

A rendőri életpályamodellel és a rendőri felsőoktatás összehangoltsága¹

VÁRI Vince²

A rendőri életpályamodellel a közszolgálati és azon belül is a rendvédelmi életpálya részeként jött létre, azzal a megkérdőjelezhetetlen küldetéssel, hogy stratégiai szemléletet hordozva hosszú távon biztosítsa a rendőrség humán-erőforrásának kiszámítható rendszerét. Az életpálya szerves része az előmeneteli rendszer, amelyben kiemelkedő fontossággal bír a felsőoktatás szerepe. Tanulmányomban bemutatom a rendőri életpálya kialakulásának elméleti hátterét, a jogi szabályozás időszerűségét és indokoltságát. Külön foglalkozom a teljesítménymenedzsment jelentőségével, majd az életpálya és a felsőoktatás konvergenciájának hangsúlyos elemeit tekintem át.

Kulcsszavak: rendőrségi életpálya-modell, felsőoktatás, teljesítménymérés, hivatásos szolgálat.

Komplex, átfogó rendszerként kezelendő a rendőrség életpályája az annak szerves részét képező képzési és azon belül is a rendőri felsőoktatással. Az életpálya meghatározó eleme, hogy a szervezeti kultúrával és a leendő, jobb esetben egész életre szóló hivatással való találkozáskor, lényegét tekintve a kezdeti kondicionálás avagy rendszerbe „szoktatás” időszakában milyen impressziók érik a rendszerbe belépő későbbi aktív munkavállalót. Azok összhangban vannak-e a humánstratégiával, amely elsődleges célja, hogy a közhatalmat és az erőszakmonopólium jogát gyakorló rendőrség, az állampolgárokat szolgálva, és bizalmukat élvezve egy biztonságos társadalmi légkör fenntartásában tevékenyen működjenek közre. Nem kérdéses, hogy a pályára kerülő humán-erőt érő kezdeti benyomások és élmények a hivatásuk egész hátralévő időszaka meghatározó hatást gyakorolnak. Rosszabb esetben befolyással bírhatnak a pálya kezdetén gyakran jelentkező fluktuáció növekedésére, de pozitív esetben arra, hogy a magasan képzett, elhivatott, tenni vágyó és motivált fiatalok lassanak munkához. Az egész rendőri szakmai hitelessége szempontjából lényeges, hogy a rendészeti oktatási intézmények által nyújtható tudatos támogatás, fejlesztés megvalósuljon, és az intézmények – jellegükhöz, feladatrendszerükhöz, személyi és tárgyi erőforrásaikhoz, a tanulók és a hallgatók összetételéhez igazodó – differenciált megoldásokkal megerő-

¹ A mű a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú, „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” elnevezésű kiemelt projekt keretében működtetett Ludovika Kiemelt Kutatóműhely keretében, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem felkérésére készült.

² VÁRI Vince PhD, tanársegéd, NKE Rendészettudományi Kar, Bűnügyi Tudományok Intézete, Büntetőeljárásjogi tanszék

Vince VÁRI PhD, NUPS Faculty of Law Enforcement, Institute of Criminal Sciences, The Department of Criminal Procedure Law
orcid.org/0000-0001-6416-1645; variv@uni-nke.hu

sítsék a szocializációba ágyazott nevelés, oktatás, képzés (benne a kiképzés) hármas egységét, és belső hierarchikus viszonyát. Jól átgondolt, hiteles nevelés nélkül nem beszélhetünk megfelelő színvonalú oktatásról sem.³

A belügyi rendészeti képzés struktúrája magában foglalja a felsőfokú képzést egészen a szakközépiskolai fakultációs és pályaaorientációs képzésektől a főiskolai tisztképzésen átívelő doktori képzésig. A képzés tehát elemeiben és rendszerében is alkalmas arra, hogy az elhivatottságot elplántálja akár már 14 éves korban, és megfelelő eszközökkel, előre kiszámítható karrierívvel állítsa pályára a fiatalot. Onnantól már csak az oktatás feladata, minőségi nivója, hogy megfelelő tanulási és képzési atmoszférát biztosítson mindehhez, tehát valóban eleget tegyen az ágazati humánstratégiának, ezzel hosszú távra biztosítsa a megfelelő motivációt. Így lényegében a pályán való előrehaladás kellő és megfelelő motiváltság és energiabefektetés esetén kiszámítható biztonságot nyújtson a dolgozó számára, és találkozzon egymással a szervezet és a szervezet feladatait ellátó egyéni érdekek is. A kilencvenes évek elején a Rendőrtiszti Főiskola nappali tagozatos hallgatói és a végzett diákok körében egy három évig tartó követéses vizsgálatot végeztek. Ennek a felmérésnek az egyik meglepő tanulsága az volt, az első évben még erős elkötelezettséget, motiváltságot mutató hallgatók hozzáállása, érdeklődése jelentősen lecsökkent, negatív irányban megváltozott az alapképzés végére.⁴ Az új rendészeti karrierrendszer bevezetése óta ilyen vizsgálat végzésére még nem volt lehetőség, de bizakodók lehetünk, hogy ha sor kerül rá, úgy nem fog hasonló eredményt visszatükrözni.

A rendőrségi végrehajtó állomány nagyobb hányadára a rendészeti szakgimnáziumi képzés jelenti az utánpótlást biztosító háttérrel, de korántsem elhanyagolható létszámmal van jelen a Nemzeti Közszolgálati Egyetem BA nappali munkarendű képzése, amely különösen a bünyügyi tiszti beosztotti állomány biztosításában bír különösebb jelentőséggel.⁵ A fegyveres szervek hivatásos állományát tiszti-tábornoki, valamint tiszthelyettesi-zászlósi rendfokozati csoportba nevezik ki. A tiszti beosztás és így értelemszerűen a tiszti rendfokozat betöltésének feltétele a felsőfokú iskolai végzettség. A korábbi Hszt. 72. §-a még egyetemi vagy főiskolai végzettségről szól, de a végrehajtás szintjén értelemszerűen adaptálni lehetett a bolognai folyamattal kialakított képesítéseket.⁶ A rendészeti felsőfokú képzés így már régóta a szakma fókuszában van. A dilemma a szakirányú specializált gyakorlati képzés és az akkreditált, és a köz- és felsőoktatás általános követelményeinek megfelelő oktatási rendszer követelményeinek összeegyeztetésével kapcsolatosan jelent meg. Főleg a modern, nagy múlttal rendelkező demokráciák nemzetközi mintáit alapul véve már a rendszerváltáskor világossá vált, hogy további előrelépésre annál is inkább szükség van, mert a magyar köz- és felsőoktatás átalakításával szinkronban, annak szerves részeként a rendészeti képzés is gyökeres innovációra szorul.⁷ A progresszív mintákat követi és a korábban említett dilemmát így ekezik felszámolni az új rendőri életpálya-

³ Szakács (2010) 7.

⁴ Szakács (1993) 1–115.

⁵ Kiss (2005) 150–171.

⁶ Nagy (2011) 35.

⁷ Szakács (1991) 71–85.

modell azzal a törekvésével, hogy a korábban katonai jellegű rendőrségi életpályát a civil közigazgatási életpálya felé tereli, aminek kiemelt eleme a felsőoktatás összehangolása.

A rendőri életpályamodell és bevezetésének indokai

Életpályamodell: nemzetközi minták

Az Európai Unió tagállamaiban a rendészeti szervek állományának tagjait zárt rendszerű közszolgálati jogi szabályozás keretében foglalkoztatják, ami persze nem jelenti azt, hogy belső rendszerében az ne viselné magán a civil közigazgatás humán erőforrás menedzsmentjének modern vonásait.⁸ Bár igaz, és némi ellentmondásként jelenik meg, hogy a képzésbe bekerülőket egész hátralévő életútjukra kívánnánk éppen az életpályamodell kiszámíthatóságával a rendszerben tartani, azonban a pálya vonzósága mégsem érhető el, úgy hogy az oktatási időszak eredményes teljesítése esetén az általános köz- és felsőoktatási rendszertől független opciókat kínálunk fel, azaz kizárólag a rendőrség által elismert, specializált képzési kimeneteket biztosítunk. Így a két elvárásnak megfelelően egyszerre kell eleget tenni az általános felsőoktatási akkreditációs követelményeknek, és biztosítani, hogy az ágazati stratégia célhoz érjen és ne csak egy szakma vagy egy diploma megszerzési helyének tekintsék a tanulók a rendészeti oktatási intézményeket, hanem a teljes hátralévő életpályájukra történő elköteleződés keletkezzen.

A karrierrendszerre épülő közigazgatás előnyei a magas szintű specializált szaktudás a közszolgálatban, továbbá a kiszámíthatóság és stabilitás. Jellemzője még a folyamatosság és a felhalmozott tudás átadásának lehetősége, az állami és szolgálati érdekek fokozott védelme, valamint a politikai semlegesség a közfeladatok ellátásában. Hátrányai közé sorolható viszont e rendszernek a merevség és rugalmatlanság, az egyéni és a szervezeti teljesítmény háttérbe szorulása. Jellemzője még a költségvetési hatékonyság iránti érdekltség és a motiváció hiánya az egyes köztisztviselő szintjén. A gazdasági válság okozta recesszió hatására ráadásul a jogszabályban rögzített és a költségvetési megszorítások által folyamatosan csökkentett illetmény és juttatási rendszer nem tudta tartani a közszektor versenyképességét a munkaerőpiacon, és a karrierrendszer kevésbé vonzóvá vált. Ennek egyik következménye lett a köztisztviselői kar elöregedése és elnöiesedése. A közjogias típusú szabályozást fel nem adó rendszerekre pedig szinte napjainkig jellemző a zárt karrierrendszer további eróziója és az állásrendszerű szabályozás további térnyerése.⁹ A rendőrség specializált vonásai miatt sokkal inkább sorolható a karrierrendszerű pályák körébe, mint az állásrendszerűbe, bár hozzá kell tenni, hogy ebben a tekintetben kifejezett kivételnek számít az NKE nappali munkarendű BA képzése, ahol jellemzően civil hallgatók képzése folyik.¹⁰

⁸ Lindner (2015) 5–6.

⁹ Balázs (2014) 7.

¹⁰ Az NKE-t a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvénnyel hozta létre az Országgyűlés.

A rendőri életpályamodell bevezetésének elméleti megalapozása

Az új Hszt. bevezetése előtt megfogalmazódott az egyes hivatásrendekkel kapcsolatos elgondolás, ami alapvetően az európai zárt, nyitott és vegyes rendszerű hivatásrendek példáit vizsgálva kereste a választ a honi viszonyok reformjával összefüggően. A rendvédelmi szolgálati viszony a három hivatásrend (katonai, kormányzati, rendvédelmi) tekintetében köztes szerepet játszik-e, ami abban nyilvánul meg, hogy erőteljes a szabályozás közelítése a „civil” közzolgálat irányába, ugyanakkor megőrzi az „egyenruhások” sajátos működési viszonyait tükröző szabályozási közössége a katonai szolgálati viszonytal is. Máskülönb a katonai és a kormányzati szolgálati viszony mögötti életpálya között túl nagy-e a távolság, túl sok az eltérés, nem jön létre olyan szoros szabályozási kapcsolat, párhuzamosság, mint a katonai és a rendvédelmi hivatásos szolgálati viszony között. A kormányzati szolgálati viszony és a rendvédelmi hivatásos szolgálati viszony közötti szabályozási összhang, párhuzamosság erősítése így nélkülözhetetlen követelmény. A kor kihívásai és a tanulmányozott európai minták alapján is a rendvédelmi életpálya civil-kormányzati közigazgatáshoz való közeledésének tendenciája volt megfigyelhető.

A megközelítés természeténél fogva „egyfajta” tudományos szemléletmód melletti állásfoglalást követel meg. A múlt század harmincas éveiben Tomcsányi Móric munkássága alapozta meg a rendészet-közigazgatás viszonyára nézve folytatott vizsgálódásokat. Tomcsányi alapjaiban Concha Győző gondolataiból kiindulva modernizálta, amikor a „rend” fogalmát lefektette. Elméletében a rendészet tiszta közigazgatási funkció, a rend pedig olyan dinamikus és statikus állapot, folyamat, amelyben a természet, a társadalom és az állam összefüggenek, egyfajta belső szükségesség, indokoltság és törvényszerűség jellemzi őket. „[N]incs az állami és társadalmi jelenségek között még egy, melynek természete iránt annyira eltérne a tudományban és az életben a felfogás, mint a rendőri működés.”¹¹ Kmety Károly, aki ugyancsak a közigazgatás elemeként helyezte el a rendészetet, amelyet a közigazgatási hatósági tevékenység egyéb ágaitól a fizikai erőszak monopóliumával különböztetett meg.¹² A tanulmány főbb témáját érintő rendvédelmi életpályamodell szellemi alapját azonban Magyary Zoltán munkássága alapozta meg, nem véletlenül kapcsolták össze az ő nevével a 2010-ben induló kormányzati stratégiai programot, amely alapján az átfogó közzolgálati fejlesztés elindult. Így az ő elméletével érdemes azonosulni a fundamentum lerakásakor is. Ahogy kifejtette: „Az államnak azt a működését, amellyel az embereknek ezt a kötelezettségét érvényesíti, rendészetnek nevezzük. Az államnak ezt a működését is a közigazgatás fejt ki, az embereknek ezeket a kötelezéseit ezért közigazgatási kötelesegeknek, megszegésüket pedig közigazgatás-ellenességnek is hívjuk.”¹³ A rendészet, tehát a közigazgatás egyik ága, amelynek hatásköre a közigazgatás minden más ágába belenyúlik, ezért tartozik az általános igazgatáshoz. Érdemesnek tartom megemlíteni

¹¹ Concha (1901)

¹² Kmety (1907) 320–323.

¹³ Magyary (1942) 563–582.

Szikinger István álláspontját, aki a rendőrséget szintén a civil közigazgatás részeként helyezi el.¹⁴ A modern – jogállamiságnak megfelelő – közigazgatás nyitott, ellenőrizhető. A társadalom kontrollja övezi, a társadalommal való függőségi rendszer feltételei között funkcionál.¹⁵

A Magyar Program avagy a szomszédos életpályák szinkronizálása

A rendőrség törvényi alapú reformjának legjelentősebb háttérét a Magyar Programban megfogalmazott célok nyújtották, amellett, hogy egyébként is indokoltta vált a civil és a rendvédelmi rendszer egymáshoz közelítése. A program 2011-ben indult, majd 2012-ben továbbfejlesztett Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program (Magyar Program 11.0 és 12.0) a magyar közszolgálati rendszer stratégiai megújítását tűzte ki célul. Részletes célokat fogalmazott meg a személyzeti igazgatás fejlesztése (munkáltató képességek kialakítása, vezetői képességek fejlesztése, érdekegyeztetés fejlesztése) valamint a kiszámítható és vonzó életpályák megteremtése, átjárhatóságuk biztosítása érdekében. A kiszámítható életpálya akkor jön létre, ha a tisztviselők elkötelezettek, szakmai felkészültségük fejlődik, és az egyes életpályák átjárhatóak. A Magyar Program a személyzet fogalmát kiterjesztően értelmezi, beleérti mind a szűk értelemben vett közigazgatásban dolgozó kormánytisztviselőket, mind a katonákat és rendőröket, vagyis a fegyveres, illetve más hivatásos szolgálati állomány tagjait is.¹⁶ Mindhárom hivatásrend szolgálati jogviszonyát ugyanazon értékek és elvek mentén kell szabályozni. Az erős állam megteremtése érdekében célkitűzésként jelent meg az új közszolgálati életpálya létrehozása.¹⁷

Az egyes életpályák közötti átjárást erősíti az is, hogy a közigazgatási-rendészeti *alapszakvizsgák rendszerét* is egységesíteni kívánta a Rendészeti Ágazat Személyzeti Stratégia.¹⁸ Ez a gyakorlatban napjainkra részben megvalósult törekvés annyit jelent, hogy a követelményrendszer és a tananyag összehangolásával kölcsönösen elismeri egymás vizsgáit a két ágazat. Ezzel a pályát módosító tisztviselők, illetve hivatásos állományúak nem kerülnének hátrányosabb helyzetbe új jogállásukban, hanem ott folytathatnák karrierjüket, ahol abba hagyták. A civil közigazgatáshoz közelítés tekintetében sokkal jelentősebb, hogy olyan esszenciális mechanizmusok beépítése és működtetése szükséges, amellyel a szervezet érdekei találkozhatnak a dolgozói érdekekkel, és ahol a dolgozó a munkaszervezet tudatos alakítójává, autonóm és felelős elemévé tehető. Ma már egyetlen olyan rendőrség sincs Európában, amely a szervezeti és az egyéni teljesítményértékelés valamilyen módozatát ne alkalmazná, ami egyértelmű lépést jelent

¹⁴ Szikinger (2001)

¹⁵ Ficzer (1997) 26.

¹⁶ Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0. 42.

¹⁷ Kardos (2016) 1.

¹⁸ 1207/2011. (VI. 28.) kormányhatározat 1. pontjában rögzített felhívás alapján a Belügyminisztérium 2011 júliusában készítette el

az egyéni és szervezeti felelősségvállalás irányába.¹⁹ Ennek szellemében az új Hszt.-t követő legfontosabb lépések közé a közszolgálati teljesítményértékelési rendszerrel harmonizáló hivatásos állományúak szervezeti és egyéni teljesítményértékelési rendszere jogszabályi háttérének és végrehajtási feltételeinek kialakítása volt.

A Magyary Program lényegét tekintve a civil közigazgatás tisztviselőinek életpályájára lett megalkotva, de számos eleme alkalmassá tette, hogy a rendőrség életpályára is adaptálják. Ebben a tekintetben az új Hszt. esetében a programot szinte hibátlanul átültették. A Magyary Programot azért is nevezték korszakalkotó koncepciónak, mert helyesen és jól ismerte fel, hogy a közigazgatásnak szerves eleme a rendészet, és annak fajsúlyos eleme a rendőrség, ezzel elősegítette, hogy a rendőrség a civil közigazgatás részlemévé és ne a korábbi domináns rendvédelmi gondolkodási attitűdbe illeszkedő militarista tényezőként integrálódjon az államszervezetbe.²⁰

A rendőrség állapota az életpályamodell bevezetése előtt

Közismert, hogy a rendőrség meglévő hivatásos létszámát az elmúlt két évtizedben szinte minden évben jelentős hiány jellemezte, ami sok tényező eredménye, de leginkább az anyagi és erkölcsi megbecsülés hiányára vezethető vissza. A rendőrségi évkönyvek beszámolóí a létszámhiány általános okai között elsősorban az évenkénti nyugdíjazások és elbocsátások, illetve az elvándorlás magas számarányát emelik ki, de annak okaira nem tesznek megállapításokat, azokra nézve a rendőrség saját belső kutatásokat nem végzett. Megfigyelhető és beszédes adat, hogy a legmagasabb hiány a határőrség integrációjának éveiben jelentkezett: 2006-ban 3500, 2007-ben pedig 2742 fő hiányzott a tervezett létszámból. A kedvező demográfiai trendnek és a gazdasági válság miatt a versenyszférában megjelenő magas munkanélküliségi rátának köszönhetően 2008-tól a hivatásos létszámhiány 2010-től jelentős javulást mutatott, ami nagyrészt a 2011-es létszám bővítés, részben pedig a kordedvezményes nyugdíjazás megszüntetésének eredménye volt.²¹

A fegyveres szervek hivatásos állományának jogviszonyát a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.), illetve az annak végrehajtását szolgáló 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet szabályozta az új Hszt. hatálybalépéséig. Az Országgyűlés 2015. április 14-én fogadta el a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvényt. Az új szolgálati törvény (új Hszt.) 2015. július 1-én lépett hatályba.

A korábbi Hszt., és az új szolgálati törvény hatálya több önálló fegyveres és rendvédelmi szervezetre is kiterjed, így:

- a rendőrségre;
- a hivatásos katasztrófavédelmi szervekre;
- a büntetés-végrehajtási szervezetre;

¹⁹ Rendészeti Ágazat Személyzeti Stratégia (2011) 15.

²⁰ Nagy (2011) 5.

²¹ B. Müller (2015) 3.

- az Országgyűlési Őrségre;
- a Nemzeti Adó- és Vámhivatalra;
- valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjaira.²²

Az érintett állomány szolgálati viszonya az állam és a hivatásos állomány tagja között létrejött különleges közszolgálati jogviszony, amelyben mindkét felet a sajátos szolgálati körülményeknek megfelelő kötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg. A hivatásos állomány tagjai a szolgálati viszonyból fakadó kötelmeiket önkéntes vállalás alapján, élethivatásként, szigorú függelmi rendben, életük és testi épségük kockáztatásával, egyes alapjogaik korlátozásának elfogadásával teljesítik.

Magyarország NATO-csatlakozásáig 2001-ig, tehát egy törvény rendelkezett a hivatásosok szolgálati viszonyáról, azt követően azonban a honvédség állományának jogviszonyát külön törvényben szabályozták. Az egységes törvényi szabályozás a két állományviszonyt közelebb terelte egymáshoz, de a különválás „jót” tett a rendőrség „civilisítésének” és a kormányzati szolgálati jogviszonyhoz való közelítésnek. Meg kell jegyezni, hogy éppen a közös múlt és a szabályozás egységességének évtizedes előzményei miatt a két terület még mindig sokkal homogénebb egymással mint a közszolgáltatás más elemeivel. És éppen a közszolgálati előmeneteli rendszer és az illetményrendszer választotta el a kettőt egymástól.²³ A régi Hszt. szerkezetében elavult, jogintézményeinek jelentős részének megfogalmazása, tartalmi meghatározása nem tükrözte a valós társadalmi környezet és a fegyveres szervek, valamint azok állománya jogi és szakmai igényeit. „Kérdés, hogy a szolgálati időn alapuló »automatikus« előmenetel kiváltható-e, valamely teljesítménymutatón alapuló javadalmazási rendszerrel? Meggyőződésem, hogy igen. És mindez megoldható úgy, hogy ne az ostoba, rossz helyen és rosszul alkalmazott civilisítési megoldási irányzattal, hanem az előmenetel teljesítményhez kötésével igazítsunk a kétségkívül merev karrierrendszeren.”²⁴

Bár kétségtelen, hogy 2010-től az új életpálya célkitűzéseivel összhangban számos új elem jelent meg a szabályozásban, de ezek a kodifikációja a szabályozás belső koherenciáját nem javította. A folyamatos aktualizálás nem erősítette a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás érthetőségét és alkalmazhatóságát. Szükségessé és elkerülhetlenné vált a szolgálati viszony törvényi szabályozásának megújítása, ahogy az a közszolgálati jogviszonyban és a katonai szolgálati viszonyban állók esetében ez hamarabb megtörtént.²⁵

Az életpályamodell stratégiai célkitűzései

Az életpályamodell kialakításánál a legnagyobb kihívást az emberi erőforrás-gazdálkodás stratégiai szemléletének csaknem teljes hiányossága jellemezte. A rendszervál-

²² B. Müller (2015) 1.

²³ Bognár (2014) 43.

²⁴ Janza (2008) 108.

²⁵ Janza (2008) 37.

tozás utáni években a közszféra alrendszerait mindössze a közszolgálat személyzeti menedzselése jellemezte, ami nem volt képes hosszabb távra tervezni és prognosztizálni a változásokat. Ahogy az egyik szerző megfogalmazta az életpályamodell sarokpontjainak meghatározása elsősorban azért nehézkes, mert a rendvédelmi szervezetnek nincs a társadalom által is elfogadott központi, területi és helyi stratégiája, ezen belül különösen hiányzik a szervezeti, a működési és a humánstratégia.²⁶ Ez ahhoz vezetett, hogy hatékonysági tartalék a rendszerben nem képződhetett, hiszen a személyzeti „gazdálkodás” csupán az aktuális helyzetre egyfajta reaktív modellként, kezelni szándékozta a kihívásokat, de szűkös mozgástere nem engedte meg a távolabbi változásokra való felkészülést és a tartós optimalizálási lépések folyamattá alakítását. Hiányoztak és hiányoznak mind a mai napig azok a mechanizmusok, például stratégiai alapú létszámgazdálkodás, mobilitáspolitikai, karriertervezés, amelyek a lehetőségeket képesek konkrét eredményekké transzformálni.²⁷ Komplex rendszerként kell kezelni az életpályamodellt, ami egyrészt nem jelentheti az időben behatárolt megközelítéset, vagy az operatív egységként való definiálást és munkaszervezeti funkcióvá történő degradálást. A rendészeti stratégia céljai szerint meg kell teremteni a nyilvános toborzás és a hatékony belső utánpótlás, a vezető kiválasztás és a képzés rendszerét, a munkakörök értékéhez igazodó, és a teljesítményt tükröző javadalmazási rendszert, ki kell építeni a teljesítményalapú karrierutakat.²⁸

A közszolgálatnál végzett kutatások és megfigyelések alátámasztották, hogy a legtöbb helyen nem közép- (2–4 év) és hosszú távra (4 évnél hosszabb időre) tehát nem a szervezetstratégiai, valamint humánstratégiai céljaihoz igazítva, hanem az azonnali vagy a rövid távú igények kielégítését szolgálva valósul meg a személyzeti tevékenység teljes köre. Ennek volt köszönhető az a mai napig az állomány körében „meg nem emésztett” döntés, amelyek a korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségeit feltétel nélkül egy döntéssel felszámolta, tartós bizalmi károkat és válságot okozva az egész hivatásrend számára. A rendőrségnél szinte egyáltalán nem lehetett beszélni hosszú távú vagy stratégiai alapú munkaerő-tervezésről és létszámgazdálkodásról. Ennek kauzalitása erősen korrelál a rendkívül polarizált és ideológiai és káder váltógazdaságként funkcionáló politikai valósággal, ami erősen rányomta a bélyegét a közszolgáltatás minőségének leromlására.²⁹ A Magyar Program is megállapítja, hogy az ágazati érdekek letörésére és a reformok véghezvitelére csak egy központilag koordinált, rendszerirányító centrum képes.³⁰

A hosszú távú tervezés és az emberierőforrás-gazdálkodás főbb feladatai és funkciói között szerepel a kompenzáció és a motiváció, amely tartalmazza a bérrendszer kidolgozását, az ösztönzési és juttatási rendszer kialakítását, ezek működtetését, a teljesítményértékelésre épülő ösztönzési rendszer kialakítását. Sajnálatosan a magyar rendőr-

²⁶ Forró (2012) 97.

²⁷ Bokodi et al. (2014) 60.

²⁸ Janza (2008) 110.

²⁹ Szakács (2013) 111–112.

³⁰ Lásd a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 152/2014. (VI. 6.) Korm. rendelet 34. § (BM), 81. § (2) bekezdés d) pont (IM), 4. § 2. pont (Miniszterelnökség).

ségnél a pénzügyi források és így az illetmények a szervezeti hierarchiából következően a beosztási befolyáshoz társulnak, és nem a feladatokhoz. Egyszerűen szólva, a fizetések és a munkakörülmények sokkal jobbak a szervezet magasabb szintjein, és magától értetődik, hogy aki csak teheti, minél magasabbra törekszik. Az előremeneteli rendszer is komoly kihívásokkal küzdött, amelynek lényegében csak egyetlen jelentése maradt a rendőrségen belül: magasabb pozícióba kerülni, azaz nagyobb hatalomhoz és kevesebb felelősséghez jutni.³¹ Könnyű belátni, hogy az emberi erőforrásról való gondoskodást elsősorban a rendőrkapitányságok szintjéről kellene kezdeni, ott, ahol a rendőri munka közvetlen, elsődleges feladatai jelentkeznek. Az új életpályamodell bevezetéséig a dolgozói karrierív kizárólag a *vertikális előremenetel* volt, vagyis az alacsonyabb beosztási pozíciókból magasabb vezetői pozíciók felé történő haladás. Ennek a rendszernek a felszámolását tűzte ki az Ágazati Stratégia, amellet, hogy az egyes munka- és feladatköröket megerősíti, és horizontálisan szélesíti. Habár a fejlődés és a továbblépés komoly veszélyét hordozza, hogy a rendőrség szervezetében az új életpályamodell bevezetését követően sem változtatott a piramis elv szerint építkező szervezeti struktúrára. Jelentős stratégiai probléma továbbá, hogy a rendőrség irányítási mechanizmusa is szembekerült a rendfokozati és munkaköri rendszerével, amely kevésbé strukturált volta miatt inkább a horizontális működés gyakorlatának érvényre juttatására alkalmas, annak minden jellemző elemét (karrierépítés, képesítési és követelményrendszer, utódlástervezés stb.) beleértve.³²

Kétségtelen, hogy nem lehet az előmenetel egyetlen motívuma a magas jövedelem és a csökkentett felelősség, éppen ezért a szervezeti kultúra hasonlóan komoly reformokra szorul, és át kell törni az évtizedes beidegződéseken. A vezetői beosztás valóban magasabb felelősségi szintet kell jelentsen, ami a magasabb dotáció mellett arányosan nagyobb elvárást kell támasszon a vezetőkkel szemben. El kell érni, hogy a vezetői felelősség „gond” esetén ne legyen alacsonyabb szintre áthárítható, ezzel együtt fel kell számolni azt a sztereotípiát, hogy elég csak a vezetői szintre eljutni, onnan már nem lehet lejjebb „bukni” mert a rendszer úgysis „megengedő” a saját, korábban magasabb beosztást betöltő kádereivel szemben. Nem beszélve arról, hogy elméleti képesítés és gyakorlati tapasztalat mellett kiemelkedő vezetői kompetenciák megléte feltétlen elvárás, amely meglétét nem, vagy ne csak a rendszer elfogult belső „elemei”, hanem a rendőrségből kiszervezett kiválasztási szakértői teamek is teszteljenek és ellenőrizzenek. Emellett elengedhetetlen az egyéni karrierlehetőségeknek a korosztályhoz és eltöltött szolgálati évekhez illeszkedő kezelése, ami alapvetően csökkentheti a fluktuációs rátát, illetve a korai kiégés bekövetkezésének esélyét.

³¹ Kemény (2005) 119.

³² Finszter (2008) 36.

Új fogalom: a teljesítménymenedzsment

A '90-es években az egész modern világban új trendek jelentek meg a közszolgáltatások kezelését illetően. Az úgynevezett új állami szektor menedzselésének eszméi az említett években az USA-ban alakultak ki és Európában először az angolszász országokban hódítottak teret. E szerint a cél a kis és olcsó állam megteremtése, a hatékonyság és eredményesség követelményének érvényesülése a közszolgáltatások terén. Egységes alkalmazási szabályok szükségesek a köz- és a magánszférában, a közszféra alkalmazottai által élvezett előnyök (biztonság, stabilitás, teljesítménytől független előmenetel stb.) nem indokoltak és a működés hatékonysága ellenében hatnak. 1995. június 30. után vált lehetővé az alapilletménytől való eltérés, ami csökkentette a kötöttséget és bizonyos mértékű lehetőséget nyújt a differenciálásra. Az eltéréstől a szervezet vezetője dönt a közszolgálat minősítése vagy teljesítményértékelése alapján. A közigazgatási reform kiemelkedő elemeként 2013-ban az ezzel kapcsolatos közszolgálati funkciókat Magyarországon teljes mértékben megújították. A teljesítményen nyugvó közszolgálati életpálya kiterjesztéseként 2013. január 21-én kihirdették, majd 2013. július 1-jén hatályba lépett a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet). „A teljesítményértékelés a közszolgálatban olyan ismétlődő, jogszabályban meghatározott vezetői tevékenységként határozható meg, amelynek során az értékelő vezető az értékelt személy részére meghatározza a teljesítményértékelés kötelező, valamint – a közszolgálati tisztviselők vonatkozásában – ajánlott elemeit, ezeket méri, illetve értékeli és erről az értékelt személynek érdemi visszajelzést ad.”³³ Az új szabályozás alapján a közszolgálati egyéni teljesítményértékelés évente két alkalommal, elektronikus formában történik a közszolgálat egészénél kiépített, közös módszertani alapokon nyugvó, egységes és integrált közszolgálati teljesítménymenedzsment rendszer segítségével. A TÉR elsődleges, illetve kiemelt célja – a közszolgálati tisztviselők teljesítményének javítása révén – az egyén (és általa) a szervezet fejlesztése. A szervezeti célok megvalósulása, akárcsak a versenyszférában elsődleges szempont és a teljesítményértékelés fő célja, annak vizsgálata, hogy az egyén ehhez miként tud hozzájárulni. A korábbiakhoz képest jelentős változás, hogy közös jogintézménnyé vált a teljesítményértékelés, a szakmai munka értékelése és a minősítés. A korábbi rendszerben a hangsúly a jutalmazásra és a kötelező eloszlásra helyeződött. Az új rendszer *fejlesztésalapú*, tehát az egyéni szakmai és motivációs célú fejlesztésekhez járul hozzá, illetve a továbbképzési rendszerrel összekapcsolva az egyéni fejlesztési és képzési igényeket is orientálja.³⁴ A teljesítménymenedzsment humánfolyamatának új értelmezése annyit jelent, hogy a múltbeli tevékenység értékeléséről áttevéődik a hangsúly a jövőbeli teljesítmény fokozására, vagyis a teljesítményértékelést „törvényszerűen” követő kompenzáció (jutalom megállapítása és/vagy alapbér növelése stb.) helyett, illetve mellett, az értékelték kompetenciafejlesztése lép elő

³³ Lócy (2014) 25.

³⁴ Biba–Kálmánd (2015)

fő célja.³⁵ A teljesítménykontroll elavult módszere mellett tehát teret, jelentőséget kap a kompetenciákra épülő, egyénorientált fejlesztés.³⁶

A korábbi szemlélet szerint a teljesítményértékelés csupán egy rossz, bürokratikus rendszerelem volt a személyügyi tevékenységben. Hasznát és értelmét nem látva, felesleges adminisztratív teherként fogadták el a vezetők, amelynek kizárólag formális jelentőségét tulajdonítottak, és hittek abban, hogy valódi összefüggés lenne az alkalmazása és a dolgozók egyéni teljesítménye között. A teljesítményértékelés rendszerének átdolgozása és formálása kapcsán egy olyan hatékony rendszer kiépítése volt a kormányzati cél, amelynek során a korábbi értékelőrendszerrel kialakult negatív attitűd egy paradigma-váltással lecserélhető egy bizalmi alapú, egészséges ösztönző rendszerre. A szemléletváltozás a vezetők és a beosztottak körében is képes lesz felülről a teljesítményértékeléssel szemben kialakult negatív beállítottságot. A teljesítményértékelés elválaszthatatlan részét képezi az előmeneteli rendszernek, amelynek alapja a szolgálatban eltöltött idő és/vagy a köztisztviselő munkateljesítménye lehet.³⁷

A karrierrendszer reformját is hordozó új Hszt. számos elvi szintű megoldással kívánt befolyással lenni egy jövőbeni egészségesebb rendőri szervezeti kultúra, és belső struktúra kialakítására. Ebből a célból is kiemelt jelentőséget szántak az egyéni teljesítményértékelés bevezetésének.³⁸ Ami egyrészt az előmenetelt is befolyásolja, másrészt évente két alkalommal külön juttatást biztosít a teljes állomány számára. A megnövelt jelentőségénél fogva, nagyon lényeges, hogy a teljesítménymérés rendszere mentes tudjon maradni a szubjektív elemek befolyásától. A Hszt. hatálybalépését megelőzően a rendőrség hatékonyságmérés normatív alapjainak újraszabályozásához szükséges normákat elfogadták, többek között a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai teljesítményértékelésének ajánlott elemeiről, az ajánlott elemek alkalmazásához kapcsolódó eljárási szabályokról, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről szóló 26/2013. (VI. 26.) BM rendelet, valamint a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek szervezeti teljesítményértékelése keretében elvégzendő, a szervezeti működés teljesítménymutatói értékelésének szempontrendszeréről szóló 36/2013. (XII. 21.) BM utasítás. A teljesítménymérés már harmadik évébe lépett, és bizonyos mértékben még gyerekbetegségekkel küzd. Általánosságban megfogalmazható, hogy akkor jó egy teljesítménymérési rendszer, ha módszertana tárgyilagos és pontosan definiálható alapokon nyugszik. Keletkezése, létrejötte, meghatározása átlátható és egyöntetű mérőszámokon kell alapuljon. Ázsiojának növeléséhez feltétlenül ki kell iktatni a szervezeti egységekre nehezedő központi vagy vezető direktívaként jelentkező pressziót. A legfontosabb, hogy a bevezetéskor kellő „legitimitást”, és bizalmat szavazzon neki az állomány és ne egy felesleges és formális eszközként tekintsen

³⁵ Vári (2011) 27.

³⁶ Szakács (2014) 42.

³⁷ Kardos (2016) 3.

³⁸ Vári (2016)

rá, ami ismételten csak a vezetőknek biztosít többletjogosultságot, amellyel visszaélhetnek a jól dolgozó, de vezetőhöz kevésbé lojális állomány kárára.

A rendőrségi felsőoktatás és az életpályamodell összehangoltsága

A rendőri pálya fejlődési szükséglete szorosan összefügg az azt alkotó, abban aktívan dolgozók szemléletével, gondolkodásával és kondicionált szokásrendszerével. Ebben a tekintetben döntően meghatározó a kiinduló képzés minősége, színvonala, a gyakorlathoz való tényleges kapcsolódása, másrészt az oktatásnak a személyes célokkal, illetve kompetenciákkal való összehangolásra való alkalmassága.³⁹ „A rendészeti képzést a rendőrség átfogó modernizációjának szerves részeként kell kezelni, ezért a rendőri szakoktatás reformja nem elszigetelt probléma gyanánt értelmezendő, amely szimplifikált módon megoldható.”⁴⁰ Jelen tanulmány szempontjából az életpályamodell és a felsőoktatás összehangoltsága vagy konvergenciája van a téma fókuszában. Vagyis a rendészeti életpálya kiinduló időszakának tekinthető felsőoktatásba történő bekerülésben tapasztaltak, annak gyakorlati végrehajtása össze van-e hangolva a rendészeti humánstratégiával az életpálya-modell általános elveivel. Megvalósulnak-e többek között a már korábban említett elvek közül olyanok, mint az egyéni felelősség, az átjárhatóság, az előrehaladás elismerése és megbecsülése, a motiválás és a teljesítményfokozás rendszere és a lojalitás kialakítása.

A felsőfokú rendészeti képzés rendszere

Az új Hszt. a XXVII. fejezet 284. § (1) bekezdésében létrehozta a tisztjelölti jogviszonyt, amivel keretet biztosít a Nemzeti Közszerződési Egyetemre felvett tanulói időszakra, az életpályára állítás céljából. A tisztjelöltet ösztöndíj illeti meg már a képzési időszakban, és szerződést köt a rendvédelmi szervvel. Ez alapján a jogszabályban és az ösztöndíj szerződésben meghatározott kötelezettségek terhelik, és jogosultságok illetik meg. A tisztjelölt elsődleges szolgálati kötelezettsége a rendvédelmi szervnél a tiszt besorolási osztályba tartozó szolgálati beosztásban történő szolgálatteljesítésre való felkészülés. A vállalt kötelezettség része, hogy a képzési idő teljesítése után legalább még egyszer ugyanennyi időre vállal munkavégzési kötelezettséget az adott szervnél.⁴¹ Így a teljes képzési időszaka állami finanszírozás alá kerül és az egyetemi BA-diploma megszerzése költségmentessé válik a tanuló számára. Az NKE-en ahogy a felsőoktatásban bárhol három, egymásra épülő, felsőfokú végzettségi szintet biztosító képzési ciklus létezik: az alap-, a mester- és a doktori képzés.

Az alap- és mesterképzést egymásra épülő ciklusokban, osztott képzésként, vagy jogszabályban meghatározott esetben osztatlan képzésként (például jogász vagy orvos) lehet megszervezni. Erre az NKE-en nincs lehetőség, ami szintén a karrier elmélet-

³⁹ Mogyoródi (2009) 42.

⁴⁰ Dános (1992) 43.

⁴¹ Új Hszt. 284.§. (3) bek.

gyakorlat ciklusainak egymásra épülését szolgálja. A ciklusokra bontott, osztott és az osztatlan képzések szerkezetét a kormány határozza meg. A felsőoktatás keretében felsőfokú végzettségi szintet nem biztosító képzésként szervezhető továbbá felsőoktatási szakképzés és szakirányú továbbképzés. Az alapképzésben alapfokozat (baccalaureus, bachelor) és szakképzettség szerezhető. Az alapfokozat az első felsőfokú végzettségi szint, amely feljogosít a mesterképzés megkezdésére. A képzési és kimeneti követelmények határozzák meg, hogy milyen szakképzettséget lehet szerezni az alapképzésben. A képzési idő a 2017/18-as tanévtől már hat helyett nyolc félév. A mesterképzésben mesterfokozat (magister, master) és szakképzettség megszerzése az NKE-en csak a belső pályázók számára lehetséges, erre nappali képzés nem indul. A mesterfokozat a második felsőfokú végzettségi szint. A képzési idő négy félév. Az NKE képzési programjának része a doktori képzés, amely a mesterfokozat megszerzését követő képzésben a doktori fokozat megszerzésére készít fel, ide nappali és levelező munkarendes képzésben is lehet jelentkezni. Doktori képzésre az a felsőoktatási intézmény szerezhet jogosultságot, amelyben mesterképzés folyik az adott tudományterületen.⁴² A Rendészettudományi Doktori Iskolában (RDI) meginduló doktori képzés alapvetően nem képzési, hanem *kutatásalapú ismeretekre épül*, és hozzájárul a *tudásalapú rendészeti kultúra elterjesztéséhez*. Olyan további célokat tűz ki, minthogy az egyetemi oktatói és tudományos kutatói utánpótlás biztosítása mellett olyan, magasan képzett szakmai kiválóságokat is ki kell tudnia bocsátania, akik az átlagosan felkészült szakemberek ismeretszintje feletti problémaérzékenységet, az új társadalmi jelenségekre és veszélyhelyzetekre nyitott szemléletet és elemzőképességeket is elsajátítanak.⁴³

Előmenetel, teljesítménymotiváció

A tisztjelölti jogviszony számos más sajátos vonást is hordoz. Ilyen többek között az, hogy a felsőoktatásba történő bekerüléssel a tanuló az adott rendvédelmi szerv állományába kerül, így a személyügyi ügyintézés is ott zajlik. Ez lehetővé teszi, hogy amennyiben nem tud eleget tenni a felsőoktatási követelményeknek, úgy ne kerüljön ki a rendvédelmi életpályáról, hanem a tiszt beosztás megszerzése nélkül esetleg tiszt-helyettesi területen helyezkedjen el. Ezt hivatott biztosítani, hogy a képzés első hat hónapjában rendészeti alapképzésen vesz részt, majd vizsgát és esküt tesz.⁴⁴ Ez egyben részsakképesítést is biztosít számára, így már a felsőoktatásba úgy lép be, hogy a vállalt szakirányú képzéshez képest megszerez egy OKJ-képesítést. A tisztjelölt maga is dönthet úgy, hogy a képzést megszakítja és inkább a hivatásos állományba vételt választja, mindezt ennek a szakképesítésnek a birtokában teheti meg.⁴⁵ Ahogy a Fenntartói Testület vezetője már megvalósult célként tíz évvel ezelőtt megfogalmazta: „A bolognai folyamat kínálta lehetőséggel élve, meg kell teremteni annak a lehetőségét,

⁴² Árva (2014) 16.

⁴³ <https://rtk.uni-nke.hu/oktatas/rendeszettudomanyi-doktori-iskola/bemutakozas> (2018. 03. 06.).

⁴⁴ Új Hszt. 284.§. (4) bek.

⁴⁵ Új Hszt. 286.§. (1) bek.

hogy a rendészeti szakközépiskolai képzés és a Rendőrtiszti Főiskolán folyó felsőfokú alapképzés (BSc.) tartalmi és szerkezeti egymásra épültsége megvalósulhasson. Az eddig széttagolt rendvédelmi oktatást egy összefüggő folyamattá kell szervezni, csak így őrizheti meg létjogosultságát az oktatási piacon, és elégítheti ki a képzést megrendelő rendvédelmi, rendészeti szervek igényeit.⁴⁶ A hallgató így lényegesen nagyobb döntési szabadsággal rendelkezik más felsőoktatási intézményekhez képest, hiszen ha nem is szerzett diplomát, mégis dönthet úgy, hogy a rendészeti pályára lép az oktatásból és a végrehajtásban aktív dolgozóként kapcsolódik be. A tisztjelölt hallgató a felsőoktatásba kerülésétől lényegében az NKE Rendvédelmi Tagozatának állományába vezényelt hivatásos állományú személy, aki a gyakorlati képzés ideje alatt a szakképesítéséhez igazodó mértékben még intézkedésre és fegyverviselésre is jogosult.

A tisztjelöltek ösztöndíjrendszerét az egyetem állapítja meg saját, belső szabályozói-val, így biztosítva, hogy az állandó havi ösztöndíjalap mellett, a tanulmányi átlagukban jól teljesítő hallgatók számára motivációs eszközként növelt juttatás legyen elérhető, így a teljesítményt már a képzés időszakában elismerik és anyagi formában honorálják is.⁴⁷ Ezen túl a szerződés szerint biztosítva van számukra a térítésmentes kollégiumi elhelyezés, az étkezés, a formaruha, a tanszertámogatás, továbbá költségtérítésre is jogosulttá válik. Amennyiben a hallgató az egyetem által meghatározott felsőoktatási követelményeknek maradéktalanul eleget tesz, sőt kimagasló eredményt ér el, úgy lehetősége nyílik, hogy maga döntsön a tanulmányi átlaga szerinti rangsorban elfoglalt helye alapján arról, hogy a felsőfokú képzésének megszerzését követően a rendőrség által felkínált helyek közül melyiket válassza. Ez a lehetőség szintén alkalmas az egyéni felelősség és a teljesítmény fokozására és tökéletesen illeszkedik az életpályamodell rendszeréhez.

Képzés és átjárhatóság

Az ágazati stratégiánk mégis inkább a közszolgálati életpályák közötti átjárhatóságra, mintsem a civil és versenyszféra számára kompatibilis tudást jelentő oktatási rendszer kialakítására helyezte a hangsúlyt, ebben látva a lehetőségét annak, hogy a szűkebb, akár a rendészeti életpályáról történő kikerülés esetén sem „vész” el teljesen a humán-erőbe investált erőforrás, hanem máshol, a közigazgatás vagy a honvédelem területén hasznosíthatóvá válik. Az elképzelés teljesen elfogadható, már csak annak a kutatással történő igazolása szükségeltetik, hogy vajon az egyes pályák közötti „átjárás” valóban fog-e növekedni a konvergens életpályamodellek összehangolásával. Avagy a szomszédos pályáívek vonzóságának hiányában éppen a versenyszférába történő kilépést fogják erősíteni a hallgatókat ért negatív oktatási „ingerek” az oktatási rendszer kezdeti fázisában, amelyek az eredeti pályaválasztási döntésüktől totálisan eltérő oktatási, képzési összetételű stúdiumuk miatt rendkívül kedvezőtlen befolyást gyakorolnak

⁴⁶ Janza (2008) 120.

⁴⁷ Új Hszt. 288.§. (3) bek.

a kezdeti és meghatározó hivatásmotiváció kialakulására és megerősítésére. Gondolván itt a BA-képzésben bevezetett „közös” modulra, amely jelentős óraszámúval van jelen minden szakirány esetében.⁴⁸ A hallgatók között végzett kérdőíves felmérés is jól tükrözi, hogy a diákoknak még a fele sem (47,3%) gondolja úgy, hogy fontos lenne a különböző életpályák közötti átjárhatóság, tehát már a képzés filozófiáját sem sikerült maradéktalanul elfogadtatni. Addig a képzést már súlyosabb kritika éri azzal, hogy a kutatásban részt vevő hallgatóknak csupán harmada (32,6%-a) szerint fogja a közös modul nagyban vagy egyértelműen elősegíteni az átjárást az egyes életpályák között. A kétharmada legfeljebb csak részben látja alkalmasnak arra az oktatott anyagot, hogy elősegítse az átjárást. És bár a társhivatások megismerését fontosnak tartják, erre a közös modult nem tartják alkalmasnak, hiszen a hallgatóknak csak a harmada (32,1%) véli úgy, hogy az EKM keretein belül oktatott tananyag széles körben alkalmazható lesz.⁴⁹ A legtöbben elfogadták, hogy ez is egy lehetőség.

Nemcsak a felsőoktatásban, hanem a vezetői továbbképzésben is komoly célként tűzték ki, hogy a három hivatásrendnek egységes tudásközpontja alakuljon ki az NKE létrehozásával. A továbblépés lehetőségeként pedig a vezetőképzést is kreditrendszerben, moduláris szerkezetűnek és kompetenciaalapú módon közelítette meg az elképzelés, ami egyrészt az állomány élethossziglani képzését, másrészt egy használható vezetői adatbank létrehozásához és működtetéséhez is hozzájárul az új előmeneteli rendszerben.⁵⁰ Ez meg is valósult a Belügyminisztérium integrált belső képzési rendszerének és az informatikai rendszer kiépítésével.⁵¹ A képzést központi továbbképzési programokkal, minisztériumi továbbképzéssel kapcsolatos feladatokat ellátó szervezeti egysége által szervezett és lebonyolított rendészeti továbbképzési programokkal és vezetői továbbképzési programokkal, a belügyi szerv által a saját állománya számára szervezett szakmai belső továbbképzési programokkal, valamint a nyilvántartásba vett képzőintézmények által szervezett minősített továbbképzési programokkal valósítják meg.⁵² A köztisztviselők esetében ez már korábban megvalósult a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről szóló 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet 2014. január 1-jétől hatályos szabályai szerint egyéni terveket és tanulmányi pontrendszert (kreditrendszert) vezettek be, s ennek nyomán az egyéni továbbképzési tervek elkészítéséről a munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik az éves teljesítményértékelés során, és tekintettel a teljesítményemnedzsmentre az egyéni fejlesztési célokat a képzési palettával kell összehangolni a vezetőnek.⁵³

⁴⁸ A Nemzeti Közszolgálati Egyetemen a 2013/2014. tanév első félévében bevezetésre került az Egyetemi Közös Modul (EKM) tárgyainak oktatása.

⁴⁹ Varga (2013)

⁵⁰ Lásd Janza (2011) 38.

⁵¹ A belügyminiszter irányítása alá tartozó szervek hivatásos állományú tagjainak továbbképzési és vezetőképzési rendszeréről, valamint a rendészeti utánpótlási és vezetői adatbankról szóló 2/2013. (I. 30.) BM rendelet és a 35/2017. (XII. 20.) BM utasítás alapján

⁵² 2/2013. (I. 30.) BM rendelet 3.§. (1) bek.

⁵³ Lóczy (2014) 14.

Összegzés

A rendőri életpályamodell és a felsőoktatás viszonyának főbb elemeit áttekintve megállapítható, hogy a karrierrendszerű rendőri életpályához szükséges jogi keretek a modern nemzetközi szabályozási tendenciáknak megfelelően létrejöttek. Annak hátterét szolgáló intézményi, logisztikai és informatikai fejlesztések ezzel összhangban ugyancsak megtörténtek. Többek között ennek eredményeként a részben integrált életpálya felsőfokú tudáshátterét biztosító Nemzeti Közzolgálati Egyetemet is megalapították. Az egyetem éppen az egységesítendő tudást és a pályáívek közötti átjárhatóságot szolgáló stratégiai cél teljesítése céljából biztosítja a hallgatók számára a közös modulós képzést, amely betekintést enged a szomszédos életpályák tudás- és ismeretanyagába. A köztisztviselői életpálya reformjának legfontosabb célkitűzései a rendészeti ágazati stratégiába is transzformáltak. Megszületett az új Hszt., amelyet szinkronizáltak a modern közzolgálatiással szemben megfogalmazott elvekkel, így a rendőri életpálya a „militarista életpályajelleg” irányából jelentős mértékben elmozdult a kormányzati tisztviselői civil életpálya irányába. A törvény különös gondot fordított az előmeneteli rendszerre, amelyet szintén átdolgozott és megújított. Ennek szerves részévé vált a teljesítménymenedzsment, amelyre a belső normákat a rendőrségre nézve a Belügyminisztérium megalkotta, ezzel biztosítva az egyéni és szervezeti teljesítménymérés gyakorlati végrehajtását. A fiatal pályakezdők pályára állítása és a rendőri hivatás iránti lojalitás kialakítása céljából az új Hszt. bevezette a tisztjelölti intézményt, amely több szempontból is illeszkedik az életpályamodellhez. Egyrészt már a képzés kezdeti stádiumában a rendőri munka legalacsonyabb szintjének megfelelő állami végzettséget biztosít, így a felsőoktatásba bekerülő hallgató a tanulmányai megszakítása esetén a rendőri munkaszervezetben elhelyezkedhet, másrészt a tanulni akaró és jó teljesítményt nyújtó hallgató számára megfelelő ösztönzőrendszert biztosít az arányos és kiegészítő anyagi dotáció, és az elhelyezkedés választásalapú listás rendszerével. Összességében megállapítható, hogy a rendőri felsőoktatás idomul az életpályamodell koncepciójához, és a szabályozás stratégiai célkitűzéséhez. Megfelelő szellemi alapot nyújt és autonóm mozgásteret biztosít a hallgató személyes felelősségvállalásához, ami kiemelkedő egyéni kompetenciaként teljesítménymotiváció és az önfejlesztés szempontjából az élet-hossziglani tanulás elvével szinkronban van.

IRODALOMJEGYZÉK

- Árva Zsuzsanna (2014): *Oktatáspolitikai, oktatásirányítás*. Budapest, NKE Vezető és Továbbképzési Intézet.
- Balázs István (2014): *Humán erőforrás és a közzolgálati menedzsment sajátos működése*. Budapest, NKE Vezető és Továbbképzési Intézet.
- Biba Sándor – Kálmánd Dóra Kata (2015): *A teljesítményértékelés hatásmechanizmusainak elemzése a felsőoktatásban*. A XXXI. OTDK-n bemutatott pályamunka szerkesztett változata.

- Bognár László: *A rendvédelmi szervek hivatásos állománya szolgálati viszonyát szabályozó normák a közszolgálati jogviszonyok rendszerében*. Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.
- Bokodi Márta – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor (2014): *Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás*. Budapest, Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium.
- Concha Győző (1901): A rendőrség természete és állása szabad államban. Székfoglaló értekezés. In Pauer Imre szerk.: *Értekezések a társadalmi tudományok köréből*. XII. kötet, 6. sz. Budapest, Magyar Tudományos Akadémia.
- Dános Valér (1992): A rendőri szakoktatásról egy tudományos konferencia keretében. *Rendészeti Szemle*, 30. évf. 1. sz. 38–44.
- Ficzere Lajos (1997): Közigazgatás és rendészeti igazgatás. *Új Rendészeti Tanulmányok*, 1. sz.
- Finszter Géza (2008): Víziónk a rendőrségről. *Rendészeti Szemle*, 56. évf. 1. sz. 10–41.
- Forró János (2012): Rendőri életpályamodell. *Belügyi Szemle*, 60. évf. 2. sz. 97–110.
- Janza Frigyes (2008): A rendészeti karrier rendszer. *Tanulmányok a Rendészet és rendvédelem – kihívások a XXI. században című tudományos konferenciáról*. IX. kötet. Pécs. 107–132.
- Janza Frigyes (2011): A rendészeti képzés és felsőoktatás. *Új Magyar Közigazgatás*, 1. évf. 3. sz. 32–39.
- Kardos Krisztina (2016): Közszolgálati tisztviselők. *Infojegyzet*, 2016/32. sz.
- Kemény Gábor (2005): A rendőrség át(de)formál(ód)ásáról. *Belügyi Szemle*, 53. évf. 6. sz. 117–121.
- Kiss Rita (2005): A belügyi rendészeti képzés Magyarországon. *Magyar Rendészet*, 5. évf. 2. sz. 150–171.
- Kmety Károly (1907): *A magyar közigazgatási jog kézikönyve*. Budapest, Politzer Zsigmond kiadása.
- Lindner Viktória (2015): *A hivatásos és civil közigazgatási személyi állomány foglalkoztatási viszonyai nemzetközi összehasonlításban*. Résztanulmány (kézirat).
- Lóczy Péter (2014): *A Teljesítményértékelési Rendszer (TÉR) elektronikus továbbképzési program tananyaga*. Budapest, NKE Vezető és Továbbképzési Intézet.
- Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0.
- Magyary Zoltán (1942): *Magyar közigazgatás*. Budapest, Királyi Magyar Egyetemi Nyomda. 563–582.
- Mogyoródi Gergely (2009): A bűnözés elleni háborútól a közösségi rendőrségig. A magyar rendőrség metamorfózisa a rendszerváltás után. *Rendvédelmi Füzetek*, 3. sz. Budapest. RTF.
- Nagy Ákos Péter (2011): *A magyar és német rendőrtisztképzés tapasztalatainak összehasonlítása. A német rendőrtisztképzés jellemzői és tapasztalatai*. Tudományos Diákköri Dolgozat. Rendőrtiszti Főiskola.
- Pécsi Kornél (2016): Egyéves az új rendvédelmi életpályamodell I. Az életpályamodell előkészítése. *Magyar Rendészet*, 16. évf. 6. szám. 25–41.
- B. Müller Tamás (2015): Rendvédelmi szervek: Létszám és illetmény I. *Infojegyzet*, 4. sz.
- Szakács Gábor (1991): Reformra szorul-e a magyar rendőrtisztképzés? *Rendészeti Tanulmányok*, 1. sz. BM rendészeti kutatóközpont. 71–85.
- Szakács Gábor (1993): *A Rendőrtiszti Főiskolát végzett tisztek és a főiskolai hallgatók beilleszkedéséről, élet- és munkakörülményeinek alakulásáról*. Budapest, Rendőrtiszti Főiskola. 1–115.
- Szakács Gábor (2011): Rendészettudomány a rendészeti felsőoktatásban. *RTF Rendvédelmi Füzetek*, 1. sz. 1–14.
- Szakács Gábor (2014): *Stratégiai alapú, integrált emberi erőforrás gazdálkodás a közszolgálatban*. „Közszolgálati Humán tükör 2013” (Ágazati összefoglaló tanulmány). Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.
- Szikinger István (2001): A rendőrség és a bűnözés. *Magyar Tudomány*, 48. évf. 8. sz. 921–929.
- Varga András (2013): *Tanulmány az egyetemi közös modul bevezetésének hallgatói tapasztalatairól*. Budapest, NKE. Forrás: http://archiv.uni-nke.hu/uploads/media_items/ekm-tanulmany-hallgatok.original.pdf (2018. 03. 06.)
- Vári Vince (2011): A rendészettudomány a rendészeti szakképzésben. *RTF Rendvédelmi Füzetek*, 1. sz. 26–50.
- Vári Vince (2016): Hatékonyság a rendészeti tiszthelyettes képzés és a karrierrendszer fejlesztésének ütközőzónájában. *Magyar Rendészet*, 16. évf. 6. sz. 109–132.

Internetes forrás

<https://rtk.uni-nke.hu/oktatas/rendezettudomanyi-doktori-iskola/bemutakozas> (2018. 03. 06.)
Rendészeti Ágazat Személyzeti Stratégiája (2011). Forrás: <https://tmrsz.hu/2011/08/03/a-rendesze-ti-agazat-szemelyzeti-strategiaja-2011-2-menet/> (2018. 03. 06.)

Jogforrások

1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról.
2011. évi CXXXII. törvény a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról.
2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről.
1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat a közszolgálati életpályák összehangolásáról.
1336/2011. (X. 14.) Korm. határozat a Kormányzati Személyzeti Stratégiáról.
1004/2013 (I. 21.) Korm. határozat a közszolgálati életpálya bevezetésének előkészítésével kapcsolatos egyes feladatokról.
152/2014. (VI. 6.) Korm. rendelet a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről.
1846/2014. (XII. 30.) Korm. határozat az új közszolgálati életpálya bevezetéséről.
2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról.

ABSTRACT

Convergence of the Police Career and Higher Education

VÁRI Vince

The police career model was created as part of the civil service and within it, in the law enforcement career. Its major mission is to provide a predictable system of human resources for the police in the long run with a strategic approach. The career path is an integral part of the career path, where higher education is very important. In my paper I present the theoretical background of the development of the police career, the timeliness and justification of the legal regulation. I especially take into consideration the performance management and consider the emphasis of the convergence of life and higher education.

Keywords: *police career model, higher education, performance measurement, professional service*