

POLICIJOS PERSONALO ATRANKOS IR RENGIMO POLITIKOS LYGINAMIEJI ASPEKTAI (LENKIJOS PAVYZDŽIU)

Doktorantas Vainius Smalskys

Kauno technologijos universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Viešojo administravimo katedra
Donelaičio g. 20, 3000 Kaunas
Telefonas (8 37) 30 01 45
Elektroninis paštas www.vak@smf.ktu.lt

Pateikta 2002 m. balandžio 9 d.

Parengta spausdinti 2002 m. lapkričio 4 d.

Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Valstybinio valdymo fakulteto Viešojo administravimo katedros vedėjas profesorius habil. dr. Edvardas Jančiauskas ir Kauno technologijos universiteto Viešojo administravimo katedros docentas dr. Alvydas Raipa

S a n t r a u k a

Policijos veikla ir profesionalumas yra neatsiejami nuo personalo valdymo ir rengimo politikos. Ypač tai aktualu Vidurio Europos šalių policijoms, kurios savo veikloje nuo baudžiamojo persekiojimo prioriteto pereina prie paslaugos piliečiams organizacinio modelio. Keičiant policijos organizacijos strategiją, keičiasi ir personalo atrankos kriterijai, darbuotojų motyvacija bei karjeros galimybių sistema, policininkų ir jų vadovų santykiai, socialinių garantijų sistema, t. y. žmogiškųjų išteklių planavimas. Lenkijos policijos įdirbis šioje srityje didesnis negu Lietuvos. Lenkijos policijos personalo politika jau nuo 1992 metų planuojama atsižvelgiant į naujosios viešosios policijos vadybos reikalavimus. Policija, bendraudama su piliečiais, vadovaujasi „piliečių dalyvavimo“ principu. Šios šalies policijos personalo mokymo ir rengimo strateginės kryptys susietos su bendra Lenkijos policijos veiklos strategija.

I v a d a s

Abi pokomunistinės šalys (Lenkija ir Lietuva) įžengė į globalios visuomenės permainų laikotarpį, kai spartūs pokyčiai suponuoja būtinumą keisti organizacines veiklos formas ir metodus, tobulinti personalo profesionalumą, įvaldant vadybinius veiklos modelius, administravimo naujoves ir kt. Todėl valstybių vyriausybės turi sudaryti palankias sąlygas priimti naujus demokratiškesnius sprendimus, skatinti valdymo funkcijų (tarp jų ir policijos) demokratizavimo tendencijas, demokratizacijos procesų plėtra, išlaisvinantį tiek organizacijas, tiek asmenybę nuo pernelyg griežtų veiklos suvaržymų, regulaminų, taisyklių ir rutinos – tai leistų teikti visuomenei kokybiškesnes viešąsias paslaugas.

Straipsnio problema. Posovietinių šalių policijose (pavyzdžiui, Lenkijoje) tokie personalo valdymo kriterijai kaip atranka ir rengimas dar tik pradedami taikyti, todėl policija, atsižvelgdama į naujosios viešosios vadybos principus, irgi turi pradėti taikyti naujus atrankos modelius, paremtus kompetencija ir išsilavinimu.

Straipsnio objektas – Lenkijos policijos personalas, jo atranka, kvalifikacijos, lavinimas ir socialinės garantijos.

Straipsnio tikslas – išanalizuoti Lenkijos policijos personalo atrankos ir rengimo strategines kryptis ir palyginti su kai kuriais Lietuvos policijos personalo valdymo procedūriniais aspektais. Metodas – policijos personalo valdymo principų, institucinė ir sisteminė analizė.

Policijos personalo atranka

Šiuolaikinėje modernioje organizacijoje, vykdančioje personalo atranką, vis labiau įsivyrąja darbiniai vadybiniai santykiai, pagrįsti organizacijos solidarumu. Biurokratinį nuopelnų (skyrimas į pareigas pagal nuopelnus, o ne pagal kompetenciją) modelį keičia atrankos pagal išsilavinimą ir kompetenciją modelis. Šios tendencijos įsivyrąja pliuralistinės demokratijos šalių viešojo sektoriaus (taip pat ir policijos) organizacijose. Naujųjų Vidurio ir Rytų Europos demokratijų policija sunkiai vaduojasi iš prievartinių ir baudžiamojo persekiojimo veiklos metodų, todėl turi įsivyrąti personalo atrankos kriterijai, leidžiantys nustatyti tiek fizines, tiek intelektines kandidato tinkamumo tarnybai charakteristikas. Tai vėliau, kvalifikacijos kėlimo ir policijos studijų procese, leistų modernios rengimo ir kvalifikacijos kėlimo organizacijos sąlygomis išugdyti kritiškai mąstančią asmenybę, kuri galėtų prisidėti prie tokių senųjų administravimo vertybių kaip pataikavimas, perdėtas normatyvizmas, žinybiškumas, hierarchinė priklausomybė apribojimo.

Lenkijos policijos personalo atranka buvo tobulinama nuo 1990 metų. 1996 m. rugsėjo 2 d. Vidaus reikalų ministro potvarkiu nustatytos priėmimo į policiją taisyklės. Šis potvarkis pakeistas 1999 m. gegužės 24 d. nauju Vidaus reikalų ir administracijos ministro potvarkiu, kuriame apibrėžtos naujausios priėmimo į Lenkijos policiją sąlygos [1, p. 2792]. Pilietis, norintis tarnauti Lenkijos policijoje, turi parašyti raštišką prašymą teritorinės policijos komendantu vardu. Priima teritorinės policijos komendantūros kadru skyrius (Lenkijoje ir toliau vadinami „kadru skyriais“, o ne „personalo skyriais“). Lenkijoje priėmimo į policiją taisyklės skirtos „naudoti tarnyboje“, todėl be jokių paaiškinimų kandidatui galima pasakyti, kad jis netinkamas policijos darbui. Norint įsidarbinti Lenkijos policijoje teritorinės policijos komendantūros kadru skyriui reikia pateikti: gyvenimo aprašymą ir tris fotonuotraukas, raštus, patvirtinančius, kad kandidatas dirbo kitose darbovietėse, dokumentus, patvirtinančius išsilavinimo cenzą, dokumentus apie įgytą civilinę profesiją, kitus dokumentus, kurių reikalauja policijos komendantūros kadru skyrius. Taip pat asmuo, kandidatuojančias į tarnybą policijoje, gali pats savo iniciatyva pateikti papildomus dokumentus, patvirtinančius jo profesinius sugebėjimus [1, p. 2792]. Policijos personalo atrankos procesą Lenkijoje sudaro šie etapai:

1. Policijos komendantūros personalo atsakingo darbuotojo pokalbis su kandidatu asmeniniais klausimais. Šio pokalbio tikslas – nustatyti, koks yra kandidato išsilavinimo lygis, profesinė kvalifikacija, kokie noro tarnauti policijoje motyvai.

2. Fizinio pasirėngimo egzaminas; jo tikslas – nustatyti asmens, norinčio tapti policininku, fizines galimybes. Fizinio pasirėngimo egzamino kriterijų nustato Lenkijos vyriausiasis policijos komendantas.

3. Psichologiniais testais nustatomas asmens intelektualumas. Vienas iš psichologinio testo tikslų yra palyginti visų asmenų, norinčių patekti į kurį nors policijos padalinį, rezultatus. Jeigu būtina, papildomai panaudojamas pedagoginis testas. Jo kriterijus irgi nustato Lenkijos vyriausiasis policijos komendantas (tuo atveju, jei psichologinio testo rezultatai kandidatuojančiųjų į tą patį policijos padalinį yra daugmaž vienodi).

4. Kandidatuojančio asmens duomenų patvirtinimas, kad jo(s) žmona (sugyventinė) ar vyras (sugyventinis) turi bendrą namų ūkį, gyvena kartu, auginą vaikus ar gyvena kartu su tėvais ir yra nevedęs (netekėjusi).

5. Medicininis patikrinimas komisijos, kuri pavaldi vidaus reikalų ir administracijos ministrui, kad dar kartą būtų galima įsitikinti, ar kandidatas į policijos tarnybą yra šiai tarnybai tinkamos fizinės ir psichinės būklės.

Jei testų rezultatai ar medicininės komisijos išvados neigiamos, kandidatui į policijos tarnybą nebeleidžiama dalyvauti tolesnėje atrankoje. Tie, kurie pereina šiuos penkis atrankos etapus, gali tikėtis tarnauti viešojoje (prevencinėje) policijos tarnyboje. Lenkijos policijos atrankos sistemoje taip pat labai svarbūs tokie dalykai:

- baigti šaudymo kursai. Tai padeda prevencinės policijos darbe;
- baigti sporto šakų specialūs kursai, būtini dirbant prevencinėje (viešojoje) policijoje, (dziudo, automobilių ir motociklų sportas);
- C klasės automobilio vairuotojo pažymėjimas;
- ne mažesnis kaip 175 cm ūgis (pranašumas);

- amžiaus cenzas: iki 35 metų;
- baigta profesinė mokykla arba baigtos trys licėjaus klasės.

Galutinį sprendimą dėl kiekvieno kandidato priima policijos komendantūros kadru tarnybos atsakingas asmuo, jo pavaduotojas ir psichologas [1, p. 2792], aptarę pokalbio, fizinio, psichologinio, jeigu reikia, ir pedagoginio testo rezultatus, gyvenimo aprašymą [1, p. 2792].

Priimant į Lenkijos policiją netaikomi diferencijuoti medicininiai reikalavimai: operatyviam, kabinetiniam ir inžineriniam techniniam darbui [1, p. 2792], nes priimant į tarnybą visi Lenkijos policininkai turi mokytis bazinio apmokymo kursuose, skirtuose viešajai policijai, ir pirmame rengimo etape nėra nustatomas tinkamumas operatyviam darbui. Pirmos pakopos (viešosios policijos patrulio) praktiką (bent vienerius metus) privalo atlikti visi be išimties policininkai [5].

Lenkijoje vidaus reikalų ministro potvarkyje nurodoma, kad būtų pageidautinas ne mažesnis kaip 175 cm ūgis. Taip pat Lenkijoje priimant į policiją pranašumas yra turėti C klasės vairuotojo pažymėjimą. Šiame potvarkyje nėra labai pabrėžiama teistumo svarba atrenkant policijos personalą. Tik prašoma nurodyti, ar kandidatas buvo teistas už tyčinio nusikaltimo padarymą. Lenkijos policininkų rengimo praktikoje nėra tokios nuostatos, kad Aukštosios Ščytnos policijos mokyklos komendantas galėtų savo nuožiūra išimties tvarka priimti į tarnybą asmenis. Priimamiems į tarnybą asmenims Lenkijoje nustatytas amžiaus cenzas iki 35 metų.

Priimtas į Lenkijos policijos tarnybą asmuo pradeda karjerą nuo viešosios policijos patrulio ir iškart, po 10 dienų, yra siunčiamas mokytis į mokymo centrą prie vaivadijos policijos komendantūros. Mokoma pagal bazinę policijos rengimo programą, skirtą viešajai policijai. Ar asmuo tinka operatyviam darbui arba kitoms veiklos sritims, pirmajame rengimo etape dar sunku spręsti. Tai parodo tik tolesnė tarnyba [5]. Taigi griežtas ūgio reikalavimas (172–175 cm) priimant į policijos tarnybą neatitinka šiuolaikinės policijos personalo atrankos principų. Tai pasenęs dalykas, nes šiuolaikinių technologijų pasaulyje, modernios policijos veiklos teritorijoje, kur prioritetas teikiamas žmogaus teisėms ir gebėjimams, neturėtų būti griežto ūgio cenzo reikalavimo [2, p.13]. Ypač dabar, kai Vakarų pasaulyje modernizuojant visą viešojo administravimo sistemą, policija iš baudžiamojo persekiojimo organizacijos tampa viešąsias paslaugas piliečiams teikiančia organizacija. Lenkijos vidaus reikalų administravimo potvarkyje nurodyta, kad 175 cm ūgis yra pranašumas priimant į tarnybą, t. y. potvarkyje pasirinkta lanksti formuluoatė, neužkertanti kelio į policiją ir žemesnio ūgio piliečiams.

Priimant į Lenkijos policiją amžiaus cenzo ribos yra diskutuotinas dalykas. Didesnis priėmimo į policiją Lenkijoje amžiaus cenzas yra susijęs ir su tuo, kad lenkų jaunuoliai prieš pradėdami dirbti policijoje privalo atlikti karinę prievolę. Iš to, kas pasakyta, matyti, kad Lenkijos vidaus reikalų ir administracijos ministro 1999 metų potvarkis dėl policijos personalo atrankos sistemos daugmaž atitinka europinius policijos personalo atrankos reikalavimus.

Lyginant Lenkijos ir Lietuvos policijos personalo atrankos sistemas ryškėja tam tikrų skirtumų ir panašumų. Lietuvoje priimamiems į darbą policijoje asmenims taikomi diferencijuoti reikalavimai: operatyviam, kabinetiniam ir inžineriniam darbui. Jau minėtame Lenkijos vidaus reikalų ir administracijos ministro įsakyme (1999 m. gegužės 24 d.) tokių reikalavimų nėra, nes pati šios šalies pirmos ir antros pakopos policijos atranka ir rengimas yra paremtas kvalifikacijos kursų sistema. Nebaigus kvalifikacijos kursų ir neatitarnavus viešojoje policijoje (bent vienerius metus tai privalo atlikti, taikant nedideles išimtis, visi pareigūnai) negalima tikėtis tolesnės karjeros. Rengiant policininkus Lietuvoje taip pat laipsniškai pereinama prie panašios sistemos. Tik Lietuvoje tai nesivadina kvalifikacijos kursais, nes pati policijos rengimo sistema jau nuo pirmos pakopos paremta ne kvalifikacijos kursais, bet policijos studijomis. Dėl šios priežasties skiriasi priimamų į policiją asmenų išsilavinimo cenzas. Lietuvoje priimant į policijos studijas reikalingas vidurinis išsilavinimas, o Lenkijoje – užtenka baigti profesinę mokyklą arba tris licėjaus klases. Taigi Lietuvoje į policiją ateina dirbti labiau išsilavinę jaunuoliai ir pati atrankos sistema labiau atitinka naujas viešosios vadybos tendencijas. Lietuvoje atrenkant į LTU policijos fakultetus vyrauja intelekto ir gero vidurinio arba pakopinio išsilavinimo kriterijai, o Lenkijoje dar išlieka prioritetas ir fiziniams gebėjimams.

Lietuvoje naujoje vidaus tarnybos sistemos pareigūnų kvalifikacijos reikalavimų, atrankos į tarnybą, profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje vėl bandoma grįžti prie profesinio policijos atrankos modelio. Tai ne visai suderinama su šiuolaikinėmis viešojo administravimo tendencijomis [16, p. 122–124].

Profesinių kvalifikacijų sistema

Rytų ir Vidurio Europos šalyse beveik dešimtmetį vykstanti viešojo administravimo reforma lemia kvalifikacijos tobulinimo sistemos pokyčius. Permainos administravimo technologijų, įstatymų leidybos ir kitose srityse reikalauja iš valstybės tarnautojų naujų kompetencijų, leidžiančių aktyviai dalyvauti naujos kokybės valdymo procesuose. Naujos kokybės viešasis valdymas reikalauja atitinkamų kvalifikacijų, gebėjimų, plataus profilio žinių, supaprastinančių valdymo koordinavimo uždavinius. Profesinę valdininkų kvalifikacijos kėlimo ir ugdymo sistemą (taip pat ir policijos) būtina susieti su karjeros galimybėmis, parengti valdininkus eiti aukštesnes pareigas valstybės tarnyboje ir taip sukurti demokratinis, partnerystę grįstus valdymo principus.

Policijos institucijose naujus viešojo valdymo reikalavimus atitinkanti kvalifikacijų ugdymo sistema būtina tam, kad pats policijos administravimas būtų paremtas pareigūnų partnerystės principais ir autoritarinis lyderiavimas būtų paverčiamas darbu komandoje, pasitelkiant socialinius partnerius (gyventojus ir t. t.).

Lenkijos vidaus reikalų ir administracijos ministro potvarkyje „Dėl išsimokslinimo cenzo reikalavimų užimant policijos komendantų ir kitas pareigybes“ nurodyta, kad skiriant policijos pareigūną į policijos komendantą arba į komendantą pavaduotoją, taip pat į padalinio vadovą ar jo pavaduotoją pareigas būtinas magistro aukštasis išsilavinimas [3, p. 6454]. Tikrai išskirtiniais atvejais Lenkijos policijos vyriausiasis komendantas gali paskirti į minėtas pareigas pareigūną, turintį aukštąjį profesinį išsilavinimą. Profesinės kvalifikacijos pagrindas Lenkijos policijoje yra Ščytnos aukštosios policijos mokyklos diplomas. Jam prilygti gali magistro laipsnis ir karininkų kursai aukštųjų mokyklų absolventams bei kariuomenės laipsnis, atitinkantis Lenkijos policijos laipsnį [3, p. 6454].

Lenkijoje norint gauti profesinę policijos kvalifikaciją (specializuotos krypties), vidurinės grandies valdininkui būtina baigti profesinio persikvalifikavimo kursus (policijos mokyklose), išlaikyti aspiranto egzaminą arba skiriant į vidurinės grandies pareigas turėti karinį laipsnį atitinkantį analogišką policijos laipsnį. Norint eiti eilinių policininkų pareigas, būtina turėti bazinio parengimo profesinę kvalifikaciją, būti išlaikius puskarininkio egzaminą arba skiriant į atitinkamas pareigas būtina turėti policijos puskarininkio laipsnį atitinkantį karinį laipsnį. Išskirtiniais atvejais Lenkijos policijos vyriausiasis komendantas gali duoti sutikimą užimti vidurinės arba bazinės policijos pareigūnų grandies pareigas asmenims, neturintiems reikiamų profesinių kvalifikacijų, tačiau per trejus metus, jau eidami atitinkamas pareigas, tie asmenys privalo tas kvalifikacijas įgyti. Į tarnybos stažą Lenkijos policijoje neįskaitoma policijos kandidato tarnyba, 18 mėnesių studijos Ščytnos aukštojoje policijos mokykloje, jeigu asmuo įstojo į ją dar prieš pradėdamas dirbti policijoje (tai reti atvejai, apie juos bus kalbama atskirai), motinystės atostogos, nemokamos atostogos arba laikas, kai vykdomos ne policijos užduotys.

- Lenkijos policijoje Vyriausiojo Lenkijos policijos komendantą, jo pavaduotoją, vaivadijos policijos komendantą pareigas galima eiti 5 metus;
- Vaivadijos komendantą pavaduotoją – 3 metus;
- Pavieta komendantą – 2 metus;
- Pavieta komendantą pavaduotoją – 1 metus [3, p. 6454].

Vyriausiosios policijos komendantūros padalinio vadovo pareigas galima eiti trejus metus. Tie patys reikalavimai yra skiriant į policijos mokymo įstaigų dėstytojus, skyrių viršininkus. Pasibaigus šiam laikotarpiui asmuo gali dalyvauti konkurse renkant į tas pačias pareigas ir gali laimėti, jeigu buvo geras vadovas, nes konkursas yra skelbiamas organizacijos (Lenkijos policijos) viduje [11, p. 3].

Prie Lenkijos vidaus reikalų ir administracijos ministro 2000 m. gruodžio 6 d. potvarkio dėl kvalifikacijų, tarnybos stažo, išsilavinimo užimant atitinkamas pareigas Lenkijos policijoje pridėta lentelė, kur detalai surašyta (72 pareigybės), koks turi būti išsilavinimas, profesinė kvalifikacija ir išstarnautų metų skaičius užimant tam tikras pareigas. Pavyzdžiui, norint užimti Lenkijos vyriausiojo policijos komendanto pareigas reikia aukštojo išsilavinimo, profesinė kvalifikacija turi būti aukštoji profesinė, o tarnybos stažas policijoje – septyneri metai, o norint eiti policininko pareigas būtinas vidurinis arba nebaigtas vidurinis išsilavinimas, profesinė kvalifikacija – bazinis parengimas ir dveji tarnybos metai policijoje (tie metai ir yra mokslas pagal bazinę policijos rengimo programą, 10 mėnesių mokymasis mokymo centre ir vieneri metai praktikos) [3, p. 6454].

Apžvelgiant pareigybių sąrašą Lenkijos policijoje, krinta į akis Lenkijos policijos kandidato pareigybė [4]. Lenkijoje anksčiau tai buvo tarsi kariuomenės pakaitalas, nes vietoj kariuomenės tarnybos buvo galima atlikti kandidato į policijos tarnybą (tik turint mažesnius negu policininkų įgaliojimus). Tačiau dabar Lenkijoje karinės tarnybos laikas yra vieneri metai. Todėl tokį kandidatą mokyti 6 mėnesius, kad po to jis 6 mėnesius tarnautų, Lenkijos valstybės išdui yra per didelė prabanga [4]. Tos tarnybos atsisakoma ir tai yra viena iš priežasčių, kad ji neįtraukiama į policijos tarnybos stažą [5].

Minėtame 2000 m. gruodžio 6 d. potvarkyje „Dėl išsimokslinimo cenzo reikalavimo užimant policijos kandidatų ir kitas pareigas“ detalai nurodyta, kokias galima eiti pareigas turint vienas ar kitas profesines kvalifikacijas, išsimokslinimą ir kiek laiko reikia tarnauti, norint eiti vienas ar kitas pareigas.

1996 m. liepos 18 d. Lietuvos vidaus reikalų ministerijos sprendime (Nr. 6K) dėl priemonių gerinti policijos darbą bei pareigūnų atranką išsimokslinimo cenziui skiriant į atitinkamas pareigas skirti tik du punktai (8 ir 9). Čia nurodyta, kad eiti valdininko pareigas negali būti priimami asmenys, neturintys specialaus policinio ir teisinio išsilavinimo. Civiliai gali būti priimami tik į Ekonominių nusikaltimų tyrimo tarnybą arba tuo atveju, kai mokslo baigimo diplome nurodyta specialybė atitinka konkrečius darbo kvalifikacinius reikalavimus, apibrėžtus pareigybinėse instrukcijose, bei gautas ministro leidimas. Kol bus patvirtintas išsilavinimo ir specialybės cenzo atitinkamoms vidaus reikalų sistemos pareigūno pareigoms užimti klasifikatorius, baigusiems policijos mokymo įstaigas buvo nustatytas minimalus cenzas policijos pareigūno pareigoms užimti:

1. Policininkų, vyr. policininkų, viršilų – bazinis policinis išsilavinimas.
2. Policijos jaunesniųjų inspektorių – aukštesniųjų policijos mokyklų išsilavinimas.
3. Policijos vyresniųjų inspektorių, komisarų – aukštasis išsilavinimas [13].

Tokio klasifikatoriaus ir dabar dar nėra, nors per šešerius metus labai pasikeitė Lietuvos policijos rengimo sistema. Tiek žemiausios, tiek aukštesniųjų grandžių pareigūnai rengiami Lietuvos teisės universiteto policijos fakultetuose. Pats vidaus reikalų ministro sprendimas (Nr. 6K) jau neatitinka dabarties reikalavimų.

Taigi palyginus mūsų vidaus reikalų ministro 1996 m. sprendimą Nr. 6K ir Lenkijos vidaus reikalų ir administracijos ministro potvarkį „Dėl išsimokslinimo cenzo reikalavimo užimant policijos kandidatų ir kitas pareigas“ reikia pripažinti, kad: vidaus reikalų ministro sprendime nėra konkrečiai nurodyta, kiek reikia išstarnauti einant tam tikras pareigas, kad galėtum tikėtis būti paaukštintas. Naujoje vidaus tarnybos sistemos pareigūnų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje kvalifikaciniai reikalavimai, galima sakyti, nesikeičia, tik aukštesniųjų ir aukščiausiųjų pareigūnų pareigoms užimti įvedamas magistro kvalifikacinis laipsnis [16, p. 122–124].

Tokia nekonkretyje pareigų užėmimo tvarka Lietuvoje neskatina pareigūnų siekti aukštesnio išsilavinimo cenzo ir tobulinti kvalifikaciją. Taigi šiuo aspektu Lenkijos policijos personalo administravimo sistema atrodo šiek tiek efektyvesnė negu Lietuvos. Ji leidžia sukurti kvalifikacijos ir personalo karjeros sistemą, paremtą profesiniais poreikiais, rotacija (tai būtina, kad pareigūnai „neužsisėdėtų“ vienoje vietoje) bei įstatymais, kuriais remiantis jau kuriama Lenkijos policijos pareigūnų kvalifikacijos tobulinimo strategija, ateityje sudarysianti sąlygas dar efektyvesniam personalo valdymui. Pačią kvalifikacijos tobulinimo sistemą irgi būtų galima vadinti motyvacinė, nes ji suteikia galimybę policijos pareigūnui siekti karjeros.

Lietuvos teisės universitetas turi stiprią materialinę ir pakankamai aukštų technologijų bazę, subūręs stiprias intelektines pajėgas ir galėtų daug veiksmingiau ir geriau negu Lenkijoje išspręsti tiek kvalifikacijos kėlimo, tiek policijos rengimo problemas, kad pareigūnai baigę aukštuosius policijos mokslus, patobulinę kvalifikaciją tęstinėse studijose galėtų iškart užimti vadovaujančias pareigas ir padėti kurti pažangesnį inovacinį klimatą Lietuvos policijos organizacijoje, prisidėti prie šiuolaikiško administravimo, paremto partneryste, plėtros Lietuvos policijos organizacijoje.

Lavinimo funkcija

Daugelyje viešųjų organizacijų lavinimas tapo strategine veikla. Viešojo sektoriaus modernizavimas reikalauja kompetentingų valdininkų. Darbuotojai turi nuolat atnaujinti savo žinias ir praktinius gebėjimus ilgalaikėse ir trumpalaikėse studijose. Neprisitaikę prie naujų sąlygų privalo keisti profesiją ir gyvenimo būdą. Lavinimas – sudėtingas procesas, jis turi atitikti bendrus organizacijos tikslus, organizacijos padalinių poreikius ir kiekvieno valdininko aspiracijas. Lavinimo tikslas – tobulinti kiekvieno valdininko kvalifikaciją, kad pareigūnų kompetencija atitiktų organizacijos poreikius, kartu stengiantis skatinti ir inicijuoti permainas pačioje organizacijoje, lavinimo proceso netraktuojant kaip kvalifikacijos kursų, bet papildant kiek galima išsamesniais naujosios viešosios vadybos elementais.

Labai svarbi atrenkant policijos personalą yra lavinimo (apmokymo ir mokymo) funkcija. Priėmus į Lenkijos policiją, po dešimties dienų, kaip jau minėjome, vaivadijų policijos komendantūrų mokymo centruose pradėdamas bazinis policininko rengimas (1 pakopa). Jis trunka vienerius metus (anksčiau buvo 6 mėnesiai) [11, p. 3]. Čia mokoma pagrindinių dalykų, reikalingų viešosios policijos patrulinei tarnybai: policijos taktikos, VRI veiklos, administracinės teisės pagrindų, kaip naudotis ryšio priemonėmis. Jeigu nėra vietų vaivadijų policijos mokymo centruose, susitarus bazinį rengimą galima organizuoti policijos mokyklose. Taigi Lenkijoje pirmos pakopos policininkų rengimas tiesiogiai integruotas į praktinį darbą, nes mokymo centruose dėsto vien praktikai, turintys pedagoginės veiklos licenciją, dirbantys vaivadijų policijų komendantūrose.

Pirmos pakopos pareigūnai nuolat panaudojami praktiniame vaivadijos policijos komendantūros darbe [5]. Po metų bazinio rengimo policininkai laiko puskarininkio egzaminą ir pradeda tarnybą Lenkijos viešosios policijos patrulių rinktinėse. Policijos bazinio rengimo programos Lenkijoje priklauso nuo to, kokio išsilavinimo žmonės dirba policijoje. Vienos programos yra baigusiesiems aukštąjį, kitos – vidurinį mokslą. Prieš kelerius metus išimtyms buvo daromos teisininkams ir psychologams, jie studijavo pagal kitokią (sutrumpintą) programą. Tačiau dabar tokių išimčių niekas nedaro – visi norintieji tarnauti Lenkijos policijoje privalo baigti bazinio rengimo kursą (1 pakopą).

Teisininkams Lenkijos policijos tarnyboje neteikiama išskirtinė reikšmė, nes pusę dalykų, kurių mokosi policininkai, teisininkai civilinėse aukštosiose mokyklose nesimoko. Lenkijos policijos pareigūnai, net ir baigę Ščytnos aukštąją policijos mokyklą, negali vadintis teisininkais, nes jie nesimokė dalies teisės šakų ir dalies pagalbinių teisės mokslų, kurių mokomasi universitetų fakultetuose. Netgi vyrauja toks posakis „baigė policijos mokslus“ [4]. Šioje šalyje į pirmą bazinio rengimo pakopą priimama tiek norinčiųjų, kiek yra laisvų etatų policijos komendantūrose. Dar keletas būdingų Lenkijos bazinio profesinio policijos rengimo (mokymo) bruožų: rengiant policininkus laipsniškai pereinama prie tarpdisciplininio mokymo – žinių taikymo praktinėse situacijose; kursuose dalyvauja taktikos, teisės, psichologijos ir savigynos dėstytojai, jie padeda klausytojams nagrinėti praktines situacijas. Kuo žemesnė rengimo pakopa, tuo mažiau teorinių kursų. Rengiant Lenkijoje policininkus taikomas Anglijos mokymo modelis, kai kiekviename modulyje suformuluojami labai skirtingų policininko veiklos sferų tikslai [6, p. 23–27].

Antrosios pakopos pareigūnai Lenkijoje rengiami specializuotuose kursuose. Į juos galima stoti praėjus metams, kai išlaikomas puskarininkio egzaminas. Antra Lenkijos policijos rengimo pakopa vadinasi aspirantų (kitaip puskarininkio, karininko) kursais, ir juose studijuoja norintieji tapti žemesnės grandies valdininkais. Mokoma specializuotuose kursuose, kurie

organizuojami penkiose Lenkijos policijos mokyklose: Katovicuose ir Slupske – viešosios policijos, Piloje – kriminalinės policijos, o Legionove – specialūs logistinės ir techninės policijos tarnybų mokymai [11, p. 3]. Baigus šiuos specialiuosius kursus, kurie trunka devynis mėnesius, po dvejų trejų metų vėl grįžtama į mokyklą, kur patikrinamos praktiniame darbe įgytos žinios ir tada laikomas aspirantų egzaminas. Į specializuotus kursus policijos mokyklose siunčiami puskarininkiai, kurie gerai užsirekomendavo praktiniame viešosios policijos darbe. Šie žmonės gali siekti karjeros tiek kriminalinėje tarnyboje, tiek viešojoje policijoje.

Lenkijos policijos aspiranto kvalifikaciją galima įgyti ir neakivaizdžiai. Policijos mokyklose neakivaizdininkams organizuojami savaitės kursai, nurodoma pagrindinė literatūra ir neakivaizdininkas grįžta trim mėnesiams į savo praktinį policijos darbą. Per tuos tris mėnesius jis privalo parašyti darbą iš baudžiamosios teisės, kriminalistikos ir t. t. (situacijos analizė, formaliosios ir materialiosios klaidos. Šis darbas siunčiamas į vieną iš Lenkijos mokyklų – priklauso nuo to, kokią specializaciją pasirinko policininkas). Policijos mokykloje darbas įvertinamas. Tada neakivaizdininkas atvažiuoja laikyti egzaminų (pirmą dieną – konsultacija, antrą – egzaminas (laikomas teorinis testas)). Jei testas išlaikomas, laikomas praktinis egzaminas. Jeigu už praktinę užduotį ir du egzaminus gaunami teigiami pažymiai, neakivaizdininkas tampa aspirantu ir gali būti savo komendantūroje paskirtas į atitinkamas pareigas [4].

2000 m. birželio 21 d. išleistas naujas Lenkijos Vyriausiojo policijos komendanto įsakymas [7] „Profesionalių policijos mokytojų klausimu“. Remiantis šiuo įsakymu kas treji darbo metai Lenkijos policijos mokyklų pedagoginis personalas privalo atlikti dviejų mėnesių praktinę stažuotę. Taip palaikomas teorijos ir praktikos ryšys.

Lenkijoje aspirantų tarnybos pareigūnai yra įgiję specialųjį vidurinį išsilavinimą. Šios šalies policijos aspirantai yra vidurinės ir žemesnės (daugiausia) grandies pareigūnai.

Antros pakopos aspirantų studijos Lenkijoje paremtos kvalifikaciniais kursais (ilgiausi kursai 9–10 mėn.). Taigi Lenkijoje išlaikius aspiranto egzaminą didesnės galimybės užimti atitinkamai aukštesnes pareigas ir gauti didesnę atlyginimą.

Todėl galime tvirtinti, kad Lenkijoje vyrauja motyvacinė policijos personalo rengimo sistema.

Lenkijos Ščytnos aukštoji policijos mokykla suteikia policijos licenciatą (bakaluro atitinkmuo Lenkijoje). Tačiau policijos pareigūnas, baigęs Ščytnos aukštąją policijos mokyklą, įgyja aukščiausią profesinę kvalifikaciją ir gauna teisę užimti vadovaujančius postus Lenkijos policijos komendantūrose [4], nes tik ėję aspiranto pareigas ir gerai užsirekomendavę pareigūnai (gavę gerą policijos komendanto rekomendaciją), t. y. tik patys geriausieji patenka į Ščytnos aukštąją policijos mokyklą. Policijos aspirantui, turinčiam specialųjį vidurinį išsilavinimą, Ščytnoje yra organizuojamos trejų metų policijos studijos. Taip pat į šią mokyklą į licenciatų studijas priimama ir nedidelė grupė asmenų, turinčių aukštesnįjį ir nepolicinį išsilavinimą, įgijusių paklausias policijos darbe profesijas (ryšininkai ir t. t.). Tačiau prieš tai jie turi baigti šešių mėnesių profesines studijas Ščytnos aukštesniojoje policijos mokykloje, tada atlikti 4 mėnesių praktiką policijoje ir pradėti 3 metų studijas Ščytnos aukštojoje policijos mokykloje (iš viso 4 metai). Ščytnoje taip pat organizuojamos ir papildomos studijos baigusiems aukštąsias nepolicijos mokyklas. Aišku, jie irgi turi baigti 6 mėnesių bazinio policijos mokymo kursus, tačiau jiems yra sutrumpintos studijų programos: baigusiems nepolicijos teisės studijas – 5 mėnesiai studijų aukštojoje policijos mokykloje, kitiems – 10 mėnesių studijų, kurie ruošiasi tapti kriminalistikos ekspertais – 4 mėnesių studijos. Baigusiems aukštąsias nepolicijos mokyklas organizuojamos neakivaizdinės studijos. Be to, šioje aukštojoje policijos mokykloje nuolat vyksta 1–6 savaičių kursai pagal viešojo policijos administravimo programą daugiausiai vadovaujančiam Lenkijos policijos personalui [8, p. 18, 19]. Tuo rūpinasi Valdymo teorijos ir ryšių katedra.

Lenkijos policijoje lanksti magistro laipsnių suteikimo sistema. Čia vyrauja požiūris, kad aukštas policijos valdininkas nebūtinai turi rinktis teisės magistro studijas. Lenkijoje, kaip jau minėjome, policijos mokslai siejami tik su keliomis teisės šakomis. O praktiniame, ypač kriminalinės policijos, darbe labai vertinama psichologija, taip pat pedagoginės ir viešojo administravimo magistro studijos [4].

Lavinimo, kursų ir kvalifikacijos tobulinimo sistema irgi yra viena iš policijos personalo administravimo sistemos elementų. Šiuolaikinis pasaulis labai permainingas, labai greitai keičiasi, profesinio rengimo sistema dažnai nespėja reaguoti į pokyčius, todėl padidėja ne tik kursų ir kvalifikacijos kėlimo, bet ir sistemingo tobulinimo reikšmė. Ne veltui Europos Sąjunga priėmė rezoliuciją „Mokymasis visą gyvenimą“ (Liuksemburgo proceso skirsnis 8A) [9, p. 121].

Analizuojant Lenkijos policijos kursų ir kvalifikacijos tobulinimo sistemą matyti, kad Lenkijos policijos personalo rengimo proceso pagrindas yra kursai, ypač I ir II policijos rengimo pakopose. Taip pat nuolat organizuojami trumpalaikiai kursai komendantūrose (supažindinti su pakeitimais, naujovėmis) ir mokyklose (supažindinti su naujomis viešojo administravimo tendencijomis ir t. t.). Taigi Lenkijos policijos personalą galima pavadinti „visą laiką besimokančia organizacija“, ir tai atitinka ES Liuksemburgo proceso principus.

Dar vienas aspektas. Lenkijos policijos mokomųjų programų rengėjai instituciškai nesusiję su Lenkijos švietimo ministerija. Ji netvirtina šių programų. Šalyje prie Vyriausiosios policijos komendantūros Kadryų biuro veikia Ketvirtas skyrius COMS (Centrinis mokymo ir metodikos centras). Jis teikia paklausimus praktikams į Policijos komendantūras, ką reikėtų pakeisti mokomosiose programose. Tiek viešosios policijos, tiek kriminalinės policijos padalinuose yra koordinatoriai, palaikantys tiesioginius ryšius tarp policijos komendantūrų ir COMS tam, kad policijos rengimo įstaigos laiku gautų informaciją apie visas naujoves bei vykstančius praktinio policijos darbo pokyčius ir atitinkamai keistų savo mokomąsias programas [4].

Kaip jau minėjome, karjeros galimybę einant aukštesnes pareigas lemia vis dėlto išsimokslinimo cenzas pakopiniame policijos mokyme, ypač licenciatu studijose [3, p. 6545]. Aišku, Lenkijoje egzistuoja ir atestavimo sistema, tačiau jos įtaka policininko karjerai ir atlyginimui yra rekomendacinė. Kasmet gegužės–birželio mėnesiais atestuojami policininkai iki 50 metų amžiaus. Būtina išlaikyti teorinį ir fizinį testus atsižvelgiant į amžiaus tarpsnius. Jei testo rezultatai įvertinami „labai gerai“, policijos padalinio komendantas gali apdovanoti premija nuo 50 iki 100 zlotų [4].

Lenkijoje jau 1992 metais susirūpinta policijos mokymo efektyvumu ir su Anglijos policijos pagalba sukurta tokia personalo rengimo sistema, kai „eilinis policininkas mokomas kaip veikti praktinėje situacijoje, o Ščytos aukštosios policijos mokyklos studentas – kaip organizuoti, planuoti ir prižiūrėti policijos pareigūnų darbą“ [11, p. 103–108]. Tai yra aukščiausiu Lenkijos policijos rengimo lygiu pabrėžiama, kad policijos vadovui labai svarbūs administravimo gebėjimai. Tuo tikslu 1997 metais Ščytos aukštojoje policijos mokykloje įkurtas Lenkijos vadovujančių kadryų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo institutas, kuriame dėstomi tokie dalykai kaip organizacijų bei žmogiškųjų išteklių valdymas, valdymo psichologija, įvaizdis policijoje, strateginiai policijos veiksmai, krizių valdymas, planavimas ir t. t. [8, p. 18–19]. Prie šio instituto sukūrimo daug prisidėjo aukštasis anglų policijos valdininkas W. Fentonas. Jo dėka Lenkijos policijos mokymo įstaigos nuo 1992 metų pradėtos pertvarkyti pagal vakarietiškus reikalavimus.

Perimti Lenkijos policijos rengimo patirtį itin nelengva, nes LTU policijos fakultetai (Vilniuje ir Kaune), rengiantys policininkus Lietuvoje, savo veikloje vadovaujasi vakarietiškais policijos kaip paslaugos arba policijos tarnavimo bendruomenei nuostatomis.

Tuo tarpu policijos praktikai vis dar suvokia policiją kaip baudžiamojo persekiojimo instituciją ir reikalauja LTU policijos programas labiau susieti su šiuo dienine praktika. Aišku, jei Lietuvos policija būtų moderni šiuolaikiška viešojo sektoriaus organizacija, toks pasiūlymas gal ir būtų naudingas. Tačiau pats rengimo proceso susiejimas su šiuo dienine praktika dar negarantuoja rengimo kokybės, priešingai, padėtų gali net pabloginti, jeigu policijoje dirba ne itin naujoviškai, gerai parengti ir organizuoti pareigūnai. Per daug dėmesio praktikos dalykams gali privesti prie to, kad policijos rengimas taps praktikos imitacija. Tuo tarpu policijos mokymo procese reiktų parodyti ir stengtis pašalinti ne tik teigiamus, bet ir neigiamus policijos praktikos aspektus.

Karjeros galimybės (pirmiausia siekiant vadovaujamų pareigų) turi būti susijusios su kvalifikacijos tobulinimu ir lavinimusi. Jo siekiama plečiant policijos studijas ir policijos administratorių mokymą. LTU, formuodamas policijos rengimo politiką, eina šia linkme.

Aukštosios policijos mokyklos tikslas turi būti parengti absolventus savarankiškai mokytis ir tobulinti savo kvalifikaciją. Tarp edukacinės veiklos metodų turi vyrauti probleminės užduotys, kurios skatintų besimokančiųjų aktyvumą, iniciatyvumą ir savarankiškumą. Lenkijoje tik Ščytnos aukštoji policijos mokykla taiko tokią policijos studijų sistemą, o kitos šios šalies policijos mokyklos daugiau organizuoja kursų, kuriuose vyrauja policijos praktikos elementai. Lietuvos teisės universitete policijos studijos pradedamos nuo bazinio rengimo ir tęsiamos bakalauro ir magistro studijose. Todėl Lietuvos policijos rengimo sistema novatoriškesnė ir šiek tiek veiksmingesnė negu Lenkijos, nes pati policijos studijų tvarka yra sistemingesnė, suteikianti daugiau platesnio profilio žinių, o tai labai svarbu policijos administravime ir personalo valdyme taikant viešojo administravimo naujoves. Lietuvoje naujoje vidaus tarnybos sistemos pareigūnų kvalifikacijos reikalavimų, atrankos į tarnybą, profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje vėl bandoma grįžti prie pagrindinio mokymo profesinėje mokykloje. Tai prieštarautų naujosios viešojo sektoriaus personalo administravimo tendencijoms lavinti ir parengti plataus profilio kūrybiškai mąstančią asmenybę ir neapsiriboti siaura specializacija net ir pagrindinėje rengimo sistemoje. Lietuvos policijos organizacija nėra pakankamai moderni, todėl siekiant aukštesnio išsilavinimo standarto tokios siauros kvalifikacijos policininkui kiltų adaptacijos problemų, nes aukštesnio lygio studijos labiau priderintos prie šiuolaikinės administracinės praktikos iššūkių [16, p. 123–124].

Kitas dalykas, kurį reikėtų priskirti prie lavinimo funkcijos, yra kalbų mokymas. Tiek Lenkijai, tiek Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą, tai yra labai svarbu. Lietuvos policijoje egzistuoja motyvacinė kalbų mokymo sistema. Pareigūnui, išlaikiusiam užsienio (anglų, vokiečių arba prancūzų) kalbos egzaminą, mokamas 10 proc. priedas prie atlyginimo. Kalbų mokymui daug dėmesio skiriama ir Lietuvos teisės universitete. Lenkijoje policijos pareigūnai nėra skatinami mokytis kalbų, todėl jiems gali kilti tam tikrų problemų integraciniame į ES procese, nepaisant to įdirbio, kuris padarytas, ypač Ščytnos aukštojoje policijos mokykloje, pertvarkant policijos rengimo programas pagal vakarietiškus pavyzdžius.

Kokios yra darbo sąlygos, atlyginimų ir socialinės garantijos Lenkijos policijoje?

Atlygio ir socialinių garantijų sistema

Personalo valdymas naujų viešojo administravimo pokyčių eroje tampa kompleksiškesnis, nes darbuotojai geriau žino savo teises ir galimybes, reikalauja, kad atliekamas jų darbas tenkintų juos ir visuomenę. Jie siekia įvairesnių, palankesnių darbo sąlygų, prireikus pasitelkia įstatymus ir teismus. Profesinės sąjungos, inicijuodamos kolektyvines sutartis, ir toliau išlieka socialinio stabilumo garantas. Dėl šiandieninių pokyčių viešųjų organizacijų darbuotojai geriau suvokia savo tikslus ir galimybes bei dažnai remia pastangas demokratiizuoti organizacijas bei perimti naujoves. Šie procesai ryškūs ir Rytų bei Vidurio Europos šalių (tarp jų Lenkijos bei Lietuvos) policijos institucijose.

Lenkijoje pagal Vidaus reikalų ir administracijos ministro 1998 m. gruodžio 31 d. potvarkį „Dėl policininkų atlyginimo ir priedų sureguliuavimo“ [10] buvo numatyta priedų prie policininkų atlyginimų sistema. Lenkijos policijoje nuo 1998 metų įvesta tokia policininkų atlyginimų sistema: po dvejų metų tarnybos atlyginimas pakyla 2 proc. ir didinamas po 1 proc. kasmet iki 20 proc. po 20 metų tarnybos, taip pat po 0,5 proc. kasmet atitarnavus 20 metų. Po 30 metų tarnybos atlyginimas jau būna padidėjęs 25 proc. ir daugiau nedidindamas [10]. Be atlyginimo, policininkai gauna priedą už pareigybinį laipsnį ir tarnybinį priedą, kuris gali siekti iki 50 proc. atlyginimo. Šis priedas negali būti atimtas, nes skiriamas neapibrėžtam laikui. Varšuvos policininkai gauna papildomą 8 proc. priedą prie atlyginimo, atsižvelgiant į tai, kad Varšuvoje atlyginimai yra gerokai didesni negu kitose Lenkijos vietose. Taip pat skiriami priedai už papildomas pareigas: priedas už tarnybinio žirgo ar šuns globą, instruktorių priedas skiriamas antiteroristinių padalinių policininkams, turintiems parašiutizmo, nardymo, gelbėjimo, pirotechnikos instruktoriaus licenciją, priedas policijos aviacijos eskadrilės dar-

buotojams, kontrolierių priedas Vyriausiosios Lenkijos policijos komendantūros finansų kontrolės nariams, taip pat veikimo vietovėje (*terenowy*) priedas policininkams, dalyvaujantiems įvairiose operacijose: likviduojant stichinių nelaimių padarinius, apsaugant transporto priemones, kontroliuojant gyventojų neramumus ir t. t. [10]. Taigi matome, kad Lenkijos policijos piniginių atlygių sistema gana sudėtinga.

Policijos sistemos darbuotojams Lenkijoje palikta teisė nemokamai važinėti traukiniais. Taip pat komendantūros apmoka kelionės išlaidas pareigūnams, važiuojantiems mokytis į policijos mokyklas (kartu su komandiruoju pinigais) [4]. Lengvatos būstui įsigyti Lenkijos policijoje yra minimalios (sąlygos tokios pat, kaip ir eiliniam piliečiui).

Lenkijos policijoje taip pat išsaugotas vadinamasis 13 atlyginimas.

Pagal Lenkijos įstatymus VRM poilsio namai turėjo būti perimti iš policijos įstaigų. Visi jie perduoti Nepriklausomai Lenkijos policininkų profsąjungai. Visi policininkai yra profsąjungos nariai ir moka nario mokesį, todėl 50 proc. kelialapio kainos dengia policininkų profsąjunga. Pavyzdžiui, Pulos policijos mokykla turėjo savo poilsio bazę netoli Košalino miesto prie Baltijos jūros ir ją perdavė policijos profsąjungai [4].

Nepriklausoma Lenkijos policininkų profsąjunga yra labai įtakinga jėga. Jos atstovai dalyvauja ir padeda rengti kolektyvines darbo sutartis, derasi dėl policijos personalo darbo sąlygų, į jų nuomonę atsižvelgiama skirstant policijos biudžeto lėšas.

Taigi ir socialinių garantijų srityje Lenkijos policininkai yra gan gerai apsaugoti.

Lietuvoje, priešingai negu Lenkijoje, labai drastiškai buvo sumažintos policijos pareigūnų socialinės garantijos. 1991 m. balandžio 12 d. priimtas Vyriausybės nutarimas Nr. 127 „Dėl socialinių garantijų teikimo policijos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnams“ iki 2001 m. pabaigos buvo keičiamas ir papildomas 20 kartų [14]. Buvo apkarpytos policijos pareigūnų judėjimo Lietuvos teritorijoje lengvatos. Panaikinta kompensacija už asmeninio automobilio naudojimą tarnyboje, išliko tik persikėlimo iš vienos tarnybos vietos į kitą kompensuojamos išlaidos.

Nuo 1997 metų Lietuvos policijoje atsisakyta kelialapių lengvatų į sanatorijas, nes buvo pereita prie draudimų medicinos. 2000 m. kovo mėn. Vidaus reikalų ministras patvirtino kelialapių įkainius į ministerijos poilsio namus ir sanatorijas, buvo atsisakyta 50 proc. kelialapių kompensacijos [15, p. 90–104]. Taigi į VRM poilsio namus važiuojantys policijos pareigūnai dabar turi mokėti beveik rinkos kainą. Dėl šios priežasties 2000 m. lapkričio mėn. buvo likviduoti VRM poilsio namai „Preila“, nes tapo nuostolingi. VRM pavaldūs liko poilsio namai „Pušynas“ Palangoje ir reabilitacinė sanatorija Trakuose.

Remiantis Lenkijos patirtimi reikėtų siekti platesnių socialinių garantijų, tačiau tam Lietuvoje reikia stiprinti policijos profsąjungas. Jos dar tik žengia pirmuosius žingsnius.

Išvados

Išanalizavus Lenkijos policijos personalo atrankos ir rengimo principus ir procedūras bei palyginus juos su taikomais Lietuvos policijoje, būtų galima teigti, kad:

1. Lenkija kuria gana veiksmingą personalo atrankos sistemą, paremtą funkcionalia strategija – visada numatomas policijos etatų skaičius: kiek apytikriai yra laisvų etatų, tiek rengiama naujų policijos pareigūnų ir valdininkų. Vadovaujantis šiuo principu galima sukurti gerą policijos personalo valdymo sistemą.

2. Lenkijos policijoje suderintos paskirstymo ir plėtojimo funkcijos, t. y. policijos darbuotojų apmokymo, įvertinimo ir motyvavimo uždaviniai tiesiogiai susiję su atlyginimų, personalo paaukštinimo ir darbo paskirstymo policijos įstaigose sistema.

3. Socialinių garantijų ir darbo sąlygų sistema Lenkijoje paremta stiprių policijos profsąjungų, skatinančių spręsti aktualias problemas, veikla.

4. Lenkijos policijos rengimo sistemoje išlaikoma pusiausvyra tarp praktinio mokymo ir šiuolaikinių policijos veiklos tendencijų analizės remiantis kitų šalių edukacinėmis technologijomis ir modeliais.

5. Lietuva iš Lenkijos policijos galėtų perimti pakankamai šiuolaikiškus personalo profesinių kvalifikacijų ir pareigūnų komplektavimo sistemos elementus.

6. Lietuvos policijos rengimo modelis novatoriškesnis negu lenkiškasis, nes jis labiau orientuotas į policijos studijas, skatinančias iniciatyvą, kritinį mąstymą, būtinus siekiant pašalinti neigiamus policijos praktikos aspektus.



LITERATŪRA

1. **Rozporządzenie** ministra spraw wewnętrznych i administracji (z dnia 24 maja 1999 r.) w sprawie przyjęcia do służby w Policji // Dziennik Ustaw Nr. 50. 1999.
2. **Wilson O. W.** Police Administration – New York; San Francisco; Toronto; London, 1978.
3. **Rozporządzenie** ministra spraw wewnętrznych i administracji z dnia 6 grudnia 2000 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiedzieć policjanci na stanowiskach komendantów Policji: innych Stanowiskach Służbowych // Dziennik Ustaw Nr. 115. 2000.
4. **Interviu** su Pilos policijos mokyklos visuomeninės komunikacijos ir intervencinės technikos skyriaus viršininku B. Bazarniku (interviu darytas 2001 m. sausio 25-27 d.).
5. **Zarządzenie** Nr. 16. Komendanta Głównego Policji z dnia 23 września 1999 r.
6. **Korus A.** Prawo – jako jeden z elementów szkolenia zawodowego policjanta. Symposium naukowe „Nauczanie prawa funkcjonariuszy policji w świetle teorii i praktyki. Szkoła Policji w Pille, 1997.
7. **Decyzja** komendanta Głównego Policji Nr. 207/00 w sprawie praktyk zawodowych nauczycieli policyjnych (21 września 2000 r.).
8. **Misiuk A.** Dwa lata działalności Instytutu Kształcenia i Doskonalenia Kadr Kierowniczych Policji WSPol (1997–1999). // Policyjny Biuletyn Szkoleniowy. Kwartalnik Wyższej Szkoły Policji. Nr.3-4.Szczytno, 1999.
9. **Golinowska S.** Polityka społeczna. – Warszawa, 2000.
10. **Rozporządzenie** ministra spraw wewnętrznych i administracji z dnia 31 grudnia 1998 r. W sprawie uposażenia zasadniczego policjantów i wysokości dodatków do uposażenia.
11. **Bartuszek G.** Zmiany w szkolnictwie policyjnym // Wiadomości policyjne. Styczeń, 2001.
12. **Fiebig J., Grodzki B.** Raport W Fentona. Analiza Strategii inowacyjnej // Przegląd Policyjny Nr.4(28), Rok II, Szczytno, 1992.
13. **Lietuvos Respublikos** vidaus reikalų ministerijos sprendimas 1996 m. liepos 8 d. Nr. 6K.
14. **Lietuvos Respublikos Vyriausybės** nutarimas „Dėl socialinių garantijų teikimo policijos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnams“ (1991 m. balandžio 12 d.).
15. **Vitkauskas K.** Vidaus reikalų sistemos pareigūnų socialinės garantijos // Pilietinė visuomenė ir viešoji valdžia. – Kaunas: Technologija, 2001.
16. Vidaus reikalų ministro įsakymas dėl Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų kvalifikacijos reikalavimų, atrankos į tarnybą, profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo koncepcijos patvirtinimo. 2002 m. gruodžio 12 d. Nr. 5770 // Valstybės žinios. Nr. 124.



Personal Select and Training Policy Procedural Aspect in Poland Police

Doctoral Candidate Vainius Smalskys

Kaunas Technology University

SUMMARY

The police activities and professionalism are closely related to the staff administration and development policy. This is especially relevant for the police institutions in Central Europe, which are in the process of changing their activities to becoming service for the citizens instead of prosecution set as a priority. The conversion of police organization strategy also influences the criteria of staff selection process, motivation of employees and career possibilities, social security as well as on

relationship between policemen and managers. So in general it would be about human resources planning in the police structures.

After having compared the staff selection and training processes in the police structures of Lithuania and Poland it could be stated that:

1. Poland has an effective staff selection system based on functional strategy, where number of police staff can be predicted (there are trained as many policeman and police officers as there are vacancies).

2. In the police system of Poland the distribution and development functions are well coordinated, i.e. training constitutes career opportunities.

3. The system of social security and working conditions is based on strong trade union in the police organization, which makes great impact on the instantaneous requirements.

