

KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001

A KÖZSZOLGÁLATI JOGALKOTÁS VÁLTOZÁSAI ÉS A HR TUDÁS FEJLESZTÉSÉNEK KIHÍVÁSAI

HAZAFI ZOLTÁN

SARLÓSPUSZTA 2019. OKTÓBER 15-16.

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A közszolgálat szabályozási környezetének változásai

Kt

- STABILITÁS „munkáltatónak”, munkavállalónak”
- Kiszámíthatóság követelmények következmények

80%

20%

ítását
isok

Kit.

- Kiszámíthatóság, követelmények következmények átláthatósága HELYI SZINTEN
- Körülmények változására GYORS REAGÁLÁS akár egyedileg és többször
- BELSŐ szabályozás
- VEGYES
- A jogviszony változtatása a BELSŐ szabályozás módosítását igényli

A közszolgálat szabályozási környezetének változásai

Probléma	Cél	Intézkedés
Nem választják elegendően a közigazgatást, magas a fluktuáció.	Pályára vonzás és pályán tartás erősítése.	<ul style="list-style-type: none"> - kötött illetmények megszüntetése - versenyképes, differenciált, teljesítmény-alapú bérezés - rugalmas, a szervezeti igényekhez igazítható versenyképes foglalkoztatási feltételek kialakítása
Alacsony teljesítmény.	Teljesítményszemlélet erősítése.	<ul style="list-style-type: none"> - szenioritás helyett teljesítményelv - átlátható, ösztönző teljesítmény-értékelés
Nem kellően hatékony létszámgazdálkodás.	Ellenőrizhető, központilag kötött, feladat-alapú létszámgazdálkodás.	<ul style="list-style-type: none"> - álláshely bevezetése - alaplétszám és központosított álláshely megkülönböztetése - álláshellyel kapcsolatos döntések, adatok ellenőrzése, álláshely nyilvántartás
Közigazgatáson belüli alacsony mobilitás.	Mobilitás növelése.	<ul style="list-style-type: none"> - kormányzati igazgatási szervek közötti mozgás adminisztrációjának egyszerűsítése - új „áthelyezési” szabályok
Alacsony a közigazgatás iránti elköteleződés.	Közigazgatás integritásának növelése.	<ul style="list-style-type: none"> - összeférhetlenségi szabályok szigorítása - elhelyezkedési korlátozás

A közszolgálat szabályozási környezetének változásai

A Kit. növelte a *közszolgálati szabályzat jelentőségét*.

9 tárgykör, például:

- a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésével, módosításával, megszűnésével és megszüntetésével kapcsolatos eljárásrend,
- az együttalkalmazási tilalom és az összeférhetetlenség,
- munkaidő, pihenőidő és szabadság, stb.

A közszolgálati szabályzat a munkáltató **önszabályozása**, amelyből jogok és kötelezettségek származnak

„**automatikusan**” *beépülnek* a munkáltató és a kormánytisztviselő között létrejövő jogviszony szabályozásába

Ptk. általános szerződési feltételek, nincs alkufolyamat

Nem lehet „tisztelegtelen”

Munkajogban akkor tekinthető «tisztelegtelennek», ha aránytalan sérelmet okoz

A közszolgálat szabályozási környezetének változásai

- A deregulációból és a decentralizációból következő rugalmasság önmagában nem érték
- A lehetőséget eredményekre kell váltani
- HR fejlesztés
- „*A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása*”

HR tudás fejlesztésének kihívásai

- **HR szakértői tanácsadás** (jogi szakértelem, jogszabályok ismerete, törvényi keretek betartásának felügyelete)
- **Tehetség és kompetenciafejlesztés** (köztisztviselők sokoldalú alkalmazhatóságát segítő tevékenységek, kompetencia és tehetségfejlesztés)
- **Változás támogatás** (a változások elfogadásának elősegítése, döntéshozók felelőségének tudatosítása)
- **Innováció és javaslattétel** (az új munkakeretek kialakítása, modellkísérlet)
- **Stratégiai partnerség** (részvétel a stratégiai döntésekben, vezetés érzékenyítése a HR kihívásokra, társadalmi párbeszéd irányítása)

HR tudás fejlesztésének kihívásai

HR szakértői tanácsadás:

- a szakértő elérhető legyen
- felvilágosítást adjon az átalakítás során alkalmazott szervezetfejlesztési eszközök, módszerek jogszabályi kérdéseiről
- ismerik a szervezet történetét
- birtokában vannak a korábbi szervezeti átalakítások tapasztalatainak
- rendelkezésre bocsájta a különböző felügyeleti, pénzügyi, illetve egyéb vizsgálatok, ellenőrzések dokumentumait
- a szükséges személyi mozgások során biztosítja a jogszabályok betartását
- ismerik az új munkavégzési módszerek bevezetésével kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket
- támogatja a szakszervezetekkel való egyeztetést,
- indikátorokat javasol a cselekvési terv előrehaladásának nyomon követéséhez,
- biztosítja a változtatások jogszerűségét
- biztosítja a folyamatos működéshez szükséges emberi erőforrást, szükség esetén szerződéses alkalmazottakkal,
- biztosítja a mobilitást támogató intézkedés jogi megalapozottságát

HR tudás fejlesztésének kihívásai

Tehetség és kompetenciafejlesztés:

- segíti a projekt megbízóját a projekt vezetőinek kiválasztásában
- tréninggel, egyéb továbbképzéssel fejleszti a vezetők kommunikációs képességeit
- elvégzi a szervezet átalakítási projekt során szerzett kompetenciák értékelését, és figyelembe veszi azokat a további karrier lehetőségekhez
- meghatározza a hiányzó, fejlesztendő kompetenciákat, összeállítja a szervezet kompetencia-térképét
- köztisztviselők kompetenciáinak ismeretében javaslatot tesz a belső mobilitásra, illetve szükség esetén külső felvételre
- érzékenyítést végeznek a különböző digitális eszközök alkalmazására
- az „alkalmazhatóságot” növelő képzéseket javasol a köztisztviselőknek
- az új álláshely betöltéséhez szükséges kompetenciákat nyújtó képzéseket javasol
- a vezetők egyéni kompetenciáinak figyelembevételével új vezetői beosztásokat javasol az új szervezeti struktúrában
- kompetenciaértékeléseket végez, hogy biztosítsa az új szervezet kompetencia igényei és a köztisztviselők kompetenciái közötti megfelelést
-

HR tudás fejlesztésének kihívásai

Változás támogatás:

- a projekt vezetőivel és a személyügyi szolgálattal együttműködve kialakítja a tanácsadói, szakértői és facilitátori szerepkörét
- folyamatosan javaslatokat tesz a projektvezetés számára a kommunikáció alakítására
- felméri, hogy az operatív vezetők és a projekt egyéb szereplői mennyire rendelkeznek a változások menedzseléséhez szükséges kapacitással, eszközöket, módszereket javasolnak számukra
- érzékenyítő tréninget szervez a munkatársaknak, ahol lehetőség nyílik számukra, hogy megnyilvánuljanak a projekt kihívásairól (céljaik, kérdéseik, fenntartásaik)
- kigondolja, hogy a célállapot eléréséhez, milyen fejlesztésekre, támogatásokra van szükség, pl. képzés, kompetencia mérleg, coaching, mentorálás
- részt vesz a köztisztviselőkkel való interjúkon, s támogatást nyújt az egyéni élethelyzetekben gyökerező pszicho szociális kockázati tényezők feltárásához
- biztosítja a cselekvési terv konkrét tevékenységekre való lebontását
- egyéni élethelyzetekhez igazodó támogatásokat javasol a vezetéssel együttműködve, s koordinálja azok végrehajtását
- egyéni vezetőfejlesztési módszereket javasol
- értékeli a változáskezelés eredményességét

HR tudás fejlesztésének kihívásai

Innováció és javaslattétel:

- speciális kommunikációs eszközöket és módszereket javasol, hogy minél szélesebb körbe eljussanak a vezetés üzenetei
- megosztják tapasztalataikat, jó gyakorlatokat
- bemutatják, hogy az új technológiai eszközök, pl. információs és kommunikációs technológiák hogyan szolgálhatják a változásokat
- értékelik a célállapot szerinti szervezetben rejlő lehetőségeket: új szakmai ismeretek megszerzése, modern munkakörnyezet, új szakmai kapcsolatok, csapatmunka, stb.
- kommunikálják a köztisztviselők, illetve a vezetők felé az információs, kommunikációs technológiai eszközök előnyeit
- a köztisztviselőket, valamint mobilitásukat támogató eszközöket, módszereket javasolnak
- szervezik a HR cselekvési terv értékelését, valamint azonosítják a jó gyakorlatokat

HR tudás fejlesztésének kihívásai

Stratégiai partnerség:

- folyamatosan biztosítja a köztisztviselők számára az igazságosságot, a jogszerűséget és értékelvűséget, közvetít a köztisztviselők, a vezetés és a szakszervezetek között
- közvetlenül részt vesz a társadalmi párbeszéd szervezésében és lebonyolításában a projektvezetéssel együttműködve
- felhívja a figyelmet azokra az érzékeny kérdésekre, amelyeket várhatóan a köztisztviselők nehezen fognak megérteni, illetve nehezen fognak elfogadni
- a vezetőkkel közösen meghatározzák kritikus kompetenciákat, amelyek befolyásolják a közszolgáltatások folyamatosságát
- jelzi a projektvezetés számára, ha olyan körülményeket tapasztal, amelyek a munkafeltételek romlását jelzik előre
- jelzi a projektvezetés számára a cselekvési terv megvalósítását gátló tényezőket
- az értékelést követően korrekciós intézkedéseket javasol

A szervezetfejlesztések - az átalakítások kiterjedésétől függően – általában az alábbi területeket érintették:

- **humán erőforrás** (munkaköri, szakterületi, földrajzi mobilitás, munkakörnyezet változásai stb.),
- **ingatlan és logisztika** (új elhelyezés),
- **információs rendszerek** (szervezeti átalakítások miatti rendszerfejlesztések),
- **költségvetési, gazdálkodási, számfejtési szabályok** (átalakítások miatti jogszabály módosítások),
- **eljárások** (új eljárások bevezetése, régi eljárások felülvizsgálata),
- **partnerekkel ("stakeholder") való együttműködés** (új partnerek, felhasználók meghatározása)
- **jogszabályok, hatáskörök.**

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

- Álláshely nyilvántartás
- KSZDR
- Mit kezdünk az adatokkal?



HR adatelemzés jelene

...mindössze **21%-a** gondolja, hogy HR szakemberei képesek adatelemzéseket végezni a szervezeti változások és megújítások végrehajtásához



...mindössze **44%-a** használ objektív adatokat HR stratégiai döntésekhez.



A személyügyi szakemberek **77%-a** nem képes megmondani, hogy a dolgozók képességei hogyan befolyásolják a vállalat pénzügyi eredményeit.



STRATÉGIAI HR TERVEZÉS ALKALMAZÁSA, PERSPEKTÍVÁI

Adatelemzés
hiányzik a
HR
képzésből

Miért?

Nincs
bizalom

Nem
használnak
adatelemzés
eket

14%

HR
adatelemzői
kapacitás

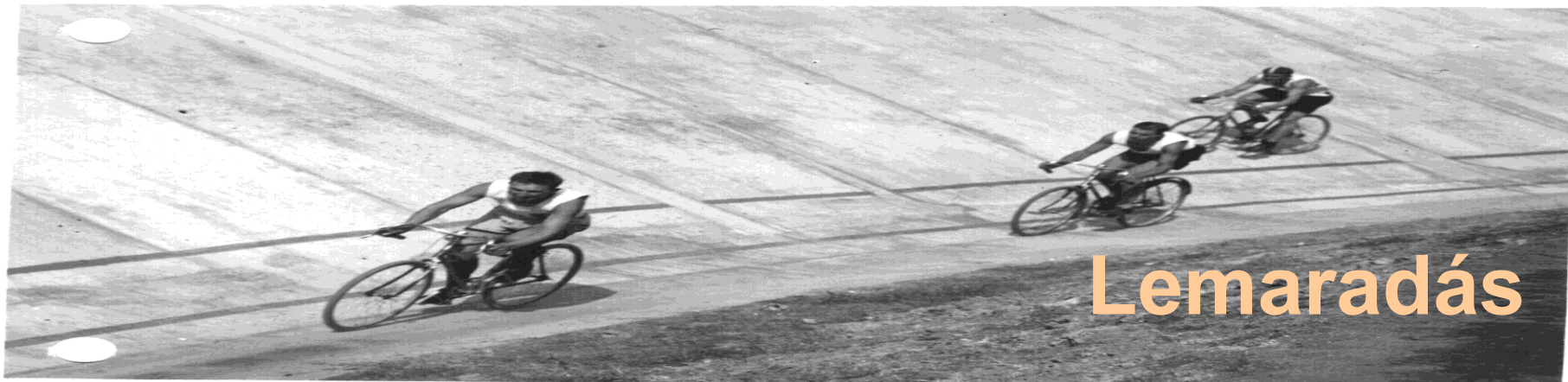
8%

Növeli a
szervezet
teljesítményét

33%>

BIG DATA

STRATÉGIAI HR TERVEZÉS ALKALMAZÁSA, PERSPEKTÍVÁI



Pénzügyek:
80%

Marketing:
56%

Eladás:
58%

HR: 4%

STRATÉGIAI HR TERVEZÉS ALKALMAZÁSA, PERSPEKTÍVÁI



Változás a láthatáron

Tendenciák

1....

2....

3. Adatelemzés

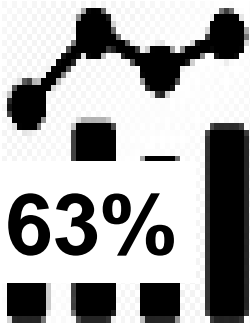
Sürgős
78%

Kapacitás
fejlesztés
48%

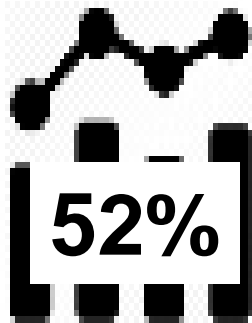
Pénzügyi
ráfordítás
növelése
57%

STRATÉGIAI HR TERVEZÉS ALKALMAZÁSA, PERSPEKTÍVÁI

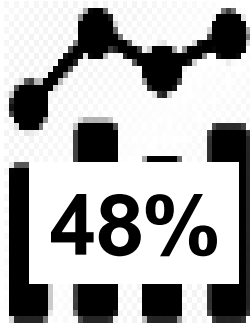
Milyen HR-adatokat elemeznek?



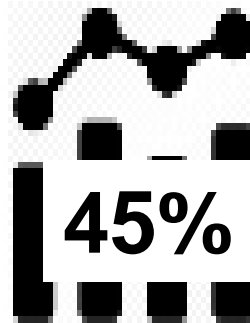
Dolgozói elkötelezettség



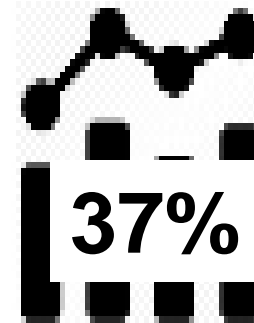
Teljesítmény



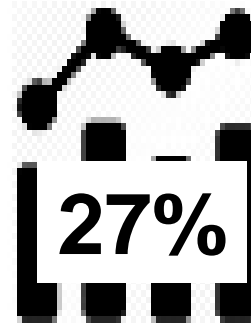
Fluktuáció



Tehetségkutatás



Karriertervezés



Kompetenciaszint

STRATÉGIAI HR TERVEZÉS ALKALMAZÁSA, PERSPEKTÍVÁI

Példa: hiányzás

R



Munkakör



Beosztás szintje



Munkaidő



beosztás



Életkor



Munkába járás



ideje



Gyermekek



száma



Stb.

Milyen hatással vannak a hiányzásra?
Cél: szignifikáns változók meghatározása, korreláció erősségének meghatározása, HR intézkedés

....és mi hol tartunk, hova szeretnénk eljutni?

„Mindig azt mondják, hogy idővel megváltoznak a dolgok, valójában azonban nekünk kell azokat megváltoztatni!”

Közzolgálati humán szervező szakirányú továbbképzési szak

Képzésünkön az alábbi kérdésekre kapható válasz:

- Hatékony létszámtervezéssel hogyan lehetünk úrrá a szervezeti fluktuáción?
- Milyen módszerekkel lehet a szervezet számára a legmegfelelőbb munkaerőt megtalálni, kiválasztani, fejleszteni és a hosszútávon megtartani?
- Miként találhatjuk meg a tehetségeket, és hogyan támogathatjuk őket?
- Hogyan segítheti a HR szakterület a vezetők eredményesebb működését?
- Miért érdemes kompetenciaalapú HR megoldásokat bevezetni, és hogyan építhetünk fel ilyen rendszereket?
- Miként alakítható ki motiváló és fenntartható javadalmazási rendszert?
- Hogy állíthatjuk a teljesítménymenedzsmentet a szervezeti fejlődés szolgálatába?

További három ok:

Közszolgálati orientáció: képzésünk – a piacon egyedülálló módon – nem egyszerűen bemutatja a legkorszerűbb HR megoldásokat, módszereket és eszközöket, hanem arra is választ ad, hogyan lehet ezeket alkalmazni a közszolgálati szervezetekben.

Gyakorlatiasság: nagy hangsúlyt fektetünk a gyakorlati tudásátadásra is. Kurzusaink jelentős része tréningjellegű, amelyeken a résztvevők valós tapasztalatokat szerezhetnek egy-egy témakörrel, és konkrét módszereket tanulhatnak meg.

Szakmaiság: kurzusainkat a Nemzeti Közszolgálati Egyetem oktatói, valamint olyan gyakorlati szakemberek tartják, akik széleskörű rálátással és valós tapasztalattal rendelkeznek a humánerőforrás rendszerek kialakításában.

A jelentkezési határidő: 2020. január!

Jelentkezését – a regisztrációt követően – az alábbi felületen nyújthatja be:

<https://probono.uni-nke.hu/szakirany-jelentkezes>

Törvény		Közszolgálati pragmatikaelem	
Jogviszony keletkezése			
	Speciális alkalmazási feltételek	Kinevezés időtartama	Kinevezés módosítása
Kttv.	<ul style="list-style-type: none"> - a feladatkör szakképesítési előírásait jogszabály határozza meg - felmentés nincs a speciális alkalmazási feltételek alól - a további feltételeket a munkáltató állapítja meg 	<ul style="list-style-type: none"> - határozatlan, kivéve a törvény által meghatározott esetekben 	<ul style="list-style-type: none"> - főszabály szerint közös megegyezéssel, a bizonyos munkáltató egyoldalúan
Kit.	<ul style="list-style-type: none"> - az álláshely betöltésének szakmai követelményeit a munkáltató állapítja meg - „minőségi csere” esetén a munkáltató egyoldalúan 	<ul style="list-style-type: none"> - a munkáltató döntésétől függően határozatlan vagy határozott 	<ul style="list-style-type: none"> - főszabály szerint a munkáltató egyoldalúan módosíthatja

Besorolás

Szolgálati idő

Iskolai végzettség

Kttv.

- a szolgálati időtől függő besorolást törvény állapítja meg

- a törvény iskolai végzettség szintjétől függő besorolási osztályokat állapít meg

Kit.

- a besorolást szolgálati időtől függetlenül állapítja meg a Kormány, a besorolás módosítható

- a besorolás az iskolai végzettség szintjétől független

Előmenetel

Soros előrelépés

Gyorsítás

Címadományozás

Kttv.

- a törvény által garantált

- törvényi feltételek esetében kötelező

- törvényi feltételek esetében, mérlegelés alapján

Kit.

- nincs törvény által garantált előmenetel

- főszabály szerint a központi kormányzati szervekben nincs

- nincs címadományozás

Illetmény

Illetmény megállapítás

Differenciálás

Kttv.

- alapilletmény kötött
- illetménykiegészítés kötött
- az alanyi jogon járó pótlék kötött

- alapilletmény-eltérítés, teljesítménytől függően

Kit.

- a törvényi keretek között szabadon, a szakmai képességek, a képzettség, a gyakorlat, valamint a teljesítmény mérlegelésével

- a besorolási kategóriához tartozó összeghatáron belül, teljesítménytől függően

Továbbképzés

	Jog és kötelezettség	Finanszírozás	Jogkövetkezmény	Minőségbiztosítás
Kttv.	<ul style="list-style-type: none"> - a jogszabály alapján kötelező, tanulmányi pontrendszer - kormánytisztviselő jogosult az előmenetelhez szükséges továbbképzésre 	<ul style="list-style-type: none"> - a kötelező továbbképzés költségét munkáltató viseli - kötelező normatíva 	<ul style="list-style-type: none"> - az előmeneteli feltétel esetén garantált az előmenetel 	<ul style="list-style-type: none"> - kötelező, független programakkreditáció
Kit.	<ul style="list-style-type: none"> - a munkáltató köteles az általa előírt továbbképzést biztosítani 	-	<ul style="list-style-type: none"> - nincs garantált előmeneteli jogkövetkezménye 	-

Szakmai képesítési követelmények

- A 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 20. §-a értelmében a **munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg** szabályzatában a kormányzati igazgatási szerv álláshelyei betöltésének szakmai és képesítési feltételeit.

- Egyéb jogviszonyra nem terjed ki a felhatalmazás

nem lehet esetleges!

- iskolai végzettség,
- egyéb szakképzettség,
- közigazgatási alap-, illetve szakvizsga,
- jogi szakvizsga,
- tudományos fokozat,
- egyéb közigazgatási tanulmányok,
- nyelvismeret,
- szakmai tapasztalat, képzési kötelezettség teljesítése

Szabályzatában, de lehet a közszolgálati szabályzat is!

át nem ruházható munkáltatói jog!

álláshelyhez tartozó feladatok általános meghatározása!

Legyen kellően általános!

Példálózó, több feltétel együttesen

Mérlegelés jogkörét csak az ellátandó feladatok jellege és hatékony ellátásának követelménye, valamint a jogszabályban előírt szakmai és képesítési feltételek korlátozzák.

	Álláshely besorolási kategóriája	Iskolai végzettség	Szakmai tapasztalat	Vizsga	Egyéb
1.	kormánytanácsos	középszintű	-	közigazgatás i alapvizsga	-
2.	vezető-kormánytanácsos	felsőfokú	-	közigazgatás i alapvizsga	nyelvismeret
3.	kormány-főtanácsos	felsőfokú	-	közigazgatás i szakvizsga	nyelvismeret
4.	vezető-kormányfőtanácsos	felsőfokú	szakmai tapasztalat	közigazgatás i szakvizsga	nyelvismeret
5.	osztályvezető	felsőfokú	szakmai tapasztalat	közigazgatás i szakvizsga	nyelvismeret
6.	főosztályvezető	felsőfokú	vezetői gyakorlat	közigazgatás i szakvizsga	nyelvismeret

BM feladat:**gondoskodik a közfoglalkoztatás rendszerének megszervezéséről,
működteti a közfoglalkoztatás rendszerét**

Álláshelyhez rendelt feladat típus	besorolási kategóriák	iskolai végzettség	szakirány megnevezése	szakmai tapasztalat	időtartam	vizsga	nyelvismertet	megnevezése, típusa, szintje	egyéb
szakpolitikai stratégiák, programok előkészítése, valamint végrehajtása, koordinálása	„B” kategória	szakirányú felsőfokú iskolai végzettség	helyettes államtitkári szintű döntés	nincs	-	közigazgatási alapvizsga	van	helyettes államtitkári szintű döntés	
	„C” kategória	szakirányú felsőfokú iskolai végzettség	helyettes államtitkári szintű döntés	nincs	-	Közigazgatási szakvizsga	van	helyettes államtitkári szintű döntés	
	„D” kategória	szakirányú felsőfokú iskolai végzettség	helyettes államtitkári szintű döntés	van	helyettes államtitkári szintű döntés	Közigazgatási szakvizsga	van	helyettes államtitkári szintű döntés	