

A „KOMP RENDSZER” MINT A JÖVŐ TUDATOS HUMÁNERŐFORRÁS-GAZDÁLKODÁSÁNAK EGYIK HATÉKONY ESZKÖZE

**Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D r. alezredes
főtanácsadó**

**Budapest
2017.11.14.**

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A „KOMP” : „INTEGRÁLT KOMPETENCIA ALAPÚ KIVÁLASZTÁSI ÉS KÉPZÉSI RENDSZER”



I. AZ EGYSÉGES BELÜGYI VEZETŐ-KIVÁLASZTÁSI RENDSZER TUDOMÁNYOS MEGALAPOZÁSA



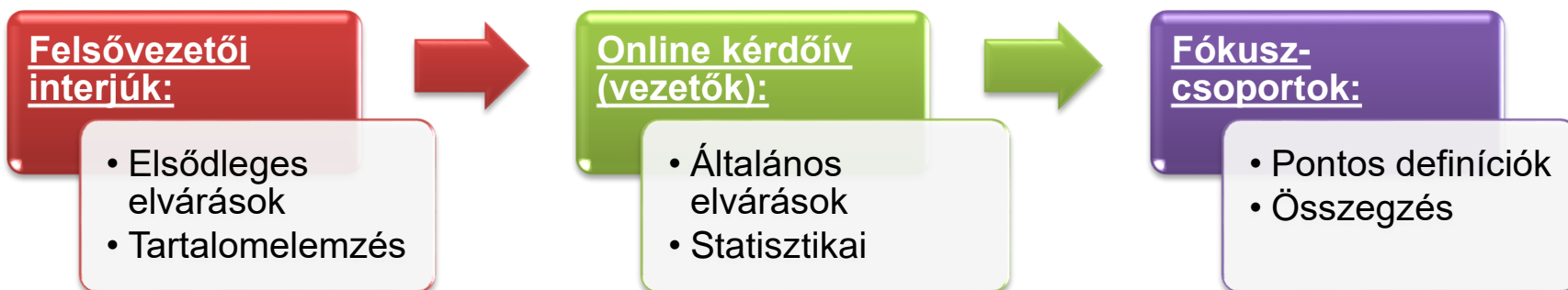
| | A KUTATÁSI KÉRDÉS | módszer | létszám |
|------|---|---------------------------------|-------------|
| 2013 | Az egységes belügyi vezetői kompetenciák meghatározása | <i>interjú, kérdőív</i> | > 1000 fő |
| 2014 | 1. Az egyes belügyi szervek specifikumainak , 2. és a definiált kompetenciarendszer szervezeti súlyainak a meghatározása. | <i>elektronikus kérdőív</i> | > 700 fő |
| 2015 | 1. A vezetők rendelkeznek-e az elvárt vezetői kompetenciaprofilokkal? (pilot) 2. Mi a beosztotti állomány véleménye a vezetői kompetenciákról? | <i>papír-ceruza k.</i> | 1. 37 fő |
| | | <i>elektronikus kérdőív</i> | 2. 581 fő |
| 2016 | A vezető-kiválasztási eljárás eredménye a háttértényezők függvényében | <i>statisztikai adatelemzés</i> | 959 személy |
| 2017 | A vezető-kiválasztási és vezetőképzési rendszer hatékonyságvizsgálatának módszertana | <i>folyamatban</i> | |

ÁROP

KUTATÁSI MÓDSZERTAN

A Kompetencia fogalma:

- I. Olyan **magatartás-és viselkedésmódok**, amelyek összefüggésben állnak a **munkahelyi teljesítménnyel**.
- II. Olyan **személyiségjellemzők, képességek, készségek, tulajdonságok összessége**, amelyek ahhoz szükségesek, hogy **a személy munkakörét hatékonyan el tudja látni**.
- III. Fontos, hogy a munkavégzés vonatkozásában van jelentőségük, és a munkatársak részéről **ténylegesen megfigyelhetők, megtapasztalhatók**.



OSZTÁLYVEZETŐ

FŐOSZTÁLYVEZETŐ

SZERVEZET

- *Munkatársak motiválása, fejlesztése*
- *Vezetői funkciók ellátása (erőforrások meghatározása és azok hatékony felhasználása)*

TÁRSAS KAPCSOLATOK

- *Kommunikációs készség*
- *Konfliktuskezelés*
- *Érdekérvényesítés*

KÜLSŐ KÖRNYEZET

- *Vezetői funkciók ellátása (erőforrások megteremtése, felhasználásuk ellenőrzése)*

EGYÉN

- *Következetesség, kiszámíthatóság*
- *Reális önismeret, önfejlesztési igény*
- *Személyes példamutatás*
- *Kreativitás, innováció*
- *Rendszerszemlélet*
- *Cél- és feladatorientáció*

DÖNTÉS FELELŐSSÉGVÁLLALÁS

Szakmai ismeret, szervezeti tájékozottság



A VEZETŐI KOMPETENCIÁK KÖREI

AZ INTEGRÁLT BELÜGYI VEZETŐ-KIVÁLASZTÁSI ÉS VEZETŐKÉPZÉSI RENDSZER

A KVR rendszer jellemzői:

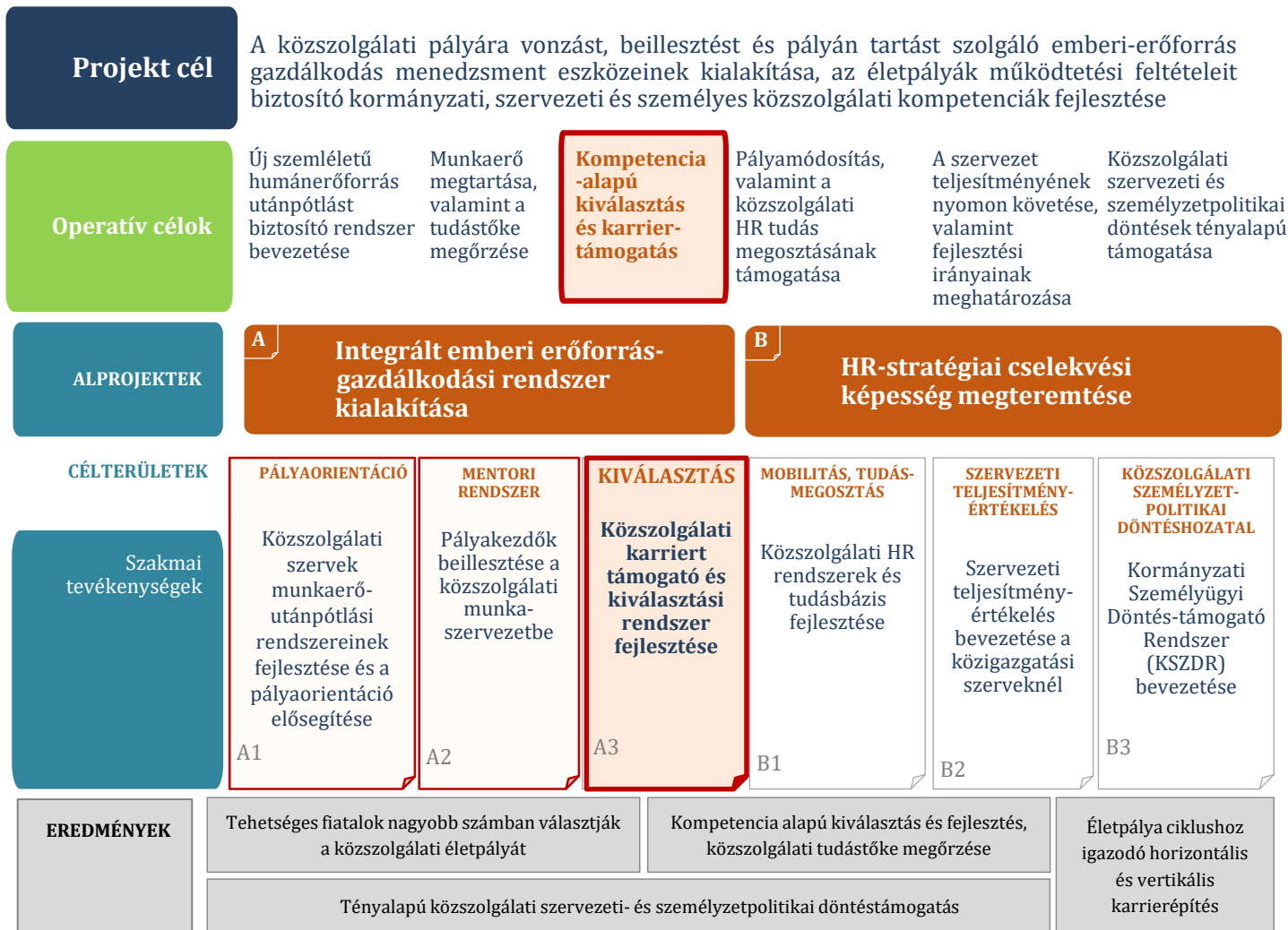
- Minden elemében **a meghatározott kompetenciák felmérésére lett specifikusan kidolgozva;**
- A kompetenciák egységesek, de az egyes szervek, illetve a különböző vezetői szintek (szakterületek) eltérő elvárásait a rendszer kezeli (**kompetenciaprofil-elvárásrendszerek** – neurális modellek)
- A **teszt dinamikus.**
- Minden elemében a **Standard nine** értékelési rendszert alkalmazza, mely **tapasztalati alapú;**
- A teljes módszertan **informatikailag támogatott.**

A Vezetőképzés jellemzői:

- Minden elemében **a meghatározott kompetenciák fejlesztésére lett specifikusan kidolgozva.** A képzés **modulrendszerű**, egy-egy modul egy-egy kompetencia fejlesztését célozza.
- A képzés kiindulópontja a KVR eredménye. Lehetővé teszi a konkrét tréningeknek a résztvevők **fejlesztési igényeihez való igazítását.**
- A képzés **blended-learning** típusú.
- A képzés eredményének értékelése azonos módszertannal, így az **egyén fejlődése egyértelműen nyomon követhető.**

KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16.

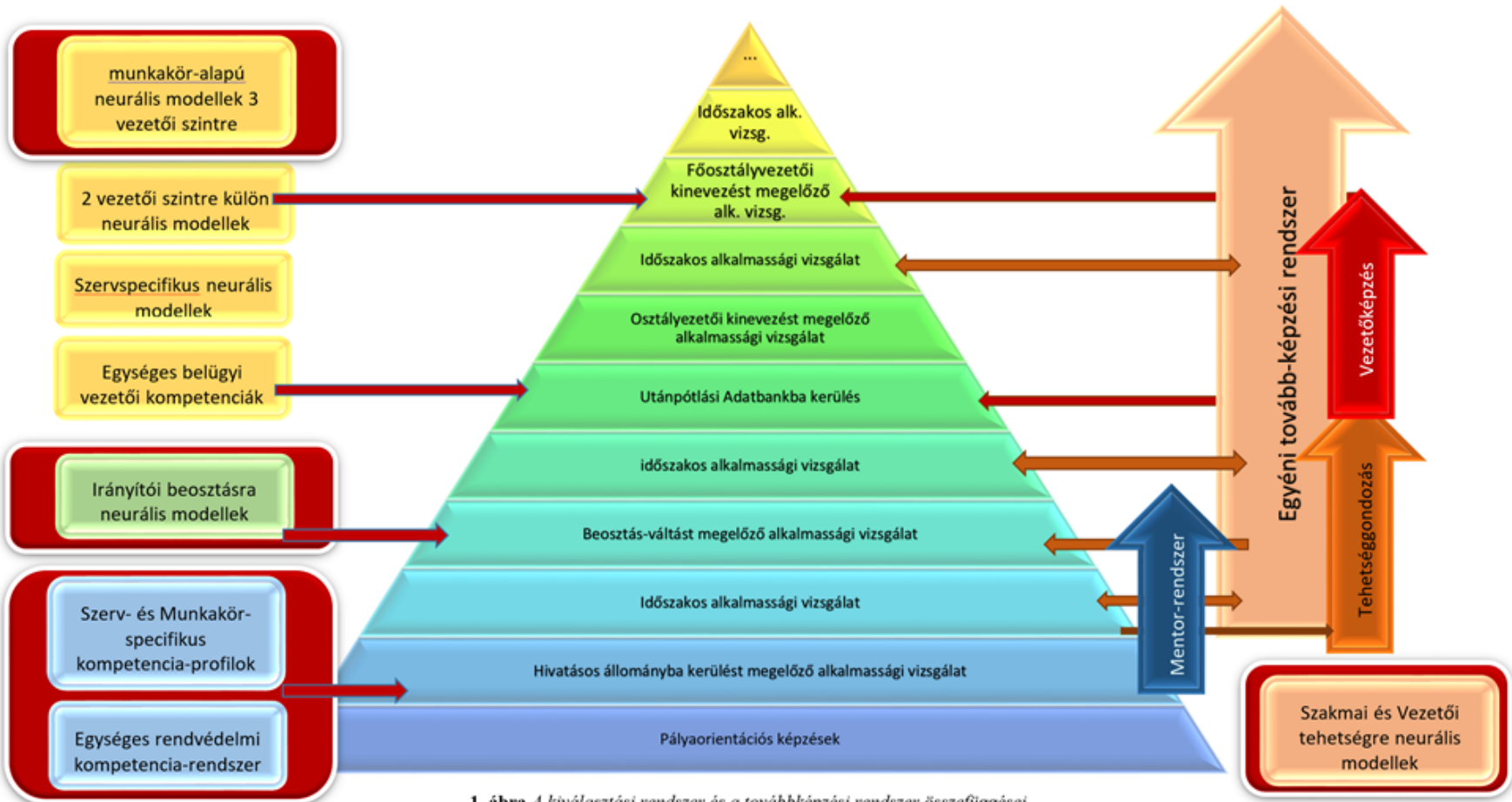
A VERSENYKÉPES KÖZSZOLGÁLAT SZEMÉLYZETI UTÁNPÓTLÁSÁNAK STRATÉGIAI TÁMOGATÁSA



A KIVÁLASZTÁSI MUNKACSOPORT FELADATAI I.

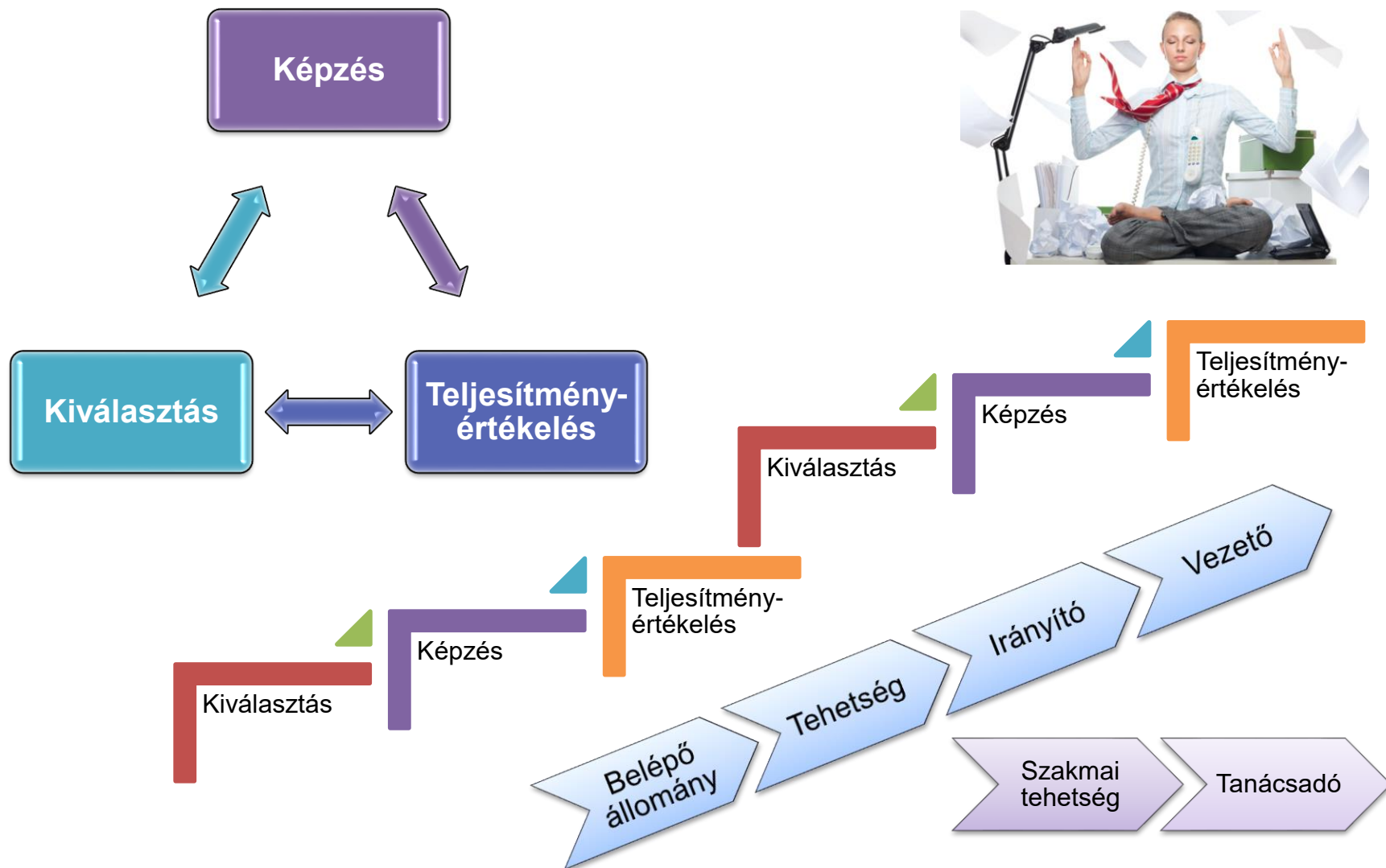
- A.1.4. A hivatásos pályára készülő kompetencia alapú alkalmazásági feltételeinek új rendszere
- A.2.1. Mentori rendszer bevezetése (NKE) (*mentorok kiválasztása*)
- A.3.1. Rendészeti vezető-kiválasztási rendszer tovább-fejlesztése
- A.3.2. A rendvédelmi szerveknél irányítói feladatokat ellátók kiválasztási rendszerének bevezetése
- A.3.3. A tehetségmenedzsment teljes körű kidolgozása
- A.3.4. A közigazgatásban vezetői munkakört betöltők kiválasztási, fejlesztési és utánpótlási rendszerének kidolgozása (NKE)

A KIDOLGOZANDÓ KOMPETENCIA-RENDSZER



1. ábra A kiválasztási rendszer és a továbbképzési rendszer összefüggései (piros háttérrel jelölve a jelen projektben megvalósuló feladatokat)

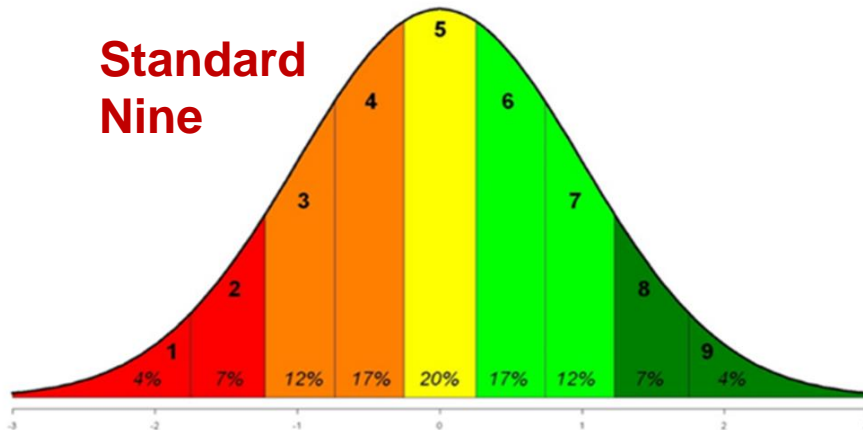
AZ EGYSÉGES KOMPETENCIA ALAPÚ KIVÁLASZTÁSI ÉS KÉPZÉSI RENDSZER JELLEMZŐI



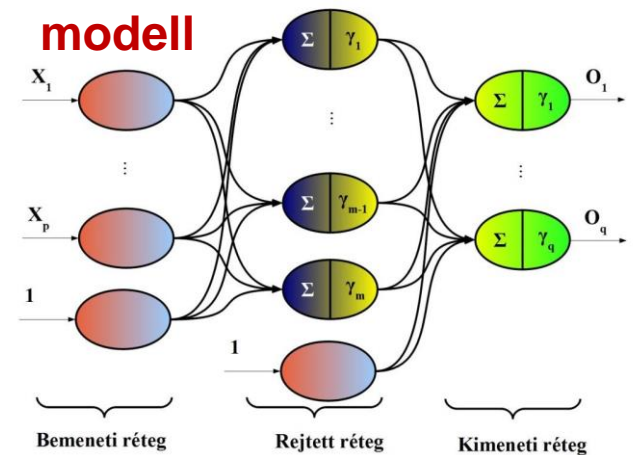
A „KOMP-RENDSZER” JELLEMZŐI



**Standard
Nine**



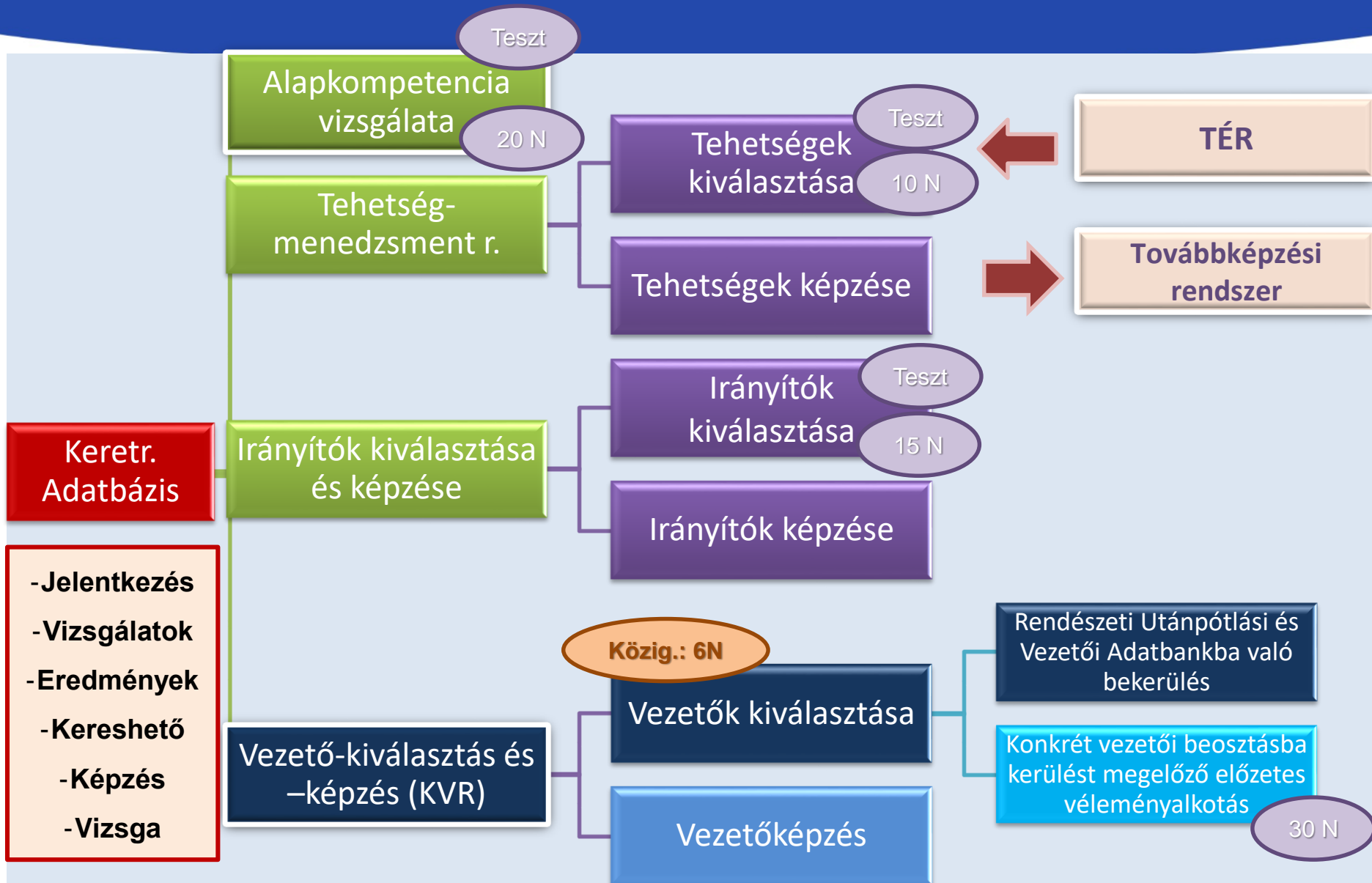
**Neurális
modell**



A KIVÁLASZTÁSI MUNKACSOPORT TOVÁBBI FELADATAI

| | Kompetenciák | Vizsgálati módszertan | Neurális modellek | Képzés |
|--------------------------------------|---|-----------------------|-------------------|--|
| A.1.4. Belépő állomány | <i>Egységes közszolgálati alapkompentenciák</i> <i>Specifikus rendészeti alapkompentenciák</i> | Önálló tesztrendszer | 20 db | |
| A.2.1 Mentorok | <i>Mentor-kompetenciák</i> | ↓ | 2 db | NKE |
| A.3.3. Tehetségek | <i>Tehetség-kompetenciák</i> | Önálló tesztrendszer | 10 db | Komplex tehetségmenedzsment |
| A.3.2. Irányítók | <i>Irányítói kompetenciák</i> | Önálló tesztrendszer | 15 db | Irányítók utánpótlási és képzési rendszere |
| A.3.1 és A.3.4 (Köz.) Vezetők | <i>13 egységes belügyi vezetői kompetencia</i> | Önálló tesztrendszer | 30 db + 6 db | Egyéni TÉR és Továbbképzés |

„KOMP-RENDSZER”: KOMP-R ÉS KOMP-K



A.1.4. A HIVATÁSOS PÁLYÁRA KÉSZÜLŐK KOMPETENCIA ALAPÚ ALKALMASSÁGI FELTÉTELEINEK ÚJ RENDSZERE

(1) A közszolgálati alapkompenciák és a minderre épülő specifikus rendészeti és közigazgatási alapkompenciák meghatározása

2016.dec.

A közszolgálati alapkompenciák feltárását célzó vezetői interjúk és kérdőívek felvétele

- 50 fő interjú
- 1400 fő kérdőív
- eredmények statisztikai elemzése

2017. március 23.

Az **egységes közszolgálati alapkompenciák** definiálását célzó fókuszcsoportok megtartása

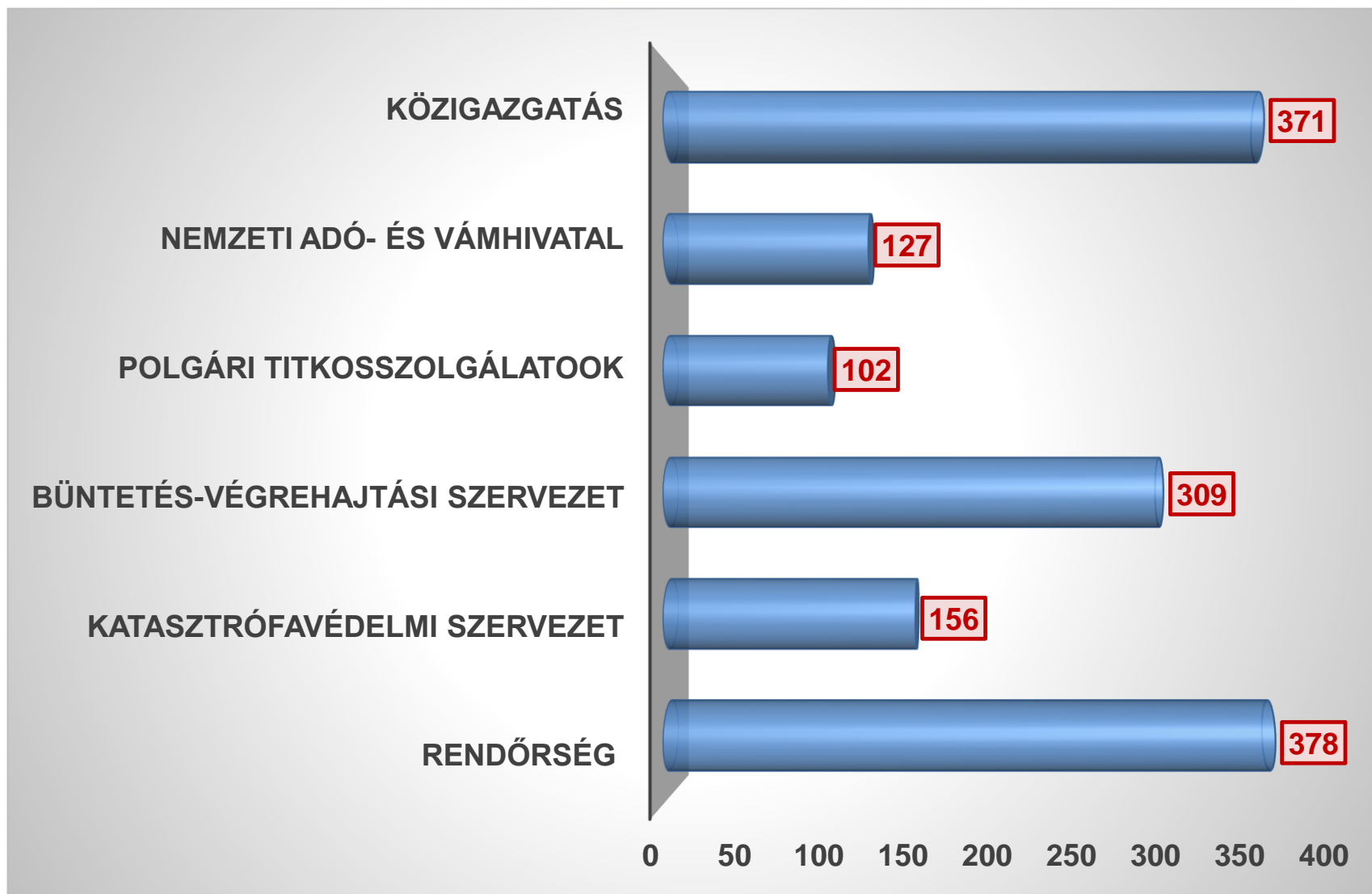
- 3db 12 fős vegyes fókuszcsoport megtartása: Közig(3), ORFK(3), BVOP(2), OKF(2), Titkos(1), NAV(1)

2017. március 28-30.

Speciális rendészeti alapkompenciák definiálását célzó fókuszcsoportok megtartása

- 2db 8 fős vegyes rendészeti csoport: ORFK(3), BVOP(1), OKF(2), Titkos(1), NAV(1)
- 5db 6 fős szerv-specifikus csoport

A KÖZSZOLGÁLATI ALAPKOMPETENCIÁK AZONOSÍTÁSÁT CÉLZÓ KÉRDŐÍV FELVÉTELE



A.1.4. A HIVATÁSOS PÁLYÁRA KÉSZÜLŐK KOMPETENCIA ALAPÚ ALKALMASSÁGI FELTÉTELEINEK ÚJ RENDSZERE

(1) Az alapkompenciák mérésére komplex módon alkalmas informatikailag támogatott vizsgálati módszertan kidolgozása

2017. április 10-11.

A 20 db szerv-
és szakterület-
specifikus
neurális modell
megalkotása

- **Közbeszerzés**
- 20 db 5 fő legalább főosztályvezető részvételével kiscsoportos megbeszélések

Rendőrség:

1. Bűnügy
2. Közrendvédelem
3. Közlekedésrendészet
4. Határrendészet

Katasztrófavédelem:

5. Tűzoltási
6. Hatósági (Iparbizt.)

Büntetés-végrehajtás:

7. Fogvatartási
8. Biztonsági
9. Reintegrációs

Titkosszolgálatok:

10. AH
11. NBSZ

Egyben:

12. Támogató

2017. júniusig

Alapkompenciák
mérésére alkalmas,
informatikailag
támogatott
módszertan
kidolgozása

- **Közbeszerzés**
- Szakemberek az elsődleges teszteléshez
- 2x200 fő a teszteléshez és standardizáláshoz

HONNAN HOVÁ SZERETNÉNK ELJUTNI?

| ALAPKOMPETENCIÁK | VEZETŐI KOMPETENCIÁK |
|-------------------------------------|---|
| I. Önállóság | Szakmai ismeret |
| II. Szabálykövetés, fegyelmezettség | Következetesség, kiszámíthatóság |
| III. Hatékony munkavégzés | <i>Kreativitás, innováció</i> |
| IV. Problémamegoldó készség | <i>Rendszerszemlélet</i> |
| V. Döntési képesség | Döntés és felelősségvállalás |
| VI. Felelősségvállalás | <i>Személyes példamutatás</i> |
| VII. Pszichés terhelhetőség | Rugalmas alkalmazkodóképesség |
| VIII. Érzelmi intelligencia | Reális önismeret, önfejlesztési igény |
| IX. Kommunikációs készség | Kommunikációs készség |
| X. Együttműködés | Munkatársak motiválása, fejlesztése |
| XI. Határozottság, magabiztosság | Cél- és feladatorientáltság |
| XII. Konfliktuskezelés | Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés |
| | <i>Vezetői funkciók</i> |

ALKALMASSÁGI VIZSGÁLAT ÉS KOMPETENCIA-FELMÉRÉS

| <u>Alkalmassági vizsgálat</u> | | <u>Kompetencia-felmérés</u> |
|--|------------------------------------|---|
| Felvételi előtti alkalmassági vizsgálat | Tanulmányok Gyakorlat, Próbaidő | Véglegesítés előtt: Alapkompetenciák felmérése |
| | Munka | |
| Rendszeres Időszakos alkalmassági vizsgálat (Gondozás) | Egyéni Továbbképzés | |
| | Egyéni Teljesítményértékelés | Beosztásváltás előtt: Kompetencia-felmérés (tehetség) |
| | Munka | |
| Rendszeres Időszakos alkalmassági vizsgálat (Gondozás) | Egyéni Továbbképzés | |
| | Egyéni Teljesítményértékelés | Beosztásváltás előtt: Kompetencia-felmérés (irányító) |
| | Munka | |

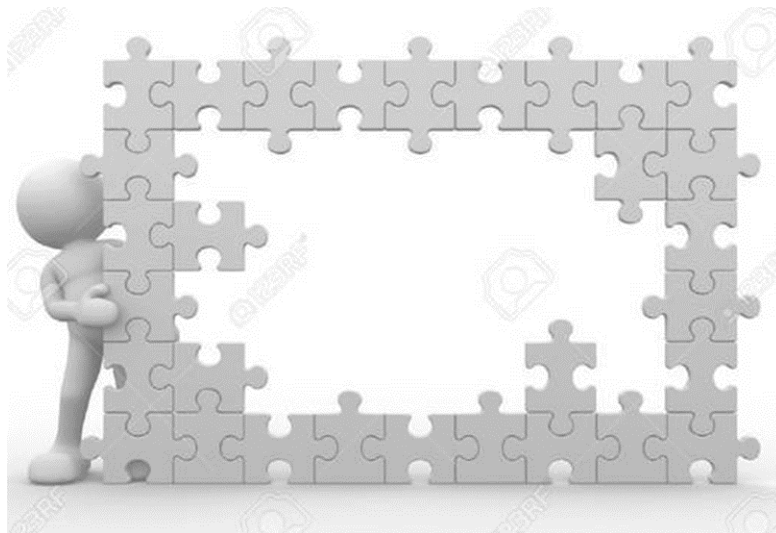


Egészséges munkaerő



Hatékony munkaerő

ITT TARTUNK



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

**Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D r. alezredes
főtanácsadó**

erika.malet-szabo@bm.gov.hu

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE