

SAJTÓKÖZLEMÉNY

MEGÚJULÁS A KÖZIGAZGATÁS SZEMÉLYZETI POLITIKÁJÁBAN

2013 / 08 / 29

A Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program célkitűzéseinek megfelelően a központi közigazgatás személyzeti politikája is megújul. Az elmúlt években lezajlott dimenzióváltásnak köszönhetően a közszolgálat ma már többet jelent a rábízott feladatok egyszerű végrehajtásánál és az állampolgárok kiszolgálásánál. A közigazgatás egyre hatékonyabban reagál az új kihívásokra, és mind az irodai környezetet, mind a dolgozókat felkészültség, precizitás, szakszerűség, gyorsaság, elkötelezettség, segítőkészség és innováció jellemzi. Az ezt lehetővé tevő fejlesztéseket a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium a most lezáruló „Humánerőforrás-gazdálkodás a központi közigazgatásban” című ÁROP 2.2.5 számú kiemelt projekt keretében valósította meg.

A megújuló közigazgatásnak köszönhetően könnyebbé és egyszerűbbé válik a mindennapokat érintő ügyintézés. Egyre szembetűnőbb az a dimenzióváltás, mely hatékonyabbá és eredményesebbé teszi a munkát, ügyfélbarát hivatalok, dinamikus és lendületes szakmai csapat teszi gyorsabbá az állampolgárok számára a mindennapi ügyintézését. Az új típusú szemlélet feltárja a felmerülő problémák lényegét, folyamatosan vizsgálja a kérdésekre adott válaszokat, így a tapasztalatok összegyűjtésével és átadásával könnyebbé válik a későbbiekben a problémák megoldása.

A kormány a Jó Állam megteremtése érdekében három jelentős igazgatási programot indított, ezek egyike a Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program, amely a közigazgatás megújítását négy területre kiterjedően irányozza elő, a feladatok meghatározására, a feladatok ellátásához szükséges szervezetrendszerre, a működés során alkalmazott eljárásokra, valamint a szervezetrendszert és az eljárásokat működtető személyi állományra. A Programban meghatározott, a közigazgatásra vonatkozó stratégiai cél a kiszámítható, vonzó életpálya és a személyzeti igazgatás fejlesztése.

A projekttevékenység elsődleges célja az életpályák kialakítását megalapozó kormányzati döntés-előkészítési tevékenység, a részletek kidolgozása, illetve ehhez szorosan kapcsolódva a szabályozási háttérrel biztosító jogszabálytervezetek elkészítése, az újítások koncepcionális megalapozása, a szükséges módszertani fejlesztések megvalósítása, valamint a fejlesztési eredmények alkalmazásának központi támogatása volt. A projektben kidolgozott törvényjavaslat szerint az Országgyűlés elfogadta a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényt, amely illeszkedik az új életpályák kialakításának folyamatába.

A Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium által kidolgozott kormányzati személyzeti stratégia végrehajtásával az egységes közszolgálati életpálya modell megvalósítása történik. A polgári közigazgatási, a rendvédelmi, a honvédelmi és a nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományának egységes kiválasztási és teljesítményértékelési rendszerének kialakításával lehetőség nyílik az egyes hivatásrendek közötti átjárhatóságra.

Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium

Cím: 1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 2-4.
Telefon: +36 (1) 795-1000
E-mail: lakossag@kim.gov.hu
Honlap: www.kormany.hu



A projektek az Európai Unió támogatásával valósulnak meg.

A személyi állomány magas színvonalú képzésének eredményeként hatékony, EU-konform közigazgatási tevékenység elvégzésére válnak alkalmassá a közszolgálatban dolgozók, amely hozzájárul a szervezeti kultúraváltáshoz, és elősegíti az ösztönző jellegű, ügyfélorientált szolgáltatást. Ennek eredményeként még egyszerűbbé válik az ügyintézés, még átláthatóbb lesz a közigazgatási szervezet, s így a feladatellátás is. Az újragondolt közigazgatás a közszolgálatban dolgozók számára is számtalan pozitív változást jelent, így a munkatársak megbecsültebbé, szakmailag még képzetesebbé válnak. Az elhivatottság, szakértelem, dinamizmus, precizitás, pontosság, megbízhatóság, innovatív szemlélet megalapozza a közigazgatás versenyképességét. A közigazgatás jól átgondolt karrierrendszere nemcsak biztonságot nyújt a benne dolgozóknak, hanem kiszámíthatóvá teszi az elvárható életpályamodellt.

Szintén az ÁROP-2.2.5 projekt része a közszolgálati életpálya belső és külső mobilitása, utánkövetése, egy dinamikusan működő szakértői adatbázis létrehozásával. A tevékenység szorosan kapcsolódik a belső karriermenedzsment rendszer fejlesztéséhez, a mobilitási útvonalak kifejlesztéséhez, az átlépési feltételek támogatásához, a tartalékállomány továbbfejlesztéséhez.

A Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Programban megfogalmazott irányelvek értelmében, a személyzeti igazgatás területén előtérbe került a stratégiai szemlélet. Az egységes közigazgatási személyzetpolitika alapvető irányelve, hogy a képességeiben és összetettségében is átalakuló személyzeti állomány számára létrejövő új életpálya-modellbe belépő személyek a hivatásukat magas színvonalon ellátni képes közszolgálati tisztviselőkké váljanak. Ahhoz, hogy ez teljesülhessen, a foglalkoztató szervek eltérő tevékenysége és a tisztviselőktől elvárt differenciált szakmai felkészültség ellenére is megfogalmazhatóak egységes elvárások. Így olyan programok tervezése és kivitelezése indulhat meg, amelyek alapjaiban járulnak hozzá egy egységes, átlátható, a változásokhoz dinamikusan alkalmazkodni képes, de a benne élők számára kiszámítható feltételeket teremtő közigazgatási életpálya-kép kialakulásához.

Az „Utánpótlási politika és utánpótlás programok tervezése, szervezése” részprojekt célja, hogy a jelenlegi helyzetértékelésből kiindulva megfogalmazza az utánpótlás-politika stratégiai irányelveit, illetve az irányelvek figyelembe vétele mellett javaslatot tegyen olyan programok kidolgozására, amelyek képesek hozzájárulni a közszolgálati tisztviselői állomány minőségi utánpótlásának biztosításához. A projekt része egy olyan „Utánpótlás-politikai helyzetértékelő koncepció” kidolgozása, amellyel felméri a mostani helyzetet, a meglévő tapasztalatokat, s ennek eredményeként elkészülhet majd egy szakmai tartalmú „Utánpótlás-politikai módszertani tanulmány.

A fenti eredmények az Új Széchenyi Terv keretén belül, az ÁROP-2.2.5-0001 kódszámú „Humán erőforrás-gazdálkodás a központi közigazgatásban” című kiemelt projekt mentén, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósultak meg.