

A KÖZSZOLGÁLATI KARRIERT TÁMOGATÓ RENDSZEREK

- A „*KOMP-RENDSZER*” -

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D r. alezredes
főtanácsadó
a Kiválasztási Munkacsoport vezetője

Budapest
2018.01.26.

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16.

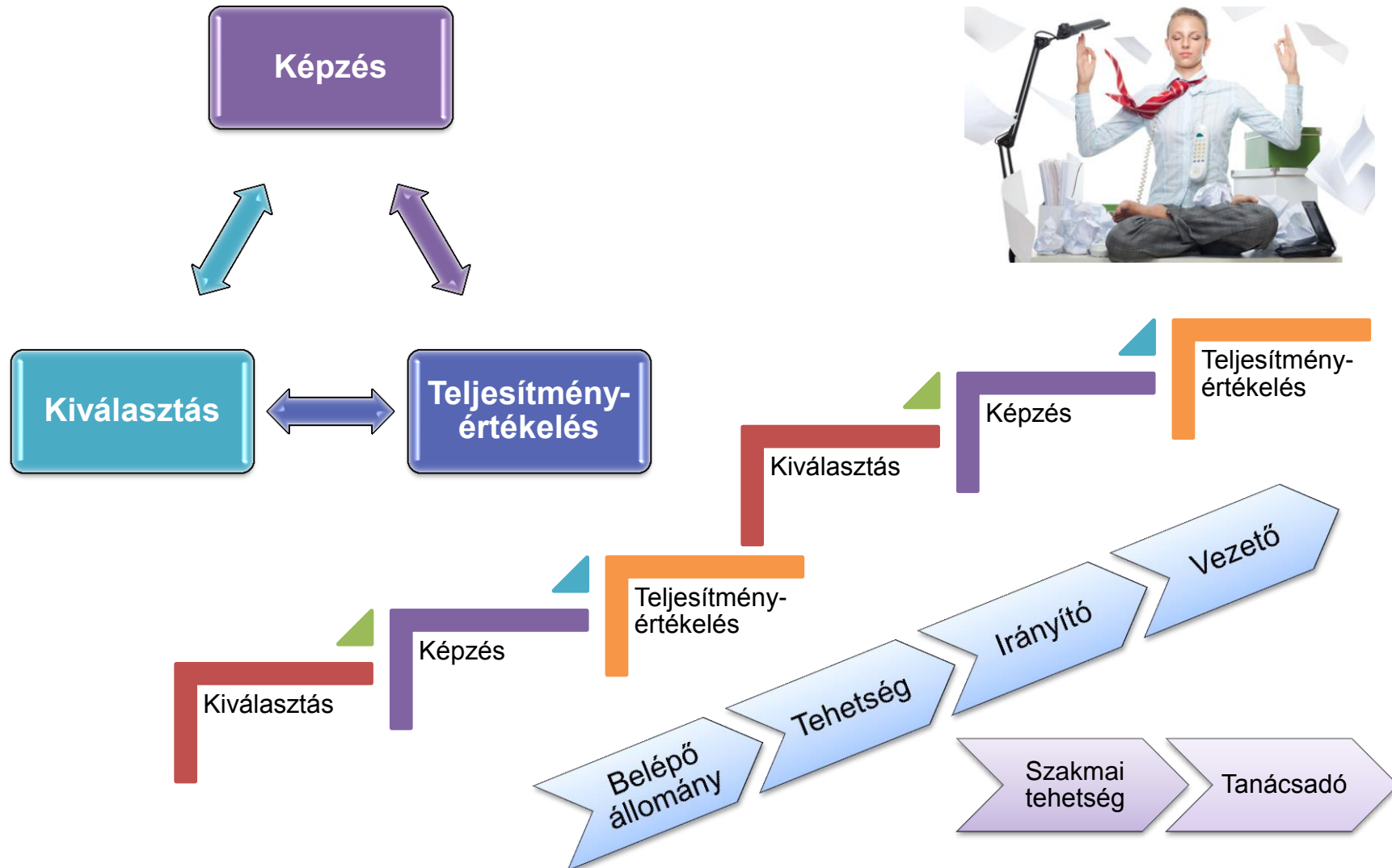
A VERSENYKÉPES KÖZSZOLGÁLAT SZEMÉLYZETI UTÁNPÓTLÁSÁNAK STRATÉGIAI TÁMOGATÁSA



A KIVÁLASZTÁSI MUNKACSOPORT FELADATAI I.

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

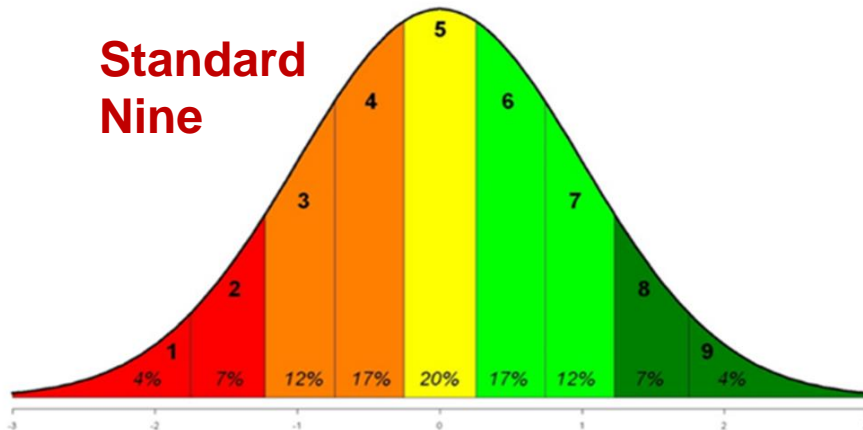
AZ EGYSÉGES KOMPETENCIA ALAPÚ KIVÁLASZTÁSI ÉS KÉPZÉSI RENDSZER JELLEMZŐI



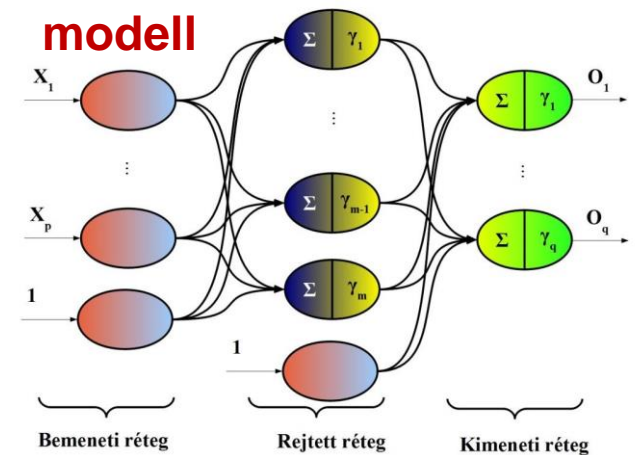
A „KOMP-RENDSZER” JELLEMZŐI



**Standard
Nine**



**Neurális
modell**



A „KOMP” RENDSZER

Alapkompetencia vizsgálata

Mentorok kiválasztása

Vezetőkiválasztás

KOMP-K

KOMP-R

A KOMP Keretrendszere:

- Jogosultság
- Adatbázis
- Folyamatok (keresés, szervezés, egyéni életút, stb.)

Alapkompetencia vizsgálata

Mentorok kiválasztása

Tehetségmenedzsment r.

Irányítók kiválasztása és képzése

Vezetők kiválasztása és képzése

Tehetségek kiválasztása

Tehetségek képzése

Irányítók kiválasztása

Irányítók képzése

Vezetők kiválasztása

Vezetőképzés

TÉR

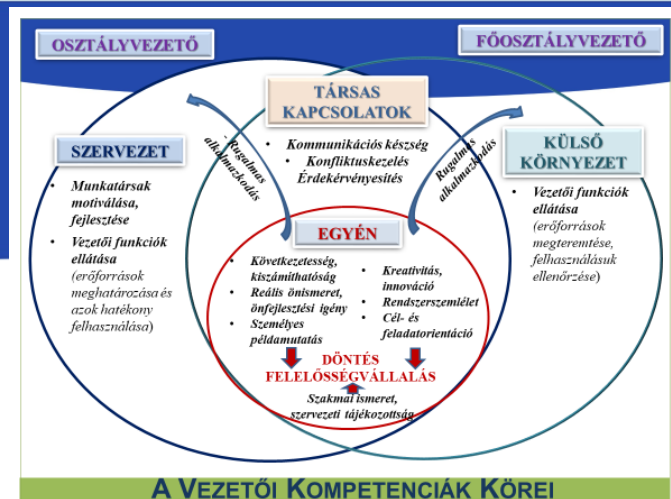
Továbbképzési rendszer

Rendészeti Utánpótlási és Vezetői Adatbankba való bekerülés (KVR)

Konkrét vezetői beosztásba kerülést megelőző előzetes véleményalkotás

AZ INTEGRÁLT BELÜGYI VEZETŐ- KIVÁLASZTÁSI ÉS VEZETŐKÉPZÉSI RENDSZER

ÁROP-2.2.17-2012-2013-0001
„Új közszolgálati életpálya”
projekt



A KVR rendszer jellemzői:

- Minden elemében **a meghatározott kompetenciák felmérésére lett specifikusan kidolgozva;**
- **Egységes kompetenciák**
- Specifikus elvárásokat képviselő **kompetenciaprofil-elvárásrendszerek** (neurális modellek)
- A **teszt dinamikus.**
- **Standard nine** értékelési rendszert alkalmazza, mely **tapasztalati alapú;**
- A teljes módszertan **informatikailag támogatott.**

A Vezetőképzés jellemzői:

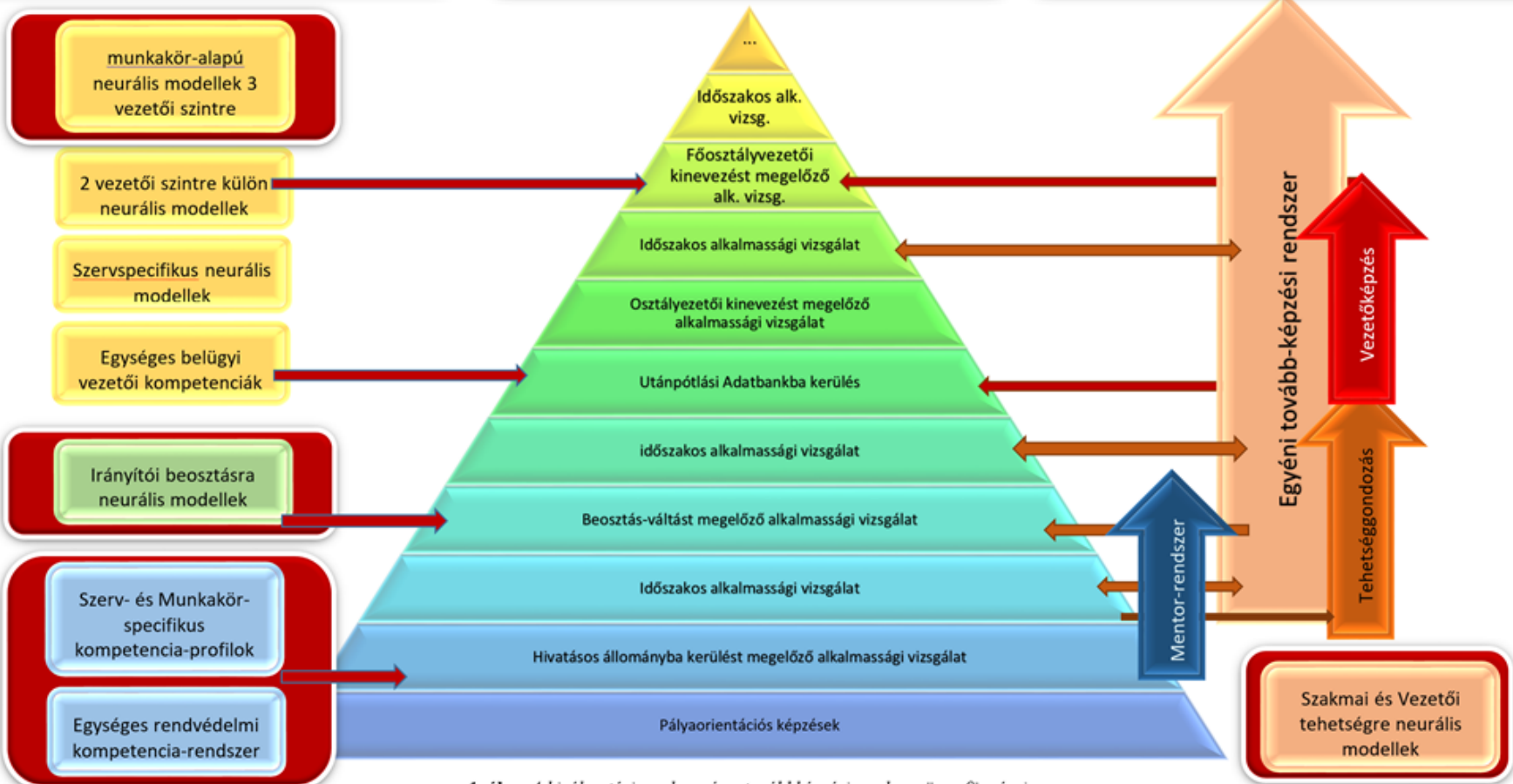
- Minden elemében **a meghatározott kompetenciák fejlesztésére lett specifikusan kidolgozva: kompetencia-modul**
- A képzés kiindulópontja a KVR eredménye. Lehetővé teszi a konkrét tréningeknek a résztvevők **fejlesztési igényeihez való igazítását.**
- A képzés **blended-learning** típusú.
- A képzés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

A KIDOLGOZANDÓ KOMPETENCIA-RENDSZER

Hatékony munkaerő

Egészséges munkaerő

Hatékony munkaerő

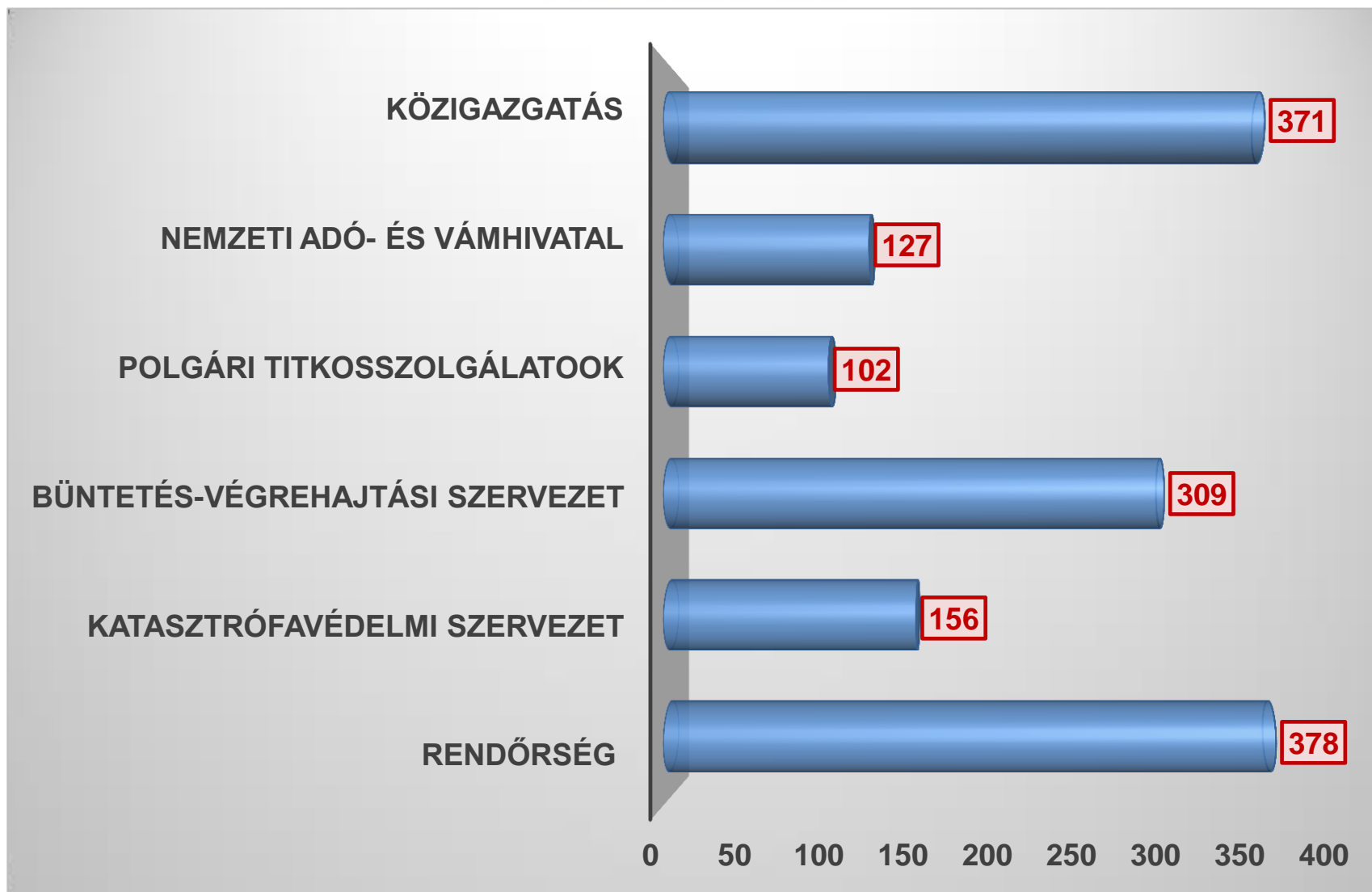


1. ábra A kiválasztási rendszer és a továbbképzési rendszer összefüggései (piros háttérrel jelölve a jelen projektben megvalósuló feladatokat)

A KIVÁLASZTÁSI MUNKACSOPORT FELADATAI - EREDMÉNYEK

	Kompetenciák	Vizsgálati módszertan	Neurális modellek	Képzés
A.1.4. Belépő állomány	<i>Egységes Közzszolgálati Alapkompetencia</i>	Önálló teszt- rendszer AKV Teszt	20 db (15R +5K+1)	Továbbképzési rendszer (RVTV Portál)
A.2.1 Mentorok	<i>Mentori kompetenciák</i>	AKV Teszt + Mentori k.+ Interjú	2 db (1R +1K)	NKE (318R + 351K)
A.3.3. Tehetségek	<i>Tehetség- kompetenciák</i>	Önálló tesztrendszer	10 db	Komplex tehetség- menedzsment
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

A KÖZSZOLGÁLATI ALAPKOMPETENCIÁK AZONOSÍTÁSÁT CÉLZÓ KÉRDŐÍV FELVÉTELE (1143 FŐ)



MENTOR-KIVÁLASZTÁSI ELJÁRÁS

RENDVÉDELMI SZERV	MENTORJELÖLTEK SZÁMA	KIVÁLASZTÁSRA KERÜLT	TARTALÉK
Általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv	151	77	12
Büntetés-végrehajtási Szervezet	80	40	6
Katasztrófavédelmi Szervezet	40	21	3
Alkotmányvédelmi Hivatal	29	15	2
Belügyminisztérium (hivatásos állomány)	8	4	-
Nemzeti Adó- és Vámhivatal (hivatásos állomány)	10	5	1
Mindösszesen	318	162	24

KÖZIGAZGATÁSI SZERV	MENTORJELÖLTEK SZÁMA	KIVÁLASZTÁSRA KERÜLT
Minisztériumok	91	50
Kormányhivatalok	20	11
Fővárosi Kormányhivatalok	10	4
Megyei Kormányhivatal	183	76
Központi Hivatalok	46	24
Önkormányzat	1	0
Mindösszesen	351	165

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>

A „KOMP” - JÖVŐKÉP



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