

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**

**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**

**Institut mezioborových studií Brno**

**SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ BEZPEČNOSTNÍCH PRACOVNÍKŮ**

**SPOLEČNOSTI LETIŠTĚ BRNO a.s.**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**

**Ing. Radomír Janík**

**Vypracoval:**

**Josef Charvát**

**BRNO 2010**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma **System vzdělávání bezpečnostních pracovníků společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.** zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně, dne 14. 04. 2010

.....

Josef Charvát

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěl poděkovat **Ing. Radomíru Janíkovi** za vedení mé bakalářské práce, cenné rady, trpělivost a velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při jejím zpracování. Rovněž děkuji společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. za poskytnutí materiálů potřebných k této práci.

Dále děkuji své rodině, především své manželce **Jarce** a svým dvěma dcerám **Michaele** a **Elišce** za to, že při mně stály nejen při zpracování této bakalářské práce, ale po celou dobu mého studia a byly mi tak neocenitelnou morální oporou a pomocí.

# OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>2</b>
<b>1. Teoretická východiska</b>	<b>4</b>
1.1 Charakteristika vzdělávání a vymezení pojmů	4
1.2 Podnikové vzdělávání pracovníků	5
1.3 Metody vzdělávání	10
1.4 Vyhodnocování vzdělávání	19
1.5 Přínosy vzdělávání	21
<b>2. Charakteristika společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.</b>	<b>23</b>
2.1 Popis společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. a historie letiště Brno - Tuřany	23
2.2 Definice a pracovní náplň pozice Bezpečnostní pracovník	27
2.3 Podmínky přijetí do pracovního poměru a kritéria pro výběr uchazečů na pozici Bezpečnostní pracovník	29
2.4 Organizační struktura Bezpečnostního úseku - útvaru Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol	30
<b>3. Analýza současného stavu</b>	<b>38</b>
3.1 Analýza platné legislativy civilního letectví v podmínkách ČR a EU	38
3.2 Popis systému vzdělávání	40
3.3 Charakteristika jednotlivých školení	41
3.4 Řízený rozhovor se školitelem	48
<b>4. Řešení problému a návrhy příslušných opatření</b>	<b>50</b>
4.1 Návrhy řešení na modernizaci současného systému vzdělávání bezpečnostních pracovníků	50
4.2 Návrh ostatní modernizace vedoucí k profesionálnímu růstu bezpečnostních pracovníků	51
<b>Závěr</b>	<b>54</b>
<b>Resumé</b>	<b>56</b>
<b>Anotace</b>	<b>57</b>
<b>Seznam použité literatury a informačních zdrojů</b>	<b>58</b>
<b>Seznam použitých zkratk</b>	<b>60</b>
<b>Seznam příloh</b>	<b>61</b>

# Úvod

Ve své bakalářské práci, která byla vypracována ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s., se chci zaměřit na systém vzdělávání bezpečnostních pracovníků ve výše zmíněné společnosti. Vznik společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s., respektive její začátek provozu, je datován k červenci roku 2002. Hlavní činnost, kterou se zabývá, je provozování mezinárodního letiště Brno - Tuřany.

Jelikož jsem v této společnosti zaměstnán od jejího vzniku, právě na postu Bezpečnostního pracovníka, jsem s chodem společnosti dobře obeznámen a je mi problematika tohoto odvětví velmi blízká. Právě tyto skutečnosti jsou hlavním důvodem, proč jsem si vybral tuto společnost k bakalářské práci. Budu vycházet tedy nejen z teoretické roviny, ale především z praktického hlediska a ze svých zkušeností, které jsem za dobu svého působení ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. získal.

V současné době jsou bezesporu hlavním kritériem každé dobře fungující a prosperující společnosti její kvalitní a kvalifikovaní zaměstnanci. Managementy drtivé většiny společností a podniků, které se chtějí udržet na špici žebříčku úspěšnosti, zdůrazňují neustálé zvyšování kvalifikace a dovedností svých zaměstnanců. Společnost LETIŠTĚ BRNO a.s. není v tomto ohledu žádnou výjimkou, jelikož je zaměřena na poskytování služeb lidem, kteří svoji podporou rozhodují o hodnotách, kterými jsou zisk, dobré jméno a de facto o jejím bytí či nebytí. U vzdělávání bezpečnostních pracovníků je navíc rozhodujícím i faktor v podobě nezpochybnitelných norem a předpisů, kterými je společnost vázána, jelikož se jedná o bezpečnostní sféru a ta je vždy a za každých okolností na prvním místě.

Hlavním cílem mé bakalářské práce je navrhnout možné změny systému vzdělávání bezpečnostních pracovníků ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s., tedy možnosti využití nových trendů a postupů ve vzdělávání, které by mohly pomoci k efektivnímu profesionálnímu růstu těchto zaměstnanců a ke zkvalitnění jejich práce. Dílčím cílem je pak analýza současného stavu systému vzdělávání. Metody, prostřednictvím kterých chci dosáhnout vytýčených cílů, jsou především analýza dostupných materiálů a řízený rozhovor.

V první kapitole mojí bakalářské práce (teoretická část) je analyzován stav současného systému podnikového vzdělávání zaměstnanců a jsou charakterizovány jednotlivé metody a techniky vzdělávání, které jsou používány, jak mimo pracoviště, tak i na pracovišti.

Ve druhé kapitole bakalářské práce se věnuji společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. Charakterizují blíže její strukturu a popisují okolnosti spojené s funkcí bezpečnostních pracovníků.

Třetí kapitola je zaměřena na analýzu současného stavu a především popis nynějšího systému vzdělávání ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s., v návaznosti na platné předpisy a normy.

V poslední kapitole se zabývám řešením problému a navrhuji příslušná opatření jak zdokonalit stávající systém vzdělávání bezpečnostních pracovníků.

Pevně doufám, že moje bakalářská práce bude použitelná pro praxi a jejím výsledkem bude především přínos pro výše zmíněnou společnost a povede ke zkvalitnění systému vzdělávání jejich bezpečnostních pracovníků.

# 1. Teoretická východiska

## 1.1 Charakteristika vzdělávání a vymezení pojmů

Člověk, za dobu své existence, musel procházet a neustále prochází řadou změn, které formují jeho dovednosti a znalosti. Do budoucna tomu nebude zajisté jinak a neustálé prohlubování a rozšiřování vědomostí se jeví jako zcela nevyhnutelné. Bezesporu jedním z nejpálčivějších problémů současného moderního světa je vzdělávání a vzdělanost lidí. Pokud dosáhne člověk určitého stupně rozumové úrovně, k němuž se díky nepřetržitému vzdělávání dopracuje, je pro něho život, do určité míry, snazší a jeho realizace ve společnosti jednodušší. Vzdělávání, rozvoj a učení se novému se stává celoživotním procesem, který prakticky nikdy nekončí. Lidé se musí zdokonalovat doslova na každém kroku a v každé situaci, ať již jde o pracovní či soukromou sféru. Každý člověk je svým způsobem jedinečný a unikátní a od vzdělávání dospělých se očekává určitý přínos pro stabilizaci nebo rozvoj společnosti. Tento přínos se označuje jako funkce vzdělávání dospělých. (Beneš, 2008, s. 41)

Stěžejním pojmem se v této oblasti jeví ANDRAGOGIKA. Prvně tohoto slova užil pravděpodobně německý vysokoškolský učitel Kapp roku 1833 v publikované knize o výchovných myšlenkách v Platonově filozofickém díle.

**Andragogika** je tedy definována jako:

- vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení dospělých,
- studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých. (Beneš, 2008, s. 11)

Mezi další důležité pojmy, které spadají do této problematiky, a tudíž je třeba osvětlit jejich význam, patří VZDĚLÁVÁNÍ, UČENÍ, ROZVOJ a TRÉNINK.

**Vzdělávání** je definováno jako plánovitá činnost, která má jednotlivci nebo skupině vzdělávaných pomoci dosáhnout požadované způsobilosti, naučit se dělat

správné věci správně a využívat osvojených znalostí a dovedností v praxi. (Barták, 2007, s. 11)

**Učení** lze chápat jako proces, při němž získáváme nebo rozvíjíme znalosti, dovednosti, porozumění, změny chování, sociální a emoční kompetence a změny postojů. (Barták, 2007, s. 12)

**Rozvoj** je „komplexem aktivit zaměřených na zvyšování osobního potenciálu jedince. Měl by představovat trvalý proces, probíhající po celý aktivní život člověka, zahrnující průběžné vzdělávání, růst a změny“. (Barták, 2007, s. 11)

**Trénink** je „plánovaná a systematická snaha o upravení či vývoj znalostí (dovedností) za pomoci studia, snaha o dosažení efektivních výkonů v dané činnosti či řadě činností. Co se týče pracovních situací, spočívá jeho účel v umožnění jednotlivci dosáhnout schopností proto, aby mohl adekvátně vykonávat zadaný úkol či zaměstnání“. (Buckley, Caple, 2004, s. 5)

## 1.2 Podnikové vzdělávání pracovníků

Vzdělávání dospělých, respektive zaměstnanců, je zároveň i neoddelitelnou součástí personální politiky všech společností a podniků, které berou svůj rozvoj a setrvání na vrcholu za samozřejmost. Ustavičné změny v dynamicky rozvíjejících se společnostech a na trhu musí zákonitě nutit vrcholový management k pružnému reagování a neustálému zdokonalování pracovníků, hlavně po stránce vzdělanosti a odbornosti. Tyto aspekty jsou tou správnou cestou k realizaci nových koncepcí a vizí, které chce vedení podniku uskutečňovat z důvodu lepší využitelnosti lidského potenciálu a s tím spojeného budování ještě lepšího jména a reklamy své firmy vůči zákazníkům. Určitá „revize“, co se týče organizace práce a s tím spojená další nutná opatření jsou neodvratná. Zvláště v dnešní době, kdy jsou na zaměstnance kladeny ty nejvyšší nároky, pracovní nasazení a je silící tendence na to, aby rozvoj a vzdělání prokazatelně a přímočaře vedly ke zvýšení produktivity společnosti.



Z výše předestřených hledisek a nejen z nich, se skládá tzv. **firemní kultura**, kterou můžeme vymezit zejména jako označení určitých společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených ve firmě. (Šigut, 2004, s. 9) Pro firemní kulturu je obzvláště důležité, jaká je firemní orientace a zda převládá důvěra mezi managementem a zaměstnanci. (Halík, 2008, s. 115) Do podnikové kultury tedy musíme zcela jistě zahrnout i vzdělávání zaměstnanců, avšak sebelepší propracované vzdělávací programy ještě sami o sobě nejsou zárukou úspěchu společnosti, pokud nejsou pracovníci spokojeni i po ostatních stránkách. Zkrátka, vše souvisí se vším a centrum pozornosti musí být zaručeně zaměřeno i na další, neméně důležité jevy.

Doby, kdy nejdůležitějším aktivem pro podniky byl movitý majetek, jsou nadobro pryč. Nové trendy, turbulence změn na trhu a spousta dalších faktorů donutily organizace více si vážit vzdělaných, zapracovaných a školených pracovníků a současně jim vytvářet podmínky, které si pro svoji zdárnou činnost na pracovním poli zaslouží. Úspěšný a schopný manažer si uvědomuje, jakou obrovskou devizou je pro podnik vzdělaný pracovník, který dokáže účelně spolupracovat, je nositelem tvůrčích schopností a cíleně rozvíjí svůj potenciál a znalosti potřebné k efektivnímu fungování.

Pro upřesnění a správné pochopení je nutno vymezit i následující terminologii, která se dotýká bezprostředně lidského hlediska a podniku jako takového. Jedná se o **LIDSKÝ KAPITÁL**, **LIDSKÉ ZDROJE** a **LIDSKÝ POTENCIÁL**.

**Lidský kapitál** znamená zásobu vrozených a v průběhu života jedince získaných znalostí, schopností, dovedností, talentu a invence. Lidský kapitál je možné považovat za víceméně dynamickou veličinu. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 20) Zajímavé pojetí lidského kapitálu nabízí Bontis, který ho definuje jako takový lidský faktor v podniku, který je kombinací inteligence, dovedností a zkušeností, což podniku dává jeho zvláštní charakter. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 19)

Od lidského kapitálu je nutno rozlišit **lidské zdroje**, které představují lidé v pracovním procesu. Rozdíl mezi lidskými zdroji a lidským kapitálem je v tom, že lidský kapitál vlastní i ti jedinci, kteří nejsou zařazeni do pracovního procesu a nejsou v pracovněprávním vztahu se žádnou organizací. Lidské zdroje představují lidé

schopní seberealizace v činnosti, kterou vykonávají na základě vlastního rozhodnutí. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 20)

**Lidský potenciál** znamená soubor dispozic a předpokladů člověka orientovaných na výkon takových činností, které z kvantitativního i kvalitativního hlediska umožňují podniku postupovat vpřed a napomáhají zvyšování jeho konkurenceschopnosti. Je to způsobilost člověka produkovat výrobky a služby a rovněž přetvářet sebe sama. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 20 - 21)

Neméně frekventovanými výrazy, které spadají do roviny podnikového vzdělávání a úzce souvisí s touto problematikou, jsou VÝCHOVA, KVALIFIKACE a MOTIVACE.

**Výchovou** (ve smyslu potřeby výkladu podstaty podnikového vzdělávání) se rozumí „*proces tvorby vzdělávacích návyků a schopností transformovat získané poznatky (vzdělání) do požadované normy chování, resp. schopností odevzdávat či využívat získané poznatky při realizaci záměrů a cílů, ať už vlastních nebo podnikových. Proces výchovy je možno chápat jako spojení těchto atributů:*

- *Kdo? - subjekt vzdělávání.*
- *Jak? - forma vzdělávání.*
- *Co? - obsah vzdělávání a výchovy.*
- *Proč? - motivace ke vzdělávání.*
- *Kdy? - časová dimenze procesu vzdělávání“.*

(Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 60)

**Kvalifikaci** chápeme jako „*vztah člověka a práce, tedy vztah mezi individuálními předpoklady pracovní síly a technicko - organizačními pracovními podmínkami. Kvalifikace pak odpovídá nebo neodpovídá kvalifikačním nárokům konkrétního pracovního místa“.* (Beneš, 2008, s. 17)

Z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů účastníka, tedy pohnutek jeho jednání a prožívání. **Motivace**, je tedy souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka. (Beneš, 2008, s. 82)

## **System podnikového vzdělávání**

System podnikového vzdělávání je cílevědomý opakující se cyklus, který vychází ze zásad podnikové vzdělávací politiky, sleduje cíle podnikové strategie vzdělávání a je v souladu s organizačními a institucionálními předpoklady vzdělávání. Do komplexního systému patří orientace na pracovníka, přeškolení, doškolení a rozvoj. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 65 - 66)

Primárním úkolem tohoto systému je umožnit pracovníkům stále rozšiřovat a inovovat rozsah a strukturu teoretických poznatků, obohatit se o specifické dovednosti pro výkon povinností na konkrétním pracovním místě a zároveň vytvářet podmínky pro realizaci plánů rozvoje pracovníka po stránce jejich potenciálu.

Nejefektivnějším podnikovým vzděláváním zaměstnanců je **systematické vzdělávání**. Aby bylo opravdu tou nejúčinnější formou, musí být propracované a po všech stránkách důsledně koordinované. Zajisté není krátkodobou záležitostí, ale představuje dlouhodobý proces, který je tvořen čtyřmi fázemi:

- identifikace potřeb a definování cílů vzdělávání,
- plánování vzdělávání (časový harmonogram, cílová skupina, rozpočet, obsah, metody školení apod.),
- realizace vzdělávacího procesu,
- hodnocení výsledků vzdělávání.

(Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 67)

Vzdělávací oddělení zajišťují, na základě předem definovaných potřeb organizace, vzdělávání zaměstnanců, kdy toto se uskutečňuje plánovitě ve skupinách nebo individuálně podle účelu přípravy. Za odpovídající způsobilost zaměstnanců k výkonu pracovních činností a za účast zaměstnanců na vzdělání je odpovědný příslušný vedoucí pracovník, který navrhuje zařazování zaměstnanců do systému vzdělávání, dále personální útvar a jednotliví pracovníci. (Šigut, 2004, s. 26) Na základě personálního auditu je třeba posoudit a vyhodnotit klíčové charakteristiky osobnostního a pracovního profilu zaměstnanců se zřetelem ke zvládnutí nových činností a postupů, k jejich připravenosti ke změnám, schopnosti delegovat, přijímat zodpovědnost, zvládat

žádoucí profesní přístupy, pracovat týmově. (Barták, 2007, s. 107) Zároveň však vzrůstá odpovědnost každého jednotlivce za svoji zaměstnavatelnost (pracovní způsobilost, osobní rozvoj atd.), za růst vlastní flexibility a mobility.

Pokud podnik nerealizuje vzdělávání, školení a další související činnosti z vlastních zdrojů, respektive za pomoci interních pověřených a vyškolených pracovníků, tak musí v této oblasti existovat úzká spolupráce podniku s externími odborníky nebo mimopodnikovými vzdělávacími institucemi.

## **Cíle vzdělávání**

Funkce vzdělávání v organizacích mají především dva cíle. Prvním cílem je rozvoj způsobilostí všeho druhu a druhým cílem je zvyšování krátkodobé i dlouhodobé výkonnosti. (Hroník, 2007, s. 127) Jako další záměr je nutno vidět v podobě dosažení změn v myšlení a chování pracovníků. Podnikový vzdělávací systém má za cíl vzdělávání zaměstnanců a musí zabezpečit soulad mezi profesně - kvalifikační strukturou zaměstnanců a potřebami firmy.

Dle Šiguta se podnikovým vzdělávacím systémem rozumí cílevědomé, plánovité a koordinované působení společnosti na zaměstnance k:

- získání, prohloubení, či k udržování vědomostí a dovedností potřebných k plnění aktuálních i výhledových pracovních úkolů na daném pracovním místě,
- získání, prohloubení, či k udržování vědomostí a dovedností potřebných k přecházení zaměstnance na různá pracovní místa, popřípadě vědomostí a dovedností žádoucích z hlediska profesního rozvoje zaměstnance.

(Šigut, 2004, s. 26)

Podnik, firma či společnost nezískává „hotové“ pracovníky, kteří by byli schopni se automaticky a bez problémů adaptovat dle potřeb organizace. Zřídka kdy získáme schopného a zároveň náležitě odborně připraveného člověka, který je způsobilý okamžitě vykonávat svěřené pracovní úkoly. Doby, kdy si lidé vystačili s vyučením v oboru či s úzce profilovaným vzděláním, jsou nenávratně pryč. Postup nových technologií, které se používají ke zjednodušení pracovního procesu a k lepší výkonnosti firem zastavit

nelze a k jejich obsluze jsou stále ve větší míře zapotřebí kvalifikovaní, vzdělaní a náležitě zapracovaní lidé. Tudíž činnost v oblasti vzdělávání je velmi důležitá a hraje, v neustále postupující globalizaci, nezastupitelnou roli.

### 1.3 Metody vzdělávání

Při vzdělávacím procesu je možno využít širokou škálu metod. Nelze jednoznačně determinovat, které metody jsou účinnější, efektivnější apod., a které třeba méně. Vhodná volba a rozhodnutí závisí na každé organizaci. Ta jediné je odpovědná, kterou metodu či metody zvolí pro své pracovníky jako nejvhodnější a zda právě dotyčné metody jsou těmi správnými a dokáží naplnit představy podniku či nikoliv. Je vhodné metody v určitém časovém horizontu měnit, ale současně musí být posouzen dopad těchto jiných učebních technik na obsah. Stejně důležitým rysem, který musí být v této souvislosti zohledněn, je individuální učební styl účastníků. V žádném případě nesmíme zapomínat na osobní charakteristiky jednotlivců, kteří podstupují vzdělávání, ať se už jedná o věk či fyzické a duševní schopnosti.

Podle Koubka (1997) je možné metody vzdělávání rozdělit do dvou základních skupin:

1. **Metody vzdělávání na pracovišti**, na konkrétním pracovním místě, při vykonávání běžných pracovních povinností, které jsou vhodnější u vzdělávání dělníků. Patří sem například: rotace práce, instruktáž pro práci, mentorování nebo koučování.
2. **Metody vzdělávání mimo pracoviště** jsou vhodnější u vzdělávání manažerů a specialistů. K takovým metodám patří: přednáška, koučování, demonstrace, diskuse, učení akcí, hraní rolí, případová studie, samostudium, seminář, workshop, brainstorming, manažerské hry, bzučící skupiny, diagnosticko - výcvikový program.

(Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 97)

Jak bylo tedy naznačeno, dle Koubka lze rozdělit metody vzdělávání do dvou, výše popsaných, základních kategorií. Zároveň lze do předchozích dvou kategorií zařadit i jiné metody, které ve výčtu nebyly zmíněny. Existuje samozřejmě i celá řada dalších technik, které lze aplikovat jak na pracovišti, tak i mimo něj. Jako další skupinu chci tedy následně uvést **metody vzdělávání na pracovišti i mimo pracoviště**. Do této skupiny patří zejména projekty, pověření úkolem, e-learning (vzdělávání pomocí počítačů), video, skupinová cvičení.

V následující kapitole se tedy zaměřím a vymezím podrobněji některé jednotlivé metody, které se užívají v organizacích i mimo ně ke vzdělávání zaměstnanců. Mají-li být školení, výcviky a jiné související praktiky, co možná nejefektivnější a pro firmu opravdovým přínosem v podobě kvalitně a odborně vyškolených osob, je nevyhnutelné, aby se techniky zdokonalování odvíjely od konkrétních cílů a individuálních potřeb. Nesmíme předpokládat, že postačí pouze jedna metoda. Kombinace metod zcela jistě přinese lepší výsledky. Vyškolení zaměstnanci mohou udělat více práce, vyžadují menší míru kontroly, dopouštějí se menšího počtu chyb, mají vyšší pracovní morálku, nasazení a vykazují menší míru únavy. (Belcourt, Wright, 1998, s. 14)

## **Metody vzdělávání na pracovišti**

### **Rotace práce**

Metoda může mít podobu, tzv. „vstupního kolečka“, kdy nový zaměstnanec získává zkušenosti o fungování firmy pobytem na různých pracovních místech (útvarech a odděleních). Lze ji také použít pro rozvoj zkušeností manažerů, aby získali potřebné informace o chodu společnosti. (Tureckiová, 2004, s. 104) Zdárný výsledek metody však bude zajištěn jen v případě kvalitního a dobře propracovaného programu, který určí, co konkrétně se má dotyčný pracovník na jednotlivých útvarech či odděleních naučit. Musí existovat též pověřená osoba, která zajistí, aby „rotující zaměstnanec“ měl ty odpovídající pracovní příležitosti a zážitky.

## Instruktáž pro práci

Tato metoda by měla být založena na teorii vzdělávání a na analýze dovedností.

Postup při instruktáži se opírá o šest fází:

- *příprava* pro každou fázi instruování, tzn., že instruktor musí mít plán prezentace předmětné záležitosti a užití vhodných vyučovacích metod, vizuálních pomůcek a pomůcek pro demonstrování,
- *prezentace* by měly obsahovat kombinaci sdělování a ukazování – výklad demonstrování,
- *výklad* by měl být tak jednoduchý a přímočarý, jak je to jen možné. Instruktor stručně vysvětlí základní záležitosti a co je třeba v souvislosti s nimi hledat. Důležité je používání filmů, schémat, grafů atd. Cílem musí být učit nejprve základy a potom pokračovat od známého k neznámému, od jednoduchého ke složitějšímu apod.,
- *demonstrování* je podstatnou fází a uskutečňuje se ve třech krocích. Prvním krokem je předvedení celé operace normální rychlostí, jak by se měl daný úkol provádět; druhým krokem je předvedení operace pomalu a v přesném sledu, aby se jasně ukázalo, jak se postupně daný úkol provádí; třetím a tedy závěrečným krokem, je uskutečnění operace dvakrát až třikrát opět pomalu, aby se zdůraznilo jak, kdy a proč se dělají jednotlivé úkony,
- *procvičování* spočívá v napodobování instruktora a v soustavném opakování operace pod jeho vedením a dozorem. Cílem je dosáhnout u každé části celkového úkolu finální úrovně výkonu,
- *zdokonalování* probíhá v průběhu celého období výcviku po dobu potřebnou k tomu, aby účastník dosáhl takové úrovně pracovního výkonu, která bude odpovídat zkušenému pracovníkovi, a to jak z hlediska kvality a rychlosti, tak z hlediska bezpečnosti. (Armstrong, 2007, s. 477)

## Mentorování (mentoring)

Mentoring je proces, používající speciálně vybraných a školených jedinců, kteří vedou pracovníka a poskytují mu pragmatické rady a soustavnou podporu, čímž pomáhají při vzdělávání a rozvoji svých chráněnců, kteří jsou jim přiděleni.

(Armstrong, 2007, s. 469) Na rozdíl od Armstrongova předešlého pojetí, definuje Clutterbuck (2004) mentoring jako „*příležitostnou pomoc jednoho člověka jinému při uskutečňování významných změn ve znalostech, v práci nebo myšlení*“. (Armstrong, 2007, s. 469)

Jedná se o vzdělání, při výkonu práce, které je samozřejmě tím nejvhodnějším způsobem osvojování si konkrétních dovedností a znalostí. Mentoring současně doplňuje formální vzdělávání a výcvik tím, že nabízí individuální vedení od zkušených manažerů, kteří jsou dobře obeznámeni s chodem dotyčné organizace.

Mentori poskytují lidem:

- radu, jak vytvořit program svého sebevzdělávání,
- všeobecnou pomoc s programem vzdělávání,
- koučování týkající se speciálních dovedností,
- informace a vedení v tom, jak získat znalosti a dovednosti potřebné k vykonávání nové práce,
- rady, jak zvládat všechny odborné, administrativní či mezilidské problémy, které jedince mohou potkat. (Armstrong, 2007, s. 469)

## **Koučování**

Koučování, jako metoda, má formu osobního přístupu dvou lidí ke vzdělávání na pracovišti, který lidem pomáhá rozvíjet jejich dovednosti, postoje a úroveň schopností. (Armstrong, 2007, s. 467) Britská Industrial Society (1999) definuje koučování jako „*umění usnadňující zlepšování výkonu, vzdělávání a rozvoj jiných lidí*“. (Armstrong, 2007, s. 467)

Koučování je neefektivnější v případě, že kouč chápe, že jeho pracovní náplní je pomáhat lidem, aby se učili, a lidé jsou k učení motivováni. Může být formální i neformální, ale vždy musí být dobře plánované. Koučování jako součást normálního procesu řízení představuje:

- pomoc lidem, aby si uvědomili, jaký je jejich pracovní výkon,
- podněcování lidí k zabývání se náročnějšími problémy,



- využívání všech příležitostí k prosazování vzdělávání,
- kontrolované delegování úkolů.

(Armstrong, 2007, s. 468)

## **Metody vzdělávání mimo pracoviště**

### **Přednáška**

Níže popsaná metoda je výklad s malou či žádnou participací účastníků. Výjimku tvoří závěrečná část, která je věnována otázkám a odpovědím. Jejím smyslem je přenášení informací k posluchačům a vyznačuje se tím, že přednášející má zcela pod svou kontrolou jak obsahovou, tak i časovou strukturu přednášky.

Kvalita přednášky závisí na schopnosti a dovednosti přednášejícího prezentovat látku s rozumným použitím vizuálních pomůcek. V zájmu zachování maximální efektivity by přednáška neměla přesahovat čtyřicet minut a neměla by obsahovat velké množství informací. Její nevýhodou je právě nedostatečná interakce mezi instruktorem a posluchači. (Armstrong, 2007, s. 477 - 478)

### **Demonstrace**

Ilustrace úkolu provedením naživo, doprovázený vysvětlením instruktora. Obvykle je to část přednášky, nebo následování přednášky či školení pro zajištění modelu pro posluchače předtím, než jsou vybidnuti, aby procvičovali úkol sami. Výhodou je posílení správných postupů poskytnutím modelu a nevýhodou naopak, že demonstrátor potřebuje důkladnou přípravu v tom, že bude předveden správný model. (Buckley, Caple, 2004, s. 170)

### **Diskuse**

Cílem školitele by, při této formě vzdělávání, mělo být vést a usměrňovat myšlení a uvažování skupiny. Musí se více zaměřit na formování postojů než na sdělování nových znalostí. Vzdělavatel musí nenásilnou formou stimulovat účastníky k tomu,

aby mluvili, vést diskusi předem danými cestami a zajišťovat dílčí a závěrečné shrnutí diskuse. Účelem metody je hlavně přimět posluchače, aby aktivně spolupracovali a zapojili se do učení, rozvíjet schopnosti sebevyjadřování, poskytnout lidem možnost učit se ze zkušeností ostatních a pomoci účastníkům, aby porozuměli jiným názorům. (Armstrong, 2007, s. 478)

## **Učení se akcí**

Učení se akcí je metodou pomáhající manažerům v rozvíjení jejich schopností tím, že je vystavuje reálným problémům. Akteři tohoto typu vzdělání musejí nastalé problémy analyzovat, formulovat doporučení a následně podniknout příslušné kroky. Metoda je v součinnosti s tvrzením, že manažeři se nejlépe učí tím, když něco konkrétního konají, než když se jim něco říká.

Dle Revanse, zakladatele této metody, je učení se akcí založeno na níže uvedených předpokladech:

- zkušení manažeři jsou zvědaví na to, jak pracují jiní manažeři,
- neučíme se tolik v případě, jsme-li motivováni k učení sama sebe, jako v případě, jsme-li motivováni k učení jiného,
- poznávání sama sebe, jestliže má tendenci měnit naši představu o nás samotných, nás ohrožuje a máme k němu odpor,
- lidé se učí pouze tehdy, když něco dělají, a učí se tím více, čím je daný úkol pro ně odpovědnější,
- učení je tím hlubší, pokud je do něj zapojen člověk jako celek – tělo, hodnoty, myšlení, emoce,
- učící se osoba ví lépe než kdo jiný, co se vše naučila. (Armstrong, 2007, s. 472)

## **Hraní rolí**

Při hraní rolí účastníci předvádějí nějakou situaci a zároveň berou na sebe role postav, které v ní figurují. Jedná se o situaci, v níž se projevuje vzájemné působení mezi dvěma osobami nebo uvnitř skupiny.

Tato metoda se používá proto, aby poskytlo vedoucím pracovníkům týmů určitou obratnost pro zvládnání takových situací, při nichž jednají lidé tváří v tvář, například při výběrových pohovorech, hodnotících rozhovorech, projednávání stížností, vedení skupiny apod. Hraní rolí poskytuje účastníkům získat od školitele a od kolegů odbornou radu a konstruktivní kritiku. Dopomáhá zvyšovat sebedůvěru a rozvíjí interaktivní dovednosti účastníků. (Armstrong, 2007, s. 479)

## **Případová studie**

Případová studie je historie nebo popis určité události nebo řady okolností, které vzdělávající se osobnosti analyzují, aby odkryly příčiny problému a vypracovaly jeho řešení. Jejich využití je především u manažerů a vedoucích týmů. Případové studie usilují o zlepšení schopnosti zkoumat problémy, hledat informace, vyměňovat si nápady a analyzovat zážitky a zkušenosti tak, aby účastníci mohli objevovat podstatu věci a procesů, na které se případová studie soustředí.

Nebezpečí případové studie je především v tom, že ji účastníci mnohdy vnímají jako něco, co neodpovídá jejich potřebám, a to dokonce i v případech, kdy případová studie vychází přímo ze skutečnosti. Školitel musí mít za cíl vyhnout se tomuto nebezpečí tím, že nepřipustí účastníkům, aby případové studie odbývali nemístnými a nedomyšlenými poznámkami a věnovali se jim povrchně. Školitel musí podněcovat zájem a nutit lidi, aby zdůvodňovali své úvahy a argumenty. (Armstrong, 2007, s. 478 - 479)

## **Simulace**

Simulace je metodou vzdělávání, která kombinuje případové studie a hraní rolí tak, aby se dosáhlo v podmínkách učebny maximální míry realismu. Cílem je usnadnit přenos získaných dovedností a zkušeností, které se účastníci naučili během kurzu mimo pracoviště, do pracovního chování, a to tak, že se v učebně napodobí a předvedou situace, které co nejvíce korespondují se skutečným životem. (Armstrong, 2007, s. 479)

## **Samostudium**

Vědomosti pracovníků lze zvyšovat také samostudiem. Při této metodě se jedná o to, že dotyčným poskytneme odborné knihy, podnikovou literaturu a vybídeme je, aby si tyto materiály prostudovali a následně interpretovali s cílem navrhnout optimální řešení a potenciální nové postupy v konkrétních případech a tím současně přispěli k inovaci při řešení stávajících problémů.

## **Metody vzdělávání na pracovišti i mimo pracoviště**

### **Projekty**

Projektem se rozumí v hrubých rysech navržená studie či úkoly, které mají účastníci dokončit, na základě pokynů svého vzdělavatele. Podněcují iniciativu při hledání a analyzování informací, vytváření úvah a při zpracování a prezentování výsledků. Projektem se naskýtá vzdělávaným příležitost vyzkoušet si to, co si osvojili a zároveň zdokonalit svoje zkušenosti.

### **Pověření úkolem**

Podobně jako předchozí metoda, představuje pověření úkolem speciální činnost, kterou pověřený zaměstnanec koná na žádost školitele či manažera. Metodu je možno užít jako zkoušku na závěr vzdělávání a má dopomoci k aplikaci získaných vědomostí při řešení konkrétních pracovních situací.

### **E-learning (vzdělávání pomocí počítačů)**

E-learning neboli elektronické vzdělávání definují Pollard a Hillage (2001) jako „*poskytování a správu příležitostí ke vzdělávání a jejich podporu pomocí počítačové, síťové a internetové technologie za účelem napomáhání pracovnímu výkonu a rozvoji jedinců*“. (Armstrong, 2007, s. 481)

Toto vzdělání se soustřeďuje na osobu v tom smyslu, že může být plánováno tak, aby přesně vyhovovalo potřebám vzdělávání daného jedince, a tudíž je nástrojem k uspokojování jeho individuálních potřeb. Důraz se klade na samostatné vzdělávání, avšak na druhé straně vzdělávaným mohou být dány určité cíle nebo termíny dokončení a mohou jim být poskytovány rady. (Armstrong, 2007, s. 481 - 482) Výhodou tohoto typu učení je bezesporu fakt, že může umožnit flexibilní přístup ke značnému množství různých zdrojů vzdělávání, nacházejících se v různých místech, a jejich integraci. Zajisté urychlí i proces vzdělávání a zaměřuje se na naléhavé potřeby vzdělávání v organizaci. (Armstrong, 2007, s. 484) Nevýhodou ovšem zůstává závislost na technologiích a vysoké počáteční náklady.

## **Video**

Schopnost videa demonstrovat informace vizuálně představuje zaručeně neocenitelnou pomoc při školení a vzdělávání zaměstnanců. Tato metoda je účinnější v případě, je-li obohacena o přítomnost a vedení vzdělavatele, který by měl být zárukou, aby pasivní povaha tohoto učení následně vyústila do aktivit, které zaručí správné pochopení a zvládnutí promítané učební látky. S podporou kamery může tato metoda poskytnout zpětnou vazbu účastníkům v takových situacích, jako je řízení porad, vedení rozhovoru, prodej atd.

## **Skupinová cvičení**

Taktikou těchto cvičení je fakt, že posluchači zkoumají problémy a formují jejich řešení jako skupina. Cíl spočívá v tom, že aktéři mohou procvičovat nebo používat to, co se naučili a osvojili si možnost pracovat kolektivně a zároveň si uvědomili, jak se skupina lidí chová při řešení problémů a při rozhodování. (Armstrong, 2007, s. 480) Výhodami, které s sebou metoda přináší, je tedy týmová práce, aktivita, kreativita. Nevýhodou potom, že instruktor může snadněji ztratit určitou kontrolu nad skupinou, zvláště pak, pokud je skupina početnější.

## 1.4 Vyhodnocování vzdělávání

Vyhodnocování vzdělávání je jedním z nejdůležitějších aspektů, které zcela jistě nesmí chybět ve výčtu vzdělávací problematiky. Nepochybně zde má své opodstatnění, protože analýza či rozbor postupů ve vzdělávání a školení zaměstnanců nám umožňuje efektivněji aplikovat a různě kombinovat prvky, které se v systému vzdělávání používají. Několikrát zde byla zmíněna oblast ekonomická, která je především považována za určující a podle ní si společnosti a firmy vytyčují kvantum vzdělávání, jeho četnost a další nezbytné okolnosti, které souvisí s touto sférou.

Proces vyhodnocování vzdělávání definoval Hamblin (1974) jako *„každý pokus získat informace (zpětnou vazbu) o účincích určitého vzdělávacího programu a ocenit hodnotu tohoto vzdělávání ve světle této informace“*. (Armstrong, 2007, s. 508) Obecně je tedy smyslem vyhodnocování zejména přínos pro firmu, tzn. návratnost investic, které byly vynaloženy na vzdělávací činnost. Jedná se o komplexní proces a jako každá lidská činnost přináší i vyhodnocování svá pozitiva a negativa. Nevýhodou je především:

- náročné získávání potřebných informací, přičemž výsledky jsou obvykle subjektivně posuzovány,
- věnování mnoho času, úsilí, vynaložení dostatečných finančních prostředků, úzkou spoluúčasť lektorů, účastníků vzdělávání i managementu podniku.

Mezi výhody lze řadit následující skutečnosti:

- umožňuje manažerům soustředit pozornost na lidské zdroje,
- přispívá k efektivitě podnikání,
- zvyšuje zaměření na požadované cíle ve vzdělávání a dosažení cílů týmu i jednotlivce.

(Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 110)

Tradiční přístupy kladou vyhodnocování vzdělávání na úplný závěr vzdělávacího procesu. Nevýhodou tohoto přístupu může být fakt, že pokud bude probíhat vyhodnocování až na konci celého procesu, neodhalíme včas nedostatky, které se mohou během školení vyskytnout nebo se může stát, že tuto část cyklu opomeneme zcela. Vyhodnocování musí probíhat již během vzdělávacích aktivit.

## Kritéria vyhodnocování

Správné posouzení efektů vzdělávání v procesu vyhodnocování je velkou měrou ovlivňováno zvolenými kritérii. Pro zvýšení objektivitu a přesnosti procesu je vhodné zvolit vyšší počet kritérií. Obecně je možno tato kritéria rozdělit do dvou základních skupin:

- **vnitřní kritéria** souvisejí s obsahem vzdělávacího programu (reakce účastníků),
- **vnější kritéria** se vztahují ke konečnému cíli celého vzdělávacího procesu (hodnota výkonu, změna v objemu prodeje). (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 119)

## Úrovně vyhodnocování

Kirkpatrick (1994) doporučuje čtyři úrovně vyhodnocování vzdělávání:

### Úroveň 1. REAKCE

Tato úroveň zkoumá, jak účastníci na vzdělávání reagují. V tomto smyslu se tedy zjišťuje spokojenost zákazníka. Kirkpatrick navrhuje následující kroky pro hodnocení reakcí:

- určit, co chceme zjistit,
- vytvořit formulář, který bude kvantifikovat reakce,
- podněcovat účastníky, aby zaznamenali své připomínky a návrhy,
- zajistit získání poctivých, upřímných odpovědí od všech účastníků,
- vytvořit přijatelné standardy,
- posuzovat reakce účastníků podle těchto standardů,
- informovat o reakcích účastníků. (Armstrong, 2007, s. 508)

### Úroveň 2. HODNOCENÍ POZNATKŮ

Na této úrovni se získávají informace o tom, do jaké míry byly splněny stanovené cíle vzdělávání. Je nutné zjistit, kolik znalostí si absolventi osvojili, jaké dovednosti získali nebo zlepšili a do jaké míry se změnila jejich postoje v žádoucím směru. (Armstrong, 2007, s. 508)

### **Úroveň 3. HODNOCENÍ CHOVÁNÍ**

Úroveň hodnocení chování stanovuje, do jaké míry se po návratu účastníků na pracoviště změnilo jejich chování. Je třeba odpovědně určit, nakolik vzdělávání uplatňují získané znalosti, dovednosti a postoje v praxi, tj. při výkonu práce. V ideálním případě by toto hodnocení mělo proběhnout před vzděláváním i po něm. (Armstrong, 2007, s. 508) Důvodů, proč někdy nedojde k přenosu osvojených poznatků do pracovní činnosti, je celá řada. Mezi nejpalčivější problémy se řadí ty, že absolventům schází potřebné dovednosti a návyky nebo si nové postupy netroufají používat před svými kolegy, kteří se školení neúčastnili. (Kolman, 2005, s. 30)

### **Úroveň 4. HODNOCENÍ VÝSLEDKŮ**

Poslední úroveň hodnocení nám poskytuje základnu pro posouzení prospěšnosti vzdělávání z hlediska jeho nákladů. Cílem je určit jak významně přispěly vzdělávací programy ke zvýšení výkonu organizace oproti jeho předchozí úrovni. (Armstrong, 2007, s. 509)

## **1.5 Přínosy vzdělávání**

Při posuzování přínosů a výhod podnikového vzdělávání hraje důležitou roli i fakt, kolik finančních prostředků organizace musí vynaložit na vzdělávání svých pracovníků. V současnosti, kdy se většina firem potýká s úbytkem zákazníků, vyvstává tento problém ještě markantněji na povrch. Převážná většina managementu se snaží zredukovat náklady na vzdělání na minimum a investovat ušetřené peníze do jiných, neodkladných činností podniku. V rámci krátkodobých cílů je tato teorie opodstatněna, ale v rozsahu dlouhodobějšího strategického rozvoje firmy se tato cesta jeví jako kontraproduktivní. Zcela legitimní je omezení neefektivních vzdělávacích akcí, které nevedou ke smysluplnému cíli a zaměnit je za kvalitní vzdělávací procesy, které budou přínosem jak pro samotného zaměstnance, tak i pro podnik. Podnik si musí být vědomý, že prostředky vložené do kvalitního vzdělání zaměstnanců jsou pro něho skutečnou investicí do budoucna a nejenom nákladovou položkou. Měřítkem efektivnosti vzdělání a rozvoje zaměstnanců nejsou jen vynaložené náklady zaměstnavatele,



ale i ostatní hodnoty, které nejsou na první pohled vidět, ale projeví se v horizontu určité časové posloupnosti. Mezi takové klady dozajista patří:

- lepší využití potenciálu zaměstnanců,
- lepší využití zařízení a systémů,
- zvýšení výkonu,
- snížení fluktuace,
- zvýšení spokojenosti zákazníků.

(Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 150 - 151)

Všechny výše zmíněné položky zaručují společnosti do budoucna snížení nákladů a zároveň zvýšení kvality, výkonnosti a s tím spojené větší příjmy do podnikového rozpočtu.

## 2. Charakteristika společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.

### 2.1 Popis společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. a historie letiště

#### Brno - Tuřany

##### Základní údaje o společnosti

**Obchodní firma:** LETIŠTĚ BRNO a.s.

**Sídlo:** Brno, Letiště Brno - Tuřany, PSČ 627 00

**Identifikační číslo:** 262 37 920

**Právní forma:** Akciová společnost

**Základní kapitál:** 1.000.000 Kč

**Logo společnosti:**

*Obrázek č. 1*



(Vnitřní materiály společnosti)

#### **Statutární orgán - představenstvo**

**předseda představenstva:** Jiří Filip

**místopředseda představenstva:** Rudolf Šnajder

**členka představenstva:** Mgr. Hana Gazdová

#### **Dozorčí rada**

**předseda dozorčí rady:** Mgr. Jakub Šnajder

**členka dozorčí rady:** Ludmila Filipová

**člen dozorčí rady:** Ing. Karel Večeřa

([www.justice.cz](http://www.justice.cz))

## Historie společnosti

Roku 1946 bylo přijato rozhodnutí o stavbě nového letiště v Brně, v lokalitě Tuřany. Brno pro svoji výhodnou polohu mělo plnit významnou úlohu ve všech leteckých spojích a současně také jako záložní letiště pro Prahu a Bratislavu. Výstavba nového letiště, která byla financována Hlavní správou civilního letectví, začala až po roce 1950. V roce 1967 byla vybudována nová odbavovací hala a v roce 1972 začaly práce na rozšíření stávajícího letiště. Od 1.1. 1982 bylo letiště předáno do správy ministerstva obrany. V tomto období probíhal civilní letecký provoz pouze v době konání veletrhů. V roce 1986 byla dokončena přístavba odbavovací haly a souvisejících objektů. Na základě zvyšujícího se zájmu o letiště Brno - Tuřany pro mezinárodní lety, byl v roce 1989 udělen letišti statut veřejného mezinárodního civilního letiště.

Od 1.1. 1991 do 30.6. 2002 zajišťovala provoz a rozvoj letiště Česká správa letišť (ČSL), která vznikla původně jako státní příspěvková organizace, v roce 1995 byla přetransformována na státní podnik. V letech 1992 až 2001 vložila ČSL, s.p. do oprav a údržby letištního areálu více než 160 mil. Kč. V oblasti investic bylo za toto období do rozvoje letiště vynaloženo zhruba 100 mil. Kč.

Zakladatel ČSL, s.p., Ministerstvo dopravy a spojů v roce 2001 rozhodl o realizaci pilotního projektu - provozování regionálního letiště Brno - Tuřany na bázi partnerství veřejného a soukromého sektoru. V souladu s jednotlivými kroky tohoto projektu zahájila 1.7. 2002 provozování letiště společnost LETIŠTĚ BRNO a.s., mezi jejíž základní povinnosti patří dlouhodobé zajištění provozu letiště a služeb souvisejících s leteckou dopravou, zajištění údržby a rozvoje letiště v souladu s potřebami letecké dopravy. ([www.airport-brno.cz](http://www.airport-brno.cz))

**Obrázek č. 2** Nová odletová odbavovací budova terminálu postavená roku 2005 – 2006



([www.airport-brno.cz](http://www.airport-brno.cz))

## **Předmět podnikání**

Do předmětu podnikání společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. patří následující skutečnosti:

- správa vlastního majetku,
- provozování veřejného mezinárodního letiště Brno - Tuřany,
- poskytování služeb při odbavovacím procesu na veřejném mezinárodním letišti Brno - Tuřany,
- provozování dráhy - vlečky Letiště Brno - Tuřany,
- poskytování služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor,
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- silniční motorová doprava - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidly o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, - vnitrostátní příležitostná osobní.

([www.justice.cz](http://www.justice.cz))

## Personální struktura

Ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. je v současnosti v pracovním poměru **140 zaměstnanců**. Jednotlivé úseky jsou obsazeny následovně, viz tabulka č. 1.

*Tabulka č. 1* Personální struktura společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.

Úseky společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.	Počet zaměstnanců	Poznámky
<i>Úsek ředitele</i>	7	
<i>Ekonomický úsek</i>	6	
<i>Právnícký úsek</i>	2	
<i>Převážný provoz, tzv. handling</i>	20	
<i>Technický provoz</i>	52	
<i>Bezpečnostní úsek</i> ➤ <i>ostraha letiště a bezpečnostní kontroly</i> ➤ <i>hasičský záchranný sbor</i>	53	3 vedoucí 1 asistentka vedoucího 28 ostraha a bezpečnostní kontrola 21 hasiči
<b>Celkem</b>	<b>140</b>	<b>53</b>

(Vnitřní materiály společnosti)

Společnost LETIŠTĚ BRNO a.s. je nájemcem, letiště je ve vlastnictví Jihomoravského kraje. Tento smluvní vztah je upravený nájemní smlouvou, která vstoupila v platnost v roce 2002 a jejíž délka je stanovena na dobu 50-ti let.

Stěžejní plány jsou ve společnosti zpracovávány na pět let dopředu a týkají se především objemů investic, oprav a údržby. Bezpochybně **největší investicí z poslední doby je výstavba nové odbavovací budovy terminálu - odlet, která byla uvedena do provozu v roce 2006 a celková rekonstrukce odbavovací budovy terminálu - přílet z let 2008 - 2009**. V současné době finišují přípravy na realizaci

plánů **zabezpečení letiště**, se kterým souvisí řada dílčích projektů. V horizontu několika málo let je v plánu a koncepci společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s., respektive Jihomoravského kraje i **výstavba nové logistické zóny** na letišti Brno - Tuřany.

Tento rozvoj je nejen důležitý a nevyhnutelný pro letiště jako takové, ale především pro cestující a ostatní zákazníky. Jak již z výše zmíněného vyplývá, firma se zabývá poskytováním služeb, tudíž modernizace a přizpůsobování se trhu jsou bezesporu důležitými aspekty, které jsou vyžadovány a které mají zajistit co možná nejlepší fungování v tržních podmínkách.

## **2.2 Definice a pracovní náplň pozice Bezpečnostní pracovník**

Pracovní zařazení Bezpečnostní pracovník, ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s., spadá pod Bezpečnostní úsek – útvar Ostraha letiště a Bezpečnostních kontrol. Tato pozice zahrnuje, dle názvu, tedy kumulovanou funkci ostraha letiště a bezpečnostních kontrol.

**Bezpečnostní úsek – útvar Ostraha letiště a Bezpečnostní kontroly (OL-BEK) zajišťuje v souladu s vymezením dle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví, v platném znění, pořádek a bezpečnost na letišti a úkony v rámci ochrany před protiprávními činy ohrožujícími bezpečnost civilního letectví, zahrnující zejména střežení a kontrolu letiště a bezpečnostní kontroly.** (Zákon č. 49/1997 Sb.)

Kromě všeobecných práv, povinností a odpovědností zaměstnance stanovených v pracovní smlouvě, zákoníku práce, organizačním řádu a vnitřních normách a směrnicích LETIŠTĚ BRNO a.s., je každý Bezpečnostní pracovník:

- povinný dbát na zvyšování své akceschopnosti, pohotovosti a odborné připravenosti,
- plní další úkoly v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele.

Bezpečnostní pracovník zajišťuje následující činnosti tak, aby byly v souladu s platnými postupy a pravidly úseku:

- bezpečnostní kontrolu při vstupu do SRA,

- operátora RTG, WTMD, HHMD,
- kontrolu palubních vstupenek, dohled nad toky cestujících,
- výdej, evidenci a kontrolu IDC, VP, PP a klíčů,
- kontrolu příchodů a odchodů osob, příjezdů a odjezdů vozidel,
- kontrolu osob, jejich zavazadel, vozidel a nákladu na vstupech a vjezdech do letiště nebo na kontrolních bodech,
- střežení a kontroly terminálu, areálu a okolí letiště, střežení objektů a zařízení letiště s případným provedením zákroku dle příslušného zákona,
- v neveřejných prostorách zjišťuje oprávnění zdržování se v těchto prostorách a obnovu veřejného pořádku v areálu letiště, včetně zabezpečení dopravního režimu,
- informační činnost pro cestující, posádky letadel, návštěvníky letiště a ostatní pracovníky letiště,
- průběžné a pravidelné sebevzdělávání a seznamování se s pracovními postupy, provozními pokyny a dalšími vnitřními normami a směrnicemi LETIŠTĚ BRNO a.s. a se závaznými právními předpisy souvisejícími se svěřenou funkcí,
- veškeré další činnosti a úkoly dle pokynů nadřízeného zaměstnance směřující k řádnému zabezpečení činnosti úseku.

Plní doplňkové činnosti:

- provádí ošetření a údržbu osobní výstroje a OOPP,
- ošetření a údržbu svěřeného služebního vozidla a techniky,
- vykonává práce v případě MU (mimořádné události) nebo jejího nácviku na pokyn Velitele zásahu.

Zaměstnanec je povinen plnit další úkoly související se sjednaným druhem práce dle pracovní smlouvy nebo uložené mu jeho přímým nadřízeným ve vazbě na naléhavé provozní potřeby.

Bezpečnostní pracovník je podřízen V/OL-BEK (v případě jeho nepřítomnosti ZV/OL-BEK) a VS/OL-BEK. Při výkonu práce účinně a aktivně spolupracuje s ostatními zaměstnanci a řídí se pokyny Provozního dispečera.

Co se týče případného kariérního postupu Bezpečnostního pracovníka a možnosti získání dalších specializovaných pozic, jsou tyto možnosti popsány v organizační struktuře Bezpečnostního úseku, respektive útvaru OL-BEK, viz podkapitola 2.4.

## **2.3 Podmínky přijetí do pracovního poměru a kritéria pro výběr uchazečů na pozici Bezpečnostní pracovník**

Potencionální zaměstnanec, který chce pracovat, respektive se rozhodne ucházet o pracovní pozici Bezpečnostní pracovník, musí zvolit následující postup a splnit požadavky, které jsou klíčové k tomu, aby se jeho předsevzetí stalo skutečností.

Nejprve je důležité adresovat na Bezpečnostní úsek společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. strukturovaný životopis s žádostí, že se uchází o místo Bezpečnostního pracovníka. Po vyřízení těchto potřebných formalit, pokud splňuje všechny požadavky vytýčené společností, je pozván k výběrovému řízení, které je konáno za přítomnosti Vedoucího Ostravy letiště a Bezpečnostních kontrol, respektive i za přítomnosti Vedoucího Bezpečnostního úseku. Po předložení a kontrole všech nezbytných dokladů, je se zájemcem absolvován pohovor, který má za úkol dospět k výsledku, zda je zájem uchazeče o pracovní místo opravdový, musí mu poskytnout veškeré informace o pracovním zařazení a další pro něj důležité a objektivní okolnosti vedoucí k jeho plné informovanosti. Toto sezení probíhá zpravidla třicet až čtyřicet minut a závěrečné resumé je adeptovi sděleno v horizontu několika dnů prostřednictvím pošty nebo telefonicky.

Kvalifikačními požadavky, schopnostmi a dovednostmi při výběrovém řízení, které musí uchazeč splnit a doložit, jsou především ty na vzdělání. Jedná se o úroveň dosahující střední vzdělání s maturitou nebo střední odborné vzdělání. Mezi další se řadí znalost anglického jazyka - středně pokročilá úroveň a vítána je i znalost dalšího světového jazyka (němčina, ruština). Dotyčný člověk musí umět zacházet i s počítačem. Požadována je schopnost pracovat se systémy Microsoft Office (Word, Excel, Outlook), internetem, intranetem. Předností, která může být nápomocna při úspěšném ucházení se o post Bezpečnostního pracovníka, je také předešlá zkušenost s obsluhou



kamerových a jiných bezpečnostních systémů a zařízení. Dalším důležitým faktorem, který potvrzuje skutečnost získání zaměstnání u firmy, je nejen nutnost vlastnění řidičského oprávnění, ale zároveň být i aktivním řidičem. Za samozřejmost se považuje trestní bezúhonnost. Doklad o výpisu z evidence Rejstříku trestů je předkládán společnosti a uschován v osobní složce každého zaměstnance. Tento výpis nesmí být starší tří měsíců.

Do dalších obecných vlastností, které jsou vyžadovány pro zdárné zvládnání této pozice, patří zejména komunikační schopnosti, vysoké pracovní nasazení, asertivita, zvládnání stresových situací, ochota učit se novému, pečlivost, spolehlivost, flexibilita a kolegiálnost. Poslední jmenovaná vlastnost je zvláště vítána, poněvadž funkce Bezpečnostního pracovníka obnáší práci v kolektivu, kde se jeden na druhého musí vždy a za každých okolností stoprocentně spolehnout, aby nebyla narušena a ohrožena bezpečnost cestujících i dalších návštěvníků a v případě potřeby byla zajištěna bezproblémová spolupráce i mezi ostatními složkami letiště. Do závěrečné kategorie je zahrnuta zdravotní, fyzická a psychická způsobilost. Tyto skutečnosti jsou posléze dále prověřovány a kontrolovány dle vnitřních směrnic a nařízení, které jsou uplatňovány společností LETIŠTĚ BRNO a.s.

Pokud uchazeč splní výše zmíněná kritéria, je přijat do pracovního poměru. Pracovní smlouva a její podmínky jsou předmětem mlčenlivosti obou zúčastněných stran o jejich bližších specifikách. Pro dokreslení situace lze jen zmínit, že se jedná vždy o smlouvu se zkušební dobou, dle platného zákoníku práce a uzavřenou na dobu určitou. Po jejím uplynutí a v případě oboustranné spokojenosti, je po dohodě prodloužena na dobu neurčitou.

## **2.4 Organizační struktura Bezpečnostního úseku – útvaru Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol**

V této kapitole je popsána a definována celková organizační struktura útvaru Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol a jednotlivé pracovní pozice, které se zde vyskytují a jaké povinnosti a kompetence s sebou nesou. Dále jsou uvedeny jednotlivé specializované pozice, kterých lze na útvaru OL-BEK dosáhnout po splnění důležitých

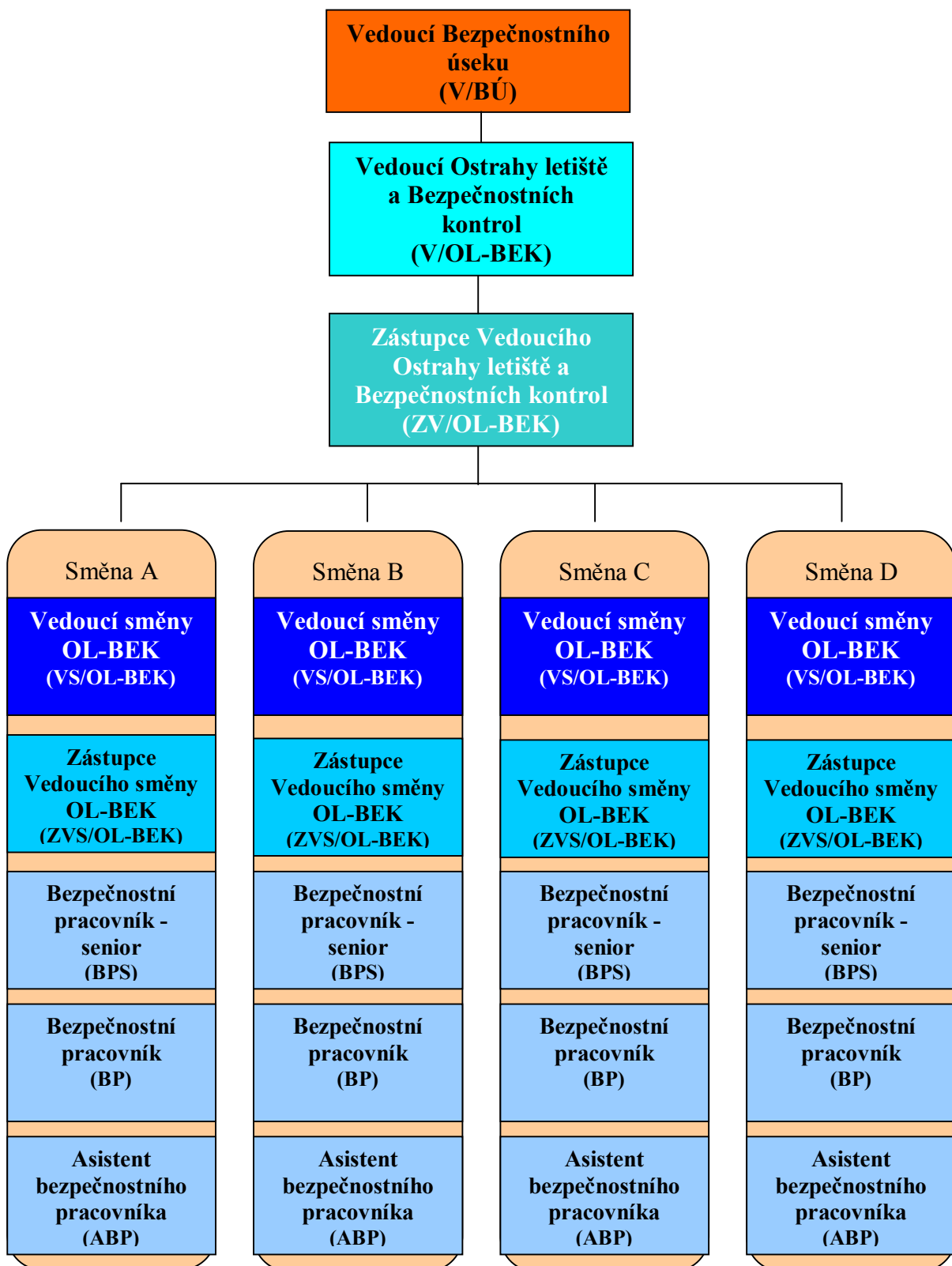
kritérií. Pracovní struktura je v platnosti poměrně krátkou dobu, jelikož na útvaru proběhla určitá „revize“, ze které vyšla Vnitřní norma s popisem pracovních míst. BÚ/OL-BEK zahrnuje pracovní pozice:

- Vedoucí Bezpečnostního úseku (V/BÚ).
- Vedoucí Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol (V/OL-BEK).
- Zástupce Vedoucího Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol (ZV/OL-BEK).
- Vedoucí směny Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol (VS/OL-BEK).
- Zástupce Vedoucího směny Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol (ZVS/OL-BEK).
- Bezpečnostní pracovník – senior (BPS).
- Bezpečnostní pracovník (BP).
- Asistent bezpečnostního pracovníka (ABP).

Pro názornost dané situace je organizační struktura zachycena v grafickém zpracování na schématu, obrázek č. 3. Jedná se o rozdělení na čtyři směny, což koresponduje se současným stavem a pracovní hierarchií.

**Obrázek č. 3 Schéma Bezpečnostního úseku / OL - BEK**

(Vnitřní materiály společnosti)



Pro lepší představivost, co jednotlivé posty na BÚ/OL-BEK představují, respektive, co obnáší to, aby jich mohl pracovník během určitého časového horizontu dosáhnout, je nezbytné je popsat podrobněji.

### **Bezpečnostní pracovník – senior**

Vezměme do úvahy, že se tedy z uchazeče, hlásícího se o místo Bezpečnostního pracovníka, stane úspěšný adept na tuto pozici a nastoupí do pracovního poměru ve firmě LETIŠTĚ BRNO a.s. Po šestiměsíční praxi na úseku se díky úspěšně zvládnutým rozdílovým zkouškám, za přítomnosti přezkušujícího V/OL-BEK, může postoupit o kategorii výše, a tudíž z Bezpečnostního pracovníka se stane Bezpečnostní pracovník – senior. Případně se na tuto funkci mohou propracovat i ostatní zaměstnanci útvaru, kteří splňují, kromě výše uvedeného, kvalifikační požadavky, týkající se vzdělání - střední s maturitou nebo střední odborné (s praxí min. jeden rok na úseku). Co se týče pracovní náplně, je oproti dosavadnímu postu, který je definován v oddíle 2.2, navíc rozšířena o následující práva a povinnosti:

- výcvik a proškolení zaměstnanců a brigádníků,
- vedoucího odbavení BEK,
- vyhotovování služebních záznamů, protokolů,
- zjišťování totožnosti osob ve spolupráci s PČR, které narušují nebo ohrožují bezpečnost leteckého provozu, veřejný pořádek nebo bezpečnost života i zdraví, jakož i majetek v neveřejném prostoru letiště,
- dechové zkoušky na pokyn pověřených zaměstnanců.

### **Zástupce Vedoucího směny Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol**

Dalším kariéřním postupem na úseku je možnost zastávat funkci Zástupce Vedoucího směny Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol a jak již ze samotného názvu vyplývá, zastupuje Vedoucího směny v jeho nepřítomnosti. Kritériem, které je důležité pro její výkon, je praxe jeden rok v oboru nebo půl roku na úseku. Taktéž se na tuto funkci může propracovat i zaměstnanec útvaru, který kromě délky působení v oboru, respektive na úseku, splňuje i nezbytné kvalifikační požadavky - střední vzdělání s maturitou nebo střední odborné vzdělání (s praxí min. dva roky na úseku).

Vlastnosti požadované vedením úseku a nezbytné pro úspěšné zvládnutí jsou taktéž základní manažerské schopnosti (řízení a vedení lidí). Vymezení kompetencí a povinností ZVS/OL-BEK, nad rámec Bezpečnostního pracovníka – seniora, je následující:

- základní plánování, řízení a kontrola chodu směny,
- hodnocení zaměstnanců OL-BEK,
- příprava docházky a plánování směn zaměstnanců OL-BEK.

### **Vedoucí směny Ostravy letiště a Bezpečnostních kontrol**

Následující pozicí, která je v hierarchii útvaru nadřazena funkci ZVS/OL-BEK, je pracovní místo Vedoucího směny Ostravy letiště a Bezpečnostních kontrol. K úspěšnému pověření je nutná opět praxe jeden rok v oboru, případně půl roku na úseku a potřebné vzdělání je vysokoškolské, případně střední s maturitou (s praxí na úseku min. dva roky) nebo střední odborné (s praxí na úseku min. čtyři roky) a mimo výčtu dříve uvedeného, ještě pracovník musí splňovat rozšířené manažerské schopnosti (organizace času, řízení a vedení lidí). Kromě všeobecných práv, povinností a odpovědností zaměstnance stanovených v pracovní smlouvě, zákoníku práce, organizačním řádu a vnitřních normách a směrnicích LETIŠTĚ BRNO a.s.:

- je zodpovědný za zajištění efektivního a řádného chodu celé směny OL-BEK, je zodpovědný za provedení výcviku zaměstnanců OL-BEK,
- je zodpovědný za přípravu a předání směny, za přípravu a vyhotovení zápisů ze směny a za dodržování vnitřních norem zaměstnavatele,
- účastní se všech pravidelných i nepravidelných provozních setkání,
- připravuje a zodpovídá za podklady pro hodnocení zaměstnanců OL-BEK a spolupodílí se na celkovém hodnocení za předchozí měsíc,
- předkládá V/OL-BEK návrhy na případné zefektivnění činnosti směny, s důrazem na zajištění bezpečnosti a pořádku na letišti.

### **Zástupce Vedoucího Ostravy letiště a Bezpečnostních kontrol**

Současný trend je vedením úseku nastaven tak, že se jedná o určeného pracovníka z řad VS/OL-BEK, který ke své funkci zastává navíc i tento post. Důležitá je

zde ovšem praxe dva roky v oboru a kvalifikační požadavky jsou deklarovány tak, že se musí jednat o člověka vysokoškolsky vzdělaného, příp. s dosaženým středním vzděláním s maturitou (s praxí na úseku min. tři roky) nebo vzdělání střední odborné (s praxí na úseku min. pět let). Do jeho činností spadá kromě práv a povinností VS/OL-BEK ještě:

- plánování služeb zaměstnanců OL-BEK, provádí kontrolní činnost na směnách OL-BEK,
- znalost mezinárodní a vnitrostátní legislativy týkající se civilního letectví,
- znalost předpisů v oblasti ochrany utajovaných informací, předpisů upravující ochranu osobních údajů a splnění podmínek pro přístup k utajované informaci stupně utajení Vyhrazené.

## **Vedoucí Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol**

Vedoucí Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol je na vrcholu hierarchie útvaru. Dle nastavených podmínek, Vnitřní normou, jsou kvalifikační požadavky na tuto pracovní pozici následující. Dotyčná osoba musí mít vysokoškolské vzdělání, příp. střední s maturitou (s praxí na úseku min. čtyři roky). Požadovaná praxe je tři roky v oboru. Mimo kritéria, která byla zmíněna u ostatních podřízených pracovních pozic, je nutné splňovat i následující znalosti a dovednosti:

- evidence a zajišťování školení, evidence dovolených,
- zajišťování materiálových zásob, výstroje a OOPP,
- administrativní práce související s personalistikou a s technickým vybavením,
- kontrolní činnost vnitřního systému řízení kvality dle NPŘK „Pověřený auditor“ na základě povolení Ministerstva dopravy ČR,
- provádění bezpečnostních školení dle NPBV „Školitel“ na základě osvědčení vydaného Ministerstvem dopravy ČR.

V konečné chronologii celkové organizační struktury Bezpečnostního úseku, vztahující se k OL-BEK, chybí již jen dvě pracovní pozice. Jedná se o **Asistenta bezpečnostního pracovníka** a **Vedoucího Bezpečnostního úseku**. První zmíněnou funkci nehodlám dopodrobna rozebírat, neboť se jedná o pracovní pozici, která je podnikem využívána jen v sezónní době. Jedná se de facto o brigádníky (většinou

studenty), kteří jsou nápomocni pracovníkům OL-BEK v letních měsících, kdy graduje odbavení cestujících na maximum a vytiženost stálých pracovníků dosahuje vrcholu. Druhou funkci (V/BÚ) taktéž popisovat více nemíním. Není to předmětem práce a navíc je to zcela v kompetenci a intencích vrcholového managementu, který si na tento strategický manažerský post vybírá kandidáty sám.

Jak jsem v úvodu této části naznačil, následuje popis specializovaných pracovních míst, které se v útvaru vyskytují. Tyto pracovní pozice zastávají z drtivé většiny Vedoucí směny a Zástupci Vedoucích směn, protože součástí nové vize vedení podniku byl požadavek, aby funkce byly přidruženy právě k těmto zaměstnancům, kteří jsou v pozici středního managementu společnosti. Kvalifikační kritéria se tudíž shodují s požadavky, které jsou nastaveny pro pracovní pozici, kterou dotyčná osoba na útvaru zastává. Jedná se o tyto specializované pozice:

- Školitel.
- Pověřený auditor.
- Technik bezpečnostních zařízení.
- Vedoucí psovod.
- Psovod.
- Bezpečnostní pracovník – Hasič.

Na tomto místě nebude charakterizován obsah každého postu, to též není předmětem bakalářské práce, ale jednu pozici detailně definuji. Jedná se o specializovanou pracovní pozici Školitel, která přímo spadá do vzdělávacího procesu ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.

## **Školitel**

Praxe je pro tuto činnost vyžadována v délce tří roků v oboru bezpečnosti civilního letectví. Již dříve byla kumulovaná funkce školitele ve společnosti přidělena jednomu bezpečnostnímu pracovníkovi. Nově se na pozici zacvičují a proškolují i dva ze Zástupců Vedoucích směn, z důvodu nadměrného vytižení zmíněného bezpečnostního pracovníka, lepšího časového pokrytí prováděných školení a možnosti zastupitelnosti. Kromě těchto tří osob mají z titulu své funkce a samozřejmě po složení

patříčných zkoušek, oprávnění provádět činnost i Vedoucí Bezpečnostního úseku a Vedoucí Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol. Požadavky a pracovní náplň jsou vymezeny následovně:

- provádí úvodní bezpečnostních školení dle NPBV na základě osvědčení vydaného Ministerstvem dopravy ČR,
- provádí administrativní činnosti související se školící činností,
- provádí průběžné a pravidelné sebevzdělávání a seznamování se s pracovními postupy, provozními pokyny a dalšími vnitřními normami a směrnicemi LETIŠTĚ BRNO a.s. a se závaznými právními předpisy souvisejícími se svěřenou funkcí,
- nutnost orientace v pozemní bezpečnosti a bezpečnosti během letu, v problematice terorismu a dalších opatření, vztahujících se k bezpečnosti, u nichž je předpoklad, že zvýší vědomí o protiprávních činech v civilním letectví,
- znalost mezinárodní a vnitrostátní legislativy týkající se civilního letectví, předpisů v oblasti ochrany utajovaných informací a předpisů upravujících ochranu osobních údajů.

Pro všechna specializovaná pracovní místa, která byla uvedena platí, že o udělení výjimky ze stanovených kvalifikačních požadavků a předpokladů rozhoduje Vedoucí Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol, případně Velitel Hasičského záchranného sboru - u specializované pozice Bezpečnostní pracovník – Hasič, po projednání s Vedoucím Bezpečnostního úseku. Nezbytností je i fakt zaručující dobrou zdravotní, psychickou a fyzickou způsobilost odpovídající danému specifickému druhu práce.

Jak již bylo popsáno na začátku této podkapitoly, v přehledu byla vyjmenována celá škála pracovních pozic a doplňkových specializovaných pozic, které se na útvaru OL-BEK vyskytují. Závisí jen a jen na každém jednotlivém pracovníkovi s jakým nasazením, pečlivostí, poctivostí se zhostí plnění pracovních povinností a využije všechny nabízené možnosti k sebevzdělávání a k zdokonalování vlastní pracovní morálky, bez které se zaručeně neobejde při pomyšlení na kariérní růst.



### 3. Analýza současného stavu

#### 3.1 Analýza platné legislativy civilního letectví v podmínkách ČR a EU

Bezpečnost civilního letectví a podmínky pro vzdělávání bezpečnostních pracovníků vychází z platné legislativy České republiky a Evropské unie. Všechny mezinárodní úmluvy, zákony, nařízení a vyhlášky, které se vztahují k danému tématu, musí být ve vzájemné shodě a nesmí si tudíž odporovat.

Prvotním aktem, k přijímání standardů v oblasti bezpečnosti civilního letectví v celosvětovém měřítku, se stala Úmluva o mezinárodním civilním letectví, podepsaná v Chicagu – USA, dne 7. prosince 1944 (tzv. „Chicagská úmluva“). Tato úmluva je v České republice platná od 4. dubna 1947 (tehdejší Československo) a byla vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 147/1947 Sb.

K výše zmíněné úmluvě se váže vznik Mezinárodní organizace pro civilní letectví - ICAO (Internacional civil aviation organization). Prostřednictvím této organizace byly vydány doplňky k Chicagské úmluvě, tzv. **Annexy** (Annex 1 - Annex 18). Tyto určují standardy mezinárodního civilního leteckého provozu. Po svém schválení v ICAO jsou pro členské státy jen doporučením jako minimální právní požadavky, které jsou následně přebírány jednotlivými státy jako zákonné normy, tzv. Letecký zákon. V zákonodárství České republiky tyto Annexy představují **letecké předpisy řady L (L 1 – L 18). Nejdůležitějším předpisem, který se týká bezprostředně problematiky bezpečnosti, je L 17 - Ochrana mezinárodního civilního letectví před protiprávními činy.** Při zapracovávání do národních legislativ jednotlivých států se doporučuje, aby tyto letecké předpisy v rámci národních zákonů byly ještě přísnější, než minimální organizační a technické požadavky v provozu civilního letectví. Veškerá snaha, aplikovat předpisy ICAO do civilního letectví, je zaměřena k vyšší bezpečnosti letecké dopravy.

Základním normativním aktem, který upravuje otázky civilního letectví je **zákon č. 49/1997 Sb.**, který spolu s jeho prováděcími předpisy aplikuje na naše

podmínky standardy a doporučení ICAO. Vytváří základní úpravu ochrany civilního letectví před protiprávními činy a dále pak upravuje podmínky provozování letišť, leteckých staveb, leteckých činností a podmínky výkonu státní správy včetně sankcí za porušení zákona. Další důležitou normou je **vyhláška č. 410/2006 Sb.** o ochraně civilního letectví před protiprávními činy.

Pro potřeby civilního letectví v České republice, vydává Ministerstvo dopravy **Národní bezpečnostní program ochrany civilního letectví České republiky před protiprávními činy (NBP)**, který je nedílnou součástí leteckého předpisu L 17, tzn. Dodatkem A. Cílem NBP je *„zabránit jednáním, která mohou mít nepříznivé důsledky pro bezpečnost civilní letecké dopravy, především bezpečnosti cestujících, leteckého personálu a ostatní veřejnosti, stanovením nezbytných bezpečnostních opatření, určením odpovědnosti za jejich zajišťování a stanovením postupů při jejich provádění“*. (L 17, Dodatek A, s. 7)

Na NBP navazuje **Národní program bezpečnostního výcviku v civilním letectví České republiky (NPBV)**, který je taktéž součástí L 17 pod označením Dodatek B. Tento předpis slouží k *„zajištění vhodného způsobu přijímání a školení pracovníků všech právnických i fyzických osob pracujících v civilním letectví, jakož i působících ve prospěch civilního letectví tak, aby byli schopni efektivně provádět a plnit preventivní bezpečnostní opatření jak jsou stanovena v Národním bezpečnostním programu ochrany civilního letectví České republiky před protiprávními činy a zároveň byli schopni rychle a přiměřeně reagovat na případné protiprávní činy“*. (L 17, Dodatek B, s. 3)

Ve výčtu národních bezpečnostních programů nesmí samozřejmě chybět ani **Národní program řízení kvality bezpečnostních opatření k ochraně civilního letectví České republiky před protiprávními činy (NPŘK)**, který je Dodatkem C leteckého předpisu L 17. Cílem NPŘK je *„především zajistit účinnou a efektivní kontrolu zavádění bezpečnostních opatření leteckými dopravci a ostatními provozovateli leteckých činností, provozovateli letišť, poskytovateli letových provozních služeb včetně letištních, poskytovateli odbavovacích služeb na letišti, schválenými agenty a ostatními právníckými nebo fyzickými osobami zúčastněnými na civilním letectví“*. (L 17, Dodatek C, s. 2)

V rámci Evropské unie se jako nejdůležitější v oblasti bezpečnosti jeví **NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU a RADY (ES) č. 2320/2002, ze dne 16. prosince 2002**, kterým se stanoví společná pravidla v oblasti bezpečnosti civilního letectví. Důvodem přijetí tohoto předpisu se staly teroristické události ze dne 11. září 2001 v USA. (Nařízení Evropského parlamentu a Rady ES, č. 2320/2002, s. 1) Hlavním cílem tohoto nařízení je *„stanovit a provádět vhodná opatření Společenství k ochraně civilního letectví před protiprávními činy. Dalším cílem je poskytnout základnu pro společný výklad souvisejících ustanovení Chicagské úmluvy. Společné základní normy pro opatření a pro bezpečnost letectví jsou založeny na stávajících doporučeních dokumentu 30, Evropské konference civilního letectví“*. (Nařízení Evropského parlamentu a Rady ES, č. 2320/2002, s. 3)

Výše zmíněné Nařízení č. 2320/2002 je stále v platnosti, avšak v budoucnu bude nahrazeno dalším velmi důležitým výnosem Evropské unie a to, **NAŘÍZENÍM EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 300/2008, ze dne 11. března 2008**. Cílem a smyslem tohoto nařízení *„je zjednodušit, harmonizovat a vyjasnit stávající pravidla a zvýšit úroveň ochrany. Vzhledem k potřebě větší pružnosti při přijímání bezpečnostních opatření a postupů s cílem zohlednit měnící se posouzení rizik a umožnit zavádění nových technologií by mělo toto nařízení stanovit základní zásady toho, co je třeba učinit k ochraně civilního letectví před protiprávními činy, aniž by zacházelo do technických a procedurálních podrobností týkajících se způsobu provádění těchto opatření“*. (Nařízení Evropského parlamentu a Rady ES, č. 300/2008, s. 1)

### **3.2 Popis systému vzdělávání**

Oblast vzdělávání ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. má za cíl postihnout všechna školení, která jsou potřebná k dosažení a zdokonalení znalostí bezpečnostních pracovníků a pro zdárný a bezchybný chod celé organizace.

Společnost LETIŠTĚ BRNO a.s. je povinna, dle předpisů a nařízení, určit organizační složky, respektive povolání a odborně proškolené osoby, které se budou zabývat a koordinovat veškeré vzdělávání těchto pracovníků a budou, dle svých

kompetencí, odpovídat za realizaci vzdělávacích programů. Výše zmíněné osoby musí absolvovat všechna potřebná školení a vlastnit platná osvědčení, která jsou nezbytná k provádění daných povinností na profesionální úrovni. Co se týče ostatních vzdělávacích programů, které společnost neuskutečňuje vlastními prostředky, je nevyhnutelná spolupráce s akreditovanými organizacemi, případně s fyzickými osobami, které mají příslušná opatření k provádění konkrétních školení.

Koncepce jednotlivých školení, podmínky jejich provádění a ostatní okolnosti vztahující se k této problematice jsou podrobněji vysvětleny v následující subkapitole.

### **3.3 Charakteristika jednotlivých školení**

#### **Bezpečnostní školení a jeho typy**

Školení bezpečnostních pracovníků, respektive všech zaměstnanců, je ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. prováděno **v souladu s Národním programem bezpečnostního výcviku v civilním letectví České republiky, Dodatku B předpisu L 17.** Společnost LETIŠTĚ BRNO a.s., prostřednictvím svých školitelů, provádí školení a výcvik v oblasti bezpečnosti civilního letectví na základě akreditace (osvědčení) Ministerstva dopravy ČR, a to pro následující typy školení: vstupní bezpečnostní školení, základní bezpečnostní školení, integrované bezpečnostní školení, aktualizací bezpečnostní školení.

#### **Vstupní bezpečnostní školení**

Nejpozději do tří dnů od nastoupení do pracovního poměru nebo prvního vstupu na LKTB absolvuje každá osoba pohybující se v neveřejném prostoru LKTB vstupní bezpečnostní školení. Školení provádí kvalifikovaný pracovník BÚ a má platnost tři měsíce. Rozsah školení činí dvě vyučovací hodiny a je ukončeno závěrečným přezkoušením. Po zdárném zakončení školení je proveden záznam o školení a potvrzení o úspěšném složení zkoušky (viz **příloha č. 3 a č. 4**).

Pro každé školení a vstupní bezpečnostní školení samozřejmě nevyjímaje, existuje určitá vzorová osnova, která musí obsahovat všechny důležité body, které musí školící se osoba po absolvování školení bezpodmínečně znát a ovládat. Pro lepší názornost jsou popsány ty nejdůležitější položky, které jsou právě součástí osnovy:

- základní informace o letectví, letištích a letecké dopravě; letečtí dopravci, technické a obchodní odbavení, základní informace o mateřském letišti, její řídicí struktuře, veřejný a neveřejný prostor letiště,
- širší pojem bezpečnosti: bezpečnost práce na letišti, protipožární ochrana, zajištění první pomoci, provozní bezpečnost; užší pojem bezpečnosti jako prevence a ochrana před protiprávními činy,
- pojem protiprávního činu v civilní letecké dopravě, typy teroristických útoků proti civilnímu letectví, odpovědnost za bezpečnost na letišti, Policie ČR, HZS, zajištění lékařské služby první pomoci, bezpečnostní složky provozovatele letiště, orgány Celní správy,
- mimořádné události: provozní, ekologické havárie, zranění a úmrtí osob; incidenty: závažná porušení bezpečnostních předpisů a pravidel, nehody. Systém bezpečnostní kontroly vylučující přepravu zakázaných předmětů,
- dodržování kázně a bezpečnostních předpisů; povinnost podrobovat se kontrolám oprávněných orgánů; telefonní čísla, povinnost a způsob hlášení podezřelých příznaků; poskytování součinnosti a pomoci bezpečnostním orgánům,
- jednotlivé bezpečnostní prostory letiště, další dělení na jednotlivé sektory; typy IDC, jejich nošení, identifikační kódy; vjezdy a oprávnění pro jízdu a parkování; doba platnosti IDC a vjezdových povolení,
- postupy pro neidentifikovaná a nedoprovázená zavazadla; reakce na zjištění nepovolané osoby v neveřejném prostoru; patřičná diskrétnost v odpovídání na otázky z leteckého provozu a v informacích o cestujících. (Vnitřní materiály společnosti)

## Základní bezpečnostní školení

Následně je zajištěn výcvik formou základního bezpečnostního školení pro všechny osoby, které jsou držitelem letištního identifikačního průkazu (viz formulář **příloha č. 5**). Školení provádí kvalifikovaný pracovník BÚ, má platnost dva roky a musí být absolvováno do ukončení platnosti vstupního školení. Rozsah školení činí tři vyučovací hodiny a je ukončeno závěrečným přezkoušením. Po zdárném zakončení školení je opět proveden záznam o školení a potvrzení o úspěšném složení zkoušky (viz **příloha č. 3 a č. 4**). Pro základní bezpečnostní školení jsou stěžejní body ke školení a osnova používaná školiteli následující:

- struktura a periodicita školení, inspekce; základní pojmy – civilní a všeobecné letectví, letecká doprava, letečtí přepravci; pojem bezpečnost v širším a užším smyslu, pojem protiprávní čin v civilní letecké dopravě, mimořádné bezpečnostní situace a další mimořádné události, podezřelé příznaky, incidenty (obecně),
- letiště - definice, typy, rozdělení; veřejný prostor, neveřejný prostor, bezpečnostní vyhrazený prostor a jeho kritická část, perimetr, vstupy a vjezdy, základní rozdělení bezpečnostních prostorů a jejich struktura, oprávnění ke vstupu do jednotlivých prostorů; řízení letiště, jeho organizační struktura; základní struktura bezpečnostní organizace letiště - Letištní výbor pro bezpečnost, bezpečnostní a krizové štáby, ostraha letiště, HZS, Policie ČR, orgány Celní správy,
- základní zákony, normy a předpisy, mající vztah k bezpečnosti civilního letectví a relevantní mezinárodní a národní instituce; právní předpisy ČR mající vliv na oblast ochrany civilního letectví před protiprávními činy; mezinárodní organizace, zejména ES, ICAO a jejich působnost ve vztahu k bezpečnosti civilního letectví; správní úřady a další orgány zúčastněné na ochraně civilního letectví ČR před protiprávními činy: Ministerstvo dopravy, Úřad pro civilní letectví, Policie ČR a Ministerstvo vnitra; NBP ČR Dodatek A k leteckému předpisu L 17, vydaného na základě Přílohy č. 17 (Annex 17) k Úmluvě o mezinárodním civilním letectví,
- protiprávní čin v civilní letecké dopravě - letecký terorismus, jeho charakteristika, typy teroristických útoků proti civilní letecké dopravě; struktura

cestujících v civilní letecké přepravě z hlediska bezpečnosti; bezpečnostní řešení ochrany civilního letectví,

- zbraně, výbušné látky a výbušné systémy, nebezpečné a zakázané předměty a substance v civilní letecké přepravě a jejich charakteristika,
- řešení indikace incidentů, podezřelých příznaků a mimořádných událostí; mimořádné události včetně mimořádných bezpečnostních situací; Letištní pohotovostní plán; ohlašovací povinnost, způsoby spojení; zvláštní situace: opuštěné zavazadlo, telefonická hrozba, nepovolaná osoba v neveřejném prostoru, incident spojený se střelbou, výbuchem či braním rukojmí; osobní ochrana pracovníka a jeho reakce při vzniku mimořádné bezpečnostní situace,
- shrnutí, závěr, dotazy, diskuse. (Vnitřní materiály společnosti)

## **Integrované bezpečnostní školení**

Výše uvedená školení mohou být nahrazena integrovaným bezpečnostním školením. Školení provádí kvalifikovaný pracovník BÚ, má platnost dva roky a musí být uskutečněno nejpozději do tří dnů od nastoupení do pracovního poměru nebo prvního vstupu na LKTb. Rozsah školení činí čtyři vyučovací hodiny a je ukončeno závěrečným přezkoušením. Také u tohoto bezpečnostního školení platí, že po zdárném zakončení školení je proveden záznam o školení a potvrzení o úspěšném složení zkoušky (viz **příloha č. 3 a č. 4**). Osnovy integrovaného školení se skládají z osnov základního školení doplněných o problematiku:

- dodržování kázně a bezpečnostních předpisů, respektování omezení v neveřejných prostorách letiště a bezpečnostních vyhrazených prostorách letiště, dodržování výstrojní kázně u profesí pracujících v uniformách, povinnost podrobovat se kontrolám oprávněných orgánů; telefonní čísla, způsob hlášení; poskytování součinnosti a pomoci bezpečnostním orgánům,
- typy IDC, jejich nošení, identifikační kódy; vjezdy a oprávnění pro jízdu a parkování, doba platnosti IDC a vjezdových povolení,
- bezpečnost civilního letectví jakožto problematika týkající se všech pracovníků letiště bez rozdílu profesí; týmový přístup; nebezpečí vznikající z porušení kázně a řetězení chyb; osobní odpovědnost účastníků školení. (Vnitřní materiály společnosti)

## **Aktualizační bezpečnostní školení**

Tento druh bezpečnostního školení, který je vlastně aktualizačním výcvikem, provádí kvalifikovaný pracovník Bezpečnostního úseku (školitel) a má platnost dva roky. Rozsah školení je minimálně dvě vyučovací hodiny a je ukončeno závěrečným přezkoušením. Pokud účastníci uspějí, opět platí pravidlo, že o školení je proveden záznam o školení a potvrzení o úspěšném složení zkoušky (viz **příloha č. 3 a č. 4**). Aktualizační bezpečnostní školení je určeno všem pracovníkům, kteří absolvovali jedno z výše jmenovaných školení a jimž končí platnost osvědčení. Co se týče náplně tohoto školení je nutné, aby seznámil školící pracovník účastníky s případnými změnami, ke kterým mohlo dojít v těchto oblastech:

- ve struktuře bezpečnostní organizace letiště, změny v infrastruktuře letiště, vstupy, vjezdy, povolení; změny v systému spojení, změny telefonních čísel, změny relevantních zákonů a podzákoných norem, změny v příslušných mezinárodních předpisech a normách,
- informace o případech protiprávních činů v civilní letecké dopravě v ČR a mezinárodním letectví, o způsobech jejich řešení a jejich zobecnění z hlediska prevence,
- aktualizace předmětů a látek nebezpečných či zakázaných, aktualizace postupů při jejich přepravě. (Vnitřní materiály společnosti)

## **Ostatní školení**

### **Specializované školení**

Specializované školení bezpečnostních pracovníků a bezpečnostního managementu provádí výhradně smluvní organizace disponující příslušnou akreditací (osvědčením) Ministerstva dopravy ČR. Do tohoto typu specializovaného školení patří jednak ověření odborné způsobilosti bezpečnostních pracovníků pro obsluhu detekčních zařízení, které je konáno dvakrát za rok a dále specializované školení bezpečnostního managementu, které je prováděno s frekvencí jednou za dva roky. Výše uvedená specializovaná školení jsou ukončena vždy komisionálním přezkoušením.



## **Zkoušky pro výkon služby na ostraze letiště**

Zkoušky pro výkon služby na ostraze letiště provádí Vedoucí Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol na základě testu z odborných znalostí, které se váží k této problematice. Bezpečnostní pracovník v nich musí prokázat znalost a zvládnutí všech postupů a zásad týkající se režimu vstupů osob a vjezdů vozidel do neveřejného prostoru letiště, vzory a rozsahy identifikačních průkazů a vjezdových povolení do výše zmíněných prostor, rozdělení bezpečnostních prostorů letiště. Musí též ovládat povinnosti osob pohybujících se v areálu letiště, znát místa vstupů a vjezdů, zásady a postupy při mimořádných událostech a všeobecný chod letiště. Velký význam je kladen na znalost důležitých interních telefonních čísel. Na základě vyhodnocení, pokud prospěje u tohoto přezkoušení, se stává plnohodnotným členem ostrahy letiště a je schopen vykonávat tuto činnost samostatně, bez dozoru vyškolených pracovníků ostrahy letiště.

## **Školení provozní bezpečnosti**

Cílem školení je zajistit, aby bezpečnostní pracovníci, kteří vstupují a pohybují se na pohybové ploše letiště, byli schopni dodržovat ustanovení všech předpisů, nařízení, národních pravidel, zákonů, technologických postupů a manuálů, které jsou nutné pro provoz letiště a odbavení letadel na zemi.

Základní školení absolvuje každý bezpečnostní pracovník nejpozději do prvního samostatného vstupu na pohybovou plochu letiště. Školení provádí kvalifikovaný pracovník a má platnost 2 roky. Rozsah školení činí 4 vyučovací hodiny a je ukončeno závěrečným přezkoušením. Ověření způsobilosti se provádí přezkoušením na závěr každého školení formou písemného testu.

## **Ověření fyzické zdatnosti**

Dle Vnitřní normy společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s se stanovuje minimální úroveň fyzické zdatnosti jako jedné z podmínek pro řádný výkon práce u zaměstnanců na pozici Bezpečnostní pracovník. Požadavek zaměstnavatele na fyzickou zdatnost

u bezpečnostních pracovníků vychází ze specifické povahy tohoto druhu práce, v rámci níž zaměstnanci plní úkoly za účelem zajištění pořádku a bezpečnosti na letišti a zajištění ochrany před protiprávními činy ve smyslu příslušných právních předpisů z oblasti civilního letectví. Stanovená fyzická zdatnost těchto zaměstnanců se pravidelně jedenkrát ročně ověřuje v testu fyzické zdatnosti.

## **Školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany**

V současnosti tento druh školení provádí ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. pověřený smluvní externista. Školení BOZP a PO musí absolvovat každý bezpečnostní pracovník, který je ve společnosti zaměstnán, ihned po svém nástupu. Povinnost být proškolen v BOZP vyplývá ze zákona číslo 262/2006 Sb., zákoník práce. (Zákon č. 262/2006 Sb.) Nevyhnutelnost proškolení v PO vychází taktéž ze zákoníku práce a současně ze zákona číslo 133/1985 Sb., o požární ochraně. (Zákon č. 133/1985 Sb.) Náplně obou školení vycházejí především z analýzy stavu a potřeb pracoviště. Cílem prevence v této oblasti je především omezit rizika vznikající při každé pracovní činnosti. Platnost školení je dva roky.

## **Školení řidičů referentských vozidel**

Jelikož pozice Bezpečnostního pracovníka zahrnuje i ostrahu letiště, která k výkonu své funkce užívá motorových vozidel je nutné, aby všichni pracovníci absolvovali i toto školení. Povinnost zúčastnit se školení řidičů, s ověřením znalostí, vyplývá ze zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, a týká se zaměstnanců, kteří fyzicky řídí vozidlo do 3,5 tuny. (Zákon č. 262/2006 Sb.) Školení provádí smluvní organizace disponující příslušnou akreditací s četností školení jednou ročně.

## **Zdravotní školení**

Zdravotní školení je pro bezpečnostní pracovníky pořádáno jednou za dva roky a jeho náplň zahrnuje především nácvik a postupy při poskytování první pomoci osobám v případě mimořádné situace na letišti. Do školení na poskytování první pomoci

je zakomponován i nácvik ovládání ručního automatizovaného defibrilačního přístroje, kterým je letiště vybaveno a který slouží k první pomoci v případě akutního selhání srdce. Školení je zajišťováno ve spolupráci se Zdravotnickou záchrannou službou Jihomoravského kraje.

### **Ostatní vzdělávání a požadavky na pozici Bezpečnostního pracovníka**

Do ostatního vzdělávání a výcviku bezpečnostních pracovníků je zahrnuto zaškolení na elektronickou požární signalizaci, ovládání kamerového systému, výcvik na zdárné zvládnutí radiostanicí a alkoholtesteru.

Do nezbytných podmínek, pro řádný výkon funkce, patří též ověření spolehlivosti pro vstup do Vyhrazeného bezpečnostního prostoru. Toto ověření provádí zaměstnavatel LETIŠTĚ BRNO a.s. Žadatel předkládá vyplněný tiskopis (viz **příloha č. 2**), dále prohlášení, že není omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům a výpis z evidence Rejstříku trestů.

### **3.4 Řízený rozhovor se školitelem**

*„Konstrukce otázek, to je opravdu problém, hodně komplikovaný a riskantní.“*  
(Disman, 2008, s. 148)

Následující část bakalářské práce je věnována řízenému rozhovoru se školitelem, který provádí bezpečnostní školení ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. Cílem tohoto rozhovoru je získat ucelený přehled o problematice těchto klíčových školení v dané společnosti a který bude přínosem při analýze systému vzdělávání. Tato školení se týkají jak bezpečnostních pracovníků, tak i ostatních osob pohybujících se na letišti. Školitelem je zaměstnanec z řad bezpečnostních pracovníků, který tuto doplňkovou funkci vykonává právě ke své hlavní pracovní náplni a na základě jeho vstřícnosti a obětavosti mohl rozhovor vzniknout. (Řízený rozhovor je **přílohou č. 1** této bakalářské práce).

## **Shrnutí řízeného rozhovoru**

Ve výše zmíněném rozhovoru byla konstatována problematika dotýkající se určitých druhů školení, které ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. probíhají. Školitelem je člověk, který je ve společnosti zaměstnán pět let a funkci školícího pracovníka zastává dva roky. Již z těchto charakteristik vyplývá, že je to osoba povoláná na základě osvědčení vydaného Ministerstvem dopravy ČR, s nutnou dávkou teoretických zkušeností z této oblasti a zároveň i zběhlá v rovině praktické.

Obsahem školení je v první řadě bezpečnost a okolnosti s ní související. Časový harmonogram, tzn. četnost školení závisí na počtu přihlášených uchazečů, ale zpravidla se koná jednou měsíčně. Platnost školení se odvíjí od jednotlivých druhů školení a je stanovena dle platných předpisů. Účastníky tohoto vzdělávání jsou všechny osoby, které žádají o vydání letištního identifikačního průkazu. Školení probíhá jak v areálu společnosti, tak je možnost i na jiném dohodnutém místě. V letošním roce se počet školitelů rozrostl o dva nové členy, u kterých probíhá postupné zacvičování do funkce. V otázce přípravy na školení mi bylo respondentem odpovězeno, že je to pro něho dnes už rutinní záležitost a sebevzdělávání probíhá prostřednictvím studia odborné literatury a sledování celosvětové situace v oblasti bezpečnosti civilního letectví. Přínosem pro dotazovaného je především zužitkování nastudovaných teoretických znalostí v praxi při vykonávání pozice Bezpečnostního pracovníka.

## 4. Řešení problému a návrhy příslušných opatření

### 4.1 Návrhy řešení na modernizaci současného systému vzdělávání bezpečnostních pracovníků

Systém vzdělávání je velmi složitý proces. Jen obtížně lze navrhnout pro tuto problematiku obecně „univerzální“ postup, který by ji řešil komplexně a byl dokonalý a plně vyhovující pro všechny typy společností. Každá společnost, firma či podnik si systém vzdělávání přizpůsobuje především podle předmětu své činnosti, v mezích zákonů, norem a pravidel, které jsou zcela nezpochybnitelné a zároveň i podle svých představ a možností. Hlavní cíl, ale zůstává u všech stejný. Tímto cílem je především finanční hledisko a spokojený zákazník. To jsou klíčové faktory úspěšnosti a jim musí být podřízeno vše, tedy i oblast vzdělávání.

Z provedené analýzy systému vzdělávání bezpečnostních pracovníků ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. vyplývá jasně nastavená koncepce systému vzdělávání, která koresponduje s platnými předpisy a s danou legislativou České republiky a Evropské unie. Měnit celý systém nebo jeho převážnou část, by bylo nevhodné a kontraproduktivní. Spíše se zaměřím na některé jeho nedostatky, které jsem zjistil nejen díky provedené analýze, ale se kterými se setkávám i jako bezpečnostní pracovník této společnosti.

Co se týká inovačních prvků, které by pomohly k větší efektivitě bezpečnostních školení, navrhuji soustředit se především na skutečnosti z oblasti zdokonalení a propracovanosti těchto školení. To obnáší **využití všech dostupných nástrojů a pomůcek** k tomu, aby tento typ vzdělávání byl zajímavý a přínosný pro všechny absolventy, a to po celou dobu jeho průběhu. Jako produktivní se jeví **rozšíření prezentací, používání krátkých instruktážních videozáznamů** spojených s letištní bezpečnostní tematikou.

Dalším důležitým krokem, který pomůže k rozvoji vzdělávání ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s., je **navýšení počtu školitelů bezpečnostních školení**. Je pravdou, že po zavedení nové koncepce v loňském roce se rozrostl tento počet o další dvě osoby

a zvolila se varianta, že doplňující činnost školitele je zahrnuta přímo v doplňku pracovní smlouvy. Nicméně možné navýšení školitelů by vedlo zcela jistě ke stabilizaci tohoto druhu vzdělávání a zároveň by zabránilo možným problémům a eliminaci dalších nepředvídatelných okolností v případě nenadálé fluktuace těchto pracovníků, jako je výpověď, pracovní neschopnost apod. Rovněž nezbytná je **změna stávajících školících prostor, jak pro účastníky, tak i vytvoření adekvátního zázemí pro vzdělavatele samotné**. Současný stav vzdělávacích prostor je totiž kapacitně nedostačující a je limitujícím faktorem, který negativně ovlivňuje množství případných zájemců o bezpečnostní školení.

Dalším přínosem, jak pro zaměstnance bezpečnostní sféry, tak po finanční stránce i pro firmu by byla ta skutečnost, aby **specializované školení bezpečnostních pracovníků zaštiťovala a prováděla přímo společnost LETIŠTĚ BRNO a.s.** prostřednictvím svých pověřených a vyškolených pracovníků. Doposud tento typ školení provádí dvakrát ročně výhradně smluvní organizace. Počáteční náklady by jistě nebyly zanedbatelné a obnášelo by to i podniknout množství legislativních kroků, avšak s přihlédnutím k budoucímu rozvoji letiště by tato možnost byla dobrou investicí.

## **4.2 Návrh ostatní modernizace vedoucí k profesionálnímu růstu bezpečnostních pracovníků**

Jak bylo popsáno, pozice Bezpečnostního pracovníka zahrnuje jednak bezpečnostní kontroly, tak i ostrahu letiště. Z toho vyplývá, že osoba na tomto postu musí být za všech okolností „vybavena“ profesionalitou na vysoké úrovni. Selhání na této pracovní pozici, kdy v sázce jsou lidské životy, by mělo nedozírné a nenávratné následky. V předcházející části jsem se věnoval modernizaci systému vzdělávání ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s., ale to je jen jedním z komponentů, ze kterých se skládá celek. Významnou součástí tohoto celku je návrh ostatní modernizace, která povede k profesionálnímu růstu těchto pracovníků a přispěje k jejich vzdělanosti a odbornosti.

Jako za nejdůležitější považuji, v tomto směru, dobrou připravenost na mimořádné události, které mohou nastat. Ať už to jsou situace v důsledku letecké

nehody či v důsledku spáchání protiprávního činu. Za takového vyhoceného stavu musí být zřejmá plná připravenost k plnění úkolů v rámci záchrany lidských životů a majetku. Tyto nestandardní krizové situace nejsou nikdy stejné, ale jejich společným jmenovatelem je eliminování škod, které z nich vznikají nebo mohou vzniknout. Návodem, jak dosáhnout a udržet požadovaný standard, je **neustálé nacvičování** a simulace podobných typů, které v souvislosti s provozem na letišti mohou nastat. Tudíž doporučuji v rámci adekvátního růstu profesionality a zdokonalování bezpečnostních pracovníků, **co možná nejčastější tréninky postupů při řešení modelových situací formou bezpečnostních součinnostních pohotovostních cvičení, ať už se jedná o úplné nebo částečné.** Úplné bezpečnostní pohotovostní cvičení zahrnuje pro účely tréninku simulovaný protiprávní čin ohrožující civilní letectví s úkolem prověřit připravenost a vhodnost pohotovostního plánu k vypořádání s různými typy mimořádných situací. Částečné bezpečnostní pohotovostní cvičení pak obsahuje simulovaný protiprávní čin ohrožující civilní letectví s úkolem prověřit připravenost a vhodnost postupů jedné ze složek podílejících se na řešení mimořádné situace nebo části pohotovostního systému letiště.

Jako dalším krokem, který nepochybně povede ke zvyšování odbornosti, je **vzdělávání v oblasti cizích jazyků.** Kvalitní jazyková vybavenost je v současnosti nepostradatelná, tím spíše u bezpečnostních pracovníků pracujících na mezinárodním letišti, kteří denně přicházejí do styku se zahraničními cestujícími a klienty. Ovládnutí jednoho až dvou světových jazyků by mělo být samozřejmostí. V této sféře se začíná realizovat projekt, který vede k pořádání kurzů ruského jazyka. Do budoucna, pro zvýšení efektivity pracovního výkonu a zároveň i v rámci kvalitnějšího poskytování služeb pro návštěvníky letiště, vidím nutnost v pořádání kurzů anglického jazyka, který zaručí nejen trvalou udržitelnost znalostí zaměstnanců, ale především rozšíření jejich vědomostí o výrazy vyskytující se v letištní praxi.

Mezi další navržená opatření, která se váží ke zlepšení kvality bezpečnostních pracovníků v rámci jejich výkonu, jsou **kurzy psychologické přípravy a komunikace s nácvikem asertivního chování ve vypjatých situacích.** V poslední době se bezpečnostní pracovníci častěji setkávají s nepřizpůsobivými cestujícími, kteří se snaží vyvolávat konflikty a vyostřené situace, které hraničí nejen s dobrým chováním, dobrými mravy, ale někdy i se zákonem. Z drtivé většiny tyto rozpory

vznikají kvůli „malichernostem“ při plnění bezpečnostních předpisů a pravidel, které vycházejí z platné legislativy pro bezpečnost civilního letectví. S tímto těžce zvládnutelným pasažérem pak zaměstnanci musí jednat, snažit se o zklidňování situace a řešení rozporů, které pramení z jeho nevkusného chování. Tudíž mým návrhem je zavedení takových kurzů, které by pracovníci povinně navštěvovali a díky kterým by se usnadnil výkon jejich služby.

S problematikou uvedenou v předchozím odstavci úzce souvisí další příslušný návrh. Jedná se o **zavedení kurzů sebeobrany** pro bezpečnostní pracovníky. Někdy je cestující opravdu dosti agresivní a nevybíravým způsobem se snaží atakovat a ohrožovat službu konající pracovníky. Tito nemají pravomoc a možnosti zasahovat jako Policie ČR, avšak pro svoji vlastní bezpečnost a v rámci zajišťování bezpečnosti a ochrany před protiprávními činy na letišti, by bylo vhodné umět zvládat odpovídající obranu při takových ohroženích.

Posledním z řady vylepšení, které chci navrhnout ve své bakalářské práci a které bude prospěšné především pro zaměstnavatele, je **zavedení psychotestů pro potencionální uchazeče při výběrovém řízení, respektive pak rozšířené a komplexnější psychotesty pro nově nastupující bezpečnostní pracovníky**. Smyslem tohoto návrhu je vytipovat vhodné kandidáty, kteří mají skutečný a enormní zájem o toto pracovní místo a na základě zjištění jejich osobnostních předpokladů posoudit vhodnost pro pracovní uplatnění v tomto oboru.



## Závěr

Zásadním vytýčeným cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat systém vzdělávání bezpečnostních pracovníků a navrhnout příslušná opatření k jeho zdokonalení. Společnosti obecně a LETIŠTĚ BRNO a.s. není samozřejmě výjimkou, musí dodržovat platné zákony, vyhlášky, předpisy a nařízení. K výše zmíněné společnosti se navíc váže i dodržování platné legislativy z oboru bezpečnosti civilního letectví, která je pro společnost prioritní.

Řešení problému a vlastní návrhy příslušných opatření k vylepšení jsem rozdělil do dvou částí. První část se zabývá inovací současného systému vzdělávání bezpečnostních pracovníků, především bezpečnostních školení, která jsou považována, dle zákonodárství z oblasti letectví, za nevyhnutelná. Podněty k modernizaci a větší efektivitě, které jsem v tomto oddíle navrhnul, spočívají v rozšíření výuky o zdokonalenější prezentace, používání krátkých instruktážních videozáznamů, které souvisejí s bezpečnostní tematikou civilního letectví. Dále pak navýšení o jednu osobu z řad bezpečnostních pracovníků, která by absolvovala potřebné zkoušky pro školitele, díky kterým by mohla provádět bezpečnostní školení z důvodu lepší zastupitelnosti stávajících školitelů. Neméně důležitá je i změna současných školících prostor s nedostačující kapacitou a vytvoření přiměřeného zázemí pro vzdělavatele. Další předností, dle mého názoru, by byla ta skutečnost, díky které by specializované školení zajišťovala přímo společnost LETIŠTĚ BRNO a.s., zprostředkovaně přes svoje řádně vyškolené a akreditované pracovníky, což by zajisté bylo vhodné s ohledem na plánovaný rozmach letiště.

Ve druhé části jsem se zaměřil na ostatní modernizaci, která by přispěla k profesionálnímu růstu bezpečnostních pracovníků. Za nejpodstatnější bod, zaručující rozvoj pracovníků správným způsobem, pokládám kvalitní připravenost na mimořádné události. Na tyto kritické situace, které se mohou kdykoliv znenadání vyskytnout a v kterých jde o lidské zdraví, potažmo životy, musí být pracovníci ostrahy letiště a bezpečnostních kontrol řádně připraveni a neustále cvičeni, ať už v rámci úplných nebo částečných součinnostních pohotovostních tréninků.

Mezi ostatní varianty, směřující k vylepšení a spadající do problematiky rozvoje zaměstnanců, se jednoznačně řadí i dobrá jazyková vybavenost. Ovládnutí jednoho, respektive dvou cizích jazyků, by mělo být u pracovníků mezinárodního letiště bezesporu samozřejmostí. V tomto smyslu pokládám za nutnost a povinnost realizování vzdělávání v oblasti jazykových kurzů. Dalším nedostatkem, který se mi jeví jako hodný řešení, je uskutečňování psychologické přípravy a komunikace s nácvikem na reakce za vyostřených okolností, které se vyskytují při plnění každodenních pracovních povinností. S výše předestřeným následně souvisí naléhavost zavedení kurzů sebeobran pro bezpečnostní pracovníky letiště, a to nejen z důvodu adekvátního zvládnutí napjatých situací, ale zejména pro jejich vlastní bezpečnost. Mým závěrečným návrhem, taktéž vedoucím k tomu, aby zaměstnancem Bezpečnostního úseku byla opravdu povolána osoba, bylo zavedení psychotestů, které by postihly osobnostní stránku člověka.

Pevně doufám, že se mi zdařilo provést úspěšnou analýzu stávajícího systému vzdělávání ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. a charakterizovat její přístup k této problematice. Jsem přesvědčen, že zmíněné informace, respektive příslušné návrhy opatření, které jsou prezentovány touto bakalářskou prací, budou přínosem nejen pro mě samotného, ale využitelné zvláště pro společnost LETIŠTĚ BRNO a.s.

## Resumé

V následující části je provedeno stručné vyjádření obsahu práce, které koresponduje s jednotlivými kapitolami a doslov.

**Úvod** je věnován stručnému představení společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. a nastínění důvodů, proč jsem si vybral právě tuto společnost i téma práce. Je stanoven hlavní cíl mé bakalářské práce, týkající se návrhu možných změn v systému vzdělávání bezpečnostních pracovníků. Rovněž je vymezen dílčí cíl, jímž je rozbor současného stavu vzdělávání a profilována celá struktura práce, dle obsahu jednotlivých kapitol.

**První kapitola - teoretická východiska**, se zaměřuje na rozbor stavu současného systému podnikového vzdělávání zaměstnanců, na cíle, metody, vyhodnocování a přínosy vzdělávání.

Součástí **druhé kapitoly - charakteristika společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.**, je detailně rozebrán popis této společnosti, dále pak její historie, okolnosti týkající se bezpečnostních pracovníků a organizační struktura Bezpečnostního úseku.

**Třetí kapitola - analýza současného stavu**, zahrnuje zákonodárství civilního letectví ČR a EU vztahující se k bezpečnosti. Taktéž je charakterizován systém vzdělávání ve společnosti, včetně jednotlivých školení. Dále je zde provedeno shrnutí řízeného rozhovoru se školitelem.

Poslední, **čtvrtá kapitola - řešení problému a návrhy příslušných opatření**, se zabývá modernizací současného systému vzdělávání bezpečnostních pracovníků a návrhy k profesionálnímu rozvoji těchto zaměstnanců.

Vzdělávání obecně, ať se jedná o jakékoliv, zasahuje do všech druhů pracovních činností. Bezpečnostní pracovníci jsou v každém okamžiku vystavováni psychickému vypětí a nesmírné odpovědnosti za bezpečnost cestujících, což napomáhá zmírnit jejich neustálé a kvalitní se učení novému. To ovšem ještě neznamená, že jen dobře trénovaný člověk je zárukou kvality a má automaticky zažité všechny postupy a situace. Rozhodují i další faktory jako je odpovědnost, úsilí, ctížádostivost, pracovitost a mnohé další. Některé má dané, jiným se učí po celý život a získává je především praxí. Filozofií společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. je „vlastnit“ kvalitní zaměstnance, zvláště když jde o oblast bezpečnosti, která je a musí být trvale na prvním místě. Vždyť, co je pro každého z nás cennější, než lidský život sám.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá problematikou zdokonalení systému vzdělávání bezpečnostních pracovníků společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. Řeší nedostatky, které se vyskytují v této oblasti, prostřednictvím kompaktního přehledu problematiky vzdělávání. Práce zahrnuje návrhy příslušných opatření vedoucí k modernizaci systému vzdělávání a rozvoji bezpečnostních pracovníků společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.

## **Klíčová slova**

Vzdělávání, bezpečnostní pracovník, školení, letiště, bezpečnost.

## **Annotation**

The bachelor's work deals with improving the education system of Brno Airport Ltd. security staff. The deficiencies that exist in this branch are solved through a compact overview of educational issues. The work includes proposals for appropriate measures to modernize the education system and the Brno Airport Security staff development.

## **Keywords**

Education, Security Officer, Training, Airport, Security.

## Seznam použité literatury a informačních zdrojů

### Zákony, nařízení a právní předpisy

1. Zákon č. 49/1997 Sb., o *civilním letectví*.
2. Zákon č. 133/1985 Sb., o *požární ochraně*.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*.
4. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 2320/2002, ze dne 16. prosince 2002.
5. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 300/2008, ze dne 11. března 2008.
6. Letecký předpis, L 17, Dodatek A. *Národní bezpečnostní program ochrany civilního letectví České republiky před protiprávními činy*. LIS, ŘLP ČR.
7. Letecký předpis, L 17, Dodatek B. *Národní program bezpečnostního výcviku v civilním letectví České republiky*. LIS, ŘLP ČR.
8. Letecký předpis, L 17, Dodatek C. *Národní program řízení kvality bezpečnostních opatření k ochraně civilního letectví České republiky před protiprávními činy*. LIS, ŘLP ČR.

### Knihy

9. Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007, 800 s. ISBN 978- 80-247-1407-3.
10. Barták, J. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, 164 s. ISBN 978-80-86851-68-6.
11. Belcourt, M., Wright, P. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada, 1998, 248 s. ISBN 80-7169-459-2.
12. Beneš, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.
13. Buckley, R., Caple, J. *Trénink a školení*. Brno: Computer Press, 2004, 288 s. ISBN 80-251-0358-7.

14. Disman, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: nakladatelství Karolinum, 2008, 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7.
15. Halík, J. *Vedení a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 128 s. ISBN 978-80-247-2475-1.
16. Hroník, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
17. Kolman, L. *Výcvik zaměstnanců: Psychologické základy podnikové odborné přípravy a výcviku*. Praha: Linde, 2005, 107 s. ISBN 80-86131-62-9.
18. Tureckiová, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004, 172 s. ISBN 80-247-0405-6.
19. Šigut, Z. *Firemní kultura a lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2004, 88 s. ISBN 80-7357-046-7.
20. Vodák, J., Kucharčíková, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7.

### **Materiály společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.**

21. Vnitřní materiály společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.

### **Internetové zdroje**

22. Historie letišť v Brně. Zdroj:  
<http://www.airport-brno.cz/index.php?id=41&lang=cs>. Staženo: 22. 02. 2010.
23. Výpis z obchodního rejstříku. Zdroj:  
<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/report?sysinf.vypis.CEK=445935&sysinf.vypis.rozsah=aktualni&sysinf.@typ=transformace&sysinf.@strana=report&sysinf.vypis.typ=XHTML&sysinf.vypis.klic=febae32cba53d9f9f03753a15c4b651e&sysinf.spis.@oddil=B&sysinf.spis.@vlozka=3546&sysinf.spis.@soud=Krajsek%FDm%20soudem%20v%20Brn%EC&sysinf.platnost=23.03.2010>. Staženo: 23. 03. 2010.
24. Výstavba odbavovacího terminálu. Zdroj:  
[http://www.airport-brno.cz/pics/galerie/gal\\_43.jpg](http://www.airport-brno.cz/pics/galerie/gal_43.jpg). Staženo 10. 01. 2010.

## Seznam použitých zkratek

<b>ABP</b>	Asistent bezpečnostního pracovníka
<b>BEK</b>	Bezpečnostní kontrola
<b>BOZP</b>	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
<b>BP</b>	Bezpečnostní pracovník
<b>BPS</b>	Bezpečnostní pracovník - senior
<b>BÚ</b>	Bezpečnostní úsek
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSL</b>	Česká správa letišť
<b>ES</b>	Evropské společenství
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>HHMD</b>	Hand - Held Metal Detector (Ruční detektor kovů)
<b>HZS</b>	Hasičský záchranný sbor
<b>ICAO</b>	Internacional civil aviation organization (Mezinárodní organizace pro civilní letectví)
<b>IDC</b>	Identifikační průkaz
<b>LIS</b>	Letecká informační služba
<b>LKTB</b>	Letiště Brno - Tuřany
<b>MU</b>	Mimořádná událost
<b>NBP</b>	Národní bezpečnostní program ochrany civilního letectví České republiky před protiprávními činy
<b>NPBV</b>	Národní program bezpečnostního výcviku v civilním letectví České republiky
<b>NPŘK</b>	Národní program řízení kvality bezpečnostních opatření k ochraně civilního letectví České republiky před protiprávními činy
<b>OL-BEK</b>	Ostraha letiště a Bezpečnostní kontroly
<b>OOPP</b>	Osobní ochranné pracovní prostředky
<b>PČR</b>	Policie České republiky
<b>PO</b>	Požární ochrana
<b>PP</b>	Parkovací povolení
<b>RTG</b>	Rentgen
<b>ŘLP</b>	Řízení letového provozu
<b>SRA</b>	Security Restricted Area (Vyhrazený bezpečnostní prostor)
<b>V/BÚ</b>	Vedoucí Bezpečnostního úseku
<b>V/OL-BEK</b>	Vedoucí Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol
<b>VP</b>	Vjezdové povolení
<b>VS/OL-BEK</b>	Vedoucí směny Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol
<b>WTMD</b>	Walk - Through Metal Detector (Průchozí detektor kovů)
<b>ZV/OL-BEK</b>	Zástupce Vedoucího Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol
<b>ZVS/OL-BEK</b>	Zástupce Vedoucího směny Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol

## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1** - Řízený rozhovor se školitelem

**Příloha č. 2** - Žádost o ověření spolehlivosti

**Příloha č. 3** - Záznam o školení

**Příloha č. 4** - Potvrzení o úspěšném složení zkoušky po absolvování bezpečnostního školení

**Příloha č. 5** - Žádost o vydání identifikačního průkazu



## **Příloha č. 1 ŘÍZENÝ ROZHOVOR SE ŠKOLITELEM**

**Na začátek našeho rozhovoru bych se chtěl zeptat, jak dlouho jste zaměstnán u společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.?**

*„U společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. jsem zaměstnán od září roku 2005. Letos to tedy bude pět let.“*

**Funkci školitele zastáváte od svého nástupu ke společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s.? Pokud ne, jak dlouhou dobu jste školícím pracovníkem?**

*„Ne, a ani to nebylo možné. Aby mohl člověk tuto funkci vykonávat, musí mít praxi v oboru ochrany civilního letectví před protiprávními činy a tu já jsem před nástupem ke společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. neměl. Funkci zastávám více jak dva roky.“*

**Co obnáší získat potřebná osvědčení pro řádný výkon funkce školitele?**

*„Jednak je to ta zmíněná praxe v oboru a potřebné osvědčení, které školitel získá po složení zkoušek na Ministerstvu dopravy, Odboru civilního letectví.“*

**V současné době je otázka bezpečnosti velmi aktuální a v letectví to platí dvojnásobně. V čem tedy spočívá náplň Vašeho školení a jeho průběh?**

*„Náplň školení spočívá v tom, že všichni jeho absolventi jsou seznámeni se základními předpisy, nařízeními, zákony a mezinárodními úmluvami, které upravují otázku bezpečnosti civilního letectví a jsou aplikovány rovněž i v české legislativě. Dále je to seznámení se základním dělením bezpečnostních prostorů letiště a s povinnostmi všech osob, které vstupují do neveřejné části letiště. V poslední řadě se absolventi školení seznámí s možnými mimořádnými událostmi a incidenty, které mohou na letišti nebo v jeho těsné blízkosti vzniknout a dozví se, jak v určitých případech na takový incident reagovat.“*

**Jaký časový úsek zabírá samotné školení?**

*„Záleží o jaký typ bezpečnostního školení se jedná. Dle osnov Národního programu bezpečnostního výcviku v civilním letectví ČR rozlišujeme bezpečnostní školení vstupní, základní, integrované a aktualizací. Na letišti v Brně - Tuřanech se provádí zejména školení integrované, jehož délka je cca 4 hodiny, a dále je to školení aktualizací, které trvá necelé 2 hodiny.“*

**Jak často je nutné provádět školení osob v souvislosti s prodlužováním platnosti osvědčení?**

*„Platnost bezpečnostního školení je u vstupního tři měsíce, u všech ostatních potom dva roky.“*

**Jaká je frekvence Vámi prováděného školení?**

*„Frekvence školení je různá. Záleží především na počtu uchazečů o jednotlivá školení. Vždy se s dostatečným časovým předstihem oznámí minimálně jeden termín školení v daném měsíci. Pokud se na něj nahlásí více uchazečů, než je kapacita učebny, vypíše se v tomtéž měsíci další termíny. V době letecké sezóny (červen – září) si také na letišti odbyvá praxi řada studentů středních škol. Tito studenti podstupují vstupní bezpečnostní školení většinou ihned nebo do tří dnů po nástupu, aby mohli být co nejdříve samostatně zapojeni do provozu. Proto zejména v létě provádím školení někdy i třikrát týdně.“*

**Kdo jsou účastníci a kolik zájemců se průměrně školení účastní?**

*„Účastnit se školení jsou povinni všichni žadatelé o stálý letištní identifikační průkaz (s určitou dobou platnosti). Na základě jeho vydání se pak mohou pohybovat ve vymezených neveřejných prostorách letiště. Počet účastníků školení je různý. Maximální počet je však omezen kapacitou učebny na letišti na 35 až 40 osob. Pokud je školení objednáno individuálně mimo prostory letiště, může být počet účastníků samozřejmě vyšší.“*

**Jak jste naznačil v předchozí odpovědi, školení tohoto typu probíhá nejen na letišti, ale je možná i realizace na jiných místech mimo areál letiště. Za jakých podmínek existuje tato možnost?**

*„Ano, školení může být provedeno i jinde. Je však potřeba objednat jej s dostatečným předstihem, alespoň měsíc dopředu.“*

**Provádí školení ve společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. i jiné osoby nebo jste jediným školitelem?**

*„Letos úspěšně absolvovali dva moji kolegové zkoušky na Ministerstvu dopravy. Tyto osoby budu z titulu hlavního školitele postupně zaučovat. Tento postup byl zvolen vedením společnosti nejen z důvodu časové náročnosti prováděných školení, ale i v návaznosti na možnou zastupitelnost jednotlivých školitelů. Dále jsou ke školení způsobilí dva moji přími nadřízení. Jedná se o Vedoucího Bezpečnostního úseku a Vedoucího Ostrahy letiště a Bezpečnostních kontrol. Tito vedoucí ovšem neprovádějí školení příliš často a to z důvodu velkého vytížení a řešení důležitějších záležitostí.“*

### **Jak dlouhou dobu věnujete přípravě na školení?**

*„Teď je pro mě školení už taková rutina, takže příprava moc času nezabere. Vytisknout a nakopírovat potřebné tiskopisy, zapojit počítač a dataprojektor nezabere víc, jak půl hodiny. Z počátku to bylo samozřejmě těžší. Musel jsem se vše učit, vypracovat si na počítači ke školení prezentaci, vypsát si poznámky, atd.“*

### **V čem spočívá Vaše sebevzdělávání, které je nezbytné pro funkci školitele?**

*„Jako školitel musím mít přístup k určitým dokumentům, nařízením a legislativě, která s náplní školení souvisí, a také musím sledovat jejich aktualizace. Dále se snažím sledovat, co se děje u nás i ve světě v oblasti bezpečnosti civilního letectví. K tomu dobře poslouží odborná literatura, odborné časopisy, internet.“*

### **Jaký osobní přínos má pro Vás tato funkce?**

*„Vše, co přednáším na školení, využiji také v praxi. Funkce hlavního školitele na letišti je pro mne stále jen vedlejší činností. U společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. jsem zaměstnán především jako bezpečnostní pracovník.“*

### **Dle Vašeho názoru, jaké inovační prvky by jste navrhnul v rámci zdokonalení a lepší efektivity školení?**

*„Pro mne, jako pro školitele, je občas obtížné udržet pozornost některých účastníků školení. Takový tří a půl hodinový výklad je náročný jak pro mne, tak i pro mé posluchače. Rád bych proto do budoucna pracoval na tom, aby školení bylo přinejmenším o něco zajímavější, poutavější a praktičtější. Každému se však nedá zavděčit. Pro někoho je hold bezpečnostní školení pouze nutné zlo, pro jiné zase zajímavé informace z trochu jiného soudku civilního letectví.“*

### **Závěrem našeho rozhovoru Vám chci poděkovat za Váš čas a ochotu při realizaci rozhovoru a zeptat se Vás, zda existuje ještě nějaká doplňující poznámka, kterou by jste k této problematice rád zmínil?**

*„V současné době se intenzivně hovoří o plánované stavbě nového bezpečnostního centra na našem letišti. V této souvislosti bych rád zmínil, že dle stavebních plánů je počítáno se zázemím i pro nás školitele, jako je zasedací (školící) místnost a další prostory, které jsou nezbytné pro výkon této odpovědné funkce. Doposud probíhá školení na hasičské stanici, a tudíž se jeví tyto prostory jako kapacitně nedostačující a ne zcela vyhovující.“*

## Příloha č. 2 ŽÁDOST O OVĚŘENÍ SPOLEHLIVOSTI

LETIŠTĚ BRNO a.s.  
Letiště Brno - Tuřany  
627 00 Brno



### ŽÁDOST O OVĚŘENÍ SPOLEHLIVOSTI

podle § 86b zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o civilním letectví“)

#### Žadatel:

Jméno, popř. jména a příjmení:	
Datum narození:	
Státní občanství:	
Adresa místa trvalého pobytu, u cizince adresa místa pobytu nebo bydliště v cizině:	
Názvy předchozích zaměstnavatelů za posledních 5 let s uvedením data vzniku a skončení pracovněprávního vztahu nebo služebního poměru:	

**Žadatel souhlasí se zpracováním osobních údajů pro potřeby LETIŠTĚ BRNO a.s. ve smyslu zákona č.101/2000 Sb., v platném znění o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.**

Já, výše jmenovaný ....., tímto žádám, aby zaměstnavatel LETIŠTĚ BRNO a.s. ověřil mou spolehlivost pro výkon činností podle § 86a zákona o civilním letectví.

Dne: .....

Podpis: .....

#### Přílohy:

- prohlášení, že žadatel není omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům,
- výpis z evidence Rejstříku trestů a v případě cizince i obdobná písemnost státu, jehož je cizinec státním občanem, jakož státu, v němž pobýval v posledních 2 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců.

(Vnitřní materiály společnosti)

## Příloha č. 3 ZÁZNAM O ŠKOLENÍ

LETIŠTĚ BRNO a.s.  
Letiště Brno - Tuřany  
627 00 Brno



### Záznam

**z absolvování ..... bezpečnostního školení pro  
pracovníky letiště dle Národního programu bezpečnostního výcviku  
v civilním letectví České republiky**

jméno a příjmení:

.....

osobní číslo:

.....

datum narození:

.....

zaměstnavatelská organizace vč. adresy:

.....

.....

datum provedení školení:

.....

výsledek přezkoušení:

prospěl/a - neprospěl/a (nehodící se škrtněte)

Školení provedl/a ..... na základě  
osnovy ..... bezpečnostní školení dle Národního programu  
bezpečnostního výcviku v civilním letectví České republiky v rozsahu ..... hodin včetně  
přezkoušení.

.....

podpis školitele

**..... školení má platnost ..... roky od data jeho absolvování. Před ukončením  
platnosti je pracovník povinen absolvovat aktualizální bezpečnostní školení.**

Stvrzuji svým podpisem, že jsem byl proškolen v souladu s tématickým plánem  
a časovým rozvrhem a byly mi zodpovězeny všechny dotazy.

V Brně dne: .....

.....

podpis absolventa

(Vnitřní materiály společnosti)

Příloha č. 4 POTVRZENÍ O ÚSPĚŠNÉM SLOŽENÍ ZKOUŠKY  
PO ABSOLVOVÁNÍ BEZPEČNOSTNÍHO ŠKOLENÍ

# POTVRZENÍ

o absolvování bezpečnostního školení

Tímto se potvrzuje, že

## Jméno a příjmení

datum narození: .....

úspěšně absolvoval/a

..... bezpečnostní školení

v rozsahu ... hodin dle NPBV, které bylo zakončeno závěrečnou zkouškou

dne: .....

s platností do: .....

V Brně dne: .....

.....  
Jméno, podpis a razítko instruktora



Jmenovaný instruktor provádí školení na základě osvědčení č.

.....,

které bylo uděleno rozhodnutím ředitele odboru civilního letectví  
Ministerstva dopravy ČR ze dne .....

(Vnitřní materiály společnosti)

# Příloha č. 5 ŽÁDOST O VYDÁNÍ IDENTIFIKAČNÍHO PRŮKAZU

	<b>ŽÁDOST O VYDÁNÍ IDENTIFIKAČNÍHO PRŮKAZU (IDC) PRO VSTUP DO NEVEŘEJNÉHO PROSTORU LETIŠTĚ BRNO – TUŘANY (LKTB)</b>	
	Číslo vydaného IDC: <input type="text"/>	<b>Fotografie:</b>  Zde nalepit barevnou fotografii pasového formátu!
<b>1. VYPLNÍ ŽADATEL (hůlkovým písmem)</b>		
Jméno: .....	Titul: .....	
Příjmení: .....	Osobní č.: .....	
Rodné číslo (u cizinců datum narození): .....	Státní příslušnost: .....	
Adresa trvalého bydliště: .....		
Předchozí zaměstnání za období 5 let (název firmy, od-do): .....		
.....		
.....		
Současné zaměstnání (název firmy, je-li jiné než organizace na LKTB): .....		
Organizace na LKTB (název organizace sídlící na LKTB, pod níž osoba žádá o vstup): .....		
Číslo občanského průkazu nebo pasu: .....		
U cizích státních příslušníků (pouze vizoví cizinci):		
Číslo víza: .....	Datum platnosti (od – do): .....	
Podpisový vzor žadatele pro IDC (černou silnou čarou pouze v rozmezí rámečku):		
<input type="text"/>		
<b>Povinné přílohy k žádosti:</b>		
- pro vstup do SRA: - platné ověření spolehlivosti <i>nebo</i> - platný doklad NBÚ o bezpečnostní způsobilosti <i>nebo</i> - pouze v případě zaměstnanců LETIŠTĚ BRNO a.s. - výpis z rejstříku trestů (ne starší 3 měsíců)		
- pro vstup do ostatních neveřejných prostor: - výpis z rejstříku trestů (ne starší 3 měsíců)		
<b>Prohlášení žadatele:</b>		
Prohlašuji, že jsem nespáchal žádný trestný čin hrubě narušující občanské soužití, proti republice, proti pořádku ve věcech veřejných, proti životu a zdraví, proti majetku, proti lidskosti, proti svobodě a lidské důstojnosti, obecně nebezpečný trestný čin, hospodářský trestný čin, a apod., ani jsem nespáchal přestupek proti majetku, ochraně státní hranice apod., a že proti mě osobě není vedeno trestní řízení ani přestupkové řízení pro podezření ze spáchání výše citovaných trestných činů a přestupků.		
Prohlašuji, že všechny uvedené údaje jsou úplné, přesné a pravdivé. Souhlasím, aby LETIŠTĚ BRNO a.s. zpracovávalo ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb. výše uvedené osobní údaje za účelem procesu ověření spolehlivosti v rámci schválení vstupu bez doprovodu do bezpečnostních prostorů letiště Brno – Tuřany, po celou dobu jeho trvání a evidovalo tyto údaje ještě po dobu 5 let po skončení jeho platnosti. Dále souhlasím, aby tyto údaje byly předány ke zpracování místně a věcně příslušným složkám cizinecké policie a celního úřadu. Beru na vědomí poučení, že v případě nesouhlasu nebo odvolání souhlasu ke zpracování osobních údajů nemůže být vstup do neveřejného prostoru letiště Brno – Tuřany umožněn.		
Zavazuji se uhradit společnosti LETIŠTĚ BRNO a.s. náklady spojené s vydáním identifikačního průkazu a poplatky za provedení souvisejících bezpečnostních školení, ve výši stanovené platným ceníkem LETIŠTĚ BRNO a.s., jakož i veškeré případné sankční finanční závazky, jež vzniknou v důsledku porušení povinností žadatele či držitele IDC dle této žádosti.		
<b>Každý žadatel je povinen předložit při převzetí IDC doklad totožnosti (občanský průkaz nebo pas)!</b>		
Datum: .....	Podpis žadatele: .....	

## 2. VYPLNÍ ZAMĚSTNAVATEL NEBO ORGANIZACE SÍDLÍCÍ NA LKTB

Datum nástupu: ..... Prac. poměr na dobu neurčitou / určitou do: .....


Požadovaná platnost vstupu do neveřejného prostoru letiště: od ..... do .....

Organizační jednotka (úsek firmy): .....

Profese (v anglickém jazyce): .....

Navrhovaný rozsah vstupu (vzor IDC):  pro vstup do SRA:  B  S  P  
(požadavek zaškrtněte\*)

(\*B - paluby letadel, S - třídiřna zavazadel, P - vnášení zakázaných předmětů za účelem výkonu povolání)

Řízení vozidla nebo MMP v neveřejném prostoru LKTB (požadavek zaškrtněte):  

Zdůvodnění navrhovaného vstupu: .....

Oprávněný zástupce zaměstnavatele nebo organizace sídlící na LKTB:

Jméno a příjmení: .....

Prohlášení oprávněného zástupce zaměstnavatele nebo organizace sídlící na LKTB:

Potvrzuji, že jsem ověřil totožnost žadatele na základě občanského průkazu nebo pasu zajistil bezpečnostní školení dle NPBV, při požadavku na vstupu na pohybové plochy také školení provozní bezpečnosti a v případě požadavku na řízení vozidla nebo MMP v neveřejném prostoru zajistil seznámení s Dopravním řádem LKTB. Současně tímto přebírá odpovědnost za závazky žadatele, jež vzniknou v důsledku nesplnění povinností držitele IDC uvedených v této žádosti a vnitřních předpisech provozovatele letiště.

Podpis, razítko: ..... Telefon: .....

Garant žádosti (název organizace nebo úseku na LKTB, není-li stejný jako zaměstnavatel):

.....

Jméno a příjmení oprávněného zástupce garanta: .....

Datum: ..... Podpis, razítko: .....

## 3. STANOVISKO K ŽÁDOSTI

BÚ: .....

ICP: .....

Ř: .....

Prohlášení držitele průkazu:

Potvrzuji převzetí průkazu, absolvování příslušného bezpečnostního školení dle Národního programu bezpečnostního výcviku v civilním letectví ČR (NPBV) a případně absolvování školení provozní bezpečnosti. Beru na vědomí **povinnost nosit průkaz viditelným způsobem a povinnost podrobit se bezpečnostním kontrolám** a to při vstupu a výstupu a po celou dobu pobytu v neveřejném prostoru letiště Brno - Tuřany. Zavazuji se ihned oznámit ztrátu či poškození průkazu, a uhradit společnost LETIŠTĚ BRNO a.s. náklady spojené s vyřízením ztráty či poškození, ve výši stanovené platným ceníkem LETIŠTĚ BRNO a.s. Prohlašuji a jsem si vědom toho, že vydaný průkaz nemohu jakýmkoliv způsobem upravit, prodat, půjčit, darovat, poskytnout do zástavy nebo jinak zneužít. Současně se zavazuji průkaz odevzdat na výzvu zaměstnavatele, Policie ČR, Celní správy nebo zmocněného zástupce provozovatele letiště, a i bez výzvy vždy k datu uplynutí doby platnosti průkazu. Jsem si vědom toho, že v případě porušení bezpečnostních opatření letiště může být průkaz ke vstupu výše uvedenými osobami odebrán.

Datum: ..... Podpis držitele: .....

Žádost musí být vytištěna oboustranně!

Vzor A011109

(Vnitřní materiály společnosti)