – otázky pro polostrukturovaný rozhovor

Podklad – Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

respondent:

Jaké je vaše pohlaví? –

Kolik vám je let? –

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? –

Na jakém útvaru Policie České republiky sloužíte? –

Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky? –

Jaká je vaše služební hodnost? –

1. Proč jste vstoupil do služebního poměru u Policie České republiky?
2. Jak byste oslovil nové zájemce, kteří mají zájem o vstup do služebního poměru u Policie České republiky?
3. Co si představíte pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“?
4. Jaké benefity u Policie České republiky upřednostňujete?
5. Jaká změna na straně zaměstnavatele (stát – Policie České republiky) by musela nastat, abyste se rozhodl služební poměr ukončit na vlastní žádost?
6. Co vás během služby u Policie České republiky těší?
7. Co vás motivuje k tomu, abyste vykonával službu zodpovědně a v dobré kvalitě?
8. Proč je z vašeho pohledu u Policie České republiky personální podstav?
9. Jaké byly vaše představy o službě u Policie České republiky?
10. Pokud jste zaznamenal náborovou kampaň Policie České republiky – „Práce 158x jinak!“, jak na vás tato kampaň zapůsobila?

Ad1)

Ad2)

Ad3)

Ad4)

Ad5)

Ad6)

Ad7)

Ad8)

Ad9)

Ad10)

Příloha č. 2. - Podklad – rozhovor respondent P1

Podklad – Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

respondent: P1

Jaké je vaše pohlaví? – Muž

Kolik vám je let? - 26 let

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? – střední vzdělání s maturitní zkouškou

Na jakém útvaru Policie České republiky sloužíte? – Speciální jednotka Temelín

Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky? – 4 roky

Jaká je vaše služební hodnost? – inspektor, praporčík

1. Proč jste vstoupil do služebního poměru u Policie České republiky?
2. Jak byste oslovil nové zájemce, kteří mají zájem o vstup do služebního poměru u Policie České republiky?
3. Co si představíte pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“?
4. Jaké benefity u Policie České republiky upřednostňujete?
5. Jaká změna na straně zaměstnavatele (stát – Policie České republiky) by musela nastat, abyste se rozhodl služební poměr ukončit na vlastní žádost?
6. Co vás během služby u Policie České republiky těší?
7. Co vás motivuje k tomu, abyste vykonával službu zodpovědně a v dobré kvalitě?
8. Proč je z vašeho pohledu u Policie České republiky personální podstav?
9. Jaké byly vaše představy o službě u Policie České republiky?
10. Pokud jste zaznamenal náborovou kampaň Policie České republiky – „Práce 158x jinak!“, jak na vás tato kampaň zapůsobila?

Ad1) Do služebního poměru jsem vstupoval, když mi bylo 21 let. Tehdy jsem se vrátil ze zahraničí, kde jsem pracoval. Nezvádl jsem přijímací zkoušky na vysokou školu a věděl jsem, že mým snem není pracovat v nemocnici, protože jsem měl maturitní zkoušku ze střední zdravotnické školy. Před tím, než jsem odjel pracovat do zahraničí, tak jsem pracoval u Ministerstva vnitra jako instruktor sportu, byl jsem civilním zaměstnancem. Tehdy jsem byl u Ministerstva vnitra spokojen, a tak jsem začal uvažovat o práci u Policie České republiky. Byl jsem evidován na úřadu práce, kdy při návštěvě úřadu, jsem se úřednici zmínil, že bych chtěl pracovat u policie. Ta mi řekla, že to není problém a předala mi kontakt na personalistku od policie. S tou jsem si následně domluvil schůzku a na té mi byla vlastně představena práce policie, protože jsem o ní pramálo věděl. Ukázala mi nabízené benefity, ze kterých mě nejvíce zaujal výsluhový příspěvek a pravidelné navyšování platu. Navíc mi byl přiznán náborový příspěvek ve výši 50.000,- Kč.

Ad2) Určitě bych přiblížil práci policie veřejnosti. Když jsem nastupoval já, tak jsem o policejní službě skoro nic nevěděl, až když jsem poznal jednotlivé služby policie, tak jsem zjistil, že to není pouze o udělování pokut, ale že člověk může dělat to, co ho skutečně baví. Myslím si, že když člověka něco baví, tak je schopen překonat i skutečnost, že v soukromém sektoru by byl lépe finančně ohodnocen.

Ad3) Pod tímto si představím práci personalistů, kteří „vábí“ nové uchazeče a musí je něčím zaujmout. Představují službu u policie a vysvětlují jednotlivé benefity, co službu státu obnáší.

Ad4) Důležitá je pro mě stabilita zaměstnaní, kterou jistě policie nabízí. Dále je pak pro mě důležitý platový růst, tzn., že vím, že každé dva roky mi bude finančně přidáno nebo se mohu přihlásit do výběrového řízení na pozici, kterou bych chtěl vykonávat. Hodně je pro mě důležitý výsluhový příspěvek, protože budu moci jít dříve do „důchodu“ nebo zkusit nějaké nové zaměstnání, kde budou například horší platové podmínky, ale výsluhový příspěvek mi rozdíl dorovná.

Ad5) Služební poměr bych na svou žádost jistě ukončil, pokud by byl zrušen výsluhový příspěvek.

Ad6) Jelikož pracuji na útvaru speciální jednotky, tak se považuji za člověka, který má rád akci. Práce mě tedy nejvíce těší na střelnici, při cvičení taktických postupů, nebo pokud létáme vrtulníkem.

Ad7) Při vstupu do služebního poměru jsem slavnostně sliboval, že budu sloužit tak jak se sluší a patří. Žiji v přesvědčení, že moje služba u policie má smysl, a proto se snažím sloužit tak, jak nejlépe dovedu. Dalším faktorem, který určitě ovlivňuje moji službu, je, že vedoucí oddělení si všimne, že službu vykonávám kvalitně a zohlední to v mém osobním ohodnocení.

Ad8) V současné situaci si myslím, že je propastný rozdíl mezi státním a soukromým sektorem v platovém ohodnocení, soukromý je na tom dle mého názoru výrazně lépe. Dále si myslím, že veřejnost si nedovede představit náplň veškerých činností, které policie dělá. Další skutečnost, která dle mého názoru ovlivní hodně lidí je dobré jméno policie. Myslím si, že tento fenomén je ve veřejnosti zakořeněn z historie českého státu (veřejná bezpečnost, státní bezpečnost) a pokud nyní policisté zakročují a jedná se o sporný zákrok, tak česká media se na zákroku policie „vyřádí“ a neinformují veřejnost objektivně.

Ad9) Již jsem to zmiňoval na začátku, o službě u policie jsem věděl pramálo. Nastupoval jsem na dopravní inspektorát a ani jsem nevěděl, že budu mít bílou nebo reflexní uniformu.

Ad10) O kampani vím, viděl jsem ji na sociálních sítích a v kině před uvedením filmu. Na mě kampaň zapůsobila pozitivně, jelikož však již u policie sloužím, tak vím, že vždy to není tak jednoduché, jak kampaň popisuje, abyste mohli dělat, to co vás skutečně baví.

Příloha č. 3. - Podklad – rozhovor respondent P2

Podklad – Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

respondent: P2

Jaké je vaše pohlaví? – Muž

Kolik vám je let? – 30

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? – střední s maturitní zkouškou

Na jakém útvaru Policie České republiky sloužíte? – Místní oddělení policie Stodůlky

Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky? – 8 let

Jaká je vaše služební hodnost? – vrchní asistent, podpraporčík

1. Proč jste vstoupil do služebního poměru u Policie České republiky?
2. Jak byste oslovil nové zájemce, kteří mají zájem o vstup do služebního poměru u Policie České republiky?
3. Co si představíte pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“?
4. Jaké benefity u Policie České republiky upřednostňujete?
5. Jaká změna na straně zaměstnavatele (stát – Policie České republiky) by musela nastat, abyste se rozhodl služební poměr ukončit na vlastní žádost?
6. Co vás během služby u Policie České republiky těší?
7. Co vás motivuje k tomu, abyste vykonával službu zodpovědně a v dobré kvalitě?
8. Proč je z vašeho pohledu u Policie České republiky personální podstav?
9. Jaké byly vaše představy o službě u Policie České republiky?
10. Pokud jste zaznamenal náborovou kampaň Policie České republiky – „Práce 158x jinak!“, jak na vás tato kampaň zapůsobila?

Ad1) Původně jsem chtěl nastoupit k Armádě České republiky, ale tehdy byl u armády tzv. „stop stav“, takže jsem vstoupil do řad police a musel jsem ještě k tomu nastoupit v Praze, protože nikde jinde nebylo volné místo. Chtěl jsem ve svém zaměstnání akci a mysl jsem si, že tu u policie budu mít.

Ad2) Je to akční zaměstnání a každý den přinese něco nového, nejedná se o monotónní zaměstnání. Je to zaměstnání s jistotou příjmů, takže vím, že každý patnáctý den v měsíci mi přijde výplata.

Ad3) Představím si pod tím náborový příspěvek. Pokud má být ale upřímný, tak si nemyslím, že vydat se cestou náborových příspěvků byl dobrý tah od policie. Pokud někdo půjde k policii kvůli náborovému příspěvku, nemyslím si, že ve služebním poměru setrvá dlouhou dobu.

Ad4) Nejvíce se mi zamlouvá výsluhový příspěvek. Líbí se mi také rozložení služeb, tzn. 4 dny ve službě, 4 dny volno. Mohu se tak věnovat své rodině a dobře si zorganizovat svůj volný čas.

Ad5) Ze služebního poměru bych odešel na vlastní žádost, pokud by nastalo snížení platu nebo by měli nastat změny k horšímu ve výsluhovém příspěvku.

Ad6) Zákroky, při kterých jsem například zachránil život. Dále mě těší, že si mohu dobře naplánovat svůj volný čas a také to, že moje práce pro mě není nudným stereotypem.

Ad7) Moje vlastní přesvědčení vykonávat zaměstnání na 100 %.

Ad8) Dle mého názoru není Police České republiky konkurenceschopná vůči soukromému sektoru kvůli platovým podmínkám.

Ad9) Čekal jsem více akce (pronásledování vozidel, střelba, ...) a méně administrativy. Neměl jsem ani tušení, že je například policie rozdělena na dopravní službu nebo službu pořádkové policie. Věděl jsem ale, že u policie jsou zásahové jednotky a tam bych se jednou rád dostal.

Ad10) Kampaň jsem zaznamenal na sociálních sítích. Viděl jsem náborové video a byl jsem hodně spokojený s tím, že policie nemlžila a zmínila nutnou administrativu. Klip však na mě působil tak, že rok budu sloužit na ulici a následující rok už budu létat policejním vrtulníkem.

Příloha č. 4. - Podklad – rozhovor respondent P3

Podklad – Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

respondent: P3

Jaké je vaše pohlaví? – Muž

Kolik vám je let? – 42 let

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? – střední s maturitní zkouškou

Na jakém útvaru Policie České republiky sloužíte? – Speciální jednotka Temelín

Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky? – 20 let

Jaká je vaše služební hodnost? – vrchní inspektor, nadpraporčík

1. Proč jste vstoupil do služebního poměru u Policie České republiky?
2. Jak byste oslovil nové zájemce, kteří mají zájem o vstup do služebního poměru u Policie České republiky?
3. Co si představíte pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“?
4. Jaké benefity u Policie České republiky upřednostňujete?
5. Jaká změna na straně zaměstnavatele (stát – Policie České republiky) by musela nastat, abyste se rozhodl služební poměr ukončit na vlastní žádost?
6. Co vás během služby u Policie České republiky těší?
7. Co vás motivuje k tomu, abyste vykonával službu zodpovědně a v dobré kvalitě?
8. Proč je z vašeho pohledu u Policie České republiky personální podstav?
9. Jaké byly vaše představy o službě u Policie České republiky?
10. Pokud jste zaznamenal náborovou kampaň Policie České republiky – „Práce 158x jinak!“, jak na vás tato kampaň zapůsobila?

Ad1) Původně jsem chtěl nastoupit k hasičům, ale ty tehdy měli plný stav, takže jsem zkusil policii s tím, že časem přejdu k hasičům, ale u policie se mi zalíbilo a už jsem u ní zůstal. Vždy jsem chtěl sloužit a pomáhat lidem.

Ad2) Já bych novým zájemcům doporučil, ať nastoupí k jiné bezpečnostní složce státu. To si myslím, protože policisté nejsou dostatečně finančně ohodnoceni a v očích společnosti nemá policie dobré jméno. Doporučil bych jim armádu České republiky, kde mají řádoví vojáci lepší platové podmínky za mnohem méně práce.

Ad3) Představím si pod tím benefity, určité ohodnocení, které má smysl. Líbí se mi náborové příspěvky, to si myslím, že by mohlo nové uchazeče zaujmout.

Ad4) Pro mě jsou to určitě výsluhové nároky, poté ještě náborový příspěvek. Nemyslím si, že má policie, co jiného nabídnout.

Ad5) Pokud by došlo ke změně zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v můj neprospěch. Pod tím si představím snížení nebo zrušení výsluhových nároků, pokud by tato změna nebyla v dostatečné míře kompenzována.

Ad6) Baví mě výcviky, které jsou dobře koncipovány a jsou v prostorách, které jsou k tomu připraveny, tzn. výcvik taktických postupů, střelba po zátěži apod. Líbí se mi že sloužím 24h služby a mám tak dostatek volného času a mohu si tak svůj čas zorganizovat. Mám rád několikadenní instruktážně metodická zaměstnání (kurzy zdokonalení), kde se dozvím a naučím nové věci.

Ad7) Nejsem schopen posoudit, zda vykonávám službu v dobré kvalitě, ale snažím se, podle svého nejlepšího svědomí a vědomí, službu vykonávat podle instrukcí a postupů, které jsou na jednotce nastaveny.

Ad8) Myslím si, že personální podstav je nejen u policie. U policie za to podle mě může management policejního prezidia, které nechá odejít zkušené kolegy, a to z toho důvodu, že je drží v určité nejistotě ohledně výsluhových nároků. Dříve, pokud chtěl odejít zkušený policista, pozval si jej osobně krajský ředitel, který se ho ptal na důvody a snažil se mu něco nabídnout. Dnes je to tak, že chtějí pouze podpis na žádost o ukončení služebního poměru a nikoho vlastně nezajímá, že zkušený policista odchází. Dalším problémem je plat nově nastupujících policistů, kteří po třech letech na základních organizačních článcích „vystřízliví“, neboť jsou na ně kladeny vysoké nároky, ale nejsou za to dostatečně finančně ohodnoceni. Dále za to určitě může tlak veřejnosti na policii. Ve vedoucích funkcích jsou dosazováni lidé, kteří v životě nebyli v přímém výkonu služby a nejsou tak schopni reflektovat náročnost služby, vžít se do role jejich podřízených.

Ad9) Moje představy byly zkreslené. Začal jsem sloužit na oddělení hlídkové služby. Myslel jsem si, že služba bude mnohem jednodušší. Myslel jsem si, že budu jezdit v policejním autě a zakročovat proti nebezpečným pachatelům. Zjistil jsem však, že služba u policie je hodně o komunikaci s lidmi, a nejen o svalech. V určitých situacích je náročné zůstat nestranný a zachovat klidnou hlavu.

Ad10) Není to první kampaň, kterou jsem viděl. V minulosti jsem se setkal s kampaní: „Hledám parťáka!“. Nová kampaň na mě zapůsobila skrze pozitivně a dle mého názoru je to cesta, jak přilákat nové uchazeče. Představuje jednotlivé služby a ukazuje, že si může každý vybrat, kde bude sloužit. To je podle mě trochu zkreslená představa, ale situace se z mého pohledu zlepšuje, protože dříve přejít z jednoho oddělení na druhé, bylo mnohem náročnější.

Příloha č. 5. - Podklad – rozhovor respondent P4

Podklad – Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

respondent: P4

Jaké je vaše pohlaví? – Muž

Kolik vám je let? – 25 let

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? – Střední s maturitní zkouškou

Na jakém útvaru Policie České republiky sloužíte? – Oddělení hlídkové služby České Budějovice

Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky? – 3 roky

Jaká je vaše služební hodnost? – Vrchní asistent, podpraporčík

1. Proč jste vstoupil do služebního poměru u Policie České republiky?
2. Jak byste oslovil nové zájemce, kteří mají zájem o vstup do služebního poměru u Policie České republiky?
3. Co si představíte pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“?
4. Jaké benefity u Policie České republiky upřednostňujete?
5. Jaká změna na straně zaměstnavatele (stát – Policie České republiky) by musela nastat, abyste se rozhodl služební poměr ukončit na vlastní žádost?
6. Co vás během služby u Policie České republiky těší?
7. Co vás motivuje k tomu, abyste vykonával službu zodpovědně a v dobré kvalitě?
8. Proč je z vašeho pohledu u Policie České republiky personální podstav?
9. Jaké byly vaše představy o službě u Policie České republiky?
10. Pokud jste zaznamenal náborovou kampaň Policie České republiky – „Práce 158x jinak!“, jak na vás tato kampaň zapůsobila?

Ad1) Můj otec slouží u Vězeňské služby České republiky a já „vyrůstal“ v prostředí bezpečnostního sboru. Sám jsem chtěl sloužit a práce u policie mi přišla nejakčejší, a to mám rád.

Ad2) Apeloval bych na jejich smysl pro povinnost a hrdost. Dle mého názoru je práce u Policie České republiky otázka i určité prestiže ve společnosti. Já jsem pyšný na to, že můžu sloužit státu / veřejnosti a zároveň vykonávat „chlapskou“ práci, která není pro každého. Určitě bych zmínil benefity policie. Největším „tahadlem“ do služby jsou dle mého názoru výsluhové nároky, neboť započítání starobního důchodu se neustále posouvá. Vidina, že budu moct jít po 30 letech do důchodu je pro mě lákavá. Zmínil

bych různorodost práce, kdy si muže v určité míře příslušník vybrat, kde bude chtít sloužit.

Ad3) Pod tím si představím určité počáteční bonusy, především náborový příspěvek. Dále výsluhové nároky a nabídka rozumného platové ohodnocení. Dále pracovní jistota a stabilita zaměstnání, bez rizika neopodstatněného propuštění.

Ad4) Upřednostňuji výsluhové nároky.

Ad5) Jednalo by se o situaci, že bych nebyl schopný uživit sám sebe, popřípadě rodinu. Dále by to bylo za situace, že by se u mě dostavil syndrom vyhoření a nebylo by mi dovoleno změnit oddělení, pracovní prostředí a nebyla by žádná vidina změny k lepšímu.

Ad6) Líbí se mi různorodost práce, skvělé zážitky ze služby a poznání nových přátel.

Ad7) Chci zachovat dobré vztahy se svým přímým nadřízeným, který mi vychází vstříc například ohledně udělování dovolené. Dále je to má vlastní, morální zodpovědnost.

Ad8) Myslím si, že za to může nízké finanční ohodnocení policistů, a to vzhledem k tomu, že ceny neustále rostou. Dále za to mohou velmi špatné schopnosti služebních funkcionářů, kteří se všemožně snaží odstranit důsledky personálního podstavu, ale neřeší původ personálního podstavu.

Ad9) Moje představy o práci u policie se naplnily. Myslel jsem si, že to bude nestereotypní práce v dobrém kolektivu.

Ad10) Kampaň jsem zaznamenal a zapůsobila na mě pozitivně. Seznamuje uchazeče s různými odvětvími u policie a říká jim, že mohou dělat to, co opravdu chtějí.

Příloha č. 6. - Podklad – rozhovor respondent P5

Podklad – Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

respondent: P5

Jaké je vaše pohlaví? – Muž

Kolik vám je let? – 24 let

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? – Vysokoškolské, bakalářský studijní program

Na jakém útvaru Policie České republiky sloužíte? – Obvodní oddělení Policie ČR České Budějovice – město

Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky? – 2 roky

Jaká je vaše služební hodnost? – Asistent, nadstrážmistr

1. Proč jste vstoupil do služebního poměru u Policie České republiky?
2. Jak byste oslovil nové zájemce, kteří mají zájem o vstup do služebního poměru u Policie České republiky?
3. Co si představíte pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“?
4. Jaké benefity u Policie České republiky upřednostňujete?
5. Jaká změna na straně zaměstnavatele (stát – Policie České republiky) by musela nastat, abyste se rozhodl služební poměr ukončit na vlastní žádost?
6. Co vás během služby u Policie České republiky těší?
7. Co vás motivuje k tomu, abyste vykonával službu zodpovědně a v dobré kvalitě?
8. Proč je z vašeho pohledu u Policie České republiky personální podstav?
9. Jaké byly vaše představy o službě u Policie České republiky?
10. Pokud jste zaznamenal náborovou kampaň Policie České republiky – „Práce 158x jinak!“, jak na vás tato kampaň zapůsobila?

Ad1) Ve služebním poměru byl můj otec, který dosáhl ve své kariéře hodnosti plukovník. Od mala jsem svého otce bral jako svůj vzor. Vždy mi vyprávěl historky ze služby a já už jsem tehdy věděl, že budu chtít vykonávat povolání policisty, protože jsem chtěl vést podobný život jako on. Navíc mě, i mou matku dokázal finančně zabezpečit a věděl jsem, že u policie se budu mít dobře.

Ad2) Řekl bych jim, že je to různorodá práce a pokud jsou člověkem, který chce pomáhat ostatním, je to pro ně ideální povolání. Navíc bych jim řekl, že policista je povolání na celý život, kdy za svou kariéru u policie mohou projít mnoha útvary a neustále budou zažívat nové a nové věci.

Ad3) Představím si pod tím určité benefity, které policie nabízí. Náborové kampaně například uvádějí náborový příspěvek, který může být pro mladé uchazeče zajímavým, neboť začínají od píky a peníze do začátku se určitě všem hodí.

Ad4) Pro mě jsou to celkově benefity služby státu (služebního poměru) a pod tím si představím především výsluhový příspěvek. Dále je to jistě možnost karierního růstu.

Ad5) Zrušení nebo snížení výsluhových nároků. Nemožnost změnit útvar v rozumné době i přes to, že bych vyhrál výběrové řízení na určitou pozici. Jako poslední uvedu dlouhodobou činnost, ve které bych neviděl žádný smysl.

Ad6) Baví mě, že mohu pomáhat obyčejným lidem. Líbí se mi, že stojím na straně zákona, že jsem určitá hranice mezi dobrem a zlem. K další práci mě motivuje poděkování od občanů, pozitivní zprávy v médiích o policii a kázeňské odměny.

Ad7) Jsou to kázeňské odměny – prémie nebo peněžité dary za dobře odvedené zákroky. Dále je to nenároková složka platu – osobní ohodnocení. Ve velké míře je to možnost povýšení na mém útvaru.

Ad8) Myslím si, že policie je podfinancovaná, neboť pokud policista nemá nasloužená léta, tak žije de facto od výplaty k výplatě. Přitom jsem toho názoru, že stát jako zaměstnavatel by měl o své zaměstnance mnohem více pečovat. Pokud vezmete v potaz, že prodavač v obchodě má stejné platové ohodnocení jako policista, který slouží pět let, tak je to k zamyšlení, ta zodpovědnost je zcela nesrovnatelná. Starší příslušníci jsou na tom finančně určitě lépe, ale vždy přijde nějaký politik, který prohlásí, že by bylo vhodné zrušit výsluhové nároky a vůbec se nedivím, že starší příslušníci, tak ze služebního poměru odchází. Policejní prezídium o změnách služebního zákona příslušníků bezpečnostních sborů dostatečně neinformuje. Já si nedovedu představit, že by ke zrušení výsluhových nároků došlo. Pokud by se tak stalo, tak by dle mého názoru státní policie skončila. Myslím si, že by se mělo uzákonit, že plat příslušníků by se měl zvedat dle aktuální inflace, v praxi to znamená, že jsem od 1. 1. 2023 dostali přidáno, ale více si toho nekoupíme – navyšování platů zkrátka není dostatečné.

Ad9) Moje představy byly naplněny. Chtěl jsem začít od píky, takže jsem chtěl na obvodní oddělení, a to se mi povedlo. Jediné, co mě překvapilo, bylo to, že práci policisty je spíše o komunikaci, a ne o hrubé síle.

Ad10) Náborovou kampaň jsem nezaznamenal.

Příloha č. 7. - Podklad – rozhovor respondent P6

Podklad – Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

respondent: P6

Jaké je vaše pohlaví? – Žena

Kolik vám je let? – 23 let

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? – Střední s maturitní zkouškou

Na jakém útvaru Policie České republiky sloužíte? – Obvodní oddělení Policie ČR České Budějovice – město

Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky? – 3 roky

Jaká je vaše služební hodnost? – Vrchní asistent, podpraporčík

1. Proč jste vstoupil do služebního poměru u Policie České republiky?
2. Jak byste oslovil nové zájemce, kteří mají zájem o vstup do služebního poměru u Policie České republiky?
3. Co si představíte pod pojmem „motivace uchazečů pro vstup do služebního poměru u Policie České republiky“?
4. Jaké benefity u Policie České republiky upřednostňujete?
5. Jaká změna na straně zaměstnavatele (stát – Policie České republiky) by musela nastat, abyste se rozhodl služební poměr ukončit na vlastní žádost?
6. Co vás během služby u Policie České republiky těší?
7. Co vás motivuje k tomu, abyste vykonával službu zodpovědně a v dobré kvalitě?
8. Proč je z vašeho pohledu u Policie České republiky personální podstav?
9. Jaké byly vaše představy o službě u Policie České republiky?
10. Pokud jste zaznamenal náborovou kampaň Policie České republiky – „Práce 158x jinak!“, jak na vás tato kampaň zapůsobila?

Ad1) Od malička jsem vyrůstala v policejní rodině, vždy mne zajímaly armádní / policejní složky, vzhledem k povaze vystudované střední školy (Vojenská střední škola) nevidím zájem vykonávat zaměstnání v civilním sektoru. Moje rodina byla ve služebním poměru vždy relativně spokojená.

Ad2) Uchazečům bych nabídla finanční a pracovní jistotu. Práci v různorodém prostředí. Řekla bych jim, že se jedná o kontaktní zaměstnání – práci mezi lidmi. Uchazečům z řad žen bych sdělila, že po mateřské dovolené mají jistotu zaměstnání. Velkým benefitem je i 30 dní dovolené.

Ad3) Představím si pod tím náborový příspěvek, výsluhový příspěvek a karierní růst.

Ad4) Upřednostňuji fond kulturních a sociálních příspěvků (FKSP).

Ad5) Ze strany zaměstnavatele by muselo přijít výrazné snížení platu nebo bych musela vykonávat něco v rozporu s mým přesvědčením. Služební poměr bych také ukončila, pokud bych neměla žádné zastání ze strany zaměstnavatele (nadřízeného).

Ad6) Nejvíce mě těší pracovní kolektiv, ve kterém pracuji. Velice mě potěší, pokud mi občan poděkuje za mou službu. Dále mám ráda, kdy se ukáže, že vynaložené úsilí nad určitým „případem“ bylo k něčemu – najde se pachatel.

Ad7) Vidina dobrých pocitů z dobře odvedené práce. Osobní odhodnocení ze strany vedoucích pracovníků. Nebezpečí trestního stíhání mé osoby v případě mého pochybení (např. zneužití pravomoci úřední osoby).

Ad8) Myslím si, že příslušníci mají nízké platy vzhledem k odvedené službě. Dále je to určitě psychická náročnost povolání policisty. Poté chci uvést špatně nastavený právní systém ve vztahu policista X podezřelý, kdy podezřelý je často v lepším postavení než zakročující policista. Z mého pohledu administrativní činnost převyšuje nad prací v terénu. Nízká autorita, nízký respekt a neúcta ze strany veřejnosti.

Ad9) Původně jsem chtěla vstoupit do řad Armády České republiky, vzhledem ke střední škole, kterou jsem vystudovala, ale na útvaru, na kterém jsem chtěla sloužit, byl plný stav, takže jsem se přihlásila do služebního poměru k Policii České republiky s tím, že časem odejdu k armádě. U policie se mi však zalíbilo a nemám v plánu řady policie opouštět. U policie jsem chtěla sloužit na oddělení hlídkové služby, protože se mi líbilo, že jsou to ti „akční“ policisté, který používají donucovací prostředky. Po nástupu jsem však zjistila, že toto služební zařazení je pro ženu zcela nevhodné a byla jsem služebně zařazena na obvodním oddělení. Na obvodním oddělení jsem relativně spokojená a jsem toho názoru, že je pro ženy vhodné. Na oddělení hlídkové služby to přece jen chce „mužskou sílu“ a mentalitu muže.

Ad10) Náborovou kampaň jsem zaznamenala pouze jako billboard vyvěšený v nákupním centru, nijak víc jsem tomu ale pozornost nevěnovala.

Příloha č. 8. – kódování rozhovorů do kategorií a podkategorií

Kategorie – příslušník před vstupem do služebního poměru

Podkategorie – vstup do služebního poměru

- Akčnost P2/3; P4/2
- Finanční ohodnocení P1/11; P5/4
- Rodina P4/1; P5/1; P6/3
- Pomáhat a chránit P3/3

Podkategorie – uchazeči

- Prezentace služby P1/13
- Akčnost P2/5
- Různorodost P2/5; P4/9; P5/6; P6/5
- Finanční stabilita P2/7; P4/8; P6/5
- Prestiž P4/5

Podkategorie – motivace pro vstup

- Personalistika P1/18
- Náborový příspěvek P2/8; P3/9; P4/11; P5/11; P6/9
- Výsluhový příspěvek P6/9
- Kariéra P6/9

Podkategorie – představy

- Nevědomost P1/44; P2/23; P3/35
- Nenaplněné očekávání P2/22
- Naplnění představ P4/25; P5/37
- Zkreslené představy P3/34; P5/38; P6/31

Podkategorie – náborová kampaň

- Pozitivní působení P1/47; P2/27; P3/40; P4/27; P6/35
- Nezaznamenání P5/40
- Zidealizování P1/47; P2/28; P3/42

Kategorie – příslušník ve služebním poměru

Podkategorie – benefity

- Pracovní jistota P1/21
- Kariéra P1/23; P5/14
- Výsluhový příspěvek P1/24; P2/12; P3/10; P4/14; P5/14
- Pracovní doba P2/12;
- Náborový příspěvek P3/10
- FKSP P6/10

Podkategorie – ukončení služebního poměru

- Výsluhový příspěvek P1/27; P2/16; P3/13; P5/15
- Snížení platu P2/15; P4/15; P6/11
- Změna útvaru P4/17; P5/15
- Smysluplnost P5/17; P6/12
- Vedoucí pracovníci P6/13

Podkategorie – pozitiva služby

- Výcviky P1/30; P3/15
- Zákroky P2/17
- Time management P2/18; P3/17
- Různorodost P2/18; P4/18
- Uznání od občanů P5/19; P6/15
- Pomoc občanům P5/18
- Pracovní kolektiv P6/14
- Smysluplnost P6/16

Podkategorie – motivace ke kvalitní službě

- Vlastní přesvědčení P1/33; P2/19; P3/21; P4/20; P6/17
- Osobní ohodnocení P1/35; P5/22; P6/17
- Kázeňské odměny P5/21

- Kariérní růst P5/22
- Vstřícnost vedení P4/19

Podkategorie – personální podstav

- Platové ohodnocení P1/38; P2/21; P3/28; P4/21; P5/24; P6/20
- Tlak veřejnosti P1/40; P3/31; P6/24
- Vedení policie P3/24; P4/22; P5/30
- Právní úprava P6/21
- Prezentace policie P1/39