

KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16

A VERSENYKÉPES KÖZSZOLGÁLAT SZEMÉLYZETI UTÁNPÓTLÁSÁNAK STRATÉGIAI TÁMOGATÁSA - A CÉLTERÜLETEK RÖVID BEMUTATÁSA

KOVÁCSNÉ DR. SZEKÉR ENIKŐ BV. EZREDES
FŐOSZTÁLYVEZETŐ
PROJEKT SZAKMAI VEZETŐ

BUDAPEST

2018. január 26.

SZÉCHENYI  2020



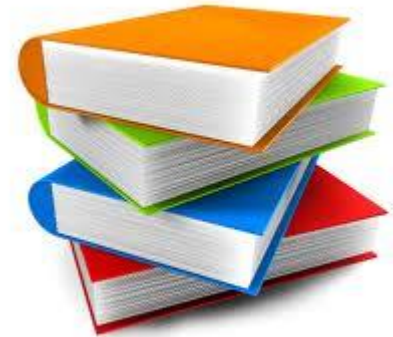
MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

PROJEKTET MEGALAPOZÓ STRATÉGIAI DOKUMENTUMOK



**Közigazgatás- és Közszolgáltatás-
fejlesztés Operatív Program**

**Közigazgatás- és Közszolgáltatás-
fejlesztési Stratégia 2014-2020**

**Nemzeti Infokommunikációs
Stratégia 2014-2020**

A TÁMOGATÁSI KÉRELEM GAZDASÁGI, TÁRSADALMI ÉS KÖRNYEZETI HÁTTERÉNEK BEMUTATÁSA

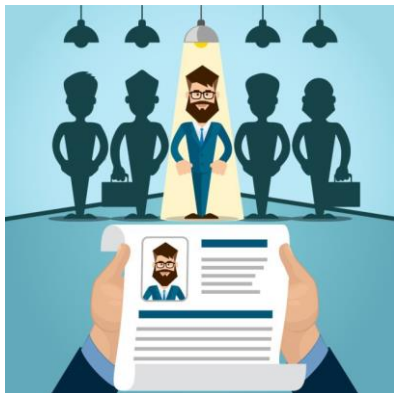
Gazdasági versenyképesség biztosítása

- **Állam és közigazgatás kiemelt feladata**



Stabil állami és kormányzati működés

- **Kormányzati cselekvőképesség**



Erőforrásokkal gazdálkodás

- **Tudást hordozó emberi tőkével gazdálkodás**

SZAKTERÜLET ELMEZÉSE

Optimális létszám

- nem adottak a hosszú- és középtávú munkaerő-tervezés, illetve létszámgazdálkodás feltételei
- utánpótlási igények kielégítése esetlegesen történik
- tudatosan alakított személyzetpolitika vagy annak elmulasztása

Munkaerő-piaci versenyképesség

- demográfiai viszonyok
 - béerverseny a versenyszférával
- munkaerő megtartásának gyengesége

A támogatási kérelem szükségességét alátámasztó problémák bemutatása

- Problématérkép
- Céletterületek megfogalmazása



A tehetséges fiatalok nem választják hivatásként a közszolgálatot



Közszolgálati szervek munkaerő-utánpótlási rendszereinek fejlesztése és a pályorientáció elősegítése

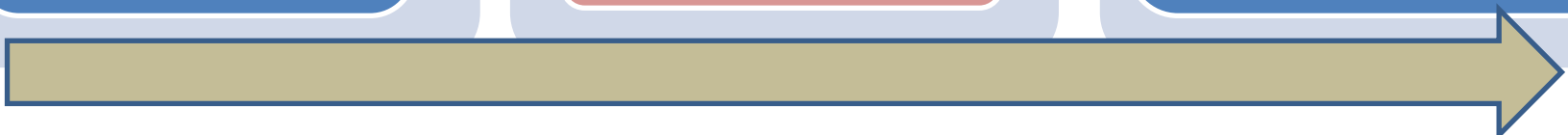
pályorientációs képzések fejlesztése

kompetencia alapú kiválasztási rendszer

a közszolgálati pálya népszerűsítése, pályorientációt elősegítő rendezvények



Új szemléletű humánerőforrás utánpótlást biztosító rendszer bevezetése





Magas a
tudásvesztés
kockázata

Nem kompetencia
alapú az utánpótlás
kiválasztása



Pályakezdekők beillesztése a
munkaszervezetbe

mentori rendszer

Közszolgálati karriert
támogató és kiválasztási
rendszer fejlesztése

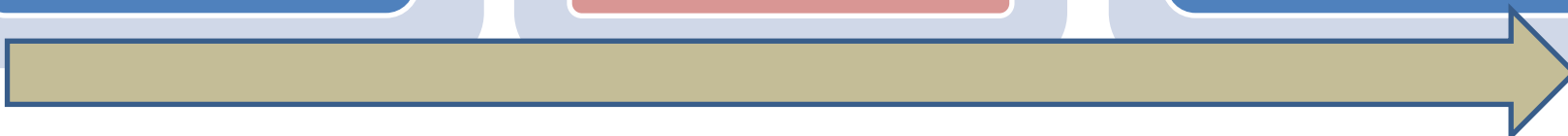
*Vezető-kiválasztási
rendszer fejlesztése*

*Tehetségmenedzsment
rendszer*



Munkaerő megtartása,
tudástőke megőrzése

Kompetencia-alapú
kiválasztás és
karriertámogatás





Aránytalanul oszlik meg a személyi állomány létszáma, korlátozott a HR szakmai-módszertani tudás elérése és megosztása

A szervek nincsenek tisztában a teljesítményüket befolyásoló tényezőkkel

A közszolgálati személyzetpolitika nem rendelkezik stratégiai cselekvőképességhez szükséges tényadatokkal



A közszolgálati HR rendszerek és tudásbázis fejlesztése

A szervezeti teljesítményértékelés (KÖZSZTÉR) bevezetése a közigazgatási szerveknél

Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszer (KSZDR) kialakítása



A pályamódosítás támogatása, valamint a HR tudás megosztása

A szervezet teljesítményének nyomon követése, fejlesztési irányainak meghatározása

A kormányzati személyzetpolitikai döntések támogatása



A FEJLESZTÉSEK CÉLCSOPORTJAI, AZ ÉRINTETTEK KÖRE

KÖZVETLEN CÉLCSOPORT

- A humánpolitikai területen dolgozó vezetők és beosztottak;
- Mentori feladatot ellátó közszolgálati alkalmazottak;
- Mentorált közszolgálati alkalmazottak;
- Felmentett és tartalékállományba helyezett közszolgálati alkalmazottak.
- A HR rendszerek működtetésében résztvevő informatikusok;
- Tanulók, diákok;
- A közszolgálati szerveknél meghirdetett állásokra jelentkező személyek;
- A vezető- és tehetség kiválasztásban résztvevők, valamint az irányítói munkakörbe kiválasztott személyek;
- A kompetenciaalapú és a megújított alkalmassági vizsgálat alapján a vezető, a tehetség- és az irányítói munkakörben dolgozók.

KÖZVETETT CÉLCSOPORT

- A közszolgálati szervek közép- és felsővezetői (beleértve az állami vezetőket);
- A közszolgáltatásban érdekelt szervezetek és szereplők;
- A szakmai partnerek;
- Nemzetközi szervezetek (OECD, EUPAN);
- A közigazgatási szervek külső és belső ügyfelei (magyar állampolgárok);
- Jelentkező személyek;
- A kompetenciaalapú és a megújított alkalmassági vizsgálat alapján a vezető, a tehetség- és az irányítói munkakörbe történő kiválasztás során értékelték.

Érintettek

- Az érintett pedagógus (tanárok és oktatók) állomány;
- A köznevelési intézmények.
- A projektbe általánosan bevont szakemberek (kutatók, trénerok, szakértők, tananyag kidolgozói, képzésszervezők és moderátorok).

KÖZSZOLGÁLATI ALKALMAZOTTAK

Közszolgálati tisztviselők

kormánytisztviselők (Kttv.)

49.566 fő

állami tisztviselők
(Áttv.)

34.492 fő

köztisztviselők
(Kttv.)

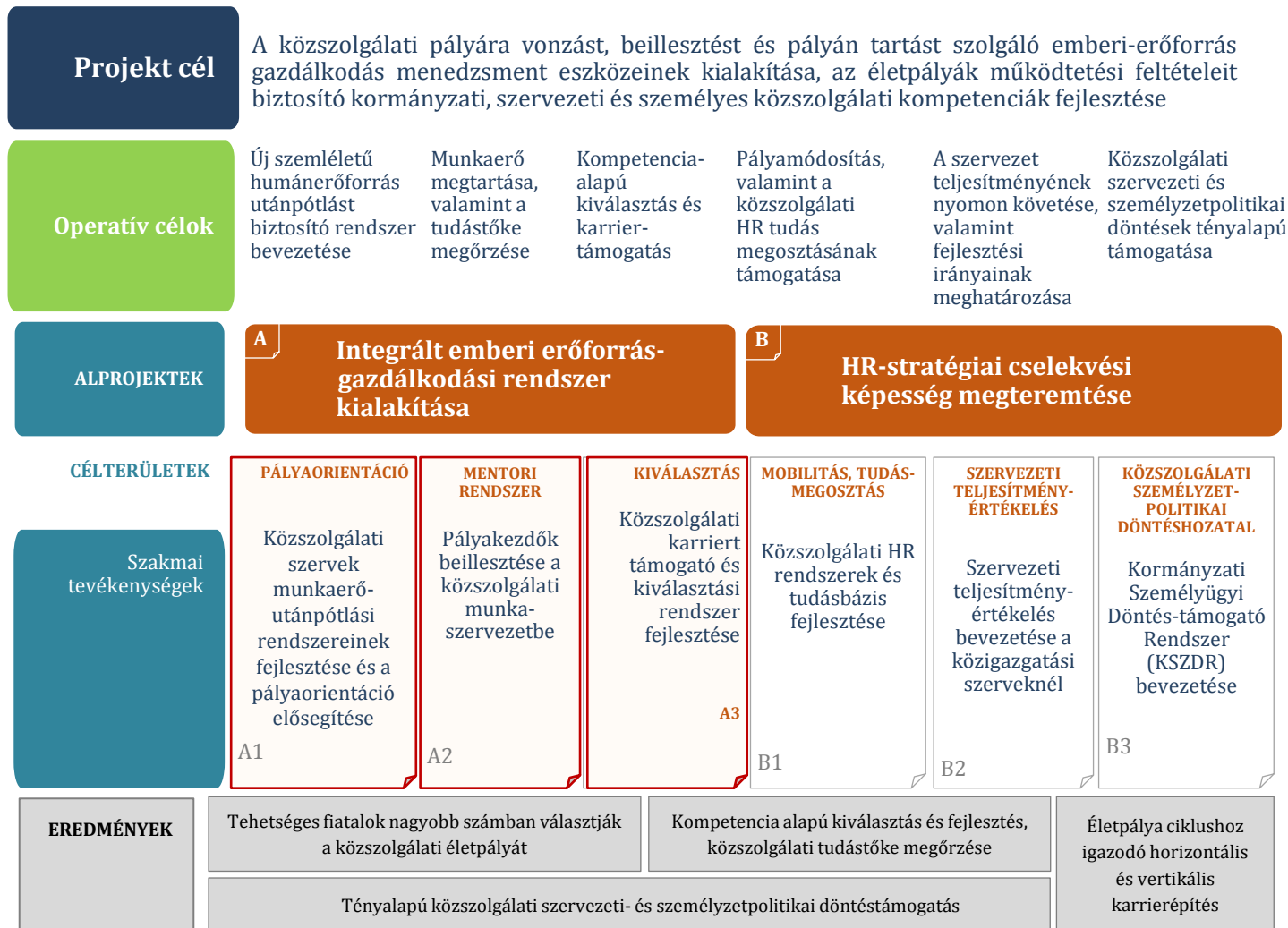
32.621 fő

Hivatásos állományúak

hivatásos állomány
(Hszt.)

64.727 fő

PROJEKT SZERKEZETE



EREDMÉNYEK, VÁLLALÁSOK

„Vagy előre lépsz egyet a növekedés irányába, vagy hátrafelé a biztonságba.”

- Abraham Maslow



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE