

Përforcimi i kritereve e procedurave të përzgjedhjes rrit cilësinë e personelit të policisë

Arqile Kosta

Në përmbushjen me sukses të misionit të saj, të garantimit të shërbimeve me cilësi të lartë për qytetarët e zgjidhur problemet e brendshme, policia influencohet dukshëm prej cilësisë së personelit e prej mënyrës si e menaxhon atë. Praktika po na bën gjithnjë e më të vetdijshëm se komponenti kyç, nga i cili kushtëzohet sukcesi, është ai i burimeve njerzore: cilësitë e personalitetit, aftësitë teknike, të komunikimit human, morali dhe profesionalizimi.

Bota stresante e plot të papritura si dhe roli i gjithnjë e më kompleks i policisë i ve punonjësit nën tensione të forta emocionale që cilat kërkojnë zotërimin e mjeteve dhe aftësive efikase fizike, psikike morale e sociale. Shëndeti fizik e psikologjik i punonjësve si dhe rritja e kujdesit për ta është e po bëhet i padiskutueshëm. Kritikën në rritje ndaj metodave tradicionale dhe formulimi i strategjive e metodave të bazuara në arritjet e kërkimit shkencor e përvojat praktike, na bëjnë më të vetdijshëm për nevojën e aftësimin e shkathtësimin të komunikimit të punonjësve të policisë, të frymës së tyre të konsultimit e bashkëpunimit, të mbledhjes e përpunimit të informacionit, të aftësive analitike, të interpretimit të statistikave e fakteve, të aftësive për konsensus dhe respektimin e standarteve humane.

Ligji “Për policinë e shtetit” evidenton nevojën e kryerjes së ndryshimeve në politikën e personelit, të punësimit e të karrierës. Në nenin 16, veç përcaktimit të kushteve e modaliteteve bazë për pranimin e

1 Kushtetuta e Shqipërisë Neni 57.4

2 Terry F. Pettijohn, “Psikologjia” fq. 288, 289 . Tiranë 1996

3 Swanson, Territo e Taylor “Police administration”, 1992

punonjësve të rinj, ai thekson dhe obligon respektimin e standartit të mundësive të barabarta kur shprehet se: *“Mund të konkurojnë për punonjës policie shtetasit shqiptarë pa dallim race, etnie, seksi, bindje politike e përkatësie fetare...”* Kjo përkon me implementimin real dhe egzigjent të parimit kushtetues të diferencimit vetëm sipas kritereve të aftësive¹) dhe të parimit të mirënjohur të shkencës së manaxhimit: *“t’i gjendet punës njeriu dhe jo njeriut puna”*.

Përvojat sjellin argumenta se veprimet neglizhente, abuzimet në detyrë, shfaqet e korrupsionit e përdorimi i torturës, aplikimi i praktikave diskriminuese e gjer përfshirja në veprimtari kriminale, gabimet dhe paaftësitë profesionale, pakujdesitë në përdorimin e armës dhe mjeteve të tjera të policisë, zakonisht janë të lidhura me procedura e modalitete të papërshtatshme të përzgjidhjes, të përgatitjes profesionale dhe të mbikqyrjes. Këto si dhe numuri konsiderueshëm i punonjësve të policisë të rënë në detyrë e jashtë saj, na imponojnë emergjencën për t’u ndërgjegjësuar e për ta përqëndruar vëmendjen, më shumë se deri sot, në fushat e manaxhimit të burimeve njerzore, jo si një çështje personash e funksionesh, por një çështje të strategjive të zhvillimit dhe një obligim profesional.

Reflektimi mbi praktikat e deritanishme na vë përpara disa fakteve e problemeve:

1. Qysh nga viti 1993, kur filloi të funksionojë, me një fluks në rritje hyrjesh, e gjer tani jane pranuar 1398 studente. Në ‘93 hynë rreth 108 nga të cilët 15 me listë shtesë (16.2%), në ‘94 rreth 160, nga të cilët 45 me listë shtesë (29%), në ‘95 rreth 379, nga të cilët 70 me listë shtesë (18%), kurse në ‘96 hynë rreth 367, nga të cilët 150 nuk iu nënështruan asnjë testimi e konkurimi (41%). Kjo politikë pranimi në akademi u ndërpre për vitet ‘97-‘98 dhe rifilloi serish në ‘99 me 50 veta shtesë në 120 studentë (41%) dhe në vitin 2000 me 29, nga rreth 77 studentë (39%).

Një nga shkaqet e këtij fenomeni është se pranimi në akademi i tyre nuk është bërë në përputhje me nevojat e policisë për personel të trainuar, por sipas politikave të arsimit publik. Mjaft prej studentëve që kanë përfunduar studimet, nuk u është krijuar ende mundësia e punësimit në polici, ndërkohë që në polici janë punësuar si policë e oficerë një numur i konsiderueshëm qytetarësh, pa iu nënështruar asnjë përzgjedhje e konkurimi publik e pa kryer më parë asnjë përgatitje profesionale. Nuk duhet harruar se për përgatitjen e tyre është investuar e janë shpenzuar shuma të konsiderueshme e për këtë duhet ndjerë përgjegjësi. Kjo flet për mosrespektim e mosnjohje të nevojave, të ligjeve, të rregullave dhe

për deformim të misionit të Akademisë të Policisë.

Kemi mendimin, dhe nuk është vetëm opinionin ynë, se përfshirja këtë vit e pranimit mbas kryerjes së shërbimit të detyrueshëm ushtarak, si kusht paraprak e jo si një preferencë, ka ndikuar e ndikon negativisht në afrimin në polici dhe në Akademi të kandidatëve cilësorë. Duke iu referuar realitetit tonë, ku detyrimi ushtarak mund të shlyhet me pagesë, një diferencim i tillë nuk do të sillte efektet pozitive që parasheh ligji. Në këtë mënyrë ai mbetet vetëm një kusht formal i panevojshëm e lehtësisht i kapëxyeshëm.

2. Në periudhën '93-'96 u pranuan në sistemin e korespondencës rreth 1800 veta. Në këtë sistem u përfshinë edhe individë që nuk ishin punonjës policie, që nuk punonin më, ose që, edhe pse punonin në polici, nuk kishin lidhje me rolet policore, por qenë magazinjerë, shoferë, punonjës sekretarie, daktilografistë etj. Në këtë sistem nuk u zbatua asnjëherë detyrimi ligjor i testimit dhe i konkurimit.

3. Në vitin '98, akademia u përfshi në sistemin e arsimit të lartë jouniversitar e po aplikon të njëjtat kritere shkollimi. Kjo e forcoi cilësinë profesionale të studentëve dhe standartet shkencore të kurrikulumit të akademisë. Por ajo që na tërheq vëmendjen është keqkuptimi në interpretimin e këtij statusi dhe pasojat që rrjedhin prej tij.

Kështu ndërsa statusi është i njësuar me atë shkollave të larta jouniversitare, konkurimi dhe verifikimi i kandidatëve, në periudhën '98-2000, u bë me modelin standart universitar, që në thelb përdor vetëm verifikimin e njohurive të shkollës së mesme. Ndërtimi i një rregulloreje sipas modelit universitar e vetëm për akademinë, është e pamjaftueshme për sistemin e përzgjedhjes së punonjësve të policisë. Në mënyrë implicite ligji "Për policinë e shtetit", në nenin 18 pika 1, orienton që konkursi të përzgjedhë punonjës të policisë e jo studentë, kur shprehet se "*Fituesi i konkursit për punonjës të policisë në rolin bazë kryen formimin dhe kualifikimin profesional në institutet e policisë, ndërsa për rolet e tjera ky formim kryhet në akademinë e policisë*".

Nga shqyrtimi i rregullores aktuale, vërejmë se ajo përmirëson modalitetet e konkurimit e bën hap pozitiv, duke reflektuar në eksperiencat e konkurimit të viteve të shkuara, por e ngushton sferën e veprimtimit vetëm në akademi dhe për më tepër anashkalon përcaktimin e kritereve dhe aftësive që do të verifikohen duke i'u referuar rregullores së personelit. Ndërsa kjo e fundit nuk parashikon asnjë kriter, përveç kushteve paraprake të punësimit në polici që ka ligji për policinë e shtetit.

Mendojmë se në rregullore përcillet edhe një keqkuptim i konceptit

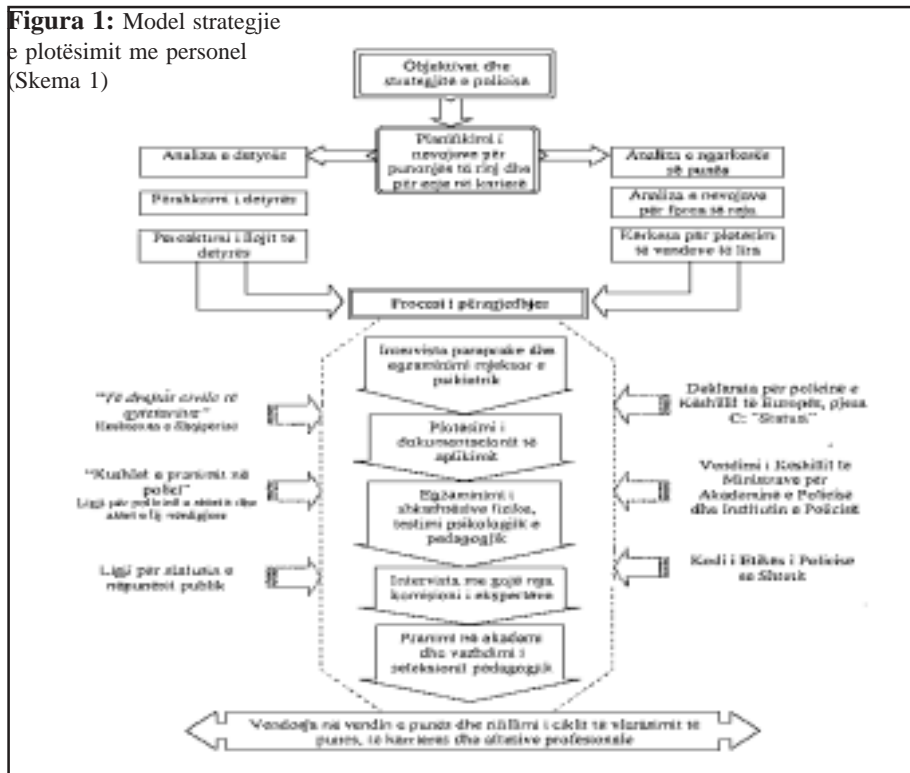
të ineligjencës. Në të inteligjenca barazohet me njohuritë e shkollës së mesme dhe parashikon testimin e aftësisë së kandidatëve për t'i mbajtur mend këto njohuri. Pettijohn e përkufizon inteligjencën si “aftësi për të nxjerrë mësim nga përvoja dhe për t'u sjellë në mënyrë adoptive” dhe i veçon testet e inteligjencës nga testet pedagogjike të njohurive. Sipas tij, cilësitë më të rëndësishme intelektuale do të ishin: *mprehtësia; të menduarit konstruktiv; gjykimi i pamvarurdhe aftësitë e procesimit matematikor ose inteligjenca numerike.*²⁾


Gjithsesi problemi nuk shtrohet më tepër tek keqkuptimet, sesa tek zbatimi i rregulloreve. Një rregullore përfaqëson standartet zyrtare të pranimit. Nëse ajo nxjerr probleme e pengesa, duhet modifikuar zyrtarisht e përshtatur me kërkesat e kohës.

Rregullorja e kriterëve dhe modaliteteve të pranimit duhet ripërgatitur si një rregullore e policisë së shtetit, ku akademja të marrë përgjegjësitë e saj e të ofrojë kompetencën e saj për një vlerësim shkencor, objektiv e në përputhje me nevojat e policisë.

Ky objektiv nuk mund të arrihet duke mosrespektuar rregullat apo duke aplikuar modele rregulloresh të sajuara në mënyrë artizanale.

Figura 1: Model strategjie e plotësimit me personel (Skema 1)





Këto fakte nuk i sollëm për t'u analizuar shkaqet, por për të argumentuar se keqkuptimi i detyrimeve ligjore e administrative, mosrespektimi i rregulloreve apo shkelja e tyre, lë shteg për deformime të misionit e për abuzime.

Të gjithë duhet t'i nënshtrohen vlerësimit sipas një procesi standart përzgjedhjeje e në përputhje me kritere të qarta për çdo nivel, funksion apo detyrë.

Është e domosdoshme që sistemi përzgjedhës të inkorporohet me efektivitetin e duhur në procesin e administrimit të burimeve njerzore, duke e bërë konkursin një komponent rutinë të procesit të marrjes në punë, po aq sa është e domosdoshme të thuhet se për ta bërë këtë duhet punuar seriozisht, jo vetëm nga akademia e policisë. Skema 1 e përfshin sistemin e përzgjedhjes, si një komponent organik të politikave dhe strategjive të personelit të policisë, në nivelet më të larta të vendimmarrjes.

STRATEGJITE: PERZGJEDHJE APO SHOSHITJE

Strategjitë seleksionuese të kandidatëve presupozojnë përzgjedhjen e kandidatëve më të mirë. Një precizion i tillë në vlerësimin e aftësive shëndetësore e psikofizike është i vështirë të arrihet. Strategjia seleksionuese injoron probabilitetin që në të ardhmen problemet personale mund të ndikojnë negativisht mbi kandidatët që fillimisht gjykohen si të pranueshëm, duke shkaktuar risk të lartë më vonë. Nga ana tjetër aplikantët e vlerësuar si të papërshtatshëm, jo gjithmonë mund të jenë të tillë.

Kjo shtron nevojën e hartimit të strategjive e mekanizmave shoshitës të përzgjedhjes, për të minimizuar gabimet e mundëshme në vendimmarrje. Ndër to më e rëndësishmja mendojmë se është ndërtimi i një procesi standart konkurimi, apelimi e rishqyrtimi, deri në nivelet më të larta të administrimit, por asnjëherë duke mënjanuar ligjet e rregullat.

KOMPONENTET E SHOSHITJES

Drejtuesit dhe administratorët shpesh tregohen mosbesuesë në lidhje me vleftshmërinë e testit psikologjik, pasi kjo e shkëput procesin e verifikimit nga ai i vendimmarrjes. Instrumentet psikologjike dhe procedurat e verifikimit të aftësive aplikohen përmes egzaminimeve shkencore e statistikore për korelacionet e çdo të dhëne të marrë veçmas, për t'i intergruar në një gjykim shkencor. Informacioni i marrë në etapat e mëparëshme përdoret prej psikologut klinik i cili jep gjykimin e specializuar për përshtatshmërinë, e mbas kësaj fjala e fundit i mbetet autoritetit vendimmarrës për të vendosur apo për të shqyrtuar ankimet.

Përveç verifikimit të aftësive fizike e shëndetsore, ka 3 burime të tjera bazë të informacionit për vlerësimin e personalitetit të kandidatit:

1. Testet e aftësive të cilat përfshijnë aftësitë mendore e psikomotore dhe që shpesh gjenden në formën e baterive të testeve të inteligjencës, të testeve të aftësive të arritura (psh testet mbi njohuritë e shkollës së mesme), testet e personalitetit, (si psh testet *MMP1-testi Minnesota*, *16PF-testi i Kalifornisë*, testi *CPI* apo *testi OPQ britanik*), testet e sjelljes në grup,

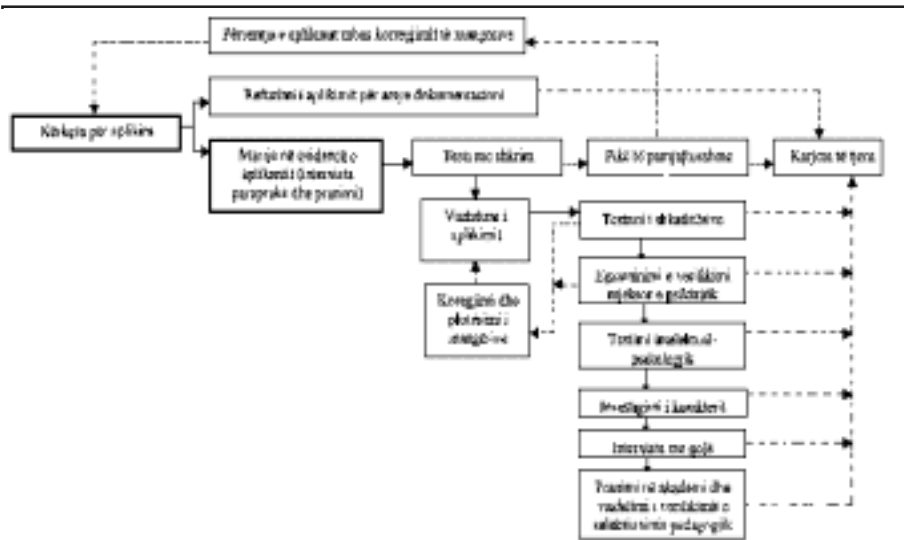


Figura 2: Skema e përzgjedhjes - një model alternativ

që masin nivelin e vetbesimit, iniciativës, autoefiçencës, kooperimit dhe përshtatjes në vendimmarrje dhe në aftësitë sociale si dhe përdorimi i metodës së qendrave të vlerësimit, që janë mjaft të përhapura në përzgjedhjen e karrierën e punonjësve.

2. Informacioni mbi individin ku më i rëndësishëm është verifikimi i personalitetit

3. Intervista e thellë ose “klinike” prej një psikologu që njeh policinë.

Strategjitë e përzgjedhjes janë padyshim pjesë integrale e atyre të drejtimit dhe administrimit. Për këtë shkak nevojitet ndërtimi i një skeme përzgjedhjeje të përfshirë në strategjitë e personelit, në të cilën akademia e policisë dhe partnerët e saj të kenë rolin e ekspertit përzgjedhës e jo atë vendimmarrës.

APLIKIMI FILLESTAR

Duke ndjekur logjikën e paraqitur në figurën 1, skema që paraqitet në figurën 2 e detajon më tej procesin e përzgjedhjes. Ai zhvillohet në disa etapa duke filluar nga faza e paraqitjes së kërkesës për aplikim. Në këtë fazë aplikanti bën një paraqitje paraprake në zyrën e personelit, për t'u pajisur me informacionin e duhur. Efektet janë të disallojshme. Individit siguron më tepër informacion për të marrë një vendim rreth karrierës që synon. Për këtë duhen përgatitur literaturë e posaçme si fletëpalosje, broshura, libra guidë etj.

Në takimin me punonjësën e personelit (*intervista paraprake*), kur individit nuk plotëson kushtet ligjore apo standartet minimale të pranimit në polici (*është nën gjatësinë e përcaktuar nga ligji, nuk ka arsimin e duhur etj.*) i vihet në dukje se nuk mund të konkurojë për t'u pranuar në polici ose ka mangësi (*nuk e ka plotësuar siç duhet dokumentacionin apo duket qartë se nuk mund të përballojë testin e shkathtësive fizike etj.*) njoftohet se do të merret sërish në shqyrtim pasi të ketë bërë përmirësimet e duhura. Praktika të tilla shërbejnë për të ridhënë mundësitë e për të lehtësuar zhgënjimin që mund të shkaktohet tek aplikanti, kur mospranimi të merret vesh nga shokët, miqtë dhe të afërmit e tij. Nëse nuk veprohet kështu, përforcohen imazhet dhe skemat e vjetra në lidhje me policinë e influencën negativisht tek njerzit e tjerë, për të aplikuar në polici.

Aplikanti, njoftohet se mëparë duhen të plotësojë disa kushte ligjore si: shtetësia, minimumi i moshës dhe hollësitë e lidhura me to. Kërkesa me shkrim, sipas modelarit të parashikuar në rregulloren e personelit për aplikim, përbën një burim të rëndësishëm informacioni. Të dhënat që përfshihen në formular si statusi martesor, divorceti, sfondi arsimor dhe edukativ, shërbimi ushtarak, historia financiare, gjëndja e penaltetit, udhëtimet jashtë shtetit, paaftësitë dhe gjëndja e përgjithëshme shëndetësore, punësimet e mëparshme, sfondi familjar, rekomandimet nga të njohurit, sigurojnë thelbin e verifikimit të personalitetit. Deklarimi me shkrim i vullnetit për t'iu nënshtruar verifikimeve mbi bazën e modelarit, i respekton çdo aplikant të drejtën kushtetuese të moscënimit të jetës private e për këtë arsye është thelbësor. Në të kundërt çdo investigim i personalitetit, për çështje jashtë këtyre deklarimeve, do t'i cënonte këto të drejta.

TESTI ME SHKRIM

Një test paraprak dhe standart njohurish në fazën e aplikimit fillestar në drejtoritë e policisë, do të reduktonte mjaft ecejaket e kushtueshme të qytetarëve për të marrë pjesë në fazat e konkurimit, do të reduktonte mbilodhjen për një kohë të shkurtër të atyre që organizojnë konkurset e do të jepte mundësi paraprake për verifikimin e fiktivitetit në deklarimin e nivelit të arsimimit, do të ndihmonte në një egzaminim më efikas mjeksor, psikiatrik e psikologjik, pasi do të bënte një paraseleksionim dhe do të ulte koston e konkursit.

STUDIMI MBI SHKATHTËSITË FIZIKE E PSIKOMOTORIKE

Booth dhe Hermick³⁾ përpunuan një metodë pa shumë shpenzime për vlersimin e aftësive fizike e psikomotorike. Ata egzaminuan disa prej treguesve që shpjegojnë mangësitë në gjendjen shëndetsore e fizike të punonjësve si: raportet mjeksore, ankesat për dëmtime, aksidente e të dhëna të tjera të ngjashme. Mbi bazën e rezultateve ata përpunuan pyetesorin e analizës së shkathtësive fizike të detyrës, sipas llojit të shërbimeve.

Pyetësi vlerëson shpeshhtësinë dhe rëndësinë e një numri veprimesh, që janë të zakonshme në një veprim normal policor si dhe shkathtësitë fizike, që duhen për të përballuar intesitetin e detyrës e për të shmangur dëmtimet, si: forca ngritëse trupore; forca shtytëse e këmbëve; forca shtrënguese; ekulibri e koordinimi i lëvizjeve dhe reagimi i shpejtë

Shpeshësia matet me një shkallëzim 6 pikësh, nga 1 (*nuk ndodh asnjëherë*), tek 6 (*ndhodh më shpesh se 1 herë në javë*), kurse rëndësia matet nga një shkallë 5 pikëshe, nga 1 (*i parëndësishëm*), tek 5 (*tepër i rëndësishëm*).

Rezultati më i dukshëm qe fakti se përdorimi i reagimeve të shpejta ishte më i shpeshti dhe përbënte aktivitetin fizik më të rëndësishëm: që nga ngarja e makines gjer tek konfrontimi fizik. Ky reagim është i domosdoshem të sqarohet me forcë gjatë seleksionimit, sepse minimizon më vonë aksidentet dhe dëmtimet në detyrë.

Pyetësi komfirmoi se vrapimet në distanca të shkurtëra janë relativisht më të shpeshta e të rëndësishme, ndërsa vrapimi në distanca të gjata rezultoi më i rrallë dhe u vlerësua si më pak i rëndësishëm. U egzaminuan edhe testet aktuale të shkathtësive fizike: si vrapimi në distanca të gjata, zvaritjet dhe forca brutale si psh shpërthimi me forcë i një dëre. Nga analiza rezultoi se këto veprime qenë më pak të shpeshta e më pak të rëndësishme.

TESTI I SHKATHTESISE FIZIKE

Studimet mbi verifikimin e shkathtesive fizike të domosdoshme për të gjithë punonjësit e policisë, treguan se ato përmbajnë 5 elemente bazë:

Matja e shpejtësisë së reagimit dhe shikimit periferik u rekomandua të kryhet me një aparat të thjeshtë e të projektuar për këtë qëllim. Kandidati vihet përballë një tavoline pult me një seri prej 12 dritash, të vendosura njëtrajtsisht në një hark prej 120 gradës. Koha e reagimit matet që nga momenti i ndezjes së një drite, deri sa kandidati shtyp me dorë katrorin që ndizet. Drita fiket sapo preket me dorë dhe ndërkohë ndizet një dritë tjetër. Ky proces vazhdon për një seri të rastësishtme prej 6 dritash. Të dhënat shfaqen në ekranin digital e japin informacion mbi shikimin preferik, shkathtësinë e duarve, koordinimin psikomotorik me shikimin si dhe kohën e përgjithshme të reagimit.

4 elementet e tjera që masin forcën shtrënguese, koordinimin dhe ekuilibrin maten përmes një serie veprimesh të zakonshme në detyrën e poilitit si kacaverja me kohë, mbi një gardh apo kalimi përmes një dritareje të hapur.

Administrimi i këtij testi ka treguar se atë e përballojnë edhe femrat njëlloj si meshkujt, veçanërisht për kohën e reagimit. Duke mos bërë asnjë lloj dallimi respektohet e drejta e të gjithëve për trajtim të barabartë. Shumica e testeve të mëparshme të aftësive fizike, favorizojnë kandidatet e gjatë e të rëndë në peshë, procedura e mësipërme lejon ndikime minimale të përmasave të trupit, kurse ai ka sukses për të shoshitur kandidatët me mbipeshë e që janë më të pakonsiliduar në reagimet e shpejta.

STRESI DHE PENGIMI I NEGLIZHENCAVE

Puna në polici është e njohur si një profesion që krijon nivele të larta stresi mbi punonjësit e vet. Kërkimet tregojnë se stresi i vazhdueshëm dhe i tepëruar, çon në sjellje agresive e në devijim të qëllimit të detyrës.

Njerzit paraqesin mënyra të ndryshme për të përballuar stresin. Disa kanë prirje të lindura, disa i fitojnë ato nën influencën e kushteve social-ekonomike e organizative, për të hyrë në nivele të larta stresi e për të shkaktuar probleme serioze të sjelljes duke i shndruar në kërcënim serioz për veten, kolegët e vartësit, për komunitetin dhe për mjetet në përdorim.

Kostua e rikuperimit të pasojave, i sëmundjeve, i pakënaqësive dhe ritrainimit e personelit, jo vetëm është e lartë në vetevete, por shkakton edhe shpenzim të paparashikuara burimesh njerzish e fondesh. Kjo tërheq

vëmendjen për të bërë kujdes për të shoshitur kandidatët, që mund të shkaktojnë probleme të tilla për shkak të predispozitave fizike, shëndetësore e të personalitetit. Nuk duhet të harrojmë se policët rrezikojnë jetën e tyre në çdo moment, për shkak të përballjes me krimin e të stresit që u shkakton një mjedis pune me rrisht të lartë.

PSIKOLOGU SI EKSPERT GJYKIMI

Në strategjinë e shoshitjes, psikologu luan një rol esencial në shkrirjen në një të tërë të rezultateve të testeve psikologjike, të informacionit rreth mjedisit nga vjen kandidati dhe të dhënave nga intervista, duke arritur një konkluzion mbi përshtatshmërinë. Ky është gjykim klinik i ekspertit dhe jo një përfundim statistikor. Është psikologu që njih fushën e policisë, i cili ka ekspertizën e nevojshme për të depërtuar e interpretuar faktet, që e bën të besueshëm, të specializuar dhe objektiv procesin e shoshitjes.


Psikologu nuk e parathotë të ardhmen si orakull, por duke njohur të gjitha ndërlikimet e detyrave, përpunon e vlerëson informacionin rreth funksionimit emocional të individit në shërbime të ndryshme e konkludon rreth përshtatshmërive. Në këtë rast vlera e gjykimit të tij në procesin e shoshitjes e seleksionimit është e pazvëndësueshme e minimizon pranimin e kandidatëve të papërshtatshëm. Mbas kësaj i mbetet autoritetit vendimmarrës të vendosë për zyrtarizimin e rezultateve

VERIFIKIMI I KARAKTERIT

Është e njohur tashmë thënia se rregullat bazë të gazetarisë janë: “*verifiko faktet, verifiko faktet dhe verifiko faktet*”. Këto tri rregulla duhen zbatuar edhe për verifikimin e karakterit të kandidatit. Supozimi se deklaratimet e kandidatit janë të vërteta, dëshmitë me mungesa dhe mosverifikimi i fakteve të pohuara, do të sjellë si rezultat rritjen e një punësimi të shkuarës dhe neglizhent.

Për rëndësinë e këtyre procedurave përpara pranimit, flasin disa raste tek studentët e akademisë, që e kishin shmangur verifikimin paraprak. Rrethanat që i zbuluan, evidentuan se kishin qënë të evidentuar për vjedhje, për përfshirje në veprimtari amoralë e kriminale, për deformime psikike e fizike, për marrëdhënie dhe sjellje jo normale me shokët, për diploma fiktive të shkollës së mesme. Evidenca të tilla mund të verifikoheshin nga egzaminimi mjeksor e psikiatrik e nga investigimi paraprak i karakterit.

Procedura e verifikimit të personalitetit duhet bërë me seriozitet dhe nga njerëz të kualifikuar. Çdo mungesë, pamjaftueshmëri apo dështim



sjell pasoja serioze. Është obligim ligjor i organizatës dhe i drejtimit strategjik që të kujdesen për jetën e shëndetin e punonjësve të tyre.

LITERATURA

- o Kushtetuta e Shqipërisë;
- o Ligji për policinë e shtetit;
- o Rregullorja e personelit e policisë së shtetit;
- o “*Deklarata për policinë*” e Këshillit të Europës (pjesa B-*Statusi*)
- o Swanson, Territo e Teilor “*Administrimi i policisë*”, 1992
- o Jim Duke, “*Vlerësimi i njerzve - një guidë praktike*”, 1994
- o Cowling dhe Mailer, “*Menaxhimi i burimeve njerzore*”, 1990
- o Terry F. Pettijohn “*Psikologjia*” 1996