



Kluczowe wątki publikacji pt „Zarządzanie kadrami w policji. Stosowane narzędzia w ocenie pracowników”, autorstwa Andrzeja Józefa Kozłowskiego i Iwony Zofii Czaplickiej-Kozłowskiej, wydanej przez Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn 2024

Książka, w oparciu o przegląd literatury zastanej, porządkuje podstawowe pojęcia związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi (ZZL). Autorzy wnoszą ponadto swój wkład w – zdawałoby się zakończoną już – dyskusję na temat adekwatności stosowania terminów „zarządzanie kadrami”, „zarządzanie zasobami ludzkimi” czy „zarządzanie kapitałem ludzkim”. W publikacji stosowane jest konsekwentnie pojęcie zarządzania kadrami, które Autorzy uznają za najodpowiedniejsze w przypadku analizowanych przez nich zagadnień.

*

Autorzy podejmują się nietatwego zadania zbadania stopnia profesjonalizacji zarządzania zasobami ludzkimi w policji. Stawiają tezy – wywiedzione z analizy desk research oraz własnych doświadczeń – zgodnie z którymi ZZL w polskiej policji wymaga gruntownych korekt. Wśród czynników szczególnie silnie oddziałujących na służby mundurowe, co negatywnie odbija się na efektywności pracy oraz jakości zarządzania zasobami ludzkimi wymieniana jest podatność polskiej policji (zwłaszcza jej kierownictwa) na naciski polityczne.

*

Zaprezentowane w publikacji badania własne (kwestionariuszowe), zostały przeprowadzone na próbie 298 pracowników policji, przede wszystkim uczestników kursu oficerskiego oraz studiów podyplomowych realizowanych w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie.

*

Omawiana publikacja odbiega nieco od standardów przyjętych w opracowaniach naukowych pod względem jej struktury, zastosowanej metodyki badań własnych oraz sposobu prezentacji uzyskanych wyników. Niemniej stanowić ona może interesujący punkt wyjścia do analiz specyfiki polskich służb mundurowych oraz kolejnych, zakrojonych na szerszą skalę prac empirycznych dotyczących zarządzaniem zasobami ludzkimi w policji.

*

Autorzy nie szczędzą słów krytyki wobec obowiązujących w służbach mundurowych praktyk zarządczych. W obszarze ZZL najwięcej zastrzeżeń budzi mało przejrzysty, podatny na uznaniowość decyzji, system awansowania pracowników. Po części jest to spowodowane nieprecyzyjnymi zapisami w obowiązujących przepisach regulujących te kwestie. Dyskusyjna, według Autorów, pozostaje także jakość systemu rozwoju pracowników. Z zaprezentowanych w publikacji wyników badań własnych Autorów wynika ponadto, że ogromne znaczenie w polskiej policji odgrywają układy nieformalne, „znajomości” i inne względy pozamerytoryczne. Jak zauważają Autorzy sytuacja taka negatywnie wpływa zarówno na odbiór społeczny policji i zaufanie do funkcjonariuszy, jak i na poziom motywacji policjantów oraz efekty i jakość ich pracy.

*

Opracowanie zawiera ogólne rekomendacje odnoszące się do obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w służbach mundurowych wymagających pilnej interwencji tj. m.in. do rekrutacji, awansowania, wynagradzania oraz szkoleń i rozwoju.

Na potrzeby Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
opracowała: dr Anna Jawor-Joniewicz