



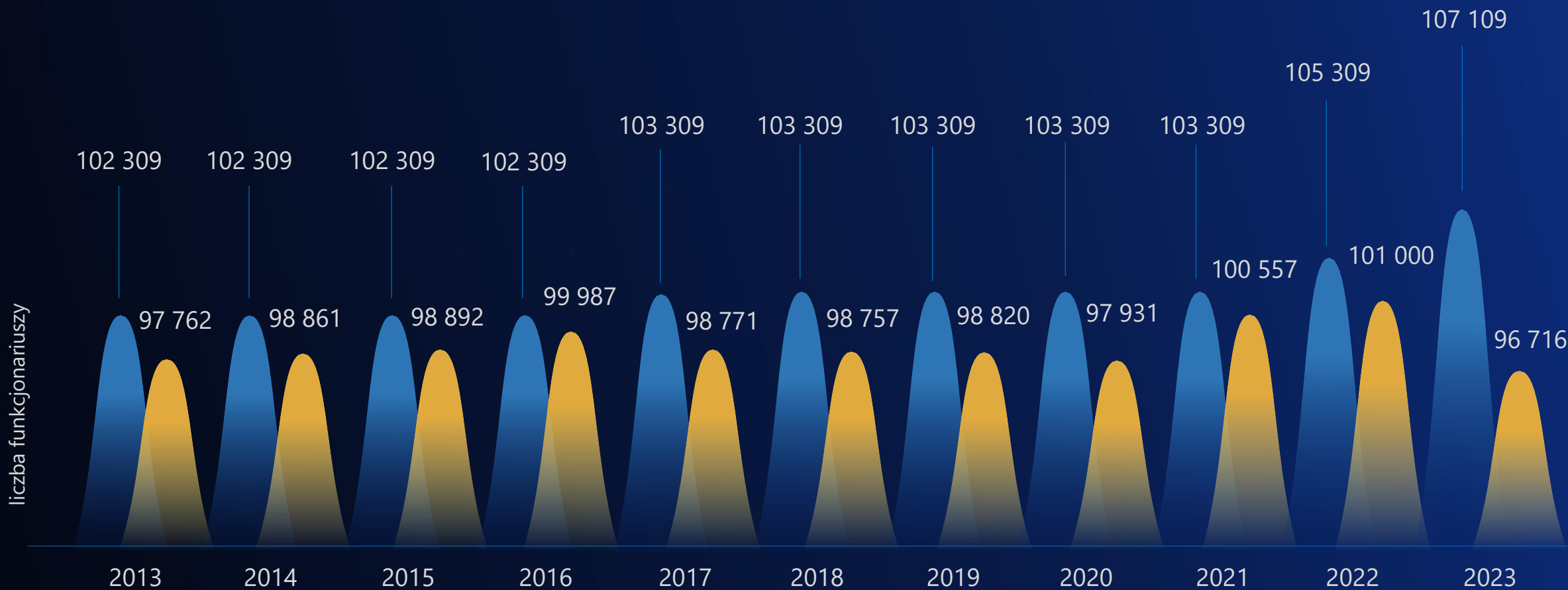
Insp. Marek Boroń po objęciu stanowiska Komendanta Głównego Policji zapoznał się z sytuacją faktyczną polskiej Policji, w następstwie czego podjął decyzję o wdrożeniu kierunków działań związanych ze stawianymi formacji wyzwaniem.

Identyfikacja kluczowych kierunków wyzwań stawianych Policji



Sytuacja kadrowa z uwzględnieniem doboru do służby

● stan etatowy ● stan zatrudnienia



Utrzymująca się liczba wakatów powoduje konieczność zwiększenia stanu zatrudnienia. W tym celu obecnie podejmowane są działania związane z uatrakcyjnieniem zawodu policjanta na rynku pracy. Poza ostatnio przyznanymi podwyżkami uposażenia procedowany jest projekt zmian przepisów umożliwiający powrót do służby emerytowanym policjantom oraz skrócenie postępowania kwalifikacyjnego dla absolwentów szkół ponadpodstawowych kończących oddziały o profilu mundurowym.

Do końca kwietnia tego roku na oficjalnym portalu polskiej Policji zostanie uruchomiona strona w całości poświęcona doborowi do służby we wszystkich jednostkach w kraju.



Wyposażenie materiałowo-techniczne

Nieustannie zmieniające się otoczenie zewnętrzne oraz rozwój nowych technologii wymuszają na Policji podejmowanie działań związanych z dostosowaniem formacji do zachodzących zmian. Powoduje to konieczność stałej modernizacji i wymiany użytkowanego sprzętu oraz wyposażenia.



Wsparcie teleinformatyczne i bazy danych

Komendant Główny Policji odpowiada za projektowanie, rozwój i utrzymanie infrastruktury teleinformacyjnej mającej strategiczne znaczenie dla systemu bezpieczeństwa narodowego Polski. Jest to infrastruktura teleinformacyjna obejmująca elementy infrastruktury krytycznej oraz wielkoskalowe systemy informacyjne krajowe i międzynarodowe, jawne i niejawne, w ramach których na poziomie administracji centralnej i samorządowej oraz różnych służb korzystają setki tysięcy użytkowników indywidualnych z wielu instytucji.

Nadążanie za stawianymi Policji wymaganiami i standardami, zarówno w zakresie efektywności realizowanych czynności, a także sprawności ich przebiegu i wysokiej jakości podejmowanych działań, które swoim zasięgiem obejmują szerokie spektrum życia społecznego, wymaga zaangażowania znacznych sił i środków, a także generuje wysokie koszty.



Szkolenie i doskonalenie zawodowe

szkolenie
zawodowe



podoficerskie

aspiranckie

dla absolwentów
szkół wyższych

oficerskie

2022 r.



potrzeby
szkoleniowe



liczba
absolwentów



wskaźnik
zaspokojenia
potrzeb
szkoleniowych

wprowadzone decyzją nr 377 Komendanta
Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r.

wprowadzone decyzją nr 378 Komendanta
Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r.

2 399 1 107 46,00%

wprowadzone decyzją nr 379 Komendanta
Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r.

2023 r.



potrzeby
szkoleniowe



liczba
absolwentów



wskaźnik
zaspokojenia
potrzeb
szkoleniowych

4 387 1 639 37,36%

5 923 1 820 30,73%

uchylone decyzją nr 379 Komendanta
Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r.

2 799 924 33,01%

2024 r.



potrzeby
szkoleniowe



planowana
liczba
uczestników



wskaźnik
zaspokojenia
potrzeb
szkoleniowych

5 475 2 786 50,89%

6 993 3 500 50,05%

uchylone decyzją nr 379 Komendanta
Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r.

2 999 984 32,81%

Znaczącym wyzwaniem w obszarze zarządzania zasobami osobowymi jest potrzeba opracowania jednolitej i przejrzystej ścieżki awansu zawodowego, dostosowanej także do okoliczności zewnętrznych, indywidualnych predyspozycji i umiejętności funkcjonariusza oraz aktualnych wymagań służby.

W tym celu istnieje konieczność nieustannego podejmowania działań korekcyjnych programów szkolenia i nauczania obowiązujących w Policji oraz rozbudowa odpowiedniej infrastruktury szkoleniowej, a także przegląd oferty szkoleniowej pod kątem zwiększenia zainteresowania służbą/pracą i tym samym zmniejszenia liczby wakatów.



Polityka płacowa

Trudne warunki służby/pracy, w tym narażenie na permanentny stres, poczucie odpowiedzialności oraz presji spowodowane wzrastającymi oczekiwaniami społecznymi i wewnątrzorganizacyjnymi, skutkują występowaniem zjawiska wypalenia zawodowego, a w konsekwencji przedwczesnymi odejściami ze służby.

Spłaszczenie siatki uposażeń powoduje spadek motywacji do podejmowania nowych wyzwań przez funkcjonariuszy, a w szczególności do obejmowania służby na stanowiskach obarczonych większą odpowiedzialnością, wymagających stałej znaczącej dyspozycyjności i decyzyjności.

Niekonkurencyjne, a w niektórych specjalnościach nieatrakcyjne zarobki nie pozwalają na rekrutowanie wykwalifikowanych funkcjonariuszy, spełniających wymagania na priorytetowe stanowiska, jak również w pozyskiwaniu i utrzymaniu wysoko wykwalifikowanej kadry posiadającej specjalistyczną wiedzę, a także uprawnienia.

Utrzymanie wykwalifikowanej kadry, jak również nabór nowych funkcjonariuszy wymagają dążenia do uatrakcyjnienia zarobków policjantów.



Otoczenie prawne

Zakres funkcjonowania Policji dotyka niemal wszystkich dziedzin życia, a z uwagi na jej szczególny charakter wymaga od funkcjonariuszy znajomości aktualnie obowiązujących przepisów. Liczba i częste zmiany norm prawnych mogą powodować problemy interpretacyjne w ich stosowaniu, jak również wysokie ryzyko zaistnienia błędu podczas realizacji zadań.

Potrzeba eliminacji wskazanych ryzyk wymaga procesu ciągłej profesjonalizacji działań Policji, który skorelowany jest z nieustannym podnoszeniem kwalifikacji zawodowych funkcjonariuszy/pracowników, a także powoduje konieczność zapewnienia właściwego zaplecza dydaktycznego.

Szansą na poprawę sytuacji może pozostawać zatrudnienie emerytowanych funkcjonariuszy Policji, których wiedza i doświadczenie mogłyby być nadal wykorzystywane.



Struktura organizacyjna

Zachodzące zmiany związane m.in. z rozwojem miast, technologii IT, rozbudową ciągów komunikacyjnych, zmianami w demografii i urbanistyce oraz dynamicznie zjawisk społecznych powodują konieczność dostosowania struktury etatowej jednostek organizacyjnych Policji do zidentyfikowanych potrzeb wynikających z rosnących dodatkowych zadań i obowiązków służbowych.



Statystyka i ocena pracy

Funkcjonowanie jednakowego systemu ocennego jednostek organizacyjnych Policji, nieuwzględniającego ich odmienności w zakresie stopnia zurbanizowania podległego rejonu i rodzaju występującej przestępczości, mogło prowadzić do błędów statystycznych i niesprawiedliwych ocen.



**Kontakt ze społeczeństwem,
zaufanie społeczne - wizerunek Policji**

Poprawa zaufania społecznego jest jednym z kluczowych kierunków. W tym celu planuje się zwiększenie transparentności działalności Policji, polegające m.in. na wdrożeniu rozwiązań umożliwiających wyposażenie jak największej liczby policjantów w możliwość rejestracji przebiegu realizowanych zadań służbowych, a także prezentowania przez funkcjonariuszy wysokich standardów etycznych, zarówno w relacjach wewnątrz formacji, jak również w kontaktach ze społeczeństwem.

KIERUNKI DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH

Merytoryczne komórki Komendy Głównej Policji pracują już nad rozwiązaniami mającymi doprowadzić do:

- **zwiększenia transparentności realizowanych zadań**
- **otwartości na współpracę z podmiotami zewnętrznymi posiadającymi wiedzę ekspercką i doświadczenie w obszarach odnoszących się do zadań ustawowych Policji**
- **prowadzenia efektywniejszej polityki medialnej**
- **egzekwowania przez przełożonych od funkcjonariuszy prezentowania wysokich standardów etycznych, zarówno w relacjach wewnątrz formacji, jak również w kontaktach ze społeczeństwem**

- **wykazywania się przez policjantów większą empatią i zrozumieniem problemów społeczeństwa oraz pomocy w ich rozwiązywaniu**
- **zwiększenia doboru do służby.**
- **modyfikacji sposobu szkolenia i doskonalenia zawodowego**
- **zwiększenia zainteresowania służbą w Policji**
- **wypracowania przejrzystych zasad awansowania i ścieżki kariery zawodowej policjanta**
- **bieżącego, efektywnego uzupełniania środków wyposażenia materiałowo-technicznego**