

Abstrakt

Rigorózní práce s názvem „*Pracovní motivace policistů Krajského ředitelství policie Ústeckého kraje: motivace přijít, setrvat a růst*“ se zabývá profesní motivací u policistů v průběhu jejich kariérní cesty u Policie České republiky. Pozornost je věnována především tématu profesní motivace, ale i zjišťování důvodů a motivačních vlivů, pro které se uchazeči zajímají o policejní práci, až po setrvání příslušníků ve služebním poměru. Práce poukazuje na cestu, jakou mohou policisté procházet a jaké aspekty z psychologického hlediska je mohou ovlivnit právě v oblasti motivace přijít, setrvat a růst, případně odejít ze služebního poměru.

Cílem rigorózní práce je co nejdůležitěji vymezit důležité motivační faktory, které mají vliv na samotný vstup, či na další setrvání ve službách policie. Kromě toho je snaha popsat ty okolnosti, které snižují motivaci policistů ve služebním výkonu, ale i ty, díky kterým policisté i nadále setrvávají. V neposlední řadě je cílem zanalyzovat ty důvody, které vedou uchazeče i samotné policisty k ukončení jak přijímacího řízení, tak služebního poměru. Tato analýza může poskytnout důležité odpovědi na personální otázky policejní práce.

Literárně-přehledová část z toho důvodu nahlíží nejen na pracovní motivaci jako takovou, její vymezení, vlivy podporující i snižující úroveň motivace, ale i na vybrané procesy spojené s motivací přijít i setrvat, jakými jsou například firemní policejní kultura či identifikace s rolí policisty. Nedílnou součástí teoretické části je i představení Policie České republiky i okolností spojených se vznikem i ukončením služebního poměru. Kapitoly jsou doplněny tématy s přesahem do systému Policie České republiky i Krajského ředitelství policie Ústeckého kraje, v němž autorka služební působí jako policejní psycholog a které bylo základem pro tvorbu výzkumného šetření.

K dosažení cílů mapujícího výzkumu napomohly tři výzkumné skupiny. Do výzkumu byli zařazeni uchazeči zaměřující se o výkon služby, kteří nicméně ukončili přijímací řízení po úspěšném absolvování psychologického vyšetření. Druhá, stěžejní skupina, představovala soubor aktivně sloužících policistů a policistek. Poslední skupinou byli policisté, kteří se dobrovolně rozhodli ukončit služební poměr.

Výsledky naznačují velmi detailní náhled na otázku motivace okem samotných policistů a uchazečů. K zásadnějším zjištěním patří to, že respondenti se ucházejí o policejní práci především díky vnitřnímu přesvědčení pomáhat a chránit, vlastnímu zájmu a různorodosti pracovní náplně. Ač očekávají finanční jistotu a stabilitu pracovního místa, samotné

nedostatečné finanční ohodnocení je z 81,8% vnímáno jako faktor, který snižuje motivaci, stejně jako nedostatečné odměny 80 %, či nadtarifní složky platu v 76,9%. Policistům také v 78,3 % případů snižuje motivaci absence lidského přístupu, postrádají pochvalu, ocenění, zpětnou vazbu a slušné zacházení. 26,7% policistů zároveň motivuje a pomáhá jim ve služebním poměru setrvat kolektiv a dobré vztahy mezi kolegy, což je významný podnět pro vedoucí, aby rozvíjeli na pracovišti dobré vztahy a zázemí.

Věřím, že pro další výzkumy či interní policejní šetření, by tato práce mohla být odrazovým můstkem. Zároveň doufám v to, že o stěžejní zjištění budou mít zájem nejen řadoví policisté v přímém výkonu služby, ale především jejich vedoucí, případně nejvyšší management, který je kompetentní vytvářet možné změny či kroky ke zlepšení motivačních procesů.

Klíčová slova: pracovní motivace policistů; motivační faktory profesní kariéry; faktory snižující motivaci, Policie České republiky, Krajské ředitelství policie Ústeckého kraje.