

Miloš Bučko

## Vývoj hodnotovej orientácie mladých policajtov

**Anotácia:** Príspevok sa zaoberá vývojom hodnotovej orientácie policajtov vstupujúcich do služobného pomeru príslušníka Policajného zboru, hierarchiou morálnych, existenčných, materiálnych a iných hodnôt u mladých policajtov a ich očakávaní od služby v Policajnom zbore.

**Kľúčové slová:** správanie, hodnota, hodnotová orientácia, mladý policajt.

### Úvod

Pred siedmimi rokmi sme dizertačným výskumom hľadali odpovede na otázky, akým spôsobom by bolo možné stabilizovať personálny stav príslušníkov PZ, keďže už v tej dobe sme zaznamenali dynamický vývoj fluktuácie pracovných síl v rámci Policajného zboru (ďalej len „PZ“). Zisťovaním hodnotovej orientácie novoprijatých policajtov (ďalej len „mladých policajtov“), ktorí vstúpili do služobného pomeru príslušníka PZ a študovali na niektorej zo stredných odborných škôl PZ, sme sa snažili zodpovedať otázku, čo je pre týchto policajtov dôležité, ktorým hodnotám a životným cieľom dávajú prednosť alebo aké majú očakávania od služby v PZ. Všetky získané informácie boli súčasťou dizertačnej práce *„Hodnotová orientácia mladých policajtov a ich očakávania od služby v PZ“* a najdôležitejšie závery tejto dizertačnej práce boli publikované v článku uverejnenom v časopise *Policajná teória a prax* č. 2/2016.

Od roku 2016, kedy sme výsledky výskumu hodnotovej orientácie prezentovali, PZ prešiel niekoľkými zmenami týkajúcimi sa personálnej oblasti. V roku 2016 sa zmenou Zákona NRSR č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície zvýšil vek na prijatie do služobného pomeru uchádzača z 18 rokov na 21 rokov, čo sa, bohužiaľ, prejavilo klesajúcim záujmom o službu v PZ. Stredoškolskí študenti, ktorí mali ihneď po maturitnej skúške a ukončení strednej školy záujem stať sa policajtom, nemohli požiadať o prijatie do služobného pomeru a museli čakať. Ak sa zamestnali a toto zamestnanie im vyhovovalo, mohlo to viesť k tomu, že po dovŕšení 21 rokov už záujem o službu v PZ stratili. Z tohto dôvodu sa v roku 2017 zaviedlo pomaturitné kvalifikačné štúdium určené pre žiakov, ktorí nie sú v služobnom pomere príslušníka PZ, tzv. „civilné“ štúdium. Avšak ani toto štúdium pre maturantov v trvaní dvoch rokov nenaplnilo očakávanie, že sa výrazne zvýši záujem o službu v PZ. Preto sa v roku 2019 zaviedol ďalší nový typ štúdia, pomaturitné kvalifikačné štúdium určené na prípravu príslušníkov PZ zaradených do štátnej služby kadeta, tzv. „kadetské“ štúdium. Tento druh štúdia čiastočne zvýšil počty záujemcov o službu v PZ, očakávanie zvýšenia počtu záujemcov o služobný pomer na úroveň pred rokom 2016 sa však naplniť nepodarilo. Z toho dôvodu sa v roku 2023 opäť znížil vek na prijatie do služobného pomeru na 18 rokov a vplyv tejto zmeny na príchod nových záujemcov o prácu v polícii sa ukáže v najbližších mesiacoch a rokoch.

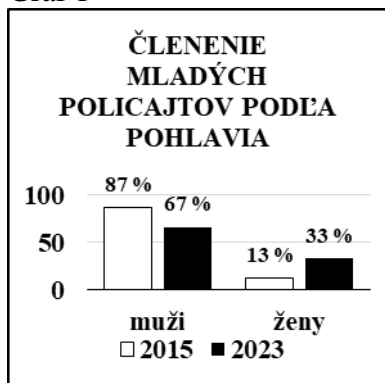
Vzhľadom k tomu, že sa podieľame na prijímacom konaní uchádzačov o služobný pomer, v posledných rokoch vnímame klesajúci záujem o službu v PZ. Preto sme sa v roku 2023 rozhodli zopakovať výskum zameraný na hodnotovú orientáciu mladých policajtov, ktorý sme realizovali pred siedmimi rokmi v snahe nájsť odpovede na otázku, ako sa zmenili ľudia z hľadiska svojich hodnôt a očakávaní od služby v PZ. Ak sa totiž menia hodnoty ľudí, ktoré ovplyvňujú ich myslenie, ciele a rozhodovanie, dlhoročne využívané metódy na motivovanie alebo stimulovanie týchto ľudí a ich prilákanie do služobného pomeru sa tak stávajú každým rokom menej efektívne. Jednoducho povedané: to, čím sme dokázali osloviť záujemcov o službu v PZ v minulosti, v súčasnosti už nefunguje. Ak chce polícia osloviť

potencionálnych záujemcov a prilákať ich do služobného pomeru príslušníka PZ, musí viac poznať, čo títo záujemcovia reálne od služby v PZ očakávajú.

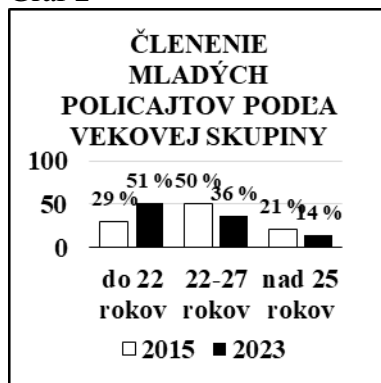
### Zmeny v demografickej štruktúre mladých policajtov

Do nášho výskumu v roku 2023 sa zapojilo 162 mladých policajtov, ktorí v roku 2023 študovali na Strednej odbornej škole PZ v Pezinku. Pôvodný dizertačný výskum realizovaný od marca 2013 do decembra 2015 vychádzal zo skúmania 938 mladých policajtov nielen zo Strednej odbornej školy PZ v Pezinku, ale aj zo Strednej odbornej školy PZ v Košiciach a Strednej odbornej školy PZ v Bratislave, ale už v počtoch zúčastnených respondentov vtedy a dnes je zrejмый výrazný pokles záujmu o službu v PZ. V rokoch 2013 – 2015 len zo SOŠ PZ v Pezinku sa do výskumu zapojilo 690 respondentov v porovnaní so 162 respondentmi v súčasnosti. Zmeny sa prejavili aj v demografickej analýze mladých policajtov, z hľadiska pohlavia (graf 1), veku (graf 2), alebo vzdelania (graf 3):

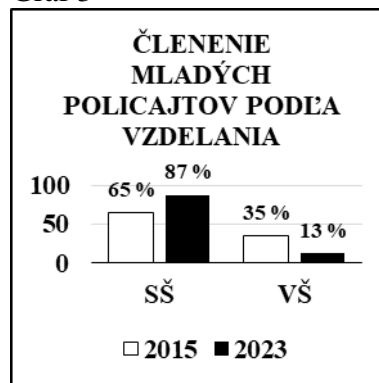
Graf 1



Graf 2



Graf 3



Zdroj: vlastné spracovanie

Štatistická analýza údajov o mladých policajtoch z hľadiska pohlavia nám signalizuje výrazný vzostup záujmu o službu v PZ zo strany žien, ktoré predstavujú tretinu všetkých mladých policajtov. Môžeme predpokladať, že riaditelia obvodných oddelení budú stále častejšie musieť plánovať zmiešané hliadky policajt – policajtká alebo hliadky zložené len z policajtiiek. Vďaka kadetskému štúdiu sa v súčasnosti zvýšil podiel mladých policajtov do 22 rokov, ktorých podiel bol v roku 2015 výrazne nižší, a to ešte pred nami spomínaným zvýšením veku potrebného na prijatie do PZ na 21 rokov. Opatrenia, ktoré boli realizované a zamerané na oslovenie potencionálnych uchádzačov počas štúdia na stredných školách, sa teda ukázali ako efektívne a bolo by potrebné v nich aj naďalej pokračovať. V poslednom demografickom ukazovateli, v ukončenom vzdelaní mladých policajtov, vidíme výrazný pokles záujmu o službu v PZ u vysokoškolsky vzdelaných ľudí. To ale otvára možnosti ďalšieho vzdelávania pre začínajúcich policajtov so stredoškolským vzdelaním ako významného motivačného a stimulačného prvku, pretože predpokladáme, že časť z nich bude chcieť pokračovať po ukončení základného policajného vzdelania ďalej v špecializovanom policajnom vzdelávaní.

### Zmeny v hodnotovej orientácii mladých policajtov

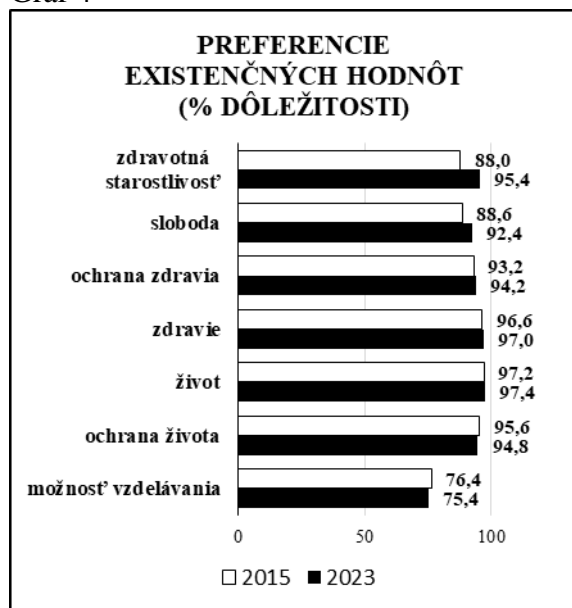
Rovnako ako v minulosti, aj tentokrát boli hodnoty počas skúmania rozdelené do niekoľkých skupín: existenčné hodnoty (graf 4), rodinné hodnoty (graf 5), materiálne hodnoty (graf 6), pracovné hodnoty (graf 7), morálne hodnoty (graf 8), občianske hodnoty (graf 9), kultúrne hodnoty (graf 10) a duchovné hodnoty (graf 11). Vo všeobecnosti možno

konštatovať, že väčšina hodnôt, ktoré sme u mladých policajtov skúmali, ich význam a vplyv na rozhodovanie a správanie viac či menej stúpa. Pre lepšie porovnanie v grafoch udávame hodnotu dôležitosti v percentách, pričom údaj 100 % predstavuje pre mladých policajtov maximálnu možnú dôležitosť a významnosť danej hodnoty.

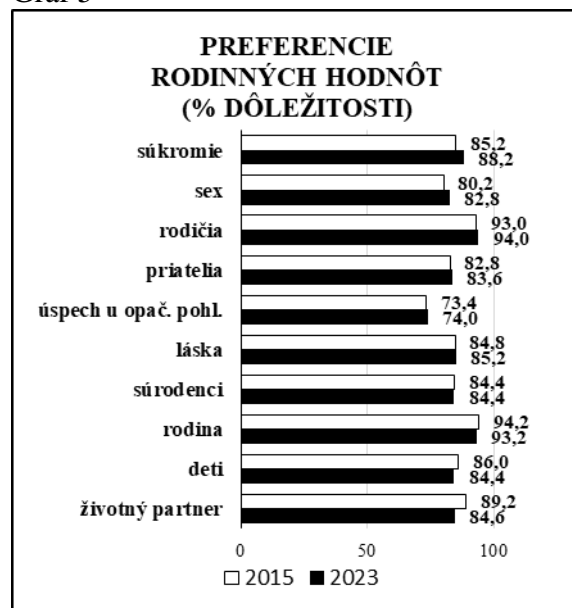
Najväčší nárast v kategórii *existenčné hodnoty* (graf 4) zaznamenala hodnota *zdravotná starostlivosť*, ktorej hodnotový význam bol pravdepodobne výrazne ovplyvnený udalosťami pandémie COVID-19 v rokoch 2020 – 2023. Tieto udalosti zároveň ovplyvnili aj posilnenie významu hodnoty *ochrana zdravia* a aj samotnú hodnotu *zdravie*. Môžeme teda predpokladať, že mladí policajti budú od služby v PZ očakávať okrem iného aj zabezpečenie lepšej zdravotnej starostlivosti. Poskytovanie kvalitnej zdravotnej starostlivosti pre príslušníkov PZ by teda mohlo byť jedným zo stabilizačných a stimulačných faktorov, ktoré dokážu ovplyvniť zotrvanie policajta v služobnom pomere. Represívne opatrenia počas tohto obdobia avšak priniesli aj posilnenie hodnoty *sloboda*, takže zároveň môžeme predpokladať, že mladí policajti sú na zasahovanie do ľudskej slobody oveľa viac citlivejší a hlavne pri vykonávaní služobných zákrokov môžu mať pochybnosti o primeranosti tohto služobného zákroku, čo môže viesť napríklad až k nepoužitiu potrebných donucovacích prostriedkov. Význam hodnoty *sloboda* sa zároveň môže prejavovať aj v tom, že mladí policajti budú kladť väčší odpor voči autoritám, príkazom a rozkazom, pričom budú oveľa viac presadzovať svoje vlastné názory a bude veľmi ťažké ich názory ovplyvniť.

Z ďalšej skupiny skúmaných hodnôt, *rodinné hodnoty* (graf 5), v porovnaní s ostatnými hodnotovými skupinami vyplýva opačný trend. Hodnoty ako *rodina*, *deti* či *životný partner* strácajú u mladých policajtov postupne na význame. Preto predpokladáme, že v nasledujúcich rokoch sa bude zvyšovať nezáujem u mladých policajtov nájsť si stabilného partnera, založiť si rodinu a mať deti. Mladí policajti sa budú viac zameriavať na *sexuálne uspokojenie* bez dlhodobých záväzkov. Hodnota, ktorá sa ale spomedzi rodinných hodnôt posilnila najviac, je *súkromie*. Mladí policajti sú čoraz menej ochotní zverejňovať o sebe informácie, svoje súkromie si strážia a nedovolia iným, aby im do súkromia zasahovali, čo je vzhľadom na rozmach rôznych sociálnych sietí prekvapivým zistením.

Graf 4



Graf 5



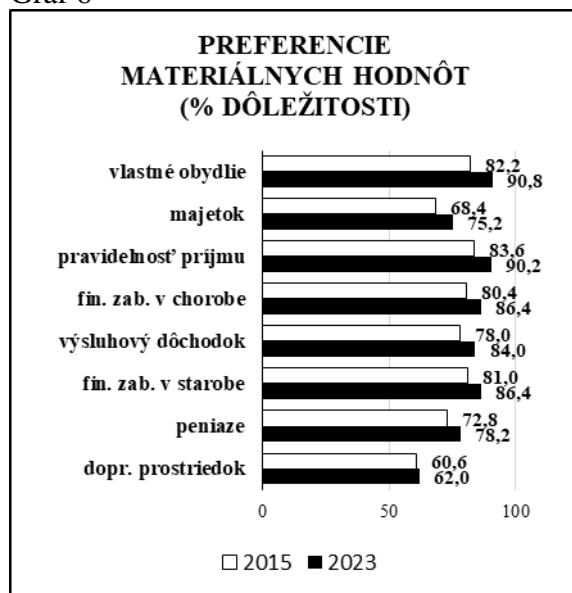
Zdroj: vlastné spracovanie

Zaujímavý vývoj možno pozorovať aj v *materiálnych hodnotách* (graf 6) mladých policajtov. Najviac sa posilnil význam hodnoty *vlastné obydlie*, či už ide o záujem vlastníť

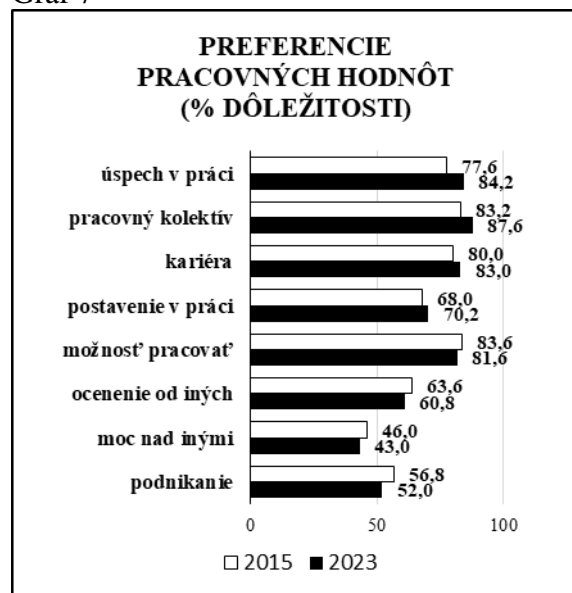
vlastný dom alebo byt. Myslíme si, že toto poznanie vytvára cestu pre jednu z ďalších možností, ako stimulovať záujemcov o službu v PZ. Ak je pre súčasnú generáciu mladých policajtov vlastné bývanie významne dôležité, akýkoľvek spôsob, ktorým by PZ vedel pomôcť mladým policajtom k získaniu vlastného bývania, zvýšilo by to záujem o službu v PZ. Mohlo by ísť napríklad o podporu nájomného bývania, poskytovanie pôžičiek na účel kúpy nehnuteľnosti alebo zlepšenie podmienok pre poskytnutie hypotekárneho úveru u komerčných bánk. Zaujímavosťou nášho poznávania hodnôt mladých policajtov je, že viac ako samotná výplata, t. j. **peniaze**, je pre mladých policajtov dôležitejšie to, že ich finančný príjem je **pravidelný**. Mladí policajti taktiež výrazne viac vnímajú význam **finančného zabezpečenia v chorobe**, či **v starobe**, napríklad aj formou **výsluhového dôchodku**. Preto akékoľvek zásahy do sociálneho a finančného zabezpečenia policajtov by výrazným spôsobom mohli ovplyvniť rozhodovanie mladých policajtov zostať v služobnom pomere a časť z nich by v takomto prípade služobný pomer pravdepodobne ukončila, čo by viedlo k ďalšej personálne nestabilite.

Materiálne hodnoty môžu na jednej strane pomôcť k stimulácii záujemcov o služobný pomer, stabilizáciu personálnych zdrojov však výrazne dokážu ovplyvniť aj rôzne ďalšie javy pôsobiace v rámci práce v PZ. Z **pracovných hodnôt** (graf 7), ktorých dôležitosť sa výrazne zvýšila, je to hlavne **úspech v práci**, ktorý očakáva stále viac mladých policajtov. Je preto zo strany nadriadených nevyhnutné nielen policajtov trestať za zle odvedenú prácu, ale rovnako je dôležité, aby policajta za dobre odvedenú prácu vedeli aj pochváliť. Mladí policajti vo vyššej miere kladú dôraz aj na dobrý **pracovný kolektív**, aby medzi kolegami prevládala kolegialita, súdržnosť, vzájomná pomoc a rešpekt. Zároveň mladí policajti očakávajú širšie možnosti **kariérneho rastu**, takže si dovoľíme tvrdiť, že ak by sa podarilo realizovať špecializované vzdelávanie mladých policajtov čo najviac podľa ich schopností, zručností a záujmu, o to viac by ich to mohlo motivovať ostať v služobnom pomere a pôsobiť v tej policajnej oblasti, na ktorú majú osobnostný alebo odborný predpoklad.

Graf 6



Graf 7



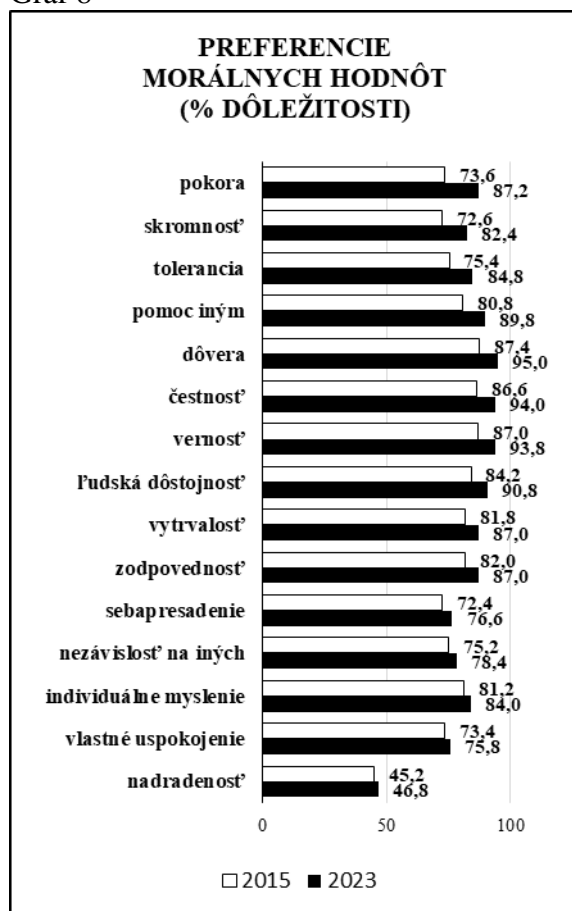
Zdroj: vlastné spracovanie

Najintenzívnejší vzostup dôležitosti hodnôt sme zistili v **morálnych hodnotách** (graf 8). U mladých policajtov sa najviac zvýšil význam **pokory**, **skromnosti** a **tolerancie**, ale posilnil sa aj význam ostatných hodnôt, akými sú **čestnosť**, **ľudská dôstojnosť** alebo **zodpovednosť**. Na základe tohto zistenia preto tvrdíme, že mladí policajti, ktorí v súčasnosti

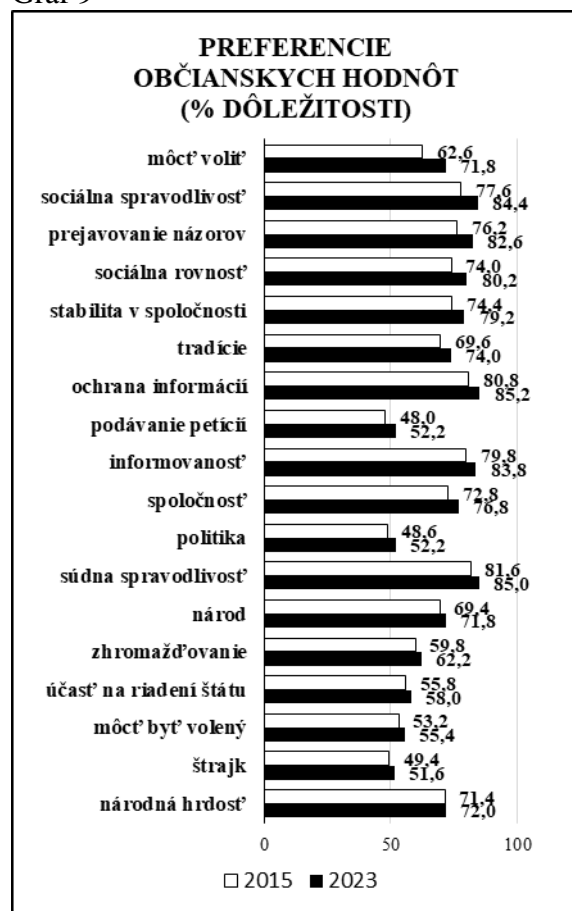
vstupujú do služobného pomeru príslušníka PZ, kladú oveľa väčší dôraz na morálne a etické princípy pri vykonávaní služobnej činnosti. Viac kladú dôraz na česť, vážnosť i dôstojnosť osoby, s ktorou prichádzajú do kontaktu, ale zároveň od týchto osôb očakávajú, že takisto budú svojou komunikáciou a správaním brať ohľad na česť, vážnosť a dôstojnosť policajta. Pri plnení služobných úloh sa mladí policajti viac riadia služobnou prísahou a etickým kódexom, takže je predpoklad, že súčasná generácia mladých policajtov bude mať väčšie zábrany voči páchaniu trestnej činnosti a zneužívaniu svojho postavenia počas výkonu služby i mimo nej, pokiaľ sa im podarí si tieto morálne hodnoty v rámci pracovného kolektívu zachovať. Zároveň ale posilnenie morálnych hodnôt môže u mladých policajtov znamenať väčšiu neochotu plniť príkazy a rozkazy nadriadeného, ak budú presvedčení, že tieto príkazy a rozkazy nie sú správne alebo sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Keďže pre súčasných mladých policajtov majú väčší význam morálne hodnoty, je predpoklad, že tieto morálne hodnoty vplývajú aj na ich pohľad na spoločnosť, ktorej vybrané javy predstavujú *občianske hodnoty* (graf 9). Podľa našich zistení sa súčasní mladí policajti oveľa viac zaujímajú o dianie v spoločnosti a štáte, kladú si otázky, čo v spoločnosti funguje alebo nefunguje, čo teba zmeniť, čo prípadne vylepšiť a akým spôsobom sa oni môžu na tejto zmene k lepšiemu podieľať. Neboja sa verejne prezentovať svoje názory na spoločnosť, politiku a systém spravovania štátu, poukázať na to čo sa im nepáči a navrhnúť riešenia.

Graf 8



Graf 9



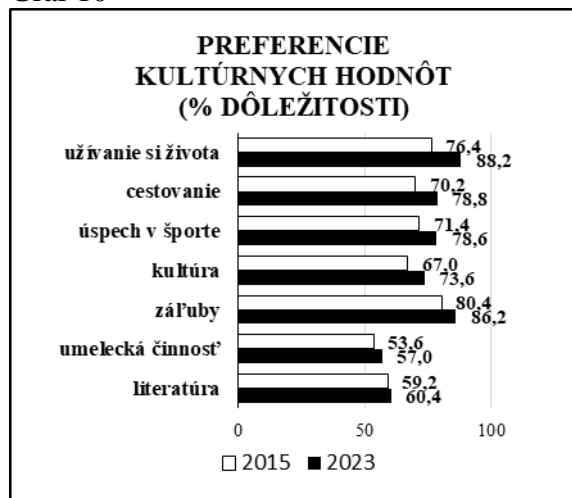
Zdroj: vlastné spracovanie

Na základe poznania, že mladí policajti pripisujú hodnotám vyššiu dôležitosť ako ich predchodcovia v roku 2015, predpokladáme, že aj v *kultúrnych hodnotách* (graf 10), ktoré predstavujú hodnoty zamerané na vlastný rozvoj, nastal posun vo význame dôležitosti. Podľa nami zistených informácií si mladí policajti chcú oveľa viac *užívať život, cestovať*

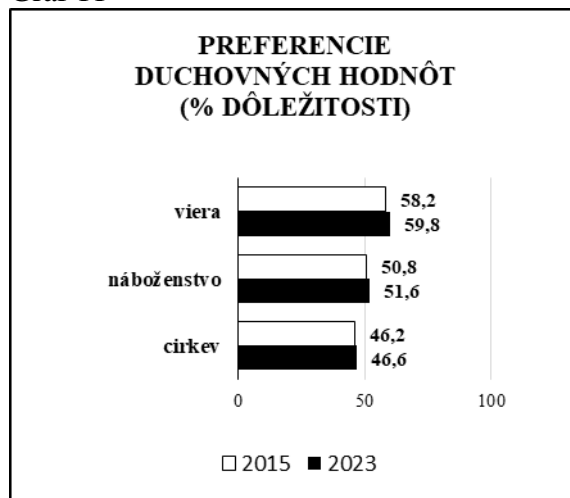
a podporovať svoj vlastný rozvoj, napríklad prostredníctvom **športu, kultúry** alebo **záľub**. Tento záujem by bolo možné využiť aj v prospech stabilizácie personálnych síl PZ, kde by sme správnou stimuláciou, napríklad podporou športových klubov polície, väčšou ponukou kultúrnych podujatí pre policajtov, možnosťami prezentovať ich umeleckú činnosť alebo podporou cestovateľských aktivít policajtov po Slovensku, vedeli ovplyvniť rozhodnutie mladých policajtov, aby ostávali v služobnom pomere čo najdlhšie.

Poslednou skupinou skúmaných hodnôt boli *duchovné hodnoty* (graf 11). Táto skupina hodnôt si udržiava približne rovnaký význam dôležitosti ako v minulosti, takže stále v PZ pôsobia policajti, pre ktorých sú **viera, náboženstvo a cirkev** dôležitou súčasťou ich života. Preto by sme ako súčasť stimulačných a motivačných faktorov zameraných na stabilizovanie personálneho stavu príslušníkov PZ prijali viac aktivít zo strany policajných duchovných.

Graf 10



Graf 11



Zdroj: vlastné spracovanie

Na záver výskumu, porovnávania a analýzy hodnotovej orientácie mladých policajtov v roku 2015 a v roku 2023 môžeme prijať niekoľko jednoznačných záverov:

- Mladí policajti vstupujúci do služobného pomeru príslušníka PZ v súčasnosti kladú vyšší dôraz na svoje hodnoty a tieto hodnoty výrazným spôsobom ovplyvňujú ich rozhodovanie a správanie pri vykonávaní služobnej činnosti.
- Mladí policajti vstupujúci do služobného pomeru sa v súčasnosti viac zaujímajú o dianie vo svojom okolí, viac si všimajú fungovanie spoločnosti a systém, v ktorom žijú, všimajú si nedostatky a majú aktívny záujem tieto nedostatky riešiť.
- Pre mladých policajtov vstupujúcich do služobného pomeru v súčasnosti je viac dôležitá morálka a etika vo vzťahoch a v správaní, majú vyšší odpor k nemorálnemu správaniu a k tolerancii nemorálneho správania.

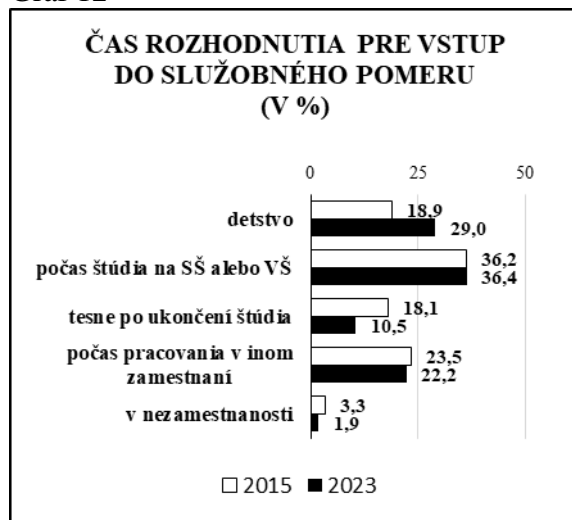
### Zmeny v očakávaniach mladých policajtov od služby v PZ

Poznanie hodnotovej orientácie mladých policajtov, ktorí vstúpili do služobného pomeru príslušníka PZ, nám otvára možnosti na ich efektívnu stimuláciu a motiváciu, aby títo mladí policajti ostali v služobnom pomere čo najdlhšie. Negatívnym javom, s ktorým sa, bohužiaľ, stretávame, je, že ihneď po ukončení prípravnej služby, keď už spravidla nemusia vracať náklady vynaložené na ich vzdelávanie, mladí policajti ukončia služobný pomer.

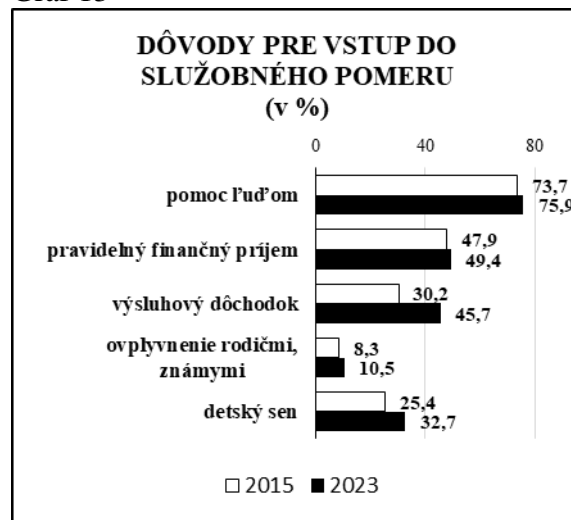
Z tohto dôvodu je dôležitá spätná väzba z ich strany, ako vnímajú služobný pomer príslušníka PZ, čo na policajnej práci hodnotia pozitívne a čo negatívne. Keďže sme preukázali, že aj ľudia, ktorí vstupujú do služobného pomeru príslušníka PZ, sa menia a vyvíjajú, je

nevyhnutné, aby sa týmto zmenám prispôbovala aj polícia. Je totiž neefektívne využívať na stabilizáciu ľudských zdrojov metódy zavedené pred mnohými rokmi, pretože tieto metódy už nebudú súčasných potencionálnych záujemcov oslovovať a aj tých mladých policajtov, ktorí vstúpia do služobného pomeru, negatívne javy, s ktorými sa v polícii stretnú, odradia od dlhodobého pôsobenia v PZ. Preto súčasťou nášho skúmania bolo aj porovnávanie a analýza faktorov ovplyvňujúcich vstup do služobného pomeru z hľadiska času rozhodnutia pre vstup do služobného pomeru (graf 12) a z hľadiska dôvodu pre vstup do služobného pomeru (graf 13).

Graf 12



Graf 13



Zdroj: vlastné spracovanie

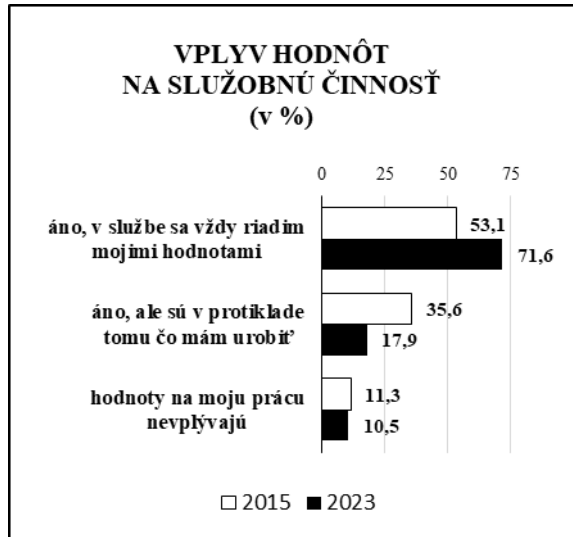
Rovnako ako v hodnotovej orientácii, aj v skúmaní postojov mladých policajtov k služobnému pomeru prichádza k zmenám. Výrazne sa zvýšil podiel tých, pre ktorých je práca v polícii plnením si *detského sna*, pretože o práci v PZ rozmýšľali už v detstve. Ak sú títo mladí policajti potom konfrontovaní s realitou, ktorá sa vymyká ich očakávaniam, je vysoko pravdepodobné, že títo mladí policajti rýchlo ukončia služobný pomer. V tejto oblasti by sme preto uvítali zvyšovanie informovanosti a povedomia o práci polície v spoločnosti a v médiách, aby sa verejná mienka o práci polície neformovala len na základe rôznych policajných seriálov, filmov alebo informácií na sociálnych sieťach, ktoré môžu prácu polície prezentovať neobjektívnym spôsobom.

Z dôvodov pre vstup do služobného pomeru sa výrazne zvýšil význam *výsluhového dôchodku*. Aj napriek zvýšeniu počtu odslúžených rokov potrebných na vznik nároku na výsluhový dôchodok, sa pre záujemcov o služobný pomer tento stimul stal oveľa významnejším, a to hlavne v kontexte sprísňovania nárokov na starobný dôchodok či už vo forme zvyšovania dôchodkového veku alebo počtu odpracovaných rokov. Preto akékoľvek zásahy do systému sociálneho zabezpečenia by mohli viesť k výraznému zníženiu záujmu o služobný pomer a ďalšiemu odlivu pracovných síl z PZ.

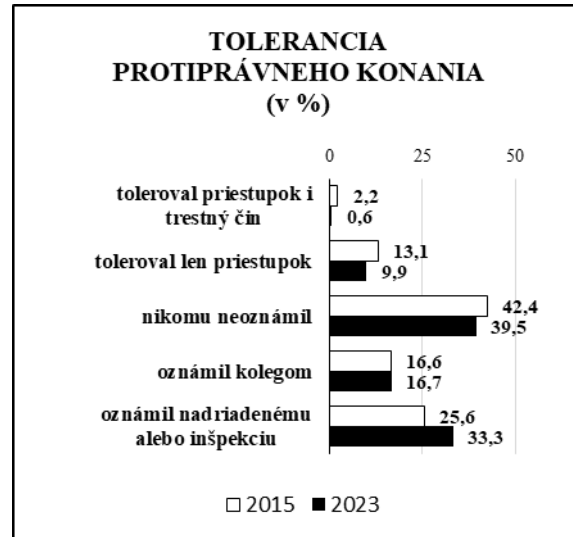
Je zrejmé, že súčasná generácia mladých policajtov vníma služobný pomer iným spôsobom. Súčasní mladí policajti sa pri plnení služobnej činnosti a služobných úloh v oveľa väčšej miere riadia svojimi hodnotami (graf 14). Je pre nás potešujúce hlavne zistenie, že výrazne klesol počet tých mladých policajtov, ktorí by sa pri plnení služobnej činnosti a služobných úloh stretávali s tým, že musia vykonávať také služobné činnosti a úlohy, ktoré by boli v rozpore s týmto ich hodnotovým nastavením. To sa prejavilo aj v otázke tolerancie protiprávneho konania svojho kolegu alebo nadriadeného (graf 15), kde sa výrazným spôsobom zvýšil počet mladých policajtov, ktorí by *netolerovali* žiadne protiprávne konanie

svojho kolegu alebo nadriadeného a toto protiprávne konanie by nahlásili ďalšiemu nadriadenému alebo priamo na Úrad inšpekčnej služby MV SR. A to aj napriek tomu, že by im mohlo hroziť sociálne vylúčenie z pracovného kolektívu, mobbing zo strany kolegov alebo bossing zo strany nadriadeného, prípadne by to mohlo viesť až k ukončeniu ich služobného pomeru.

Graf 14



Graf 15



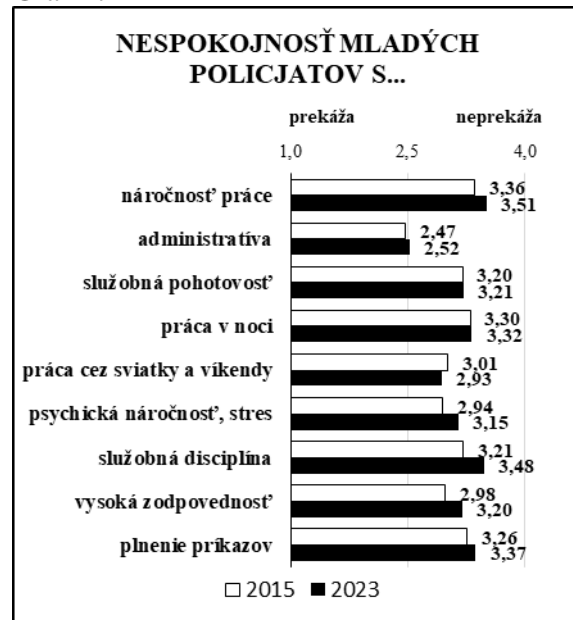
Zdroj: vlastné spracovanie

V rámci skúmania postojov mladých policajtov k služobnému pomeru nás preto zaujímal ich názor, s ktorými javmi v polícii narastá ich spokojnosť/nespokojnosť (graf 16), prípadne čo im v služobnom pomere prekáža/neprekáža (graf 17).

Graf 16



Graf 17



Zdroj: vlastné spracovanie

Porovnaním a analýzou údajov sme zistili, že aj v oblasti spokojnosti s niektorými javmi v pracovnej činnosti tiež nastáva u mladých policajtov zmena. Takmer vo všetkých skúmaných oblastiach mladí policajti v súčasnosti prejavujú zvýšenú spokojnosť s nami



skúmanými javmi oproti mladým policajtom v minulosti. Najvýraznejšie stúpla spokojnosť s *oceňovaním vykonanej práce* zo strany nadriadených, ktorí dokážu pochváliť dobre odvedenú prácu svojich podriadených, ďalej spokojnosť s *kompetenciami policajtov* na vykonávanie služobnej činnosti a aj možnosťami *zvyšovania odbornej kvalifikácie*.

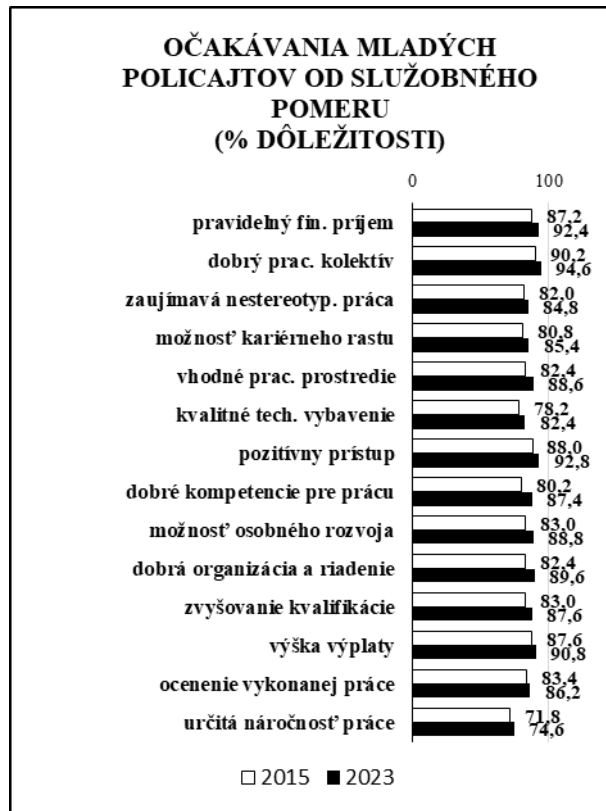
Naopak, väčšia nespokojnosť u mladých policajtov prevláda s *organizáciou a riadením PZ*, s *pracovným prostredím*, v ktorom policajti vykonávajú svoju služobnú činnosť a s *pracovným kolektívom*, v ktorom aj vzhľadom k tomu, že súčasní mladí policajti majú inú hodnotovú orientáciu a iné očakávania od služby v PZ, sa môžu objavovať nezhody a konflikty s policajtmi, ktorí sú v služobnom pomere dlhšie. To, čo mladým policajtom prekáža viac ako ich predchodcom, je *práca cez sviatky a víkendy*, u ostatných záťažových javov ale nespokojnosť klesá.

Aj z dôvodu celkového klesania nespokojnosti mladých policajtov s vybranými javmi v pracovnej činnosti je zrejmé, že súčasná generácia mladých policajtov má od služby v PZ oveľa väčšie očakávania (graf 18) ako ich kolegovia nastupujúci do služobného pomeru v minulosti. Oveľa výraznejšie očakávajú, že sa v polícii stretnú s *dobrou organizáciou a riadením* a dobrými právnymi *kompetenciami* na výkon policajnej profesie. Takisto očakávajú *lepšie pracovné prostredie, kvalitné technické vybavenie a možnosť osobného rozvoja* v tomto povolání. A práve v zlepšovaní pracovných podmienok pre prácu policajtov vidíme ďalší významný stimulačný prvok, ktorý by mohol výrazným spôsobom ovplyvňovať ich rozhodovanie ostať v služobnom pomere príslušníka PZ čo najdlhšie.

Požiadavky a očakávania od práce v polícii majú teda mladí policajti oveľa vyššie ako ich predchodcovia, no pokiaľ sa ich očakávania nezhodujú s realitou, ich reakcia na tento stav je v súčasnosti odlišná

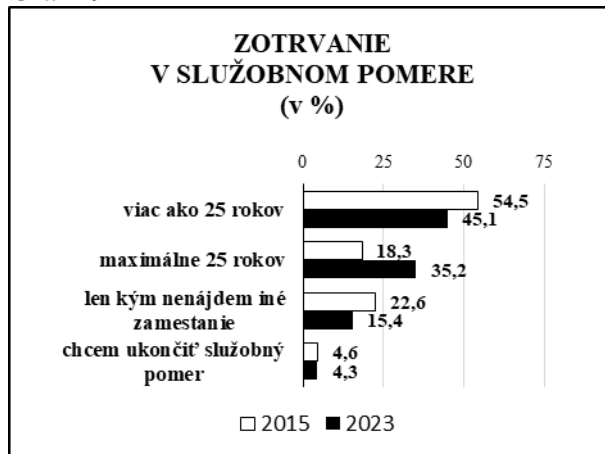
(graf 19). Zatiaľ čo v minulosti malo viac ako 50 % mladých policajtov záujem ostať v služobnom pomere viac ako 25 rokov, v súčasnosti sa ich počet znižuje a prudko stúpa počet mladých policajtov, ktorí chcú ostať v služobnom pomere len 25 rokov, teda len do vzniku nároku na výsluhový dôchodok. Pre udržanie týchto policajtov v služobnom pomere bude nevyhnutné aktivovať ďalšie stimulačné a motivačné faktory, ktoré ovplyvnia ich rozhodnutie ostať aj naďalej pôsobiť v služobnom pomere príslušníka PZ. Vzhľadom k našim

Graf 18



Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 19



Zdroj: vlastné spracovanie

zisteným poznatkom to môže byť okrem finančných faktorov napríklad aj poskytovanie kvalitnej zdravotnej a rekreačnej starostlivosti alebo podpora kultúrnych a spoločenských aktivít. Pozitívne hodnotíme aj zistenie, že sa znižuje počet tých mladých policajtov, ktorí svoje pôsobenie v PZ vnímajú len ako tzv. „prestupnú stanicu“, teda chcú ostať v služobnom pomere príslušníka PZ len do tej doby, kým si nájdu iné zamestnanie.

## Záver

Poznávanie a skúmanie hodnôt mladých policajtov nie je krátkodobá záležitosť. Porovnanie našich údajov z výskumov z roku 2015 a z roku 2023 jednoznačne potvrdzujú, že ľudia vstupujúci do služobného pomeru príslušníka PZ sa menia a vyvíjajú. Súčasní začínajúci policajti majú výrazne iné hodnotové orientácie a zároveň aj očakávania od toho, čo pre nich služba v PZ znamená. Význam niektorých hodnôt síce klesá, u väčšiny nami skúmaných hodnôt však ich význam stúpa. Vplyv dôležitosti hmotných vecí, napríklad peňazí a majetku, sa u mladých policajtov stále nepreukazuje ako dominantný, aj keď z pohľadu času ich významnosť stúpa, stále sú však pre nich najdôležitejšími hodnotami život a zdravie. Výrazne stúpa najmä význam morálnych hodnôt, ktorými sa mladí policajti riadia a podľa nich sa v oveľa väčšej miere rozhodujú. Pred siedmimi rokmi sme dospeli k záveru, že je nevyhnutné skúmať a sledovať zmeny v hodnotovej orientácii mladých policajtov, ak chceme mladých policajtov motivovať a stimulovať, aby ostávali v služobnom pomere čo najdlhšie. Naš súčasný výskum toto tvrdenie potvrdzuje. Metódy, ktorými sa polícia snažila stabilizovať personálny stav v minulosti, prestávajú byť efektívne a na udržanie dostatočnej pracovnej sily je nutné hľadať nové možnosti motivácie a stimulácie mladých policajtov aj s využitím našich poznatkov. Zároveň, ak dokážeme zmapovať a sledovať zmeny v očakávaníach mladých policajtov od služobného pomeru príslušníka PZ, tak dokážeme nájsť aj mechanizmy na ich motiváciu a stimuláciu k tomu, aby plnenie služobných úloh nielen mladých policajtov bolo čo najefektívnejšie.

## Literatúra

- BARIČIČOVÁ, Ľ. a J. HAŠEK, 2012. Motivácia ako významný faktor výkonnosti a spokojnosti študentov APZ v Bratislave. In: *Celostná príprava manažérov zameraná na ich kvalitu – nutný predpoklad efektívneho riadenia organizácie vo vedomostnej spoločnosti*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave. ISBN 978-80-8054-530-7, p. 73 – 83.
- BROŽÍK, V., 2000. *Hodnotové orientácie*. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa. 140 s. ISBN 80-8050-368-0
- BUČKO, M., 2016. *Hodnotová orientácia mladých policajtov a ich očakávania od služby v PZ*. [dizertačná práca]. Bratislava: Akadémia Policajného zboru. 148 s.
- HAŠEK, J., 2000. Výber uchádzačov do služobného pomeru k Policajnému zboru. In *Zborník psychologických a sociologických prác č. 7*. Bratislava: Odbor vzdelávania a psychológie SPŠ MV SR v Bratislave. s. 59 –78.
- KONDRLA, R., 2007. *Význam hodnotových orientácií v policajnej praxi*. [diplomová práca]. Bratislava: Akadémia Policajného zboru. 65 s.
- KUČEROVÁ, S., 2006. Strategický význam hodnotových orientácií. In: *Vysoká škola jako facilitátor rozvoje společnosti a regionu*. Kunovice: Evropský polytechnický institut, s.r.o. ISBN 80-7314-083-7. s. 65 – 66.
- MAREK, J., 2000. Životná cesta a profesijná dráha policajtov. In: *Zborník psychologických a sociologických prác č. 7*. Bratislava: Odbor vzdelávania a psychológie SPŠ MV SR v Bratislave. s. 79 –99.

- NAKONEČNÝ, M., 1997. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. 273 s. ISBN 80-200-0592-7.
- PACIGA, J., 2014. *Morálno-etický vplyv kresťanských hodnôt na policajnú profesiu*. [dizertačná práca]. Bratislava: Akadémia PZ. 111 s.
- SEJČOVÁ, E., 2008. Hodnotové priority mladej generácie. In: *Paedagogica 20*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava. ISBN 978-80-223-2536-3. s. 117 –130.
- Zákon NRSR č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*
- Zákon NRSR č. 328/2002 Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*

**Keywords:** behaviour, value, value orientation, young police officer

### Summary

Knowing and researching the values of young police officers is not a short-term issue. The comparison of our research data from years 2015 and 2023 clearly confirms that people entering the service as members of the Police Force have been changing and developing. Current police recruits have significantly different value orientations and expectations from what service in the Police Force means to them. Although the importance of some values is decreasing, for the majority of the values examined, their importance is increasing. The influence of the importance of material things, such as money and property, still does not prove to be dominant among young police officers, and even though their importance has been increasing over time, life and health are still the most important values for them. Especially moral values, which young police officers are guided by and according to which they make decisions to a much greater extent, are increasing in importance among young police officers. Seven years ago, we came to the conclusion that if we want to motivate and stimulate young police officers to stay in the service as long as possible, it is necessary to explore and monitor changes in their value orientation. Our current research supports this statement. The methods, by which the police tried to make the personnel situation stable in the past, are no longer effective and in order to maintain a sufficient work situation it is necessary to look for new possibilities how to motivate and stimulate young police officers, also with applications of our knowledge. At the same time, if we can map and monitor the changes in the young police officers' expectations from the service in the Police Force, we can also find mechanisms of their motivation and stimulation so that the performance of service duties, and not only by young police officers, is as efficient as possible.

*mjr. PhDr. Miloš Bučko, PhD.*

*odborný učiteľ*

*predmetová skupina policajnej komunikácie*

*Stredná odborná škola PZ v Pezinku*

*e-mail: milos.bucko@minv.sk*

Recenzenti: doc. Karol Murdza, PhD., Mgr. Ivana Cipro, PhD.