

Kariérny model profesijného rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície

Anotácia: Autorky vo vedeckej štúdií analyzujú a kreujú kariérny model profesijného rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície z pohľadu aktuálnych potrieb spoločnosti kladených na pozíciu a rolu príslušníkov Policajného zboru. Vychádzajú pritom zo špecifik kariérneho postupu v policajnej subkultúre, ktorý determinuje charakter štátnej služby a zároveň z povahy realizovaných procesov v systéme kriminálno-policajného poznania (operatívno-pátracia činnosť, vyšetrovanie, pátranie, kriminalisticko-technické činnosti). Parciálnym cieľom je identifikácia problémov v existujúcom modeli a hľadanie riešení, ktoré by prospeli k zlepšeniu existujúceho stavu.

Kľúčové slová: kariéra, kariérny model, profesijný rozvoj, kariérny rozvoj, kariérny pohyb, kariérny postup, systém kariérneho postupu, kariérny rast, služba kriminálnej polície, operatívno-pátracia činnosť, vyšetrovanie, osobnostný a hodnotový systém, systém náboru, systém vzdelávania a prípravy, systém obsadzovania funkcií, systém hodnotenia.

Úvod

Predkladané poznanie sme spracovali v kontexte aktuálnych spoločenských výziev, na základe oprávnenej požiadavky zo strany policajnej praxe na kreovanie optimálneho modelu kariérneho rozvoja príslušníkov služby kriminálnej polície, v nadväznosti na naliehavú potrebu transformácie polície, ktorej pozitívny výsledok bude odrážaný v prejave spoločenského uznania v jej akcieschopnosť. V tomto smere považujeme za potrebné zdôrazniť, že spoločnosť je v súčasnosti negatívnym spôsobom, prostredníctvom médií, konfrontovaná so smutnou realitou, keď reprezentanti policajného a justičného systému zlyhávajú vo svojom náročnom poslaní, ktoré na nich kladie štát, spoločnosť, resp. občan.

Akadémia Policajného zboru v Bratislave ako unikátna univerzitná inštitúcia svojho druhu na Slovensku, s plnou vážnosťou pristúpila k riešeniu tohto páľčivého vedeckého problému. My, jej pracovníci, v štádiu prípravy projektu vedecko-výskumnej úlohy, predkladáme odbornej verejnosti návrhy výstavby tohto modelu. Sme si vedomí toho, že stojíme len kdesi na počiatku vedeckého bádania. Pred nami (riešiteľským tímom) je veľa práce, aby sme túto neskromnú vedeckú ambíciu dotiahli až do uspokojivého konca – vytvorenia takého modelu kariérneho rozvoja príslušníkov služby kriminálnej polície, ktorý by v plnej miere vystihol pozíciu a rolu tejto služby, osobitne v systéme kriminálno-policajného poznania a zohľadňoval požiadavky spoločnosti kladené na výkon štátnej služby.

Cieľom predkladanej vedeckej štúdie je analyzovať prístupy k fungovaniu existujúceho systému kariérneho postupu aplikovaného na celý Policajný zbor a v nadväznosti na špecifiká činnosti služby kriminálnej polície a identifikované potreby spoločnosti, vytvoriť kariérny model profesijného rozvoja pre jej reprezentantov. Našou ambíciou je vytvoriť a definovať škálu na seba nadväzujúcich oblastí alebo zložiek (podmienok a náležitostí), ktoré v komplexnej štruktúre vytvoria nový model výstavby systému kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície.

1 Kariéra z pohľadu jednotlivca a organizácie

Pojem kariéra (francúzsky „*carrière*“ – životná cesta, dráha, púť) sa často používa v personalistike a oblasti riadenia ľudských zdrojov. Obvykle sa chápe v pozitívnom význame ako vzostupná (akceleračná) profesijná dráha jedinca, ústiaca do získania určitého statusu (spoločenského, mocenského, osobnostného, organizačného, ekonomického, vzdelanostného a pod.). Vo všeobecnosti pod ňou chápeme úspešný postup (progres) v rozličných

spoločenských oblastiach (napr. povolání, úrade, službe). Z lexikálneho hľadiska sa s ňou stretávame v kolokácii – politická, literárna, vedecká, umelecká, športová kariéra a pod.¹ Z časového a vývojového hľadiska možno na ňu nazerať ako na postupný proces profesijnej úspešnosti, vývoja postavenia v spoločnosti, organizácii, pracovnej oblasti počas celého života alebo len počas určitej životnej fázy. Z tohto uhla pohľadu môže mať kariéra aj zostupnú (degradačnú) tendenciu, v zmysle nenaplnenia očakávaných cieľov, potrieb jednotlivca alebo jeho okolia. V širšom zmysle slova, je kariéra sledom profesionálnych rolí, statusov a aktivít v živote človeka a v užšom zmysle slova ju chápeme ako dosiahnutie určitého sociálneho postavenia v profesii, obsadenie určitej pracovnej pozície, ktoré súvisí s jeho akceptáciou a zodpovedá jeho schopnostiam a kvalifikácii.

Bělohávek charakterizuje kariéru ako získavanie skúseností, naberanie nových znalostí a vedomostí, rast osobnosti a zároveň aj hľadanie samého seba, ako aj svojho postavenia v organizácii.² Na základe výsledkov analógie tejto charakteristiky je možné dospieť k záveru, že na vývoj profesijnej dráhy (jej úspešnosti a neúspešnosti) má vplyv celý rad faktorov. V praktickej rovine ide o interakciu subjektívnych, osobnostných predpokladov (vzdelanie, schopnosti, zručnosti, motivácia jednotlivca) až po objektívne podmienky (situácia v spoločnosti, organizácii – právna, ekonomická, inštitucionálna, organizačno-riadiaca, postavenie a schopnosti ostatných ľudí v organizácii, vzájomná interakcia medzi nimi a pod.). Tieto skutočnosti rešpektuje celý rad odborníkov. Napríklad podľa Hroníka existujú tri základné poňatia kariéry. Prvý koncept je založený na postupe v hierarchii (postup zdola nahor, na vyššiu pracovnú pozíciu). Druhý konceptuálny smer spočíva v prehľbovaní odbornosti v danej profesionálnej oblasti a tretí je založený na získavaní nových odborností v rôznych profesionálnych oblastiach.³

Kariéra, ako trendy rozvoja modernej spoločnosti naznačujú, sa stáva prirodzenou, až žiaducou súčasťou životnej cesty človeka a predstavuje „*súhrn po sebe nasledujúcich situácií, v spojení s úspechmi, ale aj neúspechmi, spoločenským uznaním a hľadaním miesta vo svete práce, vytvárajúcich pracovný život človeka*“⁴. Podľa Armstronga má kariéra dynamický charakter, prejavom ktorého je jej postupný vývoj, kariérový vývoj ako „*dlhodobý proces na seba nadväzujúcich kratších alebo dlhších fáz kariérového vývinu, trvajúcich v priebehu celého života, počas ktorých človek nadobúda vedomosti, schopnosti, zručnosti, životné a pracovné skúsenosti a hľadá pracovné príležitosti*“⁵, bez ohľadu na úspešnosť alebo predvídateľnosť tohto procesu.

Z organizačného hľadiska rozlišujeme niekoľko typov kariér. Typ – interorganizačná (profesionálna/profesijná) kariéra predstavuje vývoj profesijnej činnosti jednotlivca počas celého jeho života. Zahŕňa fázu prípravy (vzdelávanie, školenie, tréning), zamestnania, rastu a rozvoja profesijných schopností a zručností a záverečnú fázu odchodu do dôchodku. Profesionálna kariéra zamestnanca môže byť špecializovaná (zameraná na profesionálny rozvoj v úzkej, konkrétnej oblasti) alebo nešpecializovaná (zameraná na profesionálny rozvoj v rôznych oblastiach, vykonávaná na pracovných pozíciách rôzneho charakteru).

V odbornej literatúre sa často hovorí o kariére vertikálnej, horizontálnej a stupňovitej. Vertikálna kariéra reprezentuje pracovný postup zdola nahor v hierarchii pracovných pozícií

¹ Elektronický lexikón slovenského jazyka. Dostupné [online] z: <http://www.slex.sk/index.asp>.

² BĚLOHLÁVEK, F. 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing, s. 8.

³ HRONÍK, F. 2006. *Rozvoj a vzdelávaní pracovníků*, s. 100.

⁴ THOLTOVÁ, J. a kol. 2016. *Praktická příručka k používání diagnostických nástrojů v kariérovom poradenstve pre dospelých*. 1. vyd. [online] s. 6. Dostupné [online] z: <https://rozvojkariery.sk/wp-content/uploads/2018/06/Prakticka-prirucka-k-pouzivaniu-diagnostickykh-nastrojov-v-karierovom-poradenstve-pre-dospelych.pdf>.

⁵ HARGAŠOVÁ, M. 2013. *Terminologické okienko*, s. 8 - 10. [cit. 2021-06-12]. Dostupné [online] z: <https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/cinnost-vychovneho-poradcu/preview-file/terminologicke-okienko-m-hargasova-1056.pdf>.

v rámci jednej organizácie alebo mimo organizáciu, s čím obvykle korešponduje aj vyššia úroveň odmeňovania. Vertikálna kariéra môže mať lineárny charakter (jedinec postupne prechádza každou úrovňou hierarchie v rámci organizácie) alebo nelineárny charakter (jedinec niektoré hierarchické pozície v rámci organizácie vynecháva). Horizontálna kariéra zahŕňa prechod z jednej funkčnej súčasti do inej funkčnej súčasti na tej istej hierarchickej úrovni (čomu zodpovedá aj približne rovnaká alebo mierne akcelerujúca úroveň odmeňovania). Súčasťou horizontálnej kariéry môže byť aj rozšírenie kompetencií počas určitého časového obdobia (napr. pozícia vedúceho pracovnej skupiny počas riešenia projektu). Stupňovitá kariéra má hybridný charakter a kombinuje prvky vertikálnej a horizontálnej kariéry. Môže mať intraorganizačný (vo vnútri organizácie) aj interorganizačný charakter, pričom v priebehu profesionálneho rastu jednotlivca dochádza k striedaniu oboch typov kariér. Z hľadiska prejavov rozlišujeme kariéru vnútornú a kariéru vonkajšiu. Vnútna (subjektívna) kariéra je vyjadrením významu jednotlivých pracovných udalostí počas pracovnej činnosti jednotlivca z pohľadu jeho vnútorného prežívania. Na druhej strane, vonkajšia kariéra je formálnym zhmotnením existencie jednotlivých pracovných udalostí počas pracovnej činnosti jednotlivca (napr. vo forme písomných dokladov alebo potvrdení o absolvovaní vzdelávania, zamestnania, či vo forme prezentácie bibliografických a profesijných dát).

Z doteraz uvedeného vyplýva, že kariéra súvisí s kariérnym pohybom (v užšom zmysle slova s kariérnym rozvojom, resp. kariérnym rastom). Kariérny pohyb symbolizuje pozíčné zmeny v hierarchickej štruktúre organizácie (zhora nadol alebo naopak). Kariérny rast predstavuje dlhotrvajúci (časovo ohraničený) proces, ktorý možno rozčleniť do viacerých fáz. Obvykle sa chápe ako postup z nižšej pracovnej pozície na vyššiu. V súlade s poznaním ontogenézy ľudského vývoja fázy kariéry (časové obdobie rozvoja osobnosti) však nutne nemusia korešpondovať s fázami profesionálneho rozvoja (obdobie zvládnutia činnosti). V každom prípade je však vhodné, aby sa aspoň čiastočne prelínali. V prvej, tzv. predbežnej (predprípravnej) kariérnej fáze, ktorá trvá do cca 25 rokov veku života sa jedinec hľadá, rozhoduje sa pre určité povolanie, z pohľadu záujmov, motivácie, cieľov, daností (zručností a schopností), čomu zodpovedá aj výber vzdelávania. Samotný výber povolania jedinca („*optanta*“) je často súhrou rôznych faktorov (tradícia – napr. vplyv rodiny, „*šanca*“ – dielo náhody, „*povinnosť*“ – predstava založená na poslaní, potrebe slúžiť ľuďom, „*cieľová voľba*“ – vychádza zo smerovania jedinca, zohľadňuje jeho danosti a vnútorné presvedčenie). *De facto* ide o fázu voľby, rozhodovania, plánovania a prípravy na budúce povolanie. Po nej nastupuje fáza prípravná, budovateľská, v ktorej jedinec („*adept*“, ktorý sa už rozhodol pre určitú profesijnú dráhu) nastupuje do zamestnania, povolania alebo funkcie, pričom sa vzdeláva, špecializuje, rozvíja spektrum svojich znalostí, zručností a schopností potrebných pre výkon určitej pracovnej pozície. Táto formatívna fáza trvá cca od 25 do 30 rokov života človeka. Po tejto fáze nasleduje stabilizačná (kvalifikačná) fáza, kedy sa jedinec („*adaptant*“) dostáva do pozície špecialistu. Táto fáza trvá od cca 30 do 45 rokov života jedinca. V ďalšej, tzv. konsolidačnej (propagačnej, distribučnej) fáze, sa jedinec postupne transformuje do pozície „*mentora*“, schopného podeliť sa o svoje vysoké „*know how*“ s adeptom alebo adaptantom, dokonca ho inšpirovať a viesť. Táto fáza trvá od cca 45 do 60 rokov života človeka. Poslednou fázou, ktorá zmysluplne uzatvára tento životný kariérny cyklus, je ukončenie kariéry spojené s odchodom do dôchodku (od 60 do cca 70 rokov života).

V tomto kontexte si dovoľujeme uviesť klasifikáciu kariérneho rozvoja, ktorú v teórii personálneho manažmentu kreoval Egorshin, A. P. Ten, pre potreby praxe a teórie, rozlišuje štyri základné modely kariérneho rozvoja, a to: odrazový mostík, schody, had a križovatka. Model „*odrazového mostíka*“ spočíva v postupnom, cieľavedomom a dlhodobom zvyšovaní kvalifikácie, potenciálu, vedomostí, zručností a skúseností až do bodu, kým jedinec nezíska najvyššiu možnú pozíciu, v ktorej sa snaží zotrvať, čo najdlhšie (až do odchodu do dôchodku). Táto posledná fáza môže trvať rádovo aj niekoľko desiatok rokov. Uvedený model je v praxi

často využívaný, aj napriek tomu, že osoba, ktorá je dlhodobo na tzv. „vrchole kariéry“ stagnuje (nemá dostatočnú motiváciu pracovať na sebazdokonaľovaní, a tým pádom nie je maximálnym prínosom pre organizáciu). Model „schody“ (často označovaný aj ako „rebrík“) je založený na princípe, že jedinec systematicky postupuje na vyššiu pozíciu, pričom na každej pozícii zotrúva relatívne dlhé časové obdobie (cca 5 rokov), kde permanentne zvyšuje svoj potenciál až do momentu dosiahnutia tzv. „vrcholu kariéry“, kedy sa z neho stáva špecialista v danej pracovnej oblasti. Uvedený model má svoje jednoznačné benefity nielen z hľadiska kariérneho rastu jednotlivca, ale aj z pohľadu strategického manažmentu firmy. Model „had“ znázorňuje horizontálny kariérny pohyb zamestnanca z jednej pracovnej pozície na inú pracovnú pozíciu, na ktorej zotrúva relatívne krátke časové obdobie (1 až 2 roky). Výhodou takéhoto postupu je, že postupným rozširovaným kvalifikácie na rôzne sféry pracovnej činnosti dospeje jedinec do bodu, keď sa stáva špecialistom pokrývajúcim problematiku pracovnej činnosti v celej jej šírke, čo vie náležite využiť pri riadení, rozhodovaní, plánovaní, kontrole a odmeňovaní podriadených článkov. Naproti tomu, model „križovatka“ je založený na princípe, že jedinec pôsobiaci na vyššej pracovnej pozícii (manažér, špecialista) sa po určitej dobe podrobí hodnoteniu, tzv. „certifikácii“, na základe ktorej sa rozhodne, či bude pokračovať na vyššej pozícii, prípadne zostane na tej istej pozícii, ale zmení sa len jeho pracovné pôsobenie, alebo degraduje na nižšiu pracovnú pozíciu. Uvedený model má svoje výhody v tom, že umožňuje objektívne posúdiť hodnotu jednotlivca pre organizáciu.⁶

Iný odborník, M. Driver, hovorí o štyroch základných scenároch vývoja kariéry, a to lineárny scenár, scenár stále postavenie, špirálovitý a premenlivý scenár. Podstata „lineárneho vývoja kariéry“ spočíva v postupnom (dlhodobom) posúvaní sa v kariérnom rebríčku z nižších pozícií na vyššie. Pri tzv. „stálom postavení“ je pracovná pozícia jedinca počas celého kariérneho života konštantná. Na druhej strane, podstatou „špirálovitého vývoja kariéry“ je dynamickosť, t. j. striedanie úspešných a neúspešných kariérnych fáz. Analogicky aj pri tzv. „premenlivej kariére“ dochádza k zmenám z pohľadu úspešnosti vývoja kariéry, napriek tomu, že jedinec permanentne zotrúva na jednom pracovnom mieste.⁷

Na základe výsledkov analýzy a prezentovaných informácií je zrejmé, že existuje celá plejáda názorov a postojov na kariéru, kariérny systém, kariérny rast a kariérny pohyb, pričom tieto poznatky (resp. ontologické a gnozeologické kategórie) možno v konkrétnych súvislostiach aplikovať na náš riešený problém. Tým je model kariérneho postupu a rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície, rešpektujúc jeho jedinečnú pozíciu a rolu v systéme činností Policajného zboru.

2 Pozícia a rola príslušníka služby kriminálnej polície

Termín „sociálna rola“ sa často vysvetľuje v súvislosti s termínom „sociálny status“. Podľa M. Lisoňa možno pod sociálnou rolou chápať očakávané konanie vzhľadom na držiteľa určitej sociálnej pozície. Rola je očakávaný spôsob správania, resp. konania jednotlivca. Je to vzor správania určený spoločenskými alebo skupinovými očakávaniami, spojenými so sociálnym statusom. Sociálny status (*lat.* „status“ – *postoj, postava, zriadenie, pomery, blahobyť*) určuje súhrnné vyjadrenie sociálnej pozície človeka v určitej spoločnosti, resp. v skupine, spojené s určitou mierou ocenenia zo strany druhých.⁸

V súvislosti s kompetenciami delegovanými na príslušníkov služby kriminálnej polície sú v aplikačnej praxi kreované nasledovné základné pozície, a to pozícia riadiaceho subjektu („policajného manažéra“) a riadených subjektov („príslušníka operatívnej zložky na úseku

⁶ EGORSHIN, A. P. 2004. *Personálny manažment*, s. 130.

⁷ VETRÁKOVÁ, M., SEKOVÁ, M., ĎURIAN, J. 2003. *Ludské zdroje a ich riadenie*, s. 99.

⁸ LISOŇ, M. 2012. *Teória policajného operatívneho poznania*, s. 116.

odhaľovania a objasňovania trestných činov a zisťovania páchatel'ov“, „príslušníka operatívnej zložky na úseku pátrania po osobách a veciach“, „analytika“, „vyšetrovateľa“ „príslušníka servisnej operatívnej zložky služby kriminálnej polície“ a „kriminalistického technika“).

Služba kriminálnej polície je v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v platnom znení jednou zo služieb Policajného zboru (spolu so službou poriadkovej polície, dopravnej polície, hraničnej a cudzineckej polície, železničnej polície, finančnej polície, službou ochrany objektov, ochrany určených osôb, inšpekčnou službou a službou osobitného určenia). Analogickým výkladom ustanovení zákona (§ 2 ods. 1 zákona č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v platnom znení), v ktorých sú bližšie upravené úlohy tohto univerzálneho bezpečnostného zboru, možno medzi základné úlohy služby kriminálnej polície zaradiť:

- ✓ spolupôsobenie pri ochrane základných práv a slobôd, najmä pri ochrane života, zdravia, osobnej slobody a bezpečnosti osôb a pri ochrane majetku,
- ✓ odhaľovanie trestných činov a zisťovanie ich páchatel'ov,
- ✓ výkon vyšetrovania o trestných činoch,
- ✓ vedenie boja proti terorizmu a organizovanému zločinu,
- ✓ výkon pátrania po osobách a veciach,
- ✓ poskytovanie ochrany a pomoci ohrozenému svedkovi a chránenému svedkovi.

Z inštitucionálneho (pozičného) hľadiska tieto činnosti zabezpečujú účelovo určené útvary Policajného zboru (zoradené vzostupne od najnižšieho stupňa riadenia):

- ✓ odbor kriminálnej polície okresného riaditeľstva Policajného zboru (53 okresných riaditeľstiev na území Slovenskej republiky),
- ✓ odbor kriminálnej polície krajského riaditeľstva Policajného zboru (8 krajských riaditeľstiev – Bratislava, Trnava, Žilina, Trenčín, Banská Bystrica, Nitra, Prešov, Košice),
- ✓ Úrad kriminálnej polície Prezídia Policajného zboru (centrálny útvar s regionálnymi pracoviskami),
- ✓ Národná kriminálna agentúra Prezídia Policajného zboru (centrálny útvar s regionálnymi pracoviskami),
- ✓ servisné pracoviská (úrad zvláštnych policajných činností, úrad špeciálnych služieb a operácií, odbor riadenia kriminálnych analýz Prezídia Policajného zboru).

Úrad kriminálnej polície a jeho odbory na regionálnej a lokálnej úrovni sú garantom na úseku odhaľovania trestnej činnosti a zisťovania páchatel'ov, vyšetrovania a skráteného vyšetrovania, pátrania po osobách a veciach a vo sfére kriminalisticko-technických činností. Uvedené štyri oblasti možno považovať za hlavnú **náplň práce (poslanie, resp. rolu) služby kriminálnej polície**.

Čo sa týka odhaľovania verus objasňovania (vyšetrovania) trestnej činnosti, v praxi sa využíva model špecializácie na problematiky všeobecnej kriminality (násilnej, majetkovej a mravnostnej kriminality), kriminality v ekonomike, korupcie, drogovej kriminality, nebezpečných materiálov a environmentálnej kriminality, organizovanej kriminality, počítačovej kriminality, diváckeho násillia, extrémizmu a iné. Je tomu tak preto, lebo tieto kategórie trestnej činnosti, aj vzhľadom na *modus operandi* a iné javové stránky (znaky skutkovej podstaty), vyžadujú špecifický prístup (osobitne pri účelovo realizovanej kriminálnej identifikácii), ktorý je zohľadnený aj v organizačnej štruktúre týchto súčastí.

Praktickú opodstatnenosť tejto špecializácie potvrdzujú výsledky a efekty, ktoré sú príslušíkmi polície dosahované pri plnení stanovených úloh. Ich analýzou je možné dospieť

k záveru, že systémové a konštruktívne plnenie úloh príslušníkmi služby kriminálnej polície pozitívne ovplyvňuje úroveň objektivity, účinnosti a efektivity pri poznávaní trestných činov (kontrole kriminality). Analógiou uvedeného je možné konštatovať, že sú nimi plnené informačné, sociálne, právne, výchovné, preventívno-represívne, bezpečnostné, policajné, spravodajské, operatívne a v neposlednom rade aj procesné funkcie.

K uvedeným tézám je vhodné dodať, že základný predpoklad úspechu pri realizácii týchto procesov určuje úroveň koordinácie, ktorú vytvárajú príslušníci operatívnych zložiek a orgány činné v trestnom konaní služobne zaradení na útvaroch kriminálnej polície.⁹

Vo vzťahu k pozícii a roli „príslušníka operatívnej zložky služby kriminálnej polície“¹⁰ je možné uviesť, že do náplne ich práce (poslania) patrí najmä:

- ✓ práca s osobami konajúcimi v prospech Policajného zboru (vytváranie informačnej siete, vykonávanie operatívnych stykov s informátormi, získavanie kriminálnych informácií od informátorov),
- ✓ získavanie kriminálnych informácií z iných zdrojov než je informátor,
- ✓ využívanie foriem operatívno-pátracej činnosti pri odhaľovaní a objasňovaní trestnej činnosti (realizácia operatívneho odhaľovania, operatívneho preverovania a operatívneho rozpracovania),
- ✓ spracovávanie návrhov na začatie trestného stíhania (tzv. realizačných návrhov),
- ✓ vykonávanie operatívno-pátracej činnosti v objasňovaní vo veci, v ktorej je konané v rámci trestného konania (spolupodieľanie sa na plnení úloh na základe plánu spoločného postupu vo vyšetrovaní),
- ✓ pátranie po hľadaných osobách, nezvestných osobách, totožnosti živých osôb, mŕtvych osôb, častí ľudského tela a kostrových nálezov, po pobyte osôb, pátranie po veciach,
- ✓ používanie informačno-technických prostriedkov a vybraných prostriedkov operatívno-pátracej činnosti (napr. sledovania osôb a vecí, agenta, predstieraného prevodu, kontrolovanej dodávky, prostriedkov nástrahovej a zabezpečovacej techniky).¹¹

Tak, ako sme uviedli, v organizačných jednotkách služby kriminálnej polície sú zaradení príslušníci Policajného zboru aj v pozícii a roli „orgánov činných v trestnom konaní“. Podľa § 10 ods. 8 Trestného poriadku sa „policajtom“ (orgánom činným v trestnom konaní), okrem iného, rozumie „vyšetrovateľ“ a poverený príslušník Policajného zboru (poverený príslušník Policajného zboru je zaradený do organizačnej súčasti služby poriadkovej polície), do kompetencie ktorých spadá vyšetrovanie a skrátené vyšetrovanie ako časový úsek (činnosť) v rámci trestného konania.

Pri realizácii vyššie uvedených úloh služby kriminálnej polície existuje aj pozícia a rola „kriminalistického technika“, ktorého prioritnou náplňou práce (poslaním, rolou) je zisťovať stopy a dôkazy v procese objasňovania kriminalisticky relevantnej udalosti (trestného činu). V konečnom dôsledku to zahŕňa výkon kriminalisticko-technických činností, spracovanie fantómových portrétov pre orgány činné v trestnom konaní, výkon daktyloskopovania osôb a využívanie automatizovaného systému identifikácie odtlačkov a odoberanie vzoriek pre analýzu DNA.

Analogicky sa to vzťahuje aj na tzv. servisné pracoviská, v ktorých sú služobne zaradení príslušníci služby kriminálnej polície zodpovední za poskytovanie informačnej a operatívnej

⁹ LISOŇ, M., VAŠKO, A. a kol. 2018. *Teória kriminálno-policajného poznania*, s. 50.

¹⁰ Pod „operatívcom“ možno rozumieť policajta útvaru, ktorý vykonáva operatívno-pátraciu činnosť na úseku odhaľovania a objasňovania trestnej činnosti a zisťovania páchatel'ov a pod pojmom „pátrač“ možno chápať policajta útvaru, ktorý vykonáva operatívno-pátraciu činnosť na úseku pátrania po osobách a veciach.

¹¹ Nariadenie Prezídia Policajného zboru č. 104/2016 o vybraných ukazovateľoch činnosti služby kriminálnej polície určených útvarov Policajného zboru, čl. 2.

(spravodajskej) podpory pri realizácii operatívno-pátracej činnosti (napr. používanie informačno-technických prostriedkov, vykonávanie sledovania osôb a vecí, cezhraničného sledovania, kriminálneho spravodajstva, ochrany svedka, používanie agenta a legalizanta, vydávanie krycích dokladov, analytická činnosť na úseku kriminálnej polície). V tejto súvislosti možno hovoriť o pozícii „príslušníka servisnej operatívnej zložky služby kriminálnej polície“ a pozícii „analytika“.¹²

Osobitné postavenie v organizačnej štruktúre služby kriminálnej polície zohráva **národná kriminálna agentúra**, ktorá sa člení na odbor analýz a podporných činností, protidrogovú centrálu, protiteroristickú centrálu a odbory Bratislava, Západ, Stred a Východ, ktoré *de facto* zastrešujú problematiku boja proti korupcii.¹³ Je zrejmé, že táto zložka sa špecializuje na tie najzávažnejšie formy trestnej činnosti.

V tejto súvislosti je možné uviesť, že agentúra je vecne príslušná na trestné činy, ktoré spadajú do pôsobnosti špecializovaného trestného súdu, pričom odbory kriminálnej polície okresného riaditeľstva sú vecne príslušné na trestné činy, ktoré spadajú do pôsobnosti okresného súdu (konanie v prvom stupni). Čo sa týka odborov kriminálnej polície krajského riaditeľstva, tie sú vecne príslušné pre obzvlášť závažné zločiny, trestné činy spáchané kriminálnym zoskupením (organizovanou, zločineckou, teroristickou alebo extrémistickou skupinou), trestné činy proti životnému prostrediu, trestné činy nedovolenej výroby a držby jadrových materiálov, rádioaktívnych látok, vysoko rizikových chemických látok a vysoko rizikových biologických agensov a toxínov (s výnimkou tých trestných činov, ktoré spadajú do výlučnej kompetencie iných špecializovaných útvarov) a iné trestné činy, o ktorých rozhodne riaditeľ krajského riaditeľstva Policajného zboru alebo prezident Policajného zboru.¹⁴

Ako sme už načrtli, pozícia a rola príslušníka služby kriminálnej polície vypovedá o spoločenských očakávaniach, požiadavkách kladených na toto spoločenské poslanie – službu štátu a občanom v duchu proklamovaného hesla: „*Pomáhať a chrániť*“. Vo všeobecnosti platí, že definovaná pozícia a rola príslušníka služby kriminálnej polície zohľadňuje nielen aktuálny stav, ale aj určitú metú, cieľovú destináciu, smerovanie a modifikáciu, ktorá určuje jeho model kariérneho postupu.

3 Model kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície a možnosti jeho rozvoja

Pojem kariéra bezprostredne súvisí s kariérnym pohybom (pozičné zmeny v hierarchickej štruktúre – zhora nadol a naopak), resp. kariérnym rastom (dlhotrvajúci, časovo ohraničený pracovný postup z nižšej pozície na vyššiu pozíciu, dosiahnutím požadovaného stupňa vzdelania, schopností, respektíve zručností). Otáznym však zostáva obsah vzťahu kariéry a kariérneho postupu príslušníka Policajného zboru, najmä s akcentom na kariérny postup príslušníka služby kriminálnej polície. Ako sme už uviedli vyššie, cieľom modelácie kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície je vytvoriť a definovať škálu chronologicky na seba nadväzujúcich oblastí alebo zložiek a ich podmienok a náležitostí, ktoré v komplexnej štruktúre vytvoria nový model výstavby systému kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície.

¹² Nariadenie Prezídia Policajného zboru č. 84/2019 o organizačnom poriadku Prezídia Policajného zboru v znení neskorších predpisov, čl. 27, 28 a 38.

¹³ Nariadenie Prezídia Policajného zboru č. 84/2019 o organizačnom poriadku Prezídia Policajného zboru v znení neskorších predpisov, čl. 23.

¹⁴ Nariadenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 175/2010 o vymedzení príslušnosti útvarov Policajného zboru a útvarov Ministerstva vnútra Slovenskej republiky pri odhaľovaní trestných činov, zisťovaní ich páchatel'ov a o postupe v trestnom konaní v znení neskorších predpisov.

Pred samotnou modeláciou systému kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície je vhodné akceptovať, že v zmysle zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v platnom znení, sa príslušníkom služby kriminálnej polície rozumie „príslušník jednej zo služieb Policajného zboru (policajt), fyzická osoba v služobnom pomere založenom k štátu, ktorá vykonáva štátnu službu v služobnom úrade“.¹⁵ Z uvedeného vyplýva najmä skutočnosť, že systém kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície musí adekvátne reagovať na špecifickosť charakteru a zvláštnosť poslania inštitútu štátnej služby, v procese realizácie úloh štátu. V Slovenskej republike má štátna služba hybridný (zmiešaný) charakter, čo v praxi znamená, že je z hľadiska vplyvu politiky na priebeh jej výkonu, budovaná na princípoch meritokratického systému štátnej služby, s prelínaním prvkov kariérneho a pozičného systému. Pre meritokratický systém štátnej služby je príznačné, že jeho existencia môže mať podobu kariérneho, pozičného alebo zmiešaného typu a od vykonávateľov štátnej služby sa vyžaduje určitá miera odbornosti a úrovne vzdelania.

Na základe takto vymedzených všeobecných determinantov inštitútu štátnej služby je možné výkon štátnej služby príslušníka služby kriminálnej polície charakterizovať ako „plnenie úloh Policajného zboru policajtom (príslušníkom Policajného zboru, zaradeným v službe kriminálnej polície) v služobnom pomere založenom k štátu, v služobnom úrade alebo v zahraničí“¹⁶. Pri výkone štátnej služby príslušníka služby kriminálnej polície, vznikajú, menia sa a zanikajú právne vzťahy pri vykonávaní služobného pomeru, ako dualisticky vymedzeného druhu štátnej služby, ktorý sa vyznačuje svojím špecifickým obsahom a predmetom, vnútornou štruktúrou a subjektmi týchto vzťahov, ktoré sú v prevažnej miere regulované administratívnou metódou právnej regulácie. **Služobný pomer príslušníka služby kriminálnej polície** teda predstavuje druh právneho vzťahu pri vykonávaní štátnej služby, ktorý je ako vzťah s verejnoprávnym charakterom determinovaný týmito znakmi:

- ✓ osobitosťou právnej úpravy, teda služobný pomer je právne upravený v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v platnom znení,
- ✓ špecifickým priebehom vzniku, na základe individuálneho správneho aktu – rozhodnutia nadriadeného a prijatí uchádzača do služobného pomeru,
- ✓ špecifickým druhom subjektov (príslušník služby kriminálnej polície ako štátny zamestnanec a štát ako zamestnávateľský subjekt),
- ✓ špecifikáciou uplatňovania inštitútu definitívy, teda zásad trvalosti a relatívnej nezrušiteľnosti služobného pomeru,
- ✓ špecifickým typom právnej garancie služobného a platového postupu, uplatňovaním zásad seniority a zásad merity (zásluh),
- ✓ špecifickým uplatňovaním inštitútu disciplinárnej zodpovednosti, ktorá vyplýva z charakteru právneho vzťahu – služobného pomeru, budovaného na princípoch nadriadenosti a podriadenosti, v súvislosti s dodržiavaním služobnej disciplíny a plnením služobných povinností,
- ✓ špecifickým spôsobom riešenia sporov, ktorý je odrazom charakteru koordinačných vzťahov založených na princípe nadriadenosti a podriadenosti.¹⁷

¹⁵ § 2 ods. 1 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v platnom znení.

¹⁶ § 2 ods. 2 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v platnom znení.

¹⁷ MEZEI, J., ŠIMONOVÁ, J., NOCIAR, J., DINIČ, J., FUFAL, I. 2018. *Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru*, s. 83.

Bez ohľadu na potrebu ďalšej objektivizácie to potvrdzuje, že znaky služobného pomeru ako právneho vzťahu pri vykonávaní štátnej služby ovplyvňujú aj samotný systém kariérneho postupu príslušníka Policajného zboru. Samozrejme, aj v tomto prípade, pre **systém kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície** však platia určité špecifiká, ktoré vyplývajú zo skutočnosti, že pri jeho konštruovaní sa vychádza z princípov výkonu štátnej služby a je reglementovaný vyššie uvedeným zákonom. K týmto princípom a pravidlám možno zaradiť:

- ✓ služobný postup je na základe vopred určených podmienok,
- ✓ platí tu zásada mlčanlivosti, ktorá pretrváva i po odchode do výslužby,
- ✓ lojalita,
- ✓ nezlúčiteľnosť výkonu služby s inými zamestnaniami, osobitne s podnikaním,
- ✓ zákaz zamestnávania príbuzných,
- ✓ zákaz členstva v politických stranách a účasti na politických akciách, prípadne štrajkoch,
- ✓ princíp seniority.¹⁸

Vo všeobecnosti platí, že systém kariérneho postupu zamestnanca vo verejnej (štátnej) správe vykazuje prvky konzervatívnosti, čo súvisí s vyššou a dlhodobo udržateľnou mierou právnych istôt (stabilitou) služobného pomeru. Výhodou služobného pomeru je, že jednotlivec má garantovaný (aj zákonom) systematický služobný i platový postup a primeranú starostlivosť o zvyšovanie kvalifikácie. Zároveň má právo na kontinuitné hodnostné a funkčné povýšenie v rámci hierarchických kategórií a v súlade s nastavenými pravidlami kariérneho postupu. K ďalším nesporným benefitom patrí fakt, že systém kariérneho postupu pri výkone štátnej služby je doživotný. Platí tu zásada nezrušiteľnosti služobného pomeru, tzn. že po absolvovaní „*prípravnej alebo dočasnej štátnej služby*“ (prípravnej štátnej službe môže predchádzať aj „*štátna služba kadeta*“) je jednotlivec zaradený do tzv. „*stálej štátnej služby*“, ktorá pretrváva až do momentu skončenia služobného pomeru. Objektívnym dôvodom skončenia služobného pomeru môže byť nesplnenie predpokladov na výkon stálej štátnej služby, napr. zo zdravotných, kvalifikačných, morálnych, právnych, štátoobčianskych, či organizačných dôvodov. Na druhej strane, systém kariérneho postupu pri výkone štátnej služby, vykazuje aj prvky určitej formálnosti, konzervatívnosti, rigídnosti či strnulosti (vopred daný služobný postup môže byť pre jednotlivcov málo stimulujúci – neposilňuje záujem o sebarozvoj, iniciatívu, rozhodnosť, napredovanie, flexibilitu a vyššiu výkonnosť). V tomto systéme sa často stretávame so sklonmi ku kastovníctvu a s tendenciou obsadzovať vedúce miesta služobne najstaršími úradníkmi, ktorí na tejto pozícii zotrávajú až do vyššieho penzijného veku, resp. odchodu do tzv. „*policajnej výsluhy (výsluhového dôchodku)*“.

Takto definované všeobecné princípy a pravidlá sa premietajú do zásad kariérneho postupu v Policajnom zbore, ktoré sú upravené podzákonným normatívnym právnym aktom, nariadením Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore. Tie analogicky odporúčame akceptovať aj pri modelácii systému kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície. Je tomu tak preto, lebo sa dotýkajú viacerých oblastí, najmä však:

- ✓ obsadzovania voľných pracovných miest,
- ✓ prijímania uchádzača do štátnej služby,
- ✓ získavania policajného vzdelania,
- ✓ postupu po absolvovaní vzdelávacej aktivity a získaní stupňa požadovaného vzdelania,
- ✓ výkonu prípravnej štátnej služby,

¹⁸ KURIL, J. 2009. *Pracovné právo*, s. 118 – 119.

- ✓ postupu po zaradení do stálej štátnej služby.¹⁹

Ako bolo v predchádzajúcich odsekoch naznačené, v stálej štátnej službe policajnt zotrva až do momentu skončenia služobného pomeru, z čoho vyplýva, že jeho ďalší služobný postup je možný až zaradením do stálej štátnej služby. Kariérny postup v Policajnom zbore môže mať vertikálny alebo horizontálny charakter. Vertikálny kariérny postup predstavuje služobný postup policajnta z nižších úrovní (nižší stupeň riadenia, nižšia funkcia podľa platovej triedy, neriadiaca alebo nižšia riadiaca funkcia) na vyššiu úroveň (vyšší stupeň riadenia, vyššia funkcia podľa platovej triedy, riadiaca alebo vyššia riadiaca funkcia). Uvedený služobný postup (okrem služobného postupu policajnta z nižšej funkcie do vyššej funkcie podľa platovej triedy v hierarchii funkcií) sa realizuje po výberovom konaní na základe absolvovania potrebnej vzdelávacej aktivity špecializovaného alebo odborného vzdelávania. Okrem toho sa tu požadujú adekvátne výsledky služobného hodnotenia vymedzujúce spôsobilosť vykonávať zastávanú funkciu a všeobecne akceptovateľné výsledky v hodnotiacom systéme policajntov (hodnotené stupňom výborne, veľmi dobre, dobre). Zároveň sú tu kladené aj určité požiadavky na osobnostné vlastnosti policajnta, osobitne na jeho iniciatívnosť a aktívnosť pri plnení služobných úloh. V rámci uplatňovania vertikálneho systému služobného postupu podľa platovej triedy v hierarchii funkcií, z nižšej funkcie do vyššej funkcie, sa služobný postup realizuje po výbere, za splnenia vopred stanovených, požadovaných podmienok.

Rovnakým spôsobom, teda výberom, sa realizuje aj kariérny postup po horizontálnej línii, ktorý ale na druhej strane predstavuje prevedenie alebo preloženie policajnta z jednej funkcie na inú funkciu rovnakej úrovne (v rámci tej istej alebo inej služby alebo útvaru). Čo sa týka požiadaviek, aj v tomto prípade tu platia rovnaké kritériá ako pri vertikálnom kariérnom postupe. Výnimku predstavujú vyššie nároky na požadovanú kvalifikáciu v danej oblasti, ktorú môže policajnt získať úspešným absolvovaním vzdelávacej aktivity, odborného vzdelávania, odborného kurzu, rekvalifikácie alebo špecializovaného vzdelávania.²⁰

Z uvedeného je možné vyvodiť záver, že služobný postup po vertikálnej línii (okrem služobného postupu podľa platovej triedy v hierarchii funkcií, z nižšej funkcie na vyššiu funkciu) sa uskutočňuje výberovým konaním a služobný postup po vertikálnej línii (len v prípade služobného postupu podľa platovej triedy v hierarchii funkcií, z nižšej funkcie na vyššiu funkciu) a horizontálnej línii, sa uskutočňuje výberom, čo možno považovať za ďalšiu zo zásad kariérneho postupu v Policajnom zbore.

„Výberové konanie“ predstavuje spôsob obsadzovania funkcie nadriadeného v Policajnom zbore, teda každej voľnej riadiacej funkcie (okrem určitých výnimiek, napríklad pri obsadzovaní funkcie Prezidenta Policajného zboru, ktoré sa uskutočňuje vymenovaním) pri splnení ustanovených podmienok najvhodnejším policajntom.²¹ Vyhlásenie výberového konania je zabezpečované personálnou sekciou ministerstva a personálnym oddelením príslušného krajského riaditeľstva.²² Jeho obsahom je ústna, prípadne písomná časť a v prípade, že na výkon obsadzovanej funkcie je potrebné psychologické posúdenie osobnostných predpokladov a psychofyziologické overenie pravdivosti, tak sa aj tieto predpoklady stávajú súčasťou výberového konania. Ústna časť výberového konania je tvorená najmä

¹⁹ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, čl. 3 až čl. 8.

²⁰ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, čl. 2, 9 a 10.

²¹ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, čl. 2 písm. a).

²² Pri obsadzovaní nižšej riadiacej funkcie môže výberové konanie vyhlásiť aj nadriadený s ustanovovacou pôsobnosťou formou zverejnenia na intranete najskôr 2 mesiace pred uvoľnením alebo zriadením obsadzovanej riadiacej funkcie. Pri obsadzovaní vyššej riadiacej funkcie je to nutné urobiť aj formou zverejnenia na webovom sídle ministerstva.

osobným pohovorom, ktorým sa zisťujú vedomosti, schopnosti, osobnostné predpoklady a motivácia adepta a zároveň sa diskutuje o ním pripravenej koncepcii riadenia, budovania prosperity a činnosti útvaru. Ústnemu pohovoru, v prípade že výberové konanie pozostáva aj z písomnej časti, predchádza overovanie odborných znalostí a overovanie znalostí cudzieho jazyka (ak je to potrebné na výkon služobnej činnosti), formou 20-otázkových testov, ktorých výsledky sa zapisujú do hodnotiaceho hárku. Výberové konanie sa uskutočňuje pred výberovou komisiou, ktorá sa skladá z predsedu výberovej komisie, členov výberovej komisie a tajomníka výberovej komisie (tajomník, nie je členom komisie), pričom ich úlohou je vyhodnotiť ústnu a písomnú časť výberového konania u každého uchádzača samostatne a hlasovaním určiť tých uchádzačov, ktorí sú vhodnými kandidátmi na obsadzovanú funkciu.²³

Všeobecnými predpokladmi na výkon obsadzovanej nižšej riadiacej funkcie sú splnenie kvalifikačných predpokladov na obsadzovanú riadiacu funkciu, úspešné absolvovanie vzdelávacej aktivity odborného vzdelávania a predchádzajúca 5, 7, 8 alebo 9-ročná doba trvania služobného pomeru v Policajnom zbore, podľa druhu obsadzovanej funkcie. Všeobecnými predpokladmi na výkon obsadzovanej vyššej riadiacej funkcie sú splnenie kvalifikačných predpokladov na obsadzovanú riadiacu funkciu, úspešné absolvovanie vzdelávacej aktivity odborného vzdelávania a predchádzajúca 10, 15 alebo 20-ročná doba trvania služobného pomeru v Policajnom zbore, podľa druhu obsadzovanej funkcie a predchádzajúci výkon nižšej riadiacej funkcie.²⁴

Naopak, „výber“ predstavuje proces obsadzovania všetkých voľných neriadiacich funkcií v Policajnom zbore, zaradených v 5. platovej a vyššej triede, najvhodnejším policajtom. Výnimku predstavuje rozhodnutie nadriadeného s ustanovovacou pôsobnosťou, ktorý môže z vlastného uváženia rozhodnúť, že sa obsadzovanie voľnej neriadiacej funkcie v Policajnom zbore, zaradenej v 3. a 4. platovej triede, bude uskutočňovať výberom. V procese realizácie výberu sa hodnotí celý, doterajší priebeh výkonu štátnej služby uchádzača – policajta, najmä vo vzťahu k obsadzovanej funkcii a dodržiavanie služobnej disciplíny, závery služobného hodnotenia a dosiahnuté výsledky v hodnotiacom systéme policajtov. Predmetný spôsob obsadzovania voľnej neriadiacej funkcie v Policajnom zbore striktné nevyžaduje jeho osobnú prítomnosť.²⁵ Výber, ako spôsob obsadzovania voľnej neriadiacej funkcie v Policajnom zbore, vyhlasuje príslušný nadriadený s ustanovovacou pôsobnosťou, najskôr 2 mesiace po uvoľnení alebo zriadení funkcie, oznámením. Všeobecným predpokladom na obsadenie voľnej neriadiacej funkcie, ktorá sa uskutočňuje výberom, je splnenie kvalifikačných predpokladov obsadzovanej funkcie a úspešné absolvovanie odborného vzdelávania. Ak sa výberom voľná neriadiaca funkcia obsadí, vybraný policajt je prevedený alebo preložený na obsadzovanú funkciu, najneskôr do 6 mesiacov od jeho uskutočnenia.²⁶

Z doteraz uvedeného vyplýva, že kariérny systém príslušníka Policajného zboru (v užšom zmysle slova príslušníka služby kriminálnej polície) sa riadi určitými, pevne stanovenými zásadami, kde dôležitú úlohu zohráva cieľavedomosť, plánovitosť, systematickosť, štruktúrovanosť, organizovanosť, efektívnosť a zákonnosť (transparentnosť). Tento systém je striktné determinovaný charakterom štátnej služby a činností, ktoré sú v náplni práce (popise pracovných činností) aj príslušníka služby kriminálnej polície. Uvedené zásady

²³ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, čl. 11 až čl. 19.

²⁴ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, čl. 11 ods. 7 a ods. 8.

²⁵ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, čl. 20.

²⁶ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, čl. 21.

determinujú čiastkový záver, že pri modelovaní systému kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície, je potrebné sa zamerať na najpodstatnejšie aspekty jeho výstavby:

- A. *intra-personálne komponenty* (tvorené systémom osobnostných, hodnotových a iných predpokladov a požiadaviek),
- B. *intra-organizačné komponenty* (tvorené systémom náboru – prijímacieho konania, systémom vzdelávania a prípravy, systémom obsadzovania funkcií, systémom hodnotenia a pod.).

A. *Intra-personálne komponenty*

Intra-personálne komponenty predstavujú všetky danosti, vedomosti, schopnosti, zručnosti, návyky a osobnostné predpoklady, ktorými musí jedinec disponovať na to, aby dokázal v plnej miere naplniť požiadavky korešpondujúce s pozíciou a rolou príslušníka služby kriminálnej polície. Vo svojej podstate ide o vnútorné (subjektívne) komponenty viažuce sa na jednotlivca, ktoré sú na jednej strane ovplyvnené genetickými predispozíciami, ale na druhej strane ich možno aj nadobúdať a rozvíjať v priebehu života, napr. prostredníctvom procesu učenia sa.

Čo sa týka daností, schopností a zručností, vyžaduje sa najmä samostatnosť, flexibilita, zodpovednosť, kreatívnosť, analytické schopnosti, ďalej adaptabilita (rýchle prispôbovanie sa vzniknutej operatívnej situácii), inteligencia a pružnosť v myslení, odolnosť voči záťažovým situáciám, efektívne a trefné využitie intuície, dobré komunikačné schopnosti, vzbudzovanie dôveryhodnosti, ale aj výborné pozorovacie schopnosti, schopnosť rýchleho triedenia a selekcie informácií, nezaújatosť a objektivita, pamäťové schopnosti a zmysel pre detail.²⁷

Hodnotový systém (motivácia – ciele, potreby, ich akceptácia) musí byť založený na spravodlivosti, solidarite, spoľahlivosti, rešpektovaní osobnosti, garancii základných práv, tolerancii, zaisťovaní bezpečnosti a ochrane života, ktoré sú nástrojmi utvárania kvalitnej a efektívnej policajnej organizácie a spolu s ostatnými faktormi pôsobiacimi na policajnú organizáciu sú schopné budovať prosperitu a úspech aj celého Policajného zboru.²⁸ Jeho vnútorné pohnútky v podobe motivácie, by mali byť sprevádzané zvedavosťou, radosťou z úspechu, užitočnosťou výkonu štátnej služby, potrebou prestíže a vyhýbaním sa neochote a neúspechu a jeho správanie by malo zodpovedať morálnym a etickým stanovám Policajného zboru ako organizácie. Príslušník služby kriminálnej polície by mal byť stotožnený s pravidlami a hierarchiou organizácie Policajného zboru a mal by dbať na česť, vážnosť a dôstojnosť výkonu štátnej služby a vynakladať úsilie na zaisťovanie bezpečnosti štátu a jeho občanov, ochranu ich života, zdravia a majetku, mal by byť disciplinovaný a zároveň statočný a riadiť sa zákonmi, najmä Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, zákonmi, všeobecne záväznými právnymi predpismi, vzbudzovať dôveru u občanov, nadriadeného a posilňovať vlastnú sebadôveru.

Okrem vyššie uvedených predpokladov sa od príslušníka služby kriminálnej polície vyžaduje, aby splňal aj iné požiadavky. Tieto kritériá môžu, ale aj nemusia byť striktné formulované ako kritériá kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície, napriek tomu je vhodné nimi disponovať. V prvom rade je potrebné poukázať na dôležitosť špecifických vedomostí v oblasti práva (všeobecne záväzných a interných právnych predpisov), plnenia úloh Policajného zboru a činnosti služby kriminálnej polície so zameraním na odhaľovanie, objasňovanie, vyšetrowanie trestnej činnosti a zisťovanie páchatel'ov, pátranie po osobách a veciach a kriminalisticko-technické činnosti. Ďalšou dôležitou podmienkou, ktorá má priamy dopad na požadované skúsenosti, zručnosti, kompetencie a odbornosť v danej sfére

²⁷ LISOŇ, M. 2016. *Odhaľovanie a objasňovanie trestných činov všeobecnej kriminality*, s. 38.

²⁸ BARIČIČOVÁ, L., PAJPACHOVÁ, M. 2016. *Policajný zbor a jeho rola garanta bezpečnosti*. IN: *Notitiae iudiciales Academiae collegii aedilium*, 2016. roč. 2. č. 1. s. 8.

je dĺžka trvania služobného pomeru. Aj vzhľadom na oprávnené požiadavky praxe je zrejmé, že rola príslušníka služby kriminálnej polície kladie zvýšené nároky na kvalitu výkonu služby a aj z toho dôvodu sa od adeptov na nástupníckej pozícii obvykle očakáva dĺžka trvania služobného pomeru v rozsahu minimálne 5 rokov a na vyššie pozície sa obvykle vyžaduje aj prax v službe kriminálnej polície v rozsahu 1 až 3 roky. K nesporným benefitom patriacim do arzenálu moderného človeka patrí aj znalosť práce s počítačom (min. Microsoft Office – Word, Excel, PowerPoint), aktívna aj pasívna znalosť cudzích jazykov (anglický alebo nemecký jazyk, min. úroveň „B1“), vodičské oprávnenie (na skupinu „B“ a povolenie na vedenie služobného motorového vozidla).

B. Intra-organizačné komponenty

Intra-organizačné komponenty predstavujú všetky vonkajšie, objektívne mechanizmy, ktorými policajná organizácia vytvára podmienky a predpoklady pre napĺňanie pozície a roly príslušníka služby kriminálnej polície prostredníctvom kariérneho modelu, ktorý je dominantne tvorený systémom náboru, vzdelávania a prípravy, obsadzovania funkcií a hodnotenia.

„*Systém náboru (prijímacieho konania)*“ – obsadzovanie voľných miest v Policajnom zbore sa vykonáva z neobmedzeného počtu uchádzačov. Uchádzač, ktorý spĺňa všeobecné podmienky prijatia upravené v § 14 zákona o štátnej službe príslušníkov vybraných bezpečnostných zložiek (vek, morálne vlastnosti, požadované vzdelanie, zdravotná, telesná a duševná spôsobilosť, slovenské štátne občianstvo, znalosť štátneho jazyka, trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, apolitickosť, spôsobilosť na právne úkony, obmedzenie výkonu zárobkovej činnosti, ktorá je od momentu začatia výkonu štátnej služby v rozpore so zákonom) a úspešne absolvuje prijímacie konanie, začína svoju profesijnú kariéru na nástupníckej pozícii. Uchádzač musí byť v rámci informatívneho pohovoru oboznámený s podmienkami kariérneho postupu v Policajnom zbore. Zároveň je možné tvrdiť, že momentom začatia výkonu štátnej služby, v súvislosti s profesijnou kariérou na nástupníckej pozícii, sa začína permanentný proces profesijného rozvoja príslušníka Policajného zboru. Ten vo svojej štruktúre zahŕňa všetky dimenzie rozvoja jeho osobnosti, jeho kompetencií, súčasne vytvára podmienky pre stanovenie osobnostných predpokladov a budovanie vnútornej motivácie k celoživotnej spôsobilosti využívať formálne, neformálne a neinštitucionálne predpoklady na tvorivé zdokonaľovanie kvality výkonu štátnej služby, rešpektujúc etický kódex príslušníka PZ.²⁹ Úspešný uchádzač je prijatý vo funkcii „*student (1. platová trieda)*“ a je zaradený do zálohy pre študujúcich policajtov, keďže jedným z kvalifikačných predpokladov na funkciu, je získanie základného policajného vzdelania.

„*Systém vzdelávania a prípravy*“ je postavený na princípoch odborného vzdelávania príslušníkov Policajného zboru. Právnym východiskom organizácie policajného vzdelávania je nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 11/2020 o odbornom vzdelávaní príslušníkov Policajného zboru. Na báze uvedeného vykonávacieho právneho predpisu sa uskutočňuje a realizuje odborné vzdelávanie a príprava príslušníkov Policajného zboru na výkon štátnej služby. Reflektujúc ustanovenia zákona o štátnej službe vybraných príslušníkov bezpečnostných zložiek a ustanovenia nariadenia ministerstva vnútra o zásadách kariérneho postupu príslušníka Policajného zboru, výberovom konaní a výbere v Policajnom zbore, ako aj východiská organizácie policajného vzdelávania, môžeme „*policajné vzdelávanie*“ definovať ako „*štúdium policajta na Strednej odbornej škole Policajného zboru v Bratislave, Košiciach a Pezinku (v rámci týchto inštitúcií sa uskutočňuje najmä príprava príslušníka Policajného zboru, na výkon štátnej služby), na Akadémii Policajného zboru*

²⁹ PAVLOV, I. a kol. 2018. *Kariérový systém profesijného rozvoja učiteľov a model podpory profesijného učenia v škole. Výstup z vedeckovýskumnej úlohy KEGA (003UMB-4/2016)*, s. 65.

v Bratislave a ďalšie vzdelávanie policajta“³⁰. Policajné vzdelávanie umožňuje získanie, zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie od doby vzniku služobného pomeru, nepretržite, až po jeho skončenie.

Na druhej strane, „odborné vzdelávanie“ predstavuje „každý druh alebo formu policajného vzdelávania, ktorou policajt získava, rozširuje, zvyšuje alebo prehľbuje kvalifikáciu a obnovuje, zdokonaľuje, dopĺňa si vedomosti, zručnosti, schopnosti a návyky“³¹, ktorých cieľom je zefektívnenie výkonu štátnej služby. Predpokladom na výkon funkcie v službe kriminálnej polície je splnenie kvalifikačných predpokladov na funkciu a úspešné ukončenie odborného vzdelávania. Na podklade týchto definícií, sú policajné vzdelávanie a príprava postavené na princípoch odborného vzdelávania príslušníkov Policajného zboru a realizujú sa ako:

- ✓ „policajné vzdelávanie, kritériom splnenia ktorého je získanie kvalifikačnej požiadavky policajného vzdelania, základného stupňa policajného vzdelania alebo špecializovaného stupňa policajného vzdelania,
- ✓ policajné vzdelávanie, kritériom splnenia ktorého je získanie kvalifikačného predpokladu vysokoškolského vzdelania,
- ✓ ďalšie vzdelávanie policajtov, kritériom splnenia ktorého je prehĺbenie kvalifikácie.“³²

Po úspešnom absolvovaní štúdia a získaní základného policajného vzdelania (základné policajné vzdelanie získava príslušník Policajného zboru absolvovaním štúdia na Strednej odbornej škole Policajného zboru v Košiciach, Pezinku alebo Bratislave, ale aj úspešným ukončením vysokoškolského vzdelania 1. stupňa na Akadémii Policajného zboru v Bratislave) sa príslušník Policajného zboru, študent, vyjme zo zálohy pre študujúcich policajtov a ustanoví sa do funkcie, najčastejšie do funkcie na základných útvaroch Policajného zboru. Dôvodom pre takýto postup je uplynutie doby trvania prípravnej štátnej služby.

„Spôsob obsadzovania funkcie“ v Policajnom zbore má určité špecifiká. Po skončení doby trvania prípravnej štátnej služby a po spracovaní služobného hodnotenia so záverom spôsobilý, je príslušník Policajného zboru zaradený do stálej štátnej služby. Týmto momentom sa príslušník Policajného zboru zároveň stáva spôsobilým na prevedenie alebo preloženie na iný základný útvar (vyžaduje sa jeho osobná iniciatíva a súhlas nadriadeného). V službe kriminálnej polície sú systemizované funkcie, ktoré začínajú v 3. až 5. platovej triede, čo znamená, že ich obsadzovanie sa uskutočňuje najmä spôsobom výberu. Ako bolo naznačené v predchádzajúcich odsekoch, o výbere, ako spôsobe obsadzovania voľných miest v Policajnom zbore, môže nadriadený rozhodnúť aj pri obsadzovaní funkcie v 3. a 4. platovej triede.

O cieľových požiadavkách kladených na pozíciu a rolu príslušníka služby kriminálnej polície a úrovni ich naplnenia vypovedá „systém hodnotenia“ aplikovaný v Policajnom zbore. Tento systém zahŕňa subjekty hodnotenia (hodnotiaci a hodnotený subjekt), škálu ukazovateľov (hlavných a doplnkových), informačný tok hlásenia ukazovateľov a využívanie hlásenia ukazovateľov.

Hodnotením (služobným hodnotením) rozumieme súbor opatrení a činností, ktorými analyzujeme výkon štátnej služby z pohľadu naplnenia požiadaviek z hľadiska kvantity, kvality, včasnosti, samostatnosti a iniciatívy pri výkone štátnej služby. Pri posudzovaní úrovne

³⁰ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 11/2020 o odbornom vzdelávaní príslušníkov Policajného zboru, čl. 2 písm. b).

³¹ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 11/2020 o odbornom vzdelávaní príslušníkov Policajného zboru, čl. 2 písm. e).

³² Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 11/2020 o odbornom vzdelávaní príslušníkov Policajného zboru, čl. 6.

naplnenia požiadaviek sa v Policajnom zbore aplikuje 5-stupňový systém hodnotenia (A, B, C, D, E, Fx).³³

Hodnotiacim subjektom je bezprostredne nadriadený a nadriadený zodpovedný za operatívno-pátraciu činnosť, vyšetrovanie, pátranie, kriminalisticko-technickú činnosť a štatisticko-evidenčnú činnosť. Hodnoteným subjektom je jednotlivec, ale aj celý útvar.

Pri hodnotení činnosti príslušníka operatívneho oddelenia sa zameriavame na kvantitatívne ukazovatele, tzn. počet – evidovaných informátorov, vykonaných operatívnych stykov s informátormi, získaných kriminálnych informácií od informátorov a ich následné využitie, získaných kriminálnych informácií z iného zdroja než je informátor, operatívnych preverovaní a operatívnych rozpracovaní, realizačných návrhov v odhaľovaní alebo trestného konania (vo veci prečinu, zločinu, obzvlášť závažného zločinu), prípadov v objasňovaní, operatívnych rozpracovaní v objasňovaní, prípadov v pátraní a z toho vypátraných prípadov, prípadov využitia informačno-technických prostriedkov a prostriedkov operatívno-pátracej činnosti.

Vo vzťahu k efektívnosti činnosti príslušníka služby kriminálnej polície, ktorý vykonáva vyšetrovanie, je možné uviesť, že metou pri realizácii tejto činnosti je dosiahnutie konkrétnych (kvantitatívnych, ale aj kvalitatívnych) parametrov, ktoré sú predmetom hodnotenia jeho činnosti:

- ✓ počet spisov vo vyšetrovaní a skrátanom vyšetrovaní,
- ✓ rozpracovanosť spisov,
- ✓ počet skončených spisov,
- ✓ kvalita vyšetrovania (počet vrátených spisov od prokurátora na doplnenie vyšetrovania),
- ✓ zákonnosť vyšetrovania (počet uznesení vyšetrovateľov, ktoré boli zrušené prokurátorom),
- ✓ rýchlosť vyšetrovania a väzobná rýchlosť.³⁴

Evidenciu a hlásenie výsledkov individuálneho a útvarového hodnotenia vykonáva hodnotiaci subjekt každý štvrtý rok, pričom tieto analytické informácie možno využiť pri riadiacej, koordinačnej, metodologickej a kontrolnej činnosti.³⁵

Záver

Ako sme už v úvode predkladanej vedeckej štúdie uviedli, našim cieľom bola analýza existujúceho kariérneho modelu profesijného rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície a modelácia optimálneho modelu. Z prezentovaných informácií je zrejmé, že tento model je výsostne špecifický, založený na princípoch štátnej služby, ktorá má vo svojej podobe hybridný charakter. Výkon štátnej služby ako služby verejnoprávneho charakteru je determinovaný osobitým druhom právneho vzťahu (služobným pomerom). Pri analýze existujúceho modelu sme vychádzali z postavenia služby kriminálnej polície v organizačnej štruktúre Policajného zboru a v systéme subjektov kriminálno-policajného poznávania, ako aj z pohľadu činnosti (poslania, náplne práce, cieľov a úloh) konkrétnych útvarov a služieb reprezentujúcich tieto

³³ Pokyn Prezídia Policajného zboru č. 34/2017 o podrobnostiach hodnotenia výkonu štátnej služby príslušníka Policajného zboru v znení neskorších predpisov.

³⁴ Nariadenie prezidenta Policajného zboru č. 26/2008 o sledovaní vybraných ukazovateľov činnosti útvarov Policajného zboru vo vyšetrovaní a skrátanom vyšetrovaní v znení neskorších noviel; Pokyn riaditeľa úradu kriminálnej polície Prezídia Policajného zboru č. 113/2016 k podrobnostiam o vybraných ukazovateľoch činnosti služby kriminálnej polície určených útvarov Policajného zboru.

³⁵ Nariadenie Prezídia Policajného zboru č. 104/2016 o vybraných ukazovateľoch činnosti služby kriminálnej polície určených útvarov Policajného zboru.

zložky. Všetky tieto skutočnosti vo svojom komplexe ovplyvňujú pozíciu a rolu príslušníka služby kriminálnej polície ako jednotlivca a službu kriminálnej polície ako celku. Sme toho názoru, že identifikácia potrieb vo forme adresného vymedzenia pozície a roly (príslušníka) služby kriminálnej polície je kľúčovým elementom výstavby kariérneho modelu profesijného rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície, ktorý je tvorený intra-personálnymi a intra-organizačnými komponentmi.

Z rozhovorov, ktoré sme vykonali s vybranými príslušníkmi Policajného zboru vyplýva niekoľko čiastkových záverov. V prvom rade sa oslovení odborníci zhodli v tom, že existujúci systém kariérneho rozvoja príslušníka služby kriminálnej polície nie je optimálny, nezodpovedá požiadavkám praxe a nekorešponduje s názormi výskumníkov, teoretikov v policajno-bezpečnostnej oblasti.

V súvislosti s registrovanými problémami v policajnej praxi, v nadväznosti na činnosť príslušníkov služby kriminálnej polície a možnými alternatívami modelu jej činnosti, je možné definovať nasledovné problémy, resp. problémové zóny modelu:

- ✓ zlúčenie pozície a roly operatívneho pracovníka a vyšetrovateľa,
- ✓ posilnenie pozície a roly operatívneho pracovníka v trestnom konaní,
- ✓ oslabenie prípravného konania a posilnenie konania pred súdom v záujme zvýšenia rýchlosti a hospodárnosti trestného konania (odstránenie duplicity úkonov),
- ✓ vytvorenie prísnej špecializácie na určitý druh trestnej činnosti, ktorý korešponduje s aktuálnymi identifikovanými potrebami praxe a ktorý je zakomponovaný do systému vzdelávania vrátane celoživotného vzdelávania a prípravy a do systému organizačného a inštitucionálneho zabezpečenia (analýzy bezpečnostných trendov a rizík, strategický manažment),
- ✓ hodnotenie efektívnosti vzdelávania a odbornej pripravenosti príslušníkov služby kriminálnej polície na riešenie praktických problémov v súlade s požiadavkami kladenými na určitú pracovnú pozíciu (funkciu),
- ✓ hodnotenie efektívnosti činnosti príslušníkov služby kriminálnej polície (definovanie nových, predovšetkým kvalitatívnych parametrov hodnotenia, odstránenie tzv. „čiarkeho systému“),
- ✓ hodnotenie efektívnosti riadenia z pohľadu potrieb Policajného zboru, ale aj spoločnosti a štátu (zavádzať progresívne modely riadenia, napr. strategické riadenie, sieťové riadenie, odstrániť zastarané prvky policajného riadenia),
- ✓ hodnotenie dôveryhodnosti Policajného zboru (konceptné budovanie „public relation – PR“ Policajného zboru, zvyšovanie morálneho kreditu a motivácie príslušníkov služby kriminálnej polície),
- ✓ hodnotenie požiadaviek kladených na výkon určitej pozície (roly), napr. kvalita osobnej a miestnej znalosti, kvalita informačnej siete, schopnosť pracovať pod tlakom, kvalita sociálnych zručností, dĺžka a charakter praxe.

V nadväznosti na **avizovanú reorganizáciu Policajného zboru** uvádzame, že nosnými piliermi organizačnej zmeny Prezídia Policajného zboru budú tri správy, a to správa kriminálnej a finančnej polície, správa poriadkových síl a evidencií a správa medzinárodnej policajnej spolupráce a hraničnej a cudzineckej polície. Čo sa týka I. správy, jej organizačnými súčasťami by mali byť kancelária I. správy, národná kriminálna agentúra, národná centrála zvláštnej kriminality, úrad kriminalistických technikov, úrad zvláštnych policajných činností, úrad špeciálnych služieb a operácií a odbor riadenia kriminálnych analýz. Kancelária I. správy by *de facto* mala prevziať agendu terajšieho úradu kriminálnej polície, pričom by sa mala ďalej členiť na dve organizačné súčasťi, a to oddelenie riadenia a podpornej činnosti a odbor vyšetrovania a odhaľovania (1. oddelenie vyšetrovania všeobecnej kriminality, 2. oddelenie vyšetrovania ekonomickej kriminality, 3. operatívne oddelenie).

Národná centrála zvláštnej kriminality by mala subsumovať štyri odbory, konkrétne odbor finančného vyšetrovania, environmentálnej kriminality, počítačovej kriminality a odbor pátrania. Uvedené súčasti sú v súčasnosti začlenené pod úrad kriminálnej polície, pričom v zmysle nového organizačného členenia budú samostatnými organizačnými útvarmi. Čo sa týka odboru pátrania, ten by sa mal ďalej členiť na oddelenie metodiky a informačných systémov, oddelenie cieľového pátrania (s prepojením na ENFAST – European Network of Fugitive Active Search Team) a samostatné oddelenia Bratislava, Západ, Stred a Východ pre jednotlivé regióny Slovenska.

Zriadenie nového, samostatného úradu kriminalistických technikov sleduje cieľ skvalitnenia výkonu obhliadok miesta činu, riadenia kriminalisticko-technických činností v nadväznosti na efektívne vyhľadávanie a zaisťovanie stôp a dôkazov využiteľných v trestnom konaní pred súdom. Reagujúc na aktuálne poznatky zo zahraničia, ambíciou je zadefinovať pozíciu tzv. „*profesionálneho obhliadača miesta činu*“ do Trestného poriadku. V súčasnosti, podľa platnej právnej úpravy, tieto činnosti formálne zastrešuje „*orgán činný v trestnom konaní*“, napriek tomu, že reálne ich vykonáva kriminalistický technik (slovenský Trestný poriadok osobu kriminalistického technika nepozná). Servisné pracoviská neprejdú výraznejšími organizačnými zmenami. Plánuje sa len navýšenie personálnych kapacít týchto útvarov (vrátane vytvorenia regionálnych útvarov) za účelom zvýšenia akcieschopnosti a pružnosti reagovania na aktuálne požiadavky výkonných útvarov.

Sme toho názoru, že z pohľadu zefektívnenia činnosti služby kriminálnej polície sú uvedené problémy zadefinované správne a je viac ako potrebné zamerať pozornosť na ich riešenie, aj vo forme vytvorenia nového modelu kariérneho postupu príslušníka služby kriminálnej polície, ktorý by v dostatočnej miere akceptoval možnosti kontinuálneho, systematického, plánovitého a dlhodobého udržateľného rozvoja.

Literatúra

- BARIČIČOVÁ, Ľ., PAJPACHOVÁ, M. 2016. *Policajný zbor a jeho rola garanta bezpečnosti*. IN: *Notitiae iudiciales Academiae collegii aedilium*, 2016. roč. 2. č. 1. s. 6-25. ISSN 2453-6954.
- BĚLOHLÁVEK, F. 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.
- EGORSHIN A. P. 2004. *Personální manažment*. N. Novgorod: NIMB, 167 s.
- Elektronický lexikón slovenského jazyka*. Dostupné na internete: <http://www.slex.sk/index.asp>.
- HARGAŠOVÁ, M. 2013. *Terminologické okienko*. IN: Národný projekt Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí [online]. Bratislava: Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, 2013. s. 8-10. [cit. 2021-06-12]. Dostupné na internete: <https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/cinnost-vychovneho-poradcu/preview-file/terminologicke-okienko-m-hargasova-1056.pdf>
- HRONÍK, F. 2006. *Rozvoj a vzdelávaní pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
- KURIL, J. 2009. *Pracovné právo*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 304 s. ISBN 80-8054-348-8.

- LISOŇ, M. 2012. *Teória policajného operatívneho poznania*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 212 s. ISBN 978-80-8054-540-6.
- LISOŇ, M., VAŠKO, A. a kol. 2018. *Teória kriminálno-policajného poznania*. Bratislava: Wolters Kluwers SR s. r. o., s. 392. ISBN 978-80-8168-838-6.
- MEZEI, J., ŠIMONOVÁ, J., NOCIAR, J., DINIČ, J., FUFAL, I. 2018. *Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru*. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 764 s. ISBN 978-80-8168-980-2.
- PAVLOV, I. a kol. 2018. *Kariérový systém profesijného rozvoja učiteľov a model podpory profesijného učenia v škole. Výstup z vedeckovýskumnej úlohy KEGA (003UMB-4/2016)* [online]. Banská Bystrica: Belianum vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2018. 122 s. ISBN 978-80-557-1513-1
- THOLTOVÁ, J. a kol. 2016. *Praktická príručka k používaniu diagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve pre dospelých*. 1. vyd. [online]. Bratislava: Národný ústav celoživotného vzdelávania, 2016. 57 s. [cit. 2021-06-12]. Dostupné na internete: <https://rozvojkariery.sk/wp-content/uploads/2018/06/Prakticka-prirucka-k-pouzivaniu-diagnostickych-nastrojov-v-karierovom-poradenstve-pre-dospelych.pdf>
- VETRÁKOVÁ, M., SEKOVÁ, M., ĎURIAN, J. 2003. *Ľudské zdroje a ich riadenie*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 205 s. ISBN 80-8055-581-8.
- Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 53/2021 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore v platnom znení.*
- Nariadenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 175/2010 o vymedzení príslušnosti útvarov Policajného zboru a útvarov Ministerstva vnútra Slovenskej republiky pri odhaľovaní trestných činov, zisťovaní ich páchatel'ov a o postupe v trestnom konaní v znení neskorších predpisov.*
- Nariadenie prezidenta Policajného zboru č. 26/2008 o sledovaní vybraných ukazovateľov činnosti útvarov Policajného zboru vo vyšetrovaní a skrátrenom vyšetrovaní v znení neskorších noviel.*
- Nariadenie Prezídia Policajného zboru č. 84/2019 o organizačnom poriadku Prezídia Policajného zboru v znení neskorších predpisov.*
- Nariadenie Prezídia Policajného zboru č. 104/2016 o vybraných ukazovateľoch činnosti služby kriminálnej polície určených útvarov Policajného zboru.*
- Pokyn Prezídia Policajného zboru č. 34/2017 o podrobnostiach hodnotenia výkonu štátnej služby príslušníka Policajného zboru v znení neskorších predpisov.*
- Pokyn riaditeľa úradu kriminálnej polície Prezídia Policajného zboru č. 113/ 2016 k podrobnostiam o vybraných ukazovateľoch činnosti služby kriminálnej polície určených útvarov Policajného zboru.*
- Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v platnom znení.*
- Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v platnom znení.*

Keywords: career, career model, professional development, career development, career movement, promotion, career growth, criminal police service, operative and search activity, investigation, personality and value system, recruitment system, education and training system, system of functional positioning, evaluation system

Summary

The authors analyse a career model of professional development of a member of the criminal police service in the Slovak Republic. The model is based on principles of state (public) service, influenced by the legal status of a member of the Police Force, and character of the position and role of a member of the criminal police service, including such activities as operative and searching activities, investigation, searching for criminals, and forensic and technical activities.

The career model of professional development of a member of the criminal police service consists of intrapersonal and intra-organizational components. The intrapersonal ones include personality and value systems and requirements or conditions relevant for the performance of the designated function and role of a criminal police officer. The recruitment system, education and training system, a system of functional positioning, and an evaluation system represent the intra-organizational components.

*pplk. doc. JUDr. Monika Hullová, PhD.
Katedra kriminálnej polície
Akadémie Policajného zboru v Bratislave
e-mail: monika.hullova@akademiapz.sk*

*Mgr. Patrícia Fedáková
Katedra kriminálnej polície
Akadémie Policajného zboru v Bratislave
e-mail: patricia.fedakova@akademiapz.sk*

Recenzenti: prof. Ing. Miroslav Lisoň, PhD., doc. JUDr. Antonín Nesvadba, PhD.