

**CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE KAO AKTIVNOST
MENADŽMENTA LJUDSKIH POTENCIJALA U HRVATSKOJ
POLICIJI**

**LIFELONG EDUCATION AS HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
ACTIVITY IN CROATIAN POLICE**

Stručni članak

*Horvat Alen, str. spec. menadžmenta javnog sektora**

*Vencel Krešimir, str. spec. kriminalistike**

*Mr. sc. Pušeljčić Mato, viši predavač**

Sažetak

Cjeloživotno obrazovanje i upravljanje karijerom za sve zaposlenike u bilo kojoj organizaciji je od velikog interesa, poglavito kod mlađe populacije zaposlenika. Obrazovanje zaposlenika jedna je od temeljnih aktivnosti sustava upravljanja ljudskim potencijalima. Živimo u svijetu dinamičnih odnosa kada se promjene događaju gotovo na dnevnoj razini na svim područjima društvenog života i rada. Promjene se ponajviše događaju u području znanja, a s obzirom da je znanje najveće bogatstvo svake organizacije, ulaganje u znanje zaposlenika je najbolja investicija. Karijera je subjektivni pogled, objektivno determiniran, na osobno poimanje budućnosti unutar organizacije, a održava se na ukupan život pojedinca. Sve navedeno odnosi se i na policijsku organizaciju kako u pogledu cjeloživotnog obrazovanja tako i u pogledu planiranja karijere. Samo obrazovani policijski službenici koji permanentno stječu neophodno potrebna nova znanja mogu efikasno obavljati povjerene poslove i zadaća koje su od interesa za sve građane. Mogućnost napredovanja koje je transparentno uređeno je bitan motivirajući čimbenik za policijske službenike.

Ključne riječi: upravljanje ljudskim potencijalima, aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima, policija, policijski poslovi, policijsko obrazovanje, cjeloživotno obrazovanje, planiranje karijere.

** Završio specijalistički diplomski stručno studij Menadžment javnog sektora na Veleučilištu Baltazar Zapršić. Diplomirao na temu: Cjeloživotno obrazovanje i razvoj karijere u funkciji efikasnosti zaposlenika. Rad je korišten kao podloga za pisanje ovoga rada. Zaposlen u Ravnateljstvu policije MUP-a RH. E-mail: horvatalen1991@gmail.com*

** Zaposlen u Ravnateljstvu policije MUP-a RH. E-mail: kvencel0504@gmail.com*

** Viši predavač na Veleučilištu Baltazar Zapršić. E-mail: mpuselji@bak.hr*

Abstract

Lifelong education and career management for all employees in any organization is of great interest, especially to the younger employee population. Employee education is one of the core activities of the human resources management system. We live in a world of dynamic relationships when changes occur almost daily in all areas of social life and work. Changes are mostly happening in the field of knowledge, and since knowledge is the greatest asset of any organization, investing in employee knowledge is the best investment. A career is a subjective view, objectively determined, on a personal understanding of the future within an organization, and is maintained on the individual's overall life. All of the above applies to the police organization, both in terms of lifelong education and career planning. Only educated police officers who permanently acquire the much needed new knowledge can effectively carry out entrusted tasks and tasks that are of interest to all our citizens. The possibility of a transparent promotion is an important motivating factor for police officers.

Key words: human resources management, human resources management activities, police, police affairs, police education, lifelong education, career planning.

1. UVOD

Policija, kao najvažniji (core business) dio Ministarstva unutarnjih poslova Republike Hrvatske, poglavito iz percepcije građana koji policiju poistovjećuju sa Ministarstvom, je između ostalog i karijerna služba u kojoj se temeljem minulog rada i stjecanjem dodatnih specijalističkih znanja kroz sustav cjeloživotnog obrazovanja može vertikalno napredovati. Napredovanje nije povezano isključivo sa stjecanjem novih kompetencija i kvalifikacija nego i stjecanjem određenih policijskih zvanja immanentnih policijskom sustavu. Policija je javna služba u smislu javnog djelovanja a policijski poslovi su od najšireg interesa svekolike javnosti. Stoga su sasvim normalna očekivanja javnosti da su policijski službenici kompetentni i kvalificirani za posao koji rade, da su stručni i profesionalni u obavljanju policijskih poslova. Posebno osjetljiv zahtjev javnosti spram javnih i državnih službi, a poglavito se to odnosi na policijsku organizaciju, je depolitizacija sustava. Treba svakako napomenuti da je pitanje depolitizacije odnosno maksimalne profesionalizacije državne službe u cjelini otvoreno prije nešto više od stotinu godinu. „Naime, dugotrajni povijesni pokušaji za odvajanjem i neutraliziranjem od političkog utjecaja te povećana potreba za profesionalizacijom osoblja zbog sve složenijih zadataka s kojima s suočava

uprava rezultirali su rađanjem merit-sustava (merit system)“. (Perko Šeparović, I.,2006.) Opravdano je postaviti pitanje što je to struka (profesija)? Odnosno, tko se može smatrati stručnim (profesionalcem)? Prema Rječniku hrvatskog jezika (Šonje, J.,2000.) „struka je teorijsko i praktično znanje nekog područja, dok je stručan onaj koji poznaje svoj posao, koji poznaje svoju struku. Pravila struke u stvari predstavljaju skup znanstvenih i stručnih iskustava koja su se potvrdila u praksi i time postala obveznim općim dobrom svih inih koji se bave određenom, u našem slučaju, policijskom strukom“. Dakle, stručnost je rezultat sinergije znanosti i iskustva. Ne manje važni, pored standarda struke, za policijsko postupanje u cjelini jesu i standardi policijske etike. Kodeks obuhvaća politike, načela i pravila koji usmjeravaju ponašanje. Temeljna funkcija policije u svim demokratskim društvima je sigurnosna funkcija. Sigurnost je kompleksna društvena pojava, a kako nas poučava Abraham Maslow*, jedna je od pet temeljnih ljudskih potreba uopće. „Potreba za sigurnošću – temeljna je psihološka potreba. To je potreba za stalnošću, redom, poretkom, strukturom i potreba za predvidljivošću događaja u bližoj ili daljnjoj budućnosti“. Maks Weber pišući o kvalitativnim promjenama upravnih zadataka birokratskih organizacija (a policija je u najširem smislu riječi upravna organizacija) „pojavu policije objašnjava narastanjem potreba društva za redom i zaštitom i njegovom težnjom prema apsolutnom miru“, što su, dakle, kvalitativne promjene upućene od strane građana spram upravnog aparata. „Među čisto političkim činiteljima koji uvjetuju birokratizaciju naročito postojano djeluje rastuća potreba za redom i zaštitom (policija) u svim oblastima, naročito društva koje je naviknuto na apsolutno umirenje. Direktna put vodi od čisto sakralnog ili arbitražnog raspravljavanja krvne nesloge, koje prava i sigurnost pojedinca štiti samo zakletvom i dužnošću osвете njegovih suplemenika, do današnjeg položaja policajca koje je „predstavnik Boga na zemlji“. (Đurić, M., 1987.) Kvalitetno temeljno obrazovanje policijskih službenika kroz koje se stječu znanja o načinu obavljanja policijskih poslova, taktika policijskog postupanja, odnosno stjecanje znanja o struci koja se u teoriji nazivaju tehnička znanja te planiranje i razvoj karijera policijskih službenika jamac su uspješnog obavljanja policijskih poslova. S druge strane, policijski posao zahtjeva usvajanje interdisciplinarnih spoznaja, jer je i sam policijski posao multidisciplinarnan. Gotovo svakodnevno policijski službenici u obavljanju policijskih poslova stavljaju se u ulogu psihologa, sociologa, mirovnog posrednika, itd.

* Dostupno na https://hr.wikipedia.org/wiki/Maslowljeva_teorija_hijerarhija_potreba. (15.04.2020.)

2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA

Interes onih koji upravljaju organizacijama u javnom sektoru je osigurati kvalificirane i kompetentne zaposlenike koji će biti motivirani i posvećeni poslu te odgovoriti svim izazovima koje pred njih postavljaju građani. Naime, „konceptija menadžmenta ljudskih potencijala javila se ranih osamdesetih godina prošlog stoljeća i u potpunosti promijenila dotadašnju koncepciju i funkciju personalnog menadžmenta, ili kao se još nazivala, personalne administracije“. „Razlike između tih dviju funkcija nikako nisu samo semantičke i nije se radilo o pomodarskoj uporabi drukčijeg, sofisticiranijeg i „zvučnijeg“ naziva za istu stvar, nego o suštinskoj promjeni u pristupu ljudskoj dimenziji organizacijske uspješnosti. Naziv menadžment ljudskih potencijala označava novi sadržaj i način djelovanja u usporedbi s personalnom funkcijom“. (Sikavica, P., 2008.)

„Pojam ljudskih resursa nije ušao u uporabu bez otpora i opravdanih kritika koje su tvrdile da se ljudi ne smiju izjednačavati s ostalim, materijalnim, financijskim ili nematerijalnim resursima organizacije. U tom smislu termin ljudski potencijali je prikladniji iz najmanje dva razloga. Prvi se razlog odnosi na poštivanje dostojanstva ljudske osobe. Drugi razlog ukazuje na ključnu razliku ljudskog rada u odnosu na ostale navedenih resursa organizacije. Ljudski potencijali imaju sposobnost rasta i razvoja, obogaćivanja, prilagođavanja te stvaranja organizacijske sinergije“. (Ćupurdija, M., 2019.) „Menadžment ljudskih potencijala možemo definirati kao strategije, poslove i aktivnosti koje se kreiraju i bave zaposlenicima u organizaciji, njihovom učinkovitosti, proizvodnosti, motivaciji i stavovima. Iz definicije se može nazrijeti raznolikost njegove uloge u organizaciji“. (Obradović, V., 2015.) O sadržaju upravljanja ljudskim potencijalima kao poslovne funkcije organizacije nema prijedora kod većine autora, uglavnom se govori o deset temeljnih aktivnosti menadžmenta ljudskih potencijala, a jedna od njih je cjeloživotno obrazovanje zaposlenika i planiranje karijere.

2.1. Upravljanje ljudskim potencijalima u hrvatskoj policiji

Upravljanje ljudskim potencijalima u policiji normativno je uređeno zakonskim i pod zakonskim aktima. Ministarstvo unutarnjih poslova tijelo je državne uprave mjerodavno za obavljanje unutarnjih poslova (okosnica policijski poslovi), odnosno državna služba koja djeluje javno i transparentno. „Područje javnog sektora određuje široko područje javnog interesa gdje građani trebaju podmiriti opće javne potrebe, što se odnosi na odgovarajuće državne djelatnosti“. (Marić, I., 2018.) Ljudi u neprofitnim organizacijama „bivaju privučeni za rad u određenoj organizaciji njezinom društvenom misijom, vrijednostima koje ona zastupa i organizacijskom

kulturom“. „Stoga se predanost i motiviranost zaposlenih u neprofitnim organizacijama odnose na nematerijalne aspekte kompenzacija i primarno su vezane za svrhu organizacije, doprinos pojedinca zajednici, društvenu odgovornost te se tiču prije svega društvenih, a manje ekonomskih vrijednosti“. (Marić, I., 2018.) „Jedno od najznačajnijih imena područja menadžmenta neprofitnih organizacija jest Peter Drucker koji ističe da nema područja u kojemu postoji veća razlika između profitnih i neprofitnih organizacija nego što je to: upravljanje ljudskim potencijalima. Drucker naglašava da je posebno važno u neprofitnim organizacijama da zaposlenici budu motivirani (iako motivacija nije primarno novčana) te da imaju jasan osjećaj uključenosti, doprinosa i postignuća“. Upravljanje ljudskim potencijalima u policijskoj organizaciji omogućuje: usklađivanje znanja i sposobnosti policijskih službenika sa zahtijevanim znanjima i sposobnostima nužnim za obavljanje poslova radnog mjesta, razvoj i suradnju između službi i hijerarhijskih razina u Ministarstvu unutarnjih poslova te promicanje profesionalnih vrijednosti u obavljanju službe. Upravljanje ljudskim potencijalima zasnovano je na profesionalizaciji i podršci službenicima te na razvoju karijera prema načelu upravljanja kompetencijama. U organizacijsko funkcionalnom smislu upravljanje ljudskim potencijalima je u djelokrugu Uprave za ljudske potencijale u sjedištu Ministarstva unutarnjih poslova te je usklađeno sa standardima EU. Svaka zemlja prilikom pregovaranja za pristupanje EU mora zadovoljiti niz kriterija te uskladiti pravni sustav sa pravnom stečevinom EU. Pored Uprave za ljudske potencijale u sjedištu Ministarstva u policijskim upravama ljudski potencijali su u djelokrugu Službe za pravne poslove i ljudske potencijale/Odjel za ljudske potencijale (policijske uprave I. i II. kategorije), odnosno Službe zajedničkih i upravnih poslova/Odjel za pravne poslove i ljudske potencijale (policijske uprave III. i IV. kategorije). Uprava za ljudske potencijale u sjedištu Ministarstva osigurava jedinstveno planiranje razvoja i upravljanja ljudskim potencijalima za potrebe cijeloga Ministarstva.

2.1.1. Ljudski potencijali u policiji

U Ministarstvu unutarnjih poslova ustrojeno je dvadeset policijskih uprava u kojima je ustrojeno 184 policijskih postaja. Od toga broja ustrojeno je:

- temeljnih postaja 137
- graničnih postaja 15
- pomorskih postaja 6
- aerodromskih postaja 6
- prometnih postaja 20.

Jedna uprava, u prosjeku, ima 9 policijskih postaja. Najviše, 21, ima Policijska uprava zagrebačka. Najviše zaposlenih policijskih službenika je u Postaji granične policije Metković 292. Za obavljanje ukupnih unutarnjih poslova u Ministarstvu je Uredbom* okvirno sistematizirano 32 191 službeničko mjesto. Od toga broja na Ministarstvo u Sjedištu otpada 5262 službenika i namještenika, a na Policijske uprave 26 929 službenika i namještenika. Najviše zaposlenih je u policijskoj upravi Zagrebačkoj 4903. U Ministarstvu unutarnjih poslova je zaposleno 20 577 policijskih službenika i službenika*. Od toga broja 3693 ili 17,94% čine policijske službenice i 16 884 ili 82,06 policijski službenici. Od ukupnog broja policijskih službenika/ica (20577) u sustavu Ministarstva unutarnjih poslova 4304 su rukovodeća radna mjesta ili u odnosu na broj policijskih službenika skoro 21%. To u prosjeku znači da je skoro svaki peti policijski službenik u statusu rukovoditelja, odnosno na razini cijele policije dolazimo do raspona kontrole jedan naspram pet. Od ukupnog broja rukovoditelja na rukovodećim radnim mjestima raspoređena je 431 policijska službenica ili nešto više od 10% dok ih je ukupno u sustavu Ministarstva skoro 18%. Policijskih službenika rukovoditelja je 3773 gotovo 90% a postotak službenika u ukupnom broju je oko 80%. Iako je ovo posebna problematika razvidno je da su policijske službenice podzastupljene u menadžerskoj strukturi Ministarstva unutarnjih poslova. Obrazovna struktura policijskih službenika i službenika: 2112 ili 57,18 % policijskih službenika ima SSS, 593 ili 16,05% policijskih službenika ima VŠS dok 988 ili 26,75% policijskih službenika ima VSS. 12126 ili 71,81% policijskih službenika ima SSS, 1980 ili 11,72% policijskih službenika ima VŠS, dok ih 2778 ili 16,45% ima VSS.

3. CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE ZAPOSLENIKA

U današnje vrijeme u kojem živimo, promjene se događaju gotovo svakodnevno, znanja koja nemaju odgovarajuću primjenu u društvu ili se ne realiziraju u stvaranju novih proizvoda/usluga, zastarijevaju i bivaju potisnuta novim nadolazećim spoznajama.

„U teoriji i praksi obrazovanja i usavršavanja zaposlenika pojavljuju se različiti termini koje je često teško međusobno razlikovati jer se nerijetko rabe kao sinonimi, iako imaju različita stručna značenja. To su pojmovi učenja, treninga, obrazovanja i razvoja“. (Sikavica, P., 2008.)

* Uredba o izmjenama Uredbe o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva unutarnjih poslova – Okvirni broj državnih službenika i namještenika u MUP-u. Zagreb. Narodne novine. Broj 79/2019 (23.8.2019.)

* Policija: hrvatska sigurnost i sigurna budućnost (2017.). Zagreb: Ministarstvo unutarnjih poslova. Služba za odnose s javnošću. Dostupno na: https://mup.gov.hr/UserDocsImages/STORAGE/kb-mup-2017_za%20van.pdf (04.05.2020.)

„Učenje je stjecanje vještina i znanja koje rezultira relativno trajnom promjenom ponašanja“.

„Trening općenito znači svaki manje ili više organiziran program uvježbavanja neke tjelesne ili intelektualne aktivnosti, odnosno tjelesne ili psihičke karakteristike“.

„Obrazovanje (edukacija) označava širenje ukupnih spoznaja, znanja, vještina i sposobnosti osobe koja se osposobljava za samostalno odlučivanje i djelovanje u različitim situacijama“.

Razvoj je vezan za stjecanje novih znanja, vještina i sposobnosti koje omogućuju pojedincu preuzimanje složenijih, novih poslova i pozicija i pripremaju ga za budućnost i zahtjeve koji tek dolaze“.

„Pojam cjeloživotno učenje često se zamjenjuje izrazom cjeloživotno obrazovanje, no ta dva pojma nisu istoznačna. Obrazovanje obuhvaća samo organizirano učenje, a učenje je širi koncept, koji uključuje i nenamjerno, neorganizirano i spontano stjecanje znanja i vještina te se može provoditi cijeli život“*.

Prema Zakonu* „u Republici Hrvatskoj je obrazovanje odraslih definirano kao cjelina procesa učenja odraslih namijenjenih ostvarivanju prava na slobodan razvoj osobnosti, osposobljavanja za zapošljivost (stjecanje kvalifikacija za prvo zanimanje, prekvalifikacije, stjecanje i produbljanje stručnog znanja, vještina i sposobnosti) i osposobljavanje za aktivno građanstvo“. U Hrvatskoj obrazovanje odraslih uključuje sve oblike obrazovanja osoba starijih od 15 godina. Zakonom je određeno da se obrazovanje odraslih temelji na načelima: cjeloživotnog učenja; racionalnoga korištenja obrazovnih mogućnosti, teritorijalne blizine i dostupnosti obrazovanja svima pod jednakim uvjetima, u skladu s njihovim sposobnostima; slobode i autonomije pri izboru načina, sadržaja, oblika, sredstava i metoda; uvažavanja različitosti i uključivanja; stručne i moralne odgovornosti andragoških djelatnika; jamstva kvalitete obrazovne ponude i poštovanja osobnosti i dostojanstva svakog sudionika. Ono se odvija kao formalno i neformalno obrazovanje te kao informalno i/ili samousmjereno učenje.

Jedno od bitnih zadataka menadžmenta na višim razinama je razvoj podređenih suradnika, koji se ne smije prepustiti slučaju. Nije tako rijetka situacija u praksi kada kvalitetan menadžer odlazi u mirovinu a iza sebe nije ostavio „nasljednika“. Stoga uspješne organizacije imaju razrađene planove razvoja „nemenadžera“ kako bi stvorila dodatnu energiju koja će osigurati nove vrijednosti na putu ostvarenja ciljeva organizacije.

* Dostupno na: <https://www.ferit.unios.hr/struka/cjelozivotno-obrazovanje/> 04.05.2020.)

* Zakon o obrazovanju odraslih. Članak 1., 2., 3. i 4. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/384/Zakon-o-obrazovanju-odraslih.> (06.05.2020.)

Za menadžere je razvoj podređenih važan iz dva osnovna razloga.

„Prvo, vještiji i kompetentniji podređeni čine posao menadžera dosta lakšim, budući da menadžer na njih može prenijeti više svojih odgovornosti bez velike potrebe za kontroliranjem svakog pojedinog detalja posla (delegiranje autoriteta i odgovornosti)“.

„Drugo, pomažući podređenima da riješe svoje osobne probleme i razviju kompetencijske vještine te izgrade primamljive planove karijera, menadžeri će ih motivirati da postignu bolji i kvalitetniji rad. Na taj način razvoj podređenih donosi trostruku dobit – poduzeću, zaposlenicima i menadžerima“. (Buble, M.,2010.)

3.1. Planiranje karijere

Većina ljudi još tijekom školovanja mašta o poslu kojega voli i da će to doista i raditi po završetku obrazovanja. I sami smo bili u takvoj situaciji. Druga bitna stvar koja se odvija u glavi većine zaposlenika odmah u početku je promišljanje o napredovanju, koji se uvjeti moraju ispuniti da bi mogao napredovati, koje su mogućnosti napredovanja općenito u organizaciji.

„Karijera nije isto što i posao. Za bilo koje radno mjesto (posao) postoji orijentirana obuka, a karijera je orijentirana na pojedinca i na njegove potencijale. Karijera predstavlja međusobno povezan, sukcesivan slijed poslova, položaja i radnih iskustava osobe tijekom njezinog radnog života. Ona prati promjene u preferencijama, stavovima, iskustvu i ponašanju pojedinaca“. (Obradović, V.,2015.)

U temeljna prava policijskih službenika utvrđena Zakonom* spada i pravo na profesionalni razvoj u policijskoj službi. Profesionalni razvoj policijskih službenika odvija se kontinuirano putem obrazovanja, stručnog usavršavanja te napredovanja u službi, uz uvjet da policijski službenik ima položeno odgovarajuće policijsko zvanje koje je sistematizirano za pojedino radno mjesto. Policijski službenici imaju pravo biti informirani o mogućnostima policijskog obrazovanja.

4. OBRAZOVANJE U HRVATSKOJ POLICIJI

Nakon prvih slobodnih i višestranačkih izbora u Republici Hrvatskoj i konstituiranja višestranačkog Sabora u svibnju 1990. godine započeo je proces stvaranja hrvatske države i njenih institucija. Odmah u početku očigledno javnosti bile su usmjerena na instituciju policije s obzirom na njenu općepoznatu suspektu ulogu u prethodnom režimu.

* Zakon o policiji. Članak 16. i 18. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/282/Zakon-o-policiji>. (07.05.2020.)

Značajnu ulogu u prilagodbi naslijeđene policijske organizacije novonastalim okolnostima i demokratskim standardima u demokratskim društvima imao je sustav policijskog obrazovanja. (Jurina, M., 1999.)

Danas, temeljem Zakona*, Ministarstvo unutarnjih poslova u sjedištu radi osiguravanja uvjeta za nesmetani rad policije, između ostalog, planira i utvrđuje strategiju obrazovanja policijskih službenika koju provodi Policijska akademija.

Policijsko obrazovanje prema Zakonu* temelji se na načelu cjeloživotnog obrazovanja, te obuhvaća:

- temeljno obrazovanje za zanimanje policajac,
- specijalizaciju, stručno osposobljavanje, usavršavanje i policijski trening (cjeloživotno obrazovanje),
- visokoškolsko obrazovanje.

Temeljnim obrazovanjem za zanimanje policajac smatra se:

- redovito srednjoškolsko obrazovanje kroz 3. i 4. razred Policijske škole (trenutno se ne izvodi),
- srednjoškolsko obrazovanje odraslih za zanimanje policajac,
- temeljni policijski tečaj.

Razvidno je da se temeljno policijsko obrazovanje provodi kroz srednjoškolsko obrazovanje odraslih, sukladno Zakonu o policiji, zakonu kojim se uređuje srednjoškolsko obrazovanje, zakonu kojim se uređuje strukovno obrazovanje odraslih, Pravilnikom o policijskom obrazovanju te Statutu Policijske akademije i Statutu Policijske škole „Josip Jović“.

Upravo je u tijeku natječaj, raspisan početkom ožujka ove godine, za upis polaznika/ica u Program srednjoškolskog obrazovanja odraslih za zanimanje policajac/policajka u 2020./2021. godini*.

Kandidati moraju zadovoljiti kriterij posebne psihičke i tjelesne zdravstvene sposobnosti te imati propisanu posebnu razinu tjelesne motoričke sposobnosti.

Kandidati moraju biti osobno dostojni za obavljanje policijske službe. Zanimljivo je da je kriterij osobne dostojnosti za kandidate, a ne dostojnost uže i šire obitelji kao relikv prošlosti, uveden s donošenjem Zakona o policiji sredinom ožujka 2011. godine. Do tada je cijelo vrijeme bio na snazi Zakon o unutarnjim poslovima naslijeđen iz starog sustava koji je od 1990. godine

* Zakon o policiji. Članak 7. stavak 2. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/282/Zakon-o-policiji> (08.05.2020.)

* Zakon o policiji. Članak 85. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/282/Zakon-o-policiji> (08.05.2020.)

* Dostupno na: <https://mup.gov.hr/vijesti/natjecaj-za-zanimanje-policajac-policajka-u-2020-2021-godini/286081> (08.05.2020.)

mijenjan i usklađivan sa zahtjevima novonastale demokratske hrvatske države. Kandidati za policijske službenike ne smiju biti članovi političke stranke. I ta je novela propisana s donošenjem Zakona o policiji* radi profesionalizacije i depolitizacije policijske službe u cjelini. Policijskim službenicima je zabranjeno političko djelovanje u Ministarstvu te se ne mogu kandidirati na državnim i lokalnim izborima. Na političkim skupovima u odori može nazočiti samo u slučaju da obavlja policijske poslove. Temeljem Zakona* „osoba koja se prima u policiju dužna je potpisati Izjavu o pravima i obvezama policijskog službenika“. U Izjavi, koja je definirana Pravilnikom*, osoba koja se prima u policiju između ostalog potpisuje da „nisam član niti jedne političke stranke i upoznat sam sa zabranom političkog djelovanja u Ministarstvu, kao i zabranom kandidiranja na državnim i lokalnim izborima“.

4.1. Visokoškolsko obrazovanje u hrvatskoj policiji

„Visoka policijska škola osnovana je i počela s radom akademske 1971./1972. godine u sklopu tadašnjeg Obrazovnog centra RSUP-a, danas Policijske akademije, desetak godina nakon srednje policijske škole. Visoka policijska škola jedna je od vodećih visokoškolskih ustanova za obrazovanje u znanstvenom polju sigurnosno-obrambenih znanosti u Republici Hrvatskoj, kojemu kao grana pripada kriminalistika“*. „Kriminalistika kao predmet obrazovanja i stručno-znanstvenog djelovanja Visoke policijske škole, čini ovu visokoškolsku ustanovu specifičnom i jedinstvenom u Hrvatskoj. Naime, pored Visoke policijske škole niti jedna druga visokoškolska institucija ne izvodi takav program u Republici Hrvatskoj“*. „Od svog osnivanja Visoka policijska škola provodi visokoškolsko obrazovanje, prije svega za potrebe policije, zainteresiranih djelatnika drugih tijela državne uprave, a od 1990. godine i studenata iz građanstva, što je prije bilo rijetkost“*. „U povijesti visokoškolskog policijskog obrazovanja ističe se 1990. godina kada je Viša škola za unutrašnje poslove preimenovana u Fakultet kriminalističkih znanosti, koji je izvodio dva studijska programa:

* Članak 47. stavak 7. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/282/Zakon-o-policiji>. (10.05.2020.)

* Zakon o policiji. Članak 27. stavak 1. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/282/Zakon-o-policiji>. (10.05.2020.)

* Pravilnik o sadržaju izjave osobe koja se prima u policiju i sadržaju podataka koje te osobe dostavljaju Ministarstvu unutarnjih poslova. Zagreb. Narodne novine. Broj 113/12.

* https://policijska-akademija.gov.hr/UserDocsImages/04_vps/strategija%20VPS.pdf. (12.05.2020.)

* Dostupno na: <https://policijska-akademija.gov.hr/o-nama-1383/1383> (12.05.2020.)

* Dostupno na: <https://policijska-akademija.gov.hr/o-nama-1383/1383> (14.05.2020.)

Studij za unutarnje poslove i Višu školu za unutarnje poslove. Izmjenama općih propisa o vrstama visokih učilišta u Republici Hrvatskoj 1994. Fakultet kriminalističkih znanosti se preimenuje u Visoku policijsku školu, koja je do 2005. godine izvodila programe za stjecanje više stručne sprema i program kojim se stječe visoka stručna sprema i naziv diplomirani kriminalist. Uz to, od 1999. do 2003. godine Visoka policijska škola izvodila je i sveučilišni program Kriminalistika u trajanju od osam semestara, kao i stručni poslijediplomski studij Nasilnički kriminalitet od četiri semestra^{**}. „Od 2005. godine Visoka policijska škola izvodi studije usklađene s Bolonjskim sustavom visokoškolskog obrazovanja - stručni trogodišnji studij Kriminalistika, čijim se završetkom stječe 180 ECTS bodova, te diplomski specijalistički stručni studij Kriminalistika u trajanju od dvije godine, čijim se završetkom stječe 120 ECTS bodova^{**}. „U listopadu 2016. osnovan je Centar za mentalno zdravlje Visoke policijske škole prema ideji i na inicijativu dr.sc. Ivane Glavine Jelaš, voditeljice Centra. S radom je započeo pod nazivom Psihološko savjetovalište Visoke policijske škole te je 8. ožujka 2019. Savjetovalište preimenovano u Centar za mentalno zdravlje Visoke policijske škole. Tri su osnovne djelatnosti Centra: znanstveno-istraživački rad, edukacija i pružanje psihološke pomoći. Psihološka pomoć pruža se studentima Visoke policijske škole - većinom policijskim službenicima. Znanstvena i edukacijska djelatnost na temu mentalnog zdravlja policajaca provodi se za potrebe Ministarstva unutarnjih poslova. Svojim radom Centar je doveo novi i proaktivni pristup brizi za mentalno zdravlje hrvatskih policajaca u Ministarstvo unutarnjih poslova^{**}.

4.2. Cjeloživotno obrazovanje u policiji

Cjeloživotno obrazovanje u hrvatskoj policiji usklađeno je sa sustavom obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj, odnosno sa postulatima cjeloživotnog učenja kao temeljnoj odrednici razvoja obrazovanja odraslih u svijetu. Sama organizacija, opseg i sadržaj cjeloživotnog obrazovanja koje se djelatno u najvećoj mjeri provodi na Policijskoj akademiji u Službi za stručno usavršavanje i specijalizaciju, prilagođena je organizacijski i u smislu potreba Ministarstvu unutarnjih poslova u cjelini a poglavito potrebama Ravnateljstva policije. Služba u kontinuitetu održava kontakte s praksom, uvažava mišljenja i prijedloge s terena u pogledu evaluacije modaliteta cjeloživotnog obrazovanja. Jedan manji dio cjeloživotnog

* Dostupno na: <https://policijska-akademija.gov.hr/visoka-policijska-skola/43> (14.05.2020.)

* Dostupno na: <https://policijska-akademija.gov.hr/o-nama-1383/1383> (14.05.2020.)

* Dostupno na: <https://pnuhp2018.wixsite.com/website-6?lightbox=dataItem-jvp2e7r11> (15.05.2020.)

obrazovanja provodi se unutar policijskih uprava i policijskih postaja, koji je sadržajno usmjeren u velikoj mjeri na operativno taktička načela i metode postupanja, odnosno standardne operativne procedure i postupke u obavljanju policijskih poslova. Služba za stručno usavršavanje i specijalizaciju prati i implementira u praksu unaprjeđenja cjeloživotnog obrazovanja koja uvode slične službe u Europi i svijetu, te u tom pogledu ostvaruje zapaženu međunarodnu suradnju.

Prema Pravilniku* „policijski službenici obvezni su završiti odgovarajuće programe specijalizacije, stalno se osposobljavati i usavršavati sukladno s opisima poslova, potrebama i uvjetima radnog mjesta na koje su raspoređeni“.

Specijalizacija policijskih službenika kroz sustav cjeloživotnog obrazovanja odnosi se na specijalizaciju dijela policijskih poslova, npr. prometne policije, kako bi policijski službenici u obavljanju policijskih poslova bili što efikasniji. O potrebi za specijalizacijom policijskih službenika ponajbolje govori činjenica da policijski službenici u svom radu primjenjuju ne samo temeljne propise iz domene policije, nego i stotinjak drugih zakonskih i podzakonskih akata koja sadrže odredbe o postupanju policije. Specijalizacija policijskih službenika uobičajeno se provodi putem tečajeva (osnovni tečaj prometne policije ili osposobljavanje za vršenje očevida, tečaj granične policije, tečaj pomorske policije, tečaj za detektive, tečaj za kontakt policajce, itd., gotovo četrdesetak tečajeva) čijim završetkom polaznici tečaja polažu ispit pred ispitnim povjerenstvom u kojem prevladavaju policijski službenici iz policijske prakse. Specijalizacija policijskih službenika, a sukladno općoj podjeli rada policije, podijeljena je u tri osnovna područja, i to:

- Područje policije (temeljne i prometne),
- Područje granične policije (granične, pomorske i aerodromske),
- Područje kriminalističke policije (očevidi i kriminalistička istraživanja).

Stručno usavršavanje je permanentno obrazovanje kako bi unaprijedili kompetencije koje su neophodne za obavljanje poslova na pojedinom radnom mjestu kao najužoj organizacijskoj jedinici. Stručno usavršavanje provodi se putem tečajeva, seminara, stručnih savjetovanja, predavanja, dopunskog stručnog usavršavanja, policijskog treninga, informatičkih tečajeva i tečajeva stranog jezika. Ovdje je bitno napomenuti kako i nastavnici koji predaju na Policijskoj školi, Visokoj policijskoj školi ili u Odjelu za stručno usavršavanje svake godine u trajanju od pet dana odrađuju

* Pravilnik o policijskom obrazovanju. Članak 6. stavak 4. Zagreb. Narodne novine. Broj 113/12.

praksu u operativnim službama policije ovisno o području kojim se bave. Obvezno stručno usavršavanje policijskih službenika provodi se kroz dopunsko stručno usavršavanje i policijski trening, a odnosi se na upoznavanje sa promjenama u normativnom smislu, promjenama u pogledu policijske taktike i metodike postupanja. Stručno usavršavanje policijskih službenika provodi se na dvije razine: centralizirano na nivou Ministarstva unutarnjih poslova za složenije oblike usavršavanja i decentralizirano na nivou policijskih uprava za manje složene oblike usavršavanja. Stručno osposobljavanje policijskih službenika obvezno je u situacijama kada dolazi do promjene sistematizacije radnih mjesta, odnosno dolazi do povećanje opsega posla na istom radnom mjestu unutar iste obrazovne razine. Stručno osposobljavanje prvenstveno je usmjereno na menadžersku strukturu u policiji (seminari za policijske rukovoditelje najviše, srednje i najniže razine), osposobljavanje mentora, predavača i instruktora.

4.3. Planiranje i razvoj karijere u policiji

Planiranje i razvoj karijere policijskih službenika usko je povezan sa obrazovanjem, stručnim usavršavanjem i osposobljavanjem te stjecanjem policijskih zvanja. Naime, svako menadžersko radno mjesto u sustavu policije, ali i sva druga radna mjesta, sistematizirano je po više različitih osnova. Pored stupnja obrazovanja potrebno je zadovoljiti i kriterije koji se odnose na iskustvo odnosno položeno ili stečeno odgovarajuće policijsko zvanje. Stoga svaki policijski službenik prilikom stupanja u policijsku službu može promišljati o razvoju policijske karijere.

Donošenjem Zakona o policiji, a u skladu s najboljim standardima razvijenih zemalja, transparentno su utvrđeni kriteriji napredovanja u policijskoj službi kao temelj za upravljanje karijerom policijskih službenika. Slobodna radna mjesta policijskih službenika, rukovodećih (zamjenika glavnog ravnatelja, načelnika policijskih uprava i načelnika policijskih postaja) kao i ostala slobodna radna mjesta popunjavaju se putem internog oglasa. Ukoliko niti jedan kandidat ne zadovolji kriterijima za raspored na rukovodeće radno mjesto isto se može popuniti privremenim premještajem i to ne duže od 6 mjeseci. „Upravljanje karijerom je proces kojim organizacija izabire, ocjenjuje, razmješta i razvija zaposlenike da bi osigurala pool (bazen) kvalificiranih ljudi koji će zadovoljiti njezine buduće potrebe“. (Sikavica, P., 2008.) S obzirom na transparentno napredovanje u policijskoj službi svaki policijski službenik može sačiniti karijerni plan. Dobar karijerni plan mora prvenstveno početi od subjektivnih komponenti svakog pojedinca koje se odnose na stečene kompetencije kroz obrazovanje, stečeno radno iskustvo, vladanje određenim vještinama, osobine ličnosti te preferencije svake osobe. Karijerni plan je stoga osobno promišljanje

budućnosti u organizaciji iz kojeg se nameću ciljevi koje želimo postići kroz karijeru. Međutim, ciljevi koje želimo postići (radna mjesta) determinirani su faktorima koje je potrebno zadovoljiti. Stoga svaki plan karijere uključuje stjecanje određenih znanja i vještina kroz određeno vrijeme kako bi u datom trenutku mogli kandidirati za slobodno radno mjesto odnosno biti unaprijeđeni.

5. ZAKLJUČAK

Tendencija da se policijski poslovi obavljaju na razini profesije – policijske struke, postaje jedan od značajnih i najtransparentnijih elementa policijskog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja. Ova znakovitost, nužan sadržaj funkcije, može i mora osigurati djelotvornost i učinkovitost policijske službe, poglavito onog dijela koji je orijentiran na onaj dio posla koji je od najvećeg interesa svekolike hrvatske javnosti, To su prije svega prevencija i represija kriminaliteta te ovladavanje sigurnosnim pojavama kako bi postigli zadovoljavajuće stanje sigurnosti u državi. Ostvarivanje tog cilja policijske službe stoga nužno zahtjeva da sadržaj policijske funkcije bude utemeljen na zakonitosti, etici i stručnoj osposobljenosti policijskih službenika. U tom smislu Zakon o policiji „jamči policijskim službenicima pravo na profesionalni razvoj u policijskoj službi, izgradnju karijere, koji se odvija kroz kontinuirano obrazovanje i stručno usavršavanje temeljeno na načelu cjeloživotnog obrazovanja te kroz napredovanje u službi stjecanjem viših policijskih zvanja“. Svaki policijski službenik po ulasku u policijsku službu mora objektivno sagledati mogućnosti razvoja osobne karijere i u skladu s tim permanentno se dodatno obrazovati, usavršavati i završavati stečena znanja, te sukladno propisanim uvjetima stjecati viša policijska zvanja. Sustav policijskog obrazovanja u Republici Hrvatskoj ukorak je s najnaprednijim sustavima u Europi i svijetu. Permanentno se evaluiraju svi oblici policijskog obrazovanja kako bi bili u skladu sa zahtjevima i potrebama policijske prakse, a istovremeno svi nastavnici koji sudjeluju u procesu policijskog obrazovanja obvezni su završavati praktična iskustva. Kriminalistika, kao okosnica policijskog posla, je prvenstveno empirijska disciplina koja kroz interdisciplinarnu znanstvenu spoznaju postavlja temelje policijske taktike i metodike u obavljanju policijskih poslova. Mogućnosti napredovanja u policiji, koje je transparentno uređeno, predstavlja bitan nematerijalni motivirajući faktor za sve policijske službenike. Upravo je mogućnost napredovanja visoko na listi motivirajućih faktora policijskih službenika, odnosno onih faktora koja utječu na posvećenost poslu.

LITERATURA

1. Buble, M., 2010. Menadžerske vještine. Zagreb: Sinergija.
2. Čupurdija, M., Moslavac, B., Balog, A., Vidanec, D. 2019. Upravljanje ljudskim potencijalima i radni odnosi. Rijeka: Libertin naklada.
3. Đurić, M., 1987. Sociologija Maksa Vebera. Zagreb: Naprijed.
4. Horvat, A., 2020. Cjeloživotno obrazovanje i razvoj karijere u funkciji efikasnosti zaposlenika. Specijalistički diplomski rad. Zapresić: Veleučilište Baltazar Zapresić.
5. Jurina, M., Jurković, S., Pušeljić, M., 1999. Elementi organizacije policije. Zagreb: Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske.
6. Marić, I., 2018. Menadžment neprofitnih organizacija. Zagreb: Ekonomski fakultet u Zagrebu.
7. Obradović, V., Samardžija, J., Jandrić, J., 2015. Menadžment ljudskih potencijala. Zagreb: Plejada.
8. Perko Šeparović, I., 2006. Izazovi javnog menadžmenta. Dileme javne uprave. Zagreb: Golden marketing – tehnička knjiga.
9. Policija: hrvatska sigurnost i sigurna budućnost, 2017. Zagreb: Ministarstvo unutarnjih poslova. Služba za odnose s javnošću.
10. Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F., Pološki Vokić, N., 2008. Temelji menadžmenta. Zagreb: Školska knjiga.
11. Šonje, J., 2000. Rječnik hrvatskog jezika. Zagreb: Školska knjiga