

ALIGNMENT WORKING AND EDUCATIONAL PROFILES OF POLICE OFFICERS IN THE FUNCTION OF EFFICIENCY MANAGEMENT IN POLICE

USAGLAŠAVANJE RADNOG I OBRAZOVNOG PROFILA POLICIJSKIH SLUŽBENIKA U FUNKCIJI POBOLJŠANJA EFIKASNOSTI MENADŽMENTA U POLICIJI

Dane Subošić¹, Spasoje Mučibabić²

Apstrakt: Sadržaj rada izvršilaca na pojedinim radnim mestima unutar policijske organizacije, kao jedan od bitnih faktora utiče na organizaciju policije. Kako bi taj deo analize radnih mesta bio potpun, potrebno je razmotriti pitanje radnog profila policijskih službenika. Pri tome, radni profil, kao osnov menadžmenta znanja predstavlja ono što izvršioци na pojedinim radnim mestima rade. Radnim profilima treba da odgovaraju obrazovni profili, tj. Ono što radnici treba da znaju, da bi mogli uspešno da rade na pojedinim radnim mestima. Od usaglašenosti radnog i obrazovnog profila policijskih službenika zavisi i efikasnost policijske organizacije u celini, posebno menadžerskog podsistema, imajući u vidu njegovu nadležnost. Visok stepen korelacije radnog i obrazovnog profila policijskih službenika predstavlja vrednost koju je moguće ostvariti kontinuiranim obrazovanjem u oblasti menadžmenta znanja s jedne strane, kao i valjanom primenom tih znanja s druge strane, čime se u krajnjem, doprinosi efikasnosti menadžmenta u celini. S tim u vezi, ovim radom se analiziraju osnovna obeležja menadžerskih radnih mesta u policiji, zajednička i posebna obeležja radnog profila policijskih službenika, fenomenološka i funkcionalna analiza radnog profila za obavljanje policijskih poslova.

Ključne reči: Radni profil, obrazovni profil, efikasnost, menadžment, policijski službenici, menadžment znanja.

Abstract: Content of employees at certain positions within the police organization, as one of the important factors affecting the organization of the police. To that part of the job analysis was complete, it is necessary to consider the question of the working profile of police officers. Thereby, the working profile, as a basis of knowledge management is what the perpetrators in some workplaces work. Working profiles should correspond to education profiles, ie. what workers need to know to successfully be able to work on certain jobs. Conformation of the working and educational profile of police officers depends on the efficiency of the police organization as a whole, especially the managerial subsystem, given its jurisdiction. High correlation employment and educational profile of police officers is a value that is possible to achieve continuous education in the field of knowledge management on the one hand, and valuable application of this knowledge on the other hand, which is in the final analysis contributes to the efficacy of management in general. In this regard, this paper analyzes the main

¹ Kriminalističko-policijska akademija, Beograd, subosic@yahoo.com.

² General-major Vojske Srbije u penziji, mucibabicspasoje@yahoo.com.

characteristics of managerial jobs in the police, the common and specific characteristics of the working profile of police officers, phenomenological and functional analysis of the working profile to perform police duties.

Keywords: Work profile, education profile, efficiency, management, police officers, knowledge management.

1. UVOD

Usložavanje bezbednosne problematike izaziva prilagodjavanje policije savremenim potrebama društva i države, kako bi što zakonitije i efikasnije obavljala poslove iz sopstvene nadležnosti. Brojni pokušaji policije da dostigne ideale zakonitog i efikasnog ispunjavanja sopstvenih funkcija (pre svega krivične, prekršajne i upravne) rezultirali su neuspehom. U takve pokušaje spadaju povećanje broja policijskih službenika, militarizacija policije i drugi.

Navedeni neuspesi ukazuju na to da policija mora da promeni pristup sopstvenom prilagodjavanju promenama kojima bi na valjan način odgovorila novim potrebama društva i države. Time je kvantitativan pristup policije rešavanju sve složenije bezbednosne problematike zamenjen kvalitativnim, novim načinom rada. Koncept "Policije u (lokalnoj) zajednici" predstavlja taj novi, valjan(iji) način rada policijske organizacije, kojim se na zakonitiji i uspešniji način policija prilagođava savremenim bezbednosnim izazovima, rizicima i pretnjama.

Problemi vezani za ljudski faktor u kontekstu primene savremenih koncepata rada mogu da se konkretizuju na način da se konstatuje manjak broja ljudi i nedovoljna obučenost za primenu strategije (doktrine) Policije u (lokalnoj) zajednici. Nedovoljna obučenost policijskih službenika za primenu koncepta Policije u (lokalnoj) zajednici smanjuje efekte njene aktivnosti, dovodi do neracionalnog trošenja resursa, kompromitacije pred javnošću, smanjenja poverenja građana u policiju, odsustva saradnje, manjka informacija korisnih za rad policije itd. Dakle, jedan od osnovnih pravaca rešavanja problema manjka zakonitosti i efikasnosti policije u savremenim bezbednosnim okolnostima jeste obučenost policijskih službenika, posebno raspoređenih u menadžerskom podsistemu, imajući u vidu njegov strateški značaj za policijsku organizaciju.

Najvažnija radna mesta u policiji su ona na kojima je za zaposlene koji su na njih raspoređeni predviđen status policijskog službenika. Sva radna mesta policijskih službenika dele se na izvršilačka i rukovodna. Pored toga, radna mesta se dele po kriterijumu vrste policije na ona koja su sistematizovana u jedinicama policije opšte i posebne nadležnosti, odnosno jedinicama policije posebne namene.

Po intenzitetu specijalizacije, radna mesta se dele na ona koja su predviđena za osnovni, srednji, viši i visoki nivo složenosti. Do *osnovnog nivoa* sposobnosti za obavljanje policijskih poslova dolazi se *osposobljavanjem*, na primer, kroz *osnovnu policijsku obuku* (bivši Kurs za policajce) i *pripravnički staž*. S druge strane, do *viših nivoa* sposobnosti dolazi se kroz tri nivoa *usavršavanja* koje pohađaju policijski službenici (zaposleni s položenim pripravničkim ispitom).

Kao prethodni uslov, za popunu radnih mesta za koja se zahteva visoka stručna sprema, neophodan uslov predstavlja uspešno okončanje studija na odgovarajućoj visokoškolskoj obrazovnoj ustanovi. Pri popuni radnih mesta policijskih službenika Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije (MUP RS) prioritet treba da imaju diplomirani oficiri policije, odnosno kriminalisti, koji su osnovne studije uspešno okončali na Policijskoj akademiji i njenom pravnom sledbeniku, Kriminalističko-policijskoj akademiji (KPA) iz Beograda. Da bi ta praksa opstala kao opravdana i jednina logična, neophodan je visok stepen korelacije radnog profila policijskih službenika MUP RS i obrazovnih profila studenata koji se obrazuju na KPA. Kako su obrazovni profili posledica radnih profila, neophodno je izvršiti analizu zajedničkih i posebnih obeležja radnog profila policijskih službenika s jedne strane i njihovu *fenomenološku* i *funkcionalnu* analizu

s druge strane, kao bi se stvorile pretpostavke efikasnog menadžmenta znanja u policijskoj organizaciji.

2. ZAJEDNIČKA I POSEBNA OBELEŽJA RADNOG I OBRAZOVNOG PROFILA POLICIJSKIH SLUŽBENIKA

Bez obzira na vrstu radnih mesta policijskih službenika, za sve njih postoje *zajednička* i *posebna* obeležja radnih profila zaposlenih koji treba da budu ili već jesu na njih raspoređeni. Prema još uvek aktuelnim analizama, *zajednički elementi opšteg radnog profila* svih policijskih službenika su:

- policijski poslovi utvrđeni *Zakonom o ministarstvima* i *Zakonom o policiji*,
- policijska ovlašćenja, prava, dužnosti i statusna obeležja policijskih službenika utvrđena *Zakonom o policiji*, *Zakonikom o krivičnom postupku* i drugim zakonima,
- posebni uslovi obavljanja policijskih poslova i
- posebna svojstva i sposobnosti policijskih službenika [17].

Posebni uslovi obavljanja policijskih poslova od značaja za radni profil policijskih službenika su: dužnost izlaganja opasnosti, rad u smenama u svako doba i na svakom mestu, prekovremeni rad, rad po naređenjima i upustvima nadređenog starešine, nepovoljan uticaj klimatskih faktora, rešavanje velikog broja konfliktnih situacija uz nepovoljne uticaje stresa i drugih faktora na zdravlje. S tim u vezi, posebnu pažnju treba posvetiti kontinuiranoj mogućnosti ranjavanja i povreda sa posledicama trajnog invaliditeta, kao i mogućnosti velikog stresa povezanog sa teškoćama donošenja odluke o upotrebi sredstava prinude, posebno vatrenog oružja (mogućnosti ranjavanja ili lišenja života drugih osoba) [17].

Posebna svojstva i sposobnosti policijskih službenika od interesa za njihov radni profil su: sposobnost za timski rad, sposobnost komunikacije [usmene (razgovori i pregovori), pisane], inicijativnost, sposobnost za distinkciju privatne sfere od radnih zadataka, tj. moralni i etički osećaj za poštenje (junaštvo i čojstvo), upornost i pouzdanost u radu, sposobnost za razvoj i dokazivanje hipoteza, sposobnost logičkog analitičkog mišljenja, sposobnosti kreativnog rešavanja problema, sposobnosti korišćenja metodologije rada kriminalističke policije, sposobnost korišćenja kriminalističko-obaveštajnih, analitičkih i upravljačkih metoda i tehnika, sposobnosti korišćenja modernih informacionih tehnologija i sredstava, razvijene sposobnosti verbalne komunikacije, dobre brzine pamćenja, tačne i brze percepcije, sposobnost koncentracije, sposobnost uspešnog korišćenja metoda za prikupljanje podataka, sposobnosti za upravljanje operacijama, poslovima, kadrovima, resursima, sposobnost i sigurnost u donošenju odluka pri rešavanju konkretnih problema (delotvornost), sposobnost određivanja posledica specifičnih upravljačkih (rukovodnih) akcija (predviđanje i odsustvo sklonosti donošenja ishitrenih odluka), kao i motoričke, funkcionalne i psihološke sposobnosti, odnosno sposobnosti prevazilaženja stresnih situacija [17].

Ozbiljnost policijske profesije posledica je ozbilnosti posledica koje se njenim obavljanjem ispoljavaju. S tim u vezi, odsustvo sklonosti pojedinca ka donošenju ishitrenih odluka, predstavlja odsustvo lakomisenosti, odnosno donošenja odluka bez prethodne analize njihovih posledica.

Po navedenom radnom timu, *posebni elementi radnog profila* za pojedine vrste policijskih službenika su:

- policijski izvršni službenici su policijski službenici različitih vrsta policije (policije opšte nadležnosti, policije posebne nadležnosti i policije posebne namene) koji obavljaju izvršne poslove različitih nivoa složenosti (osnovnog, srednjeg, višeg i visokog nivoa),
- policijski službenici – rukovodioci prisutni su u svim vrstama policije (policije opšte nadležnosti, policije posebne nadležnosti, policije posebne namene) koji obavljaju rukovodeće poslove različitog nivoa složenosti [osnovnog - taktičkog organizacionog nivoa (policijske stanice), srednjeg – koordinirajućeg organizacionog nivoa (područne

- policijske uprave), višeg organizacionog nivoa (uprave u s(r)edištu MUP RS), visokog organizacionog nivoa (na primer, Direkcija policije)],
- izvršni policijski službenici i službenici policije – rukovodioci obavljaju izvršne, odnosno rukovodeće poslove u:
 - policiji opšte nadležnosti (svi policijski službenici u određenom periodu – pripravnički staž),
 - policiji posebne nadležnosti i
 - policiji posebne namene,
 - policijski izvršni službenici obavljaju izvršne poslove osnovnog, srednjeg, višeg i visokog nivoa složenosti u različitim vrstama policije,
 - policijski službenici - rukovodioci obavljaju rukovodeće - upravljačke poslove taktičkog, srednjeg (koordinirajućeg), višeg i visokog - strategijskog nivoa složenosti u različitim vrstama policije,
 - svi navedeni radni profili izvedeni su uopštavanjem radnih mesta po vrstama policije, odnosno po njihovoj pretežnoj (preovlađujućoj, dominantnoj) nadležnosti ili nameni i po nivou složenosti izvršnih i rukovodnih policijskih poslova.

Ovde je posebno značajno istaći da se radni profili u policiji diferenciraju po dva osnovna kriterijuma: po vrsti posla i po organizacionom nivou na kome se obavljaju. Ukrštanjem navedenih kriterijuma dolazi se do tipologije radnih mesta u policiji. Time je ujedno moguće formulisanje planova i programa svih oblika edukacije kadra za potrebe policije, na način da opšti ili zajednički elementi radnog profila policijskih službenika odlučujuće utiču na formulisanje opštih sadržaja stručne edukacije, da posebni elementi budu odlučujući činilac formulisanja sadržaja stručne edukacije po pojedinim usmerenjima, a da pojedinačni elementi budu osnov formulisanja izbornih sadržaja stručne edukacije.

3. FENOMENOLOŠKA I FUNKCIONALNA ANALIZA RADNOG I OBRAZOVNOG PROFILA ZA OBAVIJANJE POLICIJSKIH POSLOVA

Dalja analiza radnih profila za obavljanje policijskih poslova (raspored poslova u zavisnosti od radnih mesta) obuhvata *fenomenološku* i *funkcionalnu* analizu. Dok *fenomenološka analiza* obuhvata: 1) evidenciju svih vrsta poslova koji se obavljaju po pojedinim radnim mestima, 2) naziv zanimanja (profesije) izvršilaca koji su na njih raspoređeni, 3) predmete i 4) ciljeve rada, *funkcionalna analiza* obuhvata: 1) načine (polazišta, postupke i sredstva) obavljanja poslova, 2) karakteristike poslova, 3) predmet, problem, cilj, pravni osnov i okvir rada, kao i 4) opis aktivnosti izvršilaca po pojedinim vrstama radnih mesta [17]. Posredstvom valjano usaglašenog radnog i obrazovnog profila policijskih službenika, za šta je indikator stepen korelacije navedenih fenomena u funkcionalnom smislu [20], stvaraju se preduslovi za efikasnije funkcionisanje policijske organizacije.

3.1. Fenomenološka analiza radnog i obrazovnog profila za obavljanje policijskih poslova

S obzirom da su prva dva elementa *fenomenološke analize* radnih profila dovoljno asocijativni, analiziraćemo samo *predmet* i *cilj* rada. *Predmet rada* uniformisane policije su podaci vezani za: javni red, socijalno - uslužni rad, kontrolu javnih nereda, kontrolu i regulisanje saobraćaja, kontrolu državne granice, upravne i ostale poslove, rad i efekte rada pojedinih vrsta uniformisane policije (policija posebne nadležnosti izuzev kriminalističke policije), kao i prikupljanje navedenih podataka, njihova obrada, korišćenje, dokumentovanje i evidentiranje, odnosno zaštita i ustupanje. Tome su kompatibilni *ciljevi rada*, koji se odnose na: postizanje visokih rezultata rada ocenjenih kroz uspešno - održavanje javnog reda (JR), zaštitu života i lične sigurnosti ljudi pod jurisdikcijom organa Republike Srbije, sprečavanje vršenja krivičnih dela, zaštitu bezbednosti određenih ličnosti i objekata, kontrolu i regulisanje saobraćaja, omogućavanje nesmetanog i

bezbednog odvijanja saobraćaja na putevima, smanjenje broja i težine (posledica) saobraćajnih nezgoda, korišćenje kapaciteta drumskih saobraćajnica (bolja protočnost), smanjenje zagađenja životne sredine, kontrolu prelaska državne granice, kontrolu kretanja i boravka stranaca, kontrolu nabavljanja, držanja i nošenja oružja i municije, pronalaženje i hvatanje učinilaca krivičnih dela, pružanje pomoći u otklanjanju posledica nastalih u slučajevima opšte opasnosti, nastale usled elementarnih i drugih nepogoda, zaštite ljudskih prava i sloboda [17].

3.2. Funkcionalna analiza radnog i obrazovnog profila za obavljanje policijskih poslova

Prvi element *funkcionalne analize* obuhvata *načine obavljanja poslova*. U slučaju uniformisane policije u njih spadaju: pozornička i patrolna aktivnost, aktivnost stalnog dežurstva, operativni rad u domenu odgovarajućih poslova koje obavlja, borba protiv terorizma [tehničko prikupljanje podataka, intervencije (računajući akcije i operacije), analize, identifikacije i registracije], tehnologija rada opšte, saobraćajne i granične policije, Žandarmerije, Specijalne antiterorističke jedinice (SAJ), Protivterorističke jedinice (PTJ) i Helikopterske jedinice (HJ), tehnologija obezbeđenja određenih ličnosti i objekata, analitički rad i dokumentacioni rad, preventivni rad uniformisane policije, upravljanje i kontrola poslovima policijske stanice/ispostave, u kriznim i konfliktnim situacijama, operacijama, intervencijama i akcijama, materijalnim sredstvima i kadrovima, socijalno-uslužni rad i administrativno-upravni rad, unapređenje odnosa sa javnošću i primena policijskih ovlašćenja [17].

Karakteristike poslova uniformisane policije odnose se na *izvršnu i rukovodnu* delatnost. Kroz izvršnu delatnost obavljaju se sve vrste poslova vezanih za određeno usmerenje (opšta, saobraćajna, granična, interventna, žandarmerijska, specijalna i policija za obezbeđenje) srednje i više složenosti, analiziraju se i (pr)ocenjuju efekti službenih poslova. S druge strane, kroz rukovodnu delatnost organizuje se i upravlja svim operacijama, intervencijama, akcijama, organizacijom i poslovima uniformisane policije, organizacionim ponašanjem policajaca, analiziraju se i (pr)ocenjuju efekti organizovanja i upravljanja u celini, analiziraju se, istražuju i uopštavaju radna iskustva uniformisane policije svih usmerenja i sistematski se prate i istražuju pojave od interesa za nju.

Ovde je posebno značajno istaći uopštavanje radnih iskustava uniformisane policije svih usmerenja i sistematsko praćenje i istraživanje pojava koje su od interesa za nju. Naime, policijska, kao i sve druge organizacije kontinuirano produkuje brojna znanja. Od odnosa prema tom, organizacionom znanju, zavisi i efikasnost organizacije.

Znanje je skup podataka i sposobnosti koje ljudi koriste radi rešavanja problema. Kao i drugim oblastima rada u organizaciji (poslovnim funkcijama), znanjem se upravlja. Znanje kao objekt upravljanja, ali i resurs, odnosno potencijal organizacije, prikuplja se i koristi, u funkciji maksimizacije njene efikasnosti [8]. U suprotnom, ravnodušnim odnosom rukovodstva prema organizacionom znanju, slabi prilagodljivost organizacije u odnosu na okruženje, a time njena konkurentnost (npr. policije u odnosu na kriminalce). To može da dovede u pitanje opstanak organizacije, dok se o njen razvoj ne može ni teorijski razmatrati.

Opređeljenje za organizaciono učenje i upravljanje znanjima zahteva valjan organizacioni pristup. Pored adaptivnog, moguć je generativan pristup organizacionom učenju. Generativan pristup, koji se smatra valjanijim [16], obuhvata:

- sistemsko mišljenje (sistemski pristup, sistemska analiza, organizacija kao celina okruženja, funkcije i strukture itd),
 - lične veštine (kontinuitet njihovog usavršavanja i dr.),
 - mentalnemodele (nataložena znanja i na njima, kroz podsvest zasnovane predstave o pojavama, procesima i događajima),
 - učestvovanje u kreiranju vizije (zajednička vizija, uključenje izvršilaca u kreiranje misije).
- Na primer, Bavarska policija sa s(r)edištem u Minhenu kod kreiranja slike vodilje sopstvene organizacije uključila je 8000 dobrovoljaca od oko 36000 zaposlenih [18] i

- timsko učenje (podstiče dijalog, odbacivanje predrasuda, suprotstavljanje mišljenja, promenu mentalnih modela i generisanje originalnih rešenja). [16]

Predmet, problem, cilj i pravni osnov rada treba analizirati po pojedinim elementima. U slučaju uniformisane policije *predmet rada* su poslovi policije različitog usmerenja srednje i više složenosti. Problem rada je upravljanje (rukovođenje) organizacionim jedinicama. Ciljevi rada odnose se na ostvarenje visokog stepena zakonitosti i radne efikasnosti u svim domenima poslova koje obavlja radni profil uniformisanog policijskog službenika, rasporedjen na rukovodne dužnosti. Pravni osnov i okvir rada reguliše kazнено zakonodavstvo, međunarodno pravo, međunarodne konvencije i drugi akti koji regulišu pitanja zaštite ljudskih prava, a okvir za obavljanje poslova čini upravno zakonodavstvo. Najzad, opis aktivnosti izvršilaca po pojedinim vrstama rukovodnih radnih mesta u jedinicama uniformisane policije obuhvata:

- sistematsko analiziranje prikupljenog materijala u oblasti javnog reda, kontrole saobraćaja, kontrole prelaska državne granice, obezbeđenja određenih ličnosti i objekata, upravnih poslova i oblasti kadrovske problematike, organizacije, organizacionog ponašanja i operacija, korišćenjem odgovarajućih metoda i savremene informaciono-komunikacionih tehnologija uz procenu trenutnog stanja i promena u tom domenu,
- sistematsko analiziranje raznih vrsta dokumentacije korišćenjem odgovarajućih metoda i savremenih informaciono-komunikacionih tehnologija,
- predviđanje konkretnih događaja vezanih za narušavanje javnog reda, bezbednosti saobraćaja, režima prelaska državne granice i terorističkog delovanja po vremenu i prostoru korišćenjem raznih teoretskih modela predviđanja i preduzimanje odgovarajućih mera iz tehnologije rada uniformisane policije,
- organizovanje i upravljanje poslovima stanice / ispostave policije korišćenjem savremenih metoda i modela upravljanja kao i informaciono-komunikacionih tehnologija,
- organizovanje i upravljanje obezbeđenjem državne granice, kontrola njenog prelaska i kontrola boravka stranaca,
- organizovanje i upravljanje radom interventnih, žandarmerijskih i specijalnih jedinica, zasnovanih na savremenoj tehnologiji i savremenim teorijama upravljanja,
- organizovanje i upravljanje pozorničkom i patrolnom delatnošću, organizovanje, upravljanje i realizacija primene kriminalističko- operativnih mera u domenu održavanja javnog reda, kontrole saobraćaja i prelaska državne granice,
- organizovanje, upravljanje i realizacija obezbeđenja ličnosti, objekata, javnih skupova i prostora,
- upravljanje kriznim i konfliktnim situacijama i učestvovanje u njihovom rešavanju,
- realizacija i upravljanje radnjama, postupcima i procedurama pri upotrebi sredstava prinude, posebno vatrenog oružja u suzbijanju krivičnih dela, poslovima javnog reda, kontroli saobraćaja i kontroli prelaska državne granice,
- organizovanje izrade, izrada ili učestvovanje u izradi strategija, elaborata, informacija i raznih vrsta izveštaja iz domena svog rada,
- izrada strategija, elaborata, analiza, informacija, izveštaja, dnevnih biltena iz delokruga svog rada,
- predlaganje savremenije organizacije i metodologije rada uniformisane policije,
- izrada mesečnih i godišnjih planova rada i učestvovanje u izradi srednjoročnih razvojnih projekata vezanih za planove i programe rada,
- organizovanje i pružanje tehničke i druge pomoći (drugim organima, krivično – pravnu i međunarodnu pomoć),
- pružanje svih vrsta tehničke pomoći na zahtev drugih organa,
- pružanje pomoći iz domena svog delokruga rada u okviru međunarodno krivično pravne pomoći i ekstradicije,
- organizovanje traganje za licima ili predmetima,
- provera utvrđivanje identiteta lica i identifikacija predmeta,
- lišavanje slobode lica,
- oduzimanje predmeta,

- procena, organizovanje i realizovanje naredbi i zahteva drugih organa, kad je to zakonom predviđeno,
- pružanje pomoći,
- organizovanje rada na razvoju antropoloških karakteristika policajaca i situacionog fizičkog ponašanja,
- organizovanje celoživotnog obrazovanja i usavršavanja policijskih službenika [17].

4. ZAKLJUČAK

Usaglašavanje radnog i obrazovnog profila policijskih službenika u funkciji poboljšanja efikasnosti menadžmenta u policiji predstavlja složen, apstraktan problem. Njegova složenost proizilazi iz mnogobrojnosti i raznovrsnosti promenljivih koje na njega utiču s jedne strane, kao i njihove teške predvidljivosti i delimične nestruktuiranosti, s druge strane. Ovako uprošćen model problema kome je posvećen ovaj rad ukazuje na neophodnost njegove analize, kako bi se rešavao po jednostavnijim saznavnim celinama.

Usaglašavanje radnog i obrazovnog profila policijskih službenika bazira na stalnoj interakciji policijske organizacije i visokoškolske obrazovne ustanove osnovane za školovanje visokoobrazovanih policijskih kadrova, kao i organizacionih jedinica policije namenjenih za obuku policijskih službenika. Policija, kao složen društveni sistem produkuje brojna znanja, od kojih sva, bez ostatka zavređuju značajnu pažnju, analizu, sintezu, uopštavanje, prenošenje i primenu, pri čemu je najbolje mesto za to upravo namenska visokoškolska obrazovna ustanova, kao i organizacione jedinice policije koje su namenjene za obuku njenih pripadnika. Takva interakcija policije i školstva (eksternog i internog) u funkciji je povećanja efikasnosti policijske organizacije u celini, tako i njenog menadžerskog podsistema.

Menadžerski podsistem nije samo nosilac menadžmenta znanja kao poslovne funkcije policije, već i sam produkuje i koristi brojna organizaciona znanja. Metodika te aktivnosti odvija se kroz organizaciono učenje. Njime se povećava potencijal pojedinca, organizacione jedinice, ali i organizacije u celini, a ogleda se u sposobnosti da zakonito i efikasno rešava probleme zbog kojih i postoji. Korišćenje tog potencijala zahteva upravljanje, kao i kada je u pitanju bilo koja poslovna funkcija organizacije. Upravljačka funkcija čiji je objekt znanje koje produkuje policija, kontinuirano pokreće i usmerava proces: organizacionog učenja – usaglašavanja radnog i obrazovnog profila policijskih službenika – primene znanja – rešavanje bezbednosnih problema, tako da policijska organizacija funkcionise na optimalan način u pogledu zakonitosti i efikasnosti. Time se stvaraju preduslovi efikasnosti menadžerskog podsistema, kao polazišta konkurentnosti policije u odnosu na savremene bezbednosne izazove, rizike i pretnje.

5. LITERATURA

- [1] Byron, R.A., *Behavior in Organizations: Understanding and managing the Human Side of Work*, Allyn and Bocon, Boston, 1987.
- [2] Grupa autora, *Menadžment*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd, 1996.
- [3] Grupa autora, *Rukovođenje policijskim organizacijama u 21. veku*, radna knjiga za polaznike, vežbe za polaznike, prevod na srpski, Institut za rukovođenje u policiji, Glinko (SAD), 2009.
- [4] Dulanović, Ž., Jaško, O., *Osnovi organizacije poslovnih sistema*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd, 2007.
- [5] Dulanović, Ž., Jaško, O., *Organizaciona struktura i promene*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd, 2007.
- [6] *Zakon o policiji*, predgovor Slobodan Miletić, Službeni glasnik, Beograd, 2006.
- [7] *Zakon o visokom obrazovanju*, "Službeni Glasnik RS", br. 76/05.
- [8] Ivanova, J.T., Prihodko, I.V., *Teorija organizacije*, prevela s ruskog Zora Simović Lekić, Fakultet zaštite na radu, Niš, 2009.
- [9] Jovanović, P., *Menadžment, teorija i praksa*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd, 2005.

- [10] Jurina M., *Rukovođenje i organizacijsko ponašanje*, MUP RH, Zagreb, 1994.
- [11] Jurina, M., Jurković, S., Pušeljić, M., *Elementi organizacije policije*, MUP RH, Zagreb, 1999.
- [12] *Materijal, Srednja škola unutrašnjih poslova*, Sremska Kamenica, 2005.
- [13] Miletić, S., *Komentar zakona o policiji*, Službeni glasnik, Beograd, 2009.
- [14] Milosavljević, B., *Nauka o policiji*, Policijska akademija, Beograd, 1997.
- [15] *Odluka o osnivanju Kriminalističko-policijske akademije*, "Službeni Glasnik RS", br. 58/06.
- [16] Petković, M., *Organizaciono ponašanje, sa menadžmentom ljudskih resursa*, Ekonomski fakultet u Beogradu, Beograd, 2008.
- [17] *Radni i obrazovni profili strukovnih i akademskih studija*, predlog, Radni tim za integraciju VŠUP-a i PA u visokoškolsku ustanovu, Beograd, 2006.
- [18] *Rukovođenje u demokratskim organizacijama*, materijal sa seminara koji je realizovan u saradnji MUP RS i Fondacije Hans Zajdel, Sremska Kamenica, 2010.
- [19] *Studijski program Kriminalističko-policijske akademije*, KPA, Beograd, 2009.
- [20] *Funkcionalna analiza, Ponovna izgradnja strukture države: metode i pristupi, iskušenja upravne reforme u bivšim komunističkim zemljama*, priredio prof. dr Dragoljub Kavran, u saradnji sa dr Vojinom Rakićem, prevele Sonja Lučić i Zorica Vukašinović, Program za razvoj Ujedinjenih nacija i Savet za državnu upravu Republike Srbije, Beograd, sa.
- [21] http://www.copo.edu.yu/novi_vid_obuke.html.