

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

Faktory zvyšující důvěru občanů v policii

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Geraldina PALOVČÍKOVÁ, CSc.

Vypracoval:
Bc. Bohuslav Doležil

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Faktory zvyšující důvěru občanů v policii zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

V Brně dne 15. března 2012

.....

Podpis

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Také bych chtěl poděkovat své manželce Evě a dětem Ondrovi a Ellence za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé diplomové práce, a které si nesmírně vážím.

Bc. Bohuslav Doležil

OBSAH

ÚVOD	1
1. DŮVĚRA	4
1.1. Teorie důvěry	4
1.2. Postoje a jejich význam při tvorbě důvěry	6
1.3. Bezpečnost a důvěra.....	9
2. POLICIE JAKO INSTITUCE	12
2.1. Policie České republiky a její úloha v zajištění vnitřní bezpečnosti státu.	12
2.2. Městská a obecní policie	15
2.3. Prostředky prezentace policie a její preventivní činnosti.....	18
3. FAKTORY ZVYŠUJÍCÍ DŮVĚRU V POLICII	20
3.1. Reforma policie	20
3.2. Model EFQM v prostředí policie	23
3.3. Management v prostředí policie.....	25
3.4. Sociálně psychologický profil policisty	27
3.5. Vzdělávání policistů a služební příprava policistů a strážníků	29
4. SOCIÁLNĚ, PROFESNĚ, PSYCHOLOGICKÉ PŘÍSTUPY K HARMONIZACI VZTAHŮ POLICIE K VEŘEJNOSTI A TVORBY DŮVĚRY	33
4.1. Policie a veřejnost	34
4.2. Kompetence policisty, strážníka ve vztahu k občanu a veřejnosti	35
4.3. Community policing	38
SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	39
5. CHARAKTERISTIKA EMPIRICKÉ ČÁSTI	42
5.1. Cíl empirické části.....	42
5.2. Hypotézy	42
5.3. Vymezení výzkumného vzorku.....	42
5.4. Metody a postup výběru výzkumného nástroje, konstrukce dotazníku	44
6. VYHODNOCENÍ SLEDOVANÝCH HODNOT	45
6.1. Vyhodnocení míry důvěry, vnímání a hodnocení policie veřejností	45
6.2. Vyhodnocení důveryhodnější instituce mezi Policií České republiky a Městskou policí Brno.....	52
6.3. Vyhodnocení míry důvěry, vnímání a hodnocení policie policisty	52
SHRNUTÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ	68
FORMULACE VÝSTUPŮ PRO VYUŽITÍ POZNATKŮ SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY	73
ZÁVĚR	74
RESUMÉ	76
ANOTACE	77
ANNOTATION	78
SEZNAM LITERATURY	79
PŘÍLOHY	83

ÚVOD

Jsem příslušníkem Policie ČR ve městě Brně. Každodenně se setkávám s občany, a to jak s pachateli protiprávního jednání, tak častěji s jejich oběťmi. Občané mají svou vlastní zkušenost a názor na policii. Jejich názor vychází buď ze zprostředkování jinými osobami, své rodiny, svého okolí, a dále z komerční prezentace v médiích. Méně pak z vlastní preventivní činnosti policie.

Společnost často nevnímá policii jako složku, která jim má pomáhat v obtížných situacích. Pokud občan nepotřebuje pomoc nebo policejní asistenci, pokud se spáchání trestného činu netýká bezprostředně jeho osoby, nabývá pocitu, že policie je zbytečná. Společnost celkem vzato není s prací policie spokojena. Vidí pouze negativní stránky, tato image je však většinou zapříčiněna chybami jednotlivců, jež jsou následně, nesprávně interpretovány ve sdělovacích prostředcích. Jeden případ poškozují pověst celé policie. Taky respekt k policii se po roce 1989 snížil ve smyslu nesprávného pojetí demokracie jako nárok na respektování vlastních práv, chybí však respekt k zákonům a povinnostem. Policejní práce je velmi obtížná. Vyžaduje aplikaci komplexních principů a postupů v rozmanitých situacích. Je obtížné se rozhodovat v krátkém časovém úseku a přitom vědět, že ostatní budou detailně soudit každý moment určitého procesu rozhodování.

Média přináší neustále zprávy o násilí, kriminalitě a dalších sociálně patologických jevech a také o práci a činnostech policie, kterou mnohdy vykreslují negativně. Značně tak působí na vnímání občanů, kteří následně, v podstatě neví, co mají od policie očekávat a jejich setkání s policistou je poté pro ně frustrující. Občan bývá často zklamán, že setkání s policisty probíhá jinak, než jak si představoval. Během jednání ztrácí víru v pomoc, kterou mu policie může poskytnout a přestává policii důvěřovat a dále s ní spolupracovat. Tím vznikají problémy ve vzájemné součinnosti, které vedou ke zbytečně protažovanému šetření, které poté končí s negativním výsledkem. Takový závěr je poté jen potvrzením pro občana o zbytečnosti, neschopnosti a bezmoci policie cokoli řešit. Občan po takové zkušenosti v policii definitivně ztratí důvěru a zaujme k ní negativní postoj.

Policie se v současné době snaží o změnu pomocí celkové reformy své organizace, struktury a policejních činností. Tak velká instituce jako policie, se ale nemůže změnit ze dne na den a každá změna nese svá úskalí, což můžou někteří vnímat pozitivně, druzí však velmi negativně.

Cílem této diplomové práce bude zjistit míru důvěry občanů z řas široké veřejnosti v policii jako organizaci. Zjistit důvěryhodnější instituci, očima občanů, mezi Policií České republiky, Městské ředitelství Brno a Městskou policií Brno a dále zjistit míru důvěry samotných policistů v policii jako svého zaměstnavatele.

Svou prací bych chtěl také objasnit jemné vazby, v níž vzniká či zaniká důvěra. Chtěl bych odpovědět na otázku faktorů ovlivňujících důvěru občanů v tyto instituce. Popsat úlohu a činnost Policie České republiky a Obecních policií, jejich preventivní

programy, činnosti a koncepty policie a program Community policing. Dále se zmínit o osobnostních kompetencích policistů a strážníků a jejich vzdělávání a přípravě k výkonu jejich povolání, které jsou nezbytné k tvorbě a zvyšování důvěryhodnosti a autority policie.

V praktické části se dílčím způsobem (provedením empirického výzkumu) zaměřím na získání informací k danému tématu a to jak od občanů z řad široké veřejnosti ve městě Brně, tak z řad policistů Městského ředitelství PČR Brno a strážníků Městské policie Brno.

V závěru této diplomové práce vyhodnotím všechny získané informace a pokusím se najít možnosti, kterými sociální pedagogika může přispět ke zvýšení kvality, profesionality, efektivnosti a důvěryhodnosti policie.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. DŮVĚRA

1.1. Teorie důvěry

Důvěra je základ, na kterém se zakládají všechny lidské vztahy. Důvěra určuje úspěch lidského vztahu a vytvoří solidní základy, pro dlouhotrvající vztahy. Důvěra je vždy bilaterální proces: důvěřovat vždy znamená být důvěřován. Poskytovat maximální míru důvěry svým přátelům, kolegům, partnerům či známým, znamená zjednodušit vztahy, dělat je rovnějšími a bezpečnějšími a tímto způsobem získat nejvyšší výsledky na pracovní i osobní úrovni.

„Důvěřovat Vám, je základním pravidlem mého vystupování a mou ambicí je snažit se být hoden Vaší důvěry“. (Andreas Pieralli)

„Důvěra znamená nepochybovat, věřit sobě, někomu či něčemu. Opakem důvěry je nedůvěra projevující se pochybováním o sobě samém a pochybováním a podezřením o někom či o něčem. Důvěra je klíčový faktor, který zásadním způsobem ovlivňuje vše v nás i kolem nás. Pokud důvěra roste, významně se zvyšuje pravděpodobnost úspěchu, prosperity, kvality života. Pokud naopak důvěra klesá, dochází k neúspěchu, krizím a razantnímu zhoršení kvality života. Důvěra je pragmatické, věcné a konkrétní aktivum, jež je možné formovat, rozvíjet a dokonce být s obtížemi obnovovat. Důvěra je determinována charakterem a kompetentností. Nedůvěra je znakem špatných vztahů“ (Vágner 2008, s.3).

Přehled různých definic důvěry z vědeckého hlediska shrnul Petermann (1996): Důvěra vyplývá z dosavadní zkušenosti a z naděje na dobro v lidech (Schottlaender, 1958). Důvěra redukuje komplexitu lidského jednání, zároveň očekává určité možnosti prožívání a jednání, poskytuje jistotu (Luhmann, 1973). Důvěra závisí na raně dětských zkušenostech, především na kvalitě vztahu matka - dítě. Zbytečné odmítání, hrozby a osobní nespolehlivost znemožňují důvěru (Erikson, 1963). Důvěra je založena na očekávání osoby nebo skupiny, že se mohou spolehnout na ústně nebo písemně daný slib od jiné osoby (Rotter, 1967, 1971). Důvěra mezi lidmi způsobuje, že se člověk spoléhá v riskantních situacích na informace nějaké jiné osoby o těžko odhadnutelných činech a jejich důsledcích (Bierhoff & Buck, 1984). Důvěra je víra, že jiný pro někoho udělá někdy to, co udělat měl (Jackson, 1980).

Důvěřivé jednání se vyznačuje projevy v chování, které zvyšují vlastní zranitelnost. Druhá osoba, které jedinec důvěřuje, nepodléhá jeho kontrole, důvěřivé chování bude voleno v situaci, kdy škody, které možná vzniknou, budou větší než užitky, protože mohou být odvozeny z chování (Deutsch, 1962). Důvěra mezi dvěma lidmi se nechá zjistit nebo stanovit na základě verbálních a motorických indikátorů. Těmi jsou často projevy zde a nyní, sebeexplorativní projevy, prosby o poskytování zpětné vazby, prosby o pomoc při problémech, spontánní nevyžádaná účast a vzájemné posilování (Krumboltz & Potter, 1980). Důvěra se projevuje v připravenosti nebo ochotě mluvit o tématech, které mohou způsobit devaluaci a odmítnutí a představují tedy pro klienty určité riziko (Johnson & Matross, 1977). Důvěra v partnerských vztazích se vyvíjí ve třech stupních:

předpověditelnost, spolehlivost a důvěra (= věrnost). (*Rempel et al., 1985*) Důvěra se vztahuje na budoucí činy nebo počínání jiných, kteří se vymykají kontrole a proto přinášejí nejistotu, pochybnosti a riziko (*Schlenker et al., 1973*). (zdroj: http://www.psychologie.uni-regensburg.de/Thomas/aktuell/Vertrauen_im-interk_Kon-text.PDF ze dne 15.10.2011)

Důvěra představuje vztah spoléhání na druhé lidi, instituce nebo věci. Podle Stephena M.R. Coveya, (*Covey, 2006*), je důvěryhodnost každého z nás, instituce nebo věci, kombinací 4 faktorů. **Integrity**, která neznamena jen čestné jednání, ale hlavně, že to co si myslíme, co říkáme a co skutečně děláme, se nerozchází. **Úmyslů**, což je jasnost a zřetelnost motivu a cílů, jimiž řídíme své jednání **Způsobilosti**, což jsou vlohy, dovednosti, znalosti, styl jednání, a prostě vše co v nás vyvolává pocit, že člověk, se kterým spolupracujeme je schopen dosáhnout očekávaných výsledků. **Výsledků**, což je vypovídající hodnota toho, čeho již člověk dosáhl a jaký výkon skutečně podává. Znalosti a dovednosti jsou důležité, ale aby byla zaručena důvěryhodnost, musí být také schopnost požadovaných výsledků skutečně dosáhnout. Důvěra umožňuje adresovat světu jistá očekávání, zatímco bez ní bychom mohli, od druhých, prakticky očekávat cokoliv. Důvěrou se snižuje paralyzující nejistota. V chaosu důvěřovat nejde (*Keller, 2009*).

Niklas Luhmann, 1979 (*in Keller 2009 str. 109*) poukazuje na to, že akt důvěry je spjat se situací nejistoty a neúplného vědění. Vysvětluje důvěru jako víceméně riskantní sázku, ke které se odhodláváme všude tam, kde potřebujeme snížit míru nejistoty na ještě přijatelnou úroveň. Sociolog Jan Keller ve své knize *Nejistota a důvěra (2009)* nazývá období od sklonku 20. století érou strachu. Vysvětluje to tím, že lidé mají strach z toho, co přijde, že přijdou o práci i o sociální práva, mají obavu, že je studium profesně nezajistí, že nebudou moci nakupovat tolik co dříve, že přestanou být uznáváni a užiteční. Lidé místo aby do budoucnosti promítali své ambice, nyní hlavně promítají své obavy. Důvěra vzniká na základě minulých zkušeností daného jedince s druhými lidmi a s různými institucemi nebo jejich zástupci. Na formování tohoto osobnostního rysu se mohou podílet konkrétní osoby jako například rodiče, sourozenci, vrstevníci, učitelé a další pro dítě důležité dospělí, ale také sociální instituce jako například rodina, škola, masové sdělovací prostředky a počítačové sítě. Záleží na tom, jaké konkrétní zkušenosti dítě s těmito osobami získá. Pokud dítě zjistí, že se člověku důvěra vyplácí, stává se obecně důvěřivějším a otevřenějším. Pokud má postoj důvěry spojen spíše s nepříjemnými zkušenostmi, bude v budoucnu spíše nedůvěřovat. Navíc se ukázalo, že lidé, kteří mají důvěru jako stabilní osobnostní rys, projevují více empatie. Zdá se, že schopnost empatie podporuje důvěru ve vztazích mezi lidmi. Pokud má určitý jedinec důvěru nebo nedůvěru jako stabilní rys osobnosti, mělo by se to projevovat jak při jednání s jednotlivými osobami, tak při jednání se zástupci státních institucí. (*Keller, 2009*)

Když člověk důvěřuje jiné osobě nebo instituci musí být ochoten vzít na sebe určité riziko, že tato osoba nebo instituce nesplní jeho očekávání. Když si je člověk s nějakou věcí jistý, nemusí a ani nemůže důvěřovat. To může zajistit důslednou kontrolou druhého nebo tak, že si vše raději udělá sám. Člověk překonává riziko a nejistotu právě důvěrou. Při rozhodování o tom zda bude důvěřovat nebo nebude důvěřovat určité osobě nebo instituci tedy člověk uvažuje, zda je ochoten vzít na sebe riziko, které je s důvěrou

spojeno. Při tomto vyhodnocování a rozhodování hrají důležitou roli například minulé zkušenosti s danou osobou nebo institucí, pravděpodobné důsledky důvěry, vlastní zranitelnost, poměr zisku a případné ztráty, informace od blízkých lidí apod. Když člověk na základě minulých zkušeností určité osobě nebo instituci předem nedůvěřuje, nebude ochoten nést riziko, které důvěra vyžaduje.

Jedinec však některým lidem nebo institucím důvěřovat musí, jinak by se svět pro něho stal nesnesitelným a ohrožujícím. Tyto osoby a instituce vnášejí do jeho života řád a ovlivňují tak i vývoj osobnosti jedince. (zdroj: <http://www.unibw-muenchen.de/campus/WOW/v1012/Down-load/Vertrauen-in-Organisationen.pdf>, ze dne 16.10.2011).

Důvěra se nedá definovat jen jako pouhá kooperace, protože existuje kooperace i bez důvěry. Příkladem je člověk, který chodí do zaměstnání a přitom nedůvěřuje vedení společnosti. Přesto tento vnitřní konflikt v sobě potlačuje a dále spolupracuje, aby si vydělal. Důvěra je spíše podmínkou, která usnadňuje vzájemnou spolupráci. Když člověk jiné osobě na základě špatných zkušeností od počátku nedůvěřuje, nebude s ní chtít ani dobrovolně spolupracovat. Na druhé straně pozitivní výsledky spolupráce mohou posilovat vzájemnou důvěru. Jedinec si uvědomuje, že na danou osobu, které důvěřoval, a nemělo to negativní důsledky, se může spolehnout i v budoucnosti. Výsledky spolupráce s určitou osobou nebo institucí jsou pak často předmětem komunikace mezi lidmi. Na tomto procesu se podílejí nejen blízcí lidé v okolí jedince, ale také média, která lidem zprostředkují jednání zástupců různých institucí a jejich názory a postoje k aktuálním otázkám ve společnosti. A taková komunikace zkušeností s určitými osobami nebo institucemi se podílí na utváření důvěryhodnosti daných osob nebo institucí. „Příkladem je člověk, kterému se kolega svěřil se svými špatnými zkušenostmi s nějakou společností či institucí. Takový člověk si od takové společnosti nic nekoupí a k jednání s ní bude přistupovat s nedůvěrou. Dá si na ni pozor, protože jí na základě takových zkušeností nebude důvěřovat.“ (zdroj: <http://www.unibw-muenchen.de/campus/WOW/v1012/Down-load/Vertrauen-in-organisationen.pdf>, ze dne 16.10.2011).

1.2. Postoje a jejich význam při tvorbě důvěry

Mezi významné faktory, které ovlivňují důvěru občanů a jejich aktivní přístup k nejrůznějším veřejným aktivitám v oblasti předcházení trestné činnosti, je jejich postoj a patřičný vztah k institucím a subjektům, které takové aktivity vyvíjejí, iniciují či významně podporují. Jedním z určujících a nejpodstatnějších subjektů (i když zdaleka nikoli výlučným) v oblasti prevence kriminality je stát, reprezentován svými orgány a institucemi, které primárně zajišťují bezpečnost a pořádek v zemi. Jedním z důležitých ukazatelů vztahu a důvěry (příp. nedůvěry) občanů v orgány státu je míra spokojenosti s činnostmi jednotlivých institucí, které v oblasti kontroly kriminality, včetně její prevence,

hrají podstatnou roli. Tyto postoje, mohou velice významně ovlivňovat ochotu občanů ke spolupráci, podpoře a participaci na zmíněných činnostech.

Postavení policisty ve společnosti vyplývá formálně ze zákona. Sociální uznání a prestiž policejní profese jako neformální ukazatelé postavení policie ve společnosti, jsou však spoluurčovány obrazem, který si o policii utváří sama společnost. Důvěra v policii je odrazem postoje jedince k policii. Postoje veřejnosti k policii naznačují, jaký image policie vůči veřejnosti požívá (Čírtková, 2000).

Dle Vágnerové jsou postoje definovány „jako přetrvávající získané dispozice k určitému hodnocení a z toho vyplývajícímu specifickému způsobu chování v různých situacích, resp. ve vztahu k nějakým objektům“ (Vágnerová et al. 2005, p. 291). Postoj vyjadřuje vztah k určité oblasti reality, a proto ovlivňuje způsob, jakým ji jedinec vnímá a hodnotí, jaké v něm vyvolává emoce, jaký pro něj má význam a smysl a jak na ni bude s největší pravděpodobností reagovat. Postoje obvykle vychází ze základní hodnotové hierarchie jedince. Vyznačují se určitým stupněm stálosti a různou mírou intenzity. Postoje lze zaujmout k čemukoliv, včetně sama sebe. (Vágnerová, 2005)

Každý postoj je tvořen třemi základními složkami. Složkou **kognitivní**, která je souhrnem informací a z něho vyplývajícím názorem na situaci či objekt. Složkou **citovou**, která se projeví emocionálním hodnocením, prožitkem, na podnět situace či objektu a složkou **konativní**, která je vnějším projevem postoje, tj. tendence reagovat, resp. jednat určitým způsobem. (Vágnerová, 2005, p. 292)

Postoje dodávají jedinci jistotu v řešení různých problémů a slouží ke snadnější orientaci ve světě. Mnohé postoje slouží k regulaci chování a činí lidské jednání srozumitelnějším a předvídatelnějším. Postoje také mají funkci ochrannou. Slouží jako ochrana, před nepříjemnými pocity, před nejistotou a ztrátou sebeúcty, sdílením s ostatními lidmi. Postoj poté slouží jako zdroj jistoty a potvrzení správnosti.

Postoje mohou mít různou vnitřní konzistenci (soulad jednotlivých složek). Jsou vytvářeny sociálním učením, přejímáním od ostatních lidí na základě nápodoby nebo identifikace, nebo na základě vlastní zkušenosti, pozitivním či negativním emočním prožitkem. Každý jedinec si během svého života vytváří pod vlivem společnosti, v níž žije, svůj individuální systém postojů.

Postoje obyvatelstva ve vztahu k činnosti policie jsou do značné míry také ovlivňovány sdělovacími prostředky, které mají velký vliv na veřejné mínění. Utvářením si postojů na základě různých skandálů, podvodů, problematické interakce politiků, policie, státních zastupitelství, soudní moci atd., dochází u jedince k narušení důvěry a způsobuje v něm krizi důvěry v tyto instituce, která má za následek, že obnovování důvěry se stává stále obtížnější. Postoje tedy sehrávají velmi důležitou roli v životě člověka a významným způsobem ovlivňují jeho aktuální vztah k realitě jeho jednání a tvorbu důvěry. Je tedy nutné pochopit, jaké jsou postoje občanů, proč jsou takové a jak je možno tyto postoje nadále formovat, aby se zlepšoval vzájemný vztah a zvyšovala důvěra mezi veřejností a policií.

Ve výzkumu¹, který byl proveden v období od 2. do 10. června 2011, se STEM² poprvé zaměřil na obecnou důvěru v schopnosti orgánů činných v trestním řízení. V ty důvěruje, jak z výsledků vyplývá, více jak třetina obyvatel (35 %). Dlouhodobě se STEM zabývá důvěrou v policii a hodnocením práce soudů. Poslední šetření ukazuje, že dnešní policii důvěřuje zhruba polovina občanů (51 %), zatímco zhruba osmina lidí (13 %) této instituci vyjádřila absolutní nedůvěru. Důvěra v nezájatost soudů je výrazně nižší než důvěra v policii. Soudům důvěřuje necelá třetina lidí (30 %), zatímco necelá čtvrtina (23 %) v nezájatost soudů zcela nedůvěřuje. Důvěra v dnešní policii od devadesátých let přes určité výkyvy postupně roste, důvěra v soudy se dlouhodobě příliš nemění. V soudy a policii důvěřují především příznivci ODS a TOP 09. Soudy v ČR odvádějí dobrou práci podle necelé třetiny obyvatel (29 %).

„Důvěra, je jedinou věcí, která dokáže změnit vše!“³

V poslední době Policie České republiky, klade větší důraz na vytváření dobrých vztahů a spolupráci s občany a chce se stát skutečnou službou občanům. Úspěch tohoto počínání ve velké míře závisí na schopnosti samotných policistů efektivně komunikovat s občany, kteří jsou často pod vlivem emocí, ale i na schopnosti komunikace mezi policisty navzájem na různých stupních organizační struktury policie. Důležitým předpokladem je vytvoření podnětného prostředí pro získání sebedůvěry policistů. Ti následně se svými zkušenostmi a schopnostmi mohou odvádět kvalitní profesionální práci, jejíž výsledek by tvořil takové image policie, které by bylo podkladem pro tvorbou takových postojů občanů, které by vedly k vybudování pevných základů vzájemné důvěry a vytvářely příznivé prostředí pro její postupné zvyšování. Pro zvýšení důvěry občanů v policii, je zejména kladen důraz na korektní chování příslušníků Policie ČR vůči občanům, jejich profesionalitu a důslednost plnění úkolů.

¹ Pramen: STEM, Trendy 06/2011, Citované výsledky pocházejí z výzkumu STEM provedeného na reprezentativním souboru obyvatel České republiky starších 18 let, který se uskutečnil ve dnech 2.–10. 6. 2011. Respondenti byli vybíráni metodou kvótního výběru. Na otázky odpovídal rozsáhlý soubor 1244 respondentů.

² STEM se zabývá aplikovaným sociologickým výzkumem, zaměřuje se na studium životních podmínek, hodnot, postojů a názorů obyvatelstva. Zvláště se specializuje na rozbor sociálních problémů, na výzkum komunikace a politickou analýzu. Svým klientům nabízí nejen výzkumy, ale také expertní studie a poradenské služby. Na základě bohatých zkušeností a rozsáhlé databáze STEM poskytuje výchozí podklady pro stanovení strategií komunikačních aktivit a PR kampaní. (<http://www.stem.cz/staticpages/ofirme-stem-se-predstavuje>)

³ přeloženo z angl. orig. podle publikace COVEY, M. R. S., MERRILL, R.R., *The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything*, USA, New York, Free Press, 2006, 354 pages, ISBN-13: 978-0743295604, titulní strana

1.3. Bezpečnost a důvěra

Ve spojitosti s důvěrou a bezpečnostními složkami jakými jsou Policie České republiky a Obecní policie je nutné se zmínit o bezpečnosti, na jejíž zajištění se obě složky podílejí. Se silícím pocitem bezpečí, sílí také důvěra ke složkám, které bezpečnost zajišťují.

Bezpečnost: z latinského securitas = bezpečnost, jistota, záruka, ale také duševní pokoj. Definice bezpečnosti lze vyjádřit jako stav, v kterém se daný subjekt necítí být ohrožen z hlediska své existence, zájmů, hodnot. A také jako souhrn opatření na zajištění vnitřní bezpečnosti a pořádku v státě. Bezpečnost má základní význam pro fungování státu i existenci člověka jako individua. (zdroj: www.slu.cz/.../Bezpecnost-a-bezpecnostni-prostredi_-bezpecnostni-rizika-a-ohrozeni.ppt, ze dne 10.1.2012)



Z hlediska existence a potřeb člověka je bezpečnost druhou z nejvíce pociťovaných potřeb.

Bezpečí je definováno⁴ jako je stav lidského systému, při kterém je přijatelná pravděpodobnost vzniku újmy na chráněných zájmech.

Pojem bezpečnost není v současné legislativě ani odborné literatuře jednotně vymezen. Terminologický slovník z oblasti krizového řízení a plánování obrany státu, který byl zpracován ústředními správními úřady a vydán Ministerstvem vnitra v roce 2004, k pojmu bezpečnost uvádí: „Bezpečnost je stav, kdy jsou na efektivní míru omezeny hrozby pro objekt a jeho zájmy a tento objekt je k omezení stávajících i potenciálních hrozeb efektivně vybaven a ochoten při něm spolupracovat.“ Obecně se pod pojmem „bezpečnost“ může rozumět společností (státem) stanovená (garantovaná) schopnost zamezení toho, aby konkrétní riziko překročilo únosnou mez. Pro zajištění bezpečnosti (omezení stávajících i potenciálních hrozeb) se odpovědný subjekt, např. stát, popř. mezinárodní organizace, efektivně připravuje řešit možná ohrožení. Hrozby mohou směřovat např. vůči obyvatelstvu, svrchovanosti státu, vnitřnímu pořádku, majetku, životnímu prostředí, plnění mezinárodních bezpečnostních závazků a dalším společenským zájmům. Zajištěním bezpečnosti se chápe soubor opatření, metod jednání a forem konání směřujících k zajištění vnitřní, vnější a mezinárodní bezpečnosti (ať už jedince, státu či mezinárodního společenství v běžném stavu a za krizových situací). (Souček, Staňová, Linhart, 2005, s. 12)

⁴ Pojmy Bezpečnosti osob a majetku, pro účely výuky v oboru Technická bezpečnost osob a majetku, 2010, Stanislav Lichorobiec, Věra Holubová, Václav Veselý dostupné na http://www.fbi.vsb.cz/miranda2/export/sites-root/fbi/040/cs/sys/resource/PD_TBOM_POJMY.pdf ze dne 10.1.2012

Pojem bezpečnost je uveden v čl. 2 a čl. 3 ústavního zákona c. 110/1998 Sb., o bezpečnosti ČR. Pojem vnitřní bezpečnost se odlišuje od pojmu vnější bezpečnosti z hlediska území, ke kterému se vztahuje (na nebo mimo území ČR). V tomto pojetí je vnitřní bezpečnost definována tak, že rizika (hrozby) mají svůj původ a působí na území státu. Naopak vnější bezpečnost je charakterizována zejména svým vnějším původem a úmyslným vznikem (vojenské napadení, ultimáta, migrace, embarga apod.).

Vnitřní bezpečnost vychází z nadřazeného pojmu bezpečnost uvedeném např. u vymezení působnosti MV v zákoně c. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy a dále v zákoně č. 273/2008 Sb., o Policii ČR. Pojem vnitřní bezpečnost je vázán na pojem veřejný (vnitřní) pořádek (viz §10 odst. 3 zákona c. 240/2000 Sb., o krizovém řízení) a vztahuje se zejména k působnosti Policie ČR (MV) a dalších ozbrojených bezpečnostních sborů. (*Souček, Stáňová, Linhart, 2005, s. 16*)

Státní instituce, zejména policie a to jak Policie České republiky, tak obecní policie musí občanům zajistit takové prostředí, kde se budou cítit bezpečně. Z pocitu bezpečí pramení důvěra a bezpečnost je tak jejím základem. Policie při zajišťování bezpečí, musí v první řadě důvěřovat sama sobě (policistům, strážníkům, jejich schopnostem, výcviku, vzdělání osobním charakteristikám, vybavení a prostředkům), že je schopna vůbec pomoci a vzbudit tak pocit důvěry v těch, kterým svou pomoc poskytuje.

Klíčový význam v oblasti bezpečnosti a veřejného pořádku má posilování bezpečí občanů, např. snižováním kriminality a nehodovosti v silničním provozu a jejich negativních dopadů na občany. Nedílnou součástí k budování důvěry je také znalost pocitu bezpečí občanů. V tomto směru ministerstvo vnitra sleduje situaci v oblasti veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti a její souvztažnost s poznatky z výzkumů zaměřených na vnímání pocitu bezpečí občany a důvěru k státním institucím.

Ze závěrečné zprávy výzkumu veřejného mínění pro Institut pro kriminologii a sociální prevenci vyšlo hodnocení činností jednotlivých orgánů širokou veřejností v zásadě průměrně. Přibližně vždy třetina všech dotázaných ohodnotila činnost jednotlivých orgánů známkou 3 (dobře) na škále od 1 do 5. Výjimku představuje činnost soudů. Nejlépe je občany vnímána činnost dopravní policie, které se dostalo kladného hodnocení (1 a 2 na škále) od více jak třetiny (37 %) respondentů a celkové průměrné známky 2,84. Policie ČR – Služba kriminální policie a vyšetřování s průměrnou známkou 2,97 je druhou nejlépe hodnocenou institucí. Necelá třetina dotazovaných vyjádřila známkou 1 a 2 spokojenost s její činností, nespokojenost (4 a 5 na škále) vyjádřilo 26 % dotázaných. Jak vyplývá i z dřívějších výzkumů, již tradičně je městská, resp. obecní policie posuzována méně příznivě než složky policie státní. S průměrnou známkou 3,08 se ocitla na třetím místě. Toto hodnocení není příliš příznivé především z hlediska poslání, které by městská policie měla plnit. Městská policie by měla mít nejlepší předpoklady stát se oblíbenou „službou“ veřejnosti, a mimo jiné také podstatným činitelem či nositelem prevence na místní úrovni. Podle zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii by tato měla zabezpečovat místní záležitosti veřejného pořádku v rámci působnosti obce. Její strážníci jsou mimo jiné povinni v rozsahu svých úkolů poskytnout pomoc, kterou má každý právo požadovat (§ 1 odst. 2 a 3

cit. zákona). Obecní (městská) policie by tedy měla představovat orgán obce (města), na který se občané s důvěrou obrací (neboť kdo jiný než její příslušníci by měli být lépe znalí místních poměrů a problémů). Měla by tak mít k veřejnosti ze všech orgánů ochrany práva nejbližší. Opakované názory dotazovaných v jednotlivých výzkumech však svědčí o vyšší míře nespokojenosti s činností obecní (městské) policie, která je zřejmě pro občany spíše symbolem potíží a zbytečnosti než pomoci. V předchozích výzkumech bylo např. občany často kritizováno údajné soustředění se strážníků na postih špatného parkování namísto zájmu o problémy veřejného pořádku. *(Večerka, 2007)*

Máte důvěru k české policii? - Ano (20%), Ne (78%), Nevím (1%) : celkový počet hlasů: 226, vysíláno dne 20.6.2011 *(Zdroj : <http://www.ceskatelevize.cz/porady/1096898594-udalosti-komentare/?Fromvoted=2565&idp=1096898594>, ze dne 20.6.2011)*

Anketa: Použili jste již někdy v nouzi linku 158? Ano 26.2% , Ne 73.8% : Celkem hlasovalo 8052 čtenářů. *(Zdroj: <http://www.novinky.cz/> ze dne 6.1.2011)*

2. POLICIE JAKO INSTITUCE

2.1. Policie České republiky a její úloha v zajištění vnitřní bezpečnosti státu.

Na území České republiky je zřízen jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor s názvem Policie České republiky. Policie České republiky vznikla z dosavadních českých složek Sboru národní bezpečnosti (SNB) dnem 15. července 1991 na základě zákona ČNR č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky ze dne 21. června 1991 a stala se všeobecným bezpečnostním sborem České republiky. Policie České republiky je podřízena Ministerstvu vnitra ČR. Tvoří ji policejní prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Podle věcného zaměření činnosti jsou vytvořeny: služba pořádkové policie, služba kriminální policie a vyšetřování, služba dopravní policie, služba správních činností, ochranná služba, odbor cizinecké policie, útvar rychlého nasazení, služba železniční policie a letecká služba. Zákon zřizuje 14 krajských ředitelství policie. Jejich územní obvody se shodují s územními obvody 14 krajů České republiky. (<http://www.policie.cz/policie-cr-web-o-nas.aspx> ke dni 19.10.2011)

Činnost Policie České republiky je upravena zákonem č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky. Jejím úkolem, jak je uvedeno v §2 zákona č. 273/2008Sb., je „*chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřeni jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropského společenství nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu (dále jen mezinárodní smlouva)*“. Z obsahu §2 vyplývá, že Policie České republiky plní dvě funkce a to funkci **represivní** - při ochraně bezpečnosti osob a majetku a veřejného pořádku a při plnění úkolů podle trestního řádu a dalších úkolů na úseku vnitřního pořádku, a funkci **preventivní** - při předcházení trestné činnosti.

Úkoly lze členit podle dvou hledisek. Podle toho, zda je policie jediným (monopolním) subjektem, který úkol plní, nebo zda při něm pouze spolupůsobí. Druhé hledisko spočívá v tom, že některé úkoly plní policie jako celek, kdežto jiné plní jen určené služby a jejich příslušníci (*Horzinková, Čechnánek, 2003, s. 11*).

Policie plní následující úkoly: **Chrání bezpečnost osob a majetku**. A to nejen před trestnou činností, ale také před nebezpečím vzniklým nezávisle na vůli člověka. **Spolupůsobí při zajišťování veřejného pořádku, a byl-li porušen, činí opatření k jeho obnovení**. Policie pouze spolupůsobí při zajišťování veřejného pořádku. Za ochranu veřejného pořádku jsou ze zákona č. 128/2000 Sb. Odpovědní obce. Podle zásady podpůrnosti je okruh působnosti policie ohraničen působností jiných subjektů odpovědných za veřejný pořádek tak, jak ji vymezují konkrétní zákony. Policie však mezi těmito jinými subjekty zaujímá výsadní postavení spočívající ve skutečnosti, že musí zajišťovat veřejný pořádek i tehdy, když naznačené subjekty svůj úkol z jakéhokoli důvodu nesplní a hrozí nebezpečí z prodlení. **Vede boj proti terorismu. Odhaluje trestné činy a**

zjišťuje jejich pachatele. Policie tak činí jak na základě oznámení, tak na základě vlastního zjištění. ***Koná vyšetřování v trestných činech.*** Trestný čin nestačí pouze odhalit, ale je nutno zajistit důkazy, aby pachatel mohl být postaven před soud a byl včas a spravedlivě potrestán s ohledem na všechny okolnosti spáchaného skutku. ***Zajišťuje ochranu státních hranic ve vymezeném rozsahu.*** Každý stát si chrání své území a jeho hranice před neoprávněným vniknutím cizinců a jinými negativními jevy. ***Zajišťuje ochranu ústavních činitelů České republiky a bezpečnost chráněných osob, kterým je při jejich pobytu na území České republiky poskytována osobní ochrana podle mezinárodních dohod.*** Objektem ochrany na našem území jsou osoby, u nichž je riziko ohrožení života nebo zdraví z titulu jejich funkce, případně příslušnosti k ústředním orgánům jiných států nebo mezinárodních organizací. Mezi ústavní činitele ČR, kterým je na základě nařízení vlády č. 138/1998 Sb. poskytována trvalá ochrana, patří prezident republiky, předseda Poslanecké sněmovny, předseda Senátu a předseda vlády. Dále pak členové vlády – ministr zahraničních věcí, ministr vnitra a ministr spravedlnosti. O tom, kterým dalším osobám bude trvalá, popř. dočasná ochrana poskytnuta, rozhoduje vláda respektive ministr vnitra. ***Zajišťuje ochranu zastupitelských úřadů, ochranu sídelních objektů Parlamentu, pokud zákon nestanoví jinak, prezidenta republiky, Ústavního soudu, ministerstva zahraničních věcí, ministerstva vnitra a dalších objektů zvláštního významu pro vnitřní pořádek a bezpečnost, které určí vláda na návrh ministra vnitra; rovněž zajišťuje ochranu objektů, pro něž taková ochrana vyplývá z mezinárodní dohody, kterou je Česká republika vázána.*** Zároveň s poskytováním ochrany konkrétním ústavním činitelům České republiky, popř. jiným osobám, analogicky je tato ochrana poskytována i sídelním objektům těchto osob. I zde má vláda ČR možnost, na návrh ministra vnitra, rozhodnout o poskytnutí ochrany i jiným objektům, pokud je to nutné, zejména na základě aktuální mezinárodní situace. ***Dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu a spolupůsobí při jeho řízení.*** Státní správu ve věcech provozu na pozemních komunikacích vykonává ministerstvo dopravy, krajské úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností, ministerstvo vnitra a Policie ČR. ***Odhaluje přestupky.*** Policie vedle trestných činů odhaluje také v oboru své působnosti přestupky, činí nezbytná šetření k osobě pachatele a k zajištění důkazů, a pokud není sama příslušná k jejich projednání, oznamuje přestupky příslušným správním orgánům. Oprávnění policie při plnění tohoto úkolu vyplývají zejména ze zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích. Problematiku přestupků ale najdeme v mnoha dalších právních předpisech. Na činnosti při odhalování přestupků a zjišťování osob podezřelých ze spáchání přestupku, se určitým způsobem mohou podílet v rámci své činnosti všechny složky policie. Tato činnost se však vztahuje převážně na službu pořádkové policie, službu dopravní policie a službu správních činností. ***Projednává přestupky, pokud tak stanoví zvláštní zákon.*** Příslušnost policie k projednávání přestupků vyplývá zejména z ustanovení § 52 písm. b) a c) zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, kdy orgány Policie ČR projednávají přestupky na úseku ochrany před alkoholismem a jinými toxikomaniemi podle § 30 odst. 1 písm. zákona o přestupcích. Policie je příslušná i k projednávání jiných přestupků, pokud tak stanoví i jiný právní předpis. Například zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky zmocňuje Policii ČR rovněž k projednávání přestupků, kterých se mohou dopustit jen cizinci a jejichž skutkové podstaty jsou uvedeny v ustanovení § 157 odst. 1 písm. a) až m) téhož zákona. Za projednání

přestupku je nutno považovat i blokové řízení, kdy příslušnost policie k projednávání přestupků v blokovém řízení vyplývá z ustanovení § 86 písm. a) zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích. ***Vede evidenci a statistiky potřebné pro plnění svých úkolů.*** Policie je zmocněna k provozování informačních systémů, které potřebuje při plnění svých úkolů. Informačním systémem se rozumí funkční celek zabezpečující cílevědomé a systematické shromažďování, zpracování, uchovávání a zpřístupňování informací. Policie je v této souvislosti povinna dbát na důsledné dodržování zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. ***Vyhlašuje celostátní pátrání; přitom je oprávněna zveřejňovat údaje nezbytné k identifikaci hledaných osob.*** Celostátní pátrání je vyhlašováno pomocí sdělovacích prostředků (televize, rozhlas, tisk) nebo jiným způsobem. Policie je v této souvislosti oprávněna zveřejňovat takové údaje o osobě, které by za jiných okolností nemohly být zveřejněny. Do této problematiky je nutné zahrnout rovněž pátrání po věcech, totožnosti osob, nalezených mrtvolách a kosterních nálezech. ***Na základě vyrozumění orgány Vězeňské služby České republiky provádí úkony související s bezprostředním pronásledováním osob, které uprchly z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody.*** Podle § 15 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní ČR, provádí pátrání po osobách, které uprchly z výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, výlučně Policie ČR (vyjma pronásledování po tzv. horké stopě). ***Zadržuje svěřence s nařízenou ústavní nebo uloženou ochrannou výchovou, kteří jsou na útěku, a spolupůsobí při jejich vyhledávání.*** Naříditi ústavní výchovu je oprávněn pouze soud v souladu s ustanovením zákona č. 94/1963 Sb., o rodině. Ochrannou výchovu lze uložit pouze mladistvému, a to na základě právní úpravy vyplývající z § 71 trestního zákona a § 22 zákona č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže. V případě, že svěřenci s nařízenou ústavní nebo uloženou ochrannou výchovou uprchnou, pátrá po nich policie v součinnosti s jinými státními orgány (orgán sociálně právní ochrany). ***Zajišťuje pohotovostní ochranu jaderných zařízení, která určila vláda České republiky, a podílí se na fyzické ochraně jaderného materiálu při jeho přepravě podle zvláštního zákona.*** Jde o specifický úkol pro policii, který jí svěřil zákonodárce přijetím zákona č. 18/1997 Sb., o mírovém využití jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon). Zajištění pohotovostní ochrany znamená, že policie musí být připravena okamžitě poskytnout ochranu jadernému zařízení kdykoli, jestliže mu hrozí nebezpečí, přičemž není důležité, kde toto nebezpečí vzniklo. ***Kontroluje doklady o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla podle zvláštního předpisu.*** Na základě ustanovení § 17 zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla, je řidič povinen mít u sebe při provozu vozidla na pozemní komunikaci doklad o pojištění nebo zelenou kartu nebo doklad o hraničním pojištění. Řidič je povinen na požádání policisty některý z výše uvedených dokladů předložit. Pokud tak neučiní, je policista oprávněn řešit tuto situaci jako přestupek. Tyto doklady musí mít u sebe obecně každý řidič motorového vozidla, pokud se na něj nevztahuje zákonná výjimka (§ 5 citovaného zákona, např. vozidla složek integrovaného záchranného systému neužívaná k podnikání, vozidla Bezpečnostní informační služby, vozidla provozovaná jednotkami sboru dobrovolných hasičů obce). (Horzinková, Čechmánek, 2003, s. 11-15)

Policie plní též úkoly státní správy, pokud tak stanoví zvláštní zákon. Vedle typických policejních činností v rámci prevence a represe je tímto ustanovením dáno policii při výkonu služby rozhodování o právech, o zájmech chráněných právem a o povinnostech fyzických a právnických osob v oblasti státní správy. Policie v těchto případech provádí správní činnost typickou pro orgán státní správy (správní orgán) za plného uplatnění správního řádu a dalších právních předpisů.

Policie je tak například pověřena výkonem státní správy podle zákona č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu, ve znění pozdějších předpisů (policie registruje střelné zbraně a vydává příslušné průkazy na úseku zbraní). Na základě zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, je policie zmocněna rozhodovat o žádostech cizinců o udělení povolení k přechodnému nebo trvalému pobytu (*Horzinková, Čechmánek, 2003, s. 15*).

Policie plní také úkoly při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku, které jí ukládají příslušné orgány obcí za podmínek stanovených zvláštními předpisy. Zvláštním předpisem se v tomto případě rozumí především ustanovení zákona č. 128/2000 Sb., o obcích. Jde o plnění úkolů na úseku ochrany veřejného pořádku, které nemůže svými silami a prostředky zabezpečit orgán obecního úřadu nebo obecní policie. Spektrum úkolů může být velmi rozmanité. Vedle zabezpečení veřejného pořádku při sportovních utkáních, výstavách, zábavných a kulturních akcích apod. to může být i zajištění klidného průběhu volebních mítinků nebo střežení objektů při mimořádných událostech (např. živelné pohromě).

Úkolem policie je taktéž odhalovat a prověřovat skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, jehož pachatelem je policista, a zajišťovat pachatele, plní postupem podle trestního řádu útvar GIBS – Generální inspekce bezpečnostních sborů. Tímto ustanovením je zřízen zvláštní kontrolní útvar pracující metodami a formami služby kriminální policie a vyšetřování. Jeho základním úkolem je odhalovat a prověřovat skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, jehož pachatelem je policista, a zjišťovat tohoto pachatele. Tato skutečnost má zajistit objektivitu kontrolního působení útvaru a jeho nezávislost na policejních organizačních jednotkách a minimalizovat tak možná negativa.

2.2. Městská a obecní policie

Do roku 1989 zajišťovaly veřejný pořádek v obci Inspekce veřejného pořádku spadající pod národní výbory. Po roce 1989 národní výbory i jejich složky zanikly a nahradily je obecní a městské úřady. V té době vznikla potřeba zřízení nové instituce zajišťující veřejný pořádek obce. Dne 6 prosince 1991 vešel v platnost zákon ČNR č. 553/1991 Sb., o obecní policii ve znění pozdějších předpisů, který umožnil obcím zřízení

nového orgánu obce s názvem Obecní policie a v obcích se statutem města orgán s názvem Městské policie.

Obec v samostatné působnosti má ve svých povinnostech ochranu veřejného pořádku v souladu s místními zvyklostmi. Muže vydávat obecně závazné vyhlášky, kterými může ukládat povinnosti k zabezpečení místních záležitostí veřejného pořádku. Obecně závaznými vyhláškami může stanovit, které činnosti, narušují veřejný pořádek v obci nebo jsou v rozporu s dobrými mravy a ochranou bezpečnosti zdraví a majetku. Vyhláška stanovuje, které činnosti lze vykonávat pouze na místech a v čase obecně závaznou vyhláškou určených, nebo stanovuje, že na některých veřejných prostranstvích v obci jsou takové činnosti zakázány. Tímto má obec reálnou možnost kontroly nad dodržováním stanovených pravidel chování. Zřízení obecní policie je v kompetenci zastupitelstva obce, které ji zřizuje i zrušuje obecně závaznou vyhláškou. (Skarka, 2008)

Celkovou činnost obecní policie řídí starosta, pokud zastupitelstvo obce nepověří řízením obecní policie jiného člena zastupitelstva. Na návrh starosty nebo jiného člena zastupitelstva, pověřeného řízením obecní policie, může zastupitelstvo pověřit plněním některých úkolů při řízení obecní policie určeného strážníka. Tento pověřený strážník pak vystupuje jako velitel obecní (městské) policie, zajišťuje chod a provoz městské policie, a řídí činnost a výkon služby strážníků. Obecní policie je tvořena zaměstnanci obce zařazenými do obecní policie, kteří splňují zákonem stanovené podmínky.

Obecní policie vznikla proto, aby byla nástrojem obce k zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku, které náleží do její samostatné působnosti a plní další úkoly, pokud tak stanoví zákon o obecní policii nebo zákon jiný. Pod pojmem „místní záležitosti veřejného pořádku“ je možno zařadit vše, co je v působnosti obce a je vyžadováno, aby ve veřejném zájmu bylo dodržováno. Proto sem mohou patřit i jiná jednání, která ještě nenaplňují skutkovou podstatu přestupků podle přestupkového zákona, ale mohou se teprve stát předmětem pro regulaci určitých pravidel chování (například problematika chování psů na veřejnosti apod.).

Obecní policie při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku a plnění dalších úkolů podle zákona o obecní policii nebo podle jiného zákona zejména přispívá, k ochraně a bezpečnosti osob a majetku, dohlíží na dodržování pravidel občanského soužití, přispívá v rozsahu stanoveném zákonem o obecní policii nebo jiným zákonem k bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích, odhaluje přestupky a jiné správní delikty, upozorňuje fyzické a právnické osoby na porušování obecně závazných právních předpisů a činí opatření k nápravě. (Souček, Stáňová, Linhart, 2005, s. 88)

Z této dikce lze odvodit, že to, co v některé obci již může veřejný pořádek narušovat, v jiné může být běžně tolerováno. Činnost obecní policie je koncipována jako činnost veřejně prospěšná, jejímž prostřednictvím obec zajišťuje klid a pořádek v rámci své působnosti, to znamená na svém katastrálním území. Zákon o obecní policii předpokládá, že úkoly obecní policie budou vymezeny v souvislosti se samostatnou působností obce, především při zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku. Přesto však nelze vyloučit, že se strážníci dostanou do situace, kdy bude nezbytné, aby plnili i další úkoly.

Proto zákon o obecní policii specifikuje, že obecní policie bude vedle zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku v rámci působnosti obce plnit i další úkoly, pokud tak stanoví zákon o obecní policii nebo zvláštní zákon. V tomto směru je neodmyslitelná spolupráce s policií, státními orgány a orgány územních samosprávních celků. Tuto spolupráci dokonce jednoznačně vymezuje zákon o obecní policii jako povinnost, a to v rozsahu, který stanoví zákon nebo zvláštní právní předpis. (Skarka, 2008)

Hlavním úkolem obecní policie je zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku osobami, které jsou morálně, mentálně a fyzicky způsobilé a které chápou svoje zaměstnání jako poslání – službu občanům obce.

Obecní a městské policie vznikly v roce 1991 jako úplně nové instituce. Proto nenavazují na odkaz minulosti a nemají zapotřebí procházet tak rozsáhlou reformou, kterou v současné době prochází policie České republiky. Od svého vzniku se dynamicky vyvíjí v reakci na aktuální společenské požadavky a potřeby ve svém regionu působnosti a na základě požadavků pro harmonizaci vztahu a zvýšení efektivity vzájemné spolupráce s Policií České republiky.

V současné době se projednává změna zákona č. 553/1991Sb. o obecní policii ve znění pozdějších předpisů, jehož novelizace vytváří doposud chybějící mechanismy a prostředky pro stanovení zásad a forem spolupráce obecní policie v oblasti zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku, a navazuje tak na právní úpravu obsaženou v novém zákoně o Policii České republiky.

Ochrana veřejného pořádku je důležitým úkolem, který je společný jak pro Policii České republiky, tak i pro obecní policii. Veřejný pořádek patří mezi jedny z hlavních chráněných zájmů společnosti. Veřejný pořádek přitom není v žádném právním předpise definován a patří mezi tzv. neurčité pojmy správního práva. *„Veřejným pořádkem je míněn ideální stav společnosti, který se vyznačuje řádem, bezpečností a klidem“*.⁵ Veřejný pořádek se také může chápat jako souhrn historicky ustálených a společností přijatých pravidel chování na veřejnosti. Tato pravidla chování mohou být obsahem právních norem, nebo se může jednat o pravidla, která vycházejí z obecné představy dobrých mravů a pokojného soužití ve společnosti. *„Je to v podstatě souhrn společenských vztahů, které vznikají, rozvíjejí se a zanikají na místech veřejných a veřejnosti přístupných. Jsou upraveny právními i neprávními normativními systémy a jejich zachování je významné pro zajištění klidného a bezporuchového chodu společnosti“*.⁶

Absence metodického usměrňování obecních policií ze strany Ministerstva vnitra se v praxi mj. projevuje i tím, že řada obecních policií, zejména po poslední novele zákona o obecní policii z roku 2002, zaměřuje svoje působení především na oblast provozu na pozemních komunikacích a nevěnuje se, na rozdíl od předchozího období, jiným, mnohdy důležitějším oblastem spadajícím do místních záležitostí veřejného pořádku. Pro ilustraci tohoto trendu lze uvést, že v roce 2006 strážníci v České republice odhalili 1 391 371

⁵ Pojem Veřejný pořádek, http://iuridictum.pecina.cz/w/Ve%C5%99ejn%C3%BD_po%C5%99%C3%A1dek ze dne 20.09.2011

⁶ Pojem Veřejný pořádek, <http://www.mvcr.cz/clanek/verejny-poradek.aspx> ze dne 22.09.2011

přestupků proti bezpečnosti a plynulosti silničního provozu, z nichž 808 147 projednali v blokovém řízení, zatímco všech ostatních přestupků odhalili pouze 384 334 a blokově jich projednali 149 264. Podobná situace existovala i v roce předchozím. Přitom důvody pro takový přístup, často uváděné zřizovateli těchto orgánů obce (např. získání finančních prostředků pro další rozvoj obecní policie) jsou liché, protože výnosy blokových pokut představují cca desetinu nákladů spojených s financováním obecních policií. Řešením výše uvedených nedostatků je, vedle jiných opatření, i definování působnosti a pravomoci Ministerstva vnitra (koordinační, dozorová a sankční) v předmětné oblasti.⁷

2.3. Prostředky prezentace policie a její preventivní činnosti

Komunikace je důležitá pro prezentaci organizace navenek i uvnitř, jakož i pro ovlivňování vnitřních a vnějších partnerů. Prostřednictvím komunikace vznikají záležitosti společného zájmu, které na jedné straně mohou zvýšit zájem, ale na druhé straně může dojít k redukci a zkreslení vnímaných možností. (*Kasper, Mayrhofer, 2005, s.232*)

Komunikace, jednání s lidmi, sociální styk je denní součástí našeho života. Na správném a úspěšném jednání s lidmi závisí do značné míry naše spokojenost a v mnoha profesích i pracovní úspěšnost. Komunikace spočívá ve sdělování informací mezi účastníky styku. Účastníci si vzájemně sdělují různá fakta, myšlenky, nálady, pocity a postoje. To co je sdělováno je klíčovým momentem sociálního styku a v reakci nálady utváří pocity a postoje.

Informace jsou předávány občanům prostřednictvím prostředků „médií“ masové komunikace. Druhy médií jsou: **masmédiá tištěná** (noviny, časopisy, knihy apod.) a **elektronická** (rozhlas, televize, internet, počítač, video aj.). (*Jiráček, Köpplová, 2007*), nebo osobně na přednáškách, besídkách či prezentačních akcích.

V rámci Policie České republiky zajišťuje komunikaci, navazování, udržování a optimalizaci vztahů policie s veřejností na základě spolupráce a vzájemného porozumění preventivně informační oddělení (PIO) neboli oddělení tzv. „*public relations*“. Činností pracovníků preventivně informačního oddělení je předávání aktuálních informací médiím a zodpovídání dotazů redaktorů, pro které zajišťují podklady pro jimi připravované články či reportáže. Informovat veřejnost o preventivních opatřeních, která směřují k zajištění jejich vlastní bezpečnosti, a to zejména s ohledem na aktuální vývoj kriminality. Oslovovat hromadné sdělovací prostředky v případech, kdy je vyhlášeno pátrání po hledaných či pohřešovaných osobách. Natáčet reportáže pro televize či rozhlasové vysílání a pořádání tiskových konferencí a tvorba internetových stránek, např. www.policie.cz. Důležitou oblastí činnosti preventivně informačního oddělení je i preventivní činnost, kdy dochází k

⁷ Zdroj: Důvodová zpráva Ministerstva vnitra České republiky k změně zákona o Obecní policii, 2007.

úzké spolupráci zejména se školskými institucemi. Jsou pořádány preventivní přednášky, besedy a akce na různá aktuální bezpečnostní témata jako jsou problematika drog, šikany, kyberšikany, kriminality a dalších, které se zaměřují na eliminaci těchto sociálně patologických jevů ve společnosti. V preventivních akcích se také nezapomíná ani na další rizikové skupiny, kterými jsou např. senioři. Při své činnosti policie využívá také prostředků masové komunikace jako je televize, tisk a internet, kterými jsou prezentovány její projekty a kampaně. Mezi mediálně velmi známé kampaně posledních let patří Pomáhat a chránit, projekty NEMYSLÍŠ, ZAPLATÍŠ, Stop domácímu násilí, Ajaxův zápisník, Žít a nechat žít, Kapsa, Zpackané životy, Nech mě bejt, Nutná obrana. Policejní práci také velmi dobře popisují televizní pořady Na stopě a 112 v ohrožení života a další. (<http://www.ks.sc/KancelarRS/pio> ze dne 8.10.2011)

Preventivně informační oddělení se samozřejmě snaží také o propagaci práce Policie České republiky. Podílí se na tvorbě preventivně informačních tiskovin, filmů, didaktických pomůcek a jiných materiálů využívaných při preventivní činnosti Policie ČR. Pracovníci tohoto oddělení také pořádají nejrůznější sportovně kulturní akce na úrovni samospráv, při kterých dochází k prezentaci činností Policie České republiky.

Základem práce Oddělení prevence obecních policíí je především vytváření programů, které mají za cíl reagovat na negativní vývoj trestné činnosti a specifické problémy města ve kterém působí, a tím snižovat míru závažnosti páchané kriminality a naopak zvyšovat pocit bezpečí občanů a snižování počtu těch občanů, kteří jsou kriminalitou ohroženi. Jednotlivé typy a úrovně celostátních preventivních programů, ať již v oblasti situační prevence, které znesnadňují páchaní trestné činnosti nebo sociální prevence, zaměřující se na rizikové skupiny obyvatel, jsou základním vodítkem vytváření dílčích projektů a stanovování strategie působení na jednotlivé cílové skupiny. Důležitou část prevence zde sehrávají i prováděné akce směřující k informování občanů o možnostech a způsobech ochrany před trestnou činností a dalšími negativními vlivy. Děje se tak formou pořádání různých besed a přednášek v mateřských, základních a středních školách, klubech důchodců nebo v jiném společenství seniorů. Jejich cílem je seznámení dětí, mládeže a seniorů s činností městské policie, zvyšování jejich právního vědomí a informování o možnostech bezpečného chování a o mnohém nebezpečí, se kterým se děti i dospělí mohou setkat.

Všechny akce, při kterých dochází k prezentaci činností policie, jak Policie České republiky, tak obecních policíí, a ke vzájemnému setkávání s veřejností, přispívají k vytváření její image a v konečném důsledku velmi silnou měrou ovlivňují vztah veřejnosti k policii. Policie touto činností také sehrává důležitou roli a pozitivně ovlivňuje a napomáhá při výchově občanů k dodržování právních norem a zákonů.

Proto je velmi žádoucí a potřebné, aby se tyto akce konaly pravidelně a za široké účasti občanů. Policie si tak získává větší respekt a důvěru veřejnosti, neboť ji lépe zná a lépe zrcadlí její názory, potřeby a zájmy.

3. FAKTORY ZVYŠUJÍCÍ DŮVĚRU V POLICII

3.1. Reforma policie

Je pravidlem, že když chce jakákoliv společnost něčeho dosáhnout, někam dojít, musí mít vedení představu o tom, kam chce dojít. Bez této představy bude organizace bloudit a přešlapovat na místě. Vedení si tedy stanoví vizi organizace. Vize je zásadní v tom, že dává celé organizaci směr jejího působení, její předvídatelnost. V podstatě vychází z její činnosti a veškeré své činnosti zase zpětně ovlivňuje, odvíjí se od ní vše ostatní. Poslání určuje smysl existence společnosti. Cestu, kterou se společnost snaží dopracovat naplnění své vize, plní určité poslání, které se od vize odvíjí. Protože její poslání i vize jsou specifické, je nutné stanovit i kulturu (identitu i image) organizace, se kterou se ztotožní každý pracovník organizace a přijmou jí i vně organizace. Firemní kulturou dává organizace najevo, jaké hodnoty přijala za své a jaké standardy bude garantovat i směrem ke svému okolí. Projevuje se ve vztazích uvnitř i vně organizace a v chování jejích pracovníků. Firemní kultura by vždy měla být v souladu s cíli organizace.

Pokud jsou v organizaci tyto základní věci stanovené, jasně deklarované, vedení i zaměstnanci se s nimi ztotožní, vzniká atmosféra důvěry a vzájemné soudržnosti a sounáležitosti, hrdość příslušnosti k organizaci. Tím se organizace stává důvěryhodnější i pro své okolí. (Covey, 2006, str 308-310)

V roce 1990 byla zahájena reforma veřejné správy, která představuje komplexní změnu celého jejího systému. Cílem reformy je v maximální míře odstranit dosavadní nedostatky ve výkonu veřejné správy a přiblížit ji občanům. Obecně lze rozdělit veřejnou správu na státní správu a územní samosprávu. Státní správa je řízena a zřízena zákony (zákonné normy) schválenými Parlamentem, ale také vyhláškami (podzákonné normy) jednotlivých resortů. Tyto stanovují její pravomoci, činnost a opodstatnění. Financování činností orgánů státní správy a jejich provoz je realizován přímo ze státního rozpočtu. Policie patří samozřejmě do státní správy. Tím, že je v podstatě řízena Parlamentem se dá v podstatě říct, že je řízena občany. Z toho zjednodušeně vyplývá, že by měla dělat to, co si občan přeje. Měla by analyzovat potřeby občana a těm se přizpůsobovat.

Ministerstvo vnitra České republiky na základě závěrů jednání Výboru pro bezpečnost, Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky z 11. září 2008, zpracovalo materiál nazvaný „Reforma Policie České republiky – služba v nových podmínkách“. Předmětný materiál podává ucelený přehled zejména o nástrojích a cílech reformy a pomocí konkrétních dat popisuje i její organizační, ekonomické a personální výstupy. Reforma byla předložena na přelomu let 2008/2009. Dne 1. ledna 2009 vstoupila Policie České republiky do tzv. transformační fáze reformy a začala svoje činnosti plnit v úplně nových pracovních podmínkách, jako jsou: nová právní úprava, nové služebny, nová auta, nová zákonná oprávnění, atd. (zdroj: REFORMA POLICIE ČR služba v nových podmínkách, PP PČR, 2009)

Cílem reformy Policie České republiky je dosáhnout, aby policie byla:

- důvěryhodná, vnímaná občany jako partner, pomocník a ochránce
- policisté hrdí na svou příslušnost k policejnímu sboru a na svou práci
- schopna zajistit bezpečí pro občany
- schopna zajistit dobré pracovní podmínky pro policisty

Reforma Policie České republiky je postavena na deseti základních pilířích legislativní a nelegislativní povahy:

1. **Působnost a pravomoci** Policie České republiky a dalších subjektů podílejících se na zajišťování vnitřní bezpečnosti státu. Snaha o omezení “nepolicejních činností“, které policie dnes vykonává. Možnosti zapojení jiných subjektů do odpovědnosti za veřejný pořádek a bezpečnost (samospráv, občanů, poradců hromadných akcí, provozovatelů kritické infrastruktury, atd.).

2. **Policie - partner** dalších orgánů státu, územních samosprávných celků a zejména veřejnosti. Územní členění policie a územní členění samosprávy, soudů a státních zastupitelství a nastavení vzájemné spolupráce. Společné prvky nového územního členění. Kraj a veřejný pořádek. Obec a místní záležitosti veřejného pořádku. Vztah policie k veřejnosti.

3. **Ekonomické postavení policie.** Větší ekonomická samostatnost Policie České republiky a jejích organizačních součástí, to znamená krajských správ a útvarů s celorepublikovou působností.

4. **Vnitřní a vnější kontrola.** Nová struktura a uspořádání vnitřní a vnější kontroly, nastavení účinných kontrolních mechanismů, mezi které patří také varianta mimoresortního kontrolního útvaru.

5. **Vzdělávání policistů** - klíč k profesionalitě. Cílem je vytvořit jednotný systém vzdělávání pružně reagující na potřeby praxe, který bude vychovávat policejní odborníky, schopné manažery a zajistí přenos nejnovějších světových poznatků na své absolventy.

6. **Služební zákon** - práce s lidmi. Nová systemizace služebních a pracovních míst. Zeštíhlení objemu vedoucích pozic a jejich zpřehlednění. Obsazení pozic schopnými policisty ovládající danou problematiku.

7. **Projekt P 1000** - vstřícná tvář policie. Zaměření na vstřícný přístup policie k občanům a vytvoření stavu důvěry v ní. Moderně vybavené policejní služebny, ve kterých se občanům dostane pomoci a informací na úrovni, kterou právem očekává.

8. **Nová struktura neuniformované policie.** Zřízení Národního kriminálního úřadu Policejního prezidia České republiky, zřízení analytických pracovišť služby 22 kriminální policie, spolupráce na elektronizaci trestního řízení, odstraňování duplicit v činnostech útvarů a jejich působnosti i v řídicích funkcích.

9. „**Dost bylo papírů**“. Tato část reformy se zabývá policejní informatikou a možnostmi jejího využití v trestním řízení tak, aby pomohla policistům při administrativní práci a odstranila zbytečné časové průtahy.

10. **Debyrokratizace**. Velmi důležitá část policejní praxe se odráží ve stylu policejní práce a způsobu řízení policistů. V současné době velmi vysoký počet interních předpisů, by měl být nahrazen jednoduchým a přehledným souborem. (zdroj: *Pilíře reformy*. <http://www.Policie.cz/clanek/pilire-reformy-468615.aspx>.)

Záměrem reformy policie je z policie udělat organizaci hodnou důvěry. Reorganizovat své personální stavy vzhledem bezpečnostní situaci a dostat do přímého výkonu co nejvíce policistů. Policejní útvary budou i nadále působit v místech dnešních okresních ředitelství. Servisní, podpůrné a logistické činnosti zajišťující vnitřní chod policejní organizace, budou nově s menším počtem pracovníků zajišťovány z kraje (např. ekonomika, personalistika).

Cílem reformy policie je plně využít potenciál, který policie má. Především ve svých lidech. Policie má za sebou již bezmála dvacet let práce v demokratické společnosti a nechybí jí ani zkušenosti s tím, jak to chodí v zahraničí. Pro policii přišel čas se ohlédnout, vše vyhodnotit a přetvořit se v moderní sbor odvádějící vysoce profesionální službu veřejnosti, schopný reagovat na výzvy v rychle se měnícím světě. Reforma má za úkol dosáhnout stavu, kdy se každému policistovi vyplatí na sobě pracovat, vzdělávat se a své znalosti a dovednosti zúročovat ve prospěch celého týmu, ale zejména ve prospěch občana. Na druhou stranu zajistit, aby k takovému pracovnímu nasazení měli policisté odpovídající podmínky, aby mohli být hrdi na svou uniformu, na to, že pracují pro Policii České republiky, aby dny a noci ve službě, nemuseli trávit v ostudném pracovním prostředí a jezdit v deset let starých vozech. U policie slouží obrovské množství těch, kteří v sobě mají sílu a potenciál se rozvíjet. Právě na tyto policisty se spoléhá, bude jim dána příležitost současný stav změnit. Reforma policie je nutná k tomu, aby naplňovala očekávání veřejnosti a mohla plnit ty nejnáročnější úkoly.

Reforma se zaměřuje i na preventivní působení policie. Policie se samozřejmě věnuje preventivním aktivitám i dnes, nicméně je prevence brána stále mnoha policisty pouze jako činnost Preventivních informačních skupin, tedy jako činnost doplňková, okrajová. Nové trendy, které Reforma do práce policie zavádí, a které mají policii pomoci v přeměně v moderní sbor, však přisuzují prevenci jednu z primárních rolí v boji s kriminalitou. Touto prevencí je míněn obecný přístup k ochraně bezpečnosti osob a majetku a veřejného pořádku. Jde o to, že je v zájmu policie problémům spíše předcházet, než je muset zpětně řešit. Právě proto má takový význam co nejsilnější přítomnost uniformovaných policistů v ulicích, co největší proaktivní vyhledávání trestné činnosti oproti pouhému řešení nápadu trestných činů. Je to také otázka hospodárnosti. Pokud budou policisté předcházet trestným činům, méně tzv. „člověkohodin“ vynaloží na sepisování úředních záznamů, vyplňování výkazů, statistik a samozřejmě na vyšetřování trestné činnosti. Prevence jde ruku v ruce se zaváděním principu Community Policing (bude hovořeno dále), což je styl policejní práce založený na místní znalosti prostředí a

komunikaci s lidmi. Právě intenzivní komunikace a spolupráce s lidmi v místě a se samosprávou policii pomáhá v plnění jejích úkolů: dává přístup k informacím od místních lidí, umožňuje rozumět lokálním bezpečnostním problémům a razantně zvyšuje míru pomoci, kterou jsou lidé ochotni policii poskytnout.

Otázkou je, jak udržet pozitivní vysokou důvěru v prostředí reformy. V období každé reformy kultura jakékoliv společnosti upadá, přestanou se respektovat principy, lidé se přestanou podílet na chodu organizace, nemají informace nebo je mají nedostatečné a nevědí, co mohou očekávat. Nevědí, na jakých kriteriích se bude dále rozhodovat. Nechápu aspekty vývoje a situaci organizace. V této situaci je důležitá otevřená komunikace a dostatek jasných a srozumitelných informací. (Covey, 2006, s. 308). Důvěra je o lidech. Organizace si může vytvořit důvěru pouze tehdy, když důvěryhodní lidé pracují v souladu s hodnotami, k nimž se organizace hlásí.

„ Získat si důvěru je větší kompliment, než získat lásku.“

(George MacDonald in Covey 2006, s. 308)

3.2. Model EFQM v prostředí policie

Jednou ze základních činností k zefektivnění funkce organizace je zmapování klíčových procesů a určení klíčových výsledků (ovšem ve všech svých základních činnostech). Tím, že nejsou tyto procesy určeny, ani hodnoceny, nejsou zde ani výkonnostní kritéria klíčových procesů a nedochází k jejich systematickému přezkoumávání. Pro realizaci reformy policie byl zvolen nejpoužívanější nástroj svého druhu, Model EFQM.

Model slouží k systematickému a trvalému přezkoumávání kvality organizace a to od vedení, přes strategická rozhodnutí, zaměstnance, financování až po klíčové výsledky. *„Model excellence EFQM velice zjednodušeně řečeno, je fiktivní organizace vytvořená na základě praktických zkušeností. Na tvorbě této organizace se podíleli nejlepší manažeři, nejvýznamnějších společností celé Evropy a vložili do ní své praktické zkušenosti. Ucelili tedy do jediného dokumentu (který je pravidelně aktualizován) soubor podmínek, při jejichž dodržování se organizace stane skutečně excelentní. Model je tedy jakýsi ideál, vzor, k němuž se každý snaží maximálně přiblížit.*

Popíše-li tedy jakákoliv organizace svoji činnost dle kriterií modelu (jaký je v organizaci systém vedení a řízení, jaké jsou strategie organizace, jak pracuje se zaměstnanci, financemi, jak jsou nastaveny procesy v organizaci, jak jsou spokojeni naši zákazníci, zaměstnanci a nakonec i celá společnost), může pak, při porovnání své „Sebehodnotící zprávy“ (své organizace) s Modelem excellence EFQM, velice snadno

zjistit, na které oblasti se musí zaměřit, aby se začala zvyšovat její kvalita“. (zdroj: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rsatlantic/data/files/ulefqm.html>, ze dne 20.12.2011)

Důkazů o funkčnosti Modelu je celá řada, ale tím nejpřesvědčivějším je skutečnost, že jej užívají např. Volkswagen, KLM, Robert Bosch, Elektrolux, u nás Škoda Mladá Boleslav, T-mobile, a v našem oboru Britská policie (jeden z nejuznávanějších policejních sborů na světě) anebo Holandská policie. *„Holandská policie dokázala za 8 let užívání modelu posunout vnímání policie v Holandsku od názoru „Na co my vlastně tu policii potřebujeme, když jen pořád něco sepisuje a nic neřeší“, až k tomu, že je respektovaným a uznávaným policejním sborem“.* (Zdroj: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rsatlantic/data/files/ulefqm.html> ze dne 20.12.2011). Model kvality řízení je projekt vhodný pro jakoukoli firmu, která chce nejen svým zákazníkům, ale i svým zaměstnancům, poskytnout co nejlepší služby i zázemí. Je tedy vhodným modelem také pro policii, jejímž hlavním úkolem je zajistit bezpečnost občanů na odpovídající úrovni.

Model EFQM byl do praxe zaveden Rozkazem policejního prezidenta č. 100/2004. Model představuje komplexní analýzu organizace a všech jejích procesů a činností, kterou nemůže poskytnout žádný statický model systému managementu jakosti podle ISO norem. Model EFQM umožnil odhalit oblasti pro zlepšování v organizaci a ještě lépe využít silné stránky organizace. Výsledky jsou stále předmětem opakovaného přezkoumávání z hlediska jejich adekvátnosti a efektivnosti. Zavádění modelu je běh na delší trať. Výsledky se nedostaví hned, ale třeba až za pár let. Přitom jaké oblasti pro zlepšování si organizace stanoví jako priority, záleží na jeho vrcholovém managementu a souvisí s vizí, posláním a strategií organizace. Model EFQM umožňuje při každoročním sebehodnocení vyškolenými hodnotiteli srovnávat, čeho organizace za rok dosáhla a současně se srovnávat s konkurencí i s partnery. Na vrcholovém managementu organizace záleží i to, jaké projekty z akčního plánu na zlepšování a rozvoj silných oblastí organizace bude s ohledem na disponibilní zdroje a své priority řešit dříve, a které později.

Zavedením modelu EFQM do systému řízení Policie ČR dochází k přechodu od „tradiční“ služby státu, ke službě občanům. Model EFQM se tak stal pro policii cestou kvalitní a profesionální nabídky služeb občanovi a společnosti s cílem stát se uznávanou a respektovanou službou společnosti. (zdroj: *Implementace EFQM v Policii*, portál PP ČR, <http://web.ks.sc/joomla12/index.php?option=comcontent&task=view&id=38 &Itemid=80>, ze dne 20.12.2011).

3.3. Management v prostředí policie

Vedení a řízení je promyšlený a cílevědomý funkční proces působení orgánů vedení (řízení) na podřízené řídicí stupně, zaměřený na efektivní splnění stanovených úkolů. Funkce vedení a řízení spočívá v provádění opatření v personálních oblastech, výzbroje (vybavení, zařízení), komunikačních prostředků a zařízení, spojení, styčných činností a postupů využívaných velitelem⁸ v plánování, řízení, koordinování a kontrole sil ke splnění úkolů v rámci policejní akce nebo při společném zákroku v rámci integrovaného záchranného systému (dále jen IZS). Cílem a hlavním měřítkem úspěšnosti vedení a řízení je efektivní splnění vymezených úkolů silami, které jsou danému veliteli podřízeny. (Vejmelka, Mrázek, Urbánek, 2006)

Manažerem ve státních organizacích se chápe každý vedoucí pracovník, kterému jeho pravomoci vyplývají ze zastávaného pracovního místa, jež vychází ze stanovené organizační struktury organizace. Prioritní činností všech manažerů je splnění požadovaných úkolů na konkrétní manažerské pozici organizace za využití všech zdrojů, které mají k dispozici, a to hlavně zdrojů lidských (podřízených pracovníků). V rámci velmi uplatňované koncepce řízení pracovního výkonu mají manažeři povinnost řídit pracovní výkon svých podřízených zaměstnanců a též ho následně hodnotit.

Úloha manažera je rozhodující pro úspěšné vedení a řízení organizace. Manažer vytváří a udržuje pozitivní prostředí. Aktivní vedení lidí je založeno na hodnotách, vlastnostech a dovednostech manažera. Součástí prostředí vedení lidí musí být jeho styl a filozofie vedení. Organizace, kterou vede, se jeho stylu vedení přizpůsobí. (Bartošová, 1999)

Tito manažeři v organizaci by měli mít pro výkon své profese požadované manažerské kompetence (schopnosti, znalosti a dovednosti), které mohou a dokážou efektivně využít. Mezi nejdůležitější kompetence se můžou řadit:

1. **Kompetence odborné** jako jsou, schopnost řídit a vést, schopnost efektivně komunikovat, schopnost delegovat úkoly, schopnost pozitivního, systémového myšlení a zdravé sebereflexe, schopnost poskytovat celkový obraz organizace, schopnost zadávat práci podřízeným a vyhodnocovat její plnění, schopnost přijímat odpovědnost, schopnost týmové práce a její řízení, schopnost dokončovat přidělené úkoly, schopnost účinně motivovat podřízené pracovníky, schopnost vybrat styl, který vyhovuje schopnostem a vyspělosti vedených lidí, schopnost trvalého vzdělávání a osobního růstu, schopnost přerozdělovat zdroje organizace, schopnost prosazovat potřebné změny.

⁸ U policie se užívá označení velitel, namísto manažer, a to v souvislosti s normativní úpravou k činnostem Policie ČR. Pro názornost lze použít Závazný pokyn policejního prezidenta č. 10/2009, kterým se stanoví postup Policie České republiky při zajišťování vnitřního pořádku a bezpečnosti v souvislosti s pořádáním shromáždění nebo jiných akcí s účastí většího počtu osob, kde se hovoří pouze o veliteli.

2. **Kompetence sociální** patří sem například, schopnost sociální interakce, schopnost kultivovat firemní kulturu, vytvářet pozitivní atmosféru na pracovišti, schopnost empatie, obratnost ve společenském styku.

3. **Kompetence etická** tady můžeme uvést, schopnost být morálním vzorem, zastávce dodržování etického kodexu organizace.

4. **Kompetence výkonnostní**, mezi které patří například, fyzická a mentální kompetence, schopnost dlouhodobě poskytovat vysoký pracovní výkon, schopnost obnovovat síly („dobíjení baterií“). (Mládková, Jedinák, p. 2009, s. 71)

Manažer musí poskytovat podřízeným potřebné informace, řešit interpersonální vztahy, pracovní problémy, musí s lidmi komunikovat, umět vést své podřízené a účinně je motivovat. Kromě toho využívá ve své činnosti další manažerské dovednosti, jako jsou: **technické dovednosti**, které se vyznačují tím, že manažer umí používat specifické znalosti, techniky, metody, postupy pro realizaci výkonných činností a procesů, a **koncepční dovednosti**, které představují vidění společnosti jako systém procesů, které je třeba usměrňovat k dosažení strategického cíle. Manažer s těmito dovednostmi umí koordinovat podstatné procesy organizace. Jeho koncepční dovednosti rostou s úrovní managementu organizace. (Bartošová, 1999)

Cílem vedení policie a to jak Policie České republiky, tak obecních policií je usilovat o trvalé zvyšování kvality práce, a to informovaností, školením a vzděláváním všech pracovníků, a pozitivně je tak orientovat na klientský servis občanovi. Přestože zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, explicitně stanovuje minimální stupeň vzdělání při ustanovení na dané služební místo, nevyžaduje však při ustanovení na služební místo vedoucího pracovníka manažerské kompetence. Proto je speciální pozornost vedení věnována systému celoživotního vzdělávání manažerů. Výkon manažerských činností se musí přizpůsobit novým trendům a měl by opustit tradiční příkazovací styl řízení pracovníků a posunout pracovní vztahy „nadřízený-podřízený“ co nejvíce do polohy participativní spolupráce (pokud to výkon služby umožní).

Průměrně na jednoho policejního velitele u Policie České republiky připadá osm podřízených policistů. Nadbytek vedoucích vede k tomu, že v některých případech má jeden velitel v hierarchii pod sebou dalšího velitele a ten je teprve faktickým velitelem řídicím větší skupinu osob. Takovýto systém je zbytečný drahý, znemožňuje efektivní rozhodování a velení, podporuje tendenci rozměňovat odpovědnost na více osob a tím brání i jejímu vymáhání. Lidé, kteří tzv. velí, poté chybí především ve výkonu a odčerpávají finanční prostředky za práci, kterou je schopen zvládnout jeden člověk.

Současná struktura systemizovaných pracovních míst neodpovídá reálným potřebám každodenní policejní práce. Zejména neumožňuje pružné reagování na situace vyžadující, na jedné straně jednoduchou velící strukturu a na druhé straně dostatečnou koordinaci, metodické vedení a kontrolu práce jednotlivých podřízených článků ze strany nadřízených článků struktury.

V současné době se realizují změny v organizační struktuře Policie České republiky. Vychází se přitom z obecné zásady nestanovit organizační strukturu policie podrobně, ale vymezit její základní prvky. Zeštíhlení velící struktury umožní jednak posílit výkonné útvary policie, jednak zjednoduší a zrychlí rozhodovací procesy v policii. Uvědomělé motivované a hlavně kvalitní vedení je v prostředí policie cestou, jak vytvořit příznivý fungující systém. Svým příkladem motivovat řízené pracovníky, kteří k svým nadřízeným budou přistupovat s přirozeným respektem a důvěrou. Důvěra uvnitř policie je základem pro vytvoření vzájemné důvěry mezi policií a občany.

3.4. Sociálně psychologický profil policisty

Řada našich občanů si myslí, že práce policisty je poměrně snadná a že k ní stačí se do policie přihlásit, obléci uniformu a jen tak volně se pak v pracovní době procházet po městě či kraji. Tak to možná vskutku navenek vypadá, ale realita policejního života je zcela jiná.

Přihlásit se k policii může sice skutečně každý, ale ne každý může být přijat. To proto, že povolání policisty patří mezi povolání úzce výběrová a budoucí policista musí splňovat celou řadu náročných kritérií, která k výkonu řady jiných povolání potřeba nejsou. Přesto, že zákon⁹ k podmínkám přijetí do služebního poměru policisty uvádí jen naše státní občanství, bezúhonnost, určité kvalifikační předpoklady (středoškolské vzdělání ukončené maturitou) a fyzickou, zdravotní a duševní způsobilost pro výkon policejní služby, skrývá se za tímto výčtem poměrně náročný průzkum celé osobnosti budoucího policisty.

Obecný profil by se dal charakterizovat následujícími osobnostními kvalitami (resp. psychologickými kritérii)¹⁰:

- 1) **Sociální schopnosti** a předpoklady pro vytváření dalších dovedností s odpovídajícím vztahem k lidem (ochota spolupracovat, snášet usměrňování s dávkou určité slušnosti a taktosti bez větší submisivity, tj. závislosti na sociálním okolí).
- 2) **Průměrné a vyšší IQ obecné inteligence** (vliv genetického, tj. vrozeného aspektu s důrazem na schopnost správně pracovat se všeobecnými a abstraktními pojmy podle logických zákonů, tvořit soudy a úsudky).
- 3) **Mít příznivé sociální zázemí** (jak v nukleární, tj. primární rodině, tak i v současné rodině a v současných vztazích, vyrovnanost s problémem autority).

⁹ Zákon č. 361/2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §13,

¹⁰ z odborného časopisu České vězeňství 03/2005, str. 16, dostupné na http://www.vscr.cz/client_data /1/user_files /19/file/PDF/Ceske%20vezenstvi/2005/cv03-2005.pdf, ze dne 16.11.2011

- 4) **Emoční rovnováha** (nepodléhat emociogenním tlakům a účinkům okolí, uplatňovat rozvahu a klid bez anxiозitních, tj. úzkostných znaků).
- 5) **Odolnost v zátěžových situacích** (vykazovat zdravou míru frustrační i stresové tolerance vůči různým situačním tlakům).
- 6) **Seberegulace** (umění se ovládat) a schopnost nést zodpovědnost.
- 7) **Bezagrese** (i ve zjemnělých formách, jako je např. přílišná kritičnost, hádavost, nadměrná ironie apod.).
- 8) **Absence patologických znaků** (tj. bez příznaků depresivních sklonů, neurotičce apod.).

Jaromír Škopec ve svém článku v časopise Vězeňství (03/2005, s. 17), uvádí fakt, že skutečný osobnostní profil uchazečů, kteří se hlásí do služebního nebo pracovního poměru, bývá jiný. V posledních pěti letech se hlásili uchazeči, kteří bez rozdílu věku a pohlaví uvedená psychologická kritéria nesplňovali. Také častěji přicházeli uchazeči, kteří možnost pracovat v policejním sboru brali jako poslední šanci, když nikde jinde jinou práci nesehnali. ((viz. náborová kampaň Policie ČR „Pomáhat a chránit“. Výsledkem této náborové kampaně bylo k 30.11.2008, 368 770 přístupů na web, 14 087 hovorů na zelenou náborovou linku a 20 735 vyplněných formulářů zájemce o práci). (zdroj: http://www.k.s.sc/Kancela_RS/pio/pomahatachranit/ ze dne 8.10.2011))

Policista by měl být svým spoluobčanům vždy příkladem a měl by se vyvarovat všeho, co by mohlo jeho pověst v očích veřejnosti ohrozit. I v občanském životě by si měl přátele vždy pečlivě vybírat, neměl by se nechat nikým a za žádných okolností uplácet, či dokonce jakékoliv pozornosti o kohokoli vyžadovat. Měl by být vždy čestný, ve službě nekompromisní, ale zároveň spravedlivý a nikomu nestranící a vždy by měl vědět, co a také komu může říci a naopak co nikdy, právě proto, že je policistou, říci nesmí. Jen tak může řádně plnit své úkoly a budit důvěru v občanech.

Je dobře, když si policista po čase uvědomí, že by měl být nejen dobrým právníkem, psychologem, pedagogem i hercem, ale hlavně dobrým člověkem, který je u policie právě proto, aby lidem pomáhal. V jednání každého policisty se totiž zrcadlí obraz policie jako jednoho z nejvýznamnějších mocenských orgánů státu a často je také podle jediného většinou však negativního projevu určitého policisty hodnocena policie celá. (Němec, 1996, s.156).

3.5. Vzdělávání policistů a služební příprava policistů a strážníků

Práce u Policie České republiky nebo u obecní policie je službou občanům, která musí být založená na kvalitní přípravě. Policista (strážník) musí být vysoce profesionální, kvalifikovaný, ale také disponující vysokým etickým standardem a dostatečnou erudovaností. Prosazování zákona není povolání, kde by se pouze aplikovala ustálená řešení na standardní problémy, objevující se navíc v pravidelných intervalech. Jde spíše o dovednost vyžadující, aby policista i strážník dobře rozuměl literě zákona a dokázal ji aplikovat v praxi.

Základním úkolem a posláním Policie ČR je tedy poskytování služeb v oblasti bezpečnosti všem občanům s cílem, aby tyto služby dosahovaly předepsanou kvalitu. Jedním z velmi účinných nástrojů, jak toho dosáhnout, je mít v rámci celé organizaci takové příslušníky, kteří se chtějí celoživotně vzdělávat a zároveň mít rozpracován systém vzdělávání, na který můžeme nahlížet z více pohledů. A to z pohledu formování pracovních schopností policisty, z pohledu systematického procesu vzdělávání příslušníků Policie ČR, z pohledu vztahů procesu vzdělávání a rozvoje k ostatním personálním činnostem (viz. obrázek).



(Zdroj: Komparace vzdělávacích potřeb příslušníků Policie České republiky, Ján ŠUGÁR, oddělení vzdělávání a rozvoje, PA ČR v Praze)

Vzdělávání příslušníků Policie ČR má strategický charakter vycházející z filozofie, že nejefektivnějším vzděláváním pracovníků v organizaci je dobře organizované systematické vzdělávání. Je to neustále se opakující cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující cíle strategie vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání. (Šugár, Jedinák, 2009)

System policejního vzdělávání je řízen Odborem vzdělávání a správy policejního školství v úzké spolupráci s Odborem vzdělávání Ředitelství pro řízení lidských zdrojů PP ČR. Zastřešuje jej 5 škol se statutem vyšší policejní škola - v Praze, Brně, Jihlavě, Pardubicích, Holešově a 1 školské účelové zařízení v Praze – Ruzyni. Policejní akademie ČR, která je vysokou školou sloužící k dosažení stupně vzdělání ve studijním programu „Bezpečnostně právní studia“ a „Bezpečnostní management“ v bakalářském programu, dále umožňuje magisterské a doktorandské studium.

Školy zajišťují nástupní odbornou přípravu, další specializační profesní přípravu policistů ve výkonu služby, vyšší a střední odborné vzdělání v celé šíři. Jazykovou přípravu policistů a další profesní přípravu policistů ve výkonu služby, v místě pracovního zařazení.

Náplň vzdělávání klade důraz na komunikační dovednosti, zvyšování právního vědomí, zvyšování psychické odolnosti a zkvalitňování dovedností v používání donucovacích prostředků a služební zbraně.

Filosofie vzdělávání policistů je postavena na čtyřech pilířích, **policejní práce** = služba občanům (zákaznický princip), **nová image policisty** (profesionalita, motivace, vysoký etický standard), **kompetenční přístup ve vzdělávání**, a **spoluodpovědnost policistů za odbornou připravenost k výkonu služby**.

Základní principy systému vzdělávání policistů jsou, rovný přístup do systému pro všechny policisty. Obsah, formy a metody přípravy vycházejí z objektivizovaných a závazně stanovených požadavků na výkon konkrétních činností stanovených pro zastávanou funkci. Přenos požadavků policejní praxe a zainteresovaných stran do vzdělávacích programů. Systém ověřování kvality a efektivity vzdělávacích. Přenos nejnovějších poznatků z výkonu policejních činností do policejních škol MV. Vytvořeny podmínky pro vyžadování osobní odpovědnosti policisty za připravenost k výkonu služby, včetně zavedení motivačních prvků. Systém vzdělávání je provázán se systémem personální práce. Vzdělávání policistů s využitím resortní školské soustavy, policejních výcvikových zařízení a subjektů, mimoresortních vzdělávacích zařízení, zahraniční spolupráce, distančního vzdělávání a informačních technologií.

System vzdělávání zahrnuje kvalifikační přípravu, která obsahuje studium k získání stupně (a oboru) vzdělání (§ 19 odst. 2 a 3 zákona), studium k získání zaměření vzdělání (§ 19 odst. 4 zákona), studium k získání dalšího odborného požadavku podle § 19 zákona (jedním z kvalifikačních kursů je i základní odborná příprava), studium ve specializační přípravě, která poskytuje kvalifikaci v režimu § 45 odst. 2 písm. b) zákona k vybraným činnostem, další odbornou přípravu, která zahrnuje systém i služební přípravy, přípravu na vykonání služební zkoušky a systém manažerského vzdělávání¹¹.

Vzdělávací programy se vytváří na základě profilu absolventa, přesně definujícího, jakými **kompetencemi** (znalostmi, dovednostmi, postoji, návyky) má být vybaven

¹¹ Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů

policista. Je zajištěna flexibilita a aktuálnost vzdělávacích programů, uspokojení potřeb výkonu. Zásadní důraz je kladen na integraci vzdělávání, blokovou výuku, změnu pojetí diagnostiky. Aplikace nových vzdělávacích forem a metod, zejména praktických cvičení a modelových situací. Hodnocení vzdělávacího procesu je součástí každého vzdělávacího programu. Pojetí ZOP je úzké sepětí s praxí, integrace výuky, modelové situace. (Zdroj: *Systém policejního vzdělávání, portál PP ČR, <http://web.mv.cz/ovsps/skoly.htm>, ze dne 20.12.2011*)

Cílem vzdělávacího programu po policejní management je na základě kompetenčních modelů tří kategorií managementu (top, střední, základní) prohloubit znalosti managementu v systému řízení kvality Policie ČR, manažerských dovedností, metod, stylů řízení, nástrojů a technik, prostřednictvím manažerského vzdělávání optimalizovat řídicí procesy v Policii ČR a stále nastavovat předpoklady pro hodnocení managementu ve vazbě na klíčové zákazníky na základě vyhodnocování zpětné vazby k jednotlivým kurzům a individuálního požadavku probíhá proces sebevzdělávání manažerů Policie ČR za účinné podpory psychologických pracovišť Policie ČR, v rámci systému manažerského vzdělávání dochází i k rozšíření měkkých manažerských dovedností (komunikativní a rétorické dovednosti, sebekritičnost, práce v týmu, efektivní řízení času, schopnost vyjednávat a řešit konflikty, empatie) v organizacích resortu MV.

Vzdělávání strážníků je povinností obce vyplývající ze zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, která v § 4d jednoznačně určuje, že obec je povinna zabezpečit školení pro své čekatele a strážníky ve specializovaném školicím zařízení s akreditací ministerstva školství. Tuto povinnost mají i obce, které mají zřízenou obecní policii, ale nejsou schopny ze svého rozpočtu vést provoz školicího zařízení. Strážníci a čekatele z různých regionů, kteří se připravují na zkoušku strážníka či se zdokonalují ve znalostech právních norem nebo taktiky provádění zákroků, jsou vysíláni obcemi do školicích středisek ve větších městech. (např. v Praze, Brně, Ostravě, apod.)

Všichni nově přijatí čekatelé absolvují tzv. rekvalifikační kurz, jehož úkolem je teoreticky i prakticky co nejlépe připravit absolventy na výkon oprávnění a povinností v intencích příslušných právních norem.

Kurz trvá 12 týdnů a dle současných učebních osnov představuje délka studia cca 454 vyučovacích hodin. Účelem kurzu je především umožnit absolventům orientaci v systému českého právního řádu. Hlavními předměty jsou zákon o obecní policii a přestupkové a trestní právo. Následují jednotlivé odborné předměty jako je doprava, správní právo, kriminalistika, zákon o obcích, shromažďování, psychologie, taktéž se probírají základy ústavního práva, živností či vyhlášky a nařízení obcí. Zvládnutí této právní teorie je neodmyslitelnou součástí, která bude strážníky provázet po celou dobu jejich působení ve výkonu služby.

Po zvládnutí příslušné legislativy následuje nácvik v používání donucovacích prostředků a sebeobrany. Výuka je vedena tak, aby se čekatelé naučili adekvátně reagovat a zvládat útoky, ke kterým v praxi nejčastěji dochází a také spolupracovat mezi sebou v

hlídce. Kurz sebeobrany je zakončen závěrečným přezkoušením. Je důležité zájemce o povolání strážníka naučit správné volbě a použití donucovacích prostředků – a to jak z hlediska přiměřenosti, oprávněnosti tak z hlediska dosažení sledovaného účelu.

Další důležitou kapitolou v přípravě na profesi jsou zbraně a jejich používání. Absolventi musí zvládnout střelbu a získat zbrojní průkaz. Střelecká příprava je jednou z nejdůležitějších v rámci rekvalifikačního kurzu a to především proto, že použití zbraně proti osobě je jedním z největších zásahů do práv a svobod osoby občanů. Pro naprostou většinu nováčků je rekvalifikační kurz vůbec jednou z prvních zkušeností v kontaktu se zbraní a se střelbou samotnou. Je tedy třeba ihned v začátcích vypěstovat v budoucích strážnících odpovídající návyky spojené se střelbou a použitím zbraně. Obvykle se začíná seznámením se s pravidly bezpečnosti nošení, ukládání a manipulace se zbraní a právní úpravy použití zbraně. Následuje nauka o zbraních, jejímž cílem je seznámit čekatele s konstrukcí zbraní a střeliva, rozebírání a skládání zbraní a pravidla údržby. Plynule se přechází k nácviku manipulace se zbraní bez ostrého střeliva tzv. suchý nácvik, jehož úkolem je osvojení si postoje, držení, míření, spouštění, nabíjení, vybijení, tasení z pouzdra atd. V samém závěru absolvují uchazeči ostrou střelbu. Vyvrcholením střelecké přípravy je absolvování náročných zkoušek a získání zbrojního průkazu. Součástí kurzu je rovněž zvládnutí taktických postupů při vedení zákroku a to na základě scénářů, tzv. modelových situací. Ty vycházejí ze skutečné praxe a výuka se přesouvá z lavic a tělocvičen do reálného prostředí. Tyto modelové situace jsou začleněny do vzdělávání až v samotném závěru rekvalifikačního kurzu, a to z toho důvodu, že čekatelé by měli již být dostatečně připraveni a seznámení s činností strážníka obecní policie a to nejen po právní, ale i po taktické stránce.

V neposlední řadě získávají čekatelé základní zkušenosti s vedením administrativy a pořizováním dokumentace. Rovněž jsou prohlubovány vědomosti, postoje a návyky v oblasti první pomoci, obsluhy spojovací techniky, etiky policejní práce a také v oblasti komunikace s veřejností, jejíž zvládnutí je nedílnou součástí úspěšného zvládnutí zákroků v praxi.

Profesní příprava je zakončena závěrečnou zkouškou, kterou čekatel skládá před odbornou komisí Ministerstva vnitra ČR. Každé tři roky povinně absolvují strážníci tzv. prolongační zkoušky k přezkoušení před odbornou komisí Ministerstva vnitra ČR. Na tyto zkoušky se pravidelně, za pomoci instruktorů, připravují v rámci prolongačního kurzu formou týdenní účasti ve středisku. Prolongační kurz představuje 40 vyučovacích hodin, v průběhu kterých se účastníci zdokonalují v již získaných znalostech. (*zdroj: <http://www.mpostrava.cz/WebForms/Stranky/Detail.aspx?Id=247&IdParent=0> ze dne 28.11.1011*)

4. SOCIÁLNĚ, PROFESNĚ, PSYCHOLOGICKÉ PŘÍSTUPY K HARMONIZACI VZTAHŮ POLICIE K VEŘEJNOSTI A TVORBY DŮVĚRY

Práce u Policie České republiky nebo u obecních a městských policií, a samotný výkon policejní služby, není jen zaměstnání, ale svou náplní se jedná o celoživotní povolání, se všemi zákonnými a morálními pravidly. Hlavními úkoly policisty (strážníka) je především chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, prosazovat zákonnost, chránit práva a svobody osob, preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji, usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti. Policistou by se měl stát takový občan, který chce ve svém životě zastávat a ctít zákon, přistupovat individuálně a spravedlivě ke každému občanovi a prohlubovat svoje znalosti a odbornou kvalifikaci. (*Možnosti uplatnění v Policii České republiky Povolání policista <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policiiceske-republiky.aspx> ze dne 12.10.2011*)

K požadavkům kladených na příslušníka policie České republiky, který by si měl být vědom svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti a založeného na úctě k lidským právům, je dodržování Etického kodexu Policie České republiky při výkonu své služby. V tomto Etickém kodexu jsou vyjádřeny principy, které stanoví, že cílem Policie České republiky je chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, prosazovat zákonnost, chránit práva a svobody osob, preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji, usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti. Základními hodnotami policie označuje profesionalitu, nestrannost, odpovědnost, ohleduplnost a bezúhonnost. Policie České republiky si v kodexu klade vůči společnosti následující požadavky:

- a) *prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,*
- b) *chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,*
- c) *uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,*
- d) *při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,*
- e) *používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem, nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem,*
- f) *nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,*
- g) *zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti, h) zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,*
- h) *zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů.*

(Etický kodex Policie České republiky)

Etické chování policistů je nejen v České republice, ale v každé demokratické společnosti považováno za základ policejní práce. Etické zásady vymezují pravidla jednání policisty s občanem a občanům dávají jistotu chování policisty v konkrétních situacích. Pro výkon profesionální práce policistů a vytvoření atmosféry důvěry je proto nezbytné dodržování etických zásad. Etický kodex se týká všech zaměstnanců policie, bez rozdílu pozice, na které pracují a tvoří tak součást firemní kultury. (Barker, 2011, str. 10)

Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon a chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem. (Etický kodex Policie České republiky)

Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života (Dufková, Zlámal, 2005, s. 5).

Požadavky kladené na strážníka, příslušníka obecní (městské) policie se v mnohém podobají či shodují s požadavky kladenými na policistu. Strážníci se svou činností na místech veřejnosti přístupných podílejí, mimo jiné, na ochraně veřejného pořádku, přispívají k ochraně a bezpečnosti osob a majetku, dohlíží nad dodržováním pravidel občanského soužití, přispívají k bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích, odhalují přestupky a jiné správní delikty, upozorňují fyzické a právnické osoby na porušování obecně závazných právních předpisů a činí opatření k nápravě a rovněž preventivně působí i proti potencionálním pachatelům protiprávních jednání s vyšší společenskou nebezpečností. Za tímto účelem disponují strážníci podobnými povinnostmi a oprávněními jako příslušníci Policie České republiky a při plnění svých úkolů s policisty spolupracují. (Policie-cr.cz Městská policie a obecní policie <http://www.policie-cr.cz/mestska-policie-obecne.php> ze dne 2.11.2011)

Odborné předpoklady strážníka, způsob jejich ověřování, postup při vydávání osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů a jednotné prvky stejnokrojů, označení vozidel stanoví vyhláška Ministerstva vnitra č. 88/1996 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii. Další postavení strážníka a plnění jeho úkolů se řídí především zákonem č. 553/1991 Sb., o obecní policii.

4.1. Policie a veřejnost

Každé společenství lidí uznává své hodnoty a stanovuje si specifické normy, které vymezují společný, tzv. veřejný zájem (společně chráněné hodnoty společnosti). Veřejnost lze chápat jako velké společenství lidí, velká skupina, která je běžně dostupná a do které spadají všichni lidé bez rozdílu, kteří mají své rozličné, individuální potřeby, zájmy a specifické cíle. Mnohé potřeby zájmy a cíle lidí ve společnosti se ale mohou dostat do konfliktu právě se společnými veřejnými zájmy.

Velmi silným faktorem podílejícím se na utváření vztahu policie, která byla ve společnosti zřízena právě k ochraně veřejných zájmů a veřejnosti, je sociální klima. Sociální klima velice intenzivně působí na utváření morálních postojů, hodnot a norem nejen skupin, ale především jednotlivců.

Vztah policie a veřejnosti je nutné chápat jako vzájemné působení dvou poloh. „*Vztah služby*“ - základem je pojetí služby jako uskutečňované profesionality v nejširším pojetí, umění se správně rozhodnout, a za tato rozhodnutí převzít plnou odpovědnost s vědomím, že občan je klientem státní správy, jíž je policie nedílnou součástí, a veřejnost je bezpečnostním partnerem policie. „*Vztah důvěry a spolupráce*“ – důvěra se zakládá na předvídatelnosti, čitelnosti chování a jednání druhé strany a schopnosti toto chování a jednání ovlivnit. (*Nesvadba, 2009*).

Těchto dvou poloh si musí být vědomy obě strany. Péče o veřejný pořádek a udržování zákonnosti, nemůže být nikdy výlučně a pouze na straně policie. Veřejnost musí vzít za své, že to není jen policie, ale především celá společnost, kdo nese odpovědnost ochranu veřejných zájmů.

4.2. Kompetence policisty, strážníka ve vztahu k občanu a veřejnosti

Policie České republiky je ozbrojeným bezpečnostním sborem s celostátní působností, patří mezi státní orgány, jedná jménem státu a vystupuje vůči občanům dvěma základními způsoby:

1. jako subjekt chránící bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházející Trestné činnosti a plnící také další úkoly stanovené právními předpisy, zejména zákonem č. 40/2009 Sb., zákonem o trestním řízení (trestním řádem);

2. příslušné složky na základě delegace pravomocí mohou vydávat formální správní akty (např. zamítnutí žádosti o vydání zbrojního průkazu podle § 18 odst. 2 zákona č. 19/2002 Sb., o zbraních).

Základní orientaci ve vztahu Policie České republiky a jejich příslušníků a zaměstnanců k občanům poskytuje samozřejmě zákon č. 273/2008 o Policii České republiky. Ten mimo jiné upravuje oprávnění policisty při výkonu jeho pravomocí a při plnění úkolů Policie České republiky a také povinnosti policistů ve vztahu k fyzickým a právnickým osobám. Povinnostem a právům policistů a zaměstnanců Policie České republiky, respektive alespoň některým z nich, na druhé straně odpovídají práva a povinnosti fyzických a právnických osob, která jsou tak v zákoně až už přímo, či nepřímo obsažena rovněž. Vedle toho zákon obsahuje samostatnou hlavu týkající se spolupráce a dalších vztahů policie. § 17 Zákona o policii zahrnuje také spolupráci s ostatními právnickými a fyzickými osobami (s výjimkou obcí).

Vymezení spolupráce s fyzickými a právnickými osobami vyjmenovanými v § 17 Zákona o policii, může hrát významnou roli při prosazování principů programu Community policing do praxe, jelikož předpokládá, že při udržování bezpečnosti a veřejného pořádku a při práci s pachateli není aktivní jen samotná státní policie, ale i

neziskové organizace, působící v uvedených oblastech, a vůbec celá veřejnost. (Foukalová, a kol. 2010)

Program **Community policing** se na místní úrovni projevuje hlavně tím, že konkrétní policisté přebírají odpovědnost za bezpečnostní situaci v daném území a sami ji aktivně ovlivňují. Nejen tím, že vyšetřují spáchané přestupky a trestné činy, ale také tím, že prosazují dlouhodobá a na konkrétní problémy zaměřená opatření, která kriminalitu dokáží odvracet a předcházet jí. Při hledání těchto řešení spolupracují policisté se všemi, jichž se daný problém týká, nebo jej mohou ovlivnit (místní samosprávy, podnikatelé, sdružení občanů, církev apod). Přitom nemusí jít jen o aktivity zaměřené na konkrétní kriminální projevy, ale i na prostředí v němž se kriminalita rodí. Tyto aktivity mohou mít nezanedbatelný vliv na to, jak se občan bude cítit ve svém městě.

Zákon o policii č. 273/2008 Sb., podrobněji upravuje povinnosti policisty a zaměstnance Policie České republiky vůči veřejnosti. Připomeňme § 2 Zákona o policii, týkající se úkolů Policie České republiky, který hned v první větě stanoví, že policie slouží veřejnosti. Až poté následuje výčet úkolů policie zahrnující ochranu bezpečnosti osob, majetku a veřejného pořádku atd. Z toho vyplývá, že základním posláním policie je služba veřejnosti a s nadsázkou lze v kontextu říci, že nejbližším "nadřazeným" policisty je občan.

Mocenské a represivní působení policie vůči veřejnosti zde není nikterak zdůrazněno. Policie tedy podle Zákona o policii zareaguje na každý podnět z řad veřejnosti, pokud jeho řešení spadá do její působnosti. Co se týče dalších základních povinností policistů upravených v již zmíněném Zákonu o policii, je zde výslovně uvedena povinnost zdvořilosti, iniciativy, přiměřenosti postupu, prokazování příslušnosti a poučování. Velmi důležité je rovněž i to, jak policisté vystupují na veřejnosti vůči občanům a zda svým vystupováním posilují nebo oslabují důvěru veřejnosti. Policisté musí být především profesionály, kteří se dokáží ovládnout i v těch nejsložitějších situacích, v nichž vystupují "jménem zákona". Policista by při svém působení na veřejnosti měl vždy zachovávat pravidla slušného chování, měl by se všemi jednat s náležitou úctou a tak, aby svým jednáním nesnižoval jejich důstojnost a vážnost a dbal zároveň i o svou vlastní. Takové profesionální chování policisty pak nejenom podporuje zvyšování respektu a vážnosti celého sboru jako celku, ale i jedinců pracujících v něm. Jednu z nejzákladnějších povinností Policie České republiky představuje, povinnost zasáhnout. Tato zásada vyjadřuje skutečnost, že dochází-li k ohrožení nebo narušení hodnot, které Policie České republiky musí chránit, má povinnost reagovat patřičným způsobem a snažit se nežádoucí stav odstranit. Tato povinnost ale nemůže být stanovena absolutně. Vždy je třeba zohledňovat konkrétní situaci a v závislosti na ní jednat přiměřeným způsobem. Povinnost zasáhnout se tak neuplatní v případě, kdy policista provádí jiný úkon, jehož neprovedení nebo přerušování by mělo horší následky než nesplnění povinnosti zasáhnout. Stejně tak tam, kde policista není schopen potřebný úkon provést řádně, ať už z důvodu svého zdravotního stavu, nebo protože neprošel k tomu nezbytným školením či výcvikem. (zákon 273/2008 Sb. o Policii České republiky)

S povinností zasáhnout je velmi úzce spjata zásada přiměřenosti. Jakákoli činnost policisty musí zahrnovat zvážení konkrétních, aktuálních podmínek dané situace. Zde se dokonce policistům i zaměstnancům Policie České republiky umožňuje, aby se rozhodli, jestli za daných okolností zasáhnou či ne. Nicméně musí vždy jednat tak, aby svým počínáním, ať již aktivním či pasivním, nezpůsobili bezdůvodnou újmu, která v takové situaci vůbec nemusela nastat, byla větší, než bylo nezbytné k dosažení sledovaného účelu jejich zásahu, nebo byla způsobena nezákonným postupem Policie České republiky.

Chtějí-li policisté, aby je okolí vůbec považovalo za úřední osoby a podle toho s nimi jednalo, je zapotřebí, aby svou příslušnost k policejnímu sboru patřičným způsobem projevovali. Je jasné, že způsob prokazování jejich příslušnosti musí být upraven zákonem tak, aby jím byla zároveň vyloučena (anebo alespoň na minimum omezena) možnost, že by se někdo vydával za příslušníka Policie České republiky neoprávněně. Mezi způsoby prokazování příslušnosti, které jsou stanoveny v Zákoně o policii, patří prokázání se prostřednictvím služebního stejnokroje, služebního průkazu nebo odznaku policie, na kterých vždy musí být uvedeno i identifikační číslo konkrétního policisty. Zaměstnanci Policie České republiky za tímto účelem používají svůj průkaz zaměstnance, který rovněž obsahuje jejich identifikační číslo. Jestliže s ohledem na konkrétní situaci není možné svou příslušnost osvědčit právě uvedenými způsoby, stačí, pokud policista použije ústní prohlášení „policie“ (za určitých okolností však není možné provést ani toto prohlášení). Vždy je ovšem třeba, byť dodatečně, prokázat se podle prvně uvedeného způsobu, a to ihned, jakmile je to možné. (Foukalová, a kol., 2010)

S přijetím nového Zákona o policii došlo také k rozsáhlé novelizaci s ním souvisejících předpisů, zákon o obecní policii nevyjímaje, a to zákonem č. 274/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Policii České republiky. Tak bylo provedeno sladění ustanovení nového zákona o Policii České republiky s ustanoveními zákona o obecní policii, které se dotklo i úpravy oprávnění občana vůči strážníkovi, resp. povinností strážníka.

Zmíněnou novelou byl mimo jiné zrušen dosavadní § 1 odst. 3, který obdobně jako § 43 starého zákona o Policii České republiky, zakotvoval právo každého obracet se na příslušníky obecní policie se žádostí o pomoc a odpovídající povinnost strážníků v rozsahu jejich úkolů tuto pomoc poskytnout. Na rozdíl od nového zákona o Policii České republiky však do zákona o obecní policii bylo doplněno ustanovení „strážník je povinen poskytnout pomoc v rozsahu svých oprávnění a povinností podle tohoto nebo zvláštního zákona každému, kdo o ni požádá“ (zákon 553/1991 Sb. o Obecní policii). Toto ustanovení hraje velkou roli právě pro community policing a napomáhá praktickému prosazování v práci policistů. Ze znění citovaného odstavce vyplývá povinnost strážníka pomoci každému, kdo se na něj s žádostí o pomoc obrátí, nemusí se jednat pouze o občana dané obce, může to být i cizí státní příslušník, právnická osoba atd. Další povinnosti strážníka, které se podobají povinnostem příslušníka, příp. zaměstnance Policie České republiky podle Zákona o policii, vymezuje zákon o obecní policii. Jsou jimi např. povinnost dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob při realizaci úkolů obecní policie a povinnost přiměřeného postupu, který nesmí přesahovat míru nutnou pro dosažení účelu daného jednání,

poučovací povinnost, povinnost zakročit ve stanovených případech, povinnost prokázání příslušnosti.

4.3. Community policing

Community policing - tímto anglickým termínem je označován způsob policejní práce založený na spolupráci mezi policií, samosprávou obce a občany. Jedná se o profesionální a zároveň k veřejnosti vstřícný výkon policejní práce, který se opírá o ochotu veřejnosti podílet se na věcech veřejných. Vychází ze znalostí prostředí, ve kterém se policista pohybuje a z otevřené komunikace mezi všemi těmito skupinami. Zatímco předmětem zájmu tradičních policejních strategií je protiprávní jednání a jejich administrace, předmětem zájmu Community policing je následkům takového jednání a možným škodám spíše předejít. Community policing nenahrazuje standardní policejní postupy, ale doplňuje je a usnadňuje. (*Barker, 2011, s. 6*)

Základními východisky Community policing je že kriminalita není pouze věcí policie, policisté ji nemohou řešit sami. Musí kriminalitu vnímat jako součást prostředí a systematicky omazovat prostor pro její vznik a projevy. Policie je služba veřejnosti, je proto třeba se občanů ptát, co od svého policisty očekávají a co potřebují. Musí se snažit rozpoznat veřejné problémy, které mají vazbu na bezpečnostní situaci, navrhnout a společně hledat jejich řešení. Občané chtějí být systematicky informováni o bezpečnostní situaci ve svém okolí a o opatřeních, která policie a samospráva přijímají pro její zlepšení. Nejvíce ohrožení se cítí občané být kapesními krádežemi, krádežemi věcí z aut a aut samotných, vykrádáním bytu domů a chat. I drobná opatření mohou mít na kriminalitu a pocit bezpečí rozhodující vliv. Ne náhodou se považuje za jedno z nejdůležitějších preventivních opatření výkon pěší hlídky policistů. Člověk se také cítí bezpečněji na osvětlených místech a uklizených ulicích. Dále se lidé cítí bezpečně tam, kde se mohou vzájemně spolehnout jeden na druhého. Práce policie se nehodnotí jen podle výslednosti, ale hlavně podle ochoty a snahy pomoci a umět věci pojmenovat a řešit. Viditelné úsilí policistů o předcházení kriminalitě je pro občana důležitější než její vyšetřování.

Strategie a činnosti práce policisty při výkonu služby by pak měla spočívat v jeho fyzické přítomnosti na ulici, a pohybu zejména pěšky. Soustředění se na prevenci – předcházení kriminalitě a nezabýváním se pouze jejími následky. Schopností rozeznat a pojmenovat příčiny bezpečnostních problémů a navrhnout, jak tyto problémy řešit. Během své pochůzky vyhledávat bezproblémové kontakty – komunikovat s občany, zajímat se o jejich problémy a názory na bezpečnostní situaci v dané lokalitě. V okrsku si zvyšovat svou místní a osobní znalostí a vstřícným přístupem si budovat důvěru občanů, kteří jsou pak ochotnější s ním spolupracovat a dávat mu důležité podněty.

Community policing policii přináší navrácení prestiže policejní práci a obnovuje ztracenou důvěru občanů v policii. Podněcuje ochotu lidí podílet se na věcech veřejného pořádku, spolupracovat s policisty, přijímat odpovídající podíl zodpovědnosti za vlastní

bezpečí a jejich vnímání pocitu bezpečí. (zdroj: Informace pro policisty – „Společná cesta k bezpečí“)

Motto: *„Každý problém se nejlépe řeší tam, kde vznikl, těmi, kteří mu rozumí a řešit jej chtějí, a tehdy, kdy je ještě zvládnutelný“* (zdroj: Informace pro policisty – „Společná cesta k bezpečí“)

SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Problém důvěry je velice komplexní a křehký. Vybudování důvěry trvá déle než ji ztratit. O to déle poté trvá ji znovu získat. Důvěra je základ, na kterém se zakládají všechny lidské vztahy. Nedůvěra je znakem špatných vztahů. Důvěrou člověk překonává rizika a nejistoty svého života. Když člověk na základě minulých zkušeností určité osobě nebo instituci předem nedůvěřuje, nebude ochoten nést riziko, které důvěra vyžaduje. Člověk však některým lidem nebo institucím důvěřovat musí, jinak by se svět pro něho stal nesnesitelným a ohrožujícím. Tyto osoby a instituce vnášejí do jeho života řád a ovlivňují tak i vývoj osobnosti jedince. Základními faktory pro tvorbu důvěry jsou kladné vztahy a komunikace. Důvěru lze budovat pouze tam, kde je vytvořeno prostředí důvěry.

Policie se v současné době snaží přiblížit občanovi a vytvořit prostředí důvěry svou koncepcí reformy, jejímž cílem je stát se důvěryhodnou, vnímanou občany jako partner, pomocník a ochránce, kde policisté jsou hrdí na svou příslušnost k policejnímu sboru a na svou práci. Policie by měla být schopna zajistit bezpečí pro občany a zajistit dobré pracovní podmínky pro policisty. Záměrem reformy policie je z policie udělat organizaci hodnou důvěry a reorganizovat své personální stavy vzhledem k stále se vyvíjející bezpečnostní situaci. K realizaci reformy byl vybrán jako manažerský nástroj model EFQM, který slouží k systematickému a trvalému přezkoumávání kvality organizace a to od vedení, přes strategická rozhodnutí, zaměstnance, financování až po klíčové výsledky.

Klíčové pro vytvoření prostředí důvěry jsou kvalitní lidské zdroje a také vytvořit kvalitní a funkční management organizace. Úloha manažera je totiž rozhodující pro úspěšné vedení a řízení organizace. Manažer vytváří a udržuje pozitivní prostředí. A měl by být ke své činnosti vybaven manažerskými kompetencemi (schopnostmi, znalostmi a dovednostmi), které mohou a dokážou efektivně využít. Neméně důležitý je také samotný policista, se kterým se občan střetává, a proto každý policista by měl mít dobrou osobní charakteristiku a kvalitní osobnostní profil. Policista (strážník) musí být vysoce profesionální, kvalifikovaný, ale také disponující vysokým etickým standardem a dostatečnou erudovaností. Aby byly tyto osobnostní charakteristiky dále rozvíjeny, policie musí dbát na další profesní školení a celoživotní vzdělávání a to jak řadových policistů na svého managementu. A to z pohledu formování pracovních schopností, z pohledu

systematického procesu vzdělávání příslušníků policie a z pohledu vztahů procesu vzdělávání a rozvoje k ostatním personálním činnostem. Profesionální chování a vystupování policisty pak nejenom podporuje zvyšování důvěry, respektu a vážnosti celého sboru jako celku, ale i jedinců pracujících v něm.

Práce u Policie České republiky nebo u Obecních a Městských policií, a samotný výkon policejní služby není jen zaměstnání, ale svou náplní se jedná o celoživotní povolání se všemi zákonnými a morálními pravidly. K požadavkům kladených na příslušníka policie České republiky, patří být si vědom svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti založené na úctě k lidským právům. Základními hodnotami policie označuje profesionalitu, nestrannost, odpovědnost, ohleduplnost a bezúhonnost.

Na těchto základech může být budována důvěra. Důvěra se zakládá na předvídatelnosti, čitelnosti chování a jednání druhé strany a schopnosti toto chování a jednání ovlivnit. Veřejnost musí také vzít za své, že to není jen policie, ale především celá společnost, kdo nese odpovědnost za své bezpečí a ochranu veřejných zájmů.

II. EMPIRICKÁ ČÁST

5. CHARAKTERISTIKA EMPIRICKÉ ČÁSTI

V empirické části sleduji míru důvěry v Policii ČR a to jak u občanů z řad široké veřejnosti, tak u samotných policistů a strážníků sloužících v městě Brně.

5.1. Cíl empirické části

Cílem prováděného výzkumu je zjistit míru důvěry občanů z řad široké veřejnosti v policii jako organizaci. Zjistit důvěryhodnější instituci, očima občanů, mezi Policií České republiky, Městské ředitelství Brno a Městskou policií Brno a dále zjistit míru důvěry samotných policistů v policii jako svého zaměstnavatele.

Na základě formulovaných cílů a úkolů jsem si stanovil následující úkoly výzkumu:

1. Zjistit míru důvěry občanů v policii
2. Zjistit důvěryhodnější instituci mezi Policií České republiky, Městské ředitelství Brno a Městskou policií Brno
3. Zmapovat postoje policistů a strážníků o vlastní policejní práci a důvěru ke svému zaměstnavateli.

5.2. Hypotézy

Z cílů této práce jsem vyvodil několik hypotéz.

1. Většina občanů v Brně má v současné době důvěru k Policii České republiky
2. Většina občanů v Brně má v současné době důvěru k Městské policii Brno
3. Většina občanů v Brně spíše důvěruje při jednání policistům Policie ČR, než strážníkům Městské policie Brno.
4. Většina policistů a strážníků na základních organizačních článcích v Brně má v současné době důvěru ve svého zaměstnavatele.

5.3. Vymezení výzkumného vzorku

Pro svůj výzkum jsem vybral tři skupiny respondentů:

- a) z řad široké veřejnosti z lokality města Brna.
- b) z řad policistů Policie České republiky, Městského ředitelství Brno
- c) z řad strážníků Městské policie Brno

Ad. a)

K 1.1.2009 žilo ve městě Brně 370592 lidí, z toho mužů 177588 a žen 193004 (viz pramen ČSÚ¹²). Což je zastoupení 48% mužů a 52 % žen.

Respondenty z řad veřejnosti byly lidé, v zastoupení 48% mužů, což bylo 71 respondentů a 52% žen, což bylo 76 respondentek, tj. celkem 147 respondentů, ve třech věkových kategoriích a to mladí lidé a studenti do 25 let, lidé mladé a střední dospělosti od 26 do 45 let a lidé starší dospělosti a starší nad 45 let. Záměrně jsem rozdělil respondenty, na tyto tři skupiny, vzhledem k dosaženým životním zkušenostem, postojům a vědomostem.

Ad. b)

K 1.2.2012 bylo ve služebním poměru Policie České republiky, Městského ředitelství Brno, vnější služby, 692 policistů, z toho 524 mužů a 168 žen. Což je zastoupení 76 % mužů a 24 % žen. (zdroj: *Ředitelství pro řízení lidských zdrojů, Policie České republiky, Městské ředitelství Brno*)

Respondenti byli policisté ve služebním poměru zařazení na vnější službě (uniformovaní policisté), na všech 8 obvodních odděleních (OOP Brno Bystrc, OOP Brno Komárov, OOP Brno Královo pole, OOP Brno sever, OOP Brno střed, OOP Brno Výstaviště, OOP Brno Žabovřesky a OOP Brno Židenice), oddělení Dopravního inspektorátu Městského ředitelství Brno a Oddělení hlídkové služby Brno město. Celkem bylo osloveno 138 respondentů (tj. 20% policistů vnější služby MŘ Brno). Z toho 105 mužů a 33 žen. Respondenti byli dále rozdělení do dvou kategorií dle věku na policisty do 30 let a nad 30 let. Toto věkové kritérium bylo zvoleno z důvodu výše životních a služebních zkušeností a z důvodu dalšího uplatnění se na současném trhu práce.

Ad. c)

K 1.2.2012 bylo v pracovním poměru Městské policie Brno 624 pracovníků, z toho 433 mužů, 69 % a 191 žen 31 %. Z toho 470 pracovníků městské policie slouží jako strážníci, z nichž je 16 tzv. čekatelů. (zdroj: *Personální oddělení, Městské policie Brno*)

Respondenty byli strážníci v pracovním poměru zařazení na jednotlivých revírech Městské policie (tj. Revír - Střed, Revír – Jih, Revír – Sever, Revír- Východ, Revír – Západ, Revír – Pole, Revír – Tábor, Revír – Bystrc). Celkem bylo osloveno 125 strážníků tj. 20% z celkového počtu strážníků v Brně, z toho 87 mužů a 38 žen. Respondenti byli dále rozdělení stejně jako policisté do dvou kategorií dle věku na strážníka do 30 let a nad 30 let. Toto věkové kritérium bylo zvoleno na stejném základě jako u policistů.

¹² Český statistický úřad, Demografická příručka, Rozloha území a počet obyvatel České republiky podle krajů a okresů k 1. 1. 2009, dostupné <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/4032-10>, ze dne 10.01.2012

5.4. Metody a postup výběru výzkumného nástroje, konstrukce dotazníku

Po stanovení cílů, hypotéz a výzkumného vzorku jsem zvolil nestandardizovaný dotazník, který jsem si zkonstruoval, zvlášť pro veřejnost a zvlášť pro policisty a strážníky. (viz příloha č. 1 a 2).

K provedení výzkumu byla pro většinu otázek využita postojová škála. Postoje jsou nedílnou částí osobnosti a k jejich zjišťování lze využít sumační posuzovací škálu. (*Keerlinger, 1972, s. 471*) Jedná se o soubor postojových položek, z nichž se všechny pokládají za přibližně stejné co do „postojové hodnoty“ a na každou z nich jedinci reagují stupni souhlasu či nesouhlasu. Skóre položek takovéto škály se sčítají nebo se sečtou a dělí na průměr, aby se získalo jedincovo postojové skóre. Účelem sumační posuzovací škály je umístit jedince někam na kontinuum souhlasu s předmětem dotyčného postoje. (*Kerlinger, 1972, s. 472*).

Sumační postojové škály berou ohled na intenzitu vyjádření postoje. Zkoumané osoby (škálování jedinci) mohou souhlasit nebo silně nesouhlasit s daným tvrzením. V daném případě existují čtyři možné kategorie, hodnota 1 znamenala ANO, 2 Spíše ANO, 3 Spíše NE a 4 NE. Nevýhodou je, že při využití této metody chybí osobní kontakt se zkoumanou osobou a dále to, že jedinci mají diferenční tendence užívat jistých typů odpovědi – extrémních, neutrálních, souhlasných, nesouhlasných odpovědí (*Kerlinger, 1972, s. 472*). V praxi to znamená, že zkoumaná osoba nemusí odpovídat pravdivě nebo se snaží odpovídat podle domnělého přání badatele.

Při konstrukci dotazníků pro veřejnost jsem postupoval takto. Vybral jsem nejčastěji témata, jako je důvěra k policii a spokojenost s prací a činnostmi policie. Samostatnou otázkou byla otázka č. 4. „K jaké policii máte větší důvěru, že Vám dokáže pomoci“, která byla vyhodnocována procentuálním rozdílem, zaškrtnutím jedné z obou policií.

Při konstrukci dotazníku pro policisty a strážníky jsem postupoval takto. Vybral jsem témata od podmínek k práci, komunikaci s nadřízeným, dostatečnou informovanost ze strany zaměstnavatele, osobní postoj k práci a důvěru k policii a spolupráci mezi Policií České republiky, Městské ředitelství Brno a Městskou policií Brno.

Dotazník byl koncipován jako škálový a pro každou odpověď byly stanoveny hodnoty od 1 do 4, kdy hodnota 1 znamenala ANO, 2 Spíše ANO, 3 Spíše NE a 4 NE. Tím vznikl dotazník, ve kterém respondenti zaškrtovali, jimi zvolenou hodnotu. Vyplněný dotazník je přiložen jako příloha č. 3 a 4. Návratnost dotazníků byla velmi vysoká, jelikož jsem dotazníky distribuoval osobně a respondenti mi vycházeli vstříc. Všem jsem samozřejmě zdůraznil, že je dotazník anonymní a pro jaký účel bude využit.

6. VYHODNOCENÍ SLEDOVANÝCH HODNOT

Svůj výzkum jsem rozdělil na 2 části dle kategorie dotazovaných na část zaměřenou na veřejnost a na část zaměřenou na policisty. Na kolmé ose jsou hodnoty od 0 do 4, které znamenají škálu odpovědí a vodorovná osa, představuje jednotlivé oblasti. Při interpretaci věcně významných rozdílů středních hodnot je třeba mít na paměti použitý typ škály (1 – ano, 2 – spíše ano, 3 – spíše ne, 4 – ne). Dle zřetelnějšího zobrazení byly v grafech hodnoty převráceny, kdy „1“ znamená NE, „2“ znamená Spíše NE, „3“ znamená Spíše ANO a „4“ znamená ANO. Vyšší střední hodnota tedy vyjadřuje spíše kladnou odpověď na zadanou otázku a nižší střední hodnota spíše zápornou odpověď. Střední hodnotu tvoří hodnota **2,5**, která je vyjádřením neutrálu. Zjištění, které jsem vysledoval z vyplněných dotazníků, jsou následující:

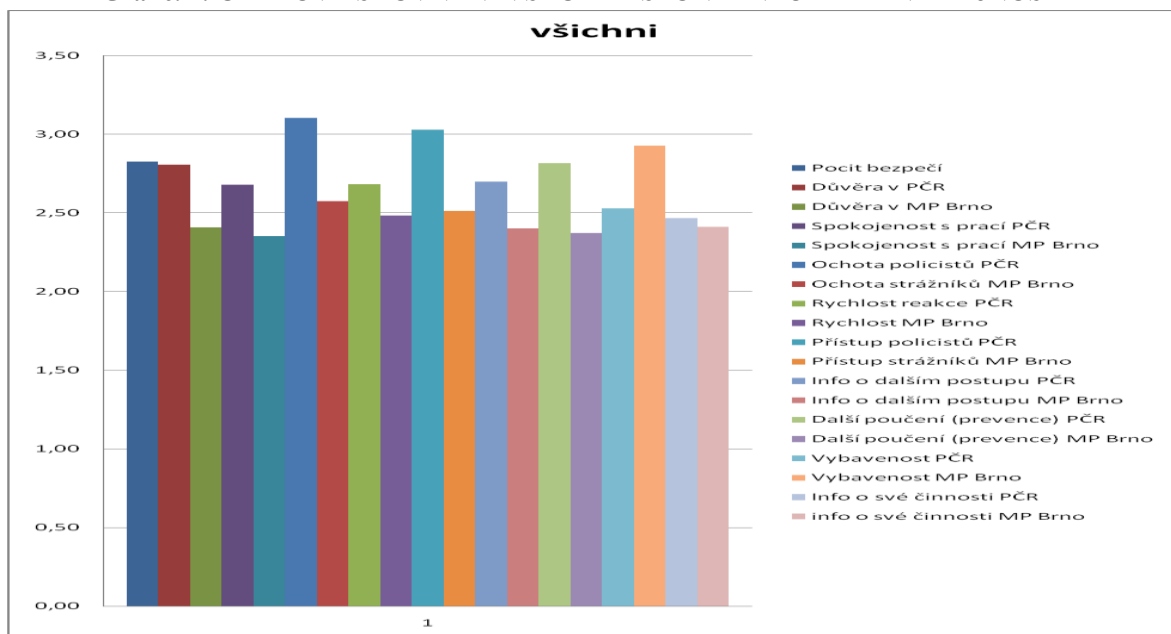
6.1. Vyhodnocení míry důvěry, vnímání a hodnocení policie veřejností

Respondenti byli dotazováni na otázky v oblasti svého pocitu bezpečí, míry důvěry v Policii České republiky (dále Policie ČR), a Městské policie Brno, na spokojenost s jejich prací, na posuzování ochoty policistů a strážníků, na jejich vnímání rychlosti reakce Policie ČR a Městskou policií Brno na ohlášenou událost, na přístup policistů a strážníků, na poskytování informací o dalším postupu a následném poučení a prevenci, na otázku vybavenosti policie a poskytování informací Policií ČR a Městskou policií Brno o své činnosti. Z odpovědí respondentů bylo zjištěno, následující:

V celkovém souhrnu všech dotázaných vyplynulo, že pocit bezpečí v místě svého bydliště u respondentů přesahuje do pozitivních hodnot na hodnotu 2,83, což znamená, že se většinou cítí bezpečně. K otázce, zda důvěřují Policii ČR, hodnota dosáhla 2,81, což představuje, že spíše důvěřují Policii ČR. U otázky, zda respondenti důvěřují Městské policii Brno, byla dosažena hodnota 2,41, což představuje spíše nedůvěru v Městskou policii Brno. Na otázku spokojenosti s prací policie respondenti byli více spokojeni s prací Policie ČR, míra spokojenosti dosáhla hodnotu 2,68 než s prací Městské policie Brno, dosažena hodnota 2,35. Na otázku ochoty policistů pomoci, respondenti vyjádřili míru ochoty u Policie České republiky velmi pozitivně hodnotou 3,10, kdežto míru ochoty strážníku vyjádřili spíše neutrálně hodnotou 2,57. Na otázku rychlosti reakce na oznámenou událost, byla Policie ČR ohodnocena hodnotou 2,68, oproti spíše neutrální hodnotě 2,48 u Městské policie Brno. Otázka profesionálního přístupu byla u Policie ČR hodnocena velmi pozitivně hodnotou 3,03, kdežto hodnota u Městské policie Brno dosáhla 2,51. K poskytovaným informacím o dalším postupu se respondenti vyjádřili u Policie ČR hodnotou 2,70 u Městské policie Brno pouze hodnotou 2,40. Spokojenost s řádným a dostatečným poučením k snížení pravděpodobnosti, že se podobná událost přihodí znovu, byla respondenty u Policie ČR vyjádřena hodnotou pozitivní 2,82 u Městské policie pouze hodnotou 2,37. Aktuální vybavenost (vozidla, služebny, zbraně, technika) byla

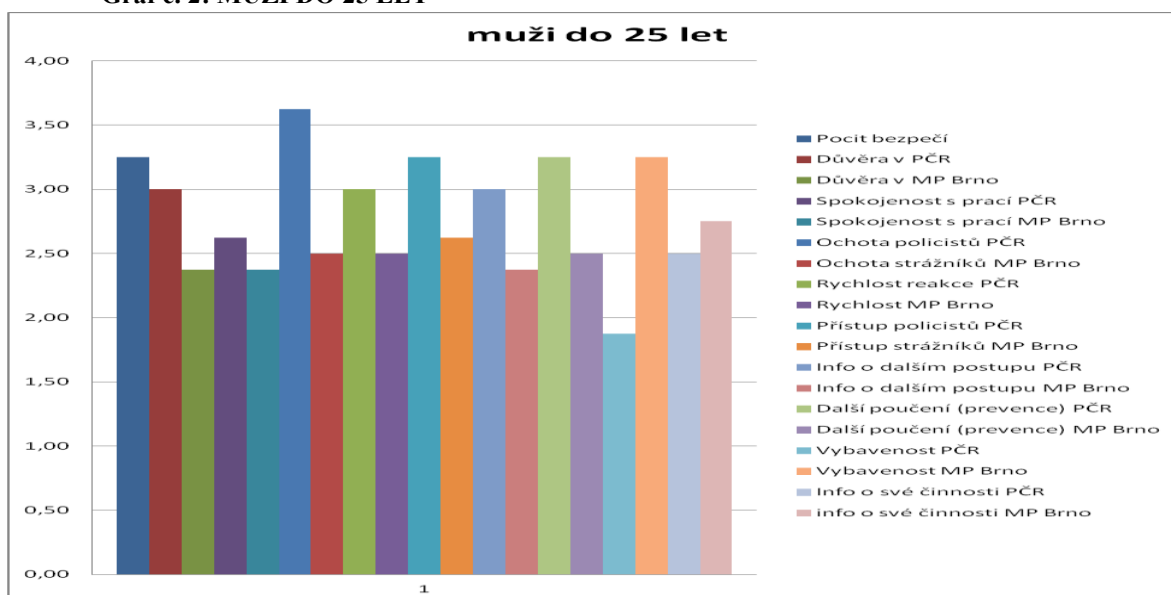
respondenty vyjádřena hodnotou 2,53 u Policie ČR a u Městské policie Brno pozitivněji hodnotou 2,93. K otázce o spokojenosti s informacemi, které policie o své činnosti poskytuje, se respondenti vyjádřili hodnotou 2,47 u Policie ČR a hodnotou 2,41 u Městské policie Brno. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 1.

Graf č. 1: CELKOVÉ SROVNÁNÍ VŠECH RESPONDENTŮ Z ŘAD VEŘEJNOSTI



Následující grafy jsou vyjádřením jednotlivých skupin respondentů. Jednotlivé skupiny se ve své míře důvěry a spokojenosti s policií mírně liší.

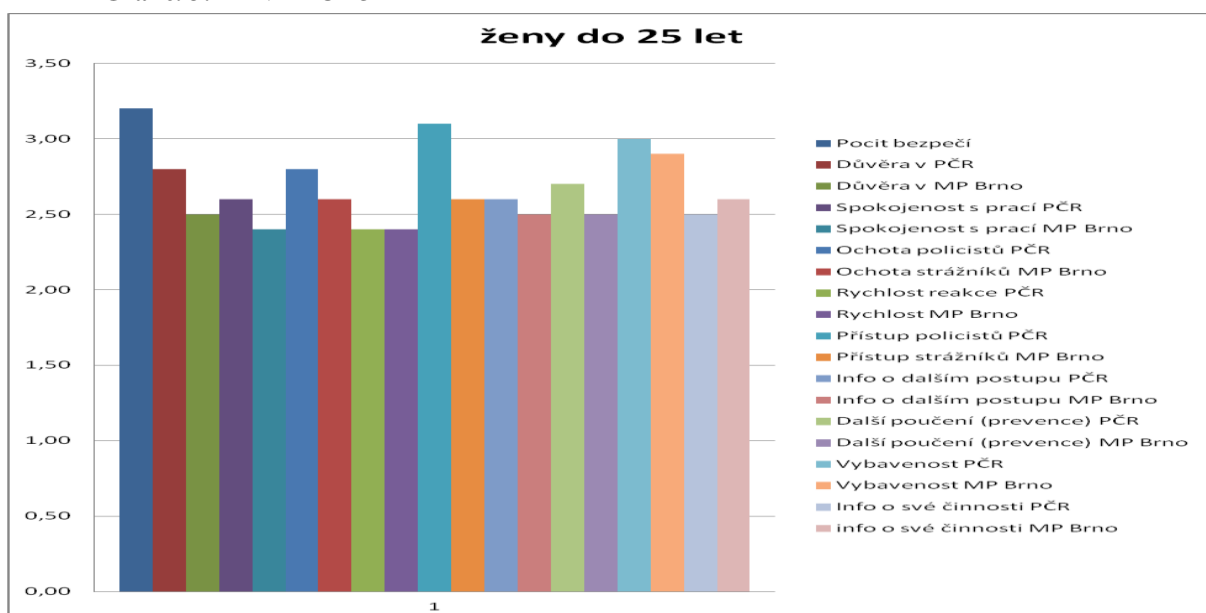
Graf č. 2: MUŽI DO 25 LET



Muži do 25 let (viz výše graf č. 2.) vyjádřili, pocit bezpečí v místě svého bydliště hodnotou 3,25, což směřuje k pocitu naprostého bezpečí. K otázce, zda důvěřují Policii ČR, hodnota dosáhla 3,0, což představuje, že spíše důvěřují Policii ČR. U otázky zda

důvěřují Městské policii Brno, byla dosažena hodnota 2,38, což představuje spíše nedůvěru v Městskou policii Brno. Na otázku spokojenosti s prací policie byli více spokojeni s prací Policie ČR, míra spokojenosti dosáhla hodnotu 2,63 než s prací Městské policie Brno, dosažena hodnota 2,38. Na otázku ochoty policistů pomoci vyjádřili míru ochoty u Policie ČR velmi pozitivně hodnotou 3,63, kdežto míru ochoty strážníku vyjádřili spíše neutrálně hodnotou 2,50. Na otázku rychlosti reakce na oznámenou událost, byla Policie ČR ohodnocena hodnotou 3,0, oproti spíše neutrální hodnotě 2,50 u Městské policie Brno. Otázka profesionálního přístupu byla u Policie ČR ohodnocena velmi pozitivně hodnotou 3,25, kdežto hodnota u Městské policie Brno dosáhla 2,63. K poskytovaným informacím o dalším postupu se vyjádřili u Policie ČR hodnotou 3,0, u Městské policie Brno hodnotou 2,38. Spokojenost s řádným a dostatečným poučením k snížení pravděpodobnosti, že se podobná událost přihodí znovu, byla u Policie ČR vyjádřena hodnotou pozitivní 3,25 u Městské policie hodnotou 2,50. Aktuální vybavenost (vozidla, služebny, zbraně, technika) byla u této skupiny vyjádřena hodnotou 1,88 u Policie ČR a u Městské policie Brno pozitivněji hodnotou 3,25. K otázce o spokojenosti s informacemi, které policie o své činnosti poskytuje, se vyjádřili hodnotou 2,50 u Policie ČR a hodnotou 2,70 u Městské policie Brno.

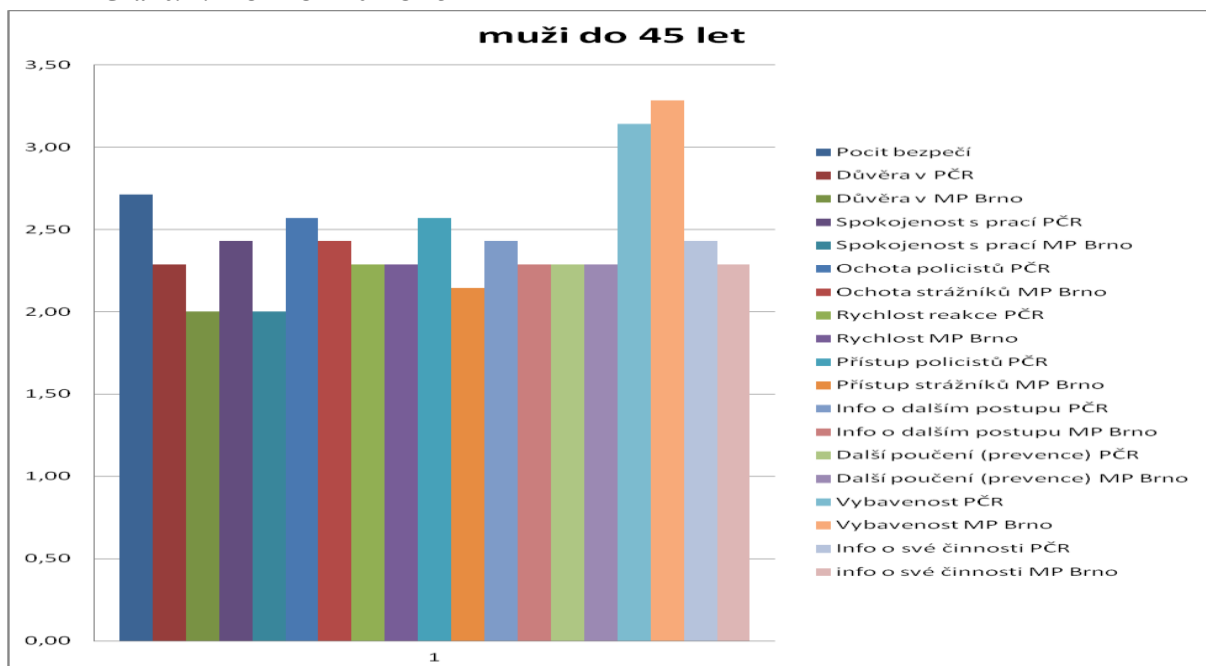
Graf č. 3: ŽENY DO 25 LET



Ženy do 25 let (graf č. 3) vyjádřily pocit bezpečí v místě svého bydliště hodnotou 3,20, což směřuje k pocitu bezpečí. K otázce, zda důvěřují Policii ČR, hodnota dosáhla 2,80, což představuje, že spíše důvěřují Policii ČR. U otázky zda důvěřují Městské policii Brno, byla dosažena neutrální hodnota 2,50. Na otázku spokojenosti s prací policie byly více spokojeny s prací Policie ČR, míra spokojenosti dosáhla hodnotu 2,60 než s prací Městské policie Brno, dosažena hodnota 2,40. Ochota policistů pomoci byla vyjádřena u Policie ČR hodnotou 2,80, míru ochoty strážníku vyjádřily hodnotou 2,60. Na otázku rychlosti reakce na oznámenou událost, byla Policie ČR i Městská policie Brno

ohodnocena hodnotou 2,40. Otázka profesionálního přístupu byla u Policie ČR ohodnocena velmi pozitivně hodnotou 3,10, kdežto hodnota u Městské policie Brno dosáhla 2,60. K poskytovaným informacím o dalším postupu se vyjádřily u Policie ČR hodnotou 2,60, u Městské policie Brno hodnotou 2,50. Spokojenost s řádným a dostatečným poučením k snížení pravděpodobnosti, že se podobná událost přihodí znovu, byla u Policie ČR vyjádřena hodnotou 2,70 u Městské policie hodnotou 2,50. Aktuální vybavenost (vozidla, služebny, zbraně, technika) byla oproti mužům do 25 let vyjádřena hodnotou 3,0 u Policie ČR a u Městské policie Brno hodnotou 2,90. K otázce o spokojenosti s informacemi, které policie o své činnosti poskytuje, se vyjádřily hodnotou 2,50 u Policie ČR a hodnotou 2,60 u Městské policie Brno.

Graf č. 4: MUŽI OD 26 DO 45 LET



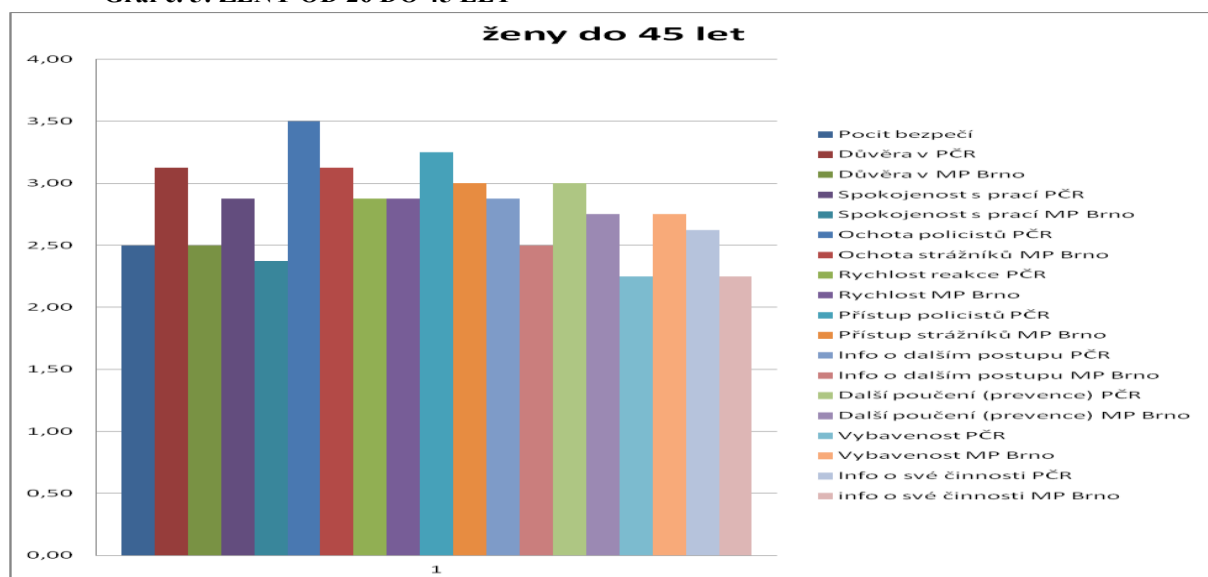
Muži do 45 let (graf č. 4.) vyjádřili, pocit bezpečí v místě svého bydliště hodnotou 2,71. K otázce, zda důvěřují Policii ČR, hodnota dosáhla negativní hodnoty 2,29, což představuje, že tato skupina respondentů spíše nedůvěřují Policii ČR. U otázky zda důvěřují Městské policii Brno, byla dosažena hodnota 2,0, což představuje také spíše nedůvěru. Na otázku spokojenosti s prací policie míra spokojenosti u Policie ČR dosáhla hodnotu 2,43, a míra spokojenosti s prací Městské policie Brno, hodnotu 2,00. Na otázku ochoty policistů pomoci vyjádřili míru ochoty u Policie ČR hodnotou 2,57, a míru ochoty strážníku hodnotou 2,43. Na otázku rychlosti reakce na oznámenou událost, byla Policie ČR i Městská policie Brno ohodnocena hodnotou 2,29. Otázka profesionálního přístupu byla u Policie ČR ohodnocena hodnotou 2,57, a hodnota u Městské policie Brno dosáhla 2,14. K poskytovaným informacím o dalším postupu se vyjádřili u Policie ČR hodnotou 2,43, u Městské policie Brno hodnotou 2,29. Spokojenost s řádným a dostatečným poučením k snížení pravděpodobnosti, že se podobná událost přihodí znovu, byla u Policie ČR i Městské policie Brno vyjádřena hodnotou 2,29. Aktuální vybavenost (vozidla, služebny, zbraně, technika) byla u této skupiny vyjádřena hodnotou 3,14 u Policie ČR a u Městské policie Brno hodnotou 2,90. K otázce o spokojenosti s informacemi, které policie

o své činnosti poskytuje, se vyjádřili hodnotou 2,43 u Policie ČR a hodnotou 2,29 u Městské policie Brno.

Tato skupina respondentů se vyjádřila velmi negativně k důvěře a spokojenosti s činnostmi policie a to jak Policie ČR, tak Městské policie Brno. Pozitivních hodnot dosáhly pouze pocit bezpečí, ochota policistů Policie ČR, přístup policistů Policie ČR a vybavenost u obou policí.

Ženy do 45 let vyjádřily pocit bezpečí v místě svého bydliště hodnotou 2,50. K otázce, zda důvěřují Policii ČR, hodnota dosáhla 3,13, což představuje, že spíše důvěřují Policii ČR. U otázky zda důvěřují Městské policii Brno, byla dosažena hodnota 2,50. Na otázku spokojenosti s prací policie byly více spokojeny s prací Policie ČR, míra spokojenosti dosáhla hodnotu 2,88 než s prací Městské policie Brno, dosažena hodnota 2,38. Ochota policistů pomoci byla vyjádřena u Policie ČR velmi pozitivní hodnotou 3,50, míru ochoty strážníku vyjádřily také velmi pozitivní hodnotou 3,13. Na otázku rychlosti reakce na oznámenou událost, byla Policie ČR i Městská policie Brno ohodnocena hodnotou 2,88. Otázka profesionálního přístupu byla u Policie ČR ohodnocena velmi pozitivně hodnotou 3,35 a hodnota u Městské policie Brno dosáhla 3,00. K poskytovaným informacím o dalším postupu se vyjádřily u Policie ČR hodnotou 2,88, u Městské policie Brno hodnotou 2,50. Spokojenost s řádným a dostatečným poučením k snížení pravděpodobnosti, že se podobná událost přihodí znovu, byla u Policie ČR vyjádřena hodnotou 3,00 u Městské policie hodnotou 2,75. Aktuální vybavenost (vozidla, služebny, zbraně, technika) vyjádřily hodnotou 2,25 u Policie ČR a u Městské policie Brno hodnotou 2,75. K otázce o spokojenosti s informacemi, které policie o své činnosti poskytuje, se vyjádřily hodnotou 2,63 u Policie ČR a hodnotou 2,25 u Městské policie Brno. (graf č. 5)

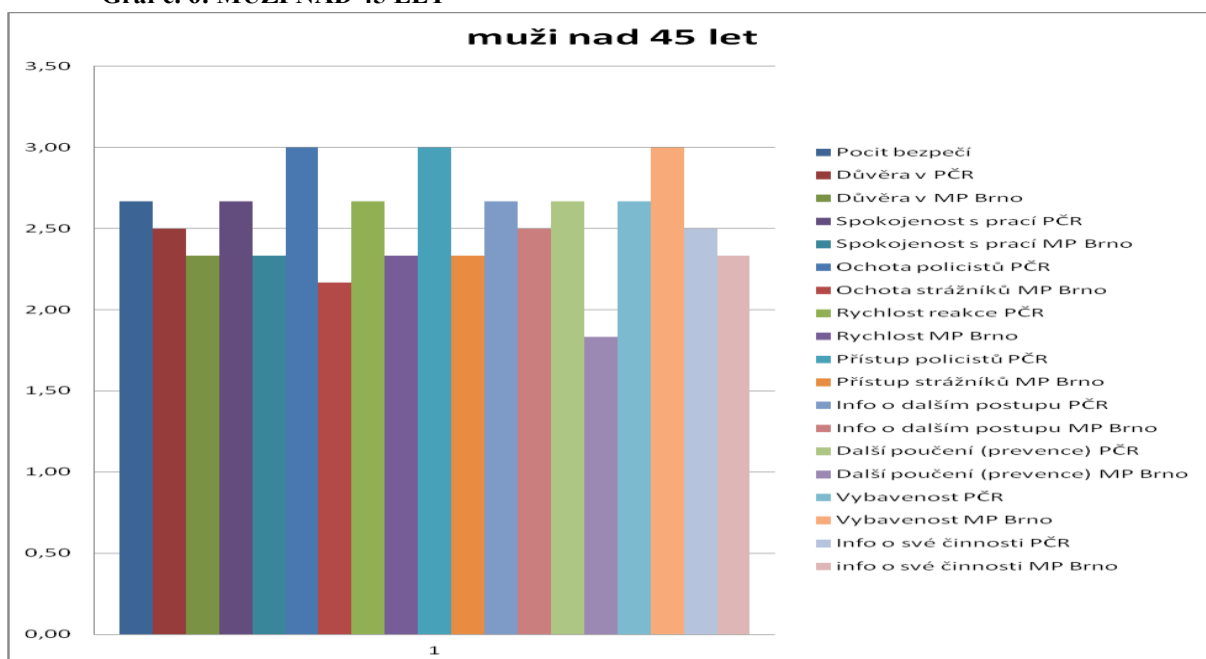
Graf č. 5: ŽENY OD 26 DO 45 LET



Muži nad 45 let (graf. č. 6.) vyjádřili, pocit bezpečí v místě svého bydliště hodnotou 2,67. K otázce, zda důvěřují Policii ČR, hodnota dosáhla střední hodnoty 2,50. U otázky zda důvěřují Městské policii Brno, byla dosažena hodnota 2,33, což představuje

spíše nedůvěru. Na otázku spokojenosti s prací policie míra spokojenosti u Policie ČR dosáhla hodnotu 2,67, a míra spokojenosti s prací Městské policie Brno, hodnotu 2,33. Na otázku ochoty policistů pomoci vyjádřili míru ochoty u Policie ČR hodnotou 3,00 a míru ochoty strážníku hodnotou 2,17. Na otázku rychlosti reakce na oznámenou událost, byla Policie ČR ohodnocena hodnotou 2,67 a Městská policie Brno hodnotou 2,33. Otázka profesionálního přístupu byla u Policie ČR ohodnocena hodnotou 3,00 a hodnota u Městské policie Brno dosáhla 2,33. K poskytovaným informacím o dalším postupu se vyjádřili u Policie ČR hodnotou 2,67, u Městské policie Brno hodnotou 2,50. Spokojenost s řádným a dostatečným poučením k snížení pravděpodobnosti, že se podobná událost přihodí znovu, byla u Policie ČR vyjádřena hodnotou 2,67 a u Městské policie Brno hodnotou velice negativní 1,83. Aktuální vybavenost (vozidla, služebny, zbraně, technika) byla u této skupiny vyjádřena hodnotou 2,67 u Policie ČR a u Městské policie Brno hodnotou 3,00. K otázce o spokojenosti s informacemi, které policie o své činnosti poskytuje, se vyjádřili hodnotou 2,50 u Policie ČR a hodnotou 2,33 u Městské policie Brno.

Graf č. 6: MUŽI NAD 45 LET

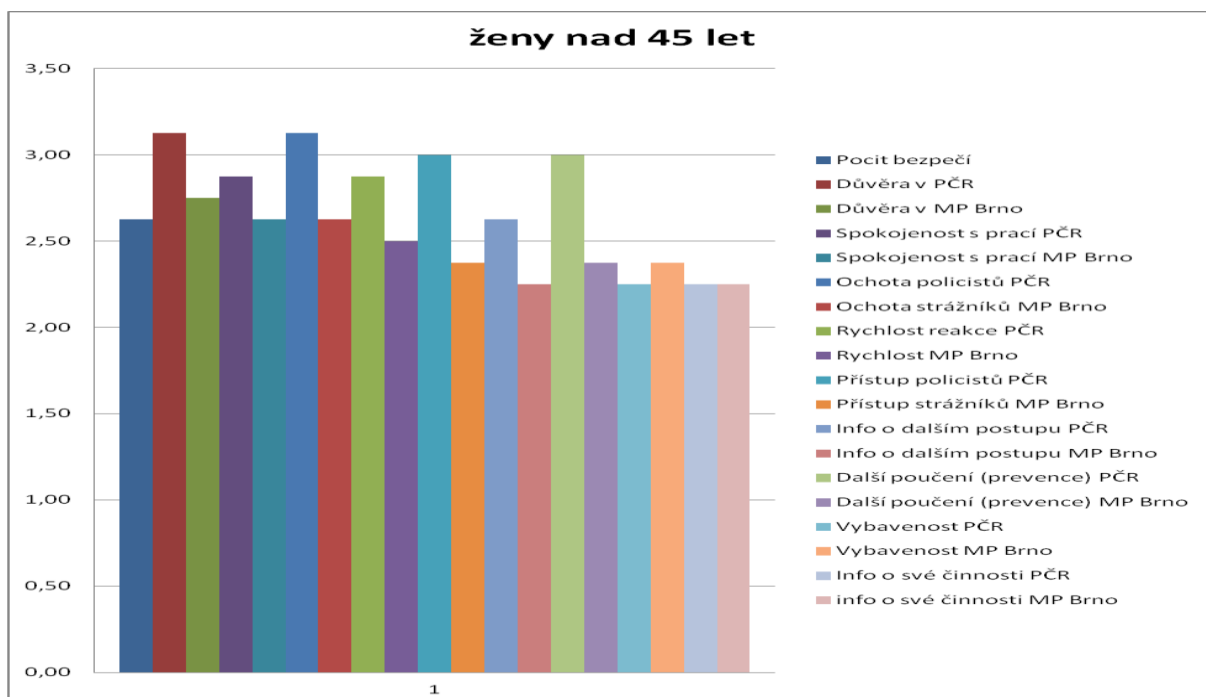


Ženy nad 45 let (graf č. 7.) vyjádřily pocit bezpečí v místě svého bydliště hodnotou 2,63. K otázce, zda důvěřují Policii ČR, hodnota dosáhla 3,13, což představuje, že spíše důvěřují Policii ČR. U otázky zda důvěřují Městské policii Brno, byla dosažena hodnota 2,75. Na otázku spokojenosti s prací policie byly více spokojeny s prací Policie ČR, míra spokojenosti dosáhla hodnotu 2,88 než s prací Městské policie Brno, dosažena hodnota 2,63. Ochota policistů pomoci byla vyjádřena u Policie ČR pozitivní hodnotou 3,13, míru ochoty strážníku vyjádřily hodnotou 2,63. Na otázku rychlosti reakce na oznámenou událost, byla Policie ČR ohodnocena hodnotou 2,88 a Městská policie Brno hodnotou 2,50. Otázka profesionálního přístupu byla u Policie ČR ohodnocena velmi pozitivně hodnotou

3,00 a hodnota u Městské policie Brno dosáhla 2,38. K poskytovaným informacím o dalším postupu se vyjádřily u Policie ČR hodnotou 2,63, u Městské policie Brno hodnotou 2,25. Spokojenost s řádným a dostatečným poučením k snížení pravděpodobnosti, že se podobná událost přihodí znovu, byla u Policie ČR vyjádřena hodnotou 3,00 u Městské policie hodnotou 2,38. Aktuální vybavenost (vozidla, služebny, zbraně, technika) vyjádřily hodnotou 2,25 u Policie ČR a u Městské policie Brno hodnotou 2,38. K otázce o spokojenosti s informacemi, které policie o své činnosti poskytuje, se vyjádřily u Policie ČR i Městské policie Brno hodnotou 2,25.

Z vyhodnocení jednotlivých skupin respondentů vyplynulo, že nejmenší důvěru k oběma policiím mají muži od 25 do 45 let. Muži nad 45 let také spíše Policii ČR ani Městské policii nedůvěřují. Největší důvěru k Policii ČR mají muži do 25 let (hodnota 3,25) poté ženy do 25 let (hodnota 3,20) a ženy mezi 25 až 45 let společně s ženami nad 45 let (hodnota 3,13). Z činností byly nejvíce negativně hodnoceny spokojenost s prací a ochotou městských strážníků poskytování informací a další poučení. Ve vybavenosti policie byla pozitivněji hodnocena Městská policie Brno před Policií ČR. Vybavenost Policie ČR byla nejvíce negativně vnímána muži do 25 let.

Graf. č. 7: ŽENY NAD 45 LET



6.2. Vyhodnocení důvěryhodnější instituce mezi Policií České republiky a Městskou policií Brno

Stěžejní samostatnou otázkou bylo k jaké instituci, Policii České republiky či Městské policii Brno mají občané při jednání větší důvěru. Na tuto otázku respondenti zaškrtili buď Policie ČR, nebo Městská policie Brno. Z odpovědi respondenta bylo zjištěno, že pro 73% dotázaných je důvěryhodnější institucí Policie ČR. Pouze 27% respondentů uvedlo, za důvěryhodnější organizaci Městskou policii Brno. 90% mužů do 25 let uvedlo Policii ČR za důvěryhodnější před Městskou policií Brno. Ženy do 25 let uvedly Policii ČR v 62,5%, muži do 45 let v 57%, ženy do 45 let v 71%, muži nad 45 let v 85% a ženy nad 45 let v 75%.

Kategorie respondentů	Počet respondentů	Policie ČR	Městská policie Brno
Muži do 25 let	24	21 / 90%	3 / 10%
Ženy do 25 let	26	16 / 62,5%	10 / 37,5%
Muži do 45 let	24	14 / 57%	10 / 43%
Ženy do 45 let	25	18 / 71%	7 / 29%
Muži nad 45 let	23	20 / 85%	3 / 15%
Ženy nad 45 let	25	19 / 75%	6 / 25%
Všichni	147	108 / 73%	39 / 27%

Ze zjištěných údajů je patrné, že dotázaní respondenti mají větší důvěru v Policii České republiky než v Městskou policii Brno.

6.3. Vyhodnocení míry důvěry, vnímání a hodnocení policie policisty

Druhý dotazník byl zaměřen na zjištění míry důvěry a spokojenosti podmínek výkonu služby ze strany policistů Policie České republiky a strážníků Městské policie Brno. Respondenti z řad policistů a strážníků byli dotazováni na otázky v oblasti podmínek výkonu služby a zajištění potřebných pomůcek, důstojného prostoru k práci, prostor pro svou iniciativu, ochotu pracovat nad rámec svých povinností, objektivitu služebního hodnocení, podmínek pro odstranění svých pracovních nedostatků, respektu ze strany nadřízeného a vztahy s nadřízeným a vyjádření svého názoru, o přehledu nadřízeného o tom, co se odehrává v pracovním kolektivu, dostatku informací o pro svou práci a informace o vizích a cílech policie.

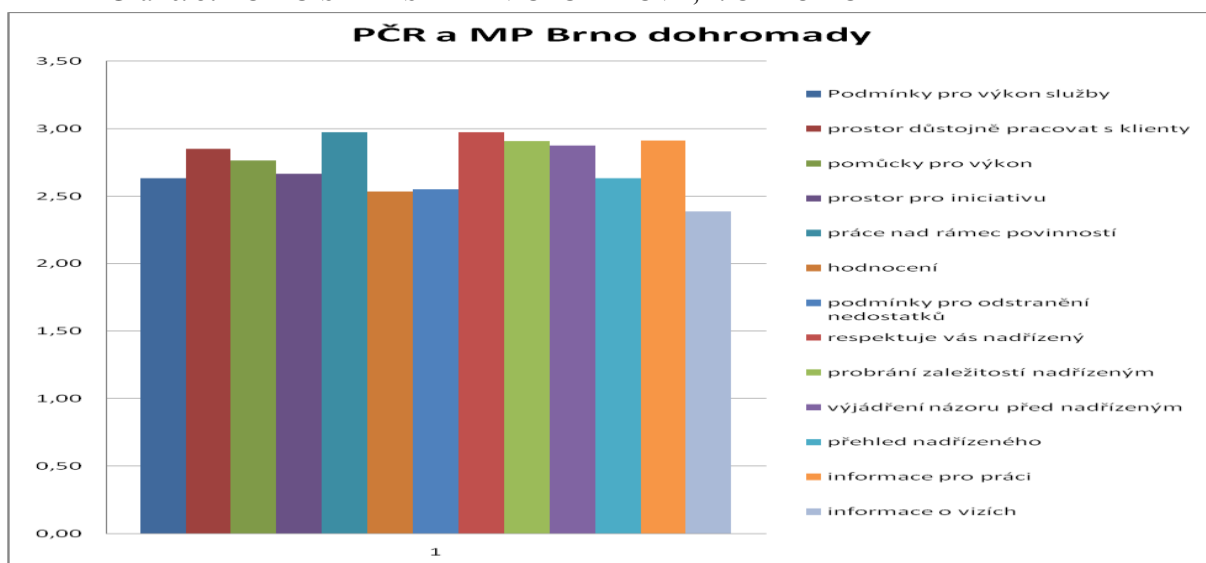
Další otázky byly zaměřeny na oblasti, jestli policisté a strážníci mají rádi svou práci, jestli jsou jejich příjmy v souladu s úsilím, které v práci vynakládají, o jejich odborné připravenosti, jestli, o zajištění dostatečné opory ze strany nadřízeného, o možnostech efektivního využívání svých dovedností, zhodnocení svých znalostí pro práci, dalším zájmu se vzdělávat, prostoru k osobnímu rozvoji a kariéře, perspektivitě práce u policie, uznávání svého nadřízeného.

Poslední tři otázky byly zaměřeny na míru důvěry v Policii ČR a Městské policii Brno, a jestli tyto dvě instituce spolu účinně a efektivně spolupracují.

Odpovědi byly rozděleny do dvou částí, které byly vyhodnoceny samostatně a pro názornost zaznamenány do dvou grafů. Z odpovědí respondentů bylo zjištěno, následující:

V prvním souboru otázek, v celkovém souhrnu všech dotázaných policistů a strážníků vyplynulo, že podmínky pro výkon služby jsou na průměrné úrovni, což bylo potvrzeno hodnotou 2,63. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena spíše pozitivní hodnotou 2,85. Pomůcky pro výkon služby dosáhl hodnoty vyššího průměru 2,77 a prostor pro iniciativu hodnotou 2,67. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 2,97, služební hodnocení a jeho objektivita dosáhla průměrné hodnoty 2,54. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,55. Respektování nadřízeným je vyjádřeno kladnou hodnotou 2,98. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou také pozitivní 2,91 a společně možnost, vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 2,88. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je také vyjádřen spíše průměrnou hodnotou 2,63. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty až 2,91, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu velmi nízkou pouze 2,39. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 8.

Graf č. 8: POLICISTÉ A STRÁŽNÍCI CELKOVĚ, 1. OKRUH OTÁZEK

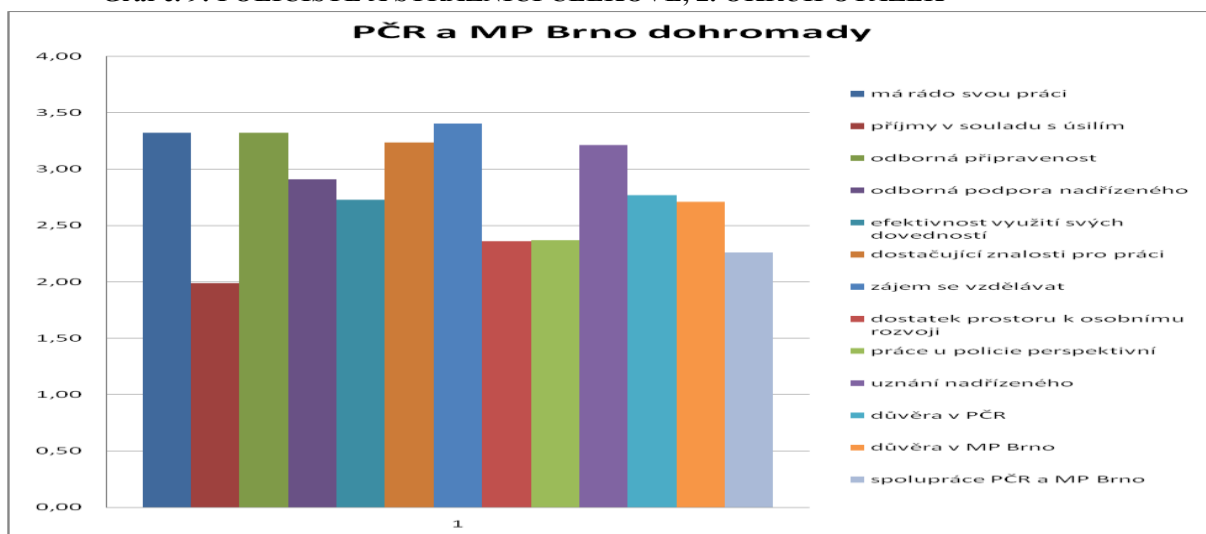


V druhém souboru otázek, v celkovém souhrnu všech dotázaných policistů a strážníků, bylo zjištěno: hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,32. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno

byla zjištěna hodnota negativní 1,99. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 3,32 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu 2,91. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty 2,73 a znalosti pro výkon služby má hodnotu velmi vysokou 3,24. Zájem o vzdělávání je vyjádřen vysokou hodnotou 3,41 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře zase hodnotou negativní jen 2,36. Perspektiva práce u policie je vyjádřena hodnotou pouze 2,37. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysoko, hodnotou 3,21.

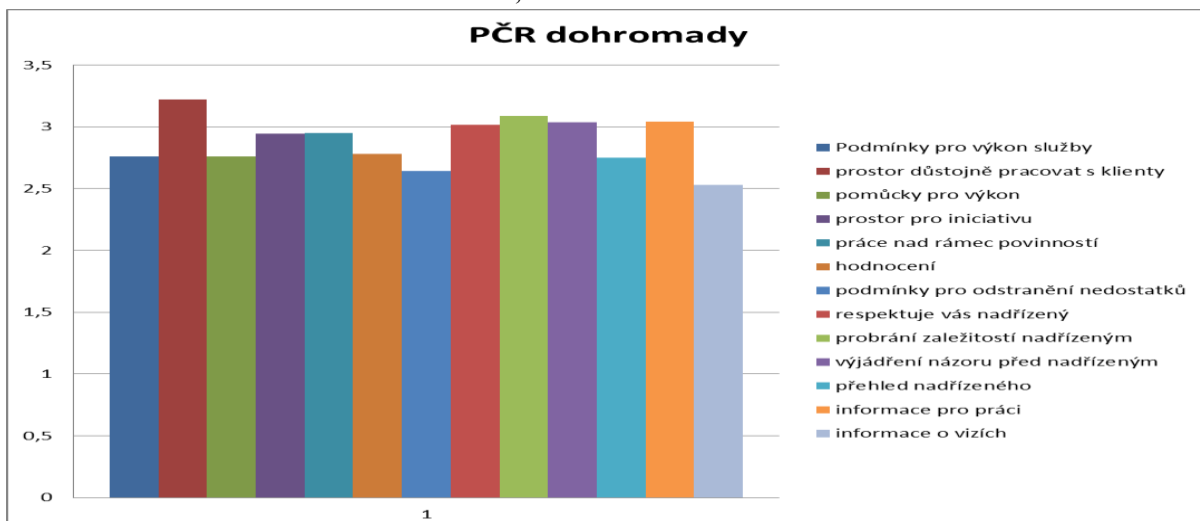
Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 2,77 a důvěra v Městskou policii Brno hodnotu nižší, 2,71. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,26. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 9.

Graf č. 9: POLICISTÉ A STRÁŽNÍCI CELKOVĚ, 2. OKRUH OTÁZEK



Policisté Policie ČR v prvním souboru otázek, v celkovém souhrnu všech dotázaných policistů Policie ČR sdělili, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni kladného průměru, což bylo potvrzeno hodnotou 2,76. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena pozitivní hodnotou 3,22. Pomůcky pro výkon služby je vyjádřen hodnotou 2,76 a prostor pro iniciativu hodnotou 2,94. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 2,95, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty 2,78. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,64. Respektování nadřízeným je vyjádřeno velmi kladnou hodnotou 3,01. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou pozitivní 3,08, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 3,03. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je také vyjádřen hodnotou 2,75. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 3,04, ale informace o vizích a cílech policie hodnoty pouze 2,52. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 10.

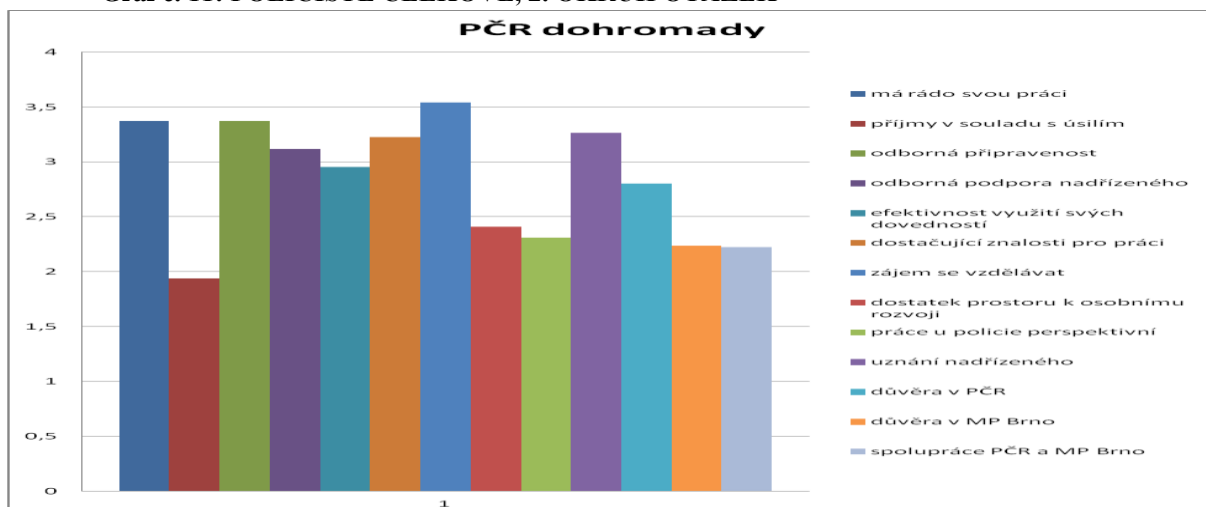
Graf č. 10: POLICISTÉ CELKOVĚ, 1. OKRUH OTÁZEK



V druhém souboru otázek, v celkovém souhrnu všech dotázaných policistů bylo zjištěno: Hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,37. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní 1,93. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 3,37 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu dokonce 3,11. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty 2,95 a znalosti pro výkon služby hodnotu 3,22. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou 3,54 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéřevelice nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,40. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou pouze 2,30. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysoko, hodnotou 3,26.

Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 2,80 a důvěra v Městskou policii Brno hodnotu nižší, pouze 2,33. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,24. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 11.

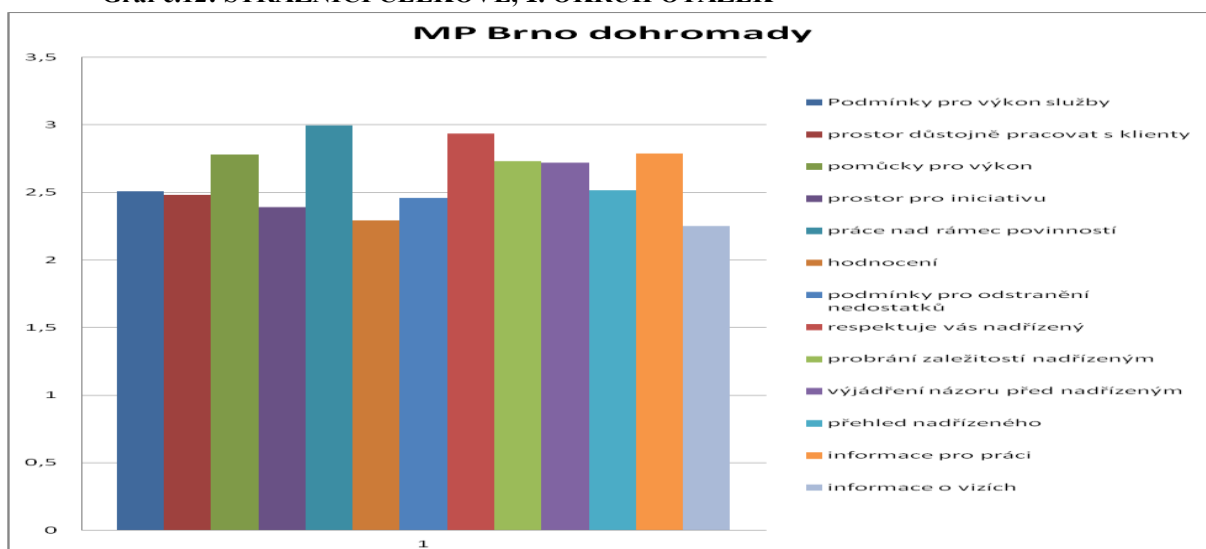
Graf č. 11: POLICISTÉ CELKOVĚ, 2. OKRUH OTÁZEK



Strážníci Městské policie Brno v prvním souboru otázek, v celkovém souhrnu všech dotázaných strážníků sdělili, že podmínky pro jejich výkon služby jsou pouze na

úrovni průměru, což bylo vyjádřeno hodnotou 2,50. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena pozitivní hodnotou 2,48. Pomůcky pro výkon služby je ohodnocen hodnotou 2,77 a prostor pro iniciativu hodnotou 2,38. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 2,99, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty 2,29. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,45. Respektování nadřízeným je vyjádřeno velmi kladnou hodnotou 2,93. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou 2,73, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 2,72. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je také vyjádřen hodnotou 2,51. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 2,78, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu pouze 2,25. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 12.

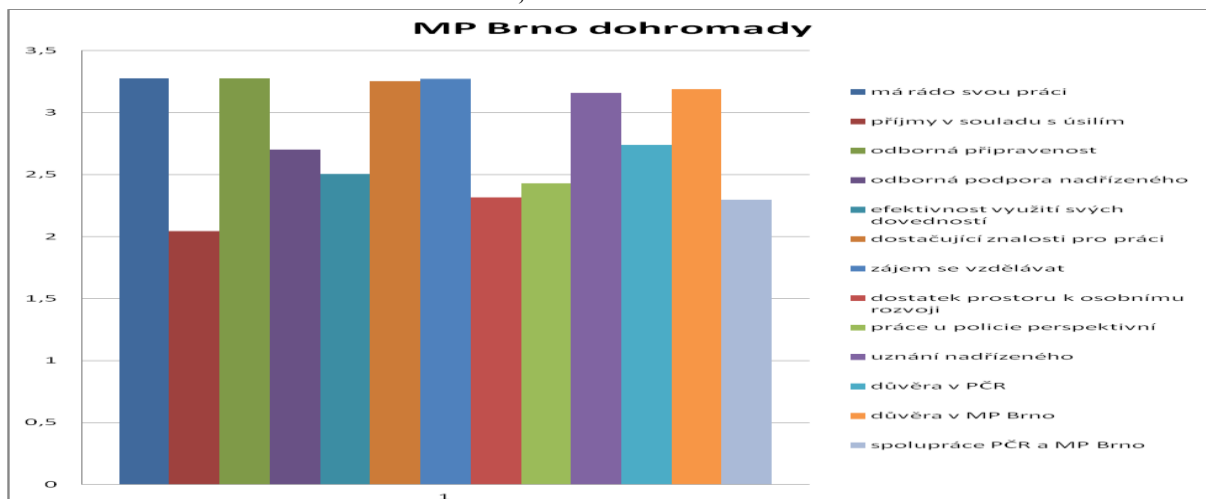
Graf č.12: STRÁŽNÍCI CELKOVĚ, 1. OKRUH OTÁZEK



V druhém souboru otázek, v celkovém souhrnu všech dotázaných strážníků bylo zjištěno: Hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,27. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní 2,04. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 3,27 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu pouze 2,70. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty nižší 2,50 a znalosti pro výkon služby hodnotu vyšší 3,25. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou 3,27 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéřevelice nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,31. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou pouze 2,43. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysoko, hodnotou 3,16.

Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 2,74 a důvěra v Městskou policii Brno hodnotu vysokou 3,18. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,29. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 13.

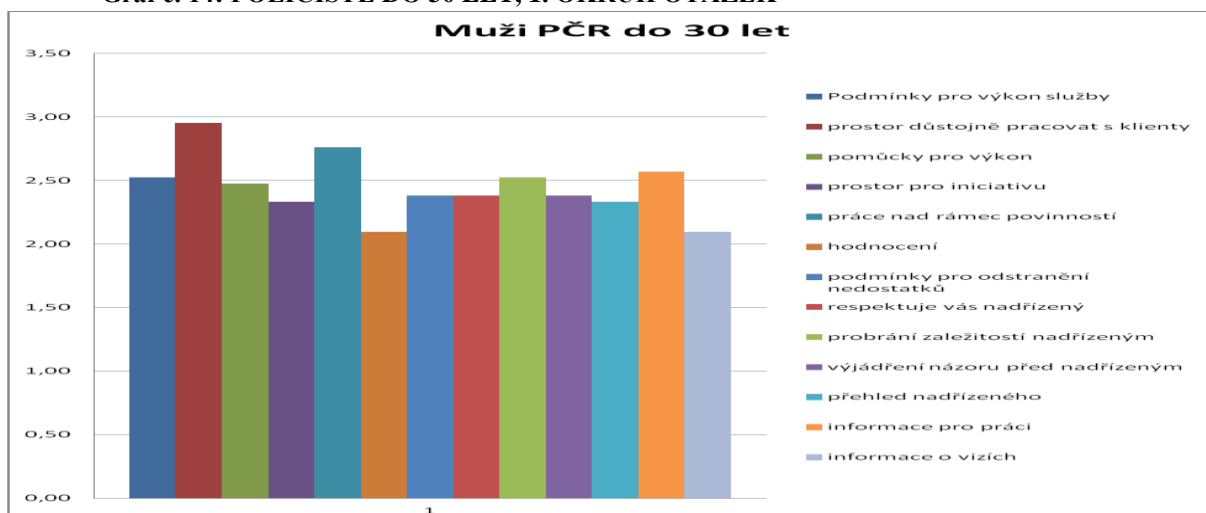
Graf č. 13: STRÁŽNÍCI CELKOVĚ, 2. OKRUH OTÁZEK



Následně byly vyhodnocovány jednotlivé kategorie respondentů z řad policistů a strážníků dle instituce, pohlaví a věku.

Policisté Policie ČR, muži do 30 let, v prvním souboru otázek, sdělili, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni průměru, což bylo vyjádřeno hodnotou 2,52. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena vyšší hodnotou 2,95. Pomůcky pro výkon služby je vyjádřeno hodnotou v pásmu průměru 2,48 a prostor pro iniciativu hodnotou pouze 2,33. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 2,76, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty negativní jen 2,10. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,38. Respektování nadřízeným je vyjádřeno negativní hodnotou 2,38. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou 2,52, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 2,38. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je vyjádřeno hodnotou 2,33. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 2,57, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu pouze 2,10. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 14.

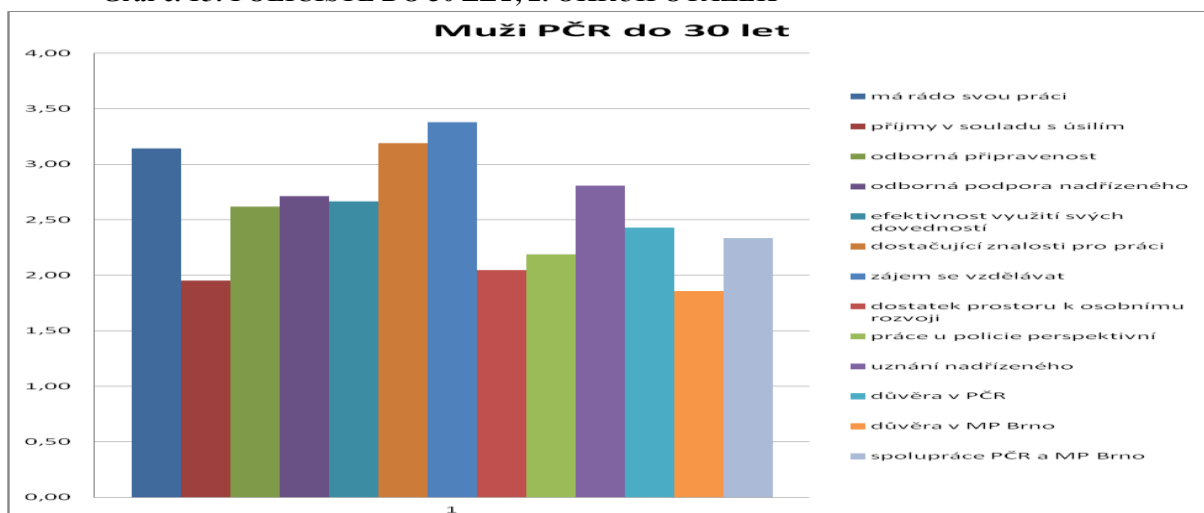
Graf č. 14: POLICISTÉ DO 30 LET, 1. OKRUH OTÁZEK



V druhém souboru otázek, v kategorii policistů, mužů do 30 let bylo zjištěno: Hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,14. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní 1,95. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty jen 2,62 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu pouze 2,71. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty nižší 2,67 a znalosti pro výkon služby hodnotu vyšší 3,19. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou 3,38 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře velice nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,05. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou pouze 2,19. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena hodnotou 2,81.

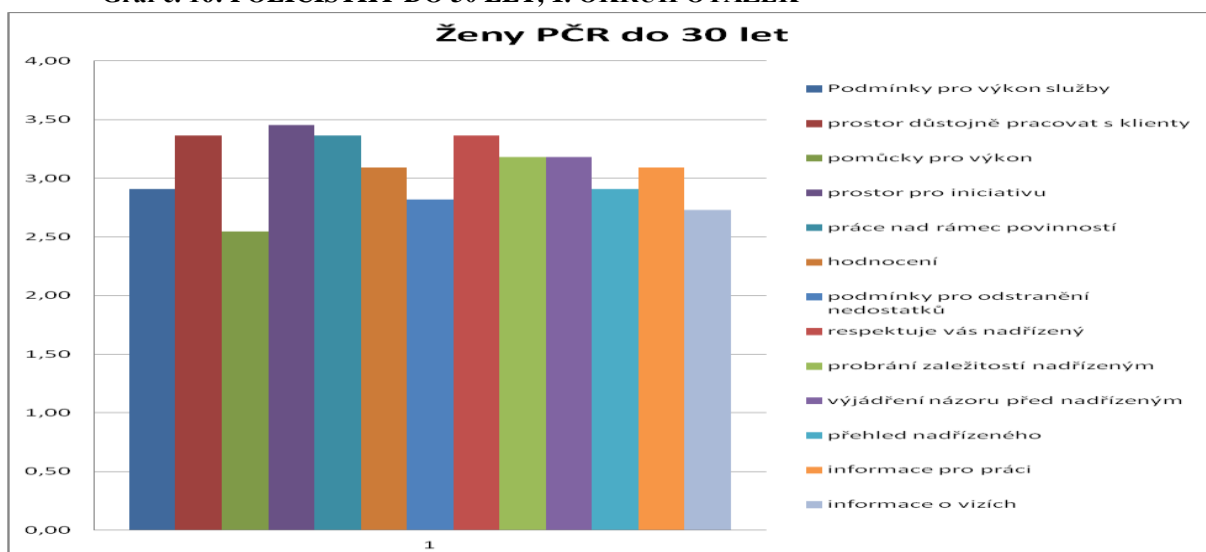
Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty negativního průměru 2,43 a důvěra v Městskou policii Brno hodnotu velmi nízkou jen 1,86. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,33. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 15.

Graf č. 15: POLICISTÉ DO 30 LET, 2. OKRUH OTÁZEK

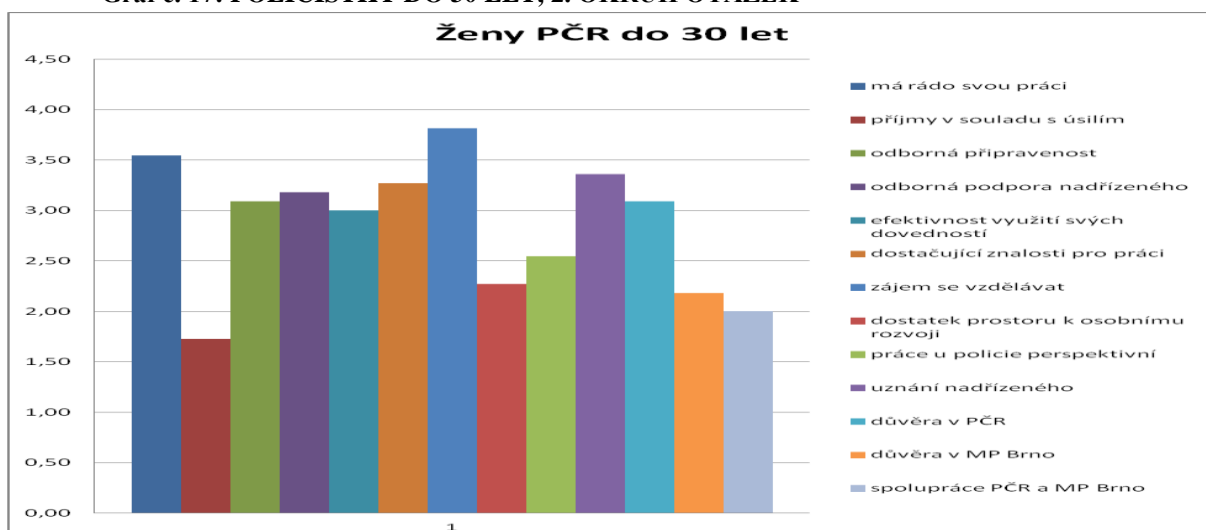


Další kategorií byly policistky Policie ČR, ženy do 30 let, v prvním souboru otázek, sdělily, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni vyššího průměru, což bylo vyjádřeno hodnotou 2,91. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena vyšší hodnotou 3,36. Pomůcky pro výkon služby je vyjádřen hodnotou v pásmu průměru 2,55 a prostor pro iniciativu pozitivní hodnotou 3,45. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 3,36, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty 3,09. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,82. Respektování nadřízeným je vyjádřeno hodnotou 3,36. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou 3,18, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným také hodnotou 3,18. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je vyjádřen hodnotou 2,91. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 3,09, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu pouze 2,73. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 16.

Graf č. 16: POLICISTKY DO 30 LET, 1. OKRUH OTÁZEK



Graf č. 17: POLICISTKY DO 30 LET, 2. OKRUH OTÁZEK

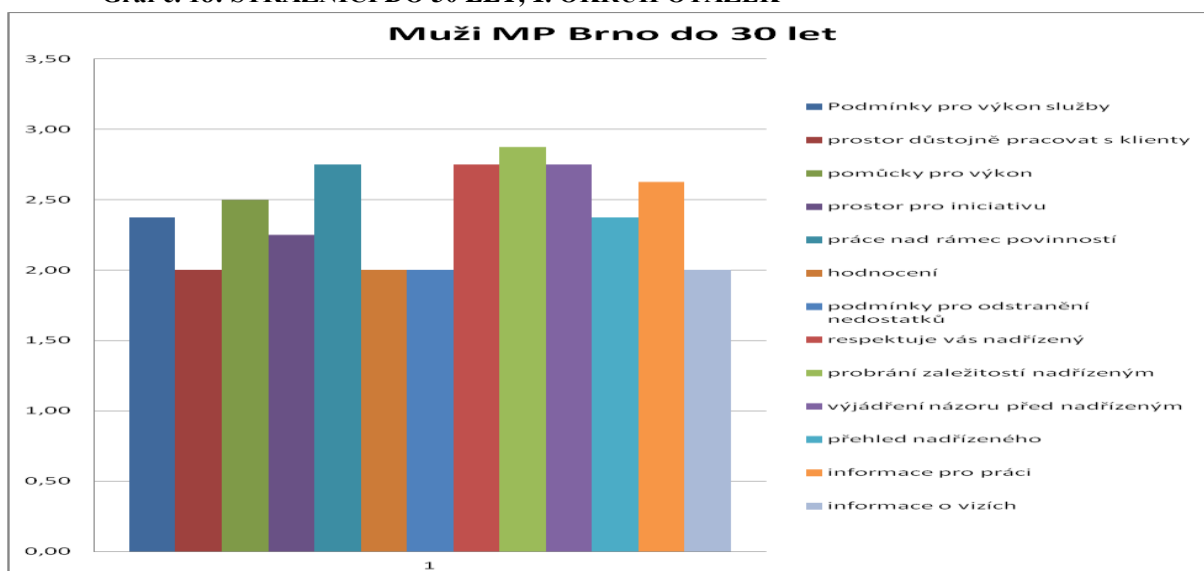


V druhém souboru otázek, v kategorii policistek do 30 let (graf č. 17) bylo zjištěno: Hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,55. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní 1,73. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 3,09 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu vysokých 3,18. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty 3,0 a znalosti pro výkon služby hodnotu vyšší 3,27. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou velmi vysokou 3,82 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře velice nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,27. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou 2,55. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysokou hodnotou 3,36.

Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 3,09, ale důvěra v Městskou policii Brno má hodnotu velmi nízkou 2,18. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,0.

Další kategorii tvořili strážníci Městské policie Brno, muži do 30 let, v prvním souboru otázek, sdělili, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni průměru, což bylo vyjádřeno spíše negativní hodnotou 2,38. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena velmi nízkou hodnotou 2,0. Pomůcky pro výkon služby je vyjádřeno hodnotou v pásmu průměru 2,50 a prostor pro iniciativu hodnotou pouze 2,25. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 2,75, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty negativní jen 2,0. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,0. Respektování nadřízeným je vyjádřeno hodnotou 2,75. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou 2,88, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 2,75. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je vyjádřeno hodnotou 2,38. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 2,63, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu pouze 2,0. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 18.

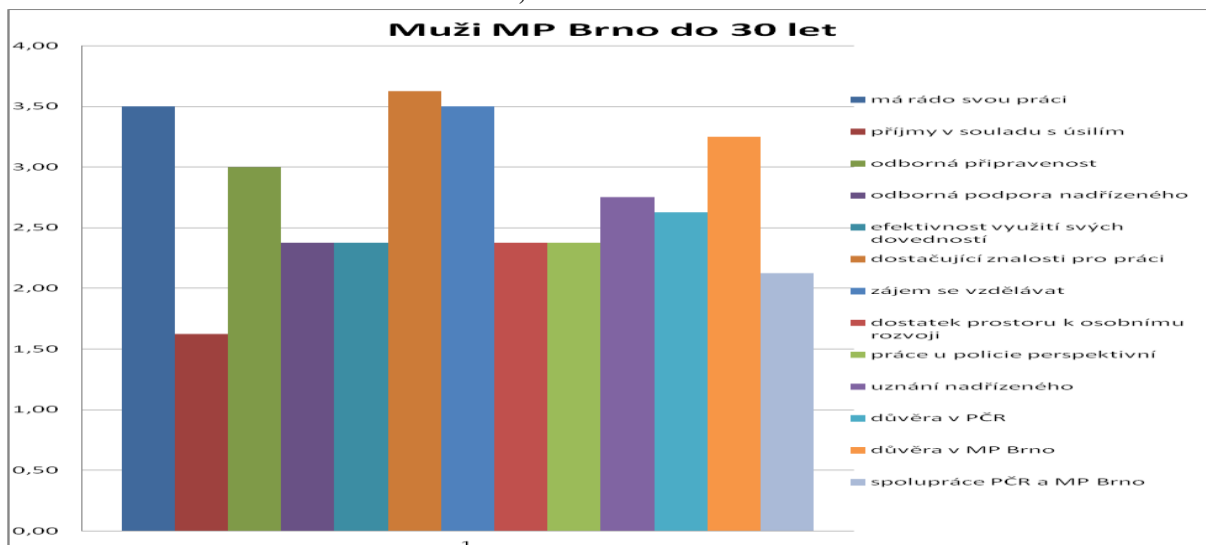
Graf č. 18: STRÁŽNÍCI DO 30 LET, 1. OKRUH OTÁZEK



V druhém souboru otázek, v kategorii strážníků, mužů do 30 let bylo zjištěno: Hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,50. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní vůbec nejnižší 1,63. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty jen 3,0 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu pouze 2,38. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty nižší 2,38 a znalosti pro výkon služby hodnotu vyšší 3,63. Zájem o vzdělávání je vyjádřen vysokou hodnotou 3,50 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,38. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou 2,38. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena hodnotou 2,75.

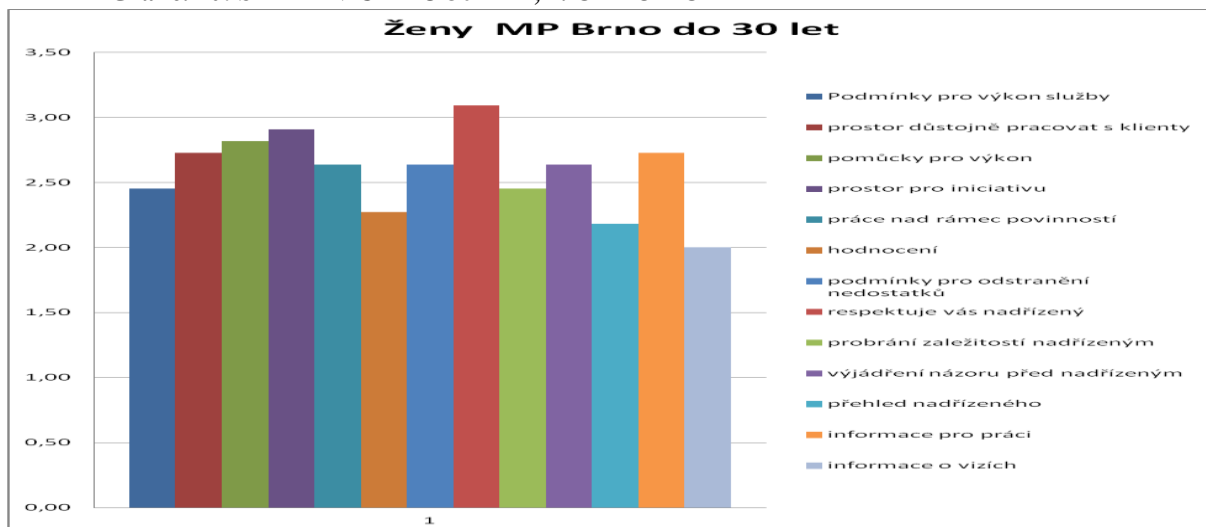
Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty negativního průměru 2,63 a důvěra v Městskou policii Brno hodnotu velmi vysokou 3,25. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,13. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 19.

Graf č. 19: STRÁŽNÍCI DO 30 LET, 2. OKRUH OTÁZEK



Další kategorií byly strážnice Městské policie Brno, ženy do 30 let, v prvním souboru otázek, sdělily, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni průměru, což bylo vyjádřeno hodnotou 2,45. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena hodnotou 2,73. Pomůcky pro výkon služby je vyjádřeno hodnotou v pásmu vyššího průměru 2,82 a prostor pro iniciativu pozitivní hodnotou 2,91. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 2,64, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty jen 2,27. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,64. Respektování nadřízeným je vyjádřeno hodnotou 3,09. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou 2,45, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným také hodnotou 2,64. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je vyjádřen nízkou hodnotou 2,18. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 2,73, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu pouze 2,0. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 20.

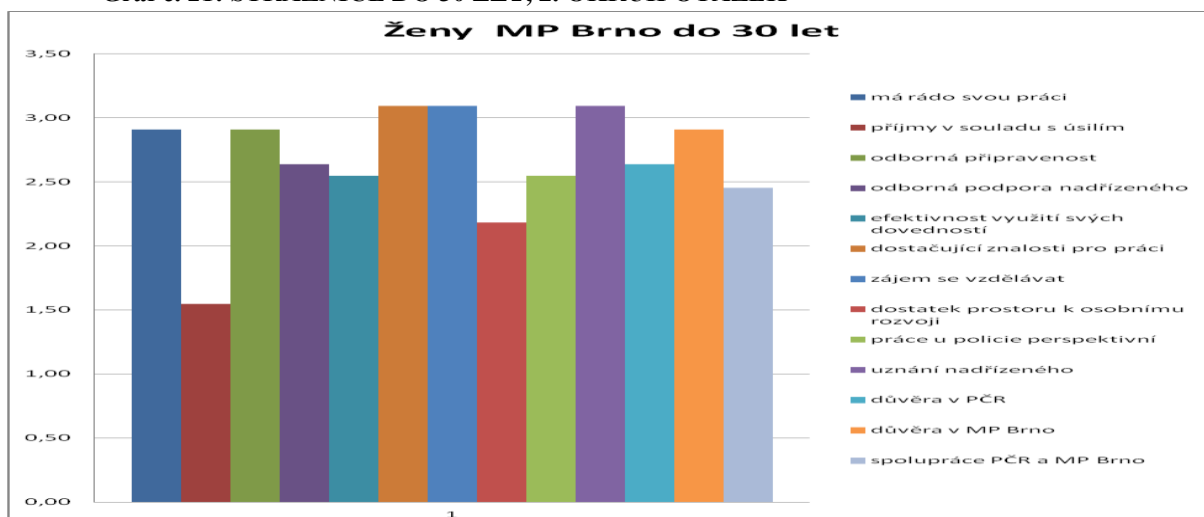
Graf č. 20: STRÁŽNICE DO 30 LET, 1. OKRUH OTÁZEK



V druhém souboru otázek, v kategorii strážnic do 30 let bylo zjištěno: Hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla 2,91. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní vůbec nejnižší 1,55. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 2,91 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu 2,64. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty 2,55 a znalosti pro výkon služby hodnotu vyšší 3,09. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou vysokou 3,09 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře velice nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,18. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou 2,55. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysokou hodnotou 3,09.

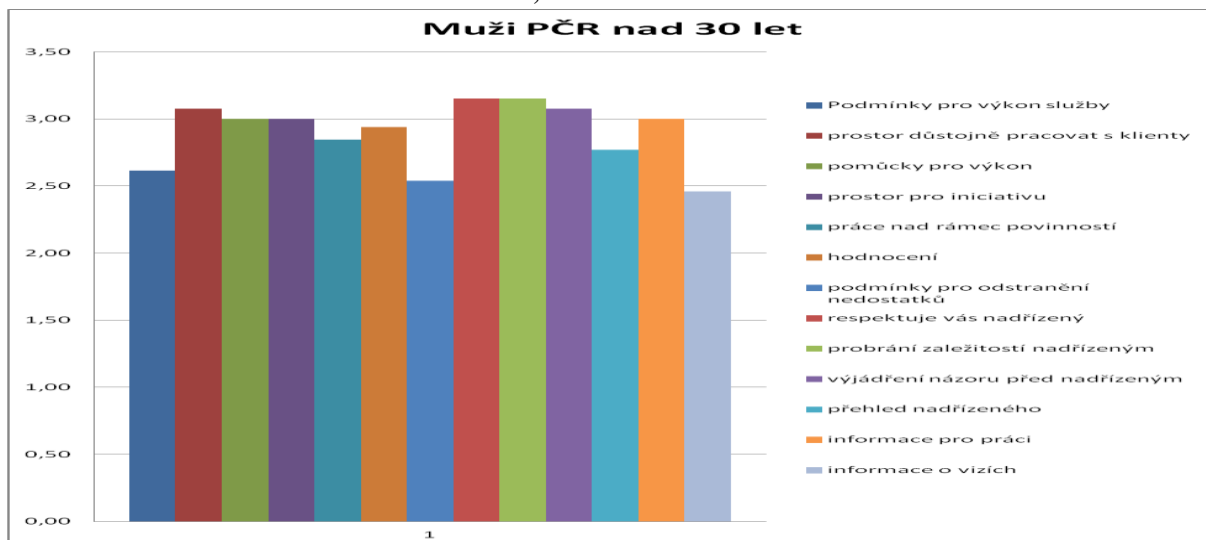
Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 2,64 a důvěra v Městskou policii Brno má hodnotu 2,91. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu průměru 2,45. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 21.

Graf č. 21: STRÁŽNICE DO 30 LET, 2. OKRUH OTÁZEK

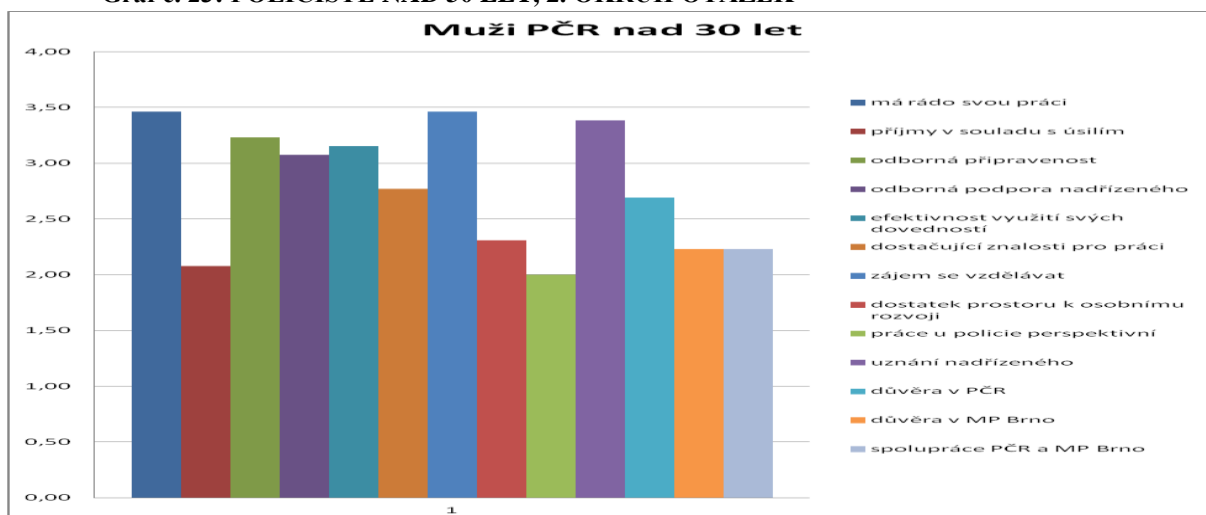


Další kategorií jsou policisté Policie ČR, muži nad 30 let, v prvním souboru otázek, sdělili, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni průměru, což bylo vyjádřeno hodnotou 2,62. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena vyšší hodnotou 2,08. Pomůcky pro výkon služby jsou vyjádřeny hodnotou v pásmu nadprůměru 3,0 a prostor pro iniciativu hodnotou také 3,0. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 2,85, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty 2,94. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,54. Respektování nadřízeným je vyjádřeno vysokou pozitivní hodnotou 3,15. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou také velice pozitivní 3,15, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 3,08. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je vyjádřen hodnotou 2,77. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 3,0, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu pouze 2,46. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 22.

Graf č. 22: POLICISTÉ NAD 30 LET, 1. OKRUH OTÁZEK



Graf č. 23: POLICISTÉ NAD 30 LET, 2. OKRUH OTÁZEK

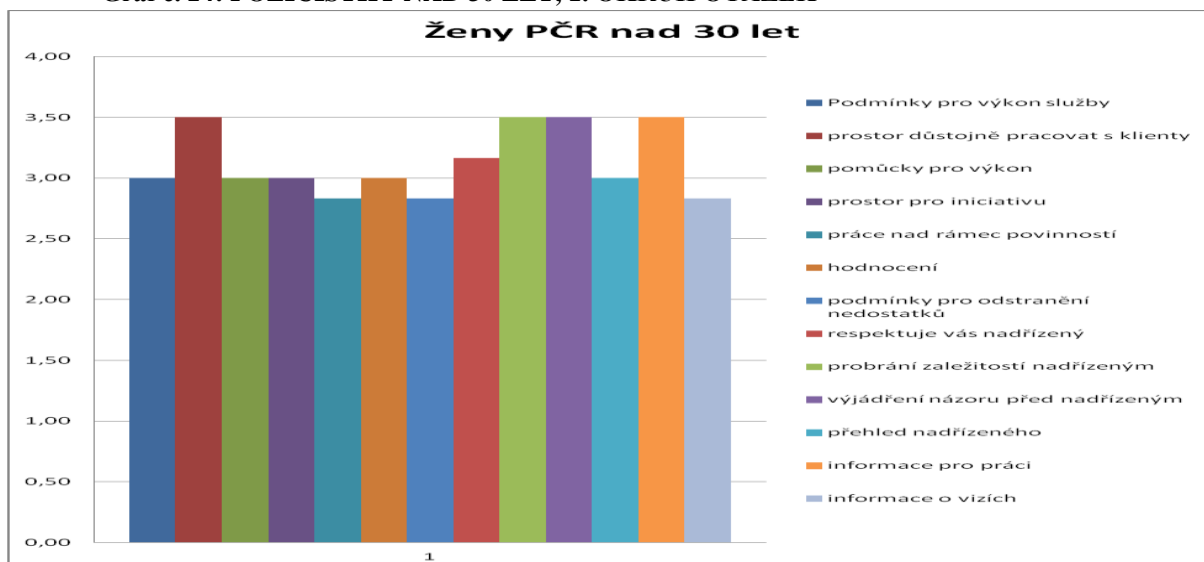


V druhém souboru otázek, v kategorii policistů, mužů nad 30 let (graf č. 23) bylo zjištěno: hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,46. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní 2,08. Odborná připravenost pro službu dosáhla vysoké hodnoty 3,23 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu 3,08. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla také vysoké hodnoty 3,15 a znalosti pro výkon služby hodnotu 2,77. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou 3,46 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,31. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou pouze 2,0. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysokou hodnotou 3,38.

Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty průměru 2,69 a důvěra v Městskou policii Brno hodnotu nízkou jen 2,23. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,23.

Další kategorií byly policistky Policie ČR, ženy nad 30 let, v prvním souboru otázek, sdělily, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni vyššího průměru, což bylo vyjádřeno hodnotou 3,0. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena vyšší hodnotou 3,50. Pomůcky pro výkon služby jsou vyjádřeny hodnotou 3,0 a prostor pro iniciativu pozitivní hodnotou také 3,0. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 2,83, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty 3,00. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,83. Respektování nadřízeným je vyjádřeno hodnotou 3,17. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou 3,50, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným také hodnotou 3,50. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je vyjádřen hodnotou 3,0. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 3,50, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu pouze 2,83. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 24

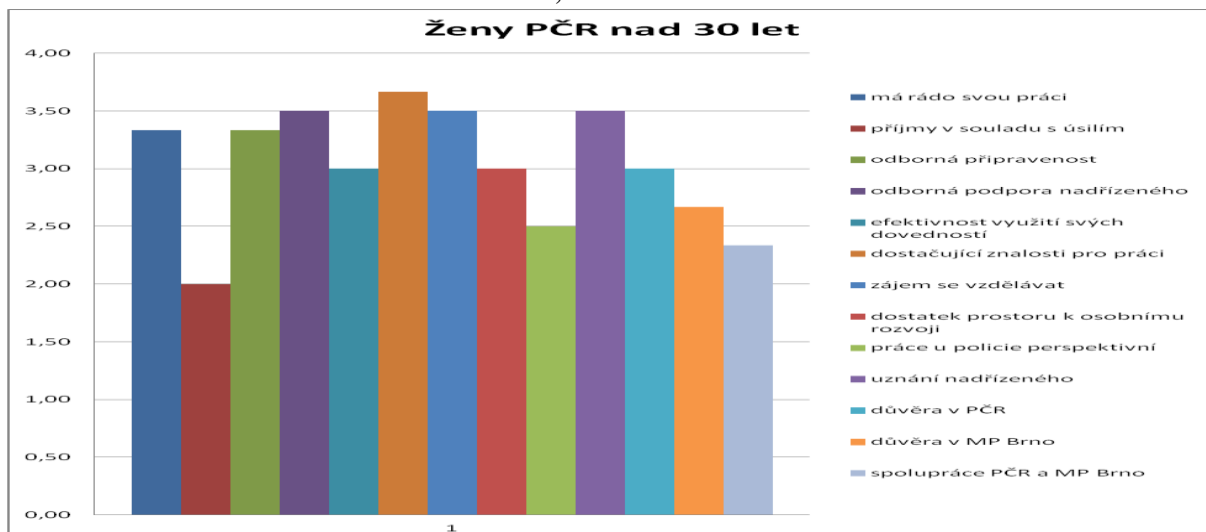
Graf č. 24: POLICISTKY NAD 30 LET, 1. OKRUH OTÁZEK



V druhém souboru otázek, v kategorii policistek do 30 let bylo zjištěno: hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,33. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní 2,0. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 3,33 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu vysokých 3,50. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty 3,0 a znalosti pro výkon služby hodnotu vyšší 3,67. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou vysokou 3,50 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře hodnotou v pásmu pozitiva 3,0. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou 2,50. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysokou hodnotou 3,50.

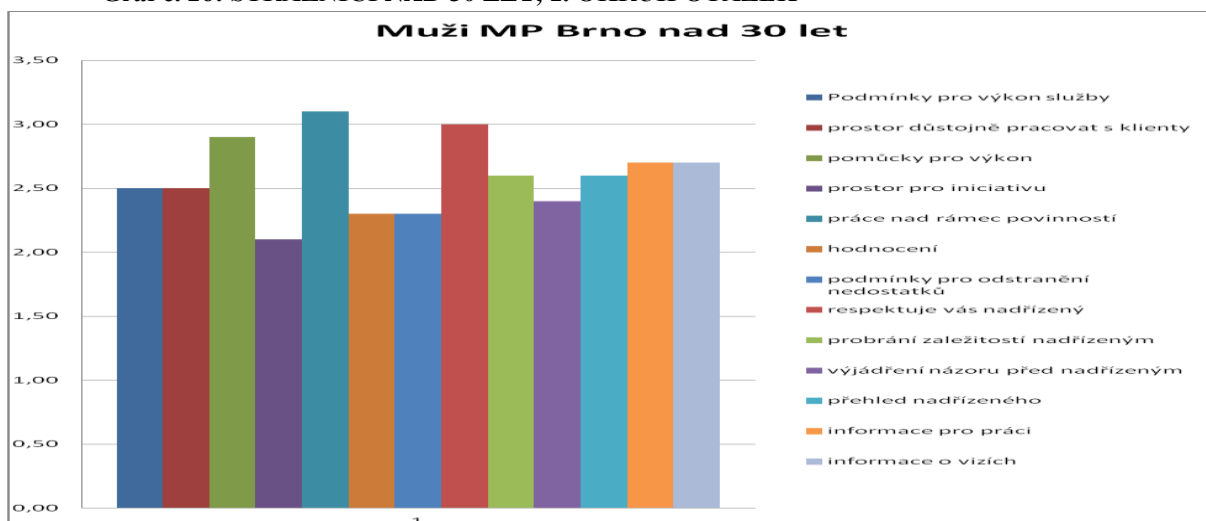
Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 3,00 a důvěra v Městskou policii Brno má hodnotu 2,67. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,33. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 25.

Graf č. 25: POLICISTKY NAD 30 LET, 2. OKRUH OTÁZEK



Další kategorii tvořili strážníci Městské policie Brno, muži nad 30 let, v prvním souboru otázek, sdělili, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni průměru, což bylo vyjádřeno spíše negativní hodnotou 2,50. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena hodnotou také 2,5. Pomůcky pro výkon služby je vyjádřeno hodnotou v pásmu vyššího průměru 2,90 a prostor pro iniciativu hodnotou pouze 2,10. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla 3,10, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty negativní jen 2,30. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,30. Respektování nadřízeným je vyjádřeno hodnotou 3,0. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou 2,60, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 2,40. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je vyjádřeno hodnotou 2,60. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 2,70, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu také 2,70. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 26.

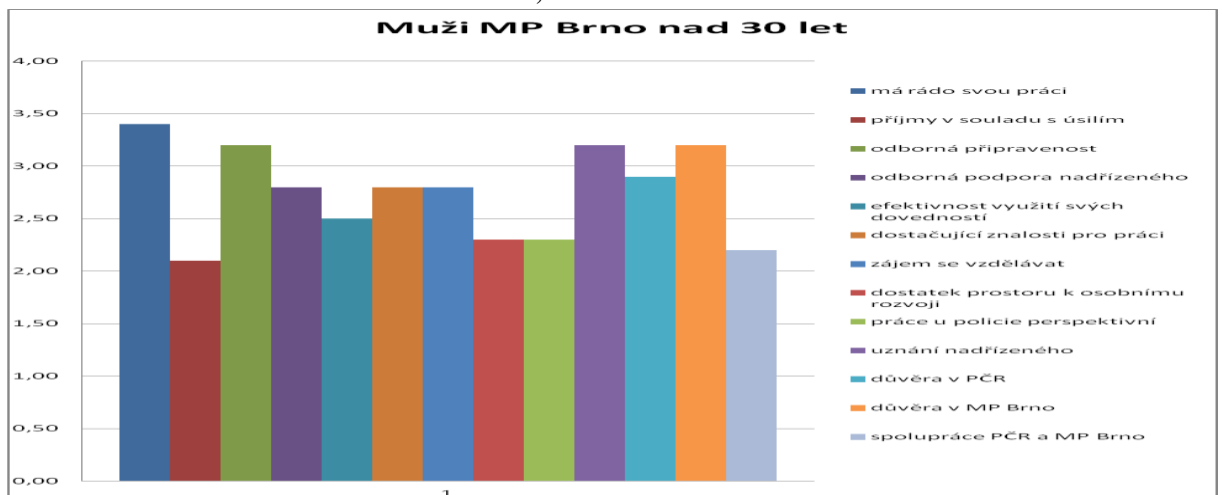
Graf č. 26: STRÁŽNÍCI NAD 30 LET, 1. OKRUH OTÁZEK



V druhém souboru otázek, v kategorii strážníků, mužů nad 30 let bylo zjištěno: hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,40. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní 2,10. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 3,20 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu 2,80. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty 2,50 a znalosti pro výkon služby hodnotu vyšší 2,80. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou 2,80 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,30. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou 2,30. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena hodnotou 3,20.

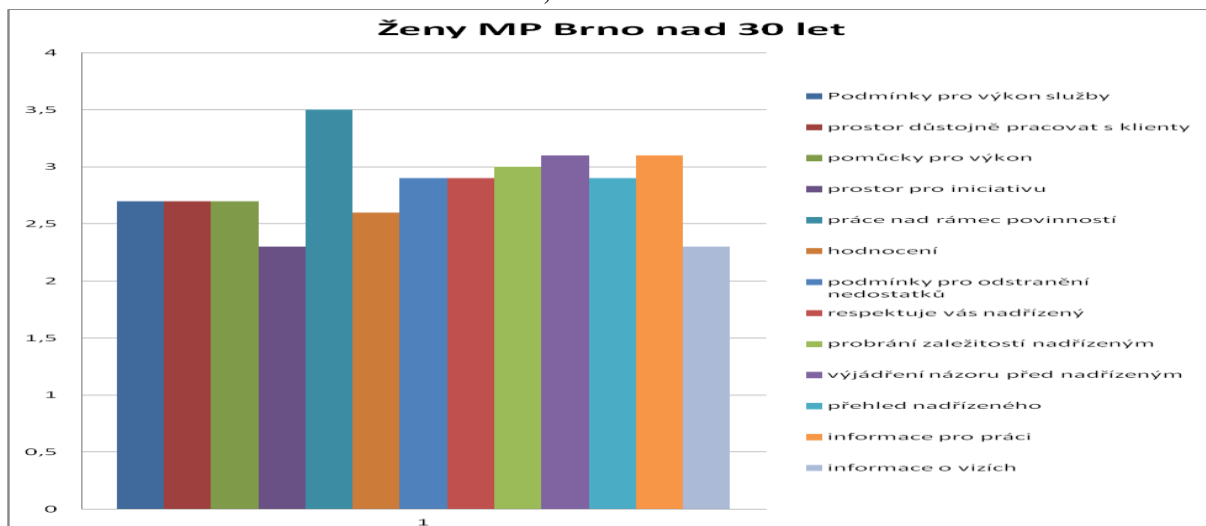
Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 2,90 a důvěra v Městskou policii Brno hodnotu velmi vysokou 3,20. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,20. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 27.

Graf č. 27: STRÁŽNÍCI NAD 30 LET, 2. OKRUH OTÁZEK



Další kategorií byly strážnice Městské policie Brno, ženy nad 30 let, v prvním souboru otázek, sdělily, že podmínky pro jejich výkon služby jsou na úrovni průměru, což bylo vyjádřeno hodnotou 2,70. Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena hodnotou 2,70. Pomůcky pro výkon služby jsou vyjádřeny hodnotou v pásmu vyššího průměru 2,70 a prostor pro iniciativu hodnotou 2,3. Ochota nad rámec svých povinností dosáhla hodnoty 3,5, služební hodnocení a jeho objektivita hodnoty jen 2,60. Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, hodnota 2,90. Respektování nadřízeným je vyjádřeno hodnotou 2,90. Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena hodnotou 3,0, a možnost, vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 3,1. Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je vyjádřen hodnotou 2,9. Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty 3,1, ale informace o vizích a cílech policie hodnotu pouze 2,3. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 28.

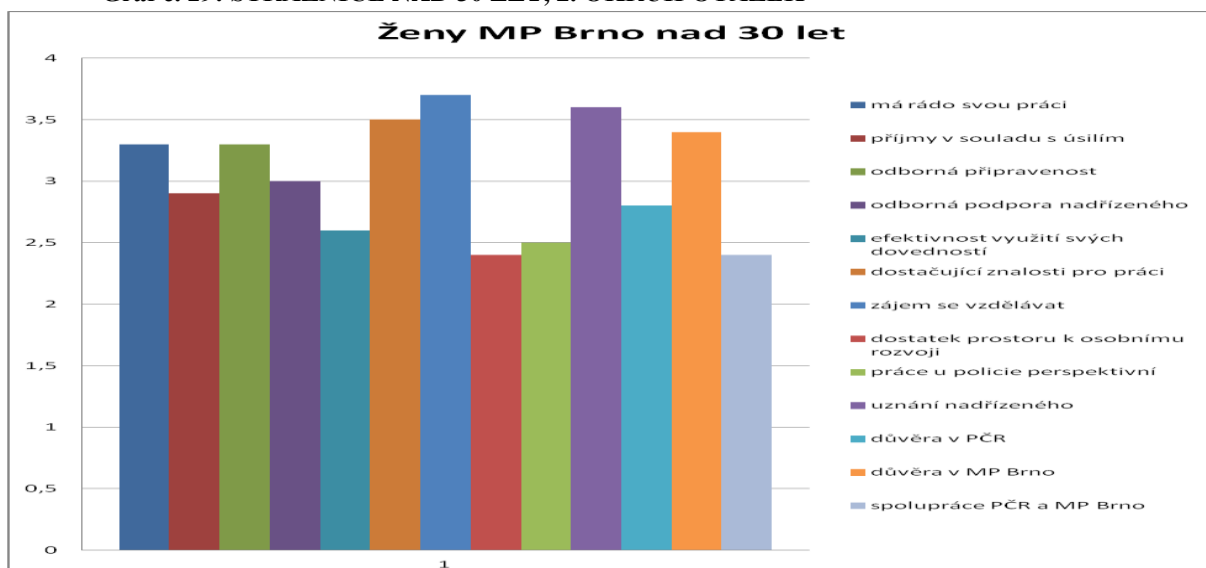
Graf č. 28: STRÁŽNICE NAD 30 LET, 1. OKRUH OTÁZEK



V druhém souboru otázek, v kategorii strážnic nad 30 let bylo zjištěno: hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla 3,30. U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota pozitivní u této otázky vůbec nejvyšší 2,9. Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 3,30 a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného hodnotu 3,0. Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty 2,60 a znalosti pro výkon služby hodnotu vyšší 3,50. Zájem o vzdělávání je vyjádřen hodnotou vysokou 3,70 a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře velice nízkou hodnotou v pásmu negativa pouze 2,40. Perspektiva práce u policie je vyjádřena nízkou hodnotou 2,50. Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysokou hodnotou 3,60.

Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 2,80 a důvěra v Městskou policii Brno má hodnotu 3,40. Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu průměru 2,40. Zjištěné údaje byly pro srovnání zaznamenány do grafu č. 29.

Graf č. 29: STRÁŽNICE NAD 30 LET, 2. OKRUH OTÁZEK



SHRNUTÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

V této empirické části diplomové práce jsem se zaměřil na sledování míry důvěry v instituce, jako jsou Policie České republiky a Městská policie Brno a to ve třech kategoriích respondentů. První kategorii tvoří běžná populace lidí z řad široké veřejnosti v druhém největším městě ČR v Brně.

Výzkumu se zúčastnilo 147 respondentů, v zastoupení 48% mužů, což bylo 71 respondentů a 52% žen, což bylo 76 respondentek, ve třech věkových kategoriích a to mladí lidé a studenti do 25 let, lidé mladé a střední dospělosti od 26 do 45 let a lidé starší dospělosti a stáří nad 45 let. Záměrně jsem rozdělil respondenty na tyto tři skupiny, vzhledem k dosaženým životním zkušenostem, postojům a vědomostem.

Druhou kategorii tvoří policisté Policie České republiky, Městského ředitelství Brno v zastoupení 138 respondentů (tj. 20% policistů vnější služby MŘ Brno) z toho 105 mužů tj. 76% a 33 žen tj. 24%, ve dvou věkových kategoriích dle věku na policisty do 30 let a nad 30 let. Toto věkové kritérium bylo zvoleno z důvodu výše životních a služebních zkušeností.

Třetí kategorii tvoří strážníci Městské policie Brno v zastoupení 125 strážníků tj. 20% z celkového počtu strážníků) z toho 87 mužů tj. 61% a 38 žen tj. 38%, rozdělení na kategorie stejně jako policisté.

Je samozřejmé, že jsem nemohl postihnout všechny proměnné, které jsou důležité při tvorbě důvěry. Cílem tohoto výzkumu bylo zjišťování míry důvěry uvedených institucí k veřejnosti i samotným policistům a jejich komparace důvěryhodnější instituce. Průzkum byl proveden předložením dvou dotazníků. Jednoho veřejnosti a druhého profesního policistům a strážníkům. Vyhodnocením dotazníku jsem zjistil rozdíly v míře důvěry i spokojenosti s prací a činnostmi policie a zjistil důvěryhodnější instituci z pohledu občanů.

Z odpovědí respondentu z řad široké veřejnosti z prvního dotazníku vyplynulo, že pocit bezpečí v místě svého bydliště u respondentů přesahuje do pozitivních hodnot na hodnotu 2,83, což znamená, že se většinou cítí bezpečně. Nejkritičtější byly ženy 26 - 45 let, které pocit bezpečí vyjádřili hodnotou 2,50. Nejvíce bezpečně se cítili muži do 25 let, kteří pocit bezpečí vyjádřili hodnotou 3,25 a poté ženy do 25 let, jejichž hodnota byla 3,20. K otázce, zda důvěřují Policii ČR, hodnota důvěry dosáhla 2,81, což představuje, že občané spíše důvěřují Policii ČR. Nejméně důvěřují Policii ČR muži 26 - 45 let, kteří se vyjádřili hodnotou 2,29. Nejvyšší důvěru k Policii ČR mají ženy 26 - 45 let a ženy nad 45 let. U otázky, zda respondenti důvěřují Městské policii Brno, byla dosažena hodnota 2,41, což představuje spíše nedůvěru v Městskou policii Brno. Nejvyšší důvěru projevíly ženy nad 45 let, hodnotou 2,75. Nejnižší důvěru mají muži 26-45 let, což projevíli hodnotou 2,0. Na otázku spokojenosti s prací policie respondenti byli více spokojeni s prací Policie ČR, míra spokojenosti dosáhla hodnotu 2,68 (nejvyšší spokojenost u žen 26 - 45 let a žen nad 45 let, které svou spokojenost vyjádřily hodnotou 2,88, nejnižší spokojenost vyjádřili muži 26 - 45 let hodnotou 2,43), než s prací Městské policie Brno, kde byla dosažena

hodnota 2,35 (nejvíce byly spokojeny ženy nad 45 let, hodnota 2,63, ostatní skupiny respondentů byly nespokojeny, nejvíce muži 26 - 45 let, hodnota 2,0). Na otázku ochoty policistů pomoci, respondenti vyjádřili míru ochoty u Policie České republiky velmi pozitivně hodnotou 3,10, (nejvíce ocenily míru ochoty muži do 25 let hodnotou 3,63, nejvíce nespokojeni byli muži 26 - 45 let s hodnotou 2,57), kdežto míru ochoty strážníku byla vyjádřena spíše neutrálně hodnotou 2,57 (nejvíce míru ochoty neocenili muži nad 45 let hodnotou 2,17, naopak ženy 26 - 45 let ji ocenili hodnotou 3,13). Na otázku rychlosti reakce na oznámenou událost, byla Policie ČR ohodnocena hodnotou 2,68 (nejvíce reakci Policie ČR ocenili muži do 25 let hodnotou 3,0, naopak ji neocenili muži 26 - 45 let hodnotou 2,29), oproti spíše neutrální hodnotě 2,48 u Městské policie Brno (zde reakci nejvíce ocenili ženy do 25 let hodnotou 3,10 a nejméně opět muži 26 - 45 let hodnotou 2,29). Otázka profesionálního přístupu byla u Policie ČR ohodnocena velmi pozitivně hodnotou 3,03 (přístup policistů ocenili nejvíce muži do 25 let a ženy 26 - 45 let hodnotou 3,25, nejméně muži 26 - 45 let hodnotou 2,57), kdežto hodnota u Městské policie Brno dosáhla 2,51 (nejvíce jejich přístup ocenili ženy 26 - 45 let hodnotou 3,0, nejvíce ji neocenili muži 26 - 45 let hodnotou 2,14). K poskytovaným informacím o dalším postupu se respondenti vyjádřili u Policie ČR hodnotou 2,70 (nejvyšší hodnota 3,0 byla u mužů do 25 let nejnižší 2,47 u mužů 26 - 45 let) u Městské policie Brno pouze hodnotou 2,40 (ženy do 25 let, ženy 26 - 45 let a muži nad 45 let ji ohodnotili hodnotou velice průměrnou 2,5, nejvíce podprůměrnou 2,25 ji ohodnotili ženy nad 45 let. Spokojenost s řádným a dostatečným poučením k snížení pravděpodobnosti, že se podobná událost přihodí znovu, byla respondenty u Policie ČR vyjádřena hodnotou pozitivní 2,82 (ženy 26 - 45 let a ženy nad 45 let ji ohodnotili hodnotou 3,0, muži 26 - 45 let pouze hodnotou 2,29) u Městské policie byla ohodnocena pouze hodnotou 2,37 (ženy 26 - 45 let ji ohodnotili hodnotou 2,75, kdežto muži nad 45 let pouze hodnotou 1,83). Aktuální vybavenost (vozidla, služebny, zbraně, technika) byla respondenty vyjádřena hodnotou 2,53 u Policie ČR (tady vybavenost nejméně ohodnotili muži do 25 let hodnotou 1,88, zato nejvyšší hodnocení dostalo vybavení od mužů 26 - 45 let) a u Městské policie Brno byla ohodnocena pozitivněji hodnotou 2,93 (nejvíce vybavení ohodnotili muži 26 - 45 let hodnotou 3,29, nejméně byla ohodnocena ženami nad 45 let hodnotou 2,38). K otázce o spokojenosti, s informacemi, které policie o své činnosti poskytuje, se respondenti vyjádřili hodnotou 2,47 u Policie ČR (nejvíce tuto činnost ohodnotili ženy 26 - 45 let hodnotou 2,63, nejméně ženy nad 45 let hodnotou 2,25) a hodnotou 2,41 u Městské policie Brno (zde byla nejvyšší hodnota 2,70 u mužů do 25 let a nejnižší u žen 26 - 45 let a žen nad 45 let, u nichž je hodnota 2,25).

- **Vyhodnocení hypotézy č. 1 - Většina občanů v Brně má v současné době důvěru k Policii České republiky.** Jak je patrné z vyhodnocení, průměrná hodnota u důvěry k Policii ČR, je 2,81. Tato hodnota je nad stanoveným průměrem, který činí 2,5. Tyto výsledky potvrzují hypotézu č. 1. Hypotéza je platná.

- **Vyhodnocení hypotézy č. 2 - *Většina občanů v Brně má v současné době důvěru k Městské policii Brno.*** Vyhodnocením dotazníků byla zjištěna průměrná hodnota míry důvěry k Městské policii Brno 2,41. Tato hodnota je pod stanoveným průměrem, který činí 2,5, což představuje spíše nedůvěru v Městskou policii Brno. Nejvyšší důvěru projevily ženy nad 45 let, hodnotou 2,75. Nejnižší důvěru mají muži 26-45 let, hodnotou 2,0. Ostatní kategorie muži do 25 let hodnotili míru důvěry hodnotou 2,38, ženy do 25 let hodnotou 2,50, ženy 26 - 45 let hodnotou také 2,50 a muži nad 45 let hodnotou 2,33. Tyto výsledky potvrdily, že tato hypotéza je neplatná.

Z výsledků samostatné otázky k jaké instituci, Policii České republiky či Městské policii Brno mají občané při jednání větší důvěru, bylo zjištěno, že pro 73% dotázaných je důvěryhodnější institucí Policie ČR. Pouze 27% respondentů uvedlo, za důvěryhodnější organizaci Městskou policii Brno. 90% mužů do 25 let uvedlo Policii ČR za důvěryhodnější před Městskou policií Brno. Ženy do 25 let uvedly Policii ČR v 62,5%, muži do 45 let v 57%, ženy do 45 let v 71%, muži nad 45 let v 85% a ženy nad 45 let v 75%.

- **Vyhodnocení hypotézy č. 3 - *Většina občanů v Brně spíše důvěruje při jednání policistům Policie ČR, než strážníkům Městské policie Brno.*** Tato hypotéza je také platná, jelikož v celkovém srovnání všech věkových kategorií bylo toto tvrzení potvrzeno. Hypotéza je platná.

Z odpovědí respondentů všech dotázaných policistů a strážníků z druhého dotazníků v prvním souboru otázek vyplynulo, že podmínky pro výkon služby jsou na průměrné úrovni, což bylo potvrzeno hodnotou 2,63 (nejlépe hodnotili podmínky policistky nad 30 let hodnotou 3,0, nejvíce nespokojeni jsou strážníci do 30 let). Míra prostoru pro práci s klienty byla vyjádřena spíše pozitivní hodnotou 2,85 (nejlépe ji zase hodnotili policistky nad 30 let hodnotou 3,50, nejhůře opět strážníci do 30 let hodnotou 2,0). Pomůcky pro výkon služby dosáhl hodnoty vyššího průměru 2,77 (pozitivně je hodnotili policisté a policistky nad 30 let hodnotou 3,0, negativně paradoxně policisté do 30 let hodnotou 2,48) a prostor pro svou iniciativu hodnotou 2,67 (nejvíce prostoru pro iniciativu se dostává policistkám do 30 let, které se vyjádřili hodnotou velice vysokou 3,45, nejvíce nespokojeni jsou strážníci nad 30 let s hodnotou negativní 2,10 a strážnice nad 30 let s hodnotou 2,30). Ochota nad rámec svých povinností dosáhla pozitivní hodnoty 2,97 (nejvíce ochotu pracovat nad rámec svých povinností projevily policistky do 30 let hodnotou 3,36, nejméně jsou ochotni pracovat nad rámec svých povinností strážníci nad 30 let, kteří to vyjádřili hodnotou 2,30), služební hodnocení a jeho objektivita dosáhla průměrné hodnoty 2,54, nejvíce nesouhlasí s hodnocením své práce strážníci do 30 let hodnotou 2,0, nejvíce ohodnotili hodnocení policistky do 30 let hodnotou 3,09). Vytvoření podmínek pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z hodnocení, dosáhla hodnoty průměru 2,55 (nejvíce prostou pro odstranění svých nedostatků ohodnotili

policistky nad 30 let hodnotou 2,88, málo prostoru mají strážníci do 30 let, kteří to vyjádřili hodnotou 2,0). Respektování nadřízeným je vyjádřeno kladnou hodnotou 2,98 (nejvíce respektu pociťují policistky do 30 let, které to vyjádřily hodnotou 3,36, nejméně respektu se dostává policistům do 30 let, kteří svému pocitu dali hodnotu pouze 2,38). Otevřenost probrání všech záležitostí je vyjádřena pozitivní hodnotou 2,91 (nejvíce mají otevřené vztahy policistky nad 30 let, zjištěná hodnota 3,50, a nejméně strážnice nad 30 let s hodnotou 2,45) a možnost vyjádření názoru před nadřízeným hodnotou 2,88 (největší možnost se vyjádřit uvedly policistky nad 30 let hodnotou 3,50, zatímco nejmenší možnost se vyjádřit mají policisté do 30 let s hodnotou 2,38). Přehled nadřízeného o tom, co se odehrává v kolektivu, je také vyjádřen spíše průměrnou hodnotou 2,63 (nejvyšší mínění o přehledu nadřízeného mají strážnice nad 30 let s hodnotou 3,10, nejmenší strážnice do 30 let s hodnotou 2,18). Množství potřebných informací pro práci dosáhlo hodnoty až 2,91 (nejvíce informací se dostává policistkám nad 30 let s hodnotou 3,50, nejméně policistům do 30 let s hodnotou 2,57), ale informace o vizích a cílech policie dosáhlo hodnotu velmi nízkou pouze 2,39 (nejvíce se cítí informováni o vizích a cílech policistky nad 30 let s hodnotou 2,83, nejméně se cítí informováni strážníci a strážnice do 30 let s totožnou hodnotou 2,0).

V druhém souboru otázek, všech dotázaných policistů a strážníků, bylo zjištěno: hodnota u otázky „Máte rád/a svou práci“ dosáhla vysokých 3,32 (nejvíce mají rádi svou práci policistky do 30 let, které to vyjádřily hodnotou 3,55, nejmenší hodnotu ale i tak vysokou měly strážnice do 30 let a to 2,91). U následující otázky, jestli je výše příjmů v souladu s úsilím, které je v práci vynakládáno byla zjištěna hodnota negativní 1,99 (nejvíce nespokojeni jsou strážnice do 30 let s hodnotou 1,55, nejvyšší hodnotu 2,90 u této otázky vyjádřili strážnice nad 30 let). Odborná připravenost pro službu dosáhla hodnoty 3,32 (nejvíce se cítí připraveni na službu policistky nad 30 let s hodnotou 3,33 a nejméně policisté do 30 let s hodnotou 2,62) a odborná podpora a zastání ze strany nadřízeného má hodnotu 2,91 (míru podpory nejvíce ohodnotily policistky do 30 let hodnotou 3,18, nejméně ji ohodnotili strážnice do 30 let hodnotou 2,64). Možnost efektivně využívat své dovednosti dosáhla hodnoty 2,73 (nejvíce prostoru k využívání svých schopností, což bylo vyjádřeno hodnotou 3,0 mají policisté nad 30 let, nejméně, hodnota 2,38, strážníci do 30 let) a znalosti pro výkon služby má hodnotu velmi vysokou 3,24 (nejvyšší mírou znalostí se ocenili strážníci do 30 let hodnotou 3,63, nejvíce sebekritičtí byli policisté nad 30 let s hodnotou 2,77). Zájem o vzdělávání je vyjádřen vysokou hodnotou 3,41 (nejvíce by se chtěli vzdělávat policistky do 30 let, což vyjádřily hodnotou 3,82, nejnižší hodnota byla u strážníků nad 30 let a to 2,80) a prostor k osobnímu rozvoji a kariéře byl vyjádřen hodnotou negativní jen 2,36 (nejmenší prostor vyjádřili policisté do 30 let hodnotou 2,5, největší prostor mají policistky nad 30 let s hodnotou 3,0). Perspektiva práce u policie je vyjádřena hodnotou pouze 2,37 (nejmenší perspektivu v práci u policie vidí policisté nad 30 let s hodnotou 2,0, nejvyšší hodnotou bylo 2,55 u policistek do 30 let a strážnic do 30 let). Otázka „Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného je vyjádřena vysoko, hodnotou 3,21 (nejvíce si váží svého nadřízeného strážnice nad 30 let, které to vyjádřily hodnotou 3,60, nejméně si svého nadřízeného váží strážníci do 30 let s hodnotou 2,75) .

Otázka důvěry v Policii ČR dosáhla hodnoty 2,77 což znamená, že policisté a strážníci k ní mají důvěru (nejvyšší důvěru v Policii ČR mají policistky do 30 let, které ji vyjádřily hodnotou 3,9, nejnižší hodnotu 2,43 vyjádřili policisté do 30 let). Důvěra v Městskou policii Brno má hodnotu o něco nižší 2,71 (nejvyšší důvěrů mají strážnice s hodnotou 3,40 nejmenší důvěru mají policisté do 30 let s hodnotou 1,86). Otázka účinné a efektivní spolupráce je vyjádřena hodnotou v pásmu podprůměru 2,26 (nejnižší hodnotou je 2,0 u policistek do 30 let, nejvyšší hodnotou je 2,45 u strážnic do 30 let.)

- **Hypotéza č. 4 - *Většina policistů a strážníků na základních organizačních článcích v Brně má v současné době důvěru ve svého zaměstnavatele.*** Výsledkem celkového srovnání všech věkových a profesních kategorií byly zjištěny průměrné hodnoty důvěry, která je k Policii ČR 2,77 a Městské policii Brno 2,71, což jsou hodnoty nad stanovený průměr 2,5 tj. středová neutrální hodnota. Tyto výsledky potvrzují hypotézu č. 4. Hypotéza je platná.

FORMULACE VÝSTUPŮ PRO VYUŽITÍ POZNATKŮ SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY

Z provedených výzkumů je zřejmé, že základem pro vytvoření prostředí důvěry je kvalitní profesionální přístup, dobré vztahy a jasná komunikace. Každé setkání občana s policií vytváří situace, které ovlivňují vzájemné jednání a chování, utvářejí jeho názor a postoje. Vytvoření důvěry je stěžejní pro práci Policie ČR i obecních policií. Jejich práce by měla být chápána jako pomoc a služba občanům.

Oblasti a činnosti směřující k tvorbě důvěry v policii jsou v souladu se zájmem zaměřením sociální pedagogiky, která se zaměřuje na celou společnost, nejen skupiny postižené nebo znevýhodněné a stejně jako sociální pedagogika sledují totožný cíl.

Při tvorbě prostředí důvěry by policie měla čerpat z poznatků oboru sociální pedagogiky, která využívá pedagogické postupy v situacích, kde běžné způsoby výchovy selhávají a jsou provázeny problémy. S využitím poznatků sociální pedagogiky, která se zabývá vlastní výchovnou činností, především ovlivňováním volného času, sociálně výchovnou prací v nejrůznějších výchovných zařízeních včetně škol, činností reedukační, resocializační, činností poradenskou, organizováním různých akcí jako jsou tábory, kroužky, kurzy apod., tvorbou programů, projektů, organizováním různých akcí, vzděláváním (výchovných, sociálních pracovníků), osvětou (rodičovskou, ale i veřejností), vědeckovýzkumnou činností (v rámci resortních institucí, vysokých škol, občanských sdružení apod.), by bylo možné zkvalitnit vzájemné vztahy občana s policií, navázat efektivní spolupráci a vytvořit takové prostředí, ve kterém by občan neměl obavy, které by pro něj bylo čitelné, a ve kterém by se cítil bezpečně.

S využitím poznatků sociální pedagogiky vytvořit v policii takové pracovní prostředí, které by vedlo k vstřícnějším mezilidským vztahům, osobnostnímu a profesnímu růstu policistů, zkvalitnění managementu, přístupů, činností a jednotlivých bezpečnostních aktivit.

Dále vytvořit příznivé klima, ve kterém by se dalo cíleně zaměřit, nejenom na jednotlivé potřebné postižené nebo znevýhodněné skupiny, ale všechny lidi ke zvýšení pocitu bezpečí, ke zvýšení právního a bezpečnostního povědomí, zkvalitnění nejen sociální, ale především lidské pomoci každému jedinci a vzájemného soužití, snížení (případně eliminaci) kriminality a sociálně patologických jevů v naší společnosti, které by vedlo k vytvoření prostředí důvěry mezi občany a policií.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo zjistit míru důvěry občanů z řas široké veřejnosti v policii jako organizaci. Zjistit důvěryhodnější instituci, očima občanů, mezi Policií České republiky, Městské ředitelství Brno a Městskou policií Brno a dále zjistit míru důvěry samotných policistů v policii jako svého zaměstnavatele.

Bylo zjištěno, že míra důvěry občanů k jednotlivým policiím v Brně se různí. Míra důvěry v Policii České republiky je vyšší než míra důvěry v Městskou policii Brno.

Občané jsou více spokojeni s prací a činnostmi Policie ČR, než Městské policie Brno, a to s jejich ochotou, rychlostí reakce na oznámenou událost a jejich přístupem, poskytovanými informacemi i následným poučením. Avšak míra, kterou to vyjádřili na postojové škále, se pohybuje v pásmu průměru a lehkého pozitiva. Tento výsledek poukazuje, že občané nejsou s prací Policie České republiky nespokojeni, ale je zde patrné, že jsou v těchto činnostech rezervy, na kterých by se mělo dále pracovat a tyto činnosti zefektivnit a tak se více přiblížit občanům. Míra důvěry k Městské policii Brno a jejím činnostem, je oproti Policii ČR, v pásmu průměru a lehkého negativa, z čehož vyplývá, že občané Městské policii Brno a jejím činnostem spíše nedůvěřují.

Policisté a strážníci jsou nejvíce nespokojeni s odměnou za své úsilí v práci a nedostatkem prostoru k osobnímu rozvoji. Podmínky k práci ohodnotili v pásmu mírného pozitiva a vztah k nadřízeným také vyjádřili kladně. Nejsou však spokojeni se svým služebním hodnocením ze strany nadřízených. Kladně se vyjádřili také k dostatečnému množství informací pro svou práci, ale již se jim nedostávají informace o vizích a cílech policie. Vysoká je jejich míra přístupu k práci a k práci nad rámec stanovených povinností, ale velkou perspektivu v práci policie nevidí. Negativně se také vyjádřili k míře spolupráce mezi Policií ČR a Městskou policií Brno s tím, že by se úkoly a činnosti jednotlivých policií měly zkoordinovat, kdy dochází k jejich dublování a tím k snižování jejich efektivity.

U obou policií, je zřejmé, že, k zvýšení své důvěryhodnosti se musí zaměřit hlavně na samotné policisty a to jak v manažerských pozicích, tak policistů (strážníků) přímém výkonu služby. Důležité je jejich profesní vzdělávání a rozvíjení osobnostních kvalit. Vytvoření jejich pracovního zázemí, zabezpečení materiálních potřeb a pomůcek pro službu. Zajištění příznivého a smysluplného pracovního klimatu s pozitivní motivací. Dobře osobnostně a profesně připravený policista či strážník je základem pro vytvoření důvěryhodné policie, ve kterou budou mít důvěru občané.

V současné době však vlivem ekonomicko-politické situací dochází k narušení příznivého a smysluplného pracovního klimatu, k omezení zabezpečení materiálních potřeb a ztrátě motivace. Snižováním rozpočtu policie došlo k snížení provozních nákladů a snížení mezd policistům. Vzniklá ekonomická situace donutila mnoho spíše starších a

zkušenějších, ale i mladých nadějných policistů z řad policie odejít. Z důsledku nižších personálních stavů, především na služebních místech v přímém výkonu služby (hlídková služba, obchůzková služba), není v dostatečné míře, přes veškeré ujišťování ze strany vrcholných orgánů policie a ministerstva vnitra, zajištěn přímý výkon služby, kdy dochází právě k narušení bezpečnostní situace, která se projevuje v nárůstu kriminality, zvláště v regionech s větší zalidněností území a výskytem početnější komunity sociálně slabších občanů. Ve stejné míře však roste kriminalita i v nejvyšších patrech naší společnosti, především finanční, spočívající v korupci, špatné správě svěřeného majetku, pletichaření, zneužívání informací a střetů zájmů. Tím, že politická a ekonomická situace způsobila značný odchod policistů (v roce 2008 bylo u PČR cca. 43.000 policistů v dnešní slouží necelých 39.000 policistů a politický trend je nastaven, na další snižování stavů), došlo k narušení přirozené posloupnosti při předávání zkušenosti od starších na mladší policisty. Také zastavení nábora a přijímání nováčků způsobilo tzv. „generační díru“, kterou bude velice těžké zacelit.

Policie se přes veškeré snahy o zachování své úrovně při poskytování vnitřní bezpečnosti státu dostává na hranici svých možností, jak finančních tak personálních, a je pro ni a hlavně pro sloužící policisty těžké, přes překážky, které jí jsou kladeny ze strany současných vlád, udržet, ne-li si zvýšit svou důvěru.

Jak bylo uvedeno v teoretické části této diplomové práce policie má nastavenou jasnou vizi k zvýšení své efektivity a důvěryhodnosti. A to svou reformou, která jasně vymezuje cíle postavené na konkrétních pilířích, přes kvalitní management, vedení a lidské zdroje (policisty v přímém výkonu služby) a jejich specializované vzdělávání. Vše však může být zmařeno nebo o to složitější, pokud všem, v současné době prováděným změnám, nebude nakloněno politické spektrum a současná vláda.

RESUMÉ

Tato diplomová práce pojednává o faktorech zvyšujících důvěru v policii. V první kapitole teoretické části jsou vymezeny pojmy důvěra, postoje a jejich důležitost jako významných faktorů, které důvěru ovlivňují a bezpečnost v souvislosti mezi pocitem bezpečí a důvěrou. V druhé kapitole jsou představeny instituce Policie České republiky a obecně obecní (městské) policie. Jejich funkce, účel, úkoly a činnosti v zajištění bezpečnosti státu a veřejného pořádku a prostředky jejich prezentace a preventivních činností. Třetí kapitola je zaměřena na jednotlivé faktory zvyšující důvěru v policii, od celkové reformy policie, nástroje k reformě Model EFQM, management v prostředí policie, osobnost policisty a vzdělávání a služební přípravu policistů a strážníků. V čtvrté kapitole jsou zmiňovány sociálně, profesně, psychologické přístupy k harmonizaci vztahů policie k veřejnosti a tvorby důvěry. Vztah policie a veřejnosti, kompetence policista a strážníka a program community policing. Závěrem teoretické části shrnují obě teoretické části.

V empirické části byl stanoven cíl, vymezeny hypotézy, výzkumný vzorek respondentů, metody a postup výběru výzkumného nástroje. Jako výzkumný nástroj byla zvolena kvantitativní forma výzkumu prostřednictvím dvou dotazníků (zvláště pro veřejnost a zvláště pro policisty). Je zde popsána konstrukce dotazníku, vyhodnocen provedený výzkum a analyzovány výsledky. V závěru empirické části jsou shrnuty zjištěné skutečnosti a vyhodnoceny hypotézy. Zjištěné výsledky jsou formulovány pro obor sociální pedagogiky.

ANOTACE

Tato diplomová práce pojednává o faktorech zvyšujících důvěru v policii. Popisuje pojmy důvěra, postoje a bezpečnost v souvislosti mezi pocitem bezpečí a důvěrou. Jsou zde představeny instituce Policie České republiky a obecně obecní (městské) policie. Jejich funkce, účel, úkoly a činnosti v zajištění bezpečnosti státu a veřejného pořádku a prostředky jejich prezentace a preventivních činností. Vymezeny jsou jednotlivé faktory zvyšující důvěru v policii od celkové reformy policie, nástroje k reformě Model EFQM, management v prostředí policie, osobnost policisty, až po vzdělávání a služební přípravu policistů a strážníků. Jsou zmiňovány sociálně, profesně, psychologické přístupy k harmonizaci vztahů policie k veřejnosti a tvorby důvěry. Vztah policie a veřejnosti, kompetence policista a strážníka a program community policing. V empirické části je porovnávána míra důvěry občanů z řad široké veřejnosti v policii. Zjištění důvěryhodnější instituce, očima občanů, mezi Policií České republiky, Městské ředitelství Brno a Městskou policií Brno a dále zjištění míry důvěry samotných policistů v policii jako svého zaměstnavatele. A to dvěma provedenými výzkumy zvláště mezi občany a policisty v lokalitě města Brna (asi 370 tis. obyvatel). V závěru formuluji výsledky zjištěných skutečností pro obor sociální pedagogiky.

Klíčová slova:

faktor, důvěra, postoj, bezpečnost, veřejný pořádek, občan, Policie České republiky, policista, Obecní (Městská) policie, strážník, reforma, management, vzdělávání, služební příprava, Etický kodex, Community policing,

ANNOTATION

This thesis deals with Factors increasing Citizen trust in Police. Describing term of Trust, Attitude and Security in connexion of safety and trust. In thesis are introduced institutions of Police of Czech republic and common Community (City) police. Their functions, purpose, assignment and activity in providing of security of state and public order, and their preventative presentation device and activity. Demarcating are each factors increasing citizen trust in police, from, whole police reformation, instrument to reformation Model EFQM, management in police sphere, personality of policeman, to education and professional preparation of policemen and cityguards. In thesis are mentioning social, professional, psychology accesses to harmonize relationship to Citizen and production of trust. Relationship between police and Citizen, competition of policeman and cityguard, and program community policing. In empirical part are compared rate of Citizen trust in police. Determinating more trusty institution between Police of Czech republic, police department of Brno and City police of Brno and determinating rate of trust policemen and cityguards to their employers, police institutions. It were made by two questionnaire, each for citizens and policemen on territory in city of Brno (cca 370 thousand inhabitants). At the end are formulated compared founds results for branch of social pedagogy.

Keywords:

factor, trust, attitude, security, public order, citizen, Police of Czech republic, policeman, community (City) police, cityguard, reform, management, education, professional preparation, Ethic codex, Community policing.

SEZNAM LITERATURY

Zákony a právní normy:

1. Nařízení MV č. 96/1999 a ZP PP č. 87/2006 ve znění ZP PP č. 49/2009, kterými se upravuje postup a zásady poskytování informací sdělovacím prostředkům a veřejnosti
2. Rozkaz policejního prezidenta č. 1., ze dne 21. ledna 2005, Etický kodex Policie České republiky,
3. Zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 553/91 Sb. o obecní policii ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů

Literatura:

6. BARKER, T., *Effective Police Leadership, : Moving Beyond Management*, Looseleaf Law Publications, Inc, USA, New York, 2006, 332 pages, 3rd. edition, ISBN-13: 978-1-60885-020-4
7. BARKER, T., *Jak být laskavým a efektivním policistou*. Pragma, 1999, 112s, ISBN 80-7205-689-1
8. BARKER, T., *Police Ethics, Crisis in Law Enforcement*, Charles C. Thomas, Publisher Ltd., USA, Springfield, Illinois, 2011, 165 pages, 3rd. edition, ISBN-978-0-39808-617-6
9. BARTOŠOVÁ H., *Management: Teorie a praxe policejní činnosti*, 3. vyd. Praha: PA ČR, 1999 s. 127. ISBN 80-7251-025-8
10. BUDILOVÁ, L., HIRT, T., (a kol.), *Policista v multikulturním prostředí*, Praha MVČR 2005, 101s, ISBN 80-903510-1-8
11. BYSTRICKÝ, J. a kolektiv., *Média, komunikace a kultura: texty k problematice kulturních technik I*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 94 s. ISBN 978-80-7380-117-5
12. COVEY, M. R. S., MERRILL, R.R., *The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything*, USA, New York, Free Press, 2006, 354 pages, ISBN-13: 978-0743295604
13. COVEY, M. R. S., *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*, USA, New York, Free Press, 2005, 432 pages, ISBN-13: 978-0743206839
14. ČÍRTKOVÁ L., *Policejní psychologie*. Vydání 3. Portál Praha 2000. ISBN 80-71178-475-3
15. DELLATRE, E. J., *Character and Cops, Ethics in Policing*, American Enterprise Institute for Public Policy Research, USA, 2002, 386 pages, 4th. Edition, ISBN-0-8447-4153-1
16. DUFKOVÁ, I., ZLÁMAL, J. *Policie a profesní etika*. Praha : SPŠ MV, 2003.

17. FOUKALOVÁ, K., *Bezpečnost a právo na místní úrovni: legislativní předpoklady prosazování community policing po změně zákona o Policii České republiky*. Otevřená společnost, o.p.s. Centrum ProPolice – Praha, leden 2010, ISBN 978-80-87110-18-8
18. HÁJEK, K., *Práce s emocemi pro pomáhající profese. Tělesně zakotvené prožívání*, 2. vyd., Portál, Praha 2007, 120 s., ISBN:978-80-7367-346-8
19. HORZINKOVÁ, E., ČECHMÁNEK, B. *Zákon o PČR*. Praha : SPŠ MV, 2005.
20. JEDINÁK, P., MLÁDKOVÁ, L., KOVAŘÍK, Z., *Uplatňování manažerských dovedností pro oblast hodnocení ve státních organizacích*, 1. vyd., Zlín, VerBuM, 2011, 116 s, ISBN 978-80-87500-09-5
21. JIRÁK, J., KÖPPOVÁ, B. *Média a společnost: stručný úvod do studia médií a mediální komunikace*. vyd. 2. Praha: Portál, 2007. 208 s. ISBN 978-80-7367-287-4
22. KASPER, H., MAYRHOFER, W., *Personální management, Řízení - Organizace*, Linde, Praha 2005, ISBN: 80-86131-57-2
23. KELLER, J., *Nejistota a důvěra aneb k čemu je modernitě dobrá tradice*. 1. vydání, Sociologické nakladatelství (Slon), Praha 2009, ISBN: 978-80-7419-002-5
24. KERLINGER, F.N. *Základy výzkumu chování: pedagogický a psychologický výzkum*, Praha: Academia, 1972. 705 str. ISBN: neuvedeno
25. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*, Praha, Management Press, 2001, 3. vydání, 368 s., ISBN: 80-7261-033-3
26. KOVAŘÍČEK, V., KREJČÍ, V., KREJČOVÁ E., ZIKOVÁ H., *Metodická příručka pro zpracování a vedení diplomových a závěrečných prací*. Vydání 2. OU 1995, ISBN 80-7042-088-X
27. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V., et.al. *Člověk, prostředí, výchova*, Brno: Paido, 2001, 199 s. ISBN 80-7315-004-2
28. KRAUS, B., SÝKORA, P., *Sociální pedagogika I.*, IMS Brno, 2009
29. KRAUS, B., *Základy sociální pedagogiky*. 1. vydání. Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-383-3.
30. MARTÍNKOVÁ, M., *Zkušenosti obyvatel České republiky s některými delikty – výsledky viktimologického výzkumu*, Institut kriminologie a sociální prevence, Praha, 2007, ISBN 978-7338-064-9
31. MLÁDKOVÁ, L., JEDINÁK, P. a kol. *Management*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 273 s. ISBN 978-80-7380-230-1.
32. MÜHLPACHR, P. a kol., *Sociální pedagogika II.*, IMS Brno 2011
33. NĚMEC, M. *Občan a policie*. Praha : Naše vojsko, 1996. ISBN 80-206-0524-X.
34. NESVADBA, P., *Policejní etika*, Aleš Čeněk Plzeň, 2009, 315 s., ISBN 978-80-7380-195-3
35. PAROUBEK, J., *Zpráva o stavu zajištění bezpečnosti České republiky*, Úřad vlády České republiky, 2006, 65 str. ISBN 80-86734-91-9
36. PILAŘOVÁ, I., *Základy psychologie práce a organizace pro policejní manažery*, Management Press, ISBN: 80-7261-102-X
37. POSPÍŠILOVÁ, K., VESELÁ, M., *Community policing: manuál pro uniformovanou policii*, Společně k bezpečí, Praha, 2008

38. SEDLÁČKOVÁ, M., "Fenomén důvěry ve společnosti", diplomová práce, FF UK Praha, 2001.
39. SEKOT, A., *Sociologie v kostce* - Brno : Paido, 2006. 259 s. ISBN 80-7315-126-X
40. SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*. Příbram, 2008
41. SOUČEK, V. – STAŇOVÁ, E. – LINHART, M. a kol. *Vnitřní bezpečnost a veřejný pořádek, krizové řízení*, Praha: Odbor bezpečnostní politiky Ministerstva vnitra České republiky, 2005. [2009-11-25].
42. ŠUGÁR, J., JEDINÁK, P., *Komparace vzdělávacích potřeb příslušníků Policie České republiky v rámci jejich vysokoškolského studia na Policejní akademii České republiky v Praze*, Praha, PA, 2009, 25s.
43. URBAN, L., DUBSKÝ, J., MURDZA, K., *Masová komunikace a veřejné mínění*, vydání 1, Grada, Praha 2011, 227s., ISBN: 978-80-247-3563-4
44. VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie: Dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, ISBN 80-7178-308-0
45. VÁGNEROVÁ, M., *Základy psychologie*, 1. dotisk, 1. vydání, Karolinum, Praha 2005, 356 s., ISBN: 80-246-0841-3
46. VEČERKA, K., a kol., *Občané o kriminalitě a prevenci, Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného mínění*, Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2007, 128 str., ISBN 978-80-7338-057-1
47. VEJMELKA, O., MRÁZEK, V., URBÁNEK, K., a další. *Velení a řízení v operacích*, vojenská publikace Pub-53-01-1, Správa doktrín ŘeVD, Praha 2006, 212 s.

Tisk:

48. *Důvodová zpráva* Ministerstva vnitra České republiky k změně zákona o Obecní policii, 2007
49. *PHARE - Výzkum veřejného mínění, Spokojenost občanů s prací Policie ČR*, Tisková informace z výzkumného projektu PHARE, Pavel Šimoník, STEM/MARK, a.s., 2004.
50. *Reforma Policie České republiky „Legislativní část“*, Policejní prezidium České republiky, 2010,
51. *Společná cesta k bezpečí*, Informační brožura Policie České republiky, Informace pro policisty, 2008

Elektronické zdroje:

52. Andreas Pieralli, <http://www.andreaspieralli.eu/cz/duvera> ze dne 15.9.2011.
53. Anketa - Máte důvěru k české policii?, <http://www.ceskatelevize.cz/porady/1096898594-udalosti-komentare/?fromvoted=2565&idp=1096898594> – 20.6.2011.
54. Anketa - Použili jste již někdy v nouzi linku 158?, <http://www.novinky.cz/> ze dne 6.1.2011.
55. Bezpečnost, www.slu.cz/.../Bezpecnost-a-bezpecnostni-prostredi_-bezpecnostni-rizika-a-ohrozeni.ppt. ze dne 10.1.2012)
56. České vězeňství 03/2005, [http://www.vscr.cz/client_data/1/userfiles/19/file/PDF/České %20vezenstvi/2005/cv03-2005.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/userfiles/19/file/PDF/České%20vezenstvi/2005/cv03-2005.pdf), ze dne 16.11.2011.

57. Důvěra, <http://www.psychologie.uni-regensburg.de/Thomas/aktuell/Vertrauenim-interk-Kon-text.PDF> ze dne 15.10.2011)
58. Důvěra, <http://www.unibw-muenchen.de/campus/WOW/v1012/Down-load/Vertrauen-in-Organisationen.pdf>, ze dne 16.10.2011).
59. Etický kodex Policie České republiky, <http://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx> ze dne 2.11.2011.
60. Implementace EFQM v Policii, portál PP ČR, http://web.ks.sc/joomla12/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=80, ze dne 20.12.2011.
61. Implementace EFQM v Policii, portál PP ČR, <http://web.ks.sc/joomla12/index.php?option=comcontent&task=view&id=38&Itemid=80>, ze dne 20.12.2011
62. Městská policie a obecní policie, <http://www.policie-cr.cz/mestska-policie-obecne.php> ze dne 2.11.2011 .
63. Model EFQM, <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rsatlantic/data/files/ulefqm.html>, ze dne 20.12.2011
64. Možnosti uplatnění v Policii České republiky, Povolání policista, <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policiiceske-republiky.aspx> ze dne 12.10.2011.
65. Pilíře reformy, <http://www.policie.cz/clanek/pilire-reformy-468615.aspx> ze dne 5.10.2011.
66. Pojem Veřejný pořádek, <http://www.iuridictum.pecina.cz/w/Ve%C5%99ejn%C3%BDpo%C5%99%C3%A1dek> ze dne 20.9.2011.
67. Pojem Veřejný pořádek, <http://www.mvcr.cz/clanek/verejny-poradek.aspx> ze dne 22.09.2011
68. Pomáhat a chránit, portál PP ČR, http://www.ks.sc/Kancela_RS/pio/pomahatachranit/ ze dne 8.10.2011)
69. REFORMA POLICIE ČR - služba v nových podmínkách (komentovaná podoba - aktualizované vydání) Praha, leden 2009, <http://www.policie.cz/clanek/reforma-policie-cr-sluzba-v-novych-podminkach-191470.aspx> ze dne 5.10.2011.
70. Systém policejního vzdělávání, portál PP ČR, <http://web.mv.cz/ovsps/skoly.htm>, ze dne 20.12.2011)
71. VÁGNER, I., *Důvěra nejen v managementu*, Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2008, <http://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/financ/vagner.pdf> ze dne 6.10.2011
72. ZYCHOVÁ, V., *Vzdělávání strážníků*, <http://www.mpostrava.cz/WebForms/Stranky/Detail.aspx?Id=247&IdParent=0> ze dne 28.11.1011

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník pro veřejnost, první strana

Dotazník k zjištění faktorů důvěry v policii																					
<p>Prosím Vás o vyplnění dotazníku, který je součástí výzkumu diplomové práce. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou použity výhradně pro potřeby diplomové práce.</p> <p>Pozorně si přečtěte otázku a znakem X označte vámi zvolenou variantu. V kolonce „jiné“ stručně vyjádřete svůj názor.</p> <p>Velmi si vážím času, který vyplnění věnujete. Děkuji za ochotu.</p>	<p>Věk..... Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena</p> <p>Dosažené vzdělání: <input type="checkbox"/> Základní <input type="checkbox"/> Střední bez maturity <input type="checkbox"/> Střední s maturitou <input type="checkbox"/> Vyšší odborné <input type="checkbox"/> Vysokoškolské</p>																				
1. Cítíte se bezpečně v místě Vašeho bydliště	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> <p>1. Cítím se naprosto bezpečně 2. Většinou se cítím bezpečně 3. Většinou se necítím bezpečně 4. Nikdy se necítím bezpečně</p>	1	2	3	4																
1	2	3	4																		
2. Důvěřujete Policii ČR	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>	1	2	3	4																
1	2	3	4																		
3. Důvěřujete Městské (obecní) policii	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>	1	2	3	4																
1	2	3	4																		
4. K jaké policii máte větší důvěru, že Vám dokáže pomoci	<table border="1"><tr><td>Policie ČR</td><td>Městská (obecní) policie</td></tr></table>	Policie ČR	Městská (obecní) policie																		
Policie ČR	Městská (obecní) policie																				
5. Jste spokojen s prací Policie ČR	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>	1	2	3	4																
1	2	3	4																		
6. Jste spokojen s prací Městské (obecní) policie	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>	1	2	3	4																
1	2	3	4																		
7. Se kterými z následujících postupů Policie ČR při poskytování pomoci jste byl/a spokojen/a	<p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p> <p>- Ochota policistů pomoci <table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table></p> <p>- Rychlost reakce na ohlášenou událost <table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table></p> <p>- Profesionální přístup policistů <table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table></p> <p>- Množství informací o dalším postupu policie <table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table></p> <p>- S řádným a dostačujícím poučením, k snížení pravděpodobnosti, že se Vám podobná událost přihodí znovu <table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table></p> <p>- nic z uvedeného, uveďte co.....</p>	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	2	3	4																		
1	2	3	4																		
1	2	3	4																		
1	2	3	4																		
1	2	3	4																		

Dotazník pro veřejnost, druhá strana

<p>8. Se kterými z následujících postupů Městské policie při poskytování pomoci jste byl/a spokojen/a</p>	<p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p> <p>- Ochota policistů pomoci <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>- Rychlost reakce na ohlášenou událost <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>- Profesionální přístup policistů <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>- Množství informací o dalším postupu policie <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>- S řádným a dostačujícím poučením, k snížení pravděpodobnosti, že se Vám podobná událost přihodí znovu <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>- nic z uvedeného, uveďte co</p>
<p>9. Je podle Vás Policie ČR dostatečně vybavena (auta, služebny, zbraně, technika)</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>
<p>10. Je podle Vás Městská policie dostatečně vybavena (auta, služebny, zbraně, technika)</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>
<p>11. Jste spokojen s informacemi, které Vám policie o své činnosti poskytuje</p>	<p>Policie ČR</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>1. Velmi spokojen 2. Spíše spokojen 3. Spíše nespokojen 4. Velmi nespokojen</p> <p>Městská policie</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>1. velmi spokojen 2. Spíše spokojen 3. Spíše nespokojen 4. Velmi nespokojen</p>

Děkuji Vám za Váš čas, zjištěné údaje budou využity v diplomové práci na téma Faktory zvyšující důvěru občanů v Policii, při Institutu mezinárodních studií Brno, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Příloha č. 2: Dotazník pro policisty a strážníky, první strana

<u>Dotazník k zjištění faktorů důvěry v policii</u>					
<p>Prosím Vás o vyplnění dotazníku, který je součástí výzkumu diplomové práce. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou použity výhradně pro potřeby diplomové práce.</p> <p>Pozorně si přečtete otázku a znakem X označte vámi zvolenou variantu. V kolonce „...“ stručně vyjádřete svůj názor.</p> <p>Velmi si vážím času, který vyplnění věnujete. Děkuji za ochotu. Bc. Bohuslav Doležil</p>	<p>Zařazení: <input type="checkbox"/> Policie ČR <input type="checkbox"/> Městská policie Brno</p> <p>Věk..... Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena</p> <p>Dosažené vzdělání: <input type="checkbox"/> Střední bez maturity <input type="checkbox"/> Střední s maturitou <input type="checkbox"/> Vyšší odborné <input type="checkbox"/> Vysokoškolské</p>				
	<p>VZOR</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">X</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>	1	X	3	4
1	X	3	4		
1. Jsou Vám ze strany zaměstnavatele dostatečně vytvářeny podmínky pro výkon Vaší služby	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
2. Máte prostor důstojně pracovat s klienty	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
3. Máte potřebné pomůcky pro pracovní výkon	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
4. Máte ve své pracovní pozici dostatečný prostor pro iniciativu	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
5. Jste ochoten/tna pracovat i nad rámec stanovených povinností	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
6. Myslíte si, že Vaše služební hodnocení probíhá podle platného systému hodnocení a je objektivní podle výsledků práce	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
7. Myslíte, že jsou Vám vytvářeny podmínky pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z Vašeho hodnocení.	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
8. Myslíte si, že Vás váš přímý nadřízený respektuje	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
9. Myslíte si, že můžete se svým nejbližším nadřízeným otevřeně probrat všechny záležitosti	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
10. Myslíte si, že můžete před svým nadřízeným vyjádřit svůj názor a on objektivně posoudí Vaše argumenty	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
11. Myslíte si, že má Váš nejbližší nadřízený přehled o tom, co se odehrává v pracovním kolektivu	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		
12. Myslíte si, že máte pro dobrý výkon své práce potřebné množství informací	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">4</td> </tr> </table>	1	2	3	4
1	2	3	4		

Dotazník pro policisty a strážníky, druhá strana

13. Jste dostatečně informován/a o vizi a cílech Policie ČR (MP Brno)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
14. Máte rád/a svoji práci	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
15. Jsou Vaše příjmy v souladu s úsilím, které v práci vynakládáte	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
16. Myslíte si, že jste dobře připraven/a pro službu	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
17. Myslíte si, že máte dostatečnou odbornou podporu a zastání od svého nadřízeného	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
18. Máte ve své nynější funkci možnost efektivně využívat své dovednosti	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
19. Myslíte si, že Vaše znalosti jsou dostačující pro Vaši práci	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
20. Máte zájem se dále vzdělávat	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
21. Máte dostatek prostoru k osobnímu rozvoji a kariéře	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
22. Myslíte si, že práce u policie je perspektivní	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
23. Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
24. Máte důvěru v Policii ČR	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
25. Máte důvěru v Městskou policii Brno	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
26. Myslíte si, že PČR a MP Brno spolu účinně a efektivně spolupracují	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

Děkuji Vám za Váš čas, zjištěné údaje budou využity v diplomové práci na téma Faktory zvyšující důvěru občanů v Policii, při Institutu mezioborových studií Brno, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Příloha č. 3: Ukázka vyplněného dotazníku pro veřejnost, první strana

<p>Dotazník k zjištění faktorů důvěry v policii</p> <p>Prosím Vás o vyplnění dotazníku, který je součástí výzkumu diplomové práce. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou použity výhradně pro potřeby diplomové práce.</p> <p>Pozorně si přečtěte otázku a znakem X označte vámi zvolenou variantu. V kolonce „jiné“ stručně vyjádřete svůj názor.</p> <p>Velmi si vážím času, který vyplnění věnujete. Děkuji za ochotu.</p>	
<p>Věk.....<u>42</u> Pohlaví : <input type="checkbox"/> Muž <input checked="" type="checkbox"/> Žena</p> <p>Dosažené vzdělání: <input type="checkbox"/> Základní <input type="checkbox"/> Střední bez maturity <input checked="" type="checkbox"/> Střední s maturitou <input type="checkbox"/> Vyšší odborné <input type="checkbox"/> Vysokoškolské</p>	
<p>1. Cítíte se bezpečně v místě Vašeho bydliště</p>	<p>1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>1.Cítím se naprosto bezpečně 2.Většinou se cítím bezpečně 3.Většinou se necítím bezpečně 4.Nikdy se necítím bezpečně</p>
<p>2. Důvěřujete Policii ČR</p>	<p>1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>
<p>3. Důvěřujete Městské (obecní) policii</p>	<p>1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>
<p>4. K jaké policii máte větší důvěru, že Vám dokáže pomoci</p>	<p>Policie ČR <input checked="" type="checkbox"/> Městská (obecní) policie <input type="checkbox"/></p>
<p>5. Jste spokojen s prací Policie ČR</p>	<p>1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>
<p>6. Jste spokojen s prací Městské (obecní) policie</p>	<p>1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>
<p>7. Se kterými z následujících postupů Policie ČR při poskytování pomoci jste byl/a spokojen/a</p>	<p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p> <p>- Ochota policistů pomoci 1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>- Rychlost reakce na ohlášenou událost 1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>-Profesionální přístup policistů 1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>-Množství informací o dalším postupu policie 1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>-S řádným a dostačujícím poučením, k snížení pravděpodobnosti, že se Vám podobná událost přihodí znovu 1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4</p> <p>-nic z uvedeného, uveďte co.....</p>

Ukázka vyplněného dotazníku pro veřejnost, druhá strana

<p>8. Se kterými z následujících postupů Městské policie při poskytování pomoci jste byl/a spokojen/a</p>	<p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p> <p>- Ochota policistů pomoci <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>- Rychlost reakce na ohlášenou událost <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>-Profesionální přístup policistů <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>-Množství informací o dalším postupu policie <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>-S řádným a dostačujícím poučením, k snížení pravděpodobnosti, že se Vám podobná událost přihodí znovu <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>-nic z uvedeného, uveďte co</p>
<p>9. Je podle Vás Policie ČR dostatečně vybavena (auta, služebny, zbraně, technika)</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>
<p>10. Je podle Vás Městská policie dostatečně vybavena (auta, služebny, zbraně, technika)</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>
<p>11. Jste spokojen s informacemi, které Vám policie o své činnosti poskytuje</p>	<p>Policie ČR</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>1. Velmi spokojen 2. Spíše spokojen 3. Spíše nespokojen 4. Velmi nespokojen</p> <p>Městská policie</p> <p><input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>1. velmi spokojen 2. Spíše spokojen 3. Spíše nespokojen 4. Velmi nespokojen</p>

Děkuji Vám za Váš čas, zjištěné údaje budou využity v diplomové práci na téma Faktory zvyšující důvěru občanů v Policii, při Institutu mezioborových studií Brno, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Příloha č. 4: Ukázka vyplněného dotazníku pro policisty a strážníky, první strana

<p><u>Dotazník k zjištění faktorů důvěry v policii</u></p> <p>Prosím Vás o vyplnění dotazníku, který je součástí výzkumu diplomové práce. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou použity výhradně pro potřeby diplomové práce.</p> <p>Pozorně si přečtete otázku a znakem X označte vámi zvolenou variantu. V kolonce „...“ stručně vyjádřete svůj názor.</p> <p>Velmi si vážím času, který vyplnění věnujete. Děkuji za ochotu. Bc. Bohuslav Doležil</p>					
<p>Zařazení: <input checked="" type="checkbox"/> Policie ČR <input type="checkbox"/> Městská policie Brno</p> <p>Věk...<u>28</u>..... Pohlaví: <input checked="" type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena</p> <p>Dosažené vzdělání: <input type="checkbox"/> Střední bez maturity <input type="checkbox"/> Střední s maturitou <input checked="" type="checkbox"/> Vyšší odborné <input type="checkbox"/> Vysokoškolské</p>					
	<p style="text-align: center;">VZOR</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td>1</td> <td>X</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table> <p>1. Ano 2. Spíše Ano 3. Spíše Ne 4. Ne</p>	1	X	3	4
1	X	3	4		
1. Jsou Vám ze strany zaměstnavatele dostatečně vytvářeny podmínky pro výkon Vaší služby	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>2</td><td>X</td><td>4</td></tr></table>	1	2	X	4
1	2	X	4		
2. Máte prostor důstojně pracovat s klienty	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>X</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	1	X	3	4
1	X	3	4		
3. Máte potřebné pomůcky pro pracovní výkon	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>X</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	1	X	3	4
1	X	3	4		
4. Máte ve své pracovní pozici dostatečný prostor pro iniciativu	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>2</td><td>X</td><td>4</td></tr></table>	1	2	X	4
1	2	X	4		
5. Jste ochoten/tna pracovat i nad rámec stanovených povinností	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>X</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	X	2	3	4
X	2	3	4		
6. Myslíte si, že Vaše služební hodnocení probíhá podle platného systému hodnocení a je objektivní podle výsledků práce	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>2</td><td>X</td><td>4</td></tr></table>	1	2	X	4
1	2	X	4		
7. Myslíte, že jsou Vám vytvářeny podmínky pro odstranění případných nedostatků vyplývajících z Vašeho hodnocení.	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>2</td><td>X</td><td>4</td></tr></table>	1	2	X	4
1	2	X	4		
8. Myslíte si, že Vás váš přímý nadřízený respektuje	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>X</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	1	X	3	4
1	X	3	4		
9. Myslíte si, že můžete se svým nejbližším nadřízeným otevřeně probrat všechny záležitosti	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>X</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	1	X	3	4
1	X	3	4		
10. Myslíte si, že můžete před svým nadřízeným vyjádřit svůj názor a on objektivně posoudí Vaše argumenty	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>X</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	1	X	3	4
1	X	3	4		
11. Myslíte si, že má Váš nejbližší nadřízený přehled o tom, co se odehrává v pracovním kolektivu	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>X</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	1	X	3	4
1	X	3	4		
12. Myslíte si, že máte pro dobrý výkon své práce potřebné množství informací	<table border="1" style="margin: auto;"><tr><td>1</td><td>X</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	1	X	3	4
1	X	3	4		

Ukázka vyplněného dotazníku pro policisty a strážníky, druhá strana

13. Jste dostatečně informován/a o vizi a cílech Policie ČR (MP Brno)	1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 4
14. Máte rád/a svoji práci	<input checked="" type="checkbox"/> 2 3 4
15. Jsou Vaše příjmy v souladu s úsilím, které v práci vynakládáte	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/>
16. Myslíte si, že jste dobře připraven/a pro službu	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4
17. Myslíte si, že máte dostatečnou odbornou podporu a zastání od svého nadřízeného	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4
18. Máte ve své nynější funkci možnost efektivně využívat své dovednosti	1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 4
19. Myslíte si, že Vaše znalosti jsou dostačující pro Vaši práci	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4
20. Máte zájem se dále vzdělávat	<input checked="" type="checkbox"/> 2 3 4
21. Máte dostatek prostoru k osobnímu rozvoji a kariéře	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/>
22. Myslíte si, že práce u policie je perspektivní	1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 4
23. Vážíte si a uznáváte svého nadřízeného	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4
24. Máte důvěru v Policii ČR	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4
25. Máte důvěru v Městskou policii Brno	1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 4
26. Myslíte si, že PČR a MP Brno spolu účinně a efektivně spolupracují	1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 4

Děkuji Vám za Váš čas, zjištěné údaje budou využity v diplomové práci na téma Faktory zvyšující důvěru občanů v Policii, při Institutu mezioborových studií Brno, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.