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

# BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

# PROCES PŘIJÍMACÍHO ŘÍZENÍ K POLICII ČESKÉ REPUBLIKY A VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ ČESKÉ REPUBLIKY: ANALÝZA KRITÉRIÍ, KOMPARACE POSTUPŮ A VÝZEV

**Autor práce: Radek Šabata, DiS.**

**Studijní program: Bezpečnostně právní činnost**

**Forma studia: Kombinovaná**

**Vedoucí práce: PhDr. Josef Vlček**

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

**2025**

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.
Žižkova tř. 1632/5b, 370 01 České Budějovice

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Radek Šabata, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost
Forma studia: Kombinovaná
Místo studia: Příbram

**Název bakalářské práce:** Proces přijímacího řízení k Policii České republiky a Vězeňské službě České republiky: Analýza kritérií, komparace postupů a výzev

**Název bakalářské práce v anglickém jazyce:** Process of the Admission Procedure of the Czech Republic Police and the Prison Service: Analysis of Criteria, Comparison of Procedures and Challenges

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií
Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, včetně titulů): PhDr. Mgr. Bc. Josef Vlček

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2024

Cíl bakalářské práce: Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit a komparovat procesy přijímacího řízení k Policii České republiky a Vězeňské službě České republiky, se zaměřením na kritéria výběru, postupy a procesy. Vedlejším cílem práce je identifikovat hlavní výzvy, kterým instituce při náboru nových pracovníků čelí, a navrhnout případná doporučení k optimalizaci výběrového řízení, s ohledem na specifické potřeby a cíle obou institucí.

| | | |
|---|---|---|
| Student:<br>Radek Šabata, DiS. | 4.12.2024 | |
| Vedoucí práce:<br>PhDr. Mgr. Bc. Josef Vlček | 4.12.2024 | |

Schvaluji zadání bakalářské práce:

| | | |
|---|---|---|
| Vedoucí katedry:<br>doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D. | 12.12.2024 | |
| Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti:<br>doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D. | 11.12.2024 | |
| Rektor:<br>doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D. | 21.1.2025 | |

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ z.ú. ČESKÉ BUDĚJOVICE

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.

Radek Šabata, DiS.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Josefu Vlčkovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

# ABSTRAKT

ŠABATA, R. *Proces přijímacího řízení k Policii České republiky a Vězeňské službě České republiky: Analýza kritérií, komparace postupů a výzev: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2025. s. 77. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Josef Vlček

**Klíčová slova:** Přijímací řízení, Policie České republiky, Vězeňská služba České republiky, příslušník, uchazeč

Zvolené téma bakalářské práce se zaměřuje na problematiku procesu přijímacího řízení k Policii České republiky a Vězeňské službě České republiky. Teoretická část vymezuje za použití odborné literatury a předpisů základní pojmy této problematiky, analyzuje samotný proces přijímacího řízení a porovnává přijímací řízení mezi oběma bezpečnostními sbory. Teoretická část postupně popisuje PČR a VSČR, jejich historii a vnitřní dělení, právní úpravy služebního poměru, hlavní části přijímacího řízení a komparace přijímacích procesů mezi oběma sbory.

Praktická část je zpracována na základě vlastního průzkumného šetření formou kvantitativního sběru dat za pomocí dotazníkového šetření mezi samotnými příslušníky PČR a VSČR. Dotazníkové šetření bylo realizováno pomocí elektronického dotazníku, který byl rozeslán mezi příslušníky.

# ABSTRACT

ŠABATA, R. *The Admission Process to the Police of the Czech Republic and the Prison Service of the Czech Republic: Analysis of Criteria, Comparison of Procedures and Challenges: Bachelor's Thesis.* České Budějovice: College of European and Regional Studies, 2025. p. 77. Bachelor's Thesis Supervisor: PhDr. Josef Vlček

**Key words:** Admission process, Police of the Czech Republic, Prison Service of the Czech Republic, officer, applicant

The chosen topic of this bachelor's thesis focuses on the issue of the admission process to the Police of the Czech Republic and the Prison Service of the Czech Republic. The theoretical part, using professional literature and legal regulations, defines the basic terms related to this issue, analyzes the admission process itself, and compares the admission procedures of both security forces. It gradually describes the Police of the Czech Republic and the Prison Service of the Czech Republic, their history and internal structure, the legal regulation of service relationships, the main parts of the admission process, and a comparison of the recruitment procedures between the two corps.

The practical part is based on independent research conducted through quantitative data collection using a questionnaire survey among members of both the Police and the Prison Service. The survey was carried out via an electronic questionnaire distributed among the officers.

# Obsah

Úvod ... 10
1 Cíl a metodika bakalářské práce ... 11
2 Policie České republiky ... 12
2.1 Obecná charakteristika ... 12
2.2 Historie PČR ... 12
2.3 Struktura a vnitřní diferenciace PČR ... 13
2.4 Profese příslušníka PČR ... 15
3 Vězeňská služba České republiky ... 16
3.1 Obecná charakteristika ... 16
3.2 Historie VSČR ... 16
3.2.1 První republika (1918–1939) ... 17
3.2.2 Vězeňství v období druhé světové války (1939–1945) ... 17
3.2.3 Komunistické vězeňství (1948–1989) ... 17
3.2.4 Vězeňství po roce 1989 a vznik VSČR ... 18
3.3 Struktura a vnitřní diferenciace VSČR ... 18
3.4 Profese příslušníka VSČR ... 19
4 Proces přijímacího řízení ... 21
4.1 Právní úprava služebního poměru ... 21
4.2 Podmínky pro přijetí do služebního poměru ... 22
4.3 Dokumenty potřebné pro zahájení přijímacího řízení ... 24
5 Hlavní části přijímacího řízení ... 26
5.1 Požadavky na osobnost příslušníka bezpečnostního sboru ... 26
5.2 Osobnostní způsobilost ... 27
5.2.1 Zjišťování osobnostní způsobilosti ... 27
5.2.2 Legislativní rámec ZOZ (zjišťování osobnostní způsobilosti) ... 27
5.2.3 Testová baterie ZOZ ... 28
5.2.4 Test koncentrace pozornosti ... 29

5.2.5 Test paměti ..... 29
5.2.6 Inteligenční testy ..... 29
5.2.7 Testy osobnosti ..... 29
5.2.8 Anamnestické dotazníky ..... 29
5.2.9 Projektivní metody, grafické projektivní techniky ..... 30
5.2.10 Rozhovor ..... 30
5.3 Fyzická způsobilost ..... 30
5.3.1 Člunkový běh ..... 31
5.3.2 Klik – vzpor ležmo ..... 32
5.3.3 Celomotorický test ..... 32
5.3.4 Běh na 1000 m ..... 33
5.3.5 Leh - sed ..... 33
5.4 Zdravotní způsobilost ..... 33
5.5 Komparace rozdílů přijímacího řízení k PČR a VSČR ..... 34
5.5.1 Struktura a organizace řízení ..... 35
5.5.2 Fyzická způsobilost ..... 35
5.5.3 Psychologické a zdravotní vyšetření ..... 35
5.5.4 Průběh a délka přijímacího řízení ..... 36
5.5.5 Nástupní vzdělávání ..... 36
5.5.6 Shrnutí rozdílů ..... 37
6 Průzkumné šetření ..... 38
6.1 Stanovené hypotézy ..... 38
6.2 Dotazníkové šetření ..... 38
6.3 Analýza a interpretace dat ..... 39
7 Vyhodnocení ..... 64
Závěr ..... 67
Seznam použitých zdrojů ..... 69
Seznam zkratek ..... 72

Seznam tabulek a grafů ..... 73

Seznam příloh ..... 74

Přílohy ..... 75

# Úvod

Personální obsazení bezpečnostních sborů hraje klíčovou roli v zajišťování vnitřní bezpečnosti státu. Policie České republiky (PČR) a Vězeňská služba České republiky (VSČR) představují dvě významné složky, které se v rámci své činnosti podílejí na ochraně veřejného pořádku, prevenci kriminality, výkonu trestu a dalších bezpečnostních úkolech. Kvalitní a efektivní proces přijímacího řízení je proto nezbytným předpokladem pro zajištění personální stability těchto institucí a pro výběr uchazečů, kteří budou schopni plnit náročné profesní požadavky.

Téma přijímacího řízení do bezpečnostních sborů je v současné době stále více diskutované, a to nejen z hlediska jeho efektivity, ale také z pohledu měnících se společenských podmínek, demografického vývoje a rostoucích nároků na profesionalitu a psychickou odolnost uchazečů. Policie ČR i Vězeňská služba ČR se dlouhodobě potýkají s výzvami jako jsou personální podstav, fluktuace nově přijatých zaměstnanců, či nízká motivace ke vstupu do služby. Tyto faktory ovlivňují nejen stabilitu, ale i kvalitu výkonu bezpečnostních funkcí.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat a porovnat procesy přijímacího řízení u PČR a VSČR, přičemž důraz bude kladen především na výběrová kritéria, postupy, jednotlivé fáze výběrového řízení a metody hodnocení uchazečů. Vedlejším cílem je identifikovat klíčové problémy a výzvy, kterým tyto instituce čelí při náboru nových pracovníků, a nabídnout možné návrhy na zefektivnění těchto procesů. Práce bude vycházet z dostupné literatury, legislativních dokumentů a kvantitativního sběru dat za pomocí dotazníkového šetření provedeného mezi příslušníky bezpečnostních sborů.

Autor práce považuje proces přijímacího řízení za velmi aktuální téma, které má i praktický přesah, jelikož oba tyto sbory hrají klíčovou roli v otázce bezpečnosti a fungování státu. Analýza náborových procesů může přispět k lepšímu pochopení jejich specifik. Zároveň z této analýzy vzniknou případná doporučení k optimalizaci výběrového řízení s ohledem na to, že obě zmíněné instituce mají své specifické potřeby a cíle při jejich fungování a nabírání nových uchazečů.

# 1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit a komparovat procesy přijímacího řízení k Policii České republiky a Vězeňské službě České republiky se zaměřením na kritéria výběru, postupy a procesy. Vedlejším cílem práce je identifikovat hlavní výzvy, kterým instituce při náboru nových pracovníků čelí, a navrhnout případná doporučení k optimalizaci výběrového řízení s ohledem na specifické potřeby a cíle obou institucí.

Bakalářská práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části práce se autor zabývá analýzou odborné literatury se zaměřením na Policii České republiky a Vězeňskou službu České republiky, jejich obecnou charakteristiku, historii, strukturu a členění a na samotné profese příslušníků těchto sborů. Dále jsou zde analyzovány kritéria výběru a postupy, které obě instituce využívají při náboru nových pracovníků, samotný proces přijímacího řízení, jeho právní úpravu, podmínky přijetí do služebního poměru a důležité dokumenty. Nakonec jsou analyzovány i hlavní části přijímacího řízení a je provedena komparace hlavních rozdílů přijímacího řízení obou institucí.

V praktické části je provedeno průzkumné šetření formou kvantitativního sběru dat u příslušníků Policie České republiky a Vězeňské služby České republiky, kdy toto šetření je zpracováno a blíže popsáno v jednotlivých grafech níže. Dotazníky byly distribuovány prostřednictvím elektronického dotazníku v období od 27. 2. do 20. 3. 2025.

Za tímto účelem byly stanoveny tři hypotézy. Hypotéza 1: více jak 60 % respondentů hodnotí hlavní části přijímacího řízení jako relevantní z hlediska výkonu služby. Hypotéza 2: pro více jak 70 % respondentů byly nejnáročnější testy osobnostní způsobilosti. Hypotéza 3: nejčastěji uváděnou výzvou při náboru nových pracovníků je nízký zájem potenciálních uchazečů.

# 2 Policie České republiky

## 2.1 Obecná charakteristika

Policie České republiky je orgán, který byl zřízen zákonem České národní rady dne 21. června 1991. PČR je zřízena v poměrech právního řádu České republiky jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor České republiky, který má působnost na celém území republiky.[1]

„*PČR je nejpočetnějším a co do rozsahu a rozmanitosti činností nejmnohotvárnějším bezpečnostním sborem České republiky. Působnost jejích služeb sahá od zajišťování bezpečnosti silničního provozu po potírání kriminality, od ochrany veřejného pořádku po státní správu ve věcech zbraní a střeliva, od odhalování nelegální migrace po ochranu ústavních činitelů a objektů zvláštního významu*."[2]

U policie můžeme sledovat mnoho různých podob pracovníků. Ať už jsou to pyrotechnici i letci, psovodi i potápěči, odstřelovači i znalci v různých oborech kriminalistického zkoumání. Zároveň ale nesmíme opomenout zmínit i tisíce řadových policistů z obvodních a místních oddělení, kriminalistů, dopravních policistů a dalších příslušníků, kteří se každý den snaží naplnit heslo „Pomáhat a chránit."[3]

PČR v čele s policejním prezidiem je podřízena ministerstvu vnitra. Tvoří ji zmíněné policejní prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Podle zákona je zřízeno 14 krajských ředitelství, jejichž územní obvody jsou shodné s územními obvody našich 14 krajů České republiky.[4]

## 2.2 Historie PČR

Přestože PČR vznikla až v roce 1991, můžeme říct, že její historie je v širším smyslu mnohem delší, nejméně tolik, jako historie naší republiky. Jak autor nastínil, PČR není útvarem, který by v roce 1991 vznikl z ničeho jako nová struktura, ale PČR vznikla přeměnou Veřejné bezpečnosti, která byla součástí Sboru národní bezpečnosti. Označení

[1] ŠKODA, J. VAVERA, F. ŠMERDA, R. *Zákon o policii s komentářem 2. vydání*, Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. ISBN 978-80-7380-447-3, str. 20.
[2] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, *Policie České republiky*. Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9, str. 4.
[3] Tamtéž, str. 4.
[4] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *O Policii ČR* [online]. 2025 [cit. 2025-02-04]. Dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx.

„Policie“ navazuje na předválečné československé právo. V tomto právním systému se toto označení používalo až do konce 2. světové války.[5]

První útvar, o kterém můžeme hovořit jako o bezpečnostním sboru v dnešním moderním pojetí, tj. „pojetí státního sboru s jednotnou strukturou, celostátní působností a přísně hierarchicky uspořádanou organizací, sboru založeného na služebním poměru, který je obdobný služebnímu poměru vojáků z povolání“, bylo četnictvo.[6]

Četnictvo byl sbor, jehož vznik spadá již do 19. století, a u nás existovalo až do roku 1945. Ovšem četnictvo nebylo jediným sborem, který se staral o zajišťování veřejného pořádku a bezpečnosti. Z těchto dalších složek to byla zejména tzv. státní policie, což bylo neoficiální označení souboru jednotlivých spíše polocivilních struktur, jako byly sbory stráže bezpečnosti nebo státní policejní úřady. Další složkou zde byla tzv. komunální policie, což bylo označení pro dnešní obecní policii, která v té době zajišťovala mnohem více úkolů, než je tomu dnes.[7]

Rozdělení oblasti veřejného pořádku a bezpečnosti zejména mezi četnictvo a státní policii mělo kořeny již v 19. století, v době zrušení poddanství a již v době vzniku ČSR v roce 1918 se vědělo o tom, že by mělo dojít ke změně, která by tyto sbory sjednotila. Ke sjednocení bezpečnostní služby nakonec došlo až v roce 1945, kdy byl zřízen Sbor národní bezpečnosti.[8]

Sbor národní bezpečnosti byl založen na bázi četnictva, ale zároveň do něj byly začleněny složky státní policie a postupně se „přidala“ i komunální policie. Sbor národní bezpečnosti se stal sborem, který měl nejširší oblast působnosti a na našem území působil až do roku 1991, kdy z jeho dosavadních složek vznikla PČR.[9]

## 2.3 Struktura a vnitřní diferenciace PČR

Vedoucí složkou PČR je policejní prezidium, které řídí celou činnost policie. Nejvyšším zastupitelem, který stojí v čele policejního prezidia je policejní prezident.

[5] ŠKODA, J., VAVERA, F., ŠMERDA, R., *Zákon o policii s komentářem 2. vydání*, Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. ISBN 978-80-7380-447-3, str. 20.
[6] ŠTEINBACH, Miroslav, *Čtvrtstoletí Policie České republiky*, Policejní prezidium České republiky, 2016. ISBN 978-80-260-9597-2, str. 7.
[7] ŠTEINBACH, Miroslav, *Třicet let Policie České republiky*, Policejní prezidium ČR, 2021. ISBN 978-80-908139-0-8, str. 15.
[8] ŠTEINBACH, Miroslav, *Čtvrtstoletí Policie České republiky*, Policejní prezidium České republiky, 2016. ISBN 978-80-260-9597-2, str. 8.
[9] ŠTEINBACH, Miroslav, *Třicet let Policie České republiky*, Policejní prezidium ČR, 2021. ISBN 978-80-908139-0-8, str. 15,16.

Policejní prezident odpovídá za činnost policie ministru vnitra, který jakožto nejvyšší orgán zastřešuje strukturu a diferenciaci policie.[10]

Policejnímu prezidiu jsou podřízeny krajské ředitelství policie, které jsou zřízeny zákonem, a útvary s celostátní působností, které jsou zřízeny ministrem vnitra na návrh policejního prezidenta.[11]

Policejní prezidium jako takové nepůsobí jako typický policejní sbor, ale naopak se snaží vytvořit podmínky pro správné fungování jeho podřízených složek a vyhovět požadavkům, které jsou na policii kladeny. Dále je policejní prezidium zodpovědné za koncepci organizace a řízení policejních sborů, určování cílů rozvoje policie a stanovení úkolů jednotlivých služeb. V rámci PČR působí mnoho specializovaných služeb, jako například služba dopravní, pořádkové a cizinecké policie, pyrotechnická služba, letecká služba, ochranná služba, služba kriminální policie a vyšetřování a jiné. Samotné policejní prezidium pak analyzuje a kontroluje činnost těchto služeb, vytváří jim podmínky pro správné a řádné plnění jejich úkolů a koordinuje jejich spolupráci.[12]

Jak autor nastínil, hlavním rozdělením útvarů podřízených policejnímu prezidiu jsou útvary s celostátní působností a krajská ředitelství policie. Krajská ředitelství policie jsou útvary s vymezenou působností. Tyto útvary slouží veřejnosti pouze na jejich vymezeném prostoru. Tento vymezený prostor kopíruje hranice krajů v ČR. V rámci krajských ředitelství působí další útvary s přísnějším vymezením působnosti a podřízené přímo tomuto ředitelství. Všechny tyto podřízené útvary zřizuje policejní prezident na návrh krajského ředitele. Krajská ředitelství policie existují v každém kraji ČR a v každém kraji je zřízeno právě jedno.[13]

Útvary s celostátní působností plní na rozdíl od útvarů krajských ředitelství mnohem specifičtější a často vysoko specializované úkoly po celém území státu. Tyto úkoly se mohou týkat například odhalování organizovaného zločinu nebo korupce a závažné finanční kriminality, zajištění ochrany prezidenta republiky a dalších ústavních činitelů, anebo na druhou stranu to může být například specifický servis ostatním policejním útvarům nebo obstarávání policejního vzdělávání, policejní sport a služební příprava.[14]

---

[10] HRUDKA, Josef – ZÁMEK, David a kol., *Organizace a činnost policejních služeb*. Police history, P. O. BOX 46. 2012. ISBN 978-80-86477-56-5, str. 27, 28.
[11] Tamtéž, str. 28, 29.
[12] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, *Policie České republiky*. Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9, str. 8.
[13] HRUDKA, Josef – ZÁMEK, David a kol., *Organizace a činnost policejních služeb*. Police history, P. O. BOX 46. 2012. ISBN 978-80-86477-56-5, str. 31, 32.
[14] Tamtéž, str. 30, 31.

## 2.4 Profese příslušníka PČR

Profese policisty jako taková vyžaduje po každém policistovi, jakožto i po člověku, který by se chtěl stát příslušníkem tohoto bezpečnostního sboru, jisté vlastnosti, kterými by měl disponovat. Policistou by měl být člověk, který zná a respektuje zákon a tento zákon bude zastávat a prosazovat po celou dobu nejen své služby, ale dá se říct, že během celého života. Zároveň by to měl být člověk, který není, jakkoliv a proti komukoliv zaujatý, jelikož je policista povinen ke každému občanovi přistupovat individuálně, spravedlivě a s respektem. V neposlední řadě by policistou měl být člověk, který bude chtít po dobu celé své profese prohlubovat své znalosti, bude chtít stále zlepšovat svoji odbornou kvalifikaci a měl by se zajímat o problematiku své profese.[15]

Příslušník PČR se velmi často může dostat do situací, které jsou psychicky i fyzicky velmi náročné a tyto situace musí být policista schopný zvládat. Proto jsou na uchazeče kladeny určité požadavky, které musí splňovat, aby tuto náročnou práci mohl vykonávat. Uchazeč musí být občanem České republiky starší 18 let, mít minimálně středoškolské vzdělání, být zdravotně i psychicky způsobilý a být trestně bezúhonný. Kromě těchto formálních kritérií je důležité, aby měl dostatečnou fyzickou kondici, schopnost zvládat stresové situace a umění jednat s problémovými osobami.[16]

Můžeme tedy říct, že práce policisty je celoživotní povolání, které by neměl vykonávat jen tak každý. Policista by měl být jakýmsi „srdcařem“, který své povolání bere spíše jako koníček než práci a chápe ho jako celoživotní poslání, a to nejen vůči své osobě, ale vůči celé společnosti. Základní povinnosti příslušníka policie můžeme tedy shrnout takto: chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, prosazovat zákonnost, chránit práva a svobody osob, preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji a usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti. Pro správného policistu je samozřejmostí tyto povinnosti dodržovat a plnit nejen v rámci výkonu služby, ale i ve svém osobním životě.[17]

[15] POLICIE ČSKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče*, *Povolání policista* [online]. 2025 [cit. 2025-02-04]. Dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/povolani-policista.aspx.
[16] Tamtéž
[17] Tamtéž

# 3 Vězeňská služba České republiky

## 3.1 Obecná charakteristika

Vězeňská služba České republiky je ozbrojený bezpečnostní sbor, který zajišťuje výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby a zabezpečovací detence na území České republiky. VSČR je řízena ministerstvem spravedlnosti České republiky a její fungování je upraveno zákonem č. 555/1992 sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky. Tento právní předpis vymezuje nejen její pravomoci a organizační strukturu, ale také povinnosti a oprávnění příslušníků VSČR.[18]

Hlavním posláním VSČR je nejen zajištění bezpečnosti ve věznicích a prevence útěků z nich, ale také snaha o resocializaci a znovuzařazení vězňů do společnosti. Cílem vězeňské služby není pouze izolace odsouzených od společnosti, ale také jejich příprava na návrat do běžného života po konci výkonu trestu. Proto musí VSČR klást důraz i na vzdělávání, pracovní činnost a terapeutické programy, které snižují riziko recidivy.[19]

Vězeňská služba České republiky zastává důležitou roli v udržování veřejného pořádku a bezpečnosti České republiky a patří mezi esenciální složky vnitřní bezpečnosti státu. K 1. lednu 2025 působí v České republice 35 věznic různého typu, mezi které patří věznice, vazební věznice a specializovaná zařízení pro ženy, mladistvé a nemocné vězně. Celkový počet vězněných osob k 31. 1. 2025 byl 19 555 a vězeňská služba zaměstnává přibližně 11 000 příslušníků a civilních pracovníků.[20]

## 3.2 Historie VSČR

Historie vězeňství na území dnešní České republiky sahá hluboko do minulosti a prošla zásadním vývojem od středověkých žalářů přes reformy 18. a 19. století až po moderní vězeňský systém. Vývoj Vězeňské služby České republiky (VSČR) úzce souvisí se změnami státní správy, právního systému i přístupu k výkonu trestu.[21]

*"Novodobý vývoj a stav vězeňství v Čechách a na Slovensku je nepochybně významně determinován skutečností, že oba v současnosti již samostatné vězeňské*

[18] VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Základní informace* [online]. 2025 [cit. 2025-02-10]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/sekce/zakladni-udaje.
[19] KÝR, A., JIŘIČKA, V., a další, *30 let Vězeňské služby České republiky, Vězeňská služba České republiky,* 2023. ISBN 978-80-908581-4-5, str. 7.
[20] VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Statistiky* [online]. 2025 [cit. 2025-02-10]. dostupné z: https://www.vscr.cz/sekce/statistiky-1.
[21] BRUNOVÁ, M., *Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-408-4, str. 11,12.

*systémy se poměrně dlouho vyvíjely společně, společně byly regulovány a věnovaly se společným otázkám i problémům. Za teoretická východiska novodobého vývoje vězeňství je nutné považovat období po vzniku samostatného československého státu v roce 1918 a následný postupný vývoj až po další z významných mezníků – rok 1989, kdy se v důsledku událostí zásadněji změnil pohled na povahu vězeňství."*[22]

### 3.2.1 První republika (1918–1939)

Po vzniku Československé republiky v roce 1918 byla snaha přizpůsobit vězeňství demokratickým principům. Vznikly specializované káznice a věznice s cílem oddělit méně závažné pachatele od nebezpečných recidivistů. Reforma vězeňství probíhala pod vedením Ministerstva spravedlnosti, které se snažilo zlepšit podmínky vězňů a zavést humánnější přístup k výkonu trestu.[23]

### 3.2.2 Vězeňství v období druhé světové války (1939–1945)

Během nacistické okupace byly české věznice podřízeny německé správě a často sloužily jako nástroje politické represe. Vězňové byli deportováni do koncentračních táborů, například do Terezína, který sloužil jako přestupní stanice na cestě do vyhlazovacích táborů. Věznice v Uherském Hradišti, na Pankráci či v Brně byly využívány gestapem k výslechům a popravám politických odpůrců režimu.[24]

### 3.2.3 Komunistické vězeňství (1948–1989)

Po únoru 1948 se československé vězeňství stalo součástí represivního aparátu komunistického režimu. Do věznic a pracovních táborů byli posíláni političtí vězni, odpůrci režimu a další osoby označené za nepřátele státu.

Byly vytvořeny pracovní tábory, například v Jáchymově, Příbrami nebo na Slavkovsku, kde byli vězni nuceni pracovat v těžkých podmínkách, zejména v uranových dolech. Mezi nejznámější politické vězně patřili například Milada Horáková, Milan Syruček, Josef Černý nebo Heliodor Píka.[25]

[22] BRUNOVÁ, M.*, Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-408-4, str. 17.
[23] FÁBRY, A., *Penológia.* Bratislava: Eurokódex, 2009. ISBN 978-80-89447-01-5, str. 22.
[24] Tamtéž, str. 27, 28.
[25] FÁBRY, A., *Väznenie: História a súčasnosť.* Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, ISBN 978-80-7380-379-7, str. 95.

V roce 1965 byla přijata první komplexní reforma vězeňství, která se snažila o humanizaci výkonu trestu. Nicméně i nadále existovaly přísné tresty a vězeňský systém byl pod silným vlivem Státní bezpečnosti (StB).[26]

### 3.2.4 Vězeňství po roce 1989 a vznik VSČR

Sametová revoluce v roce 1989 přinesla zásadní změny i do oblasti vězeňství. Došlo ke zrušení politických trestů, propuštění nespravedlivě vězněných osob a humanizaci podmínek ve věznicích.[27]

V roce 1993, po rozpadu Československa, vznikla Vězeňská služba České republiky jako samostatná organizace podřízená Ministerstvu spravedlnosti ČR. Byl přijat nový zákon č. 555/1992 Sb., který jasně definoval činnost a pravomoci VSČR.[28]

V následujících letech probíhaly rozsáhlé reformy. Ty obsahovaly především modernizaci věznic, kdy došlo ke zlepšení podmínek pro vězně i vězeňský personál. Dále se začal klást důraz na resocializaci a tím přišel vznik vzdělávacích a pracovních programů pro odsouzené. Mezi další reformy se pak řadila i mezinárodní spolupráce, kdy se ČR připojila ke standardům Evropského výboru pro zabránění mučení.[29]

## 3.3 Struktura a vnitřní diferenciace VSČR

Vězeňská služba České republiky je státním ozbrojeným bezpečnostním sborem, který podléhá Ministerstvu spravedlnosti. Jeho organizace a fungování jsou upraveny v zákoně č. 555/1992 sb., o Vězeňské službě a justiční stráži ČR. VSČR se dělí na několik organizačních složek, které mají na starosti různé aspekty výkonu trestu, zabezpečovací detence, výkonu vazby a ochrany justičních institucí.

Celá organizační struktura VSČR má hierarchický charakter, kdy nejvyšším řídícím orgánem je Generální ředitelství VSČR v čele s generálním ředitelem. Generální ředitelství podléhá Ministerstvu spravedlnosti a generální ředitel je přímo podřízen ministru spravedlnosti. Generální ředitelství nefunguje jako klasická složka VSČR, ale má na starosti strategické řízení a organizaci všech jednotlivých věznic.[30]

Dále je VSČR rozdělena do 25 věznic a 10 vazebních věznic po celé České republice, které jsou rozděleny podle stupně zabezpečení na věznice s ostrahou a věznice

[26] BRUNOVÁ, M., *Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-408-4, str. 43, 44.
[27] Tamtéž, str. 54.
[28] Tamtéž, str. 63, 64.
[29] Tamtéž, str. 65.
[30] KÝR, A., JIŘIČKA, V., a další, *30 let Vězeňské služby České republiky,* Vězeňská služba České republiky, 2023. ISBN 978-80-908581-4-5, str. 7.

se zvýšenou ostrahou. V čele každé věznice je ředitel věznice, který je odpovědný za její provoz. Ve věznici jsou poté příslušníci dále rozděleni na strážné a dozorce. Strážní zabezpečují celkovou ochranu věznice, převoz odsouzených a další úkoly vyplývající z jejich pracovního naplnění. Dozorci jsou poté přímo umístěni na jednotlivých odděleních a pracují přímo s vězněnými osobami a úzce spolupracují s vychovateli, kteří se "starají" o vězněné osoby a dalšími zaměstnanci věznice.[31]

Samostatným útvarem, který spadá pod VSČR je Justiční stráž České republiky. I když jsou příslušníci justiční stráže součástí Vězeňské služby a úzce s ní spolupracují, jejich pracovní náplň je zcela jiná. Justiční stráž zajišťuje a vykonává službu v justičních objektech. Zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství, ministerstva a na jiných místech výkonu a správy soudnictví a dále zajišťuje také bezpečnost pracovníků těchto institucí.[32]

## 3.4 Profese příslušníka VSČR

Profese příslušníka Vězeňské služby České republiky je velmi specifickým a náročným povoláním. Specifickým povoláním především proto, že příslušníci přichází denně do kontaktu s osobami, které byly odsouzeny za některý trestný čin. Toto samozřejmě přináší velké riziko pro příslušníka, který musí být vždy stoprocentně ve střehu a připravený na řešení jakékoliv situace. Příslušník musí být psychicky velmi odolný a musí umět řešit i mimořádné pro normálního člověka často nepředstavitelné situace. Dále musí být fyzicky dobře připravený, aby byl schopný když to bude nutné řešit tyto situace i za použití síly.

Z těchto jasně daných důvodů jsou na uchazeče kladeny určité požadavky, které musí splňovat, aby tuto náročnou práci mohl vykonávat. Uchazeč musí být občanem České republiky starším 18 let, mít minimálně středoškolské vzdělání s maturitou, být zdravotně i psychicky způsobilý a být trestně bezúhonný. Kromě těchto formálních kritérií je důležité, aby měl dostatečnou fyzickou kondici, schopnost zvládat stresové situace a umění jednat s problémovými osobami.[33]

Profese dozorce proto určitě není pro každého a také ne každý, kdo chce toto povolání vykonávat je vybrán. Být příslušníkem VSČR tedy přináší řadu výzev. Mezi hlavní negativa patří vysoká psychická i fyzická zátěž, práce ve stresových podmínkách

[31] DRÁPAL, J., JIŘIČKA, V., RASZKOVÁ, T. (eds.), *České vězeňství.* Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-066-0, str. 33.
[32] MALÁ, D., *Vězeňství po česku*. SURSUM, 2003. ISBN 80-7323-062-3, str. 82.
[33] MALÁ, D., Vězeňství po česku. SURSUM, 2003. ISBN 80-7323-062-3, str. 76, 77.

a každodenní kontakt s problematickými jedinci. Na druhou stranu se jedná o stabilní zaměstnání s jasně definovanými podmínkami, možností profesního růstu a smysluplnou náplní práce, která přispívá k ochraně společnosti a zajištění bezpečnosti v českém vězeňském systému. Proto by se každý, kdo chce toto povolání vykonávat, měl zamyslet nad tím, jestli je to opravdu pro něj, protože tato práce je v určitém smyslu posláním mnohdy i na celý život.[34]

[34] DRÁPAL, J., JIŘIČKA, V., RASZKOVÁ, T. (eds.), *České vězeňství.* Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-066-0, str. 319, 320.

# 4 Proces přijímacího řízení

## 4.1 Právní úprava služebního poměru

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů upravuje zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. *„Tento zákon upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu (dále jen "příslušník"), jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace“.* [35]

Jako příklad právního poměru příslušníka bezpečnostního sboru lze uvést například to, že příslušník je ve služebním poměru k České republice. Jeho povinnosti plní jménem zákona České republiky. „Práva a povinnosti České republiky vůči příslušníkovi plní bezpečnostní sbor, jehož je příslušníkem“.[36]

Dále každému příslušníkovi při vzniku jeho služebního poměru bude přidělena jeho služební hodnost. Příslušník může získávat postupně vyšší služební hodnosti, což je podobné jako „povýšení“ v normálním pracovním poměru. Se služební hodností je svázána tarifní třída, za kterou náleží příslušníkovi určitý plat.[37]

Každá služební hodnost má určený minimální stupeň vzdělání, který je potřebný pro dosažení této hodnosti. Například příslušník s dosaženým stupněm vzdělání „střední s maturitní zkouškou“ může nejvýše dosáhnout služební hodnosti „inspektor/vrchní inspektor“, což se rovná 5. až 6. tarifní třídě. Stupeň vzdělání „vyšší odborné“ dosahuje nejvýše služební hodnosti komisař, což se rovná 7. tarifní třídě. Příslušník se vzděláním „vysokoškolské v bakalářském studijním programu“ může dosáhnout služební hodnosti vrchní komisař, což se rovná 8. tarifní třídě. Vyšší služební hodnosti a tarifní třídy lze dosáhnout s dosaženým stupněm vzdělání „vysokoškolské v magisterském studijním programu“.

Tento zákon také upravuje dva druhy služebního poměru:

a) služební poměr na dobu určitou

[35] CHROBÁK, J., BLAHUT, A., KULHÁNEK, J., VODIČKA, S., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, str. 1.
[36] Tamtéž, str. 2.
[37] Tamtéž, str. 18.

b) služební poměr na dobu neurčitou.[38]

Do služebního poměru na dobu určitou se zařadí každý příslušník, který nastupuje k bezpečnostnímu sboru. Jestliže je to první přijetí příslušníka do bezpečnostního sboru, služební poměr na dobu určitou se stanovuje v trvání 3 let. Takovému příslušníkovi zároveň vzniká i zkušební doba, která se stanoví v délce 6 měsíců od přijetí.

*„Do služebního poměru na dobu určitou v trvání 1 roku se zařadí příslušník, který již byl ve služebním poměru příslušníka bezpečnostního sboru nebo vojáka z povolání a jenž trval alespoň 3 roky; to neplatí pro příslušníka, který již byl ve služebním poměru na dobu neurčitou, jestliže od skončení předchozího služebního poměru uplynulo méně než 5 let".*[39]

Před uplynutím doby, na kterou je příslušník zařazen do služebního poměru na dobu určitou, musí vykonat služební zkoušku, která se skládá z části písemné a ústní, popřípadě i části praktické. Účelem služební zkoušky je ověřit, zda má příslušník znalosti potřebné k tomu, aby mohl být zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou. Jestliže dojde k úspěšnému složení zkoušky, bude příslušník poté zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou. Bude-li příslušník při skládání zkoušky neúspěšný, má právo na její opakování, a to nejdříve po uplynutí 2 týdnů od neúspěšné zkoušky.[40]

## 4.2 Podmínky pro přijetí do služebního poměru

Aby se mohl člověk stát příslušníkem bezpečnostního sboru, musí splňovat určité základní podmínky a předpoklady, které upravuje §13 zákona č. 361/2003 sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, o kterém bylo podrobněji psáno v předešlé kapitole. Tyto základní podmínky a předpoklady, které musí splňovat každý příslušník bezpečnostních sborů, jsou jakýmsi základním „sítem" pro vybírání vhodných kandidátů.

Zákon stanoví, že do služebního poměru může být přijat člověk, který je:

1) Státním občanem České republiky
2) Svéprávný
3) Starší 18 let
4) Bezúhonný

[38] CHROBÁK, J., BLAHUT, A., KULHÁNEK, J., VODIČKA, S., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, str. 18.
[39] Tamtéž, str. 19.
[40] Tamtéž, str. 20, 23, 24.

5) Splňuje stupeň vzdělání pro služební místo, na které má být ustanoven. Minimálně je však požadováno vzdělání střední, střední s výučním listem.
6) Zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby.
7) Není členem žádné politické strany, nebo hnutí. [41]

Základní samozřejmostí pro příslušníka, jak vyplývá z výše zmíněného, je tedy státní příslušnost a plnoletost. Autor tyto kritéria shledává velmi zásadními, jelikož jako příslušník bezpečnostního sboru musí být člověk schopný podávat náročné fyzické výkony, kterých by průměrný nezletilý člověk nebyl schopný. Dále je velmi často pod psychickým nátlakem, který by podobně jako u fyzických výkonů mladší osoby nebyly schopné zvládnout.

Dalším velmi významným kritériem je zde bezúhonnost, která se prokazuje opisem z evidence rejstříku trestů. Tento opis zajišťuje samotný bezpečnostní sbor.

*„Za bezúhonného se pro účely tohoto zákona nepovažuje občan, který byl*
*a) v posledních 10 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody nepřevyšující 2 roky,*
*b) v posledních 15 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody převyšující 2 roky, avšak nepřevyšující 5 let,*
*c) pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody vyšší než 5 let nebo k výjimečnému trestu, nebo*
*d) v posledních 5 letech pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jestliže jeho jednání, kterým spáchal trestný čin, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka.*

*Za bezúhonného se pro účely tohoto zákona nepovažuje též občan,*
*a) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,*
*b) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo pravomocně podmíněně zastaveno, a od uplynutí zkušební doby nebo lhůty, v níž má být rozhodnuto, že se osvědčil, neuplynulo ještě 10 let, nebo bylo v trestním řízení, které bylo proti němu vedeno, rozhodnuto o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,*

[41] CHROBÁK, J., BLAHUT, A., KULHÁNEK, J., VODIČKA, S., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, str. 26.

*c) který byl v posledních 5 letech pravomocně uznán vinným z přestupku, je-li jednání, kterým spáchal přestupek, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka, nebo*
*d) který vykazuje znaky závislosti na alkoholu či jiných psychotropních látkách nebo činnostech.*

*Při posuzování bezúhonnosti se nepřihlíží k zahlazení odsouzení podle zvláštního právního předpisu nebo k rozhodnutí prezidenta republiky, v jejichž důsledku se na občana hledí, jako by odsouzen nebyl.“* [42]

Fyzická, zdravotní a osobnostní způsobilost se prokazuje v průběhu přijímacího řízení, kdy uchazeč podstupuje testy fyzické zdatnosti, vyšetření lékařem PČR nebo VSČR, kterým se prokazuje zdravotní způsobilost, a psychologické vyšetření k prokázání osobnostní způsobilosti. [43]

Jednou z posledních podmínek, která nesmí být opomenuta, je fakt, že příslušník smí vykonávat jinou výdělečnou činnost pouze se souhlasem služebního funkcionáře, s výjimkou činností, které jsou vyjmenovány v §48 odst. 4. Zde se souhlas služebního funkcionáře nevyžaduje a takovou činností se například rozumí činnost znalecká a tlumočnická, kterou příslušník vykonává pro soud, nebo správní úřad, nebo například činnost pedagogická. Účastník tuto podmínku a podmínku, že nesmí být členem politické strany, nebo hnutí prokazuje čestným prohlášením. [44]

## 4.3 Dokumenty potřebné pro zahájení přijímacího řízení

První dokument, který musí uchazeč doručit je písemná žádost o přijetí do služebního poměru. Tato žádost musí obsahovat jméno a příjmení uchazeče, datum narození, jeho adresu trvalého pobytu, telefonní kontakt. Žádost může být napsána ručně, ale i na počítači, za předpokladu, že zde bude vlastnoruční podpis uchazeče. Až po doručení a zaregistrování této žádosti se zahajuje přijímací řízení s uchazečem, který zároveň splňuje podmínky uvedené v předchozí kapitole. [45]

Jakmile dojde ke zmíněnému zaregistrování žádosti o přijetí, bude uchazeč pozván k osobnímu pohovoru. Tento pohovor je veden personalistou, který sdělí uchazečovi jeho možnosti a potřebné informace služby u bezpečnostního sboru. V rámci

[42] CHROBÁK, J., BLAHUT, A., KULHÁNEK, J., VODIČKA, S., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, str. 30, 31.
[43] Tamtéž, str. 32, 33.
[44] Tamtéž, str. 106, 107.
[45] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, Průběh přijímacího řízení* [online]. 2025 [cit. 2025-02-11]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx?_gl=1*1hu9ffq*_ga*Mzc3MTE0MDUwLjE3MzU5MzE1NDY.*_ga_MGE9DCQJ5M*MTczOTk3NzUyMi45LjEuMTczOTk3NzUzNi40Ni4wLjA.

tohoto pohovoru musí uchazeč předložit občanský průkaz a doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání. *„U uchazečů, kteří dříve podléhali branné povinnosti, se vyžaduje vojenská knížka z důvodu započtu praxe a sociální evidence.“* [46]

V další fázi přijímacího řízení je uchazeč vyzván k napsání životopisu a vyplnění osobního dotazníku, ve kterém jsou uvedeny informace jako například: dosažené školní vzdělání, jazykové znalosti uchazeče, popřípadě děti, či chronologický přehled praxe, ve kterém se uvádí vojenská služba, mateřská dovolená a jiné.

Zároveň s tímto dotazníkem a napsaným životopisem musí uchazeč dále předložit rodný list a výpis ze zdravotní dokumentace, který uchazeč získá od svého ošetřujícího lékaře. Výpis je ve formě dotazníku, který uchazeč obdrží buď od bezpečnostního sboru, nebo ho získá přímo u svého lékaře. Dále uchazeč předloží doklad o dosavadní praxi, ve kterém je uvedeno prohlášení uchazeče o předchozích zaměstnavatelích. Uchazeč poté musí vydat souhlas s poskytováním a zpracováním osobních údajů a vyplnit čestné prohlášení o tom, že není členem politické strany, nebo hnutí a že nevykonává živnostenskou, či jinou výdělečnou činnost a zároveň že není členem řídících, nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.[47]

[46] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, doklady nezbytné pro přijímací řízení* [online]. 2025 [cit. 2025-02-11]. Dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/doklady-nezbytne-pro-prijimaci-rizeni.aspx?_gl=1*1of47rp*_ga*Mzc3MTE0MDUwLjE3MzU5MzE1NDY.*_ga_MGE9DCQJ5M*MTczOTk3NzUyMi45LjEuMTczOTk3NzU4MS4xLjAuMA.

[47] Tamtéž.

# 5 Hlavní části přijímacího řízení

## 5.1 Požadavky na osobnost příslušníka bezpečnostního sboru

Služba u bezpečnostního sboru může být pro příslušníka velmi náročným úkolem, jak po straně fyzické, tak po straně psychické. Příslušník se velmi snadno může dostat do situací, ve kterých je potřeba zachování „chladné hlavy“ a jasného úsudku.

Z tohoto důvodu jsou na osobnost příslušníka kladeny přísné požadavky, které musí každý splňovat. Tyto základní požadavky jsou prověřovány během procesu přijímacího řízení, kdy uchazeč musí splnit hned několik testů fyzické, osobnostní a zdravotní způsobilosti, které jsou popsány níže.

Pojmem „požadavek kladený na příslušníka“ se přímo zabývá i zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kde je tento pojem vykládán jako neurčitý a jeho částečné obsahové naplnění lze nalézt v § 45 „Základní povinnosti příslušníka“. Z tohoto právního výkladu je možné hovořit o tom, že požadavky na osobnost příslušníka vychází z jeho základních povinností, jelikož jednání, kterým by se příslušník dostal do rozporu se základními povinnostmi, je jednáním, které je zároveň v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka.[48]

Z § 45 vyplývá, že příslušník je povinen:

1. Dodržovat služební kázeň, z čehož vyplývá, že příslušník je povinen plnit své povinnosti řádně, svědomitě a nestranně. Porušením služební kázně se příslušník dopouští buďto kázeňského přestupku, nebo trestného činu.
2. Zdržet se jednání, které může vést ke střetu zájmu služby, s osobními zájmy. Tímto jednáním by byla ohrožena důvěra v nestranný výkon služby.
3. Zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které zjistil při výkonu služby.
4. Prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro výkon služby.
5. Dodržovat pravidla služební zdvořilosti. Služební zdvořilost není v žádném právním předpise vymezena, nicméně z kontextu použitých slov lze služební zdvořilost svázat s dodržováním etického kodexu PČR.
6. Vykonávat službu tak, aby nebyla ovlivněna jeho přesvědčením. Lze hovořit o politickém, náboženském nebo jiném přesvědčení.

[48] CHROBÁK, J., BLAHUT, A., KULHÁNEK, J., VODIČKA, S., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, str. 32.

7. Ohlašovat vedoucímu příslušníkovi závady a nedostatky, které ztěžují nebo ohrožují výkon služby.
8. Chovat se a jednat v době služby i mimo službu tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru.[49]

„*Požadavky kladené na příslušníka však nelze úzce omezit pouze na plnění konkrétních služebních povinností, ale je nezbytné do tohoto rámce zahrnout i jevy (např. ochrana dobrého jména či pověsti bezpečnostního sboru), jejichž negací může dojít k ohrožení důvěry občanů ve výkon veřejné moci.* “[50]

## 5.2 Osobnostní způsobilost

Uchazeč po zahájení přijímacího řízení dostane pozvánku od personalisty, který s ním přijímací řízení „vede“. V pozvánce je poté napsáno, kam se má uchazeč dostavit, aby s ním a ostatními uchazeči byly provedeny psychologické testy. Psychologické vyšetření by mělo trvat v průměru 5-6 hodin a je rozděleno na mnoho testů, z nichž některé jsou zpracovávány na počítači a zbytek je zpracováván „na papír“ anebo ústně, jedná-li se o osobní pohovor, který je také součástí „psychotestů“. V případě neúspěchu uchazeče může být psychologické vyšetření opakováno zpravidla nejdříve po dvou letech.

### 5.2.1 Zjišťování osobnostní způsobilosti

Osobnostní způsobilost příslušníků bezpečnostních sborů České republiky se ověřuje v průběhu přijímacího řízení, a to psychologickým vyšetřením, které vede pověřený psycholog. Cílem těchto tzv. „psychotestů“ je zjistit, zda komplexní osobnostní profil uchazeče odpovídá kritériím, která jsou stanovená pro určenou funkci, o kterou je ze strany uchazeče zájem. Psychologické vyšetření je ve většině případů první ze tří hlavních částí přijímacího řízení, kterými jsou posouzení osobnostní, fyzické a zdravotní způsobilosti.[51]

### 5.2.2 Legislativní rámec ZOZ (zjišťování osobnostní způsobilosti)

Osobnostní způsobilost a její zjišťování u příslušníků a uchazečů o službu u bezpečnostních sborů, je právně zakotvena v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dále osobnostní způsobilost a její zjišťování

[49] CHROBÁK, J., BLAHUT, A., KULHÁNEK, J., VODIČKA, S., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, str. 97-101.
[50] Tamtéž, str. 32.
[51] Tamtéž. str. 32, 34, 35.

upravuje vyhláška 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, ve znění vyhlášky 474/2012 Sb., která jmenovanou vyhlášku mění. Tato vyhláška upravuje osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, důvody, kvůli kterým se osobnostní způsobilost zjišťuje, postupy při jejím zjišťování, náležitosti, které musí obsahovat závěr psychologa a postup při přezkumném řízení.

Podle §1 této vyhlášky tedy osobnostní charakteristiky pro výkon služby splňuje uchazeč, nebo příslušník, pokud je:

a) *Intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,*
b) *Emočně stabilní,*
c) *Psychosociálně vyzrálý,*
d) *Odolný vůči psychické zátěži,*
e) *S žádoucí motivací, postoji a hodnotami,*
f) *Bez nedostačivosti v oblasti volních procesů,*
g) *Bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,*
h) *Bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,*
i) *Bez znaků nežádoucí agresivity a*
j) *Bez psychopatologické symptomatiky*

V §2 jsou vypsány důvody, pro které se osobnostní způsobilost zjišťuje. Pro účel této práce však postačí důvod „přijetí do služebního poměru“.[52]

### 5.2.3 Testová baterie ZOZ

Testová baterie je složena z testů, dotazníků a jiných metod ve vhodném pořadí:

1. Výkonová část, kterou představuje test pozornosti, test paměti a celý soubor testů rozumových schopností, tzn. intelektu.
2. Osobnostní část, která je složena z osobnostních dotazníků a projektivních metod.

[52] ASPI. *487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru* [online]. 2007 [cit. 2025-02-13]. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/1/58340/158/2/vyhlaska-c-487-2004-sb-o-osobnostni-zpusobilosti-ktera-je-predpokladem-pro-vykon-sluzby-v-bezpecnostnim-sboru.
E-SBÍRKA. *Vyhláška č. 474/2012 Sb. kterou se mění vyhláška č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru* [online]. 2013 [cit. 2025-02-13]. Dostupné z: https://www.e-sbirka.cz/sb/2012/474?zalozka=text.

### 5.2.4 Test koncentrace pozornosti

Tyto testy se zaměřují zpravidla na zjišťování koncentrované pozornosti, přesnost percepce, psychomotorické tempo a zároveň i pečlivost pracovního výkonu v určitém časovém limitu. Tento test tak umožňuje posouzení individuálního výkonu pozornosti a koncentrace.[53]

### 5.2.5 Test paměti

V prvním testu paměti je účelem zhodnotit schopnost zapamatovat si během krátkého okamžiku text s různým členěním. Druhý test je poté zaměřen na grafickou paměť. Předpokladem je, že normální člověk není schopen v tomto testu odpovědět na vše kvůli časové omezenosti. Ale hodnotí se správné a špatné odpovědi.[54]

### 5.2.6 Inteligenční testy

Cílem těchto testů je otestování inteligence uchazeče. Používají se k tomu tzv. Komplexní testy obecné inteligence a její struktury. Tyto testy se dělí na několik menších testů a každý z nich je zaměřen na „jiný typ“ inteligence, jako například: figurální, verbální a numerická inteligence.[55]

### 5.2.7 Testy osobnosti

Testy osobnosti jsou zaměřené na diagnostiku kognitivních aspektů osobnosti, což jsou základní funkce mozku, které umožňují člověku poznávat okolní svět a plánovat své jednání. Zejména jsou to pak konativní a emocionální aspekty osobnosti.[56]

### 5.2.8 Anamnestické dotazníky

Anamnestické dotazníky jsou zpravidla dva. Cílem prvního dotazníku je získat odpovědi uchazeče na velké množství otázek. Jde zhruba o 300 až 600 otázek, na které uchazeč odpovídá zaškrtáváním slov „souhlasím“ a „nesouhlasím“. V dotazníku se mohou objevit otázky typu: „Chcete být vedoucím? Vidíte kolegy, jak si potají špitají, určitě mluví o vás?“. V tomto anamnestickém dotazníku jde o to zaměstnat mysl uchazeče otázkami, na které může být odpovězeno jakkoliv. Dále se testuje ovlivnitelnost

[53] SVOBODA, M., HUMPOLÍČEK, P., ŠNOREK, V., Psychodiagnostika dospělých. Praha: Portal, 2013. ISBN 978-80-262-0363-6, str. 182, 183.
[54] Kolektiv, Autorů, Průvodce psychotesty do služebního poměru k policii i hasičům, NaVysokou s.r.o., 2015. ISBN 978-80-86959-23-8, str. 29-32.
[55] SVOBODA, M., HUMPOLÍČEK, P., ŠNOREK, V., Psychodiagnostika dospělých. Praha: Portal, 2013. ISBN 978-80-262-0363-6, str. 93-95.
[56] Tamtéž, str. 215, 216.

uchazeče, tzn. jak uchazeč odpoví na podobné otázky, které jsou různě formulované, nebo stylizace, tzn. otázky, na které uchazeč odpoví podle toho, jak to má být, a nikoliv podle toho, jak to ve skutečnosti je. Jako např. „Jezdíte vždy podle předpisů?“[57]

Druhý anamnestický dotazník vyplňuje uchazeč zpravidla ke konci přijímacího řízení. Tento dotazník obsahuje pouze výběr otázek z prvního dotazníku, které jsou jinak formulovány. Jde především o to, zda bude uchazeč odpovídat na obdobné otázky, které jsou jen jinak formulované, stejně jako v prvním dotazníku.[58]

### 5.2.9 Projektivní metody, grafické projektivní techniky

Projektivní metoda slouží k tomu, že uvede jedince do nějaké určité situace. Jedinec poté odpovídá podle smyslu, který u něj tato situace vyvolává a podle toho, co právě cítí.[59]

Projektivní technika funguje tak, že se u jedince snaží vyvolat různé reakce, kterými jedinec vyjadřuje dojmy ze svého osobního života a vlastní osobnosti. K tomu využívá například tzv. tematické kresebné techniky, jelikož kresba je jedním z nejstarších a nejpůvodnějších výrazových projevů psychického stavu člověka.[60]

### 5.2.10 Rozhovor

Rozhovor je obecně jednou z nejdůležitějších a hlavních metod psychologického vyšetření. Jedná se o rozhovor s psychologem, který uchazeči ukáže výsledky jeho předešlých testů a může mu dát prostor k vyjádření se k nim, popřípadě se zde může ptát na doplňující otázky. Cílem tohoto rozhovoru je získat od uchazeče důležité informace k jeho osobě. Během celého pohovoru se psycholog snaží udělat si o uchazeči ucelený a pravdivý „obraz“ a tím zhodnotit, jestli je osobnostně způsobilý pro službu u bezpečnostního sboru, či nikoliv.[61]

## 5.3 Fyzická způsobilost

Posouzení fyzické způsobilosti všech uchazečů o službu u bezpečnostních sborů je velice důležité, jelikož při službě se příslušník může dostat do situace, kdy nezbývá nic

[57] Kolektiv, Autorů, Průvodce psychotesty do služebního poměru k policii i hasičům, NaVysokou s.r.o., 2015. ISBN 978-80-86959-23-8, str. 13-17.
[58] Kolektiv, Autorů, Průvodce psychotesty do služebního poměru k policii i hasičům, NaVysokou s.r.o., 2015. ISBN 978-80-86959-23-8, str. 13-17.
[59] SVOBODA, M., HUMPOLÍČEK, P., ŠNOREK, V., Psychodiagnostika dospělých. Praha: Portal, 2013. ISBN 978-80-262-0363-6, str. 217, 218.
[60] Tamtéž, str. 280, 281.
[61] Kolektiv, Autorů, Průvodce psychotesty do služebního poměru k policii i hasičům, NaVysokou s.r.o., 2015. ISBN 978-80-86959-23-8, str. 38-41.

jiného než řešení za pomoci svých fyzických dovedností. Fyzická způsobilost příslušníků se pravidelně přezkušuje a kontroluje, aby nedošlo ke zhoršení jejich fyzických dovedností.

Cílem prověřování fyzické způsobilosti je posouzení, zdali uchazeč disponuje takovou úrovní rozvoje pohybových schopností a dovedností, které jsou zcela nezbytné pro výkon služby. Prověřování fyzické způsobilosti je prováděno formou testů tělesné zdatnosti. Tyto testy jsou prováděny před komisí, která dohlíží na řádný průběh testování. Komise zároveň i hodnotí uchazeče v kategoriích „splnil“ nebo „nesplnil“ podmínky fyzické způsobilosti k přijetí.[62]

Testy fyzické způsobilosti se skládají ze čtyř disciplín pro uchazeče k PČR a z pěti disciplín pro uchazeče k VSČR. Všechny tyto disciplíny musí být splněny k dosažení úspěšného splnění testů. Pro splnění testů u PČR je nutné v každém jednotlivém testu získat nejméně 4 body. Celkový součet bodů však musí být minimálně 36. Pro splnění testů u VSČR je nutné v každém testu získat minimálně 3 body a v celkovém součtu minimálně 25 bodů. Zároveň u testů k PČR je možné získat maximálně 14 bodů za disciplínu a minimálně 4. U testů k VSČR je možné získat maximálně 10 bodů za disciplínu a minimálně 3. Jestliže uchazeč testy nesplní, může testy opakovat, ale nutností je opakování testů v plném rozsahu. Disciplíny, které musí být splněny jsou: člunkový běh, klik vzpor ležmo, celomotorický test, běh na 1000 m a pro Vězeňskou službu ještě leh – sedy.[63]

### 5.3.1 Člunkový běh

Člunkový běh je běh sprintem na krátkou vzdálenost, při které se uchazeč musí otáčet mezi metami. Jde o splnění disciplíny v co nejkratším časovém úseku. Ověřuje se zde převážně rychlostní obratnost dolních končetin. Uchazeč startuje vedle první mety, od které běží šikmo mezi metami k metě druhé, kterou je nutné oběhnout. Stejným způsobem se poté vrací zpět a obíhá první metu. Po oběhnutí první mety běží přímo k druhé, které se musí dotknout. Následuje rychlý obrat a uchazeč běží zpátky k metě první, které se rovněž musí dotknout. Při doteku první mety se zastavuje čas. Pro maximální počet bodů u testů k PČR je nutné předvést výkon 10,8 s a pro minimální počet bodů a zároveň splnění testu je nutné předvést výkon maximálně 14,5 s U testů k VSČR

[62] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, Posouzení fyzické způsobilosti* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Požadavky na přijetí do služebního poměru* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://nabor.vscr.cz/pozadujeme/pozadavky-na-prijeti-do-sluzebniho-pomeru.

[63] Tamtéž.

je pro maximální počet bodů nutné předvést výkon 12 s a pro minimální počet bodů a absolvování disciplíny 15,5 s.[64]

### 5.3.2 Klik – vzpor ležmo

U této disciplíny musí uchazeč udělat maximální počet kliků bez přerušení. Kliky musí být prováděny stanoveným způsobem a provádí se bez zapření nohou. Tato disciplína má za úkol prověřit hlavně vytrvalostní sílu převážně svalstva hrudníku a svalů pletence ramenního. Uchazeč začíná z lehu na břiše a skrčené paže opře dlaněmi o zem. Špičky prstů jsou zhruba v úrovni ramen a společně s hlavou směřují vpřed. Uchazeč se dopnutím paží v loktech dostává do vzporu ležmo. Následuje pokrčení paží v loktech a lehký dotek hrudníku o podložku, poté zpět do vzporu. Při provádění této disciplíny je nutné mít trup zpříma a nevysazovat, ani neprohýbat pánev. Pro získání plného počtu bodů musí uchazeči k PČR předvést 38 opakování a pro maximální počet u VSČR 28 opakování. Pro absolvování testu a získání minimálního počtu bodů musí uchazeči k PČR zvládnout 18 opakování a uchazeči k VSČR 14 opakování.[65]

### 5.3.3 Celomotorický test

U celomotorického testu, stejně jako u kliku, musí uchazeč provést co největší počet opakování. Tato disciplína prověřuje silově obratnostní vytrvalost svalů fyzických i posturálních. Uchazeč začíná ze stoje spatného, poté přechází do dřepu, ze kterého následně přejde do lehu na břiše. V lehu na břiše je nutné zvednout ruce z podložky. Poté přechází opět přes dřep zpět do stoje spatného. Pokračuje přes dřep do lehu na napřímená záda a ruce se musí dotknout podložky podél těla. Následně se vrací zpět přes sed a dřep do stoje spatného. Za každý přechod do stoje spatného se uchazeči počítá jedno provedení cviku. Pro maximální počet bodů musí uchazeči k PČR provést 38 opakování cviku a uchazeči k VSČR 28 opakování cviku. Pro minimální počet bodů a zvládnutí testu je nutné u PČR předvést 18 opakování a u VSČR 14 opakování.[66]

[64] VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Požadavky na přijetí do služebního poměru* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://nabor.vscr.cz/pozadujeme/pozadavky-na-prijeti-do-sluzebniho-pomeru

[65] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, Posouzení fyzické způsobilosti* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx

[66] VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Požadavky na přijetí do služebního poměru* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://nabor.vscr.cz/pozadujeme/pozadavky-na-prijeti-do-sluzebniho-pomeru

### 5.3.4 Běh na 1000 m

V této disciplíně musí uchazeč splnit běh na 1000 m v předem daném časovém úseku na vyměřeném okruhu s rovným povrchem, bez výrazného převýšení. Během této disciplíny se ověřuje střednědobá vytrvalost uchazečů. Začíná se skupinovým startem, kdy počet běžců se volí podle počtu uchazečů a organizátorů. Na 2 organizátory smí být maximálně 15 běžců. Běžícím se průběžně sděluje čas. Pro plný počet bodů musí uchazeči k PČR „zaběhnout" čas 3:30 a uchazeči k VSČR 4:15. Pro splnění testu a minimální počet bodů musí uchazeči k PČR splnit čas 5:15 a k VSČR čas 6:00.[67]

### 5.3.5 Leh - sed

U testu leh – sedů je úkolem uchazeče vykonat maximální počet opakování tohoto cviku v časovém limitu 2 minut. Ověřována při tom je vytrvalostně silová schopnost břišního svalstva a svalů stehenních, kyčelních a bederních. Uchazeč při provádění cviku leží na zádech celou plochou zad, ruce musí být položeny křížem na prsou nebo se mohou dotýkat hlavy. Nohy jsou v kolenou pokrčeny do pravého úhlu a chodidla stojí celou plochou na zemi. Nohy mohou být přidržovány v oblasti kotníků jiným cvičencem nebo mohou být zafixovány pod poslední příčkou žebřin. Na povel uchazeč přitáhne trup k nohám, tak aby se lokty dotkl svých kolen a poté se vrací zpět do lehu. Pro maximální počet bodů musí uchazeči VSČR převést ve 2 minutách 56 opakování a pro minimální počet bodů a zároveň splnění testu je vyžadováno 28 opakování.[68]

## 5.4 Zdravotní způsobilost

Neméně důležitou částí přijímacího řízení je zjištění zdravotní způsobilosti uchazeče. Posouzení zdravotní způsobilosti uchazečů o službu u bezpečnostních sborů vychází opět ze specifičnosti této služby. Nejen, že příslušník musí zvládat fyzicky i psychicky náročné služby, které jsou často nepravidelného charakteru, ale musí být zároveň způsobilý například k tomu, aby mohl nosit služební zbraň. V takovéto službě musí být příslušník zdravotně v pořádku, aby mohl práci vykonávat v nejlepším svědomí a vědomí.

Zdravotní způsobilost příslušníků bezpečnostních sborů upravuje zákon 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který stanoví, že

[67] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, Posouzení fyzické způsobilosti* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx.
[68] VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Požadavky na přijetí do služebního poměru* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://nabor.vscr.cz/pozadujeme/pozadavky-na-prijeti-do-sluzebniho-pomeru.

zdravotní způsobilost uchazečů o službu posuzuje „poskytovatel pracovnělékařských služeb“, neboli služební lékař.[69]

„*Zdravotní způsobilost se posuzuje z vyhodnocení zjištěného zdravotního stavu, výpisu ze zdravotnické dokumentace, výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření a nároků kladených na činnost odpovídající výkonu služby na služebním místě, na které má být uchazeč ustanoven. Pokud jde o zdravotní náročnost služby, vychází služební lékař z vyhlášky o zdravotní způsobilosti, ke službě v bezpečnostních sborech, která obsahuje seznam nemocí, stavů a vad a upravuje zdravotní klasifikaci pro jednotlivá služební místa příslušných bezpečnostních sborů podle specifikace vykonávaných činností.“*[70]

Zdravotní stav uchazeče může služební lékař hodnotit 3 klasifikačními značkami. Klasifikační značka „A“ vyjadřuje zdravotní způsobilost bez omezení. Klasifikační značka „C“, jenž znamená omezení zdravotní způsobilosti pro výkon služby na služebním místě a poslední klasifikační značkou je značka „D“, která vyjadřuje zdravotní nezpůsobilost pro výkon služby na služebním místě nebo dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost pro výkon služby.[71]

Výsledek posouzení zdravotní způsobilosti, který služební lékař předá uchazeči, se nazývá posudek. Proti tomuto posudku o zdravotní způsobilosti může uchazeč do 10 dnů ode dne jeho obdržení podat návrh na jeho přezkoumání. Tento návrh musí podat písemně vedoucímu lékaři zdravotnického zařízení, které posudek vydalo, a učiní tak prostřednictvím lékaře, který zpracoval jeho posudek. K uplatnění lékařského posudku dochází ve chvíli, kdy ho uchazeč předá příslušnému bezpečnostnímu sboru.[72]

## 5.5 Komparace rozdílů přijímacího řízení k PČR a VSČR

Přijímací řízení do bezpečnostních sborů České republiky, konkrétně do Policie ČR a Vězeňské služby ČR představuje klíčový proces, jehož cílem je zajistit, aby do těchto institucí vstoupili pouze fyzicky, psychicky a morálně způsobilí jedinci. Ačkoliv obě složky spadají pod státní správu a jsou podřízeny zákonu č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, liší se v mnoha ohledech –

[69] CHROBÁK, J., BLAHUT, A., KULHÁNEK, J., VODIČKA, S., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, str. 32, 33.
[70] Tamtéž, str. 33.
[71] Tamtéž, str. 33, 34.
[72] Tamtéž, str. 34, 35.

především co do charakteru vykonávané služby, ale v některých věcech i v samotném průběhu výběrového řízení.

### 5.5.1 Struktura a organizace řízení

Rozdíl mezi oběma přijímacími procesy lze pozorovat v organizaci výběrových řízení. Zatímco PČR organizuje řízení prostřednictvím personálních oddělení krajských ředitelství, VSČR zpravidla přímo na úrovni jednotlivých věznic. Tento rozdíl má praktické dopady – například v délce řízení, pružnosti komunikace či v rozdílné míře formálnosti v jednotlivých fázích.

### 5.5.2 Fyzická způsobilost

Obě složky vyžadují po uchazečích složení fyzických testů. Testovací disciplíny jsou téměř totožné, kdy zahrnují běh na 1000 metrů, kliky, člunkový běh, celomotorický test a u VSČR navíc ještě test leh – sedů. Hlavní rozdíl je však ve vyhodnocování a v přístupu k výsledkům testů. PČR má přísnější kritéria hodnocení, kdy uchazeči absolvují 4 povinné disciplíny zmíněné výše, pro úspěšné absolvování je nutné v každém testu získat minimálně 4 body a v celkovém součtu minimálně 36 bodů[73]. U VSČR uchazeči absolvují 5 výše zmíněných disciplín, pro úspěšné absolvování musí v každém testu získat minimálně 3 body a v celkovém součtu je nezbytné mít minimálně 25 bodů.[74]

### 5.5.3 Psychologické a zdravotní vyšetření

Psychologická způsobilost je prověřována u obou složek povinně. V případě PČR je testování prováděno centrálními psychologickými pracovišti prostřednictvím krajských ředitelství. U VSČR probíhá psychologické posouzení zpravidla lokálně a může mít méně formalizovaný průběh, ale zároveň se, stejně jako u PČR, opírá o závazné standardy.

Zdravotní prohlídka je u obou bezpečnostních složek povinnou součástí přijímacího řízení a řídí se vyhláškou č. 326/2024 Sb., kterou se mění vyhláška 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů. Přestože právní rámec je stejný, mohou se zde objevit jisté rozdíly vyplývající zejména z praxe, jelikož jak už bylo výše zmíněno u VSČR probíhá řízení zpravidla na úrovni jednotlivých věznic. Z tohoto lze očekávat, že zdravotní prohlídky u VSČR mohou

[73] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče* [online]. 2025 [cit. 2025-02-18]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx.
[74] VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Obsah, popis a bodové hodnocení testů tělesné zdatnosti* [online]. 2024 [cit. 2025-02-18]. dostupné z: https://nabor.vscr.cz/media/naborovy-proces/fyzicke-proverky-ukazka-2024.pdf.

být méně formalizované, ale i přesto oba bezpečnostní sbory vychází z jasně daných standardů.[75]

### 5.5.4 Průběh a délka přijímacího řízení

Významnou odlišností mezi oběma složkami je délka a celková organizace přijímacího procesu. U Policie České republiky trvá celý proces průměrně tři až čtyři měsíce, a to od podání žádosti po rozhodnutí o přijetí. Vzhledem k organizaci prostřednictvím krajských ředitelství a propracovanému systému řízení je většina úkonů plánována tak, aby jednotlivé kroky na sebe logicky navazovaly a uchazeči měli jasné instrukce[76]. Naproti tomu Vězeňská služba České republiky vykazuje větší variabilitu – délka řízení se pohybuje mezi jedním až třemi měsíci v závislosti na konkrétním zařízení a jeho personálních kapacitách. Proces bývá flexibilnější, což sice umožňuje rychlejší nábor v akutních personálních situacích, ale může vést ke kolísající kvalitě výběru.[77]

### 5.5.5 Nástupní vzdělávání

Po úspěšném absolvování přijímacího řízení čeká uchazeče v obou případech vstupní profesní příprava. U PČR jsou noví příslušníci zpravidla zařazeni do Základní odborné přípravy (ZOP) pořádané ve školských zařízeních Ministerstva vnitra, přičemž její délka činí přibližně 12 měsíců. Výcvik je intenzivní a zahrnuje jak teoretické předměty (základy práva, kriminalistiky, psychologie), tak praktickou přípravu (sebeobrana, střelba, taktika zásahů).[78]

U Vězeňské služby ČR probíhá obdobné školení, obvykle v Akademii VSČR ve Stráži pod Ralskem, kde trvá vstupní kurz přibližně tři měsíce. Obsahově se zaměřuje více na zvládání konfliktů, prevenci krizových situací a právní minimum potřebné pro výkon služby ve věžeňských zařízeních. Výcvik je méně zaměřen na fyzické intervence než u PČR, avšak větší důraz je kladen na psychologickou stránku služby, práci v uzavřeném prostředí a na bezpečnostní protokoly při manipulaci s vězni.[79]

---

[75] ASPI. *326/2024 Sb., změna vyhlášky o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech* [online]. 2025 [cit. 2025-02-18]. dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/1/103121/1/2.

[76] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče*. *Průběh přijímacího řízení* [online]. 2025 [cit. 2025-02-18]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx.

[77] VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Podmínky k přijetí* [online]. 2025 [cit. 2025-02-18]. dostupné z: https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/vazebni-veznice-litomerice/sekce/podminky-k-prijeti.

[78] POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace k základní odborné přípravě* [online]. 2025 [cit. 2025-02-19]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/informace-k-zakladni-odborne-priprave-zop.aspx.

[79] VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Základní odborná příprava – příslušníci* [online]. 2025 [cit. 2025-02-19]. dostupné z: https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr/sekce/zop-a

### 5.5.6 Shrnutí rozdílů

Z uvedených skutečností vyplývá, že ačkoliv právní rámec přijímacího řízení do Policie ČR a Vězeňské služby ČR je shodný, rozdíly spočívají především v náročnosti a důrazu na jednotlivé složky způsobilosti. Nejpatrnější rozdíl lze pozorovat u testů fyzické způsobilosti, kdy u PČR pro úspěšné splnění je nutné získat větší počet bodů jak celkově, tak i v jednotlivých disciplínách. U VSČR musí uchazeči sice splnit navíc disciplínu leh sedů, ale celkově v jednotlivých disciplínách jsou sníženy i časy a počty opakování nutné pro získání bodů. Zároveň je zřejmé, že i osobnostní profil ideálního kandidáta se liší, a proto je důležité, aby uchazeči o práci v těchto složkách realisticky posoudili své předpoklady a očekávání.

Dále PČR má systém formálnější a zpravidla náročnější na fyzickou i psychickou stránku uchazeče. Naopak VSČR využívá přístup flexibilnější s důrazem na lokální potřeby a specifika konkrétního vězeňského zařízení. Každý z těchto přístupů má své výhody i slabiny – Policie ČR poskytuje ucelený výběrový rámec, ale může být pomalejší a méně flexibilní. VSČR naopak rychleji reaguje na personální potřeby, ale může se potýkat s rozdílnou kvalitou řízení napříč regiony.

# 6 Průzkumné šetření

V návaznosti na popisované skutečnosti, analýzu kritérií a komparaci postupů v teoretické části práce je cílem praktické části vlastním průzkumným šetřením formou kvantitativního sběru dat za pomocí dotazníkového šetření u samotných příslušníků Policie České republiky a Vězeňské služby České republiky analyzovat jejich pohledy na danou problematiku bakalářské práce a dále identifikovat hlavní výzvy, kterým obě instituce čelí při náboru nových příslušníků. Dále jsou pomocí analýzy praktické části práce navržena případná doporučení pro optimalizaci samotného přijímacího řízení, s ohledem na specifické potřeby a cíle obou institucí. V rámci bakalářské práce byly stanoveny tři hypotézy.

## 6.1 Stanovené hypotézy

Hypotéza č. 1: Více jak 60 % respondentů hodnotí hlavní části přijímacího řízení jako relevantní z hlediska výkonu služby.

Hypotéza č. 2: Pro více jak 70 % respondentů byly nejnáročnější testy osobnostní způsobilosti.

Hypotéza č. 3: Nejčastěji uváděnou výzvou při náboru nových pracovníků je nízký zájem potenciálních uchazečů.

## 6.2 Dotazníkové šetření

Dotazník autor vytvořil pomocí dvou internetových stránek. Pomocí internetové stránky Survio byl dotazník sdílen k příslušníkům Policie České republiky, a to na obvodní oddělení Policie ČR a dále na jiná pracoviště PČR. Ke sdílení dotazníků k příslušníkům Vězeňské služby České republiky byl totožný dotazník vytvořen na internetové stránce Vyplnto.cz, jelikož u Vězeňské služby nelze dotazník vytvořený přes stránku Survio z technických důvodů vyplnit. Sběr dat probíhal od 27. 2. 2025 do 20.3.2025. Dotazník měl celkově 203 zobrazení, ale úspěšné vyplnění proběhlo pouze u 176 respondentů. Úspěšnost vyplnění je tedy 86,7 %.

Dotazník je složen z 16 otázek. Objevují se zde uzavřené i otevřené otázky. Otázky byly nejdříve zaměřeny na základní údaje o respondentech jako je služební zařazení, pohlaví respondentů a jak dlouho působí ve službě. Z těchto hledisek byly tyto poté vyhodnocovány. Dále se pak otázky zaměřují na povědomí a názory na přijímací řízení příslušníků a na vyhodnocení hypotéz a stanovených cílů.

## 6.3 Analýza a interpretace dat

**Otázka č. 1 Jaké je vaše aktuální služební zařazení?**

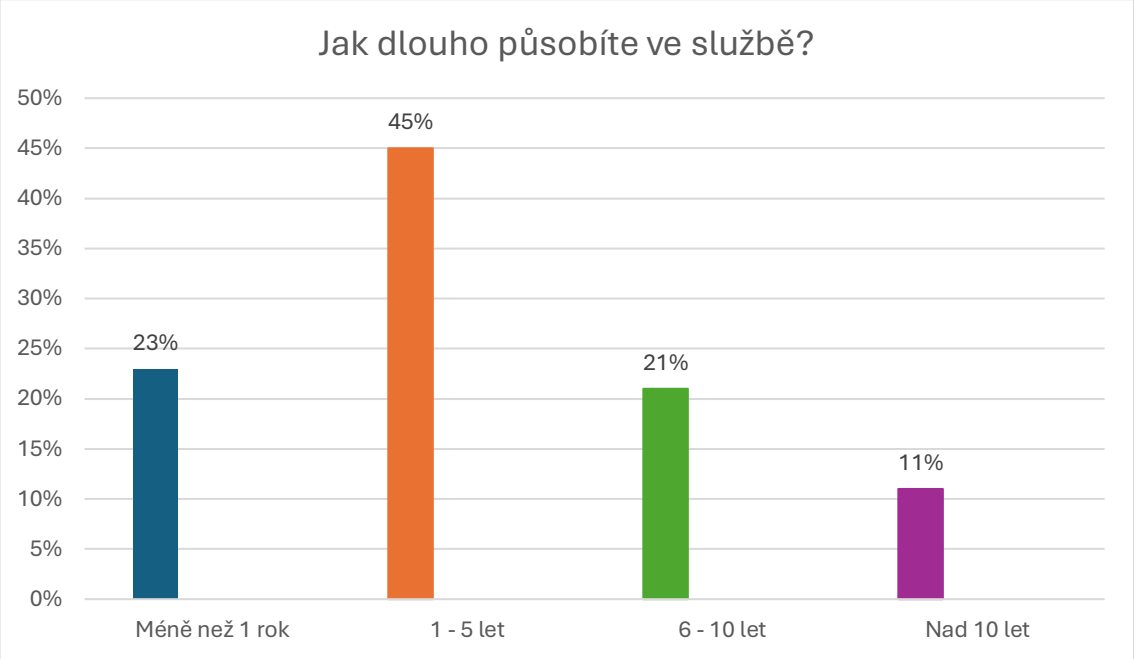
**Graf 1 - Služební zařazení respondentů[80]**

Otázka č. 1 byla zaměřena na zjišťování služebního zařazení respondentů. Z uvedeného grafu lze vyčíst, že větší procento vyplnění vzniklo u příslušníků Policie České republiky, kdy dotazník vyplnilo 103 příslušníků daného bezpečnostního sboru z celkových 176 vyplnění, což celkově činilo 59 % vyplnění. U Vězeňské služby České republiky bylo vyplněno 73 dotazníků, kdy toto celkově odpovídá 41 % vyplnění.

[80] Vlastní šetření.

**Otázka č. 2 – Jak dlouho působíte ve službě?**

**Graf 2 Odsloužená léta respondentů**[81]




Otázka č. 2 zjišťovala, jak dlouho působí jednotliví respondenti ve své službě. Z grafu je patrné, že nejvíce dotazníků vyplnili příslušníci, kteří jsou ve službě zařazeni od 1 roku do 5 let. Tito celkově vyplnili 80 dotazníků, což činí 45 % z celkového vyplnění. Dále dotazníky vyplnilo 41 příslušníků, kteří ve službě působí méně než 1 rok. Tento počet činí 23 % ze všech vyplnění. V kategorii od 6 do 10 let služby vyplnilo dotazník celkově 36 respondentů, celkově se tento počet vyplnění rovná 21 %. Nejméně zastoupenou skupinou ve vyplňování byli respondenti, kteří jsou služebně zařazeni déle než 10 let, kdy v této skupině vyplnilo dotazník 19 příslušníků, což činí 11 % z celkového vyplnění.

Z pohledu služebního zařazení vyplnilo dotazník 26 příslušníků PČR, kteří neslouží déle než 1 rok, kdy toto číslo odpovídá 25 % všech vyplnění od policistů. V kategorii od 1 do 5 let vyplnilo dotazník 48 policistů, což činí 47 % dotazníků vyplněných PČR. Dále byl dotazník vyplněn 20 příslušníky PČR, kteří mají odslouženo od 6 do 10 let a tato čísla odpovídají 19 %. Poslední skupinou policistů, kteří vyplňovali dotazník, jsou příslušníci služebně zařazeni déle než 10 let, kdy dotazník vyplnilo 9 policistů z této skupiny, což činí 9 %. Dále dotazník vyplnilo 15 příslušníků VSČR, kteří jsou služebně zařazeni méně než rok, což činí 21 % vyplněných dotazníků od VSČR. V kategorii 1 až 5 let vyplnilo 32 příslušníků, což se rovná 44 %. Dále vyplnilo 16 příslušníků ze skupiny

[81] Vlastní šetření.

6 – 10 let, toto se rovná 22 %. Na závěr vyplnilo dotazník 10 respondentů služebně zařazených déle než 10 let, kdy toto se rovná 13 % vyplněných dotazníků.

**Otázka č. 3 – Jaké je vaše pohlaví?**

**Graf 3 Pohlaví respondentů**[82]

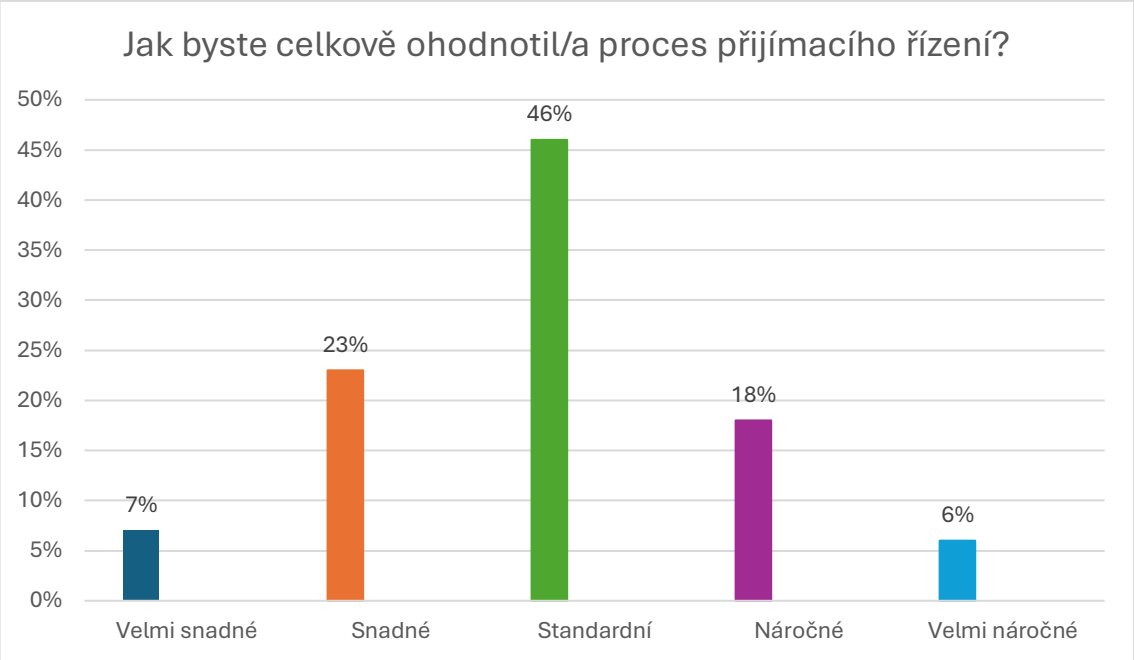
Otázka č. 3 byla poslední, která se ptala na základní údaje o respondentech, a to sice zjišťovala jejich pohlaví. Jak lze z grafu vyčíst, většina respondentů, kteří vyplňovali dotazník, byli muži, kdy celkově dotazník vyplnilo 132 mužů, což odpovídá 75 % všech vyplnění. Na druhé straně odpovídalo 44 žen, kdy toto odpovídá 25 % vyplnění.

Dále lze říci, že dotazník vyplnilo 74 (42 %) příslušníků a 29 (16 %) příslušnic PČR. U VSČR vyplnilo dotazník 58 mužů a 15 žen, kdy muži představují 33 % a ženy 9 % celkových vyplnění dotazníkového šetření. Z hlediska délky služby odpovídalo u PČR 18 mužů (11 %) a 8 žen (5 %), kteří jsou služebně zařazeni méně než jeden rok, dále 36 mužů (20 %) a 12 žen (7 %) sloužících 1 – 5 let. Služebně zařazených 6 – 10 let bylo 14 mužů (8 %) a 6 žen (3 %) a sloužících déle než 10 let bylo 6 mužů (3 %) a 3 ženy (2 %). U VSČR odpovídalo 13 (7 %) mužů a 2 (1 %) ženy do 1 roku služby, 26 mužů (15 %) a 6 žen (3 %), kdy tito slouží 1 – 5 let. Dále 11 mužů (6 %) a 5 žen (3 %) sloužících 6 – 10 let a poté služebně nejstarších, sloužících déle než 10 let bylo 8 mužů (5 %) a 2 ženy (1 %).

[82] Vlastní šetření.

**Otázka č. 4 – Jak byste celkově ohodnotil/a proces přijímacího řízení?**

**Graf 4 Hodnocení přijímacího řízení respondenty[83]**




V otázce č. 4 měli uchazeči celkově ohodnotit proces přijímacího řízení k bezpečnostnímu sboru. Nejvíce respondentů ohodnotilo proces přijímacího řízení za standardní. Celkově odpověď standardní označilo 81 (46 %) respondentů. Druhou největší skupinou odpovědí, bylo označení procesů přijímacího řízení za snadné, kdy tuto odpověď označilo celkem 40 (23 %) respondentů a za velmi snadné označilo 12 (7 %) respondentů. Dále 32 (18 %) respondentů označilo přijímací řízení za náročné a 11 (6 %) respondentů považovalo přijímací řízení za velmi náročné.

Z hlediska služebního zařazení ohodnotilo proces přijímacího řízení za standardní 47 příslušníků PČR, 23 hodnotilo přijímací řízení jako snadné a 7 jako velmi snadné. 19 příslušníků hodnotilo příjímací řízení jako náročné a 7 jako velmi náročné. U příslušníků VSČR hodnotilo 34 jako standardní, 17 jako snadné, 5 označilo za velmi snadné, 13 hodnotilo procesy jako náročné a 4 hodnotili jako velmi náročné.

Dále z hlediska pohlaví označilo procesy za standardní 61 mužů, za snadné 30 mužů, za velmi snadné 9 mužů, jako náročné hodnotilo 24 mužů a jako velmi náročné označilo 8 mužů. Na druhé straně 20 žen označilo procesy za standardní, 10 za snadné, 3 jako velmi snadné, 8 žen hodnotilo procesy jako náročné a 3 ženy ohodnotily přijímací řízení za velmi náročné.

[83] Vlastní šetření.

Z hlediska délky služby ohodnotilo 19 příslušníků sloužících méně než 1 rok procesy za standardní, 9 za snadné, 3 za velmi snadné, 7 jich hodnotilo procesy jako náročné a 3 jako velmi náročné. Dále 37 příslušníků, kteří slouží od 1 do 5 let, ohodnotilo procesy za standardní, 19 za snadné, 6 za velmi snadné, 15 za náročné a 5 z nich připadaly procesy velmi náročné. U příslušníků sloužících 6 – 10 let hodnotilo 16 procesy za standardní, 8 za snadné, 2 za velmi snadné, 7 jich uvedlo procesy za náročné a 2 za velmi náročné. Nakonec 9 příslušníků sloužících déle než 10 let ohodnotilo procesy přijímacího řízení za standardní, 4 uvedli procesy za snadné a 1 za velmi snadný, 3 příslušníci ohodnotili procesy za náročné a 1 uvedl procesy za velmi náročné.

**Otázka č. 5 – Která část přijímacího řízení pro vás byla nejnáročnější?**

**Graf 5 Nejnáročnější část přijímacího řízení pro respondenty[84]**

Otázka č. 5 se ptala respondentů na to, jaká část přijímacího řízení pro ně byla nejnáročnější. Většina respondentů se shodovala v odpovědi, kdy dohromady 130 (74 %) respondentů označilo Psychotesty. Dále 41 (23 %) dotázaných označilo fyzické testy a pro 5 (3 %) respondentů byla nejnáročnější lékařská prohlídka.

Z hlediska služebního zařazení označilo jako nejnáročnější psychotesty 82 (80 %) příslušníků PČR, dále 18 (17 %) jich označilo testy fyzické zdatnosti a 3 (3 %) policistům se zdála nejhorší lékařská prohlídka. U příslušníků VSČR označilo psychotesty 48 (66 %) z nich, 23 (32 %) označilo testy fyzické a 2 (2 %) z nich označili lékařskou prohlídku. Celkově se příslušníci obou bezpečnostních sborů shodovali, že pro ně byly nejtěžší testy osobnostní způsobilosti.

Z hlediska pohlaví označilo jako nejnáročnější psychotesty 98 mužů a 33 žen. Dále 30 mužů a 10 žen považovalo jako nejnáročnější fyzické testy a 4 muži a 1 žena označili lékařskou prohlídku.

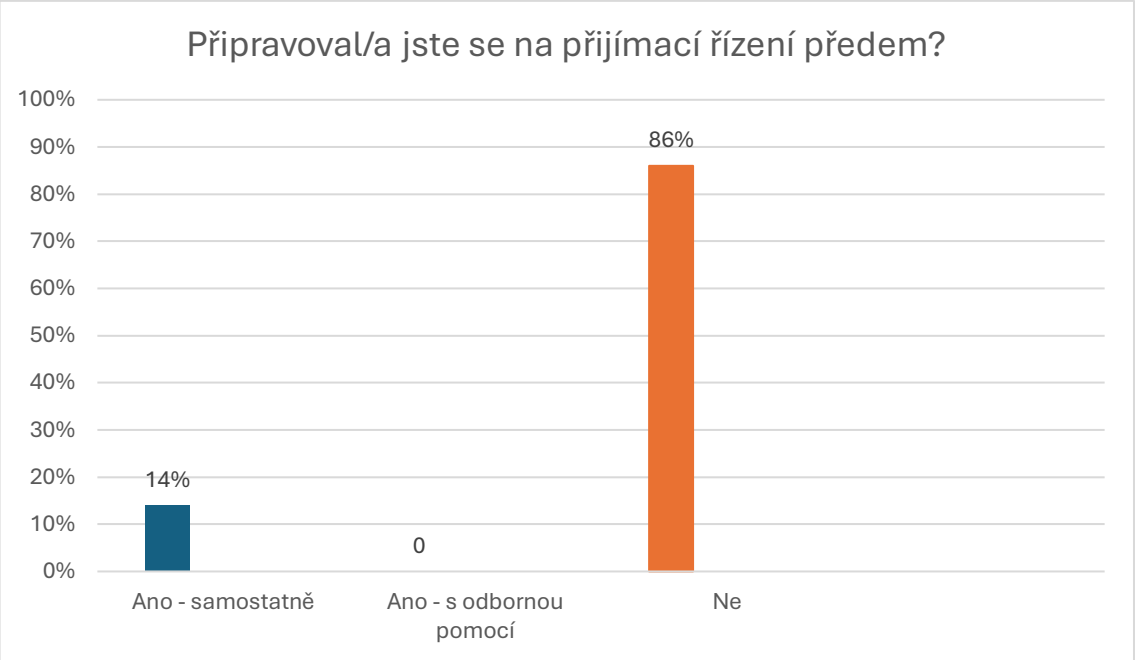
Nakonec z hlediska délky působení ve službě označilo psychotesty 30 příslušníků služebně zařazených méně než 1 rok, 10 jich označilo fyzické testy a 1 označil lékařskou prohlídku. U příslušníků sloužících 1 – 5 let označilo 59 psychotesty, 18 fyzické testy a 3 se zdála nejnáročnější lékařská prohlídka. Příslušníci, kteří slouží 6 – 10 let označili

[84] Vlastní šetření.

nejvíce psychotesty, a to sice 27 z nich, dále 8 z nich označilo testy fyzické zdatnosti a pro 1 bylo nejhorší lékařské vyšetření. Nakonec 14 příslušníků sloužících déle než 10 let označilo jako nejnáročnější testy osobnostní způsobilosti, 5 označilo fyzické testy a žádnému z nich nepřišla lékařská prohlídka nejnáročnější.

**Otázka č. 6 – Připravoval/a jste se na přijímací řízení předem?**

**Graf 6 Příprava respondentů na přijímací řízení[85]**



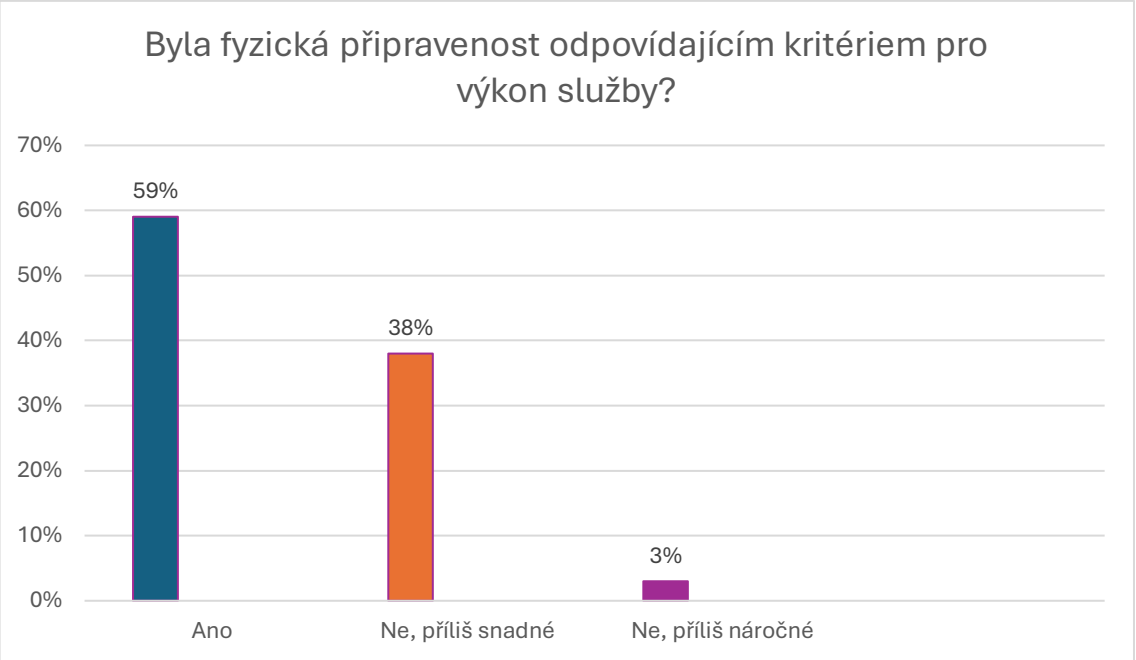

V otázce č. 6 autor zjišťoval, jestli se respondenti předem připravovali na přijímací řízení do služebního poměru a popřípadě jestli sami nebo s odbornou pomocí. Z grafu lze vyčíst, že poměrná většina respondentů se na přijímací řízení předem nepřipravovala, a to sice 151 (86 %) z nich. Dále 25 (14 %) respondentů uvedlo, že se připravovali samostatně a nikdo z dotazovaných neuvedl, že by se připravoval s odbornou pomocí.

Z hlediska služebního zařazení uvedlo 89 příslušníků PČR, že se vůbec nepřipravovalo a 14 se připravovalo na přijímací řízení samostatně. U příslušníků VSČR se 63 předem nepřipravovalo a 10 se připravovalo samostatně. Dále z hlediska pohlaví uvedlo 114 mužů, že se předem nepřipravovalo a 18 se připravovalo samostatně. U žen uvedlo 38 z nich, že neměly předem žádnou přípravu a 6 z nich se připravovalo samostatně. V neposlední řadě z hlediska délky služby uvedli příslušníci služebně zařazeni méně než 1 rok, že 35 z nich se vůbec nepřipravovalo a 6 se připravovalo samostatně. Dále 69 příslušníků sloužících 1 – 5 let uvedlo, že se nepřipravovalo a 11 se připravovalo samo. U služebně zařazených 6 – 10 let uvedlo 31 z nich, že neměli žádnou přípravu a 5 z nich se opět připravovalo samo. U příslušníků sloužících nad 10 let uvedlo 16 žádnou přípravu a 3 přípravu samostatně.

[85] Vlastní šetření.

**Otázka č. 7 – Byla fyzická připravenost odpovídajícím kritériem pro výkon služby?**

**Graf 7 Fyzická připravenost jako odpovídající kritérium výkonu služby[86]**




Otázka č. 7 se ptala, jestli byly testy fyzické způsobilosti odpovídajícím kritériem pro výkon služby příslušníků. Zde odpovědělo 103 (59 %) respondentů, že testy byly odpovídající. Pro 68 (38 %) respondentů byly testy příliš snadné a naopak 5 (3 %) respondentům připadaly testy fyzické způsobilosti příliš náročné.

Z hlediska služebního zařazení odpovídalo 55 (53 %) policistů, že testy byly odpovídající, pro 46 (45 %) příslušníků PČR byly až příliš snadné a pro 2 (2 %) z nich byly testy příliš náročné. U příslušníků VSČR vnímalo testy jako odpovídající 48 (66 %) respondentů, dále 22 (30 %) přišly testy příliš snadné a pro 3 (3 %) příslušníky VSČR byly testy příliš náročné. U PČR označilo fyzickou připravenost jako odpovídající 53 % příslušníků a 45 % přišly testy příliš snadné, zatímco u VSČR vnímalo testy jako odpovídající až 66 % příslušníků a pouze 30 % přišly testy snadné. Celkově se ale oba bezpečnostní sbory shodovaly, že fyzická připravenost je odpovídající výkonu služby.

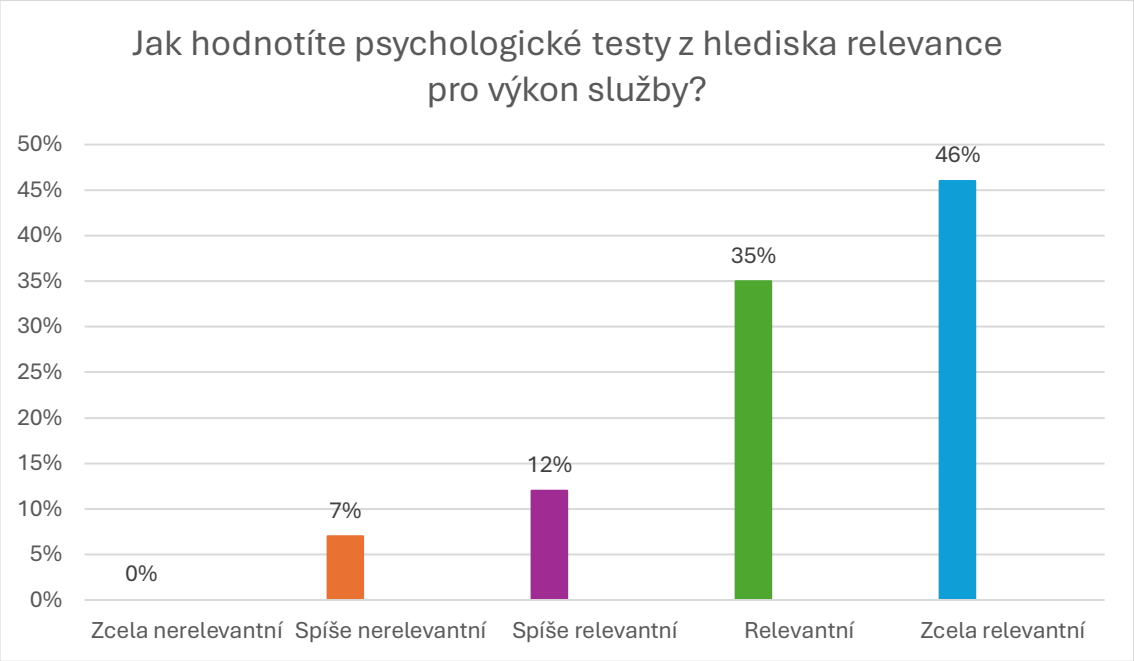
V otázce pohlaví vnímalo 78 mužů testy jako odpovídající, dále 50 přišly testy příliš snadné a na druhou stranu 4 přišly testy příliš náročné. U žen vnímalo fyzickou připravenost jako odpovídající 26 z nich, pro 17 žen byly testy příliš snadné a 1 považovala testy za příliš náročné.

[86] Vlastní šetření.

Z hlediska délky služby považovalo 24 respondentů sloužících méně než rok testy za odpovídající, dále 16 z nich považovalo testy za příliš snadné a 1 za příliš náročné. U respondentů služebně zařazených 1 – 5 let považovalo testy za odpovídající 47 z nich, 30 přišly testy příliš snadné a pro 3 byly příliš náročné. Dále 21 respondentům sloužících 6 – 10 let přišly testy odpovídající, 14 přišly testy příliš snadné a 1 příliš náročné. U služebně nejstarších respondentů služebně zařazených déle než 10 let považovalo 11 z nich testy fyzické způsobilosti za odpovídající výkonu služby a pro dalších 8 byla fyzická připravenost příliš snadná. Žádnému z respondentů sloužících déle jak 10 let nepřišly testy fyzické způsobilosti příliš náročné.

**Otázka č. 8 – Jak hodnotíte psychologické testy z hlediska relevance pro výkon služby?**

**Graf 8 Relevance psychologických testů pro výkon služby[87]**




Otázka č. 8 se zabývala tím, jak respondenti hodnotí testy osobnostní způsobilosti (psychologické testy) z hlediska relevance pro výkon služby. Celkově uvedlo 81 (46 %) dotázaných testy za zcela relevantní, 62 (35 %) respondentů uvedlo testy za relevantní, 21 (12 %) považuje testy spíše za relevantní, 12 (7 %) dotázaných považuje testy spíše za nerelevantní a nikdo z dotázaných nepovažuje testy za zcela nerelevantní.

Z hlediska služebního zařazení považuje 53 (51 %) příslušníků PČR za zcela relevantní, 32 (31 %) příslušníkům přijdou testy jako relevantní, 13 (13 %) policistů hodnotí testy jako spíše relevantní a 5 (5 %) přijdou testy jako spíše nerelevantní. U příslušníků VSČR považuje 28 (38 %) z nich testy za zcela relevantní, 30 (41 %) za relevantní, 8 (11 %) uvedlo testy za spíše relevantní a 7 (10 %) přijdou testy spíše nerelevantní. Příslušníci obou bezpečnostních sborů se celkově shodli, že psychologické testy jsou relevantní pro výkon služby.

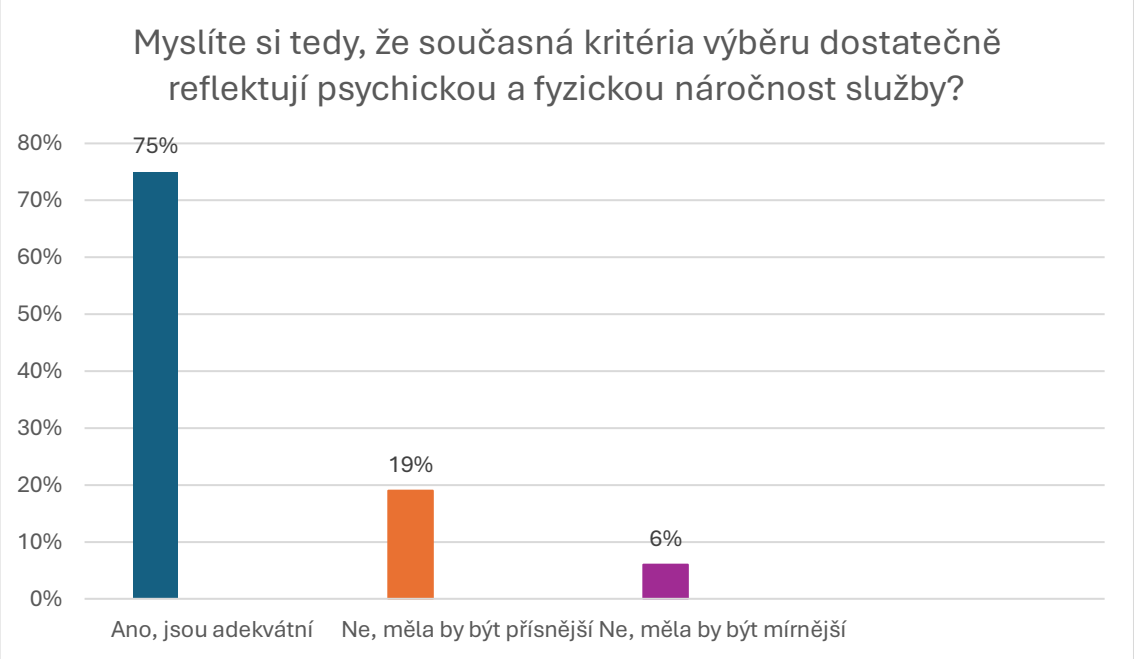
Z hlediska pohlaví uvedlo 61 mužů testy za zcela relevantní, 46 za relevantní, 16 přijdou testy spíše relevantní a 9 mužů považuje psychologické testy za spíše nerelevantní. U žen uvedlo 20 z nich testy za zcela relevantní, 16 za relevantní, 5 za spíše relevantní a 3 považují testy za spíše nerelevantní.

[87] Vlastní šetření.

Z hlediska délky služby považuje 19 příslušníků služebně zařazených méně než rok testy za zcela relevantní, 14 za relevantní, 5 za spíše relevantní a 3 považují testy za spíše nerelevantní. Příslušníci sloužící 1 – 5 let uváděli takto: 37 uvedlo testy za zcela relevantní, 28 za relevantní, 9 přijdou testy spíše relevantní a 6 považuje testy za spíše nerelevantní. Dále 17 respondentů služebně zařazených 6 – 10 let uvádělo testy za zcela relevantní, 13 uvádělo za relevantní, 4 za spíše relevantní a 2 za spíše nerelevantní. Nakonec respondenti, kteří slouží déle než 10 let uváděli takto: 9 z nich považuje testy osobnostní způsobilosti za zcela relevantní výkonu služby, 7 považuje testy za relevantní, 2 za spíše relevantní a 1 uvedl testy za spíše nerelevantní.

**Otázka č. 9 – Myslíte si tedy, že současná kritéria výběru dostatečně reflektují psychickou a fyzickou náročnost služby?**

**Graf 9 Názor respondentů na současná kritéria výběru ve vztahu k psychické a fyzické náročnosti služby[88]**




V otázce č. 9 byl zjišťován názor respondentů na současná kritéria výběru. Konkrétně jestli dostatečně reflektují psychickou a fyzickou náročnost služby. Z odpovědí respondentů lze vyčíst, že celkově 132 (75 %) respondentů si myslí, že současná kritéria výběru jsou adekvátní náročnosti služby. Dále 33 (19 %) respondentů odpovědělo, že by kritéria měla být přísnější a 11 (6 %) respondentů je názoru, že by měla být naopak kritéria mírnější.

Z hlediska služebního zařazení odpovídalo celkově 67 (65 %) policistů, že jsou kritéria adekvátní, 31 (30 %) uvedlo, že by měla být přísnější a naopak 5 (5 %) policistů si myslí, že by měla být mírnější. U příslušníků VSČR odpovědělo 65 (89 %) z nich, že jsou kritéria adekvátní, 2 (3 %) si myslí, že by měla být přísnější a 6 (8 %) je pro mírnější kritéria. Celkově se příslušníci bezpečnostních složek shodovali, že kritéria výběru dostatečně reflektují psychickou a fyzickou náročnost služby. Rozdíl je ale zde možné pozorovat, kdy kritéria za adekvátní považuje 65 % příslušníků PČR, ale u příslušníků VSČR považuje kritéria za adekvátní až 89 %. Zároveň u PČR uvedlo až 30 % dotázaných, že by kritéria měla být přísnější, toto uvedlo u VSČR pouze 3 %.

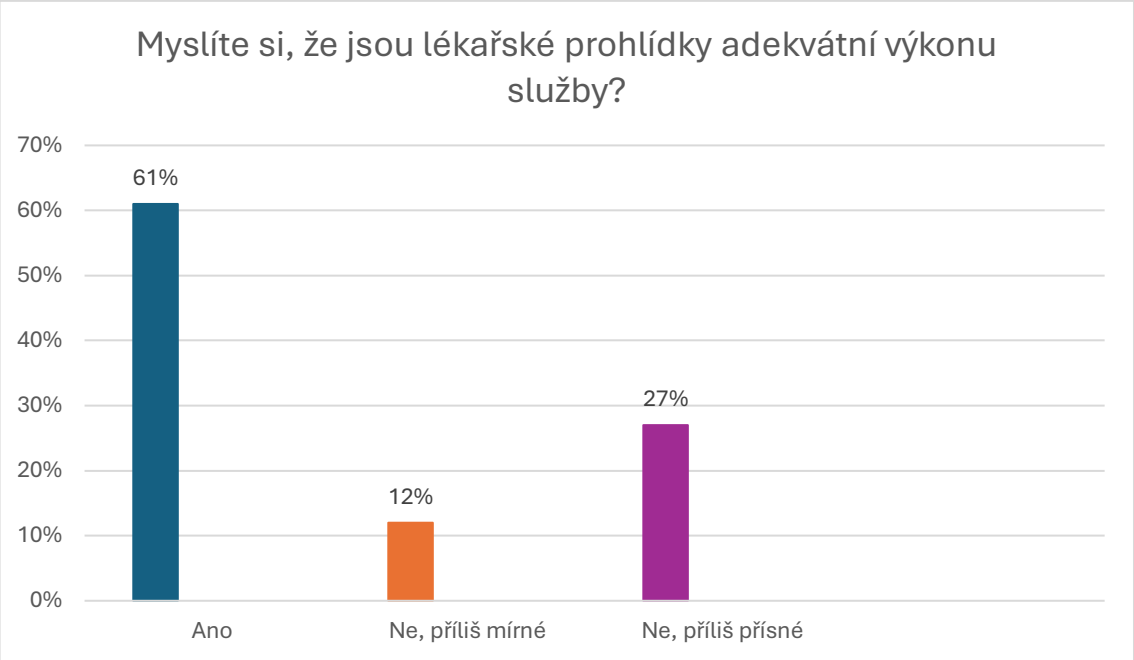
[88] Vlastní šetření.

Z hlediska pohlaví jsou kritéria pro 99 mužů adekvátní, 25 je pro přísnější a 8 pro mírnější kritéria. U žen si myslí 33 z nich, že jsou kritéria adekvátní, pro 8 jsou příliš mírná a měla by být přísnější a naopak 3 ženy byly názoru, že by měla být kritéria mírnější.

Z hlediska délky služby jsou kritéria pro 31 příslušníků služebně zařazených méně než rok adekvátní, dále 8 si myslí, že by měla být přísnější a naopak 2 jsou pro kritéria mírnější. U příslušníků sloužících 1–5 let jsou kritéria adekvátní pro 60 z nich, 15 by bylo pro přísnější kritéria a 5 pro mírnější. Příslušníci sloužící 6–10 let byli takových názorů: pro 27 z nich jsou kritéria adekvátní, 7 by bylo pro přísnější a 2 pro mírnější kritéria. Příslušníků, kteří jsou ve služebním poměru déle než 10 let odpovídalo celkem 19 a z toho 14 bylo názoru, že současná kritéria jsou adekvátní psychické a fyzické náročnosti služby, 4 si myslí, že by kritéria výběru měla být přísnější a 1 by byl pro kritéria mírnější.

**Otázka č. 10 – Myslíte si, že jsou lékařské prohlídky adekvátní výkonu služby?**

**Graf 10 Názor respondentů na adekvátnost lékařských prohlídek[89]**




Otázka č. 10 byla zaměřena na názor respondentů, zda jsou lékařské prohlídky adekvátní výkonu jejich služby u bezpečnostního sboru. Z grafu je patrné, že celkově 107 (61 %) respondentů považuje lékařské prohlídky za adekvátní, 21 (12 %) příslušníků si myslí, že jsou prohlídky příliš mírné a 48 (27 %) je naopak názoru, že jsou lékařské prohlídky příliš přísné ve vztahu k reálnému výkonu služby.

Z hlediska služebního zařazení jsou lékařské prohlídky adekvátní pro 68 (66 %) dotázaných příslušníků PČR, dále 15 (15 %) přijdou příliš mírné a 20 (19 %) si myslí, že jsou prohlídky příliš přísné. U příslušníků VSČR je 39 (54 %) z nich názoru, že jsou lékařské prohlídky adekvátní, pro 6 (8 %) jsou příliš mírné a 28 (38 %) příslušníků je názoru, že vzhledem k výkonu služby jsou prohlídky příliš přísné. Celkově se příslušníci obou bezpečnostních sborů shodují, že jsou lékařské prohlídky adekvátní výkonu služby, ale u PČR bylo tohoto názoru 66 % dotázaných a u VSČR pouze 54 %. Dalším rozdílem je, že u PČR je pouze 19 % příslušníků názoru, že jsou lékařské prohlídky příliš přísné a u VSČR je tohoto názoru až 38 % dotázaných příslušníků.

Z hlediska pohlaví odpovědělo 81 mužů, že jsou lékařské prohlídky adekvátní výkonu služby, 16 uvedlo, že jsou příliš mírné a naopak 35 mužů odpovědělo, že jsou

[89] Vlastní šetření.

příliš přísné. U žen bylo 27 z nich názoru, že jsou prohlídky adekvátní, dále pro 5 jsou příliš mírné a 12 si myslí, že jsou prohlídky příliš přísné.

Z hlediska délky služby odpovědělo 25 příslušníků služebně zařazených do 1 roku, že jsou prohlídky adekvátní, pro 5 jsou příliš mírné a pro 11 příliš přísné. U příslušníků sloužících 1–5 let uvedlo 49, že jsou prohlídky adekvátní, 10 že jsou prohlídky příliš mírné a 21 si myslí, že jsou prohlídky zbytečně přísné. U příslušníků služebně zařazených 6–10 let uvedlo 22 z nich, že jsou prohlídky adekvátní výkonu služby, 4 si myslí, že jsou prohlídky příliš mírné vzhledem k výkonu služby a 10 respondentů je naopak názoru, že jsou příliš přísné. Ve skupině respondentů, kteří slouží déle než 10 let uvedlo 12 z nich, že jsou prohlídky adekvátní, 2 si myslí, že jsou příliš mírné a pro 5 z nich jsou lékařské prohlídky příliš přísné reálnému výkonu služby.

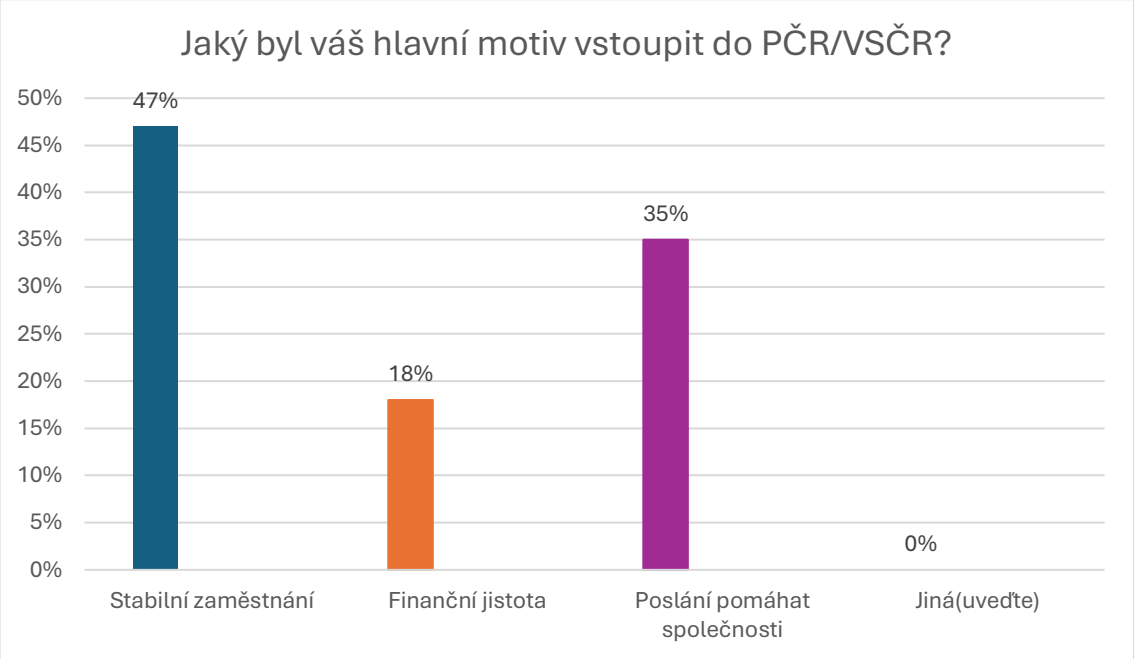
**Otázka č. 11 – Co by podle vás mohlo být v přijímacím řízení zlepšeno?**[90]

Tato otázka byla otevřená, kdy respondenti byli dotazováni na to, co by podle nich mohlo být zlepšeno v samotném přijímacím řízení. Nejvíce odpovědí na danou otázku se týkalo psychologického vyšetření, kdy odpovědi byly definovány rozdílně, ale v jádru věci se respondenti shodovali, že psychologické vyšetření by mělo být přísnější. Na tomto tvrzení se shodlo celkem 97 respondentů. Z toho bylo 60 (58 %) příslušníků PČR a 37 (51 %) příslušníků VSČR. Dále se celkem 38 respondentů shodovalo názorem, že celý proces přijímacího řízení je zbytečně dlouhý a měl by být kratší a efektivnější. Tohoto názoru bylo 18 (17 %) příslušníků PČR a 20 (27 %) VSČR. Odpovědi 15 respondentů směřovaly na lékařské prohlídky, kdy jsou příslušníci názoru, že by mohly být lékařské prohlídky mírnější. Takto odpovědělo 9 (9 %) příslušníků PČR a 6 (8 %) VSČR. 4 respondenti uvedli, že by umožnili projít přijímacím řízením více uchazečům, ale v průběhu základní odborné přípravy by probíhala další profilace uchazečů a následně by podle této komplexnější profilace byli zařazováni na příslušné pozice. Takto odpověděli 4 (4 %) příslušníci PČR. Nakonec 22 odpovědí nebylo možné vyhodnotit, jelikož neměly žádnou vypovídající hodnotu a uchazeči tuto otevřenou otázku pouze "přeskočili" na další.

[90] Vlastní šetření

**Otázka č. 12 – Jaký byl váš hlavní motiv vstoupit do PČR/VSČR?**

**Graf 11 Motiv respondentů vstoupit do PČR/VSČR[91]**




V otázce č. 12 bylo zjišťováno, jaký byl motiv respondentů vstoupit k bezpečnostnímu sboru. Celkově nejčastější odpovědí bylo stabilní zaměstnání, kdy takto odpovědělo 83 (47 %) dotázaných. Dále pro 32 (18 %) respondentů byla hlavním motivem finanční jistota a 61 (35 %) respondentů uvedlo jako hlavní motiv poslání pomáhat společnosti. Žádný respondent neuvedl jiný motiv.

Z hlediska služebního zařazení uvedlo 48 policistů jako hlavní motiv stabilní zaměstnání, 32 finanční jistotu a pro 36 policistů bylo hlavním motivem poslání pomáhat společnosti. U příslušníků VSČR uvedlo 34 dotázaných jako hlavní motiv stabilní zaměstnání, 13 finanční jistotu a pro 26 to bylo poslání pomáhat společnosti. Z hlediska pohlaví uváděli muži takto: 62 z nich uvedlo stabilní zaměstnání, 24 finanční jistotu a 46 poslání pomáhat společnosti. Ženy odpovídaly takto: 21 uvedlo stabilní zaměstnání, 8 finanční jistotu a 15 poslání pomáhat společnosti.

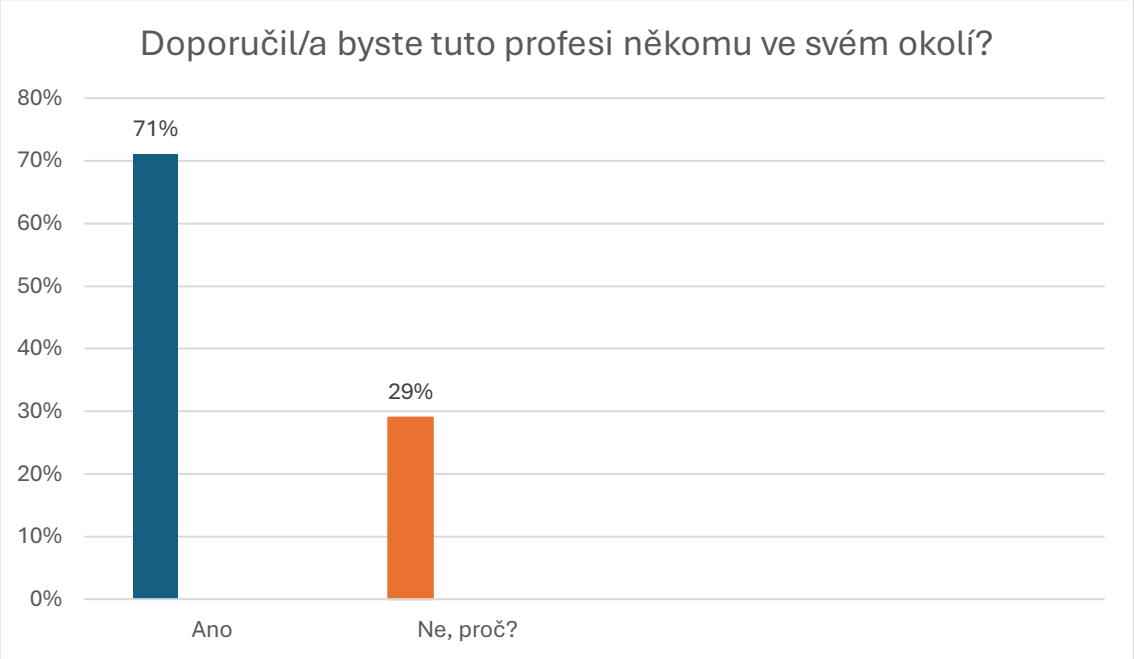
Z hlediska délky služebního zařazení odpovídali příslušníci služebně zařazeni do 1 roku služby takto: 19 uvedlo stabilní zaměstnání, 8 finanční jistotu a 14 poslání pomáhat společnosti. U příslušníků sloužících 1–5 let uvedlo 38 z nich stabilní zaměstnání, 14 finanční jistotu a pro 28 z nich bylo hlavním motivem poslání pomáhat společnosti. Příslušníci služebně zařazení 6–10 let odpovídali, kdy 17 uvedlo jako motiv stabilní zaměstnání, 6 finanční jistotu a pro 13 to bylo poslání pomáhat společnosti. Nakonec u

[91] Vlastní šetření.

příslušníků, kteří jsou ve službě déle než 10 let uvedlo 9 stabilní zaměstnání, 3 odpověděli finanční jistotu a pro 7 bylo hlavním motivem proč vstoupit do bezpečnostního sboru poslání pomáhat společnosti. Žádný z respondentů neuvedl u této otázky jiný motiv než tyto 3 vyjmenované.

**Otázka č. 13 – Doporučil/a byste tuto profesi někomu ve svém okolí?**

**Graf 12 Otázka, zdali by respondenti svojí profesi někomu doporučili[92]**




V této otázce bylo zjišťováno, jestli by respondenti svojí profesi příslušníka doporučili někomu ve svém okolí. Celkem 125 (71 %) respondentů uvedlo, že by tuto profesi dále doporučili. 51 (29 %) respondentů naopak odpovědělo, že by svojí profesi dále nedoporučili. Dále u respondentů, kteří by nedoporučili, byl zjišťován důvod, proč ne a nejčastěji se tito shodli na slabém finančním ohodnocení své práce, dále uváděli psychickou náročnost služby, „zbytečnou byrokracii a papírovou práci“ a náročnost přijímacího řízení.

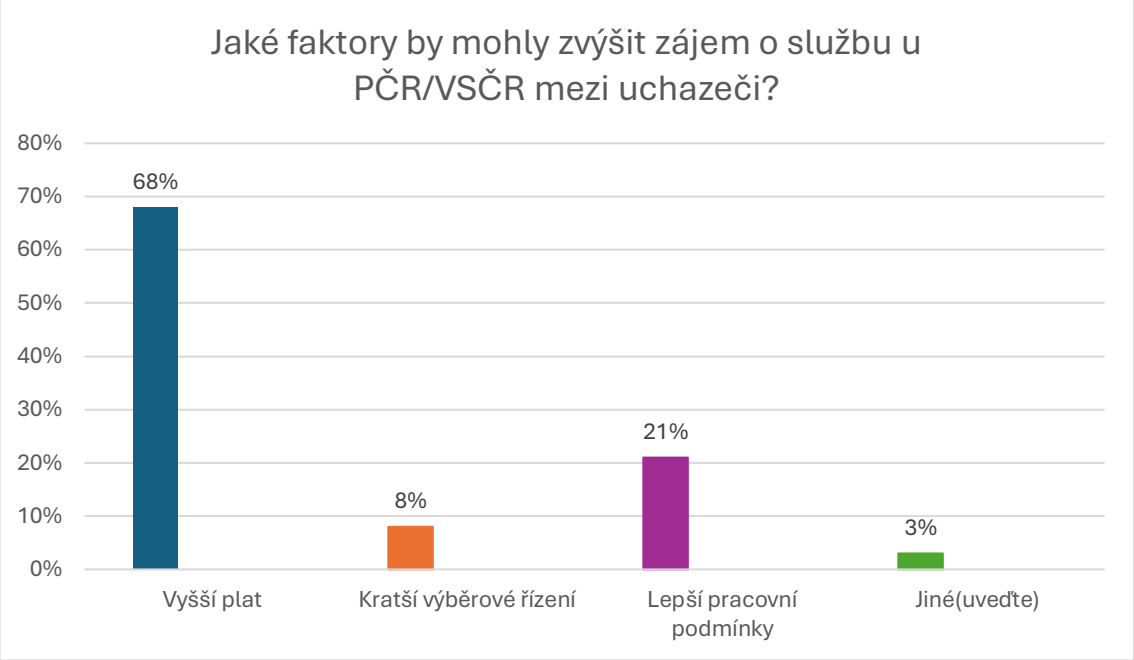
Z hlediska služebního zařazení uvedlo 73 policistů, že by tuto profesi doporučilo a naopak 30 z nich by profesi policisty nedoporučilo. U příslušníků VSČR by svoji profesi doporučilo 52 příslušníků, na druhé straně 21 uvedlo, že nikoli. Z hlediska pohlaví uvedlo 94 mužů, že by svoji profesi doporučili a 38 nikoli. U žen by doporučilo profesi příslušnice 31 z nich a naopak 13 uvedlo, že by ve svém okolí svoji profesi nedoporučili.

Z hlediska služebního zařazení odpovídali příslušníci sloužící méně než rok: 29 by doporučilo, 12 nikoli. Služebně zařazení 1–5 let odpovídali: 57 by doporučilo, 23 nedoporučilo. Příslušníci sloužící 6–10 let odpovídali: 26 by doporučilo, 10 nedoporučilo a u příslušníků sloužících více jak 10 let by 13 doporučilo a 6 nedoporučilo.

[92] Vlastní šetření.

**Otázka č. 14 - Jaké faktory by mohly zvýšit zájem o službu u PČR/VSČR mezi uchazeči?**

**Graf 13 Faktory, které by zvýšily zájem o službu mezi uchazeči[93]**




Otázka č. 14 se ptala respondentů na to, jaké faktory by mohly zvýšit zájem o službu u PČR a VSČR mezi uchazeči. Celkově 120 (68 %) respondentů uvedlo vyšší plat, 14 (8 %) kratší výběrové řízení, 37 (21 %) odpovědělo lepší pracovní podmínky a 5 (3 %) respondentů uvedlo jiné faktory, z čehož 2 respondenti se shodli s odpovědí „méně byrokracie“, a ostatní 3 uvedli: stálé služby, jiné benefity než peněžní a větší propagace bezpečnostních sborů.

Z hlediska služebního zařazení uváděli příslušníci PČR toto: 62 (60 %) uvedlo vyšší plat, 10 (10 %) kratší výběrové řízení, 28 (27 %) lepší pracovní podmínky a 3 (3 %) uvedli jiný faktor uvedený výše. U příslušníků VSČR uvedlo 58 (79 %) z nich vyšší plat, 4 (6 %) kratší výběrové řízení, 9 (12 %) lepší pracovní podmínky a 2 (3 %) uvedli jiné. Celkově jsou příslušníci obou bezpečnostních složek názoru, že hlavním faktorem, který by zvýšil zájem o službu u PČR/VSČR je vyšší plat, u PČR toto označilo 60 % a u VSČR dokonce 79 % dotázaných. Dalším faktorem je kratší výběrové řízení, kdy toto uvedlo 10 % příslušníků PČR a 6 % příslušníků VSČR. Rozdíl lze ale pozorovat u faktoru „lepší pracovní podmínky, kdy toto označilo 27 % příslušníků PČR, ale u VSČR pouze 12 %.

[93] Vlastní šetření.

Z hlediska pohlaví odpovídali muži takto: 89 uvedlo vyšší plat, 11 kratší výběrové řízení, 28 lepší pracovní podmínky a 4 uvedli jinou možnost popsanou v prvním odstavci. U žen odpovědělo 30 z nich pro vyšší plat, 4 kratší výběrové řízení, 9 lepší pracovní podmínky a 1 uvedla jinou možnost.

Z hlediska služebního zařazení uváděli příslušníci služebně zařazeni méně než 1 rok tyto odpovědi: 28 vyšší plat, 3 kratší výběrové řízení, 9 lepší pracovní podmínky a 1 uvedl jinou možnost popsanou výše. U příslušníků sloužících 1–5 let uvedlo 55 z nich vyšší plat, 6 kratší výběrové řízení, 17 lepší pracovní podmínky a 2 uvedli jinou možnost. Příslušníci, kteří slouží 6–10 let odpovídali takto: 24 vyšší plat, 3 kratší výběrové řízení, 8 lepší pracovní podmínky a 1 uvedl jinou možnost. Nakonec příslušníci služebně zařazeni déle než 10 let odpovídali: 13 vyšší plat, 2 kratší výběrové řízení, 4 lepší pracovní podmínky a žádný neuvedl jinou možnost.

**Otázka č. 15 – Mělo by se podle vás něco u PČR/VSČR změnit?**[94]

Otázka č. 15 byla otevřená a ptala se respondentů na to, co si myslí, že by se u PČR/VSČR mělo změnit. Nejvíce respondentů uvedlo jako odpověď zvýšení platů, kdy v tomto duchu odpovědělo celkem 87 respondentů. Z toho bylo 42 (41 %) příslušníků PČR a 45 (62 %) příslušníků VSČR. Dále respondenti uváděli například rozdělování platů podle toho, jakou práci daný příslušník vykonává. Například ti, co každý den přichází do styku s nebezpečnými osobami, by měli dostat více než ti, kteří pracují z kanceláří. Takto odpovídalo celkově 12 respondentů a všech 12 (12 %) byli příslušníci PČR. Dále bylo uvedeno zpřísnění přijímacího řízení, kdy takto odpovědělo 28 odpovídajících příslušníků, z čehož bylo 20 (19 %) od PČR a 8 (11 %) od VSČR. Dalších 18 uvedlo zmenšení byrokracie a zjednodušení administrativních úkonů. Takto odpovědělo 8 (8 %) příslušníků PČR a 10 (14 %) VSČR. 6 respondentů odpovědělo, že by mělo být změněno "vše od základů". Všech 6 (8 %) bylo příslušníky VSČR. 5 uvedlo celkovou modernizaci daných bezpečnostních sborů. Všech 5 (5 %) bylo příslušníky PČR. Nakonec 20 odpovědí nebylo možné vyhodnotit, jelikož nedisponovaly vypovídající hodnotou.

[94] Vlastní šetření.

**Otázka č. 16 – Co je podle vás pro PČR/VSČR největší výzvou při náboru nových pracovníků?**[95]

Poslední otázka č. 16 byla otevřená a ptala se na názory příslušníků, co je největší výzvou pro bezpečnostní sbory při náboru nových pracovníků. Odpovědi na tuto otázku se lišily, ale v jádru věci se celkem shodlo 43 respondentů, že největší výzvou je zaujmout uchazeče a přesvědčit ho o kvalitě zaměstnání u bezpečnostního sboru. Takto odpovídalo 30 (29 %) příslušníků PČR a 13 (18 %) příslušníků VSČR. Dále se shodlo 19 respondentů na tom, že největší výzvou je nevyzrálost mladých uchazečů. Na tomto se shodlo 11 (11 %) příslušníků PČR a 8 (11 %) příslušníků VSČR. 37 respondentů si myslí, že to je nabídnout uchazečům atraktivní finanční ohodnocení. Z toho bylo 12 (12 %) příslušníků PČR a 25 (34 %) VSČR. 7 odpovídajících příslušníků se shodlo, že výzvou je vlastně sehnat mladé uchazeče, kteří projdou přijímacím řízením. Takto odpovědělo 7 (7 %) příslušníků PČR. Dále 24 respondentů uvedlo, že je to špatná konkurenceschopnost bezpečnostních sborů oproti soukromému sektoru. Z toho bylo 6 (6 %) příslušníků PČR a 18 (25 %) VSČR. Nakonec 30 respondentů odpovědělo, že největší výzvou je udržet mladé příslušníky poté, co nastoupí k bezpečnostnímu sboru, aby neodcházeli, kdy toto odpovědělo 24 (23 %) příslušníků PČR a 6 (8 %) VSČR. a 16 odpovědí nebylo možné vyhodnotit, jelikož nedisponovaly žádnou výpovědní hodnotou.

[95] Vlastní šetření.

# 7 Vyhodnocení

Cílem této kapitoly je zhodnotit dosažené výsledky bakalářské práce ve vztahu k jejím hlavním a vedlejším cílům a rovněž provést celkové vyhodnocení tří stanovených hypotéz, které byly ověřovány v rámci praktické části prostřednictvím kvantitativního dotazníkového šetření. Analýza teoretických poznatků a následná empirická část poskytly ucelený obraz o současné podobě přijímacího řízení k Policii České republiky a Vězeňské službě České republiky, včetně identifikace hlavních výzev, kterým tyto bezpečnostní sbory čelí v oblasti náboru nových pracovníků.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zhodnotit a komparovat procesy přijímacího řízení k Policii České republiky a Vězeňské službě České republiky, se zaměřením na výběrová kritéria, postupy a procesy. V rámci teoretické části byly nejprve popsány základní charakteristiky obou sborů, jejich historický vývoj, struktura a hlavní specifika. Dále byla analyzována právní úprava služebního poměru a podmínky, které musí uchazeči splnit pro přijetí do služby, přičemž pozornost byla věnována zejména zákonu č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který je základním legislativním rámcem pro obě instituce. Na základě této analýzy bylo zjištěno, že oba bezpečnostní sbory se formálně řídí stejnými právními normami, avšak praktické realizování přijímacího řízení se může v určitých aspektech lišit. Nejvýraznějším rozdílem mezi PČR a VSČR je v testech fyzické způsobilosti, kdy lze pozorovat, že u PČR jsou podmínky celkově přísnější. Rozdíl lze pozorovat jak v nárocích na celkový počet bodů (36 u PČR a 25 u VSČR), tak na počet bodů v jednotlivých disciplínách (4 u PČR a 3 u VSČR), který musí uchazeči splnit pro úspěšné absolvování testů. Dále navíc musí uchazeči u PČR splnit více počtů opakování nebo zaběhnout lepší čas pro získání stejného počtu bodů jako u VSČR. Zároveň ale musí být řečeno, že u VSČR uchazeči vykonávají o disciplínu navíc, a to sice Leh-sedy, celkově tedy 5 disciplín u VSČR a 4 u PČR. Dalším spíše realizačním rozdílem je fakt, že PČR organizuje přijímací řízení prostřednictvím svých krajských ředitelství pro všechna oddělení v daném kraji. U VSČR probíhá řízení zpravidla na úrovni jednotlivých věznic. Toto má praktické dopady, kdy řízení u VSČR je zpravidla kratší, flexibilnější v rychlosti řízení a může lépe reagovat na personální potřeby jednotlivých věznic. Rozdíl lze pozorovat i v délce samotného přijímacího řízení, kdy u PČR trvá v průměru tři až čtyři měsíce a u VSČR zpravidla měsíc až tři.

V rámci praktické části práce bylo realizováno kvantitativní šetření formou strukturovaného dotazníku, který byl distribuován mezi příslušníky PČR a VSČR. Šetření

blíže analyzuje jejich pohledy na danou problematiku bakalářské práce a dále identifikuje hlavní výzvy, kterým obě instituce čelí při náboru nových pracovníků. Z odpovědí respondentů vyplynulo několik klíčových zjištění, která jsou přímo navázána na hypotézy stanovené v rámci praktické části práce.

Hypotéza č. 1 zněla: „*Více jak 60 % respondentů hodnotí hlavní části přijímacího řízení jako relevantní z hlediska výkonu služby.“* Tato hypotéza byla na základě analýzy odpovědí potvrzena. Z celkového počtu respondentů uvedlo 75 %, že považují současná kritéria výběru v rámci fyzických a psychologických testů za odpovídající nárokům, které jsou na příslušníky v praxi kladeny. Dále pak 61 % respondentů v otázce týkající se lékařské prohlídky uvedlo, že i tato část výběrového řízení je z jejich pohledu adekvátní výkonu služby. Tato zjištění potvrzují, že většina oslovených příslušníků vnímá výběrový systém jako funkční a smysluplný.

Hypotéza č. 2 předpokládala, že „*pro více jak 70 % respondentů byly nejnáročnější testy osobnostní způsobilosti*.“ Tato hypotéza byla rovněž potvrzena. Na otázku, kterou část přijímacího řízení považují za nejobtížnější, odpovědělo 74 % respondentů, že pro ně byly nejnáročnější tzv. psychotesty, tedy testy osobnostní způsobilosti. Toto zjištění potvrzuje významnost psychologického posouzení v rámci výběrového procesu a poukazuje na skutečnost, že právě tato část výběru bývá pro uchazeče často klíčovým a současně nejobtížnějším momentem.

Hypotéza č. 3 předpokládala, že „*nejčastěji uváděnou výzvou při náboru nových pracovníků je nízký zájem potenciálních uchazečů*.“ Tato hypotéza se na základě výsledků šetření nepotvrdila, a tedy byla vyvrácena. V otevřené otázce, kde respondenti sami specifikovali hlavní výzvy, se ukázalo, že náborová problematika je komplexnější. Pouze 24 % respondentů uvedlo jako hlavní problém nízký zájem uchazečů a nutnost přesvědčit je o atraktivitě a kvalitě služby. Dále 21 % respondentů jako zásadní problém označilo nedostatečné finanční ohodnocení v porovnání se soukromým sektorem. Dalších 17 % respondentů uvedlo jako hlavní výzvu vysokou fluktuaci, zejména mezi mladými příslušníky, kteří po nástupu do služby brzy odcházejí, a to často z důvodu nesouladu očekávání s realitou výkonu služby.

Vedlejším cílem práce bylo identifikovat hlavní výzvy, kterým instituce čelí při náboru, a navrhnout doporučení směřující ke zvýšení efektivity a atraktivity výběrového řízení. Na základě výsledků šetření lze shrnout, že obě instituce čelí obdobným problémům, mezi něž patří především obtížnost zaujmout vhodné kandidáty, nízká konkurenceschopnost oproti soukromému sektoru a také absence dlouhodobé personální stability, zejména u mladších uchazečů. Dále byla navrhnuta doporučení změn vedoucích

k optimalizaci celého procesu přijímacího řízení. Jedním z doporučení je zkrácení a zefektivnění celkové doby výběrového řízení, která může být v současné podobě zdlouhavá a demotivující. Toto by mohlo být zlepšeno například zavedením komplexního digitálního sytému pro uchazeče („Uchazečský portál“), který by umožňoval podání přihlášky, urychlil vyhodnocování jednotlivých částí řízení a poskytoval uchazečům zpětnou vazbu v reálném čase. Dalším z doporučení je zlepšení a posílení náborové kampaně. Modernizovat marketing a lépe využívat sociální sítě, využít nebo vytvořit různé podcasty například přímo s příslušníky, nebo navázat spolupráce s influencery z oblasti bezpečnosti. Vhodným krokem by rovněž bylo přehodnocení některých vstupních kritérií, která nejsou pro výkon základní služby zásadní, například u mírných zdravotních odchylek. V neposlední řadě by bylo vhodné poskytovat neúspěšným uchazečům zpětnou vazbu a podrobnější odůvodnění rozhodnutí, které by jim mohly pomoci při dalším pokusu o přijetí a zároveň by mohly zvýšit jejich motivaci. Dále je doporučeno zavedení přípravných kurzů. Oficiální přípravné kurzy, které by simulovaly reálné části řízení. To by mohlo vést k lepší připravenosti uchazečů a tím pádem vyšší úspěšnosti u testů.

# Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala analýzou a komparací přijímacích řízení ke dvěma zásadním bezpečnostním sborům v České republice – Policii České republiky a Vězeňské službě České republiky. Téma bylo zvoleno s ohledem na jeho aktuálnost, neboť obě instituce se dlouhodobě potýkají s nedostatkem personálu a obtížemi při získávání nových příslušníků. Hlavním cílem práce bylo zhodnotit a porovnat jednotlivé procesy přijímacího řízení, jejich postupy, kritéria výběru a procesy. Vedlejším cílem pak bylo identifikovat hlavní výzvy, kterým tyto instituce při náboru čelí, a navrhnout možná doporučení k optimalizaci výběrového řízení s ohledem na specifické potřeby a cíle obou bezpečnostních sborů.

Z provedené analýzy vyplynulo, že přestože Policie ČR i Vězeňská služba ČR podléhají stejnému zákonnému rámci, tedy zákonu č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v praxi se jejich náborové procesy mohou lišit. Nejzásadnějším rozdílem jsou testy fyzické způsobilosti, kdy toto testování je u PČR celkově náročnější. U PČR jsou vyšší nároky na celkové získané body potřebné k absolvování testů, nutnost získání vyššího počtu bodů v jednotlivých disciplínách a zároveň nutnost vyššího počtu opakování, či splnění lepšího času pro získání stejného počtu bodů jako u VSČR. Zároveň je zde i další rozdíl, kdy u VSČR je povinná disciplína navíc, a to leh-sedy. Celkově je tedy 5 disciplín u VSČR a 4 u PČR.

Díky průzkumnému šetření bylo možné získat pohled samotných příslušníků bezpečnostních sborů a zároveň ověřit tři výzkumné hypotézy. První hypotéza, která předpokládala, že více než 60 % respondentů považuje hlavní části výběrového řízení za relevantní vzhledem k výkonu služby, byla potvrzena – 75 % respondentů pozitivně hodnotilo fyzické a psychologické testy a 61 % se pozitivně vyjádřilo k adekvátnosti lékařských prohlídek. Druhá hypotéza, že nejnáročnější částí výběrového řízení jsou psychotesty, byla rovněž potvrzena, když tuto část jako nejobtížnější označilo 74 % respondentů. Třetí hypotéza, která předpokládala, že hlavní výzvou při náboru je nízký zájem uchazečů, se nepotvrdila. Ukázalo se, že problém je složitější a zahrnuje i další faktory – především nedostatečné finanční ohodnocení a vysokou fluktuaci mladých příslušníků krátce po nástupu do služby.

Na základě těchto zjištění bylo v práci navrženo několik konkrétních opatření, která by mohla přispět k efektivnějšímu a atraktivnějšímu náboru. Mezi tato doporučení patří zejména zefektivnění celkové doby výběrového řízení skrze vytvoření digitálního uchazečského portálu, který by umožňoval např. podání přihlášky, urychloval

vyhodnocování řízení a poskytoval zpětnou vazbu v reálném čase. Modernizace marketingu, lepší využívání sociálních sítí, spolupráce s influencery apod., nebo například vytvoření přípravných kurzů, které by přibližovaly jednotlivé části řízení a tím zlepšovali úspěšnost uchazečů u jednotlivých testů.

Bakalářská práce tak splnila stanovené cíle – poskytla nejen srovnávací analýzu náborových procesů u Policie ČR a Vězeňské služby ČR, ale také praktické poznatky získané z prostředí obou bezpečnostních sborů. Přínos práce spočívá nejen v analytickém pohledu na současnou podobu přijímacího řízení, ale rovněž ve formulaci návrhů, které by mohly být využitelné při optimalizaci některých bodů přijímacího řízení. Zároveň by bakalářská práce mohla být využita pro další výzkumné šetření v oblasti přijímacího řízení k bezpečnostním sborům.

# Seznam použitých zdrojů

## Literární zdroje


1. BRUNOVÁ, M., *Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice*. Praha: Leges, 2020. 223 s. ISBN 978-80-7502-408-4
2. DRÁPAL, J., JIŘIČKA, V., RASZKOVÁ, T. (eds.), *České vězeňství*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0
3. FÁBRY, A., *Penológia.* Eurokódex, 2009. 264 s. ISBN 978-80-89447-01-5
4. FÁBRY, A., *Väznenie: História a súčasnosť.* Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. 240 s. ISBN 978-80-7380-379-7
5. HRUDKA, Josef – ZÁMEK, David a kol. *Organizace a činnost policejních služeb.* Police history, P. O. BOX46. 2012. 233 s. ISBN 978-80-86477-56-5
6. CHROBÁK, J., BLAHUT, A., KULHÁNEK, J., VODIČKA, S., *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 516 s. ISBN 978-80-7598-539-2
7. Kolektiv, autorů, *Průvodce psychotesty do služebního poměru k policii i hasičům,* NaVysokou s.r.o., 2015. 62 s. ISBN 978-80-86959-23-8
8. KÝR, A., JIŘIČKA, V., a další, *30 let Vězeňské služby České republiky*, Vězeňská služba České republiky, 2023. 59 s. ISBN 978-80-908581-4-5
9. MALÁ, D., *Vězeňství po česku*. SURSUM, 2003. ISBN 80-7323-062-3
10. NESVADBA, Petr, *Policejní etika.* Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 320 s. ISBN 978-80-7380-195-3
11. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, *Policie České republiky.* Policejní prezidium České republiky, 2017. 151 s. ISBN 978-80-270-0664-9
12. SAGIT, Úplné znění Služební poměr, *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Nakladatelství Sagit a.s., 2022. 288 s. ISBN 978-80-7488-515-0
13. SVOBODA, M., HUMPOLÍČEK, P., ŠNOREK, V., *Psychodiagnostika dospělých*. Praha: Portal, 2013. 488 s. ISBN 978-80-262-0363-6
14. ŠKODA, J., VAVERA, F., ŠMERDA, R., *Zákon o policii s komentářem 2. vydání*. Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. 479 s. ISBN 978-80-7380-447-3
15. ŠTEINBACH, Miroslav, *Třicet let Policie České republiky*, Policejní prezidium ČR, 2021. 268 s. ISBN 978-80-908139-0-8
16. ŠTEINBACH, Miroslav, *Čtvrtstoletí Policie České republiky*, Policejní prezidium České republiky, 2016. 127 s. ISBN 978-80-260-9597-2

**Elektronické zdroje**


1. ASPI. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru [online]. 2007 [cit. 2025-02-13]. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/1/58340/158/2/vyhlaska-c-487-2004-sb-o-osobnostni-zpusobilosti-ktera-je-predpokladem-pro-vykon-sluzby-v-bezpecnostnim-sboru
2. ASPI. *326/2024 Sb. změna vyhlášky o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech* [online]. 2025 [cit. 2025-02-18]. dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/1/103121/1/2
3. E-SBÍRKA. Vyhláška č. 474/2012 Sb. kterou se mění vyhláška č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru [online]. 2013 [cit. 2025-02-13]. Dostupné z: https://www.e-sbirka.cz/sb/2012/474?zalozka=text
4. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *O Policii ČR* [online]. 2025 [cit. 2025-02-04]. Dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx
5. POLICIE ČSKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, Povolání policista* [online]. 2025 [cit. 2025-02-04]. Dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/povolani-policista.aspx.
6. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, Průběh přijímacího řízení* [online]. 2025 [cit. 2025-02-11]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx?_gl=1*1hu9ffq*_ga*Mzc3MTE0MDUwLjE3MzU5MzE1NDY.*_ga_MGE9DCQJ5M*MTczOTk3NzUyMi45LjEuMTczOTk3NzUzNi40Ni4wLjA
7. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, doklady nezbytné pro přijímací řízení* [online]. 2025 [cit. 2025-02-11]. Dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/doklady-nezbytne-pro-prijimaci-rizeni.aspx?_gl=1*1of47rp*_ga*Mzc3MTE0MDUwLjE3MzU5MzE1NDY.*_ga_MGE9DCQJ5M*MTczOTk3NzUyMi45LjEuMTczOTk3NzU4MS4xLjAuMA
8. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace pro uchazeče, Posouzení fyzické způsobilosti* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx

9. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace k základní odborné přípravě* [online]. 2025 [cit. 2025-02-19]. dostupné z: https://policie.gov.cz/clanek/informace-k-zakladni-odborne-priprave-zop.aspx
10. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Požadavky na přijetí do služebního poměru* [online]. 2025 [cit. 2025-02-12]. dostupné z: https://nabor.vscr.cz/pozadujeme/pozadavky-na-prijeti-do-sluzebniho-pomeru
11. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Obsah, popis a bodové hodnocení testů tělesné zdatnosti* [online]. 2024 [cit. 2025-02-18]. dostupné z: https://nabor.vscr.cz/media/naborovy-proces/fyzicke-proverky-ukazka-2024.pdf
12. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Základní informace* [online]. 2025 [cit. 2025-02-10]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/sekce/zakladni-udaje
13. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Statistiky* [online]. 2025 [cit. 2025-02-10]. dostupné z: https://www.vscr.cz/sekce/statistiky-1
14. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Podmínky k přijetí* [online]. 2025 [cit. 2025-02-18]. dostupné z: https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/vazebni-veznice-litomerice/sekce/podminky-k-prijeti
15. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Základní odborná příprava – příslušníci* [online]. 2025 [cit. 2025-02-19]. dostupné z: https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr/sekce/zop-a

# Seznam zkratek

ČR – Česká republika

PČR – Policie České republiky

StB – Státní bezpečnost

VSČR – Vězeňská služba České republiky

ZOZ – Zjišťování osobnostní způsobilosti

# Seznam tabulek a grafů

Graf 1 Služební zařazení respondentů ..... 39
Graf 2 Odsloužená léta respondentů ..... 40
Graf 3 Pohlaví respondentů ..... 42
Graf 4 Hodnocení přijímacího řízení respondenty ..... 43
Graf 5 Nejnáročnější část přijímacího řízení pro respondenty ..... 45
Graf 6 Příprava respondentů na přijímací řízení ..... 47
Graf 7 Fyzická připravenost jako odpovídající kritérium výkonu služby ..... 48
Graf 8 Relevance psychologických testů pro výkon služby ..... 50
Graf 9 Názor respondentů na současná kritéria výběru ve vztahu k psychické a fyzické náročnosti služby ..... 52
Graf 10 Názor respondentů na adekvátnost lékařských prohlídek ..... 54
Graf 11 Motiv respondentů vstoupit do PČR/VSČR ..... 57
Graf 12 Otázka, zdali by respondenti svojí profesi někomu doporučili ..... 59
Graf 13 Faktory, které by zvýšily zájem o službu mezi uchazeči ..... 60

# Seznam příloh

Příloha 1 - Dotazník ..... 75
Příloha 2 - Online odkaz na dotazník ..... 77

# Přílohy

## Příloha 1 - Dotazník[96]

1 Jaké je vaše aktuální služební zařazení ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Policie České republiky ◯ Vězeňská služba České republiky

2 Jak dlouho působíte ve službě ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Méně než 1 rok ◯ 1-5 let ◯ 6-10 let ◯ Nad 10 let

3 Jaké je vaše pohlaví ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Muž ◯ Žena

4 Jak byste celkově ohodnotil/a proces přijímacího řízení ?

Nápověda k otázce: *1 hvězda - velmi snadné, 5 hvězd - velmi náročné*

☆☆☆☆☆ ☐ / 5

5 Která část přijímacího řízení pro vás byla nejnáročnější ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Fyzické testy ◯ Psychotesty ◯ Lékařská prohlídka

6 Připravoval/a jste se na přijímací řízení předem ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Ano - samostatně ◯ Ano - s odbornou pomocí ◯ Ne

[96] Vlastní zpracování.

7 Byla fyzická připravenost odpovídajícím kritériem pro výkon služby ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Ano ◯ Ne, příliš snadné ◯ Ne, příliš náročné

8 Jak hodnotíte psychologické testy z hlediska relevance pro výkon služby ?

Nápověda k otázce: *1 hvězda - zcela nerelevantní, 5 hvězd - zcela relevantní*

☆☆☆☆☆ ☐ / 5

9 Myslíte si tedy, že současná kritéria výběru dostatečně reflektují psychickou a fyzickou náročnost služby ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Ano, jsou adekvátní ◯ Ne, měla by být přísnější ◯ Ne, měla by být mírnější

10 Myslíte si, že jsou lékařské prohlídky adekvátní výkonu služby ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Ano ◯ Ne, příliš mírné ◯ Ne, příliš přísné

11 Co by podle vás mohlo být v přijímacím řízení zlepšeno ?

12 Jaký byl váš hlavní motiv vstoupit do PČR/VSČR ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

☐ Stabilní zaměstnání ☐ Finanční jistota ☐ Poslání pomáhat společnosti

☐ Jiná (prosím uveďte)

13 Doporučil/a byste tuto profesi někomu ve svém okolí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

○ Ano

○ Ne, proč? ☐

14 Jaké faktory by mohly zvýšit zájem o službu u PČR/VSČR mezi uchazeči ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

☐ Vyšší plat ☐ Kratší výběrové řízení ☐ Lepší pracovní podmínky

☐ Jiné (prosím uveďte) ☐

15 Mělo by se podle Vás něco u PČR/VSČR změnit ?

☐

16 Co je podle vás pro PČR/VSČR největší výzvou při náboru nových pracovníků ?

☐

**Příloha 2 - Online odkaz na dotazník**

https://www.survio.com/survey/d/S3O7H7S7B8D9V6M1E