



Vysoká škola
technická a ekonomická
v Českých Budějovicích

Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích

Ústav podnikové strategie
Bc. Řízení lidských zdrojů

Závěrečná zpráva o průběhu semestrální praxe

Lenka Ondřichová

2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem závěrečnou zprávu o průběhu semestrální praxe vypracovala samostatně, a že údaje zde uvedené jsou pravdivé.

V Českých Budějovicích, dne: 03. 01. 2024

.....

Obsah

1. Úvod	1
2. Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje	2
2.1. Úsek IZS	2
2.2. Úsek Ochrany obyvatelstva	6
2.3. Úsek Krizového řízení.....	6
2.4. Úsek stavební a požární prevence a ZPP	7
3. Příjem do služebního poměru a adaptace příslušníků	8
4. Motivace, hodnocení a odměňování.....	9
5. Zhodnocení praxe	11
6. Doporučení.....	12

1. Úvod

Hasičský záchranný sbor České republiky (HZS ČR) představuje významný bezpečnostní orgán založený na ochraně životů, zdraví obyvatel, zvířat, ochranu životního prostředí, a na ochraně majetku před požáry a jinými mimořádnými událostmi a krizovými situacemi, včetně živelních pohrom. Založen byl 1. ledna 1995 v důsledku přeměny Sboru požární ochrany podle zákona č. 203/1994 Sb. Následně, k 1. lednu 2001, došlo k jeho reorganizaci na základě zákona č. 238/2000 Sb., čímž byla vytvořena současná podoba HZS ČR. Jeho činnost je v současné době regulována zákonem č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

HZS ČR působí na úrovni krajů, kde jsou jeho krajská ředitelství organizačními složkami státu s obdobnou strukturou jako generální ředitelství. Krajská ředitelství, vedená krajskými řediteli, řídí územní odbory odpovídající s územím samosprávných krajů. Základní poslání HZS ČR spočívá v ochraně životů, zdraví a majetku obyvatel před požáry, a zajišťuje účinnou pomoc v mimořádných událostech. Generálním ředitelem HZS ČR je od roku 2021 genpor. Ing. Vladimír Vlček, Ph.D., MBA.

Profesionální jednotka hasičského záchranného sboru v Českých Budějovicích má dlouhou historii, sahající až do roku 1866. V průběhu své historie prošel hasičský sbor v Českých Budějovicích mnoha změnami a modernizacemi v souladu s vývojem technologií a potřebami společnosti. Během těchto let se členové sboru aktivně podíleli na hašení požárů, záchranných operacích a poskytování pomoci při různých mimořádných událostech v regionu. Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje, krajské ředitelství, sídlí v Českých Budějovicích v ulici Pražská třída 266/52b.

K hasičskému záchrannému sboru Jihočeského kraje, na krajské ředitelství, jsem nastoupila 2. května roku 2008, kde působím v rámci této bezpečnostní složky až do současné doby. HZS ČR se skládá z několika vzájemně propojených úseků, z nichž za nejdůležitější považuji Integrovaný záchranný systém (IZS), Ochranu obyvatelstva, Krizové řízení a Stavební prevenci. V této práci se zaměřím na detailní popis těchto specifických a profesně rozdílných úseků na základě mé praktické zkušenosti, aby bylo zřejmé, jak je časově náročné a co vše přináší vyškolení profesionálního hasiče jak už z řad denních příslušníků nebo směnných příslušníků. Co vše obnáší slovo „profesionální.“

2. Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje

HZS se skládá z několika důležitých úseků, z nichž každý plní specifickou roli v integrovaném záchranném systému. Tyto úseky společně tvoří komplexní strukturu Hasičského záchranného sboru, která umožňuje rychlou a efektivní reakci na různé typy nebezpečných situací a poskytuje komplexní ochranu občanů a majetku.

Skládá se z Integrovaného záchranného systému (IZS), Ochrany obyvatelstva (OOB), Krizového řízení (KŘ) a Stavební prevence (SPP).

2.1. Úsek IZS

Integrovaný záchranný systém (IZS) představuje klíčový prvek Hasičského záchranného sboru, jehož úloha spočívá v poskytování komplexního přístupu k záchranným operacím. Toto strategické oddělení hraje nenahraditelnou roli v situacích, které vyžadují koordinovanou akci ze strany různých záchranných složek a orgánů. Jeho úkolem je nejen zabezpečit, že všechny složky záchranného systému pracují harmonicky a synchronizovaně, ale také zajistit efektivní komunikaci a spolupráci během mimořádných událostí. IZS působí jako centrální řídicí a koordinační jednotka, která sleduje vývoj situace a rozhoduje o optimálních strategiích záchranných operací. Vytváří most mezi jednotlivými složkami, ať už jde o hasičský sbor, policii, zdravotnické služby či další intervenční jednotky, a umožňuje tak synergické využití jejich kapacit a odborných dovedností. To je zvláště klíčové v situacích, kdy se mohou vyskytovat komplexní nebezpečné události, jako jsou přírodní katastrofy či mimořádné havárie. Jeho účinnost spočívá i ve schopnosti anticipovat a plánovat pro různé scénáře, což umožňuje rychlou a flexibilní reakci na měnící se podmínky. IZS rovněž aktivně spolupracuje s ostatními orgány veřejné správy, nevládními organizacemi a dobrovolnickými sbory, aby zabezpečil komplexní a sjednocený přístup ke krizovým situacím. Jeho existenciální význam spočívá v tom, že poskytuje strukturovaný a profesionální rámec pro řízení mimořádných událostí, což v konečném důsledku přispívá k bezpečnosti občanů a účinné ochraně majetku.

Základní složky IZS:

1) Jednotky PO

Jednotkou požární ochrany (JPO) se rozumí organizovaný systém tvořený odborně vyškolenými osobami (hasiči), požární technikou (automobily) a věcnými prostředky požární ochrany (výbava automobilů, agregáty, apod.).

Základním posláním jednotek PO je chránit životy a zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, které ohrožují život a zdraví obyvatel, majetek nebo životní prostředí a které vyžadují provedení záchranných, resp. likvidačních prací. Jednotky PO působí buď v organizačním řízení nebo v operačním řízení. Organizačním řízením se rozumí činnost k dosažení stálé organizační, technické a odborné způsobilosti sil a prostředků požární ochrany k plnění úkolů jednotek PO. Tímto se rozumí činnost související s udržováním a zvyšováním odborné a fyzické způsobilosti hasičů (školení, výcvik), údržbou požární techniky a dalších prostředků požární ochrany, apod.

Operačním řízením se rozumí činnost od přijetí zprávy o vzniku požáru nebo jiné mimořádné události až po návrat sil a prostředků na místo stálé dislokace. Do těchto činností se zahrnuje výjezd jednotky PO, jízda na místo zásahu, provádění záchranných, resp. likvidačních, prací, apod.

Hasiči jsou v jednotce PO rozděleni do čet, družstev, družstev o zmenšeném početním stavu, příp. skupin. Četu tvoří 2 až 3 družstva, příp. skupiny. Družstvo je tvořeno velitelem a dalšími pěti hasiči (1+5). Družstvo o zmenšeném početním stavu se sestává z velitele a dalších tří hasičů (1+3). Skupinu tvoří velitel skupiny a 1 až 2 hasiči. Pokud se jednotka sestává z hasičů dvou druhů jednotek PO nebo hasičů nejméně jedné jednotky PO a osob z dalších složek integrovaného záchranného systému nebo hasičů nejméně jedné jednotky PO a osob poskytujících osobní a věcnou pomoc, nazývá se tato jednotka odřadem.

2) Oddělení chemické služby

Velké požáry výrobních objektů, havárie, živelní pohromy, exploze, havárie v dopravě a extrémní meteorologické situace jsou často doprovázeny únikem nebo vývinem nebezpečných látek. Nebezpečnými látkami (NL) rozumíme nebezpečné chemické látky nebo nebezpečné chemické přípravky, bojové chemické látky, vysoce nebezpečná a riziková biologická agens a toxiny a radioaktivní látky nebo zdroje ionizujícího záření. Nekontrolovaný únik uvedených látek může vážně ohrozit zdraví a životy obyvatelstva, zasahujících hasičů i životní prostředí. K analogické situaci může dojít při teroristických útocích. Významné riziko představují rovněž nálezy nebezpečných látek v různých formách a skupenstvích.

- v organizačním řízení: zajišťovat a udržovat provozuschopnost prostředků CHS, usměrňovat po odborné stránce činnost CHS v jednotkách PO, podílet se na zpracování plánů odborné přípravy, na jejím provádění a ověřování, poskytovat odbornou podporu při odborné přípravě jednotek PO a pro ochranu obyvatelstva, provádět odbor-

nou přípravu jednotek PO pro řešení mimořádných událostí s výskytem NL, vést evidenci a v platných termínech provádět kontroly prostředků CHS, udržovat v aktuálním stavu produkty odborné a informační podpory pro zásah jednotek PO v prostředí s výskytem NL a pro ochranu obyvatelstva,

- v operačním řízení: podílet se na průzkumu NL, označování a vytyčování oblastí s výskytem NL na místě zásahu, varování a evakuaci obyvatelstva, poskytování odborné podpory při zásahu jednotek PO v prostředí s výskytem NL na místě zásahu a pro ochranu osob v místě zásahu, dekontaminaci hasičů a prostředků požární ochrany, zasažených osob v místě zásahu, zasahujících složek IZS, zvířat, majetku nebo životního prostředí, provádění záchranných a likvidačních prací při mimořádných událostech s výskytem NL.

3) Strojní služba

- zajišťuje provozuschopnost prostředků (techniky) a vede o této činnosti dokumentaci,
- metodicky vede po odborné stránce činnost strojní služby v jednotkách PO v rámci své územní působnosti,
- vydává pro provoz požární techniky (PT) v organizačním řízení dopravně provozní řád,
- zpracovává plány pravidelné odborné přípravy a podílí se na jejím provádění a ověřování v jednotkách PO v rámci své územní působnosti, zejména zpracovává témata pravidelné odborné přípravy, specifikuje požadavky na znalosti, dovednosti apod.,
- vytváří podmínky k uplatňování zásad bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti strojní služby a kontroluje jejich dodržování,
- v operačním řízení se podílí na odborném dohledu nebo činnosti při úkolech jednotky PO při mimořádných událostech s použitím prostředků STS.

4) Technická služba

- sleduje a vyhodnocuje vybavení jednotek PO prostředky,
- zajišťuje provádění, ověřování a osvědčování odborné přípravy k získání odborné způsobilosti a odborné přípravy k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti příslušníků pro plnění úkolů technické služby,
- stanovuje rozsah odborných znalostí příslušníků a základní zaměření pravidelné odborné přípravy v oblasti technické služby,
- zpracovává návrhy technických podmínek pro pořízení prostředků,
- podílí se na vývoji, modernizaci a zkouškách vybraných prostředků,

- vyjadřuje se k připravovaným projektům na výstavbu, dostavbu nebo rekonstrukci stanic z hlediska činnosti technické služby.

5) Spojová služba

- zajišťuje provozuschopnost prostředků (spojovací techniky – vysílačky, převodníky, navigace, mobilní telefony, tablety, sirény atd.) a vede o této činnosti dokumentaci
- neustále zdokonalovat moderní technologie (drony, digitální prostředí, IT technologie atd.)
- zabezpečení IT techniky proti kybernetickým hrozbám
- zajištění akceschopnosti v případě výpadku elektrické energie (náhradní zdroje elektrické energie)
- zpracování, vyhodnocení a zálohování dat získaných ze zásahů
- statistiky

6) Operační a informační středisko HZS

Povinnost zřízení operačních středisek HZS ČR vyplývá z § 2 odst. 4 zákona č. 238/2000 Sb., O HZS ČR. Operační a informační střediska plní úkoly vyplývající ze zákona č.133/1985 O POŽÁRNÍ OCHRANĚ:

- soustřeďuje a vyhodnocuje informace potřebné pro zásahy jednotek požární ochrany a řízení záchranných prací
- přijímat a vyhodnocovat informace o mimořádných událostech
- zprostředkovávat organizaci plnění úkolů ukládaných velitelem zásahu
- plnit úkoly uložené orgány oprávněnými koordinovat záchranné a likvidační práce
- zabezpečovat v případě potřeby vyrozumění základních i ostatních složek integrovaného záchranného systému a vyrozumění státních orgánů a orgánů územních samosprávných celků podle dokumentace integrovaného záchranného systému
- povolávat a nasazovat síly a prostředky hasičského záchranného sboru a jednotek požární ochrany, dalších složek integrovaného záchranného systému podle poplachového plánu integrovaného záchranného systému nebo podle požadavků velitele zásahu; při tom dbají, aby uvedené požadavky nebyly v rozporu s rozhodnutím příslušného funkcionáře hasičského záchranného sboru, hejtmana nebo Ministerstva vnitra při jejich koordinaci záchranných a likvidačních prací

- vyžadovat a organizovat pomoc (§ 20), osobní a věcnou pomoc podle požadavků velitele zásahu (§ 19)
- provést při nebezpečí z prodlení varování obyvatelstva na ohroženém území, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak

2.2. Úsek Ochrany obyvatelstva

Ochrana obyvatelstva je soubor činností a úkolů odpovědných orgánů veřejné správy, právnických a podnikajících fyzických osob a také občanů, které vedou k zabezpečení ochrany života, zdraví, majetku a životního prostředí, v souladu s platnými právními předpisy. Úkoly jednotlivých orgánů jsou neprenositelné a jejich plnění vyplývá z konkrétních ustanovení právních předpisů. Jako příklad je možné uvést:

- varování, evakuaci, ukrytí a nouzové přežití obyvatelstva v gesci Hasičského záchranného sboru České republiky (HZS ČR),
- zabezpečení veřejného pořádku v gesci Policie ČR,
- ochrana života a zdraví obyvatel v gesci Ministerstva zdravotnictví a krajů,
- zvládnání povodňových rizik v gesci Ministerstva životního prostředí, Ministerstva zemědělství a jednotlivých povodňových orgánů,
- zabezpečení fungování státní správy a samosprávy při mimořádné události nebo krizové situaci v gesci jednotlivých orgánů veřejné správy a další.

2.3. Úsek Krizového řízení

Krizovým řízením se rozumí souhrn řídicích činností orgánů krizového řízení zaměřených na analýzu a vyhodnocení bezpečnostních rizik a plánování, organizování, realizaci a kontrolu činností prováděných v souvislosti s:

- Vypracování plánů pro různé typy mimořádných událostí.
- Organizace cvičení a simulací pro vyzkoušení krizových postupů.
- Identifikace potenciálních rizik a hrozeb v daném regionu
- Aktivace krizového štábu a řízení jeho činnosti
- Koordinace záchranných operací a poskytování potřebné podpory jednotlivým týmům
- Spolupráce s ostatními orgány veřejné správy, bezpečnostními složkami a dobrovolnickými organizacemi
- Zabezpečení potřebné logistiky pro záchranné operace

Orgány krizového řízení jsou:

- vláda,
- ministerstva a jiné ústřední správní úřady,
- Česká národní banka,
- orgány kraje a další orgány s působností na území kraje,
- orgány obce s rozšířenou působností (dále jen „ORP“),
- orgány obce.

2.4. Úsek stavební a požární prevence a ZPP

1) Oddělení stavebně technické prevence

- problematikou požární ochrany staveb a technologií, požární bezpečnosti výrobků a činností, požárně bezpečnostních zařízení a věcných prostředků požární ochrany,
- vykonává státní požární dozor u staveb, které se mají uskutečnit na území dvou nebo více krajů, nebo u vyhrazených staveb,
- podílí se v oblasti vymezené působnosti na plnění úkolů dotčeného orgánu státní správy a nadřízeného správního orgánu,
- na vyžádání poskytuje odbornou pomoc příslušníkům HZS ČR a technické veřejnosti při řešení svěřené problematiky.

2) Oddělení kontrolní činnosti (Požární prevence)

- problematikou požárních kontrol a kontrol v prevenci závažných havárií,
- dozorem nad vydáváním právních předpisů krajů v oblasti požární ochrany a spoluprací při výkonu dozoru nad vydáváním právních předpisů obcí,
- problematikou požární bezpečnosti vybraných energetických staveb a zařízení a vybraných elektrických zařízení,
- řešením provozování činností v prostorách specifických objektů, např. kulturních památek, průmyslových areálů a podzemních objektů,
- podílí se na řešení úkolů v oblasti bezpečnostního značení.

3) Oddělení zjišťování příčin vzniku požárů (ZPP)

- Provádění komplexních vyšetřování jednotlivých případů požárů.
- Shromažďování důkazů a informací o průběhu a okolnostech požáru

- Hlubková analýza příčin požárů s cílem identifikovat hlavní faktory a okolnosti
- Koordinace s kriminalistickými orgány a policejními složkami při vyšetřování podezření na trestnou činnost spojenou s požáry
- Zajištění důkladné dokumentace
- Spolupráce s požárními expertními inženýry a dalšími specialisty.

3. Příjem do služebního poměru a adaptace příslušníků

Příjem příslušníků k Hasičskému záchrannému sboru probíhá na základě žádostí, zaslané na personální oddělení. Je rozdíl, zda jde o přijetí příslušníka nového nebo o přijetí příslušníka soužícího u hasičského sboru v jiném kraji, či jde o příslušníka z jiného bezpečnostního sboru, například od Policie ČR, Celní správu nebo armády ČR. Přijetí příslušníků z jiných krajů, či z jiných bezpečnostních sborů, jde o převod veškeré personální agendy na základě s kolegy/němi z odcházející organizace. Převod probíhá v elektronické a digitální podobě, v personálním programu SAP.

V případě nového příslušníka je potřeba, aby před nástupem absolvoval kompletní lékařské vyšetření na vybraných odd. Nemocnice ČB, dále psychologické vyšetření na krajském ředitelství HZS JHC. Po splnění lékařských vyšetření je pozván na fyzické testy, které se skládají ze silové zátěže a z vytrvalostní zátěže. Fyzické testy jsou přizpůsobeny věkovým skupinám. Věkové podmínky pro přijetí jsou dle zařazení, jde-li o příslušníka do směnného provozu na pozici Hasič – záchranář, je věkový limit do 35 let. Jde-li o příslušníka na denní směnu, anebo operačního technika na dvousměnný provoz, je věkový limit 55 let. Jakmile jsou tyto tři nejdůležitější kroky splněny, přechází se na kontrolu veškerých dokladů uvedených v osobním dotazníku. Důležitý předpoklad pro přijetí je vzdělání, nejnižší možné je středoškolské ukončené s maturitou. Budoucí příslušník nesmí mít záznam v rejstříku trestů a nově nesmí být zatížen exekucí, při zamlčení jedné z těchto podmínek při nástupu, dochází k okamžitému ukončení pracovního poměru.

Po přijetí příslušníka do služebního poměru, je kladen důraz na adaptaci. Příslušník je personálním oddělením přihlášen do příslušného kurzu k pracovní pozici.

Hasič záchranář musí jako první absolvovat Nástupní odborný výcvik a Základní odbornou přípravu. Po absolvování těchto dvou základních kurzů se dále zařazuje do kurzů pro specific-

kou činnost. Jako jsou strojník, chemik, technik, spouštěč, potápěč, lezec a zdravotník. Pro konkrétní činnost jsou dále přidružené kurzy zvyšující odbornost, jsou to obsluha zemních a stavebních strojů, kurz bezpečného řízení, vůdce malých plavidel, radiační ochrana, neodkladná zdravotní pomoc, jednotný systém varování, detekce a monitorování chemických látek.

Denní příslušníci jsou přihlášení do Základní odborné přípravy a následně do kurzu odpovídající jejich zařazení, kurz ochrany obyvatelstva a krizového řízení, kurz požární prevence a ZPP, kurz pro technickou, spojovou, strojní a chemickou službu.

Operační technici jsou zasláni do Základní odborné přípravy a následně do kurzu cizího jazyka, kurzu na správné mluvení s volajícími a na psychologický kurz, jak zvládat zátěž při živelných pohromách a hromadných neštěstích.

Každý s těchto kurzů trvá přibližně 3 – 5 týdnů, a je realizován ve výcvikových centrech hasičského záchranného sboru ČR ve městech Frýdek-Místek, Hlučín, Zbiroh a v Brně. Personální oddělení musí přihlášení příslušníků zvládat logisticky tak, aby nevznikl podstav příslušníků ve směně nebo na jednom pracovišti. Stejně tak rozmístění nových směnných příslušníků musí být rovnoměrné, aby byly všechny směny naplněny stejným počtem příslušníků.

4. Motivace, hodnocení a odměňování

Počet míst pro směnné a denní příslušníky je dán systematizací HZS Krajů, kterou každý rok vydává generální ředitelství hasičského záchranného sboru ČR a musí být odsouhlaseno ministerstvem vnitra, jelikož jde především o alokaci finančních prostředků ve státním rozpočtu. Platy příslušníků jsou dány tabulkově. Legislativně vychází z **Nařízení vlády č. 419/2022 Sb.**

Platy příslušníků nebudu v této zprávě podrobně rozebírat, protože jsou velmi specifická a závislá na několika faktorech. Hlavními prvky výše platu jsou hodnota jednotlivce, jeho pracovní pozice, dosažená odbornost a zejména délka jeho odpracovaných let. V rámci této struktury je brán zřetel kvalifikacím a zkušenostem, což odráží odměňování příslušníků za jejich dlouhodobý přínos a rostoucí dovednosti v průběhu jejich kariéry. Každý ze zmíněných faktorů hraje klíčovou roli v celkovém nastavení platového systému, což přispívá k odlišení mezi jednotlivými členy hasičského záchranného sboru.

1. Motivace vnitřní

Příslušníci, a především směnní hasiči jsou skupinou jednotlivců, kteří jsou poháněni silným vnitřním posláním chránit životy a majetek před nebezpečím, zejména při požárech, dopravních nehodách, mimořádných událostech, ale také při záchranech zvířat. Jejich práce je založena na

týmové spolupráci a solidaritě, což vytváří silné vazby mezi členy týmu. Motivací pro hasiče je schopnost rychlé a efektivní reakce na vznikající nebezpečí s cílem minimalizovat škody. Důležitým prvkem motivace je i věrnost a oddanost službě. Hasiči pocítují adrenalin a naplnění z výzev, které jejich práce přináší, a jsou motivováni snahou chránit lidské životy, jejich majetek a životní prostředí před veškerými dopady nejen z požárů, ale i dalších mimořádných událostí. Významným motivátorem je také důvěra komunity, ve které příslušníci slouží, a především ocenění, které obdrží za plnění běžných i mimořádných úkolů. Důvěra kolegů a možnost profesního růstu představují další faktory, které posilují vnitřní motivaci příslušníků při plnění jejich náročných úkolů. Každodenní flexibilita a rozmanitost práce přináší do jejich života nové výzvy, stejně jako nepředvídatelnost, kterou musí každý den čelit. Příslušníci jsou také motivováni i moderními technologiemi a vyspělým vybavením, s nímž mohou pracovat. Celkově lze říci, že příslušníci jsou motivováni širokým spektrem faktorů, od humanitární pomoci až po profesionální růst a uznání.

2. Motivace vnější

Pro příslušníky představuje vnější motivace klíčový prvek, který může posílit jejich odhodlání a nasazení. Jedním z důležitých stimulů může být možnost absolvovat bezplatné jazykové kurzy, které nejenže rozšiřují komunikační dovednosti, ale také umožňují příslušníkům lépe komunikovat v náročných situacích, zejména jedná-li se o zásah či mimořádnou událost se zahraničními účastníky, což bývá v posledních letech velmi běžné. Nabídka kurzů nad rámec pracovního zařazení dalším prvkem vnější motivace. Jedná se o kurzy v oblasti posttraumatické péče, první předlékařské pomoci, strojního a technického vybavení, potápění, lezení, chemické látky a dalších oborů nejen rozšiřuje dovednosti příslušníků, ale také zvyšuje jejich schopnost rychle a efektivně reagovat na různorodé situace. Pro příslušníky, kteří odpracovali 15 let a více, představuje 14-denní ozdravný pobyt v lázních každý rok další silný motivační faktor. Tato pravidelná odměna za dlouholetou oddanost a nasazení podporuje nejen jejich fyzické zdraví, ale také vyjadřuje uznání za jejich dlouhodobý přínos. Pro motivaci příslušníky může být rovněž atraktivní nabídka bezplatných léčebných a rehabilitačních pobytů. Tato možnost nejen poskytuje fyzickou regeneraci, ale také podporuje psychické zdraví, což je významné, když se tak často potýkají s vysokým stresem a emocionálním tlakem. Lze konstatovat, že vnější motivace v podobě jazykových kurzů, rozmanitých kurzů, léčebných pobytů a odměn pro dlouhodobě sloužící příslušníky přispívá k posílení jejich profesionálního i osobního rozvoje, čímž podporuje vyšší úroveň angažovanosti a spokojenosti v jejich pracovním prostředí.

3. Hodnocení a odměňování

Vnitřní a vnější motivace příslušníků mají pozitivní vliv na jejich touhu k profesionálnímu rozvoji a snaze získat uznání od svých nadřízených. Příslušníci se nejen snaží dosáhnout kariérního růstu, ale také usilují o pozitivní hodnocení, které je udělováno každé čtvrtletí. Toto hodnocení odráží přístup příslušníka k plnění svých povinností a úkolů, přičemž zohledňuje i nadstandardní nasazení a přínosy, které příslušník přináší do svého pracovního prostředí. Odměny, zejména v podobě vyznamenání a věcných darů, mají významný vliv na lidskou motivaci a chování. Tato forma uznání a ocenění působí jako silný stimul. Vyznamenání mají často silnou symbolickou hodnotu a jsou vnímána jako výraz uznání a ocenění za dosažené výsledky či mimořádné úspěchy. Odměny mnohdy slouží jako motivátor pro zlepšení výkonu a dosažení cílů. Příslušníci jsou odměňováni mimo finančních prostředků také v podobě vyznamenání nebo v podobě materiálních darů (hodinky, řetízky, a pod). Tímto se vytváří systém vzájemného uznání, který podporuje individuální růst.

5. Zhodnocení praxe

Během uplynulých 15 let, které jsem u Hasičského záchranného sboru strávila, jsem měla možnost detailně poznat pracovní náplně veškerých pracovních pozic, díky mému pracovnímu zařazení na pracovní pozici, personalistka, koordinátor-metodik. Seznámila jsem s potřebou vzdělání a dalšího vzdělávacího rozvoje na pracovních pozicích na výše vyjmenovaných úsecích HZS Jihočeského kraje. Práce personalisty v Hasičském záchranném sboru je nesmírně klíčová a náročná. Personalista hraje zásadní roli v řízení a správě lidských zdrojů, což vyžaduje mimořádnou schopnost organizace a komunikace. Personalista je také klíčovým prostředníkem mezi příslušníky a vedením, a to nejen v otázkách administrativních, ale také v řešení případných konfliktů či problémů v pracovním prostředí. Jeho úkolem je podporovat profesní rozvoj a další vzdělávání příslušníků, což je zásadní pro udržení vysoké úrovně kvalifikace a výkonnosti celého sboru. Ve své roli musí personalista pečlivě vést a spravovat veškerou personální agendu příslušníků Hasičského záchranného sboru. To zahrnuje, sledovat veškeré administrativní záležitosti spojené s náborovým procesem, evidenci pracovních smluv, evidence veškerých kurzů, sledování dosažení dalšího vzdělání, dodržování pracovních právních vztahů, evidovat a zpracovávat hodnocení, odůvodnění pracovních odměn a dalšími stránky zaměstnanec-kého života. Zajišťuje, aby veškerá dokumentace byla v souladu s platnými právními předpisy a interními směrnicemi. Vše zpracovává fyzicky, v evidenčních kartách příslušníka a občanských zaměstnanců, a v elektronické podobě v personálním programu SAP.

6. Doporučení

Studijní pobyty na jiných úsecích, kde příslušníci mohou získávat zkušenosti pracováním na jiných pracovištích nebo ve specifických odděleních, což posílí jejich odborný rozhled a rozšíří povědomí o různých aspektech práce v hasičském záchranném systému. Tím, že se příslušníci seznámí s různými pracovišti, mohou získat unikátní pohled na svou profesi a lépe porozumět různorodým výzvám a potřebám v rámci hasičského záchranného systému. Tato praxe také posiluje týmovou koordinaci a podporuje výměnu osvědčených postupů mezi jednotlivými pracovišti.

Zavedení strukturovaných mentorských programů, kde zkušení příslušníci budou mentovat nováčky, což pomůže rychlejší integraci do týmu a sdílení odborných zkušeností. Mentorské programy umožňují novým příslušníkům rychlejší adaptaci na pracovišti tím, že jim poskytují průvodce – zkušené kolegy, kteří jim mohou pomoci vstoupit do nového prostředí, představit klíčové procesy a zapojit je do týmových aktivit. To zkracuje čas potřebný k plné integraci a snižuje pocit izolace. Mentorský vztah poskytuje nejen podporu ve sféře pracovních dovedností, ale také v oblasti psychosociální. Nováčci mohou věnovat čas diskuzím o svých pocitech, obavách a otázkách týkajících se jejich role, což vede k vytvoření silnějšího emočního spojení s pracovištěm.