

CONCEPȚIA POLIȚIEI ROMÂNE DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE A PERSONALULUI

INTRODUCERE

Una dintre cele mai mari provocări căreia trebuie să îi facă față Poliția Română în prezent o reprezintă procesul de recrutare și selecție a personalului. Acest proces trebuie să ducă la identificarea celor mai motivați candidați, cu un nivel de pregătire adecvat necesităților posturilor pe care urmează să le ocupe.

Obiectivele cheie ale procesului de recrutare și selecție sunt următoarele:

- ❖ De a recruta și selecta candidații pe baza capacităților acestora;
- ❖ De a crea cadrul în care fiecare candidat va fi evaluat obiectiv și imparțial, raportat la standarde profesionale clar definite;
- ❖ De a ocupa fiecare loc de muncă cu persoana cea mai potrivită cerințelor postului, pentru a menține eficiența instituțională;
- ❖ De a asigura că diversitatea generală a Poliției Române se reflectă în procesul de recrutare și selecție a tuturor candidaților;
- ❖ Adoptarea celor mai bune practici europene și internaționale în materie;
- ❖ Respectarea procentajului de reprezentare a femeilor și a minorităților în poliție.

Inspectoratul General al Poliției Române este instituția responsabilă pentru implementarea Concepției de recrutare și selecție a personalului, iar directorul Direcției Management Resurse Umane din IGPR este responsabil din punct de vedere administrativ de asigurarea conformității în activitățile de recrutare și angajare a personalului.

IDENTIFICAREA NEVOILOR DE PERSONAL

În anul 2006, s-au remarcat progrese semnificative în dinamica de personal, datorate în mare parte încadrării absolvenților instituțiilor de învățământ ale Ministerului Administrației și Internelor - promoția 2006 (225 ofițeri și 1687 agenți).

Totodată, au fost trecuți în corpul ofițerilor un număr de 862 agenți de poliție absolvenți ai unor instituții de învățământ superior.

Pentru încadrarea posturilor deblocate în anul 2006 au fost organizate în mod centralizat o serie de concursuri, la care au participat 20678 candidați, cu o medie de 5 candidați / loc.

Cu această ocazie s-a urmărit creșterea eficienței, exigenței și calității procesului de selecție, prin introducerea unor noi probe de concurs, respectiv susținerea interviului cu participarea sociologilor și psihologilor, verificarea nivelului de cunoaștere a unei limbi străine și a abilităților de utilizare a calculatorului. De asemenea pentru candidații recrutați din sursă externă, baremele de înălțime au fost modificate de la 1,65 m la 1,70 m pentru fete, respectiv de la 1,70 m la 1,75 m pentru băieți.

De menționat că, la data 31.12.2006, în Poliția Română își desfășurau activitatea 6466 femei (12,2% din total personal), din care femei polițist 4563 (9,1% din total polițiști), asigurându-se astfel încadrarea în standardul european de 8-12% femei polițist.

O activitate prioritară a structurilor de resurse umane a constituit-o promovarea profesiei de polițist în rândul minorităților naționale. Astfel, dacă în anul 2005 în rândul personalului Poliției Române își desfășurau activitatea și 449 persoane de alte naționalități, în anul 2006 numărul acestora a crescut la 595 rezultând o creștere de 32,5%.

Pentru comunitățile cu un nivel mai ridicat al populației în special de etnie rromă sau naționalitate maghiară, au fost scoase la concurs posturi special alocate minorităților în cauza, rezultând o creștere a numărului de polițiști, de etnie rromă de la 5 în 2005 la 59 în 2006 (+1080%), iar de naționalitate maghiară de la 341 în 2005 la 432 în 2006 (+26,7%).

O dovada a creșterii calității personalului recrutat o reprezintă și faptul că, în prezent, își desfășoară activitatea în Poliția Română un număr de 4547 agenți absolvenți ai unor instituții de învățământ superior (11,77% din efectivul de agenți) ceea ce reprezintă o creștere cu 649 față de anul precedent.

STABILIREA MODULUI DE REPARTIZARE A LOCURILOR VACANTE

Pentru a se asigura faptul că toate deciziile privind angajarea personalului se bazează pe criterii obiective și transparente și că toți candidații sunt tratați în mod echitabil, este fundamentală stabilirea unor proceduri consecvente care să fie urmate în repartizarea și ocuparea locurilor vacante.

Măsurile de sprijin pentru activitățile de recrutare și selecție sunt următoarele:

1. Realizarea unui audit al cerințelor tuturor posturilor și asigurarea unei corespondențe la nivelul tuturor unităților, prin crearea unor standarde profesionale uniforme;

2. Pozițiile vacante aprobate și atribuțiile aferente acestora sunt puse la dispoziția tuturor managerilor implicați în procesul de recrutare, selecție și promovare, prin mijloacele interne de comunicare.

3. Locurile vacante vor fi publicate în mass-media, inclusiv în mijloacele de comunicare aparținând minorităților naționale.

4. Colectarea unor date statistice de la aplicanți pentru a determina dacă a fost sau nu acoperită toată gama de posibili candidați (realizarea unor sondaje, chestionare).

5. Realizarea unui raport de către managerul beneficiar al procesului de selecție cu privire la activitățile de încadrare, ce va cuprinde și eventualele propuneri de revizuire a procesului de recrutare.

6. Secțiunea "Carieră" de pe pagina web a Poliției Române va fi actualizată permanent, prin această notificare asigurându-se faptul că fiecare cetățean are acces la informațiile privind pozițiile vacante și are posibilitatea, prin intermediul procesului de transfer/promovare, să aplice pentru o funcție vacantă.

RAPORTĂRILE ȘI SISTEMELE DE AUDITARE INTERNĂ

Inspectoratul General al Poliției Române a stabilit un sistem de raportare și auditare a posturilor care permite:

1. Monitorizarea clară și la zi a dosarelor privind angajările, promovările, transferurile și pensionările, pentru a se asigura că toți angajații sunt tratați corect și echitabil.

2. Revizuirea tuturor procedurilor de recrutare, selecție, promovare și pregătire pentru a se asigura că nici una dintre acestea nu este discriminatorie.

3. Informarea Direcției Generale Management Resurse Umane cu privire la eficiența politicilor de recrutare și selecție și formularea de recomandări pentru îmbunătățirea acestora, dacă este cazul.

EVALUAREA OFERTEI DE ANGAJARE A INSTITUȚIEI

Pentru a dezvolta această concepție a fost realizată o analiză privind oferta de angajare în Poliția Română, analiză care a relevat următoarele aspecte:

1. Puncte tari:

- ❖ Siguranța locului de muncă;
- ❖ Venituri peste media celor deținute în sectorul bugetar, dar încă sub media sectorului privat;
- ❖ Posibilități de pregătire continuă ale personalului;
- ❖ Utilizarea în munca de poliție a unor tehnologii avansate;
- ❖ Oportunități de promovare, bazate strict pe profesionalism și competență;
- ❖ Un plan de pensionare atractiv;
- ❖ Prestigiu public.

2. Oportunități:

- ❖ În România funcționează în prezent peste 100 de instituții de învățământ superior, din rândul cărora pot fi recrutați și selecționați specialiști;
- ❖ Parteneriate cu instituții, organizații și asociații guvernamentale sau neguvernamentale;
- ❖ Dezvoltarea de proiecte cu mediul privat – Microsoft, IBM, SIVECO, IRSA etc.;
- ❖ Tehnologia: informațiile privind recrutarea sunt postate online;
- ❖ Publicitatea poate fi făcută și pe diverse alte site-uri destinate publicului țintă (ex. www.referate.ro), precum și prin mass-media;
- ❖ Informația poate fi diseminată cu ocazia diferitelor evenimente organizate cu participarea cetățenilor;
- ❖ Informațiile pot fi transmise în școli, în cadrul programelor de prevenire, dar și în afara acestora, precum și prin cadrele didactice, la orele de dirigiență.

EVALUAREA PERCEPȚIEI COMUNITĂȚII

Obiectiv: Determinarea percepției comunității față de instituția Poliției.

Evaluarea percepției comunității reprezintă o privire în oglindă a instituției, care furnizează informații cu privire la valorile, nevoile și dorințele cetățenilor.

Aceste informații sunt importante deoarece una din consecințele unei bune imagini în comunitate este faptul că instituția devine mai atractivă, creându-se astfel o bază mai largă de selecție a personalului și de mai bună calitate.

Totodată, este important să cunoaștem așteptările comunității în legătură cu imaginea polițiștilor, mai ales a celor care intră în contact direct cu cetățenii, pentru a putea avea în vedere aceste aspecte, în cadrul procesului de recrutare și formare a personalului.

Percepția comunității față de instituția Poliției poate fi identificată prin diferite demersuri:

- a. discuții ale polițiștilor de proximitate cu cetățenii sau cu reprezentanții acestora; discuții cu cadrele didactice în unitățile de învățământ;
- b. întâlnirile cu cetățenii, realizate pe durata derulării unor programe, în diferite locații;
- c. postarea unor chestionare pe pagina de internet a Poliției Române;
- d. introducerea, în cadrul unor sondaje de opinie, realizate cu sprijinul Institutului pentru Cercetarea și Prevenirea Criminalității sau al altor instituții specializate independente, a unor aspecte vizând percepția populației asupra instituției Poliției, dar și asupra profesiei de polițist și a orientării populației către această profesie (pentru anumite grupuri țintă).