

KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001
**„A versenyképes közszolgálat személyzeti
utánpótlásának stratégiai támogatása”**

*A közigazgatás személyügyi tevékenységeinek változásai a
Kormányzati Igazgatási Törvény tükrében*

Toborzás-kiválasztás a közigazgatásban

Kiss Bernadett osztályvezető
Belügyminisztérium
2019. 10. 29-30.

SZÉCHENYI  2020



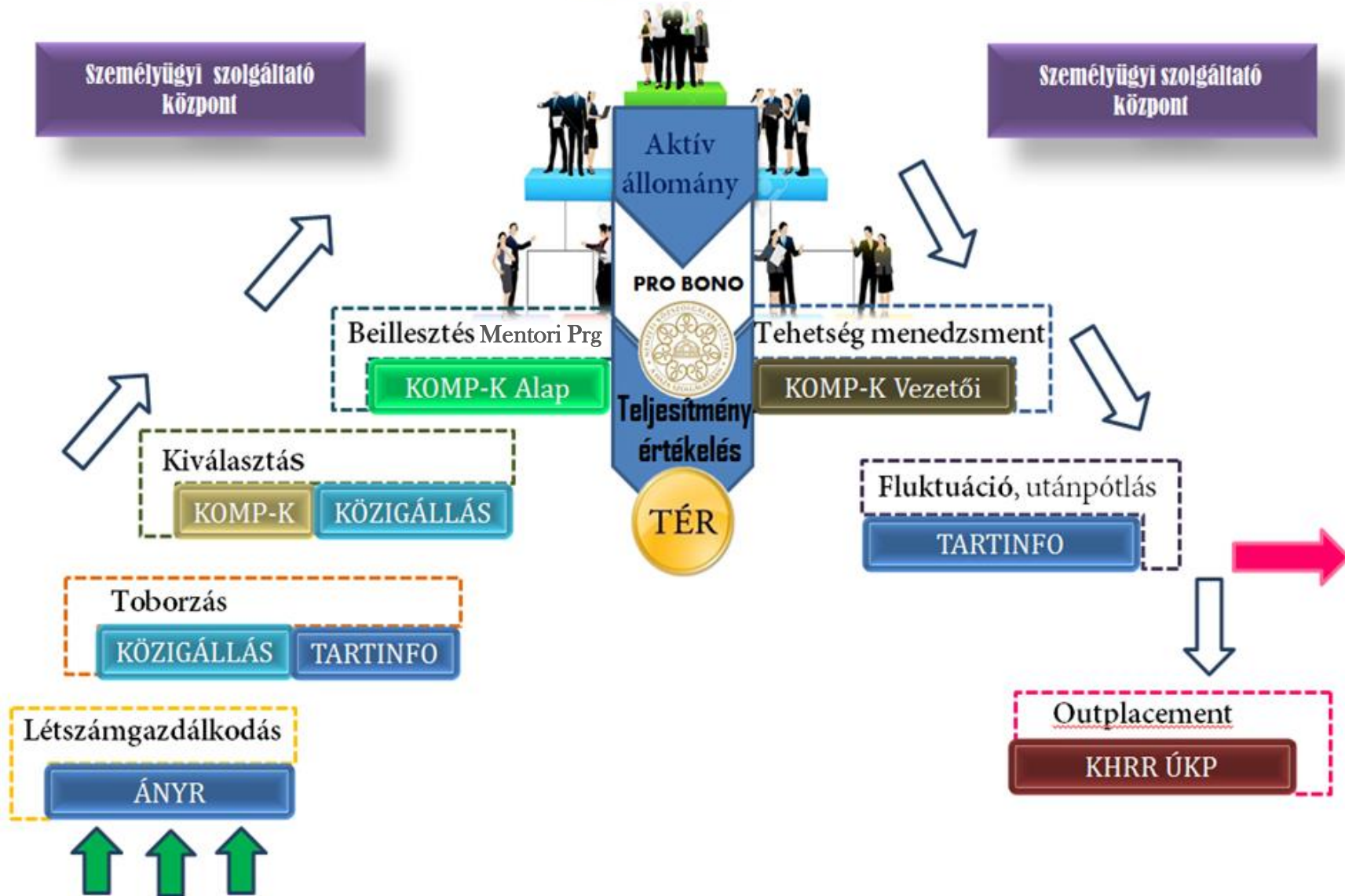
MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



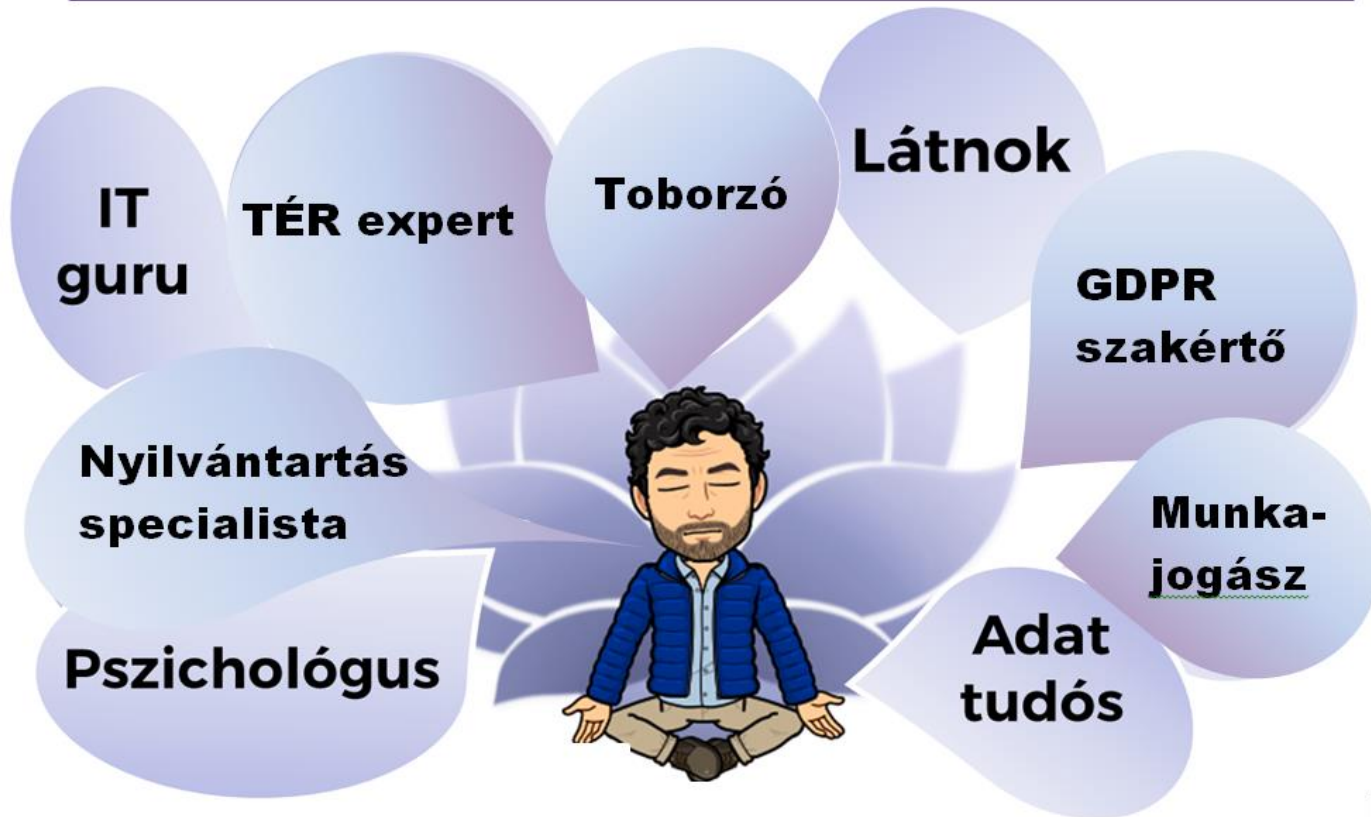
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

KÖZIGAZGATÁSI HUMÁN FOLYAMATOK ELEMEI



HUMÁN FELADATOK ELLÁTÁSA

A személyügyes a közszolgálatban 2019-ben



A B.1. ALPROJEKT INFORMATIKAI FEJLESZTÉSE

Közzolgálati HR rendszerek és portálok



SZEMÉLYÜGYI KÖZPONT TEVÉKENYSÉGE

Kormányzati Igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. Törvény 178. § és 280. §

30. Személyügyi központ: a kormánytisztviselők kiválasztásával, képesítésével, képzésével, továbbképzésével, teljesítményértékelésével, illetmény- és felelősségi rendszereivel kapcsolatos módszertani támogatással összefüggő feladatokat ellátó és az e törvény szerinti nyilvántartásokat kezelő szerv.

A személyügyi központról, a kiválasztási eljárásról és a közzétételi eljárásról szóló 70/2019. (IV. 4.) Korm. Rendelet 4. §

4. § (1) A személyügyi központ feladatai:

- a) a kiválasztási eljárás lebonyolítása, ennek keretében kompetenciavizsgálat lefolytatása,*
- b) a toborzási adatbázis működtetése,*
- c) a jogszabályban meghatározott teljesítményértékelési rendszer működtetése,*
- d) személyügyi központ által vezetett nyilvántartással kapcsolatos feladatok ellátása,*
- e) a tartalékállomány kezelése.*

(2) Fent meghatározott feladatok ellátása során biztosítja a módszertani támogatást és a szükséges informatikai rendszerek működtetését.



HUMÁNERŐFORRÁS UTÁNPÓTLÁS

A toborzás-kiválasztási eljárás jogszabály adta lehetőségei:

Kit. 177. §

(1) A személyügyi központ nyilvántartja és kezeli

a) az általa lefolytatott pályázati eljárást,

b) a kompetencia vizsgálatot végez,

c) a toborzási adatbázist,

d) a központi közszolgálati nyilvántartás

adatait.

(2) Személyes adatok védelméért,

Adatkezelés jogszerűségéért,

Az előírások szerinti adatbetekintés biztosításáért.

70/2019. (IV. 4.) Korm. Rendelet 23. §

(6) alakilag megfelelő pályázati kiírások megjelenésért

határidőben történő közzétételért

esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód szabályaiért



A KIVÁLASZTÁSI ELJÁRÁS RÉGEN ÉS MOST

A 406/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján:

- Vezetők kiválasztása
- Kötelező jelleg
- Rugalmatlan
- Térítésmentes
- Korszerű elektronikus eszközök



70/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet alapján:

- Rugalmasság
- Szolgáltató jelleg
- Testre szabott lehetőségek
- Igény szerinti szervezeti beavatkozás
- Térítésmentes
- Innovatív elektronikus eszközök



NEMZETKÖZI KITEKINTÉS

Franciaország:

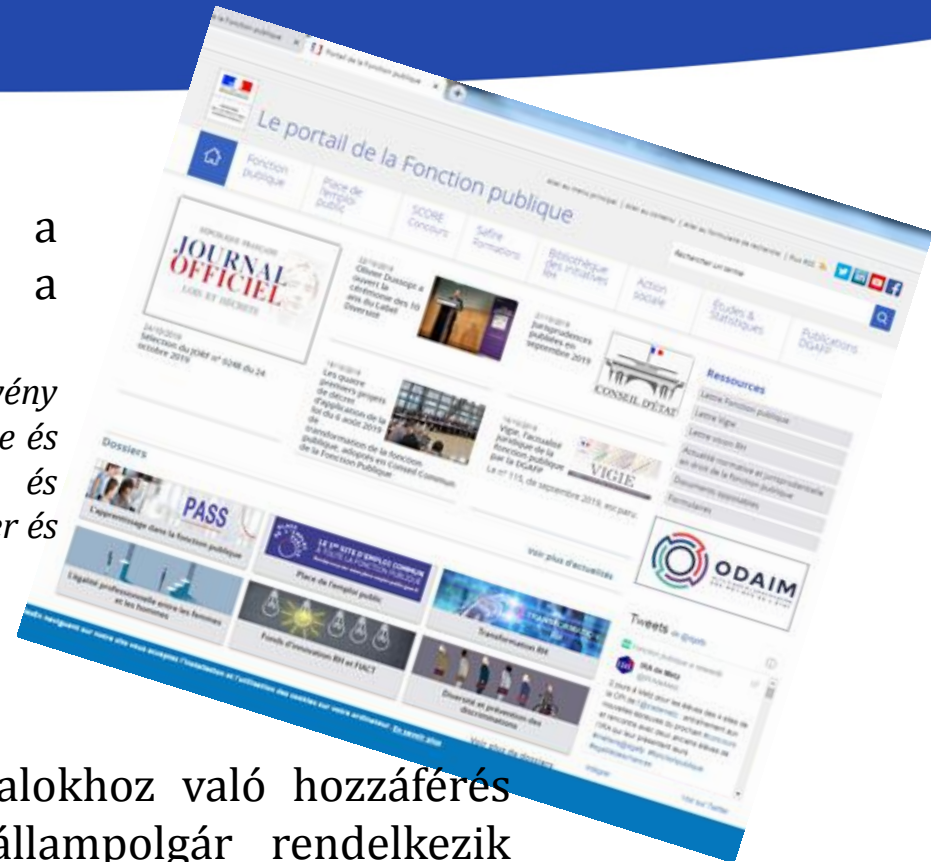
KARTA az egyenlőség előmozdításáról és a diszkrimináció elleni fellépésről a közszolgálatban (2013.)

"Minden állampolgár, aki egyenlő a törvényben [a törvény szempontjából], szintén jogosult minden méltóságra, helyre és állami foglalkoztatásra képességeik alapján, erejének és tehetségének megkülönböztetése nélkül" (a 6. cikk Az ember és az állampolgár jogainak nyilatkozata (1789).

Le portail de la Fonction publique

Németország:

A közigazgatási munkavégzéshez, közhivatalokhoz való hozzáférés jogával a törvény értelmében minden állampolgár rendelkezik alkalmassága, képességei és teljesítménye szerint.



VEZÉRELVEK

EGYENLŐSÉG

DISZKRIMINÁCIÓ mentes

ÁTLÁTHATÓSÁG

HAZAI KÖRKÉP

Rövid helyzetelemzés:

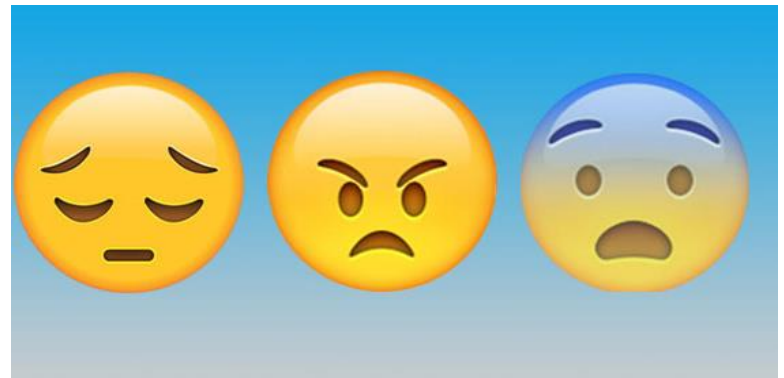
- Munkaerőhiány és Létszámcsökkentés egyszerre van jelen
- A toborzási tevékenység jól működik a közalkalmazottaknál,
- A közigazgatásban toborzási tevékenység esetleges, a kiválasztási pedig kérdéses
- A humánerőforrás utánpótlás több esetben meghívásos eljárással történik



„Minden magyar állampolgárnak joga van ahhoz, hogy rátermettségének, képzettségének és szakmai tudásának megfelelően közhivatalt viseljen.” Alaptörvény (XXIII cikk (8) bekezdés)

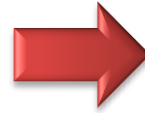
Adottak:

- A jogszabályi feltételek
- Eszköz és módszer rendelkezésre áll
- Eljárás lefolytatása támogatott



CÉL

SZEMÉLYÜGY



**HUMÁNERŐFORRÁS
MENEDZSMENT**

⇒ **HR személet**

⇒ **Eszközök**

⇒ **Paradigma-váltás:**

✓ **Humán stratégia**

✓ **Létszám tervezés**

✓ **Szervezeti kultúra**



AKTUÁLIS KÉRDÉSEK AZ UTÁNPÓTLÁSBAN



Munkáltatói oldal

- Ki a célcsoportom?
- Honnan biztosítom a munkaerőhiányt?
- Tudom-e tervezni a humánerőforrást?
- Milyen gyorsan tudom pótolni a tisztviselőket?
- Milyen módszereket alkalmazzak az utánpótlás biztosításában?
- Kitől kaphatok segítséget a munkaerő biztosításában?

Munkavállalói oldal

- Mit csinál valójában egy tisztviselő?
- Mit fog csinálni egy tisztviselő 10 év múlva?
- Mit kell tanulnia, hogy tisztviselő lehessen és elérje azt a pályát amit szeretne?
- Mit kell tennie, hogy erre a pályára kerüljön?



KI A CÉLCSOPORT

KARRIERINDÍTÓK

- Tudja, hogy milyen szakmát szeretne, de nem tudja, hogy a közszolgálatban ez számára elérhető-e.
- Nem tudja, hogy mit szeretne, talán a közszolgálatban helyezkedik el, akkor marad, ha jó.
- Dolgozik a közszférában, de mást szeretne, vagy nyitott a versenyszféra iránt.

21-25 év közötti pályakezdők



KARRIERVÁLTÓK

- Tudja, hogy mit akar, tapasztalatai alapján saját célokat követ. A cél akár a közigazgatás is lehet.
- Választani/váltani akar.
- Megoldásokat keres, amivel fejlődni tud, vagy bizonyos igényei kielégülnek.

30-45 év közötti pályamódosítók



AZ ELJÁRÁS MENETE

Toborzás

- Intézményi igény bejelentés
- Pályázat KÖZIGÁLLÁS felületén történő megjelenése
- Beérkező állaspályázatok fogadása, tárolása

Kiválasztás

- A pályázatok szűrése
- Interjúk lefolytatása (B)
- Kompetenciateszt (B, V)
- AC gyakorlatok (V)
 - ✓ Egyéni feladat
 - ✓ Páros feladat
 - ✓ Kis csoportos feladat

Záró beszélgetés

Értékelés

- Eredmények kiértékelése
- Sorrend összeállítása
- Szervezet tájékoztatása
- Pályázók tájékoztatása eredményekről

Típus	Toborzás	Szűrés	Kiválasztás	Kiértékelés	Időtartam
Beosztotti	KÖZIGÁLLÁS felületén	Beérkezett önéletrajzok között	1. körös interjú és Kompetencia teszt	Ajánlati lista	4 hét
		Toborzási adatbázisban	2. körös interjú		
	Min: 2 hét	1-2 nap	2 hét	1 nap	
Vezetői	KÖZIGÁLLÁS felületén	Beérkezett önéletrajzok között	AC kiválasztási eljárás és interjú	Ajánlati lista	3 hét
	Belső jelöléssel	x	AC kiválasztási eljárás és interjú	Sorrend	1 hét
	Nincs	1-2 nap	2 nap	1 nap	

MÉRT ALAPKOMPETENCIÁK

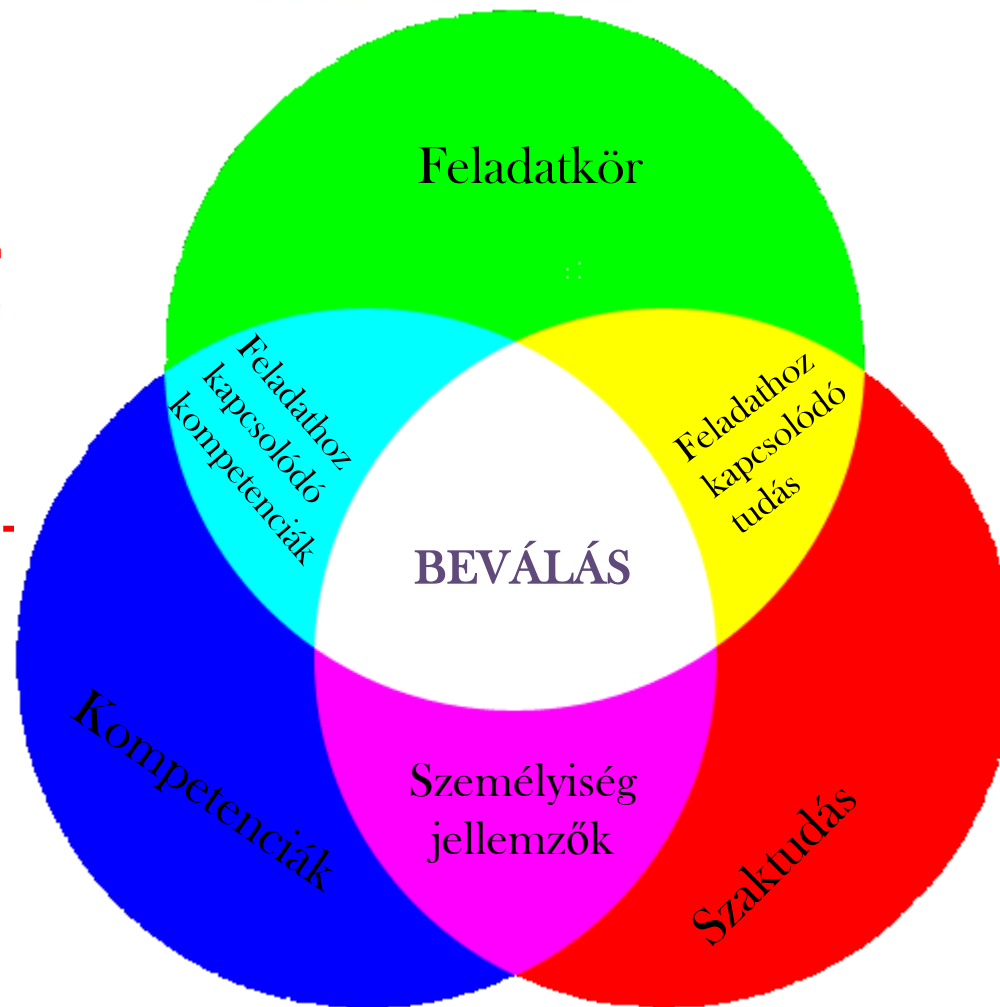
1. Döntési képesség
2. Együttműködés
3. Érzelmi intelligencia
4. Felelősségvállalás
5. Határozottság, magabiztosság
6. Hatékony munkavégzés
7. Kommunikációs készség
8. Konfliktus-kezelés
9. Önállóság
10. Probléma-megoldó készség
11. Pszichés terhelhetőség
12. Szabálykövetés, fegyelmezettség



A LEGALKALMASABB JELÖLT KIVÁLASZTÁSA

SZERVEZET

JELÖLT



KOMPETENCIA ÉRTÉKELÉSE

KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001, azonosító számú
 „A VERSENYKÉPES KÖZSZOLGÁLAT SZEMÉLYZETI
 UTÁNPÓTLÁSÁNAK STRATÉGIAI TÁMOGATÁSA” PROJEKT
 KIVÁLASZTÁSI MUNKACSOPORT



TÁJÉKOZTATÓ

A KÖZSZOLGÁLATI MENTOR-KIVÁLASZTÁSI ELJÁRÁS EREDMÉNYÉRŐL

A mentorjelölt neve:	Minta Mentor
A küldő szervezet neve:	Közigazgatási Szerv
Az eljárás időpontja:	Dátum

A mentor-kiválasztási eljárás során a jelöltek a projekt keretében végrehajtott tudományos kutatás eredményeként feladat 12 egységű közszolgálati alapkompétencia, valamint 10 specifikus mentori kompetencia mérleltek felmérésre 2 pszichológiai teszt és egy strukturált interjú segítségével.

A következő oldalon ezen kiválasztási eljárás eredményeit foglaljuk össze röviden elsősorban a specifikus mentori kompetenciákban nyújtott teljesítményre koncentráltan.

Fontos hangsúlyozni, hogy a projekt keretében megvalósuló mentorképzésbe való kiválasztás ezen kiválasztási eljárás összesített eredményéből (a mentori kompetenciaprofil-elvárási rendszerehez való illeszkedés mértékéről) képzett sorrend alapján történt a jelöltekkel elegendő egyes közigazgatási és rendvédelmi szervek számára – azok létszám- és fluktuációs jellemzőit figyelembe véve meghatározott – keretszámok mentén.

A kiválasztás eredménytelen volta tehát nem jelenti a jelölt mentori tevékenységre való alkalmatlanságát, pusztán azt jelzi, hogy a jelenlegi kiválasztási eljárás során részt vettek közül az eredményei alapján ő nem került be a projekthez előzetesen meghatározott keretszámokba.

A fontosabb kompetenciákban nyújtott teljesítmény grafikus ábrázolása



Összetett szöveges vélemény a mentor-kiválasztási eljárás eredményéről

A mentorokkal szemben megfogalmazott elvárásokat figyelembe véve megállapítható, hogy a mentorjelölt kiválasztási eljárás során összességében átlagos eredményt ért el, mely alapján – figyelembe véve az egyes szervezetek számára meghatározott keretszámokat – a **közszolgálati mentorképzés programjába kiválasztásra került**, mint a szervezetet képviselő kolléga.

Általános jellemzés:

A jelölt a mért kompetenciák többségében közepedőnek megfelelő vagy a főitő szintet ért el a számítógépes tesztekben.

Közepedő feletti értéket ért el a vizsgálat során az Érzelmis Intelligencia, Kommunikációs készség, Konfliktuskezelés, Extraverzió, Érzelmis stabilitás, Tudásátadásra való képesség, hajlandóság kompetenciák. Alapvetően megfelelő érzelmis stabilitása, extraverziója mellett, amely megkönnyíti számára a mentori tevékenységet, megfelelő szintű kompetenciák jellemzik, tovább erősítve a mentorjelölt **szaktudására** való képességét.

A mentorjelölt összességében magas szakmai tudással és tapasztalattal rendelkezik, a mentori képességei megfelelőek.

Fejlesztendő területek:

Az AKV teszt, az online mentori kérdőív és az interjú tapasztalatai alapján a mentorjelölt közepedőnek megfelelő eredményt ért el, egyes kompetenciák meghaladják az átlagos szintet és az erősség övezetbe tartozó értéket mutatnak. Annak érdekében, hogy erősítsük mentori tevékenységének hatékonyságát a Problémamegoldás, Személyes példamutatás, hitelesség kompetenciák fejlesztése javasolt.

TOBORZÁS-KIVÁLASZTÁSI PILOT

A pilot megvalósításának alapinformációi

Területi hatály: Pest megye

Szervezeti hatály: minisztériumok és kormányhivatalok

Tárgya: 1-3 fő toborzás-kiválasztási eljárás megrendelése a BM Személyügyi központtól

Időtartama: 2019. 11. 01. – 2020. 03. 31.

Tevékenysége: toborzás-kiválasztási eljárás

Típusa: vezetői és/vagy magasan kvalifikál



KÖSZÖNÖM A MEGTISZTELŐ FIGYELMET!

Kiss Bernadett

Telefon: 1-550-2127

E-mail: bernadett.kiss@bm.gov.hu

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE