

Význam profesiografie v průmyslu komerční bezpečnosti

Zdeněk Dorňák

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Zdeněk DORŇÁK**
Osobní číslo: **A10112**
Studijní program: **B3902 Inženýrská informatika**
Studijní obor: **Bezpečnostní technologie, systémy a management**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Význam profesiografie v průmyslu komerční
bezpečnosti**

Zásady pro vypracování:

1. Seznamte odbornou veřejnost se současným stavem a problémy personalistiky.
2. Zpracujte technologický proces výběru pracovníků do soukromých bezpečnostních služeb.
3. Navrhněte způsoby diagnostiky zaměstnanců pomocí polygrafického vyšetření.
4. Uveďte možnost využití aktivaciometru.
5. Uveďte předpokládaný vývoj v problému.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

1. LAUCKÝ, Vladimír. **Technologie komerční bezpečnosti I. vyd. 3. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2010, 81 s. ISBN 978-80-7318-889-4.**
2. LAUCKÝ, Vladimír. **Technologie komerční bezpečnosti II. vyd. 2. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007, 123 s. ISBN 978-80-7318-631-9.**
3. LAUCKÝ, Vladimír. **Řízení technologických procesů v průmyslu komerční bezpečnosti. vyd. 2. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2006, 101 s. ISBN 978-80-7318-631-9.**
4. LUKÁŠ, Luděk. **Bezpečnostní technologie, systémy a management 2007. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáš Bati ve Zlíně, 2008, 261 s. ISBN 978-80-7318-605-0**
5. KOUBEK, Josef. **Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.**

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Vladimír Laucký

Ústav bezpečnostního inženýrství


Datum zadání bakalářské práce:

7. března 2014

Termín odevzdání bakalářské práce:

10. června 2014

Ve Zlíně dne 7. března 2014


prof. Ing. Vladimír Vašek, CSc.
děkan




doc. Mgr. Milan Adámek, Ph.D.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty aplikované informatiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- Že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá personalistikou, profesiografií a jejím využitím v průmyslu komerční bezpečnosti. Teoretická část se věnuje vymezení pojmů, charakteristice průmyslu komerční bezpečnosti a způsobům diagnostiky zaměstnanců pomocí polygrafického vyšetření. Výsledkem této práce je zpracování technologického procesu výběru pracovníků do soukromých bezpečnostních služeb, s využitím profesiografického šetření.

Klíčová slova: personalistika, řízení lidských zdrojů, profesiografie, profesiogram, analýza pracovního místa, pracovní pozice, outsourcing, aktivaciometr, bezpečnostní služby, polygrafické vyšetření

ABSTRACT

This Bachelor's thesis deals with personnel management, professiography and its use in the commercial security industry. The theoretical part deals with definitions, characteristics of commercial security industry and methods of diagnosis employees using polygraphic examination. The result of this Bachelor's thesis is to elaborate the technological process of selecting employees for private security services, using professiography.

Keywords: personnel management, human resources management, professiography, professiogram, job analysis, job outsourcing, security services, polygraphic examination

Rád bych touto cestou vyjádřil poděkování svému vedoucímu práce, kterým byl JUDr. Vladimír Laucký, za poskytnutou pomoc, důležité rady a trpělivost při vedení mé bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 PERSONALISTIKA A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	11
1.1 SOUČASNÝ STAV PERSONALISTIKY	11
1.2 PROBLÉMY PERSONALISTIKY	15
1.3 OUTSOURCING PERSONÁLNÍCH ČINNOSTÍ	16
2 PROFESIOGRAFIE	19
2.1 DEFINICE A VÝZNAM PROFESIOGRAFIE	19
2.2 PROFESIOGRAM, STRUKTURA PROFESIOGRAMU	21
2.2.1 Osobnost pracovníka	22
2.3 VYUŽITÍ PROFESIOGRAFIE V PRAXI.....	23
2.4 PROFESIOGRAFICKÉ ANALÝZY PRACOVNÍHO MÍSTA	25
2.4.1 Využití profesiografických šetření v praxi.....	27
3 CHARAKTERISTIKA PRŮMYSLU KOMERČNÍ BEZPEČNOSTI	29
3.1 KOMORA PODNIKŮ KOMERČNÍ BEZPEČNOSTI ČR	29
3.2 FORMY ČINNOSTÍ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB	31
3.3 PRACOVNÍ POZICE V OBLASTI SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB	32
3.3.1 Kvalifikační úroveň NSP 1	32
3.3.2 Kvalifikační úroveň NSP 2	32
3.3.3 Kvalifikační úroveň NSP 3	32
3.3.4 Kvalifikační úroveň NSP 4	33
3.3.5 Kvalifikační úroveň NSP 6	33
3.3.6 Kvalifikační úroveň NSP 7	33
3.4 PROFESNÍ OBRANA V SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽBÁCH.....	34
3.5 MZDOVÉ PODMÍNKY PRACOVNÍKŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB.....	35
3.6 VYUŽITÍ PROFESIOGRAFIE V PRŮMYSLU KOMERČNÍ BEZPEČNOSTI	36
4 ZPŮSOBY DIAGNOSTIKY ZAMĚSTNANCŮ V PRŮMYSLU KOMERČNÍ BEZPEČNOSTI	38
4.1 POLYGRAFICKÉ VYŠETŘENÍ	38
4.2 VYUŽITÍ AKTIVACIOMETRU	39
4.2.1 Způsob využití v personální oblasti	40
4.2.2 Postup při kontrolní diagnostice detekce lži	41
II PRAKTICKÁ ČÁST	42
5 ZPRACOVÁNÍ TECHNOLOGICKÉHO PROCESU VÝBĚRU PRACOVNÍKŮ DO SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB	43
5.1 PŘÍPRAVA NA VÝBĚROVÝ PROCES	43
5.1.1 Analýza vnějších vlivů	43
5.1.2 Analýza vnitřních vlivů	43

5.2	ANALÝZA PRACOVNÍHO MÍSTA	44
5.3	POPIS A SPECIFIKACE PRACOVNÍHO MÍSTA.....	45
5.4	PROFIL IDEÁLNÍHO UCHAZEČE.....	50
5.5	PROFESIOGRAM PRACOVNÍKA SOUKROMÉ BEZPEČNOSTNÍ SLUŽBY.....	51
5.5.1	Vzor profesiogramu pracovníka přepravy hotovosti a cenin	51
5.6	VÝBĚR ZAMĚSTNANCE	57
5.6.1	Způsoby náboru pracovníků.....	58
5.7	ADAPTACE VYBRANÉHO PRACOVNÍKA V PRACOVNÍM PROCESU	58
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	61
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	63
	SEZNAM OBRÁZKŮ	64
	SEZNAM TABULEK.....	65

ÚVOD

Největším bohatstvím každé firmy jsou lidské zdroje. Personální práce není jednoduchá činnost a v budoucnu tomu nebude jinak. Příčinou je zvyšující se úroveň pracovníků, roste jejich kvalifikovanost, nároky na vedení, ale mění se i vztah k autoritám. Rovněž nároky, které kladou firmy na své pracovníky, se zvyšují. Požadují vyšší vzdělání, dosaženou kvalifikaci, kladou důraz na flexibilitu, produktivitu práce či samostatnost. Při řízení lidí se musí přihlížet především k jejich potenciálu a snažit se ho dále rozvíjet. Na významu tak nabývá kvalifikovanost pracovníků, ochota dalšího vzdělávání, flexibilita a motivace pracovníků. Pouze spokojení a stálí zaměstnanci vytvářejí úspěšnou a stabilní firmu.

Personální agenda u soukromých bezpečnostních služeb má určitá specifika, kterými se odlišuje od běžných firem. Bez kvalitních pracovníků nelze provozovat náročnou a zodpovědnou činnost, protože riziko při selhání lidského faktoru může být vysoké. Vysokou úroveň poskytovaných služeb můžou zajistit pouze kvalitní zaměstnanci s odpovídající kvalifikací, správnou motivací a spravedlivým ohodnocením. Pracovníci bezpečnostních služeb musí navíc splňovat vysoké nároky na fyzickou zdatnost, psychickou odolnost a zároveň musí disponovat i vysoce morálními vlastnostmi.

Hlavním cílem všech organizací je dosažení a udržení plánované výkonnosti. Nástrojem pro aktivní vykonávání personální práce je profesiografie a profesiografické šetření.

Tato bakalářská práce se zaměřuje především na oblast profesiografie daného pracovního místa. Teoretická část práce je věnována problematice personalistiky, seznámení se současným stavem i novými trendy v této oblasti. Dále definuje metody, význam a využití profesiografie v personální praxi, stanovuje způsoby diagnostiky zaměstnanců pomocí polygrafického vyšetření a použitím aktivaciometru.

Současně nastiňuje obecnou charakteristiku průmyslu komerční bezpečnosti, specifikuje obsah činností soukromých bezpečnostních služeb a nároky kladené na zaměstnance.

V praktické části bakalářské práce je zpracován technologický proces výběru pracovníků do soukromých bezpečnostních služeb, včetně popisu pracovního místa a navrženého profesiogramu.

V závěru bakalářské práce je shrnutí poznatků získaných studiem odborné literatury a jejich aplikací v praxi průmyslu komerční bezpečnosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PERSONALISTIKA A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Tyto termíny bývají v praxi často považovány za synonyma, ale uvedené termíny označují rozdílné koncepte i vývojové fáze personální práce.

Nejstarším pojetím byla personální administrativa, která zajišťovala především administrativní práce, které byly spojeny se zaměstnáváním lidí. Toto pojetí se dosud uplatňuje v podnicích, kde se nedoceňuje význam personální práce.

V průběhu 50. a 60. let začala vznikat současná koncepce personální práce – řízení lidských zdrojů. Tato koncepce se stává nejdůležitější složkou celého podnikového řízení, ve kterém je lidská pracovní síla nejvýznamnějším výrobním vstupem. Hlavním úkolem řízení lidských zdrojů je usilování o zařazení správného člověka na správné místo.¹

1.1 Současný stav personalistiky

Personalistika je obor, který se především zabývá výběrem nových pracovníků, jejich motivací a stanovením optimálních pracovních a mzdových podmínek.

Pro práci personalisty v oblasti komerční bezpečnosti je nejdůležitější zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V tomto zákoně je definován pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, včetně práv a povinností na obou stranách.

Personální činnost:

- Analýza pracovního místa – klíčová personální činnost, vytváří představu o pracovníkovi, který by měl na daném místě pracovat, popis pracovního místa je podkladem pro specifikaci pracovního místa.

Má dva okruhy:

- otázky, které se týkají pracovních podmínek a úkolů – pracovní funkce, pracovní povaha, jak se provádí práce, kde jsou povinnosti a práce vykoná-

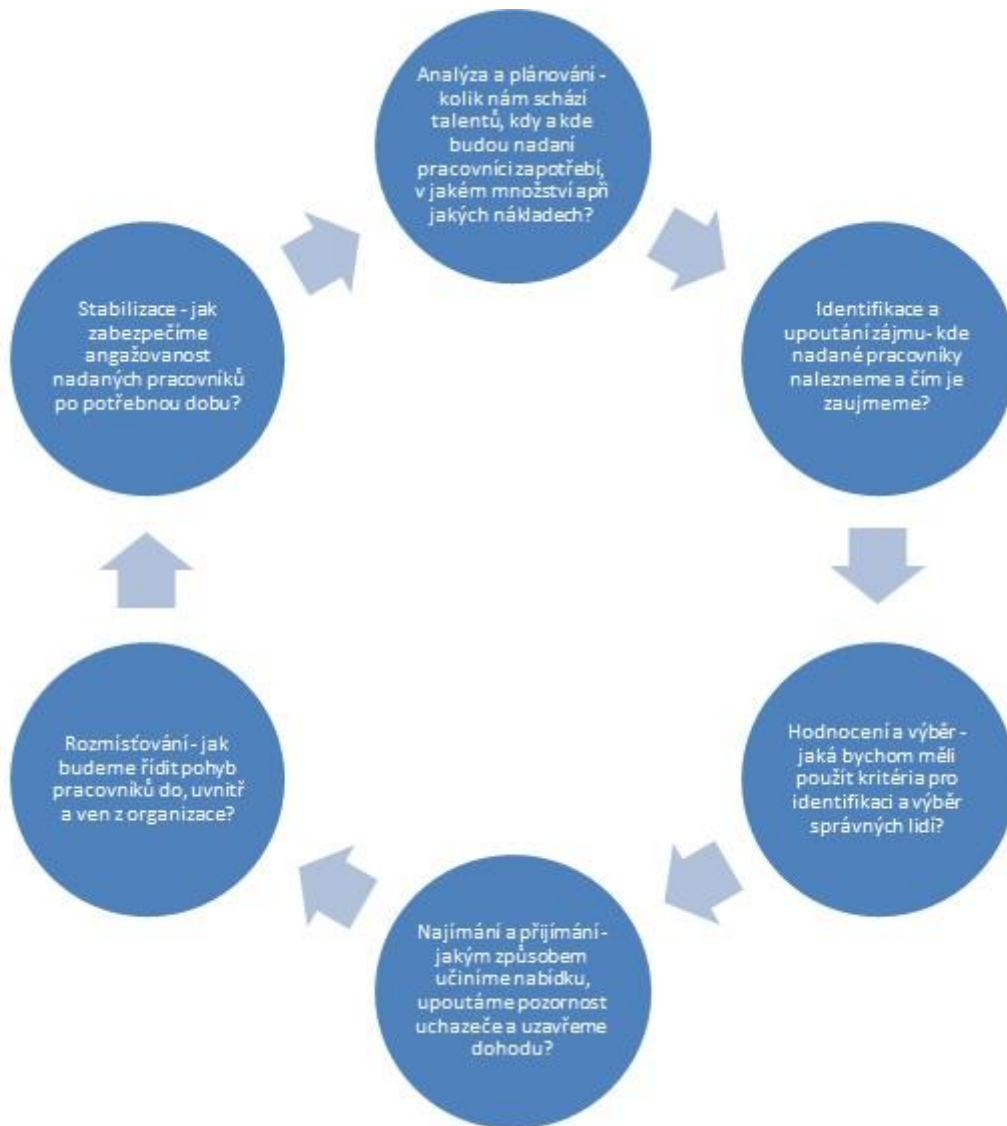
¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 1995, 350 s. ISBN80-85943-01-8, s. 12-15

vány, komu je pracovník zodpovědný, jaké jsou obvyklé pracovní podmínky

- otázky, které se týkají pracovníka - fyzické a duševní požadavky, dovednost, vzdělání a kvalifikace, pracovní zkušenosti, osobní postoje
- Personální plánování - plánování personálních činností a rozvoje pracovníků se opírá o popis a specifikaci pracovních míst, má význam i pro péči o pracovníky
- Získávání a výběr pracovníků – zveřejnění informací o volných pracovních místech, organizování testů a pohovorů, příprava formulářů a dokumentů požadovaných od uchazečů, aj.
 - Vnitřní zdroje pracovních sil tvoří pracovníci, kteří již mají dostatek zkušeností, aby mohli vykonávat náročnější práci, nebo uvolnění v důsledku organizačních změn, nebo v důsledku zlepšené organizace
 - Vnější zdroje pracovníků tvoří čerství absolventi škol, nezaměstnaní, zaměstnanci jiných organizací, ženy po mateřské dovolené, případně důchodci či studenti
- Hodnocení pracovníků – hodnocení výsledků se nejčastěji využívá při odměňování a přemísťování pracovníků (povyšování případně propouštění).

Má dvě podoby

 - Neformální hodnocení – průběžné hodnocení pracovníka během práce
 - Formální hodnocení – může se zaměřit buď na výsledky práce, nebo na chování pracovníka
- Rozmísťování pracovníků, formování podnikové pracovní síly a ukončování pracovního poměru – převádění zaměstnanců na jiné pracovní pozice, přijímání nových zaměstnanců, penzionování, propouštění



Obr. 1: Šest složek formování podnikové pracovní síly²

- Odměňování – jeden z nejefektivnějších způsobů motivace zaměstnanců, důležitý je přiměřený a spravedlivý systém odměňování. Odměny mohou mít peněžní i nepeněžní formu. Další formou odměn je poskytování zaměstnaneckých výhod, které obvykle nebývají vázány na výkon pracovníka.
- Podnikové vzdělávání pracovníků – vzdělávání a prohlubování pracovních schopností je v současné době celoživotním procesem. Vzhledem ke skutečnosti, že se

² WALKER, Alfred J. *Moderní personální management: nejnovější trendy a technologie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003, 253 s. ISBN 8024704498. s. 61

požadavky na znalosti a dovednosti člověka v dnešní době neustále mění, musí pracovníci neustále rozšiřovat své znalosti. Základním požadavkem u pracovníků je flexibilita a připravenost na změny. V systému formování pracovních schopností se rozlišují oblast vzdělání, oblast kvalifikace a oblast rozvoje

- Pracovní vztahy – při práci v organizacích vznikají vztahy formální a neformální. Mezi vztahy formální patří zejména vztah zaměstnanec a zaměstnavatel, vztah k zákazníkům a veřejnosti, a vztahy mezi nadřízenými a podřízenými. Vztahy mezi spolupracovníky jsou většinou neformální vztahy, tzn., že nejsou upraveny žádnými zvláštními předpisy.
- Péče o pracovníky – se dělí do tří skupin:
 - Povinná péče o zaměstnance, která je vymezena zákony a předpisy-např. pracovní doba, pracovní režim, bezpečnost a ochrana zdraví při práci
 - Smluvní péče, které je daná kolektivními smlouvami na podnikové úrovni
 - Dobrovolná péče o zaměstnance - služby poskytované pracovníkům na pracovišti, např. stravování, rehabilitace, příspěvky na sport a kulturu, půjčky, pomoc v určitých životních situacích
- Personální informační systém – vedení, uchovávání a aktualizace osobních materiálů o každém pracovníkovi. Má široké uplatnění, a to zejména v oblasti mzdové agendy, vzdělávání, hodnocení pracovníků a v oblasti péče o pracovníky.
- Průzkum trhu práce – analýza nabídky pracovních míst na trhu práce
- Zdravotní péče o pracovníky – pravidelné prohlídky, rehabilitace
- Činnosti zaměřené na zpracování informací – harmonogramy personálních prací, uplatnění počítačových systémů
- Dodržování zákonů v oblasti práce a zaměstnávání pracovníků – striktní dodržování zákoníku práce, pracovní kodex ³

³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 1995, 350 s. ISBN80-85943-01-8

1.2 Problémy personalistiky

Vybrat správného člověka do pracovního týmu je velmi složitý proces. Na jedné straně máme na trhu práce velké množství nezaměstnaných lidí a čerstvých absolventů, na straně druhé musíme vybrat člověka, který bude schopen zvládnout nároky, které na něho bude pracovní místo klást.

Současné problémy v personalistice

- Výběr pracovníků (chyby v životopise)
- Legislativní překážky
- Chyby v hodnocení a motivaci
- Konflikty na pracovišti

Nejčastěji se podceňuje, jaký význam mají pro firmu její zaměstnanci. I jeden nepřizpůsobivý nebo méně kvalifikovaný pracovník může narušit soudržnost a výkonnost pracovního kolektivu. Čas, který zaměstnanci společně tráví na pracovišti, vede často ke vzniku sporů a konfliktů mezi zaměstnanci. Potenciální konflikty vznikají všude tam, kde je více lidí, kteří musí spolu řešit zadané problémy a úkoly. Idylický pracovní kolektiv, v němž se nevyskytují žádné střety mezi zaměstnanci, neexistuje.

Konflikty na pracovišti vedou až ke ztrátě kvalifikovaných zaměstnanců nebo ke snížení produktivity práce. Proto je pro personalisty důležité tento problém nepodceňovat a včas problémy řešit a snažit se jim předcházet.

Kvalitní lidské zdroje není snadné najít, často se musí z řad absolventů teprve vychovat. Důležitá je komunikace s lidmi, snaha pomoci jim s jejich problémy, každý problém musí mít řešení. Často se u personalistů setkáváme s nedostatkem lidskosti.

Oproti tomu si personalisté zejména stěžují na stupeň byrokracie a také legislativní překážky, mezi které patří zejména novelizace zákoníku práce a každoroční změny v zákoně o daních z příjmů.

K nejčastějšímu problému, který musí řešit personalisté při výběru zaměstnanců, patří nesprávně uvedené údaje v životopise uchazečů.

Nejčastěji uváděné chyby v životopise uchazečů:

- Délka a náplň praxe
- Jazykové dovednosti
- Vzdělání, kvalifikace
- Úroveň počítačových znalostí

Personalista při vyhodnocování údajů ze životopisu musí ověřovat údaje v něm uvedené. V případě uvedeného vzdělání by měl prověřit, zda člověk v uvedenou dobu na této škole studoval, u uváděné praxe si lze vyžádat reference od předchozích zaměstnavatelů a úroveň jazykových a počítačových dovedností se může ověřit v písemných testech a při pohovoru.

Důležitým úkolem personalisty je hodnocení a motivace pracovníků. Správné hodnocení je důležitým stimulem pro motivaci a stimulaci. Nejčastějším stimulem bývají peníze, a to buď formou mzdy, odměn či provize, tak i nepeněžní stimul, kterým bývají různé zaměstnanecké výhody, jako je zapůjčení automobilu, notebooku, mobilu, apod.

1.3 Outsourcing personálních činností

Outsourcing mzdových agend provádějí organizace již několik desetiletí, a to zejména u administrativně náročných činností, se kterými si příslušní oboroví specialisté dokáží lépe poradit. Důvodem jsou převážně složité a stále se měnící legislativní nařízení. Organizace, která se rozhodne pro outsourcing personální administrativy, se může soustředit na své podnikání a zároveň se jí může výrazně zlepšit kvalita personálních služeb.

Typy outsourcingu:

- Vnitropodniková administrativa – v tomto modelu se téměř všechny aspekty personální administrativy provádějí interně
- Dodavatel služeb aplikačních programů (ASP - application service provider) – jsou to firmy, které vlastní operační systémy a hardware, zabezpečují síťové propojení a správu aplikace, ale data a jejich zpracování si zabezpečují zákazníci samostatně
- Základní outsourcing podnikových procesů (basic BPO - business process outsourcing) – outsourcingová firma zajišťuje i vkládání a zpracování dat
- Rozšířený outsourcing podnikových procesů (enhanced BPO) – outsourcingová firma navíc zajišťuje i komunikaci se zaměstnanci

- Komplexní outsourcing personálních činností – v rámci tohoto modelu je téměř celý personální útvar řízen outsourcingovou firmou, klient si ponechává odpovědnost pouze za vysoce strategická rozhodnutí ⁴

Outsourcing dělíme podle délky poskytování:

- Jednorázový – pouze v mimořádných případech
- Krátkodobý – projekt v délce do 6 měsíců
- Dlouhodobý – projekt v délce nad 6 měsíců

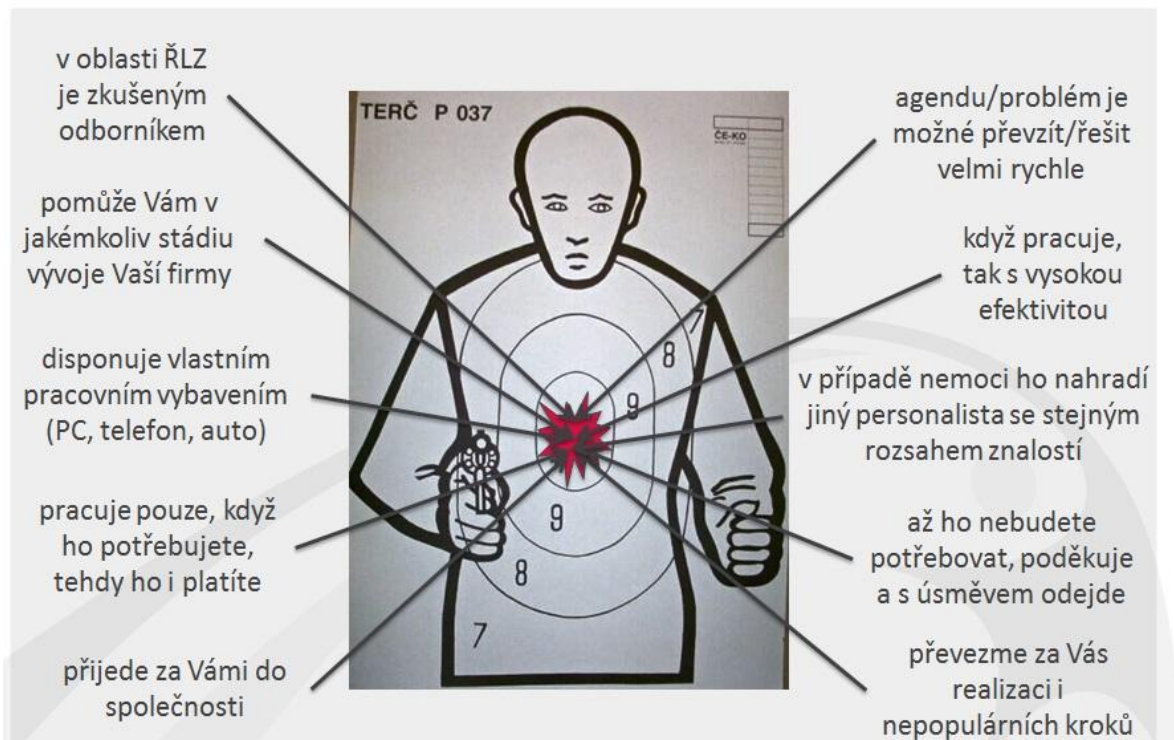


Obr. 2: Důvody pro outsourcing ⁵

(HR = zkratka angl. slova Human Resources = Lidské zdroje ~ Personalistika)

⁴ WALKER, Alfred J. *Moderní personální management: nejnovější trendy a technologie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003, 253 s. ISBN 8024704498. s.218-225

⁵ Zdroj: Prezentace z konference HR MISE – Jana Mužná 16.10.2012



Obr. 3: Důvody pro outsourcing personalisty⁵

2 PROFESIOGRAFIE

„Profesiografie je metoda v praktickém využívání a realizaci úzce spojená s personálním řízením a organizací práce. Jejím výsledkem by měly být především rozbor pracovních funkcí a pracovních míst, resp. Profesi a další analýzy spojené s personálním řízením a chováním lidí v pracovním procesu. Na tyto uvedené skutečnosti pak lze nahlížet ze dvou úhlů pohledu: z pohledu pracovníka vykonávajícího konkrétní pracovní funkci a z pohledu organizace a vlastního organizačního začlenění konkrétní pracovní funkce.“⁶

2.1 Definice a význam profesiografie

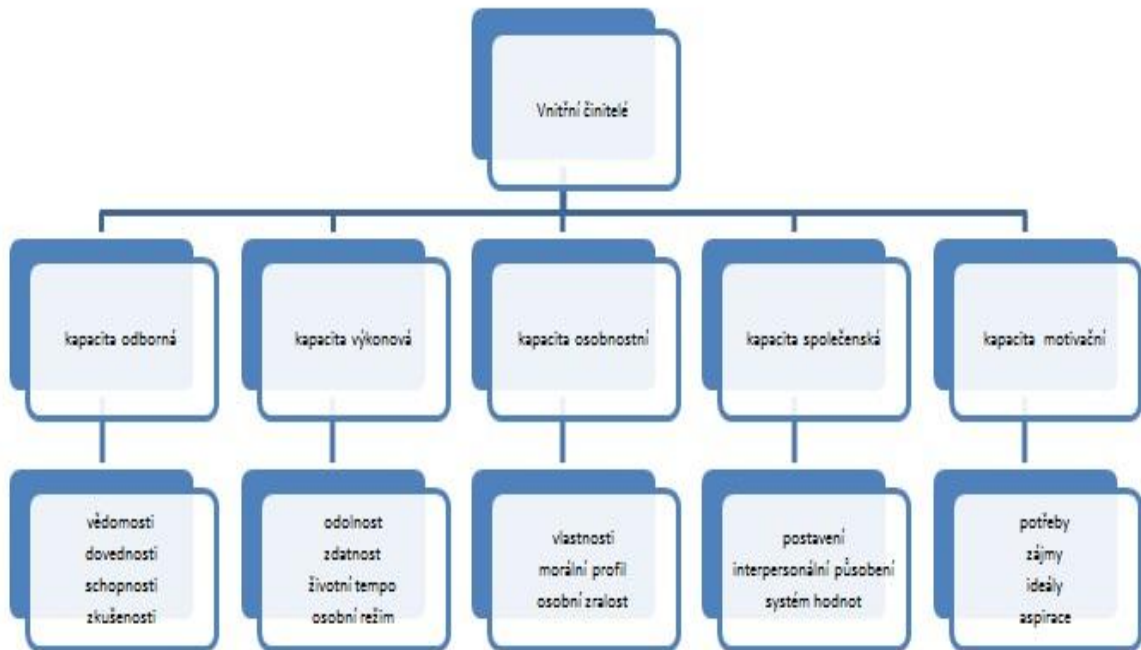
Profesiografie slouží ke správnému využívání schopností svých pracovníků v souladu se svými cíli. Základním předpokladem je podrobná znalost jednotlivých pracovních funkcí v organizaci a správné přidělení všech kompetencí, které jsou potřebné pro výkon funkce.

Profesiografie zprostředkovává managementu odborné informace o pracovním místě, lze ji definovat jako metodu, která využívá poznatky z oblasti sociologie, psychologie, fyziologie, pedagogiky i ekonomie. Tato metoda díky své komplexnosti poskytuje i informace o chování lidí v pracovních místech. Psychologické poznatky umožňují analyzovat výkon jedince z pohledu pracovní funkce. Sociologické poznatky zachycují schopnosti spolupracovat, jeho pracovní a lidské postoje.

Profesiografie je významný nástroj pro strategické rozhodování či organizační změny. Dle profesiografického šetření bývá vnitřním motivem pracovníka hmotný motiv, ale důležité jsou i další motivy, které jsou spojeny se společenským ohodnocením a prestiží. Propojení ekonomických a společenských motivů přináší oboustranné uspokojení potřeb organizace i pracovníka. Současně nelze ani opomíjet vnější činitele - zdroje zátěže, zde je však nutné rozlišovat, o jaké vnější formy zátěže se jedná a jestli jsou spojeny s výkonem konkrétní pracovní pozice.

⁶ VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6, s.13.

Výsledkem profesiografického šetření jsou profesiogramy, které jsou využívány pro zjištění vnějších zdrojů zátěže člověka v pracovním procesu společně s požadavky na jeho profesní vyspělost.⁷



Obr. 4: Vnitřní činitele ovlivňující výkon jedince v rámci pracovního procesu⁸

⁷ VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6.

⁸ VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6, s.32

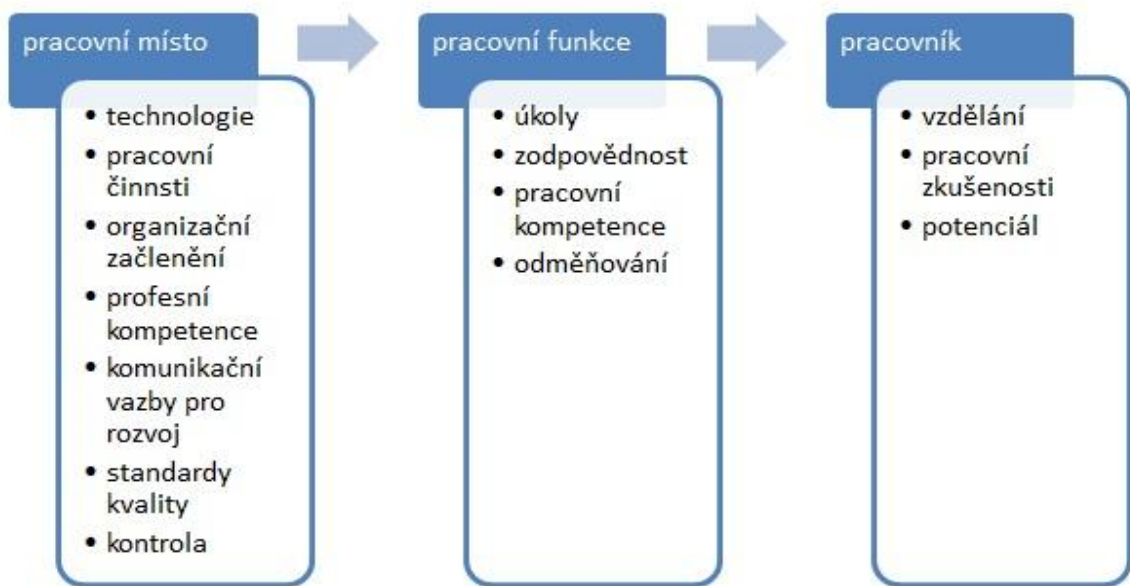


Obr. 5: Vnější činitelé ovlivňující výkon jedince v rámci pracovního procesu⁸

2.2 Profesiogram, struktura profesiogramu

Výsledným dokumentem profesiografie je profesiogram, který je určený ke každodennímu využití v praxi. Profesiogram má tři základní cíle:

- Podat vyčerpávající informaci o příslušné profesi
- Získat podklady pro poradenskou činnost
- Pořídít vstupní materiály pro racionalizační zásahy uvnitř konkrétní profese



Obr. 6 : Základní struktura profesiogramu⁹

2.2.1 Osobnost pracovníka

Moderní management považuje pracovníky v organizaci za základ své konkurenceschopnosti, protože lidské zdroje představují největší bohatství podniku. Z tohoto pohledu je důležitý správný výběr a zaškolení nových pracovníků. Výše profesní úrovně pracovníků a nízká fluktuace jsou vypovídajícími znaky stability podniku. Profesní úroveň společně s flexibilitou a motivací výrazně zvyšuje úspěšnost a konkurenceschopnost organizace na trhu.

Moderní organizace se snaží o co největší využití potenciálů svých pracovníků, protože osobnostní a pracovní potenciál je důležitým předpokladem pro odpovídající výkonnost pracovníka. Tuto výkonnost však mohou ovlivňovat i jiné faktory, jako jsou úroveň motivace, ctizádnost, či sebevědomí. Způsobnost pracovníka ovlivňuje jeho kompetentnost, pracovní zkušenosti, vlohy a schopnosti, struktura jeho osobnosti.

⁹ VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6, s.45

Pro účely profesiografie nás na osobnosti pracovníka zajímají:

- Schopnosti - nejdůležitější schopností je inteligence, avšak různé druhy práce vyžadují různé zaměření inteligence, sama úroveň inteligence nezaručí úspěch v jakékoliv profesi
- Znalosti
- Postoje – jedná se o ustálený způsob chování a reagování, mají základ v povaze člověka, částečně jsou ovlivňovány chováním v rodině. V pracovním procesu jsou významné pracovní postoje v situaci dlouhodobých rozhodnutí, utváření nebo změny pracovních návyků.
- Motivy – vycházejí z potřeb pracovníka, intenzita motivů se může měnit. Motivovanost pracovníka je ovlivněna i jeho zájmy, návyky a hodnotami
- Hodnotový systém
- Motivace
- Zkušenosti

2.3 Využití profesiografie v praxi

Každá fungující organizace musí být řízena, toto řízení vychází ze svých čtyř základních činností, a to je plánování, organizování, vedení a kontroly. Výsledkem řídicí činnosti managementu je tvorba zisku, za předpokladu optimalizace nákladů. Každá organizace si vytváří svůj soubor norem a pravidel, v rámci kterého provádí hodnocení svého výkonu i kvality své činnosti a profesního chování svých pracovníků.

Celková potřeba profesí a pracovníků a počet pracovních míst se odvíjí od struktury jednotlivých procesů. Současně je třeba znát vnější a vnitřní faktory, ovlivňující pracovní výkon, parametry optimálního pracovního výkonu a normy pracovního výkonu. Zároveň se musí počítat s potřebnou dobou na zaškolení a zapracování pracovníků, s přihlédnutím k dodržení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pro každou pracovní funkci je rozdílné schéma, ale struktura pro správné zařazení pracovní funkce je velmi podobná.

Pro správné zařazení pracovní funkce je třeba vědět následující skutečnosti:

- Organizační zázemí
- Pracovní podmínky pracovní funkce
- Vztahy kooperace a koordinace s dalšími pracovními funkcemi

- Nároky na pracovníka – fyziologické, sociální, duševní
- Nároky na osobní vlastnosti pracovníka
- Další speciální požadavky

Při plánování pracovních funkcí a vytváření pracovních míst se projevuje význam profesiografie, při jejímž využití se získávají kompletní informace o pracovní funkci a pracovním místě.

Potřebné profesiografické šetření lze uspořádat podle postupného zjišťování potřeb organizace. Poznatky z profesiografických šetření se uplatňují jak při plánování a rozvoji procesů organizace, tak samozřejmě při pracovních činnostech konkrétních pracovníků, ale také v optimálním využívání jejich schopností. Při realizaci profesiografických šetření se nesmí zapomínat na člověka, který příslušnou pracovní pozici zastává, a to s přihlédnutím k jeho fyziologickým a psychickým možnostem. Organizace ve svém profilu pracovního místa musí zachytit specifické požadavky na pracovníka – požadované profesní kompetence, doba na zaškolení.

Profesiografické šetření musí obsahovat metody orientované na pracovníka a vlivů na jeho pracovní výkon. Při rozboru pracovní činnosti vycházíme především z výkonnosti jedince a soustředíme se na skutečnosti, které jeho výkon ovlivňují. Patří zde zejména vědomosti, dovednosti a návyky, díky kterým snadněji vykonává pracovní činnost. Výkonnost není stálá a především různí pracovníci dosahují různých pracovních výkonů. Výkonnost ovlivňuje celá řada faktorů, protože pracovník se při plnění svých pracovních povinností nezbývá pouze jednou pracovní činností.

Jednotlivé činnosti v profesi lze setřídít do kategorií:

- Plánování a příprava vlastní práce
- Vlastní pracovní výkon
- Kontrola pracovní činnosti,
- Nepracovní činnosti

Při všech činnostech jsou předpokladem pro výkon pracovníka jeho osobní předpoklady:

- Tělesné a duševní schopnosti pro práci
- Odborná připravenost
- Morálně-charakterový profil

- Pracovní motivace
- Zdravotní stav
- Věk a pohlaví

Výkon lze posuzovat podle přímých ukazatelů-množství a kvalita odvedené práce nebo podle nepřímých ukazatelů-stabilita výkonů, rozboru chybového jednání. Rozdíly ve výkonu pracovníků jsou především v případech, kdy výkon klade velmi specifické požadavky na konkrétní vlastnost pracovníka a při adaptačním procesu nového pracovníka.¹⁰

2.4 Profesiografické analýzy pracovního místa

Sestavování profesiogramu vychází z účelu šetření, pro který je realizován a ze základních personalistických informací v konkrétní pracovní pozici:

- Popis pracovních činností
- Časový snímek dne pracovníka
- Rozhovor s pracovníkem
- Porovnání nejlepších a nejhorších pracovních výkonů
- Studie časové výkonnosti a produktivity práce
- Vyhodnocování kvality práce
- Pravidla chování pracovníka, studium norem a předpisů
- Modelování požadavků na výkon dle technologických požadavků
- Vyhodnocování rychlosti a kvality

Osobnostní vliv na pracovní výkon:

- Odborná způsobilost – vzdělání, pracovní zkušenosti
- Výkonová způsobilost – adaptabilita na pracovní zátěž, stres, změny
- Sociální způsobilost – schopnost komunikace, kooperace, řízení
- Osobnostní způsobilost – motivace, morálka, individualita

Tento komplexní pohled na pracovníka nám umožňuje stanovit jeho osobnostní profil.

Profesiogramy se skládají ze dvou částí, a to z části obecné, která charakterizuje práci v dané pracovní pozici a část speciální, která přesně vymezuje požadavky na pracovníka.

¹⁰ VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6, s.13-64.

Metody zkoumání v profesiografii:

- Volný popis pracovní funkce – poznatky z dlouhodobě vykonávané praxe, podrobný popis činnosti
- Volný popis pracovní funkce – jedná se o pohled z venku
- Snímek pracovního dne – systematické sledování všech činností u pracovní funkce
- Analýza kritických událostí – pohovor s pracovníky, kteří na pracovní pozici dlouhodobě pracují a proto mají přehled o kritických událostech v dané profesi
- Dotazníková metoda – strukturovaná písemná forma zjištění detailů o výkonu pracovní funkce
- Metoda rozhovoru – konfrontace zjištěných skutečností z užitých metod s osobními rozhovory s pracovníky v uvedených pracovních funkcích. Hledá vysvětlení u případných sporných údajů, vede ke konečným závěrům pro vytvoření profesio-gramu.¹¹

Profesiografická šetření lze metodicky nastavit podle oblasti zkoumání:**1) Z hlediska organizace:**

- Strukturování úkolů, zodpovědnosti a pravomoci
- Začlenění pracovního místa a funkce v organizační struktuře
- Stanovení standardů pracovního chování a výkonnosti
- Ergonomie pracovního místa
- Stanovení komunikačních vazeb

2) Z hlediska pracovníka:

- Stanovení požadovaných kompetencí
- morální vlastnosti
- způsob motivace, hodnocení a odměňování
- nastavení modelu adaptačního procesu
- kritéria pro další profesní rozvoj
- stanovení metod a kritérií pro výběr pracovníků¹²

¹¹ VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6, s.96- 101.

¹² VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6, s.123-124.

2.4.1 Využití profesiografických šetření v praxi

Manažeři nejčastěji využívají poznatky z profesiografických šetření v následujících oblastech:

- řízení pracovníků – podřízených, zadává jim úkoly, kontroluje plnění, koordinuje činnost pracovníků i pracovních skupin
- motivace, hodnocení a odměňování – dlouhodobá motivace k dodržování kvality práce, stanovení pravidel, motivační pobídky
- vzdělávání – sledování vývoje v oboru, požadavky na profesní zdatnost, profesní rozvoj
- výběr pracovníků – příprava výběrového řízení

Profesiografická šetření mohou výrazně ovlivnit činnost organizace, protože se mohou využít pro personální politiku a především pro motivaci pracovníků. Úspěšnost řízení lidí je založena především na pevně stanovených pravidlech, spravedlivém hodnocení a vhodné motivaci.¹³



Obr. 7: Základní manažerské filozofie¹⁴

¹³ VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6, s.125-129.

¹⁴ DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 339 s. ISBN 80-247-1300-4, s.73.

Před realizací profesiografického šetření je nutné provést následující činnosti:

- ❖ stanovit správný název pracovní funkce
- ❖ zkontrolovat organizační zařazení pracovní funkce v organizační struktuře
- ❖ popsat povahu pracovních úkonů
- ❖ popsat odpovědnosti a pracovní kompetence
- ❖ popsat požadavky na výkon pracovníka
- ❖ popsat komunikační toky mezi příslušnou pracovní funkcí a nejbližšími spolupracujícími pozicemi
- ❖ popsat systém hodnocení výkonu v příslušné pracovní funkci
- ❖ stanovit odměnu pracovníka
- ❖ stanovit kritéria pro profesní růst pracovníka
- ❖ popsat místo výkonu příslušné pracovní funkce
- ❖ popsat vybavení pracoviště pro výkon příslušné funkce, ergonomická kritéria, podmínky z hlediska psychologie práce
- ❖ popsat požadavky na osobnost pracovníka ¹⁵

Pokud je správně provedena analýza pracovní funkce, potom dokážeme přesně stanovit podrobnosti výkonu funkce. V tomto případě stačí vyplnit strukturovaný formulář - popis pracovní funkce.

¹⁵ VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6, s.168.

3 CHARAKTERISTIKA PRŮMYSLU KOMERČNÍ BEZPEČNOSTI

Po r. 1989 nastal ve všech oblastech lidské činnosti prudký rozvoj podnikání a začaly rovněž vznikat první soukromé bezpečnostní agentury, na základě tehdy platného vládního nařízení č. 1/1988 Sb., o podpoře drobného podnikání. Tyto nové firmy, podnikající v oblasti komerční bezpečnosti, se ve svých činnostech opíraly o vyhlášku Federálního ministerstva vnitra č. 135/1983 Sb., o ochraně majetku v socialistickém vlastnictví, která uprvovala činnost hlídačů a závodních stráží. Tato vyhláška byla později zákonem č. 333/1991 Sb., o federální policii zrušena a do dnešní doby není zákon, který by se přímo týkal civilních bezpečnostních služeb.

V současné době se soukromé **bezpečnostní služby** musí řídit podmínkami v platných právních normách. **Při své činnosti se řídí právními možnostmi, které jsou dány:**

- Ústavou – listina základních práv a svobod – základní práva člověka nelze porušit žádným způsobem
- Občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb. – vymezuje vlastnická práva, práva na nakládání s majetkem a jeho ochranu
- Trestním zákoníkem č. 40/2009 Sb. – definuje pojem „krajní nouze“ a „nutná obrana“
- Občanským soudním řádem č. 99/193 Sb.,
- Trestním řádem č. 141/1961 Sb. – za přesně stanovených podmínek, možnost zajištění osoby přistižené při trestném činu
- Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů – např. prohlídky zaměstnanců při vstupu a odchodu z pracoviště
- Živnostenský zákon č.455/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů – uvádí koncesované živnosti „Poskytování technických služeb k ochraně majetku a osob“, „Služby soukromých detektivů“ a „Ostraha majetku a osob“.

3.1 Komora podniků komerční bezpečnosti ČR

V začátcích utváření komerčního průmyslu, který se zaměřoval na ochranu fyzických a právnických subjektů, byl tento proces poznamenán nezkušeností a částečnou profesní neodborností. Stále naléhavěji se začala projevovat potřeba profesionality a začlenění do nově vznikajících institucí.

Dne 22. 1. 1993 bylo zaregistrováno živnostenské společenství „Komora soukromých bezpečnostních služeb“, jehož cílem bylo vymezení svého postavení v komerčním průmyslu, ale hlavně usilovalo o zlepšení procesu činností soukromých bezpečnostních služeb.

Po vstupu ČR do Evropské unie se o členství začaly zajímat i velké nadnárodní společnosti a vyvstala nutnost rozčlenění firem na další sdružení s působností v krajích. K datu 27. 1. 1997 se zároveň změnil původní název na „Komoru podniků komerční bezpečnosti ČR“. Navázala úzké kontakty s Hospodářskou komorou ČR a stala se členem Sekce ochrany majetku a osob.¹⁶



Obr. 8: Partneři komory podniků komerční bezpečnosti ČR¹⁶

¹⁶ Zdroj: www.kpkbcr.cz

3.2 Formy činností soukromých bezpečnostních služeb

Metody ochrany v průmyslu komerční bezpečnosti:

- Ochrana osob
- Ochrana majetku

Ochrana osob a především ochrana života a zdraví má vždy přednost před ochranou majetku.

Formy ochrany osob a majetku se dále dělí na:

- Fyzickou ochranu
- Technickou ochranu
- Kombinovanou ochranu

Nejčastější formou ochrany osob a majetku je fyzická ostraha:

- Fyzická ochrana během pracovní doby
- Fyzická ostraha nepřetržitá
- Fyzická ostraha nárazová ¹⁷

Pod pojmem operativa průmyslu komerční bezpečnosti rozumíme:

- Detektivní službu
- Osobní ochranu
- Služby přepravy peněz a cenností

Pod pojmem obecného bezpečnostního výkonu myslíme:

- Objektovou bezpečnost a režimová opatření
- Fyzickou ochranu a ostrahu
- Zásahové jednotky
- Statická ochrana objektů
- Pohyblivá ochrana objektů
- Monitorovací ochrana objektů
- Bezpečnostní doprovody osob

¹⁷ LAUCKÝ, Vladimír. *Technologie komerční bezpečnosti II*. Vyd. 2. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007, 123 s. ISBN 978-80-7318-631-9, s.6.

- Bezpečnostní doprovody vozidel¹⁸

3.3 Pracovní pozice v oblasti soukromých bezpečnostních služeb

Při provozování koncesované živnosti „Ostraha majetku a osob“ musí podnikatel zajistit výkon činnosti, které jsou obsahem živností uvedených v příloze č. 5 živnostenského zákona, pouze fyzickými osobami, které splňují požadavky odborné způsobilosti. Tato povinnost je závazná pro všechny podnikatele, kteří tuto koncesovanou živnost provozují, a to dle § 7 odst. 6 živnostenského zákona. Zároveň je podnikatel povinen vést o osobách odborně způsobilých evidenci a kopie dokladů, které prokazují tuto způsobilost uchovávat minimálně po dobu tří let ode dne ukončení výkonu činnosti těmito osobami. Zároveň je povinen dodržovat ustanovení zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, v platném znění.¹⁹

3.3.1 Kvalifikační úroveň NSP 1

Vhodná příprava na toto povolání – základní vzdělání.

Pracovní pozice:

- pomocný bezpečnostní pracovník
 - o vrátný

3.3.2 Kvalifikační úroveň NSP 2

Vhodná příprava na toto povolání – střední vzdělání s výučním listem

Pracovní pozice:

- strážný

3.3.3 Kvalifikační úroveň NSP 3

Vhodná příprava na toto povolání – střední vzdělání s maturitou

Pracovní pozice:

¹⁸ LAUCKÝ, Vladimír. *Řízení technologických procesů v průmyslu komerční bezpečnosti*. Vyd. 2. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2006, 101 s. ISBN 80-7318-432-x, s.57.

¹⁹ Zákon č. 455/1991 Sb. Zákon o živnostenském podnikání

- Pracovník bezpečnostní služby
 - Pracovník ostražky veřejných akcí
 - Pracovník ostražky v obchodě a službách
 - Pracovník výjezdové skupiny
 - Pracovník převozu finanční hotovosti a cenin
 - Psovod bezpečnostní služby
 - Pracovník dohledového centra

3.3.4 Kvalifikační úroveň NSP 4

Vhodná příprava na toto povolání – střední vzdělání s maturitní zkouškou

Pracovní pozice:

- Bezpečnostní referent

3.3.5 Kvalifikační úroveň NSP 6

Vhodná příprava na toto povolání – bakalářský studijní program VŠ nebo vyšší odborné vzdělání

Pracovní pozice:

- Samostatný bezpečnostní pracovník
 - Bezpečnostní systémový analytik
 - Samostatný bezpečnostní referent
 - Samostatný instruktor výcviku

3.3.6 Kvalifikační úroveň NSP 7

Vhodná příprava na toto povolání – magisterský studijní program

Pracovní pozice:

- Vedoucí bezpečnostní pracovník
 - Specialista bezpečnostního a krizového řízení podniku²⁰

²⁰ Příspěvek – diskuze VH Komory podniků komerční bezpečnosti ČR, r. 2011

3.4 Profesionální obrana v soukromých bezpečnostních službách

S pracovníky soukromých bezpečnostních služeb se v dnešní době setkáváme téměř denně. Vidíme je v práci, obchodních centrech, na koncertech či sportovních akcích.

Při profesionální obraně pracovník soukromé bezpečnostní služby hájí zájmy někoho jiného, jeho hlavním motivem je mzda. Pravomoci pracovníka jsou téměř totožné s pravomocemi běžného občana, protože i on se musí řídit trestním zákonem, a to především § 28 o krajní nouzi a § 29 o nutné obraně. Pracovník soukromé bezpečnostní služby ve většině případů řeší činy proti interním normám, jako jsou krádeže, špatně parkující vozidla apod.²¹

Náročnější částí služeb, které poskytuje průmysl komerční bezpečnosti, je fyzická ochrana osob a majetku.

Fyzická ochrana se dělí na dvě části:

- Preventivní opatření
- Zadržení podezřelé osoby a její okamžité předání policii

V situaci profesionální obrany se nejčastěji pohybují pracovníci plnící následující úkoly:

- Zajištění bezpečnosti osob a majetku v restauracích a společenských zařízeních – „vyhazovač“
- Zajištění bezpečnosti na kulturních a sportovních akcích – „ochranka“
- Osádka zásahového vozidla soukromé bezpečnostní služby
- Osobní strážce
- Přeprava finančních hotovostí – čelí vysokému stupni agresivity
- Soukromý kurýr – přeprava materiálu, osob, zvířat
- Soukromý detektiv – např. v hotelích a obchodních centrech
- Strážný – střežení důležitých objektů
- Vrátný – kontrola vstupu a odchodu z objektu

Uvedení pracovníci musí situace profesionální obrany řešit relativně často, proto je nutný kvalitní výběr lidí na uvedené pracovní pozice, dobře je připravit po stránce fyzické, psychologické, komunikační, právní, ale i profesionální obrany a zdravotnické pomoci.

²¹ LAPKOVÁ, Dora a MALÁNÍK, Zdeněk. Profesionální obrana v průmyslu komerční bezpečnosti. s. 3. Dostupné z: www.bezpecnostni-zpravodaj.cz

Tito pracovníci fyzické ochrany jsou většinou vybaveni zbraněmi, obrannými a ochrannými prostředky. Kvalitní úroveň přípravy má rozhodující vliv na správně provedený zákrok v rámci situace profesní obrany.²²

3.5 Mzdové podmínky pracovníků soukromých bezpečnostních služeb

Dne 1. srpna 2013 došlo nařízením vlády č. 210/2013 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů ke zvýšení minimální mzdy. Jedná se o nejvyšší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu, základní úprava je stanovena zákoníkem práce.

Výjimku tvoří pouze invalidní důchodci, kteří při svém omezeném pracovním uplatnění mají zachovány sazbu minimální mzdy platné od 1. ledna 2013, tudíž se nezvyšuje.

Tab. 1: Přehled zaručené mzdy dle náplně práce

Výše minimální mzdy od 1.8.2013				
skupina práce	Úvazek			Náplň práce
	měsíčně	40 h/týden	37,5 h/týden	
1.	8.500 Kč	50,60 Kč	54,00 Kč	kontrola příchodu a odchodu zaměstnanců a dalších osob, příjezdů a odjezdů vozidel, výdej klíčů
2.	9.400 Kč	55,90 Kč	59,60 Kč	provádění obchůzek a obsluha bezpečnostního systému kamerového, vyhodnocování a sledování snímání oken archivace nasnímaných záznamů, ozbrojený doprovod peněžních zásilek a cenin

Cena za služby v průmyslu komerční bezpečnosti v posledních letech neustále klesá. Cena se stává hlavním kritériem při výběru společnosti pro zajišťování fyzické ostrahy pro klienta. Nejčastějším článkem fyzické ostrahy je strážný, na jejich práci nejsou kladeny nijak specifické požadavky a při jejich zařazení do druhé skupiny prací dostávají odměnu, často

²² MALÁNÍK, Zdeněk. Obranná situace a pracovník průmyslu komerční bezpečnosti. [online]. 2013, s. 3. Dostupné z: www.bezpecnostni-zpravodaj.cz

na nejnižší úrovni zaručené mzdy. Při této odměně za práci nelze předpokládat vysokou úroveň poskytovaných služeb spolehlivým a zkušeným pracovníkem.²³

3.6 Využití profesiografie v průmyslu komerční bezpečnosti

Na vypracování profesiogramu pro určitou pracovní pozici pracovníka soukromé bezpečnostní služby se zúčastňuje řada odborníků. Bývá to především bezpečnostní expert s dostatečnou praxí, ekonom a psycholog. Průmysl komerční bezpečnosti má svá specifika, jinak bude vypadat profesiogram strážného a zcela odlišný bude profesiogram pracovníka, zajišťujícího přepravu hotovosti a cenin. Profesiografickým šetřením můžeme zjistit úspěšnost a schopnosti určitého pracovníka na dané pracovní pozici.

Pokud budeme vycházet z komplexní charakteristiky činnosti v průmyslu komerční bezpečnosti, měl by rozbor profese projít následujícími **základními etapami**:

- Celková charakteristika profese
- Rozčlenění profese na základní odborné činnosti nebo jejich části
- Charakteristika základních profesionálních činností nebo jejich částí
- Charakteristika psychických procesů a vlastností, které jsou závažné, případně ne-žádoucí pro výkon profese

Rozbor profese by měl obsahovat tyto části:

- Popis práce a soubor úkolů a povinností
- Soupis znalostí a dovedností, které jsou součástí přípravy na povolání
- Zjištění pracovních podmínek
- Souhrn požadovaných tělesných a duševních vlastností
- Výčet vhodných osobních zkušeností z předcházející praxe
- Vyjádření odpovědnosti pracovníků profese vůči společnosti²⁴

²³ ŽÁK, Petr. Minimální mzda pracovníků soukromých bezpečnostních služeb. [online]. 2013, s. 3. Dostupné z: www.bezpecnostni-zpravodaj.cz

²⁴ LAUCKÝ, Vladimír. *Řízení technologických procesů v průmyslu komerční bezpečnosti*. Vyd. 2. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2006, 101 s. ISBN 80-7318-432-x., s.73

Prostřednictvím osobní výkonnosti jedinců se výrazně zvyšuje výkonnost celé organizace.

Profesiografie se pohybuje napříč vědními obory, proto má nezastupitelné místo při popisu pracovní funkce z pohledu potřeb organizace a požadavků na uchazeče. Bez jejího provedení nemůžeme dobře připravit výběrové řízení na obsazení volné pracovní pozice.

4 ZPŮSOBY DIAGNOSTIKY ZAMĚSTNANCŮ V PRŮMYSLU KOMERČNÍ BEZPEČNOSTI

4.1 Polygrafické vyšetření

Polygraf je přístroj, který zaznamenává některé fyziologické veličiny, jako je krevní tlak, srdeční puls, elektrický odpor kůže nebo velikost zornic oka, když je člověku kladena série otázek. Vychází z hypotézy, že vědomá lež vyvolá stresovou situaci, která se projeví změnou sledovaných údajů.

Vyšetření provádí školená obsluha, otázky vybírá psycholog s vyšetřovatelem a s využitím forenzní analýzy učiní závěr. Jako pomocný materiál se často využívá obrazový a zvukový záznam.

Způsoby polygrafických měření:

- Aplikace akupunkturní diagnostiky – míra aktivace akupunkturních bodů je indikátorem změny různých psychofyziologických systémů
- Měření funkční úrovně zrakového analyzátoru
- Metoda měření teploty lidského těla - při emočním napětí se nejdříve prokrvují části těla, které jsou v dané chvíli nejvíce inervovány
- Metoda volných asociací příslušnými barevnými předlohami



Obr. 9: Polygrafické vyšetření²⁵

²⁵ Zdroj: www.detektorlzi.sk



Obr. 10: Aktivaciometr²⁶

4.2 Využití aktivaciometru

Aktivaciometr byl původně vyvinut pro ruský kosmický program. V současné době patří ke standardní výbavě personalistů Ministerstva vnitra Ruské federace. Je založen na principu detekce lži, základem této teorie je hypotéza, že člověk, který lže, prožívá emoční napětí.

K základním hypotézám této teorie patří dvě připomínky:

- Tato teorie je založena pouze na psychofyziologických dispozicích a psychických stavech a nezohledňuje další stránky lidských vlastností
- Hodnota emočního napětí není konstantní

Systémová detekce lži zahrnuje předběžnou diagnostiku individuálních typologických a osobnostních dispozic zkoumané osoby. Rozdíly informací, které poskytují psychofyziologické reakce, jsou dány individuálními dispozicemi nervové soustavy zkoumaných osob. Detekce lži prováděná Aktivaciometrem má systémový charakter, i při běžné diagnostice lze sledovat velké množství významných projevů dispozic.

²⁶ Zdroj: www.actseptor.ru

Aktivaciometrem jsou registrovány pouze informačně nejbohatší parametry somatických a psychofyziologických dispozic:

- Kožně-galvanická reakce – snímání se provádí z dlaní
- Reakční čas
- Tremor – svalové chvění
- Aktivace levé hemisféry velkého mozku
- Aktivace pravé hemisféry velkého mozku
- Funkční asymetrie hemisfér velkého mozku
- Měření teploty v akupunkturálních bodech – na dlaních a chodidlech

Výsledky diagnostiky všech zjišťovaných parametrů jsou uváděny ve stupních na jediné diagnostické škále.²⁷

4.2.1 Způsob využití v personální oblasti

Chování jednotlivce na pracovišti má významný vliv na výkon celé organizace. Prověrka na detektoru lži umožní měřit a předvídat takové chování a zároveň může identifikovat potenciál jednotlivce k vykonávání určité činnosti. Uchazeči jsou posuzováni podle stejných kritérií, vyhodnocení jsou standardizovaná a bez lidského subjektivního zásahu. Tím je zaručena objektivita, protože hodnocená osoba nemůže záměrně zkreslovat výsledek. Hodnotitel tak získá přehled o schopnostech a chování posuzované osoby vzhledem k typické populaci.

Aktivaciometr se dá úspěšně využívat k:

- Prověření loajality zaměstnance
- Potvrzení pravdivosti tvrzení k odhalení jiných nežádoucích utajovaných vlastností
- Odhalení chorobné závislosti na automatech
- Odhalení skryté agresivity
- Odhalení existenčních problémů jedince

²⁷ LUKÁŠ, Luděk. *Bezpečnostní technologie, systémy a management: sborník mezinárodní konference : 12. a 13. září 2007 Zlín*. Vyd. 1. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2008, 261 s. ISBN 978-80-7318-605-02007 s.19-33

4.2.2 Postup při kontrolní diagnostice detekce lži

Příprava přístroje, prezentace otázek, příprava počítače a audiovizuální techniky, správné usazení zkoumané osoby, aktivace přístroje, zjištění reakčního času, zpracování výsledků a interpretace výsledků měření.



Obr. 11 Vyšetření polygrafem²⁸

²⁸ Zdroj: www.novakoviny.eu

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ZPRACOVÁNÍ TECHNOLOGICKÉHO PROCESU VÝBĚRU PRACOVNÍKŮ DO SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB

5.1 Příprava na výběrový proces

Před samotnou přípravou na proces výběru zaměstnanců je nutno nejdříve zpracovat personální strategii, která vychází u analýzy vnějších a vnitřních vlivů.

5.1.1 Analýza vnějších vlivů

- Vládní politika v oblasti zaměstnanosti:
 - Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - dle § 78 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů lze získat příspěvek až do výše 8.000,- Kč.
 - Zaměstnání na dohodu o pracovní činnosti – rozsah sjednané práce nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Do částky 2.500,- Kč se neodvádí sociální a zdravotní pojištění
 - Zaměstnání na dohodu o provedení práce – rozsah do 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Do částky 10.000,- Kč se neodvádí sociální a zdravotní pojištění
 - Zaměstnání na živnostenský list – nový občanský zákoník přesně definuje zastřené právní jednání v § 555, tzv. „švarecsystém“
- Omezení vyplývající ze Zákoníku práce
- Dlouhodobý trend zaměstnanosti
- Úroveň minimální mzdy, podmínky odstupného
- Stav a úpravy zdravotního a sociálního pojištění
- Stav zaměstnanosti, životní podmínky
- Ekonomické a sociální podmínky v daném regionu
- Trend v přijímání pracovníků u konkurenčních firem

5.1.2 Analýza vnitřních vlivů

- Odchody do důchodu
- Odchody na mateřskou dovolenou
- Ukončení pracovních smluv

- Výpovědi
- Úmrtí
- Požadavky jednotlivých úseků
- Strategie firmy – změna počtu zaměstnanců, nároků na dovednosti ²⁹

Po zpracování analýzy vnitřních a vnějších vlivů bychom měli znát odpověď na otázku, zda pracovní místo opravdu potřebujeme obsadit, jeho zařazení v organizaci, jaké činnosti bude pracovník zastávat, jaké bude mít pravomoci. Z toho se odvíjí požadavky na znalosti a dovednosti pracovníka, jeho způsobilost.

5.2 Analýza pracovního místa

Jedná se o výchozí bod personálních analýz. Poskytuje obraz práce na pracovním místě a zároveň utváří představu o pracovníkovi, který by měl na tomto místě pracovat. Cílem analýzy je zpracování všech dostupných informací o pracovním místě a zpracování popisu pracovního místa, který se stává podkladem tzv. specifikace pracovního místa.

Analýza pracovního místa má dva problémové okruhy:

- Charakteristika týkající se pracovních úkolů a podmínek – odpovědi na tyto otázky tvoří popis pracovního místa a jeho pracovních podmínek:
 - Název práce, pracovní funkce
 - Povaha práce, členění na dílčí úkoly, odpovědnost
 - Způsob provádění práce
 - Účel úkolů a povinností
 - Kde jsou úkoly a povinnosti vykonávány
 - Komu je pracovník odpovědný
 - Jaké jsou normy výkonu, jaký je standardní výkon
 - Možnost výcviku při vykonávání práce
 - Obvyklé pracovní podmínky-fyzikální a sociální prostředí, platové podmínky

²⁹ VAJNER, Luděk. *Výběr pracovníků do týmu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 112 s. ISBN 978-80-247-1739-5, s.9

- Charakteristika týkající se požadavků na pracovníka – jde o specifikaci pracovního místa:
 - Charakter práce – manuální nebo duševní
 - Požadovaný stupeň a obor vzdělání, požadovaná délka praxe³⁰

Analýza pracovního místa musí zobrazovat práci tak, jak skutečně vypadá v okamžiku zjišťování, není žádoucí upravovat ji podle toho, jak si myslíme, že by měla vypadat.

5.3 Popis a specifikace pracovního místa

Základním prvkem personálního řízení je popis pracovního místa. Jedná se vlastně o zařazení pracovníka do organizační struktury a zároveň se stává podkladem pro zpracování specifikace pracovního místa.

V této části práce je znázorněn popis a specifikace vybraných pracovních míst v průmyslu komerční bezpečnosti:

- Strážný
- Pracovník dohledového centra
- Pracovník přepravy hotovosti a cenin

POPIS A SPECIFIKACE PRACOVNÍHO MÍSTA

PRACOVNÍ MÍSTO: Strážný

ČÍSLO KLASIFIKACE ZAMĚSTNÁNÍ: 54142

PŘÍMÝ NADŘÍZENÝ: Velitel objektu

CHARAKTERISTIKA PRÁCE:

- Provádění ostrahy majetku a osob

³⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 1995, 350 s. ISBN80-85943-01-8, s.74-75

- Obsluhování technických bezpečnostních systémů
- Uplatňování zásad součinnosti se složkami integrovaného záchranného systému
- Kontrola osob a vozidel na vrátnicích a branách
- Kontrolní činnost ve střežených objektech
- Dozor v objektech
- Provádění jednoduchých úkonů k zajištění a obnovení bezpečnosti
- Používání věcných bezpečnostních prostředků
- Vedení dokumentace o ostraze, kontrolách a poskytnutých službách

POVINNOSTI: Pracuje na základě znalosti zásad ochrany a ostrahy majetku a osob, orientuje se v právních ustanoveních, která vymezují právo na přiměřenou ochranu proti zásahu do vlastnických práv a právo na přiměřenou ochranu. Uplatňuje znalost ustanovení trestního zákona, zákona o přestupcích a trestního řádu v rozsahu, který se bezprostředně týká výkonu činností a jejich aplikace do výkonu činnosti, zejména posouzení trestného činu a přestupku, právo na nutnou obranu, činnost v krajní nouzi, možnost omezení osobní svobody. Kontroluje oprávněnost vstupu osoby do hlídaného objektu, kontroluje oprávněnost vjezdu a výjezdu vozidla z objektu, provádí činnost kontroly objektu. Poskytuje součinnost Policii ČR, obecní policii, hasičským jednotkám, záchranné službě a havarijním službám při odvrácení škod na majetku a zdraví osob.

VZDĚLÁNÍ: Střední úplné střední odborné, kvalifikační úroveň NSP 2

POŽADOVANÁ PRAXE: 1 rok praxe v oboru, řidičský průkaz skupina B

DUŠEVNÍ POŽADAVKY A CHARAKTERISTIKY OSOBNOSTI: Samostatnost, poctivost, svědomitost, znalost lidí, paměť na lidi, dobrý úsudek, schopnost rozhodování, zodpovědnost

FYZICKÉ POŽADAVKY: Fyzická zdatnost a vytrvalost

Datum zpracování: 20. 5. 2014

Zpracoval: Zdeněk Dorňák

POPIS A SPECIFIKACE PRACOVNÍHO MÍSTA

PRACOVNÍ MÍSTO: Pracovník dohledového centra

ČÍSLO KLASIFIKACE ZAMĚSTNÁNÍ: 54144

PŘÍMÝ NADŘÍZENÝ: Vedoucí divize

CHARAKTERISTIKA PRÁCE:

- Obsluhování technických bezpečnostních systémů
- Vyhodnocování signálů z bezpečnostních systémů
- Organizování zákroků na narušených objektech
- Uplatňování zásad součinnosti se složkami integrovaného záchranného systému
- Organizování činností směřujících k zajištění a obnovení bezpečnosti a ke snížení ztrát na majetku a zdraví osob
- Vedení dokumentace o provozu dohledového centra, o činnosti spojené s ostrahou, s kontrolami a s poskytovanými službami
- Organizování činností a výjezdů zásahových jednotek se zaměřením na komunikaci a předávání informací při organizování zásahů na narušených objektech
- Provádění jednoduchých úkonů k zajištění a obnovení bezpečnosti

POVINNOSTI: Pracuje na základě znalosti obsluhy technických bezpečnostních systémů s orientací na přijímací zařízení, umí vyhodnotit signály z bezpečnostních systémů v dohledovém centru. Orientuje se v právních ustanoveních, která vymezují práva a svobody člověka, nedotknutelnost soukromí, ochranu osobnosti. Dodržuje zásady ochrany osobních údajů, ochrany obchodního tajemství a ochrany utajovaných informací při jejich zpracování při provozování dohledového centra. Realizuje režimová opatření k ostraze objektů a ochraně osob a majetku. Volí vhodný postup činností pro zadanou situaci. Poskytuje součinnost Policii ČR, obecní policii, hasičským jednotkám, záchranné službě a havarijním

službám při odvrácení škod na majetku a zdraví osob. Vede služební záznam o provozu dohledového centra, zaznamenává průběh událostí v provozu dohledového centra. Komunikují se zásahovými jednotkami a s klienty při narušeném objektu.

VZDĚLÁNÍ: Bakalářský studijní program VŠ, vyšší odborné vzdělání nebo úplné střední s maturitou, kvalifikační úroveň NSP 3.

POŽADOVANÁ PRAXE: 3 roky praxe v oboru

DUŠEVNÍ POŽADAVKY A CHARAKTERISTIKY OSOBNOSTI: Samostatnost, výkonnost, flexibilita, kooperace, efektivní komunikace, schopnost řešit krizové situace, zodpovědnost, svědomitost, dobrý úsudek, schopnost rychlého rozhodování.

FYZICKÉ POŽADAVKY: Práce vhodná i pro osoby se zdravotním postižením.

Datum zpracování: 20. 5. 2014

Zpracoval: Zdeněk Dorňák

Popis a specifikace pracovního místa

PRACOVNÍ MÍSTO: Pracovník přepravy hotovosti a cenin

ČÍSLO KLASIFIKACE ZAMĚSTNÁNÍ: 54144

PŘÍMÝ NADŘÍZENÝ: Vedoucí divize

CHARAKTERISTIKA PRÁCE:

- Vykonávání ozbrojeného doprovodu osob a dopravních prostředků při přepravě cenin a peněz
- Ochrana a ostraha bankovních objektů a transportů
- Komplexní zajišťování obsluhy bankovních automatů
- Řízení vozidla dle zásad defenzivní jízdy

- Vykonávání zásahových akcí při narušení bezpečnosti chráněných objektů
- Obsluhování jednoduchých mechanických a elektronických zabezpečovacích zařízení, poplachových a požárních kamerových systémů
- Obsluhování a používání optických, signalizačních a komunikačních prostředků určených k ostraze objektů a osob
- Vedení dokumentace a průběhu služby a o mimořádných událostech
- Uplatňování zásad součinnosti se složkami integrovaného záchranného systému, zejména s Policií ČR

POVINNOSTI: Přípravuje zajištění převozu finanční hotovosti a cenin. Provádí úkony k zajištění bezpečnosti na trase převozu nebo přesunu, převzetí a doručení zásilky. Ochraňuje přepravovanou finanční hotovost při napadení a jiné mimořádné události. Provádí činnost při preventivních opatřeních podle pokynů a předem daných postupů. Obsluhuje technické bezpečnostní zařízení včetně obsluhy a údržby peněžních automatů a bankomatů, používá stanovenou výzbroj. Řídí a udržuje motorové vozidlo. Pořizuje situační záznamy a dokumenty, vede provozní dokumentaci a stanovenou evidenci.

VZDĚLÁNÍ: Úplné střední s maturitou, kvalifikační úroveň NSP 3

POŽADOVANÁ PRAXE: 3 – 5 let praxe v oboru

DUŠEVNÍ POŽADAVKY A CHARAKTERISTIKY OSOBNOSTI: Samostatnost, poctivost, efektivní komunikace, kooperace, flexibilita, výkonnost, řešení problémů, plánování a organizování práce, aktivní přístup, zvládání zátěže.

FYZICKÉ POŽADAVKY: Fyzická zdatnost a vytrvalost, koordinace pohybů

Datum zpracování: 20. 5. 2014

Zpracoval: Zdeněk Dorňák

Přeprava peněz a cenností patří mezi nejnáročnější a nejnebezpečnější činnosti firem komerční bezpečnosti, proto jsou na pozici pracovníka přepravy kladeny vysoké nároky, a to jak po stránce fyzické, tak především osobnostní a kvalifikační.

Dle profesiografické analýzy pracovního místa lze osobnostní vlivy na pracovní výkon rozdělit následovně:

- Odborná způsobilost – vzdělání, pracovní zkušenosti
- Výkonová způsobilost – pracovní zátěž, stresové situace, přizpůsobivost na zvýšený výkon
- Sociální způsobilost – schopnost komunikovat, spolupracovat, řídit
- Osobnostní způsobilost – morální vlastnosti, motivace

Do profesiogramu lze rozdělit dvě fáze profesiografického šetření, a to analytickou, ve které se stanovují požadavky na profesní a lidskou kompetentnost zaměstnance a na fázi klasifikační, kterou tvoří soupis požadavků na pracovní funkci z hlediska organizace, ale zároveň i osobnosti pracovníka.

5.4 Profil ideálního uchazeče

Při vytváření profilu uchazeče se přihlíží k celé řadě indicií. Jedná se především o jeho odbornost, osobnostní a kvalifikační předpoklady, ochotu cestovat na vzdálenější pracoviště, flexibilitu a schopnost dalšího vzdělávání.

Odbornost:

- Vzdělání – školy, zkoušky
- Kvalifikace
- Speciální vzdělávací kursy - řidičský průkaz, účetnictví, první pomoc, ...

Osobní charakteristiky:

- Fyzické předpoklady – zvláštní požadavky na zrak, sluch, výšku, výdrž, image
- Osobnost – iniciativa, pružnost, komunikativnost, samostatnost, schopnost týmové spolupráce, vyrovnanost, psychická odolnost

Pracovní zkušenosti:

- Popis předchozích zaměstnání
- Doba jednotlivých zaměstnání
- Specifické znalosti a odbornost

Speciální schopnosti:

- Jazykové znalosti

- Manuální zručnost
- Tvořivost
- Vyjadřovací schopnosti

Zvláštní okolnosti:

- Práce o víkendech a v noci
- Ochota cestovat

Při realizaci profesiografických šetření je sledování a posuzování pracovníka na stejné úrovni se sledováním pracovního místa a pracovní funkce. Profesiografické metody přinášejí při řízení lidí pohled na výkon pracovní funkce a rovněž požadavky na pracovníka.

Po vytvoření přesného popisu a specifikace pracovního místa lze přejít k posouzení pracovní způsobilosti a kompetentnosti pracovníka. Výsledkem profesiografických šetření jsou profesiogramy, ve kterých jsou zařazeny popisy pracovních míst. Tím má organizace dostatek kritérií pro posuzování kvalifikovanosti a kompetentnosti pracovníků.

5.5 Profesiogram pracovníka soukromé bezpečnostní služby

5.5.1 Vzor profesiogramu pracovníka přepravy hotovosti a cenin

Na základě popisu a specifikace pracovního místa byl zpracován vzor profesiogramu pracovníka přepravy hotovosti a cenin.

1. Pracovní zařazení

A. Organizační zařazení

Pracovní pozice:	Pracovník převozu finanční hotovosti a cenin
Divize:	Fyzická ochrana
Pracoviště:	Zlín
Přímý nadřízený:	XXX
Smluvní vztah:	Hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou

B. Pracovní náplň**Úkoly:**

- Vykonávání ozbrojeného doprovodu osob a dopravních prostředků při přepravě peněz a cenin
- Ochrana a ostraha bankovních objektů a transportů
- Řízení vozidla dle zásad defenzivní jízdy
- Obsluhování a používání optických, signalizačních a komunikačních prostředků určených k ostraze objektů a osob
- Vedení dokumentace o průběhu služby a o mimořádných událostech

Zodpovědnost: vysoká**Profesní kompetence:**

- Právní povědomí – o vybrané právní problematice
- Taktika přepravy – organizace provádění přepravy
- Řízení vozidla – zvládnutí bezpečné jízdy
- Střelecký výcvik – o bezpečném zacházení se zbraní a jejím ovládnutí
- Technické zařízení – ovládnutí technických systémů a prostředků
- Kriminologie a kriminalistika – o orientaci v souvislosti s trestným činem
- Aplikovaná psychologie – o sociálně psychologických aspektech přepravy

C. Platové zařazení

Platová třída:	
Plat:	
Prémie:	
Příplatky:	
Další výhody:	

D. Pracovní doba

Pracovní doba:	Směnnost:	Pracovní pohotovost:

E. Formy motivace

--

F. Formy hodnocení

--

2. Profil pracovníka a profesní požadavky**A. Profil pracovníka**

Vzdělání:	Úplné střední s maturitou
Praxe:	
Pracovní zkušenosti:	
Znalost jazyků:	
Další dovednosti:	
Řidičský průkaz:	Skupina B
PC programy:	

B. Další požadavky na kompetence a speciální dovednosti

Kvalifikační úroveň NSP 3

C. Vybavení OOPP

--

Pracovní podmínky	Stupeň zátěže			
	1	2	3	4
Zátěž teplem	x			
Zátěž chladem	x			
Zátěž hlukem	x			
Zátěž vibracemi	x			
Zátěž prachem	x			
Zátěž chemickými látkami	x			
Zátěž invazivními alergeny	x			
Zátěž biologickými činiteli způsobujícími onemocnění	x			
Zátěž ionizujícím zářením	x			
Zátěž neionizujícím zářením a elektromagnetickým polem včetně laserů	x			
Zraková zátěž		x		
Celková fyzická zátěž		x		
Zátěž trupu a páteře		x		
Lokální zátěž - zátěž malých svalových skupin	x			
Lokální zátěž jemné motoriky	x			
Zátěž prací v omezeném nebo uzavřeném prostoru		x		
Zátěž prací v nevhodných pracovních polohách		x		
Práce ve výškách	x			
Duševní zátěž	x			
Zvýšené riziko úrazu pracovníka			x	
Zvýšené riziko obecného ohrožení			x	
Pracovní doba, směnnost			x	
Jiné doplňující faktory:	x			

Měkké kompetence a odborné kompetence obecné

kód	název měkké kompetence	Úroveň 1-6
1	Kompetence k efektivní komunikaci	3
2	Kompetence ke kooperaci (spolupráci)	3
3	Kompetence k podnikavosti	2
4	Kompetence k flexibilitě	3
5	Kompetence k uspokojování clientských potřeb	0
6	Kompetence k výkonnosti	3
7	Kompetence k samostatnosti	3
8	Kompetence k řešení problému	3
9	Kompetence k plánování a organizaci práce	3
10	Kompetence k celoživotnímu učení	2
11	Kompetence k aktivnímu přístupu	3
12	Kompetence ke zvládnání zátěže	3
13	Kompetence k objevování a orientaci v informacích	2
14	Kompetence k vedení lidí (leadership)	0
15	Kompetence k ovlivňování ostatních	0

kód	název odborné kompetence obecné	Úroveň 1-3
1	Počítačová způsobilost	1
2	Způsobilost k řízení osobního automobilu	3
3	Numerická způsobilost	1
4	Ekonomické povědomí	1
5	Právní povědomí	1
6	Jazyková způsobilost v češtině	1
7	Jazyková způsobilost v angličtině	0
8	Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	0

Odborné znalosti specifické - NUTNÉ

název odborné dovednosti	Úroveň 1-8
Osobní ochrana, ozbrojený doprovod	3
Technické bezpečnostní systémy	3
Držení, nošení a používání střelných zbraní	3
Vysílací, telekomunikační, radiokomunikační a další spojovací zařízení a systémy	3
Systémy ochrany prostřednictvím bankovních sejfů a trezorů	2
Právní základy bezpečnostní činnosti	3
Zásady součinnosti s jednotkami IZS, Policie ČR a vymezenými osobami	3

Odborné znalosti

název odborné znalosti	Úroveň 1-8
Komplexní zajišťování obsluhy bankovních automatů	2
Vedení dokumentace o průběhu služby a o mimořádných událostech	3
Vykonávání ozbrojeného doprovodu osob a dopravních prostředků při přepravě peněz a cenin	3
Vykonávání zásahových akcí při narušení bezpečnosti chráněných objektů, zadržování narušitelů a zajišťování míst činu s použitím věcných bezpečnostních prostředků a zbraní	3
Obsluhování jednoduchých mechanických a elektronických zabezpečovacích zařízení, poplachových a požárních signalizací a kamerových systémů	2
Obsluhování a používání optických, signalizačních a komunikačních prostředků určených k ostraze objektů a osob	2
Řízení vozidla dle zásad defenzivní jízdy	2
Ochrana a ostraha bankovních objektů a transportů	3

31

5.6 Výběr zaměstnance

Základní podmínkou správného výběru pracovníka je zpracování popisu pracovního místa, které je obsazováno. Pokud je popis pracovního místa zpracován pečlivě a správně, stává se dobrým základem pro realizaci celého výběrového řízení. Zpracovaná data jsou kritériem pro výběr nového zaměstnance.

³¹ www.nsp.cz: katalog.nsp.cz. [online]. [cit. 2014-05-20].

Součástí výběrového řízení může být test profesních znalostí a dovedností. Při obsazování pracovního místa s mírou vysoké psychické zátěže a nositelů utajovaných skutečností, včetně informací o utajovaných technologiích lze doporučit využití diagnostiky pomocí polygrafického vyšetření. Použití aktivaciometru a systémové detekce lži lze použít při profesním výběru útvárů bezpečnosti práce, ministerstva spravedlnosti či celníků, jakož i při odhalování služebních přestupků.

5.6.1 Způsoby náboru pracovníků

Výběrové řízení na obsazení volné pracovní funkce se dá rozdělit na interní a externí nábor.

V první řadě je třeba uvažovat o vnitřních zdrojích uchazečů. Výhodou je, že kandidáti znají organizaci, je umožněn kariérní růst a rovněž firma má spolehlivé informace o kandidátovi. Nevýhodou je, že interní kandidáti přinášejí méně nových nápadů, často jsou nutná nákladná školení.

V případě, že nejsou vhodní kandidáti z řad stávajících zaměstnanců, následuje externí výběr. Výhodou takových kandidátů jsou širší zkušenosti, jsou zdrojem nových myšlenek, mohou mít nové dovednosti. Nevýhodou mohou být nedostatečně spolehlivé informace o kandidátovi, případně delší proces zapracování.

5.7 Adaptace vybraného pracovníka v pracovním procesu

Obsazením volného pracovního místa končí výběrový proces, avšak začíná proces integrace a adaptace nového zaměstnance pracovnímu a sociálnímu prostředí.

Integrace obvykle zahrnuje tyto oblasti:

- Celopodniková integrace a adaptace – obecné informace, společné pro všechny zaměstnance, školení bezpečnosti práce.
- Integrace a adaptace do pracovního místa – specifické informace o charakteru obsahu práce na konkrétním pracovním místě. V dobře fungujících organizacích je novému zaměstnanci přidělen mentor, který dohlíží na celý integrační proces

Doba adaptace se liší, pohybuje se většinou v rozmezí 3-6 měsíců, státem garantovaná zkušební doba je 3 měsíce. Tento proces by měl být dobře naplánován a prováděn pomocí vhodných metod, pokud možno zpracovaných formou předpisu.

Úspěšnost adaptačního procesu je závislá na dodržování následujících zásad:

- Absolvování vstupního školení, specializačního školení
- Seznámit se s kulturou organizace
- Poskytování potřebných informací od zkušenějších kolegů
- Komunikace a spolupráce nového zaměstnance s přímým nadřízeným
- Kvalitně zpracovaná metodika adaptačního procesu
- Průběžné hodnocení adaptačního procesu přímým nadřízeným

Po ukončení adaptačního procesu je možno ověřit kvality zaměstnance a jeho přijetí potvrdit nebo se s ním rozloučit.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo ve stručnosti shrnout základní prameny, které se zabývají personalistikou a profesiografií a veškerou s ní související problematikou a zpracování technologického procesu výměru zaměstnanců do soukromých bezpečnostních služeb.

V první části práce jsou rozebrány základní aspekty personalistiky a profesiografie, byl popsán současný stav a problémy personalistiky. Dále byl definován pojem profesiografie, zpracovány její metody a význam v personalistice.

Druhá, prostřední část práce se zabývá charakteristikou průmyslu komerční bezpečnosti, specifikací činností agentur a především nároky na zaměstnance. Rovněž se zabývá diagnostikou zaměstnanců soukromých bezpečnostních služeb pomocí využití aktivaciometru a polygrafického vyšetření.

V poslední části práce je pracováno s osobnostními a psychologickými předpoklady, které jsou nezbytné pro pracovníka bezpečnostní agentury. Tato poslední část se snaží vytvořit ucelený návod, jak postupovat při výběru pracovníků do soukromých bezpečnostních služeb.

Problematiku, která se zabývá především etickou, psychologickou a sociologickou stránkou této profese, je velmi složité celou obsáhnout, a to především z důvodů, že je zde téměř nemožné stanovit nějaké obecné mantinely.

Přestože obecně platí, že lidské zdroje představují největší bohatství podniku, mnoho firem tento význam stále podceňuje.

Vzhledem ke skutečnosti, že v oblasti poskytování soukromých bezpečnostních služeb se mzdové ohodnocení pracovníků dlouhodobě pohybuje hluboko pod úrovní průměrné mzdy v ČR, je velmi těžké tyto pracovní pozice obsadit kvalifikovanými lidmi, kteří splňují veškeré požadavky profesiografie. Tato situace je především způsobována společnostmi, které nabízejí své služby hluboko pod cenou. Tyto společnosti téměř výhradně zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, se státní dotací na jednoho zaměstnance až do výše 8.000,- Kč, a to bez ohledu na schopnost pracovníka vykonávat určitou pracovní pozici.

Trh komerční bezpečnosti přestane být degenerován až poté, co stát sníží dotace na pracovní pozice, které může zastávat pouze zdravotně způsobilý člověk a dojde ke zlepšení pověsti pracovníků bezpečnostních služeb.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

MONOGRAFIE

- [1] DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 339 s. ISBN 80-247-1300-4
- [2] KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 1995, 350 s. ISBN80-85943-01-8
- [3] LAUCKÝ, Vladimír. Technologie komerční bezpečnosti II. Vyd. 2. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007, 123 s. ISBN 978-80-7318-631-9
- [4] LAUCKÝ, Vladimír. Řízení technologických procesů v průmyslu komerční bezpečnosti. Vyd. 2. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2006, 101 s. ISBN 80-7318-432-x
- [5] LUKÁŠ, Luděk. Bezpečnostní technologie, systémy a management: sborník mezinárodní konference: 12. a 13. září 2007 Zlín. Vyd. 1. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2008, 261 s. ISBN 978-80-7318-605-02007
- [6] VAJNER, Luděk. Výběr pracovníků do týmu. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 112 s. ISBN 978-80-247-1739-5
- [7] VRONSKÝ, Jiří. Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6
- [8] WALKER, Alfred J. Moderní personální management: nejnovější trendy a technologie. 1. vyd. Praha: Grada, 2003, 253 s. ISBN 8024704498

INTERNETOVÉ ZDROJE

- [1] Aktivaciometr. Активациометр [online]. 1991 - 2012 [cit. 2014-05-25]. Dostupné z: www.actseptor.ru
- [2] Detektor lži. Detektorlzi.sk [online]. 2013 [cit. 2014-05-25]. Dostupné z: www.detektorlzi.sk
- [3] KPKB ČR. Komora podniků komerční bezpečnosti České republiky [online]. 2014 [cit. 2014-05-23]. Dostupné z: www.kpkbcr.cz
- [4] LAPKOVÁ, Dora a MALÁNÍK, Zdeněk. Profesionální obrana v průmyslu komerční bezpečnosti. s. 3. Dostupné z: www.bezpecnostni-zpravodaj.cz

- [5] MALÁNÍK, Zdeněk. Obranná situace a pracovník průmyslu komerční bezpečnosti. [online]. 2013, s. 3. Dostupné z: www.bezpecnostni-zpravodaj.cz
- [6] NOVÁK, Jan A. Detektor lži: sporný přístroj pro hledání pravdy. [online]. 17.12.2011 [cit. 2014-04-22]. Dostupné z: www.novakoviny.eu
- [7] www.nsp.cz: katalog.nsp.cz. [online]. [cit. 2014-05-20]
- [8] ŽÁK, Petr. Minimální mzda pracovníků soukromých bezpečnostních služeb. [online]. 2013, s. 3. Dostupné z: www.bezpecnostni-zpravodaj.cz

OSTATNÍ ZDROJE

- [1] Konference HR MISE – Jana Mužná 16.10.2012
- [2] Příspěvek – diskuze VH Komory podniků komerční bezpečnosti ČR, r. 2011
- [3] Zákon č. 455/1991 Sb. Zákon o živnostenském podnikání

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ASP	Application Service Provider
BPO	Business Process Outsourcing
HR	Human Resources
IZS	Integrovaný záchranný systém
NSP	Národní soustava povolání

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1: Šest složek formování podnikové pracovní síly</i>	<i>13</i>
<i>Obr. 2: Důvody pro outsourcing</i>	<i>17</i>
<i>Obr. 3: Důvody pro outsourcing personalisty</i>	<i>18</i>
<i>Obr. 4: Vnitřní činitele ovlivňující výkon jedince v rámci pracovního procesu</i>	<i>20</i>
<i>Obr. 5: Vnější činitele ovlivňující výkon jedince v rámci pracovního procesu</i>	<i>21</i>
<i>Obr. 6 : Základní struktura profesiogramu</i>	<i>22</i>
<i>Obr. 7: Základní manažerské filozofie</i>	<i>27</i>
<i>Obr. 8: Partneři komory podniků komerční bezpečnosti ČR.....</i>	<i>30</i>
<i>Obr. 9: Polygrafické vyšetření</i>	<i>38</i>
<i>Obr. 10: Aktivaciometr</i>	<i>39</i>
<i>Obr. 11 Vyšetření polygrafem</i>	<i>41</i>

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Přehled zaručené mzdy dle náplně práce.....	35
---	----