



POGODNOST KADROVA ZA RAD U ORGANIMA BEZBJEDNOSTI

Pregledni naučni rad

Bakir ALISPAHIĆ

Sažetak

Inspiracija za rad i problem(i) koji se radom oslovljava(ju): Inspiracija za rad je proistekla iz činjenice da gotovih kadrova za djelatnosti u oblasti sigurnosti nema prosto zato što sva znanja, umijeće i vještine nisu podjednako potrebne za obavljanje različitih poslova u raznim rangovima, u raznim starosnim dobima.

Ciljevi rada (naučni i/ili društveni): Najvažniji cilj rada je ukazati na specifičnosti odabira kadrova za obavljanje poslova u oblasti sigurnosti, kao i na posebnosti obrazovnog procesa koji mora biti prilagođen određenim djelatnostima.

Metodologija/Dizajn: Metodološki rad je usmjeren na analiziranje mogućnosti implementiranja raznih naučnih dostignuća u odabiru i radu kadrova službi sigurnosti. Sintetiziranjem nastoji se ponuditi funkcionalan naučni profil kadrova u odnosu za kompleksnost poslova kojima će se baviti.

Ograničenja istraživanja/rada: Rad je fokusiran na iznalaženje adekvatnog profila kadrova u oblasti sigurnosti i ne tretira mogućnost uopćavanja odnosno profila u drugim oblastima društvenog angažiranja.

Rezultati/Nalazi: Na osnovu analiziranih podataka i literature, ponuđen je model, koji prema mišljenju autora, predstavlja adekvatan postupak odabira kadrova za poslove sigurnosti. Unutar modela, na osnovu komparacija napravljeni su i specifični profili kadrova u odnosu na specifičnost određenih poslova.

Generalni zaključak: Na osnovu prognostičkih istraživanja, koncipiraju se buduće kadrovske potrebe po generacijama i po kadrovskim profilima, koji neposredno i neprekidno moraju da se inoviraju.

Opravdanost istraživanja/rada: Funkcija zaštite društva i njegovih vrijednosti treba biti povjerena sposobnim kadrovima, što je smisao i opravdanost ovog istraživanja.

Ključne riječi

sigurnost, kadrovi, kadrovska politika, profiliranje kadrova

UVOD

U savremenom demokratskom društvu država je subjekt koji raspolaže monopolom fizičkog nasilja – čime garantuje funkcionalno – realno postojanje poretka i reda, ustavnosti, zakonitosti i drugih važećih propisa. Ona preuzima i zaštitu društva i pojedinaca od ugrožavanja njihovih života i zdravlja, imovine, prava i dužnosti.

Ako je demokratska, država to čini posredstvom djelanja određenih institucija – preko bezbjednosnih integracija: Uprava, policija, vojska, carina, protivpožarna zaštita, i Pomoću institucija koje su u funkciji – kao što su to razne institucije i organizacije – npr. medicinske, obrazovne, sportske, umjetničke, i radne – koje su od posebnog interesa.

Rad i radni uspjeh zavise od okolnosti – uslova u kojim se djelanje institucije – organizacije odvija, od sposobnosti i kadrova i njihovih angažovanja u upravljanju, rukovođenju i izvršavanju zadataka, tj. od uspješnog obavljanja poslova iz okvira svoje nadležnosti, ovlašćenja i odgovornosti. Pojmovi i termini „nadležnost“, „ovlašćenje“ i „odgovornost“ odavno su opštepoznati kao i „zloupotreba ovlašćenja“, „prekoračenje ovlašćenja“, „neodgovorno ponašanje“, „nehat“, itd., što, ako se pojavi u djelanju bezbjednosnih institucija, nanosi trajnu štetu pojedinim subjektima, njihovim osnovnim zajednicama i grupama.

Gotovih kadrova za ovu vrstu djelatnosti nema prosto zato što sva znanja, umijeće i vještine nisu podjednako potrebne za obavljanje različitih poslova u raznim rangovima, u raznim starosnim dobima. Naprimjer, sa starošću opada brzina fizičkog reagovanja, te su to zadaci koji su sve manje pogodni za starije izvršioce. Nasuprot tome, sa starošću iskustvo raste, ali se postavlja pitanje u kojim poslovima, aktivnostima i akcijama iskustvo jeste a u kojima nije pozitivna stavka.

U djelatnostima bezbjednosnih institucija javljaju se izvjesne protivurječnosti u odnosu sa vlašću i samim sobom. Vlast je promjenljiva.

Najdemokratskijim državama se smatraju one u kojima ima ili više partija (političkih partija) koje se smjenjuju sa vlasti. Sa izborima i promjenom stranke (političke stranke ili koalicije) na vlasti, po pravilu mijenjaju se i „ministar unutrašnjih“ poslova odnosno nadležni ministar za policiju itd. i sa njim određeni čelnici u policiji. Policija koja je služila prethodnoj vlasti sada služi sadašnjoj vlasti i dopijeva u skladu sa zakonom koji sada važi i u situaciju da goni pojedine pripadnike nekadašnje vlasti. Pripadnici bezbjednosne strukture, u tom slučaju, sada dopijevaju u dvije neugodne situacije: a) prva je da se odreknu svog političkog građanskog prava; b) druga, da zadrži primjenu ovlašćenja prema građanima po zakonu protiv svojih nalogodavaca ili bivših nalogodavaca sa kojima su dijelili ili i sada dijele istu političku orijentaciju. Ova situacija, koja je trajna, zahtijeva posebnu vrstu moralnosti i poseban moral pripadnika institucija bezbjednosti. Ovaj moral nije identičan sa građanskim moralom u koji su ugrađeni interesi, vjerski sistem vrijednosti, nacionalni sistem vrijednosti itd. Osnovna determinirajuća vrijednost koja isključuje sve druge je važeći propis vlasti koji zapovijeda: progoniti – kažnjavati sve koji krše zahtjeve i naredbe propisa, a podržavati sve što važeći propis zahtijeva! Tako se ponekad zahtijeva da se izvršavaju propisi odnosno odredbe propisa društvenih sistema koji su borbom protiv njih oboreni.

KLJUČNE OSOBINE KADROVA

Moral pripadnika snaga bezbjednosti je specifičan još zbog nekih odredaba, kao što su tolerancija, mir, uzajamnost, red, itd. Nasuprot zahtjevima proklamovanog građanskog morala, osnovni zahtjevi morala u obavljanju bezbjednosnog djelanja su borba (dakle, netolerancija) protiv svih vidova ugrožavanja poretka i države, institucije bezbjednosti su i dio snaga države. One su zaštita ugrožavanja društva, individua i njihove imovine i prava. U tom procesu zaštite nema tolerancije prema ugrožavateljima. U procesu njihovog suzbijanja mora se koristiti nasilje (Srđić, 1975, s. 79).

Očigledno je da svi ljudi nemaju i ne mogu kao ličnosti imati takav moral ni ponašati se u skladu sa njim. Jer, kadar je oformljena ličnost sposobna za uspješno obavljanje određenih poslova i zadataka. Upravo je zato kadrovska politika bitna djelatnost u svakoj organizaciji. A nesporno, bezbjednosne institucije su visoko organizovane na principima i pravilima subordinacije. Tu nailazimo na dva problema.

Prvi problem je što su pripadnici (kadrovi) bezbjednosnih institucija lica čiji je radni odnos zasnovan na ugovoru između konkretnog pojedinca i institucije. Tako sklopljen ugovor, na osnovu kolektivnog ugovora sa sindikatom, ima karakteristike civilnog ugovora koji omogućava radniku da ga raskine kad utvrdi da je postao nepovoljan po njega. Takav ugovorni status ne odgovara principima subordinacije. To je jedan od bitnih razloga da se pri zasnivanju odnosa detaljno provjeri karakter i moral svakog pojedinca, kao i da se procedura prijema strogo sprovodi (Orlić, 2005, str. 6-7). To otvara i drugi problem: komisija koja sprovodi proceduru prijema kadrova u profesionalnu bezbjednosnu službu mora biti nepristrasna i veoma kompetentna, što u svakom pojedinačnom slučaju zahtijeva da svaki član komisije mora dobro poznavati odgovarajuća teorijska i istraživačka saznanja i raspolagati relativno bogatim iskustvom adekvatnog sadržaja. Ovim se ne zalažemo da članovi komisije budu stariji penzioneri, mada penzionere ne isključujemo, već sugeriramo da se prije imenovanja u komisiju procijeni i provjeri stvarna sposobnost svakog člana komisije. Štaviše, proceduri prijema mora da prethodi detaljno obrađen profil „kadra“ koji se „prima“ u bezbjednosnu službu, što znači da se za svaki dio – segment posla koji će obavljati, definišu odgovarajuće osobine, vještine i sposobnosti. Ne moramo dokazivati da su za poslove pozornika potrebne osobine, vještine i sposobnosti jedne vrste i nivoa kvaliteta, za specijalne jedinice druge vrste, za komandno osoblje treće vrste, itd. (Alispahić, 2011, s. 34).

Zasnivanje radnog odnosa mora se odvijati u dvije etape. Prva je ona koja se odvija odmah poslije podnošenja prijave, a druga je ona poslije prvog (preliminarnog) izbora. U drugoj, višemjesečnoj fazi obavlja se obuka i stvarna taktična provjera podobnosti kandidata za prijem u službu u odgovarajuću instituciju. Program rada u drugoj etapi je tajana, pa se njegovom realizacijom provjerava i diskretnost kandidata (Vidović, s. 260).

Ostaje nam još pitanje uloge policije u radu tužilaštva i pravosuđa. Naime, tužilaštvu su prva instanca verifikacija uspješnosti rada ostvarivanja uloge bezbjednosnih organa na unutrašnjem planu, dok je pravosuđe posljednja instanca. Naime, čitav proces zaštite od ugrožavanja društva, države, političko-pravnog i ekonomskog sistema, institucija, zajednica, grupa i pojedinaca, odigrava se u sljedećim fazama (Mihailović i Ristić, 2009, s. 375):

Preventivna faza, u koju spadaju:

- a) predviđanja mogućih i vjerovatnih ugrožavanja,
- b) donošenje propisa, organizovanje i osposobljavanje bezbjednosnih institucija za zaštitu od ugrožavanja i
- c) obuka građana za samozaštitu.

Kurativna – akciona faza organizovanog, sistematskog svakodnevnog djelanja na zaštiti od ugrožavanja putem:

- a) upozorenja,
- b) instrukcija,
- c) intervencija uz korišćenje manjeg ili višeg stepena nasilja – sve do fizičkog ranjavanja i ubistva.

Naročito je složen odnos između politike i organa bezbjednosti. U tom odnosu postoji jedna evidentna protivurječnost. Od članova (kadra organizacije bezbjednosti) zahtijeva se apolitičnost odnosno vanpartijnost, ali im se ostavlja pravo glasa i udruživanje u razne organizacije kao što su sindikati, razne konfesije, kulturno – umjetničke i sportske organizacije. Sve ove organizacije (čak i „Crveni krst“ i „Crveni polumjesec“) u svom djelanju imaju ideološko – politički aspekt koji može biti saglasan ili nesaglasan sa aktuelnom ideologijom bezbjednosnih snaga. Nasuprot tom zahtjevu, bezbjednosni organi (ibid. 379):

- a) ostvaruju određenu politiku,
- b) veoma utiču na formiranje i ostvarivanje određene politike,
- c) veoma zavise od politike.

Iako je protivurječnost evidentna, ona se, poslije dubljeg proučavanja, može smatrati prirodnom. Pojam „nacionalni interes“ je opštepoznat i priznat u političkom vokabularu, mada u višestranim državama označava državni interes i to zvanični interes koji je formirao vrh partije na vlasti – koji je, po pravilu, i državni vrh. Tako formulisan „nacionalni interes“ ne mora biti i interes naroda kako ga zaista narod shvata, što se vidi i iz izbornih rezultata koji kroz određene izborne sisteme mogu da obezbijede tzv. „lažnu većinu“ (Cotton, M. i sar., 2010, s. 69).

Vladajuća politička struktura je i neposredno nadređena bezbjednosnim strukturama preko određenog ministra i ministarstva i određenih šefova bezbjednosnih snaga koje oni postavljaju. U tom smislu, sistem bezbjednosti ima naglašenu političku ulogu, kako oni koji štite unutrašnji pravno politički i ekonomski poredak djelanjem unutar države, tako i oni koji djeluju u inostranstvu kao tajne obavještajne i kontraobavještajne službe. Sve su one angažovane na „zaštiti i ostvarivanju nacionalnog interesa“. Kadrovi ovih službi zato ne smiju biti u odnosima konflikta, već u odnosima saradnje, ako je to ikako moguće (Mandić, 2003, s. 211).

Uloga kadrovske politike, što je trajna djelatnost, je da kontinuirano rješava probleme neusaglašenosti i funkcionalne koordinacije.

Razmotrimo još jednom pojam i termin podobnosti za rad u organima sigurnosti – bezbjednosti. Osnovano je smatrati da je u osnovi podobnosti specifična vrsta inteligencije u spoju sa posebno izraženom osjetljivošću organa (čula opažanja – čula vida, sluha, ukusa, mirisa i dodira), izvanredno pamćenje, kao i ono što se naziva intuicija (Rot, 1966, s. 325).

Ovakvo određenje podobnosti još uvijek nije dovoljno precizno i jasno. Podobnost o kojoj mi ovdje govorimo jeste podobnost ličnosti za ispunjenje – uspješno izvršenje zadataka ili posla u određenom vremenu, na određenom prostoru i u određenim uslovima. Zato se i postavlja pitanje: postoji li univerzalna podobnost? Odgovor koji se nameće jeste da univerzalne podobnosti

nema, jer se odmah nameću bar dva pitanja: čija podobnost – jednog pojedinačnog subjekta, para subjekata, tima subjekata, veće organizovane jedinice subjekata, itd. Nesporno je da je sposobnost pojedinca veoma različita od podobnosti heterogene, spontane neorganizovane grupe i organizovane jedinice za uspješno djelovanje kojim treba postići definisani zadatak.

U prethodnom izlaganju pomenuli smo posao i zadatak. Na osnovu praktičnih iskustava, posao je proces kontinuiranog svrsishodnog djelanja na ostvarenju cilja. To je cjelina smisleno povezanih radnji i postupaka koji čine ostvarivanje (po pravilu) željenog (poželjnog) rezultata. Posao se može shvatiti i u užem i u širem smislu:

- a) kao komponenta rada;
- b) kao sistematizovan skup srodnih međusobnih zadataka, itd (Turudija, 1990, s. 76).

Posao je hijerarhijski organizovan proces u kome postoje naredbodavac i izvršiooci, zadaci i izvršenje zadatka. Posao je i funkcionalan odnos među ljudima.

Zadatak je konkretno određen dio ukupnog posla. Ako profesija ili zanimanje podrazumijeva obavljanje više poslova istovremeno, kao što je, naprimjer, prepisivanje gdje se istovremeno čita i piše, zadatak se po pravilu može sastojati iz više segmenata raznih poslova. U stvari, svaki poseban zadatak, koji se obavlja po posebnom nalogu, a ne u okviru rutinskog ponašanja u svakodnevnom procesu rada – djelanja, ima ustaljenu strukturu procesa izvršenja. Ta struktura izgleda ovako (Goleman, 2007, s. 97):

- 1) ovlašteni nalogodavac shvata zadatak kao skup radnji neophodnih za postizanje cilja;
- 2) iz iskustva i raspoloživog znanja konstatuje potrebne osobine i sposobnosti neophodne za obavljanje radnji i postupaka uz korištenje određenih sredstava;
- 3) provjerava kakvim kadrovima raspolaže;
- 4) odabire izvršitelja (izvršitelje) zadatka;
- 5) informiše i objašnjava zadatak izvršitelju (izvršiteljima) zadatka i način izvještavanja i, na kraju, ocjenjuje izvršenje zadatka.

Ocjenjivanje izvršenja zadatka je veoma složen i odgovoran proces koji obavlja nadležno kompetentno lice.

FORMALNI OKVIR KADROVSKE POLITIKE

Poslove i zadatke zaposlenih u institucijama bezbjednosti kao i vrednovanje njihovog rada i njihovih poslova i zadataka reguliše akt koji se najčešće naziva sistematizacija radnih mjesta. Naravno, to nije jedini akt – njemu prethodi niz državnih propisa, a i ovaj akt može biti državni propis, zavisno od karakteristika države. Međutim, i kada taj akt postoji kao državni, on ne reguliše organizaciju tzv. „komunalne policije“.

Nesporno je da je akt (dokument – eksterni i interni propis) veoma značajan i veoma složen za donošenje. On kreće od idealne zamisli profila radnika bezbjednosti, njegovih idealnih osobina, idealnih sposobnosti, idealne moralne uravnoteženosti. U stvarnosti, takav idealni tip se ne može pronaći. Jednostavno, sposobnosti i osobine raznih pojedinaca su različite i kada im je prosječna sposobnost ista. Pominjući prosječnu sposobnost moramo da ukažemo da je prosječna sposobnost izvedena kategorija koja se matematički može izračunati, odnosno, računski izvesti. Procedura utvrđivanja prosječne sposobnosti može da teče ovako (Srđić, 1975, s. 346):

1. Utvrditi minimum kriterijuma određene sposobnosti koja je neophodna za obavljanje određenih poslova – zadataka i način mjerenja. Naprimjer, za obavljanje uloge pozornika koji obavlja noćnu službu neophodan je maksimalno oštar vid, sluh, itd. – dakle, maksimalna sposobnost opažanja odgovarajućih organa. U vezi sa čulima opažanja postoje određena medicinska mjerila, aparati i procedure mjerenja, te se te sposobnosti mogu izmjeriti i vrednovati.
Nasuprot tome, rad u funkcionalnoj analitičkoj službi ne zahtijeva visok nivo fizičkih sposobnosti, već određenih intelektualnih sposobnosti.
2. Da bi se mogla prosječna sposobnost izmjeriti, sistematizacija radnih mjesta treba biti dodata kao opis svakog radnog mjesta do djelanja. Šta ovaj zahtjev faktički znači? Očigledno je da mnoštvo pojedinaca u bezbjednosnim organima radi na istim poslovima i na zadacima. Međutim, neki od njih to obavljaju na definisanom mjestu i u određeno radno vrijeme, pa ćemo ta radna mjesta nadalje nazivati statična radna mjesta. Mi bismo ta statična radna mjesta razlikovali kao intenzivno aktivna, aktivna i mirujuća. Intenzivno aktivna radna mjesta su, naprimjer, analitičke službe koje i preventivno istražuju moguća ugrožavanja na određenom prostoru i u određenom vremenu. Aktivnim radnim mjestima smatramo ona koja su u položaju prihvata, podrške i kontrole, a mirujuća ona koja su rezervna i humanitarna.
3. Mada je nemoguće opisati kolektivnu odredbu radnog mjesta kada mnoštvo subjekata u jednom masovnom sistemu obavljaju iste poslove i zadatke, ipak je korisno da svaka institucija kao organizovani sistem, ima svoju sistematizaciju radnih mesta. Nije li to, možda, rasipanje snaga, vremena i sredstava? Odgovorićemo pitanjem: Da li sve bezbjednosne institucije rade u istim uslovima i rješavaju iste bezbjednosne probleme? Ako nije tako, sve bezbjednosne institucije treba da imaju odgovarajuće sistematizacije radnih mjesta.
4. Poseban je problem definisanja dinamičnih, elastičnih radnih mjesta, kakve su većina u bezbjednosnim službama. Kako, naprimjer, definisati radno mjesto agentu određene obavještajne službe koji obavlja određene zadatke u inostranstvu ili licu (licima) koji obavljaju zadatke progona kriminaliteta na međunarodnom planu? Taj problem se relativno lako rješava tako što se utvrdi krug zadataka, popis nužnih znanja i sposobnosti, ovlaštenja i odgovornosti, rang u hijerarhiji i odgovarajuća naknada. U tim specijalnim bezbjednosnim službama mogu postojati i tzv. „prikrivajuća“ radna mjesta. Nije tajna da u mnogim slučajevima određena radna mjesta popunjavaju članovi obavještajnih službi.
5. Radna mjesta definisana u sistematizaciji, imaju dvije bitne funkcije:
 - 1) prva funkcija im je da jasno definišu podjelu uloga i funkcija svakog pojedinca i svake grupe u sistemu podijeljenog rada u skladu sa osposobljenošću;
 - 2) zaštitnu ulogu i funkciju subjekta jer:
 - a) informiše predmetnog subjekta o njegovim dužnostima i odgovornostima, ali i
 - b) nalogodavca o tome šta se može legalno zahtijevati od potčinjenog.

Naime, radno mjesto u praksi uvažava koncept „nivoa prosječne sposobnosti“ jer niko ne može da zasnuje radni odnos ako ne dokaže da postiže taj nivo. Nedostatak nivoa prosječne sposobnosti je u tome što je to rezultat raznih sposobnosti – pri čemu se nedostaci u jednim mogu kompenzovati visokim drugim sposobnostima. Međutim, dobro definisano radno mjesto jasno i decidirano saopštava pojedinačno koje sposobnosti i kog nivoa subjekt mora imati i koje se na tom radnom mestu ne mogu kompenzirati (Milosavljević i Mijanović, 2011, s. 51).

Odnos radnog mjesta, direktno ili indirektno, daje i opis rezultata koje osoba treba da postigne izvršavajući naložene mu zadatke. Bez te odredbe nema uslova za vrednovanje efekata rada izvršilaca i nalogodavaca kao pojedinca i sistema kao cjeline. I to je jedan razlog više da se sistematizacija radnih mjesta formira za svaku instituciju posebno u okviru opštih i zajedničkih standarda.

Na osnovu rečenog, evidentno je da se u opisu radnih mjesta moraju posebno naglasiti i specijalne sposobnosti, znanja i vještine. Naprimjer, u zimskom turističkom mjestu, svaki saradnik bezbjednosne institucije mora da bude veoma vješt u skijanju, a u riječno – morskoj policiji, u plivanju, veslanju, jedrenju i upravljanju motornim čamcem.

Iako smo naglasili potrebu za donošenjem sistematizacije radnih mjesta i njenu ulogu kao akta (dokumenta), to nije ni samostalan ni dovoljan akt. Za vođenje kadrovske politike neophodno je sistematizaciju radnih mjesta povezati sa pravilima službe i sa aktima kojima se regulišu primanja, nagrade, priznanja i kazne, kao cijeli disciplinski postupak (Aranson, i sar., 2005, s. 112). Najkraće rečeno, sistematizacija radnih mjesta je središnja tačka povezivanja i ukrštanja unutrašnjeg i spoljnog pravnog sistema kojim se sistematski i sistemski povezuju u cjelinu zahtjevi za osobinama, sposobnostima i emocionalnošću subjekata na radnim mjestima sa sposobnošću da ih ti subjekti primjenjuju uvijek u skladu sa važećim propisima, u skladu sa svojim ovlaštenjima i odgovornostima. Kada neće ili ne mogu tako da se ponašaju, treba da promijene zanimanje i mjesto u okviru profesije ili da budu odstranjeni.

POSLOVI KOJI ZAHTIJEVAJU PROSJEČNE OPŠTE SPOSOBNOSTI

U literaturi koja se bavi problematikom ljudskog rada uobičajeno je da se rad definiše kao složena psihofizička, ciljna, svjesna i svrsishodna djelatnost ljudi kojim se proizvode određene društvene vrijednosti (materijalne, intelektualne i duhovne) kojima čovjek zadovoljava lične i društvene potrebe. Tako definisan, rad se dijeli na fizički i intelektualni, proizvodni, uslužni, administrativni, umjetnički, itd. Za naša razmatranja mnogo su važnije podjele na kreativan (stvaralački) i rutinski rad (Katz i Kahn, 1978, s. 412).

U „Psihologijskom rječniku“ (325), pod odrednicom rad kaže se: „Svrsishodna i organizirana čovjekova aktivnost usmjerena postizanju nekih korisnih učinaka kojima se zadovoljavaju različite individualne i društvene potrebe, rad je doprinio oblikovanju čovjeka i predstavlja osnovni uvjet njegovog opstanka i društvenog razvoja.« Zbog toga se mnoge znanstvene discipline bave proučavanjem ljudskog rada. Proučavanjem psihologijskih aspekata rada bavi se disciplina koja se, zavisno od aspekata koji se želi naglasiti, različito naziva: psihologija rada, psihofiziologija rada ili industrijska i organizacijska psihologija. To je grana primjenjene psihologije, ali je istovremeno i sastavni dio ergonomije.

Prvu podjelu koju smo pomenuli, bila podjela na fizički (manuelni) i na intelektualni rad. Ako se upitamo da li je moguć samostalan rad pojedinca kao čisto fizički, konstatovaćemo da ljudski rad nikada nije isključivo fizički. Da bi trošenje energije bio rad, trebalo bi (Blagojević, 1979, s. 523):

- 1) utvrditi da je određen rad potreban;
- 2) tim radom ostvariti cilj;
- 3) da je za obavljanje potreban alat;
- 4) da je potreban materijal koji će se upotrijebiti, itd.

Dakle, rad kao društvena pojava mnogo je složenija u realnosti nego u iskazanim zamislama opšteg karaktera.

Šta je i kakav je rad pripadnika bezbjednosnih organizacija? Tri su početne odrednice toga rada (Termiz i Milosavljević, 2008, s. 217):

- 1) to je djelanje opasno po zdravlje i život – neprekidno izloženo ugrožavanju;
- 2) to je rad koji zahtijeva natprosječnu inteligenciju, usmjerenu na ostvarivanje zaštite od ugrožavanja i samougrožavanja ljudi;
- 3) to je visoko stručan rad u kome pogreška izaziva mnogostruke negativne posljedice po društvo;
- 4) to je rad koji ne može uspješno da obavlja svaki prosječan čovjek, a pogotovu ne čovjek koji je:
 - a) plašljiv;
 - b) nedovoljno čvrstog morala;
 - c) koristoljubiv i častoljubiv;
 - d) konfliktna ličnost i pristrasna ličnost;
 - e) nedovoljno visprena ličnost;
 - f) nedovoljno fizički i mentalno snažna ličnost.

Naredni kriterijumi u vrednovanju rada – djelanja pripadnika bezbjednosnih institucija je složenost rada. Ma kako se u literaturi definisala složenost rada, pod njom se podrazumijeva djelanje koje zahtijeva korištenje više raznovrsnog i dugotrajnijeg osposobljavanja u raznim psihofizičkim oblastima i u oblastima emocija. To je rad koji zahtijeva određeni nivo raznovrsnih znanja i vještina iz oblasti određene struke radi izvršenja stručnih poslova i zadataka (Alispahić, 2011, s. 36).

POSLOVI KOJI ZAHTIJEVAJU POSEBNE SPOSOBNOSTI

Svi poslovi struka (stručni poslovi) koji zahtijevaju, poslije osnovne osmogodišnje ili desetogodišnje škole obuku od još 4 (četiri), 6 (šest) ili 7 (sedam) godina, zahtijevaju posebne sposobnosti. To je, u prvom redu, viši stepen inteligencije od prikaza u prethodnom pasusu. Naravno, svi nabrojani stepeni nisu istog ranga najniži jer, u ovom slučaju srednješkolski rang, ali pojačan aktivnim znanjem dva strana jezika i znanjima za pružanje pomoći građanima i znanjima i vještinama u oblasti korištenja oružja, boričkih vještina, upravljanja vozilima, prepoznavanja isprava i opravdano sumnjivih lica.

Grupa sa šest ili sedam godina obrazovanja je lice koje je usavršavalo i usavršilo prethodno navedena znanja i pokazalo sposobnosti i podobnosti za samostalno djelovanje i predvođenje grupe i posebno organizovane jedinice u dejstvu određenog ranga. U ovu grupu mogu spadati određena lica za završenim fakultetom bezbjednosnog smjera, mada to nije uobičajeno (ibid.).

Razlike u ovoj grupi lica ispoljavaju se formalno kroz činove, i u praksi kroz:

- a) godine staža, čime se vrednuje stečeno iskustvo i
- b) kroz razna druga priznanja.

Poslovi koji zahtijevaju posebne sposobnosti mogu biti i poslovi raznih lica u funkciji bezbjednosnih službi. U vezi s nivoima obrazovanja i osposobljavanja za obavljanje raznih, a naročito bezbjednosno operativnih službi, moramo imati u vidu i konkretne poslove (njihovu strukturu) i karakteristike izvršilaca tih poslova. Naprimjer, starost – trajanje staža i trajanje obrazovanja

moгу biti jako korisni, a ne i štetni po operativne sposobnosti subjekta. Međutim, za lice koje u izvršavanju svog zadatka mora da koristi svoje fizičke sposobnosti, vrijeme obrazovanja bez prakse je pogubno jer sa starošću opadaju pokretljivost, hitrina, a poslije četrdesete godine i fizička snaga i izdržljivost. To otvara dilemu odnosa između obrazovanja i prakse, između intelektualnog i fizičkog, između iskustvenog i prenijetog znanja i učenja.

U tom smislu, sistem praćenja talenata i kontinuiteta bezbjednosnog školovanja nije samo razložan i opravdan, nego sistem koji ima prednosti.

POSLOVI KOJI ZAHTIJEVAJU SPECIJALNE SPOSOBNOSTI

Poslovi koji zahtijevaju specijalne sposobnosti ne mogu se jedinstveno razmatrati zato što su neke od njih parcijalni fizički talenti, drugi su psihofizičke vještine, treće su intelektualni potencijali.

U oblasti bezbjednosti, poslovi koji zahtijevaju specijalne sposobnosti sljedeći (Alispahić, 2009, s. 64):

- 1) poslovi planiranja;
- 2) poslovi upravljanja;
- 3) poslovi ocjenjivanja, procjenjivanja i vrednovanja i
- 4) poslovi instruiranja.

Ovi poslovi se trebaju smatrati veoma složenim i odgovornim za ukupan proces ostvarivanja bezbjednosti – sigurnosti. Nije teško primijetiti da su ovo pretežno intelektualni poslovi, mada je u bezbjednosnim zadacima bitan efekat izvršenja zadatka.

Osim toga, jasno je da su ovi poslovi pretežno istraživačko – prognostičkog karaktera koji, ne samo da zahtijevaju veoma visoku inteligenciju, već veoma visoke nivoe inteligencije za sve segmente poslova i zadataka koje treba izvršiti. Pogledajmo to na primjeru planiranja.

Planiranje rada na bezbjednosti postoji na nivou države, na nivou konstruktivnog dijela države i na lokalnom nivou. Planiranju uvijek prethode dvije važne ocjene. Prva je ocjena situacije u bezbjednosti u svim bezbjednosnim službama na teritoriji države i drugih administrativnih nivoa. Druga je ocjena kadrovske situacije. Dva su bitna dokumenta na kojima se ova ocjena zasniva (Ibid. 89):

- 1) prošlogodišnji plan o ciljevima i rezultatima u oblastima bezbjednosti, i o uslovima u kojima taj plan trebamo izvršiti, i
- 2) izvještaj o izvršenju prošlogodišnjeg plana, s posebnim prikazivanjem i proučavanjem razloga odstupanja od plana.

Za kadrovsku politiku najvažnija pitanja uključuju:

- a) dovoljan broj kadrova u organizacionim jedinicama;
- b) odgovarajuća struktura kadrova prema svojstvima zadataka jedinice i pojedinca;
- c) obučenost kadrova i rukovodstva i njihov međusobni odnos;
- d) odnos stanovništva i bezbjednosnih kadrova;
- e) opremljenost bezbjednosnih kadrova i zadovoljstvo bezbjednosnih kadrova svojim položajem;
- f) eventualno postojanje nepouzdatih i korumpiranih kadrova, itd.

Ako su izvještaji pisani istinito i ako je provjera potvrdila istinitost izvještaja, onda je izvještaj o izvršenju prošlogodišnjeg plana prihvatljiv osnov za izradu plana za narednu godinu.

Plan kadrova za jednu godinu nije funkcionalan za obrazovanje bezbjednosnih kadrova. Htjeli mi to ili ne, obrazovanje se mora na duži rok planirati i programirati, zatim pripremati i izvoditi, a osposobljeni po određenim programu će dugoročno, čak doživotno to primjenjivati – istina selektivno i možda izmijenjeno u primjeni, saglasno svojoj osobenosti.

Ako su uočeni nedostaci u znanju i obučenosti kadrova, u njihovoj inteligenciji, onda se odmah po otkrivanju te situacije mora činiti sljedeće (Klajn i Šipka, 2008, s. 382):

- 1) pripremiti i primijeniti dopunski program obrazovanja i uvježbavanja;
- 2) provjeriti efekte primjene dopunskog programa.

Moguće je da je nedostacima doprinijela neodgovarajuća opremljenost.

Planiranje je samo jedna od neophodnosti života savremenog čovjeka i svijeta u kome svakodnevno jača međuzavisnost svih, jačaju moći društva, a time moćni i veliki postaju sve moćniji i što je savremeno korišćenje bezbjednosnih snaga sve složenije i upitnije.

ZAKLJUČAK

Ako prihvatimo činjenicu da su kadrovi ljudske, razumne, emocionalne, voljne, inteligentne ličnosti koje treba da budu u ulozi stvaraoca i održavanja sistema društvenih vrijednosti, tim prije imaju posebnu ulogu i značaj u radu obavještajno sigurnosnih agencija.

Kadrove za potrebe službe treba „tražiti“ još u vremenu – dobu kada se ličnost formira i iskazuje određene afinitete, sklonosti i vještine koje služba treba za uspješan rad.

Osobe (kadrovi) da bi bile „interes“ obavještajne službe treba da imaju prirodnu obdarenost/ psiho-fizičke sposobnosti, razne vrste talenata, te sklonost – interes za rad u službama sigurnosti.

Kod „izgradnje“ kadrova za potrebe službi sigurnosti nužno je proučiti sistem sigurnosti i proučiti kadar koji ga čini, imajući u vidu postignute rezultate.

Na osnovu prognostičkih istraživanja, koncipiraju se buduće kadrovske potrebe po generacijama i po kadrovskim profilima, koji neposredno i neprekidno moraju da se inoviraju.

Na kraju treba istaći da kadrovi sigurnosnih službi moraju imati izražen visok stepen patriotizma za državu i lojalnost prema službi.

LITERATURA

- Alispahić, B. (2011). *Osnovi metodike rada obavještajno - sigurnosnih službi*. Sarajevo: Šahinpašić.
- Aronson, E., Wilson, T. D. i Arket, R. M. (2005). *Socijalna psihologija* (četvrto izdanje). Zagreb: Zagrebačka škola ekonomije i managementa – Mate.
- Blagojević, B. T. (1979). *Pravna enciklopedija*. Beograd: Savremena administracija.
- Cotton, M., Dietz – Uhler, B. i Mastors, E. M. i Preston, T. (2010). *Uvod u političku psihologiju*. Zagreb: Mate.
- Goleman, D. (2010). *Emocionalna inteligencija*. Beograd: Geoploitika.
- Goleman, D. (2010). *Socijalna inteligencija, Nova nauka o ljudskim odnosima*. Beograd: Geopolitika.
- Katz, D. i Kahn, R. Z. (1978). „*The Social Psychology of Organizations*“. New York.
- Klajn, I. i Šipka, M. (2008). *Veliki rečnik stranih reči i izraza*. Novi Sad: Prometej.
- Kreč, D. i Kračfeld, R. (1996). *Elementi psihologije*. Beograd: Naučna knjiga.
- Mandić, T. (2003). *Komunikologija – psihologija komunikacije*. Beograd: Clio.
- Mihailović, D. (2010). *Psihologija rada i organizacije*. Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
- Mihailović, D. i Pristić, S. (2009). *Organizaciono ponašanje*. Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
- Mihailović, D. i Ristić, S. (2011). *Liderske kompeticije*. Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
- Milosavljević, G. i Mijanović, M. (2011). *Kreativne metode i tehnike u obrazovanju*. Beograd: FPN.
- Orlić, R. (2005). *Kadrovski meadžment*. Beograd: Zoran Damjanović i sinovi.
- Petz, B. (1992). *Psihologijski rječnik*. Zagreb: Prosvjeta.
- Rot, N. (1996). *Psihologija ličnosti, zavod za izdavanje udžbenika, Socijalističke republike Srbije*, Beograd.
- Srdić, M. (1975). *Politička enciklopedija*. Beograd: Savremena administracija.
- Termiz, Dž. i Milosavljević, S. (2008). *Analitika I* tom. Lukavac.
- Turudija, S. M. (1990). *Psihologija rada u savremenoj organizaciji preduzeća (peto izdanje)*. Jugoslovenska estrada.
- Vidanović, I. (2006). *Rečnik socijalnog rada – lično izdanje*. Beograd.

PERSONNEL SUITABILITY FOR EMPLOYMENT IN SECURITY AGENCIES

Review Paper

Abstract

Reason(s) for writing and research problem(s): Inspiration for this research paper stems from the fact that there is a lack of ready resources for the security realm because all the knowledge and skills are not equally required for variety of jobs in different ranks and age groups.

Aims of the paper (scientific and/or social): The most important goal of the research paper is to shed light on characteristics of the personnel selection in the realm of the security, as well as on the specifics of the education process that has to be adapted to specific activities.

Methodology/Design: Methodological work seeks to analyse the possibilities of implementing various scientific achievements in selection and work of security services' personnel. By synthesising, we aim to propose a functional scientific profile of personnel in relation to the complexity of jobs they are to do.

Research/paper limitations: The paper focuses on defining an adequate personnel profile in the field of security and it does not discuss the possibility of generalizing related profile in other field of social action.

Results/Findings: On the basis of analysed data and bibliography, a model is proposed that, according to the authors' opinion, presents the adequate procedure of personnel selection for the jobs within the security realm. Within this model, on the basis of comparison, specific profiles of personnel have been derived in relation to the specifics of certain jobs.

General conclusion: On the basis of prognostic research, future personnel needs are conceptualized in accordance with generations and personnel profiles, which directly and continually have to be innovated.

Research/paper validity: The function of protection of the society and its values has to be assigned to capable personnel, which is the purpose and justification of this research.

Keywords: Security, personnel, human resources strategy, personnel profiling

Podaci o autoru

Dr sc. Bakir Alispahić, docent na Fakultetu za kriminalistiku, kriminologiju i sigurnosne studije Univerziteta u Sarajevu.
E-mail: balispahic@fkn.unsa.ba.