



ESZA projekt “A versenyképes közzszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása”

Magyarország

Alapadatok

AZ OPERATÍV PROGRAM KAPCSOLÓDÓ SPECIFIKUS CÉLKITŰZÉSEI

2.1 specifikus cél: Szolgáltatói szemléletű feladatellátáshoz szükséges kompetenciákat nyújtó, az életpályamodellnek megfelelő emberi erőforrásmenedzsment rendszer bevezetésre kerül a közigazgatás kulcsterületein.

CÉLCSOPORTOK



Kb. 1500 közigazgatási szerv közel 140.000 közzszolgálati dolgozója (kormánytisztviselők, köztisztviselők és a rendvédelmi szervek hivatásos állománya)

KEDVEZMÉNYEZETT SZERVEZET

Belügyminisztérium (BM) és
a Nemzeti Közzszolgálati Egyetem (NKE)

PROJEKT IDŐSZAK

2016.12.20. – 2020.12.31.

KOORDINÁTOR

Kovácsné Dr. Székér Enikő, főosztályvezető,
Belügyminisztérium, Közzszolgálat-fejlesztési és Stratégiai Főosztály



eniko.szeker@bm.gov.hu

PARTNEREK

NISZ Nemzeti Infokommunikációs Szolgáltató Zrt.

KÖLTSÉGVETÉS

15.366.210 euró

ESZA hozzájárulás

4.252.284 euró

Hazai társfinanszírozás



PROJEKT/SZERVEZET HONLAPJA

<https://bmprojektek.kormany.hu/verseny>



<http://bit.ly/36tIZ7K>

<http://bit.ly/2O4scSi>



<http://bit.ly/2GylPSR>

Megvalósult projekt tevékenységek

A PROJEKT SZÁMOKBAN



közigazgatási,
és rendvédelmi szerv



mentor



rendezvény



tréner

FŐBB PROJEKTKOMPONENSEK



A mintába került közigazgatási és rendvédelmi szervek humánerőforrás-menedzsment gyakorlatainak igény- és helyzetfelmérése.



12 db kutatási jelentés és 4 db fejlesztési koncepció a szervezeti szintű mentorálást, tehetséggondozást, vezető-kiválasztást és HR tudásmenedzsmentet érintő rendszerfejlesztésekhez.



Szakképzési és középiskolai szintű közzszolgálati tantárgyak tanterveinek és tananyagainak elkészítése, valamint a kapcsolódó oktatói felkészítők, mentori képzések és pilot programok lefolytatása.



Közigazgatási szervezetek vezetői és HR szakemberei részére műhelybeszélgetésekkel összekötött tájékoztató napok szervezése.



A Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszert (KSZDR) és további online HRM támogató modulok (TARTINFOR: Tartalékállomány Információs Rendszer – a közzszolgálat belső munkaező-közvetítő szolgáltatását támogató rendszere, KÖZZSZOLGÁLLÁS: a közzszolgálat állásportálja, HR tudásbázis) fejlesztési terveinek kidolgozása.

KEZDETI SZAKASZ

A PROJEKT KÖRNYEZETE

2012-ben a Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program egy egységes közszolgálati életpályamodellt vizionált, ami hangsúlyosan arra fókuszált, hogy biztosítsa a mobilitást a civil közigazgatási és a fegyveres (katonai és rendvédelmi) szervek között. A projekt célja az volt, hogy hozzájáruljon a három közszolgálati állomány egységes és központosított HRM rendszeréhez építve a korábbi ÁROP projektek eredményeire.

A PROJEKT CÉLJA

A projekt átfogó célkitűzése, hogy kiépüljön egy olyan **humánerőforrás-gazdálkodási eszközkészlet**, amely lehetővé teszi a **közszolgálati pályára vonzást, a kiválasztott állomány pályára illesztését és pályán tartását**. Ahhoz, hogy ez a cél megvalósuljon, különböző rendszerek és módszertani eszközök kifejlesztését, valamint azok IKT-alapú funkcionális megtámogatását tűzték ki célul. A projekt olyan elemeket tartalmaz, amelyek egyrészt konkrét szervezeti kompetenciákat fejlesztenek, másrészt hozzájárulnak a jó kormányzás átfogó, horizontális feltételeinek kiépítéséhez is (mint például a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszer (KSZDR)).

PROJEKT FÁZIS

A FŐBB KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A korábbi stratégiai irányvonal ellenére, a három hivatásrend egységes szabályozása és köztük a horizontális mobilitás elősegítése helyett, azok szétartó szabályozása valósult meg az elmúlt időszakban. A projektnek tehát egy kiszámítható, egyértelmű kormányzati szintű HRM stratégia hiányában, és a folyamatosan változó jogi és szervezeti környezetben egy „mozgó célpontot” kellett követnie. A közszolgálati állomány különböző rétegeinek eltérő HRM gyakorlatainak illesztéséhez a projektnek ezért egy rugalmas megközelítés szerint kellett **átterveznie módszertanát, eszközeit és hatókörét**. A legutóbbi 2019. évi jogszabály-módosítások újabb kihívást jelentettek a projekt számára, mivel egységes humánerőforrásmenedzsment szabályozás hiányában a központi HR megoldások és eszközök alkalmazhatósága is megkérdőjeleződött. Továbbá a projekt időtartamára eső - közszférában kihirdetett - „létszámstop” is késleltette a toborzás és mentorálás projektlemek megkezdését.

FŐBB FEJLESZTÉSEK ÉS ESEMÉNYEK A MEGVALÓSÍTÁS SORÁN

A tényleges megvalósítás 2017 nyarán kezdődött el a három fő pillérben (pályára vonzás, illesztés, tartás). Az első projekttevékenységek a közszolgálati HRM-et érintő **igények feltérképezésével és a bevált nemzetközi jó gyakorlatok gyűjtésével** kezdődtek. Ennek eredményeit 2018 során nyílt **workshopok** és szimpóziumok keretében osztották meg a célcsoporttal. A műhelymunkák mentén mindhárom munkacsoport **kidolgozott egy-egy koncepciót** a három területre, ami 2019-ben az alapját képezte a pilot programok elindításainak (ideértve a tréner felkészítését és a mentorálást is.) Ezeket a tevékenységeket a projekt belső monitoring rendszere keretében folyamatosan nyomon követték és értékelték. Elkészült egy **új középiskolai tanterv a közszolgálatról**, és 2019-ben a pedagógusok karrier-tanácsadás módszertani tréningen vettek részt. A vezető-kiválasztási rendszer fejlesztése céljából összesen 30 „neurális modell” került kidolgozásra vezető tisztviselők kompetenciáinak mérése és fejlesztése céljából. Az **online közszolgálati HRM eszközök** (TARTINFOR, KÖZSZOLGÁLLÁS) továbbfejlesztéséhez és az újonnan kialakított KSZDR adattárház fejlesztéséhez kidolgozásra kerültek a rendszertervek, majd közbeszerzés útján kiválasztották az informatikai fejlesztőket.

A FONTOSABB EREDMÉNYEK ÉS SIKERTÉNYEZŐK

Bár számos fontos eredménytermék megszületett (így a kompetenciamenedzsment modellek és a fent említett iskolai tantervek), ezeket néhány kísérleti pilot alkalmazást leszámítva még nem vezették be a gyakorlatban. Éppen ezért, a projekt megvalósításának ezen szakaszában eddig kevés tényleges eredményről lehet beszámolni.

A PROJEKT (VÁRHATÓ) HATÁSA A KÖZIGAZGATÁSRA

A projekt lehetővé teszi a **közigazgatás szervezeteinek megújulását, hogy a változó környezethez alkalmazkodva és rugalmasan működhessen**, így hozzájárulva egy jobb és versenyképesebb gazdasághoz. Az informatikai alapokra helyezett és integrált funkcióknak köszönhetően a személyügyi döntések adat- és tényalapúvá válnak. A továbbfejlesztett HRM gyakorlatok és megoldások révén hozzáértőbb, szakszerűbb alkalmazotti kört lesz képes a közigazgatás toborozni és megtartani.

TANULSÁGOK: ESZA TÁMOGATÁS SZEREPE

A felmerült nehézségekből levonható legfontosabb tanulság, hogy **a projekt alkotóelemeit rugalmasan kell meghatározni, annak érdekében, hogy alkalmazkodni tudjon a jogszabályi vagy intézményi környezet esetleges előre nem látható és jelentősebb változásaihoz**. Válaszul a közszolgálati szabályozás 2019. évi változásaira, a projekt egy olyan „HR eszközkészletet” kíván nyújtani az egyes szervezeti szereplők számára, amelyből szabadon válogatva alakíthatják HR gyakorlatukat. Ez a megközelítés hozzájárul a projekt eredményeinek fenntarthatóságához.



VONZÁS



ILLESZTÉS



TARTÁS

Logók a projekt 2018. január 26-i kick-off eseményére készített szórólapjáról; Forrás: Belügyminisztérium

REFLEXIÓ

Személyes tapasztalatok



„Olyan folyamatokat indítottunk el, melyek a közszolgálatban eddig még soha nem fordultak elő, ezért alapvető fontosságú, hogy ezeket az első pillanattól kezdve mérjük.”

Dr. Csóka Gabriella, projekt szakmai vezető helyettes, Nemzeti Közzolgálati Egyetem

„A tudományos szféra bevonásával a projekt lehetőséget teremtett arra, hogy új ajtókat nyissunk a közigazgatásban, valamint arra, hogy közösen gondolkodjunk és oldjuk meg a felmerülő problémákat.”

Dr. Malét-Szabó Erika, főtanácsadó, Belügyminisztérium, Közzszolgálat-fejlesztési és Stratégiai Főosztály

Az „ESZA-támogatások előrehaladásának értékelése a közigazgatásban” (PAPA) című tanulmány célja az ESZA által finanszírozott közigazgatási reformok és kapacitás-fejlesztő kezdeményezések konkrét eseteinek bemutatása. A megbízott 30 esettanulmányt és összefoglaló adatlapot készített az ESZA által támogatott projektekről 17 kedvezményezett országában, amelyek a 11 tematikus célkitűzés mentén lettek kialakítva a 2014–2020-as támogatási időszak során.

Ez a dokumentum az Európai Bizottság számára készült. A dokumentum kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, az Európai Bizottság nem tehető felelőssé a dokumentumban szereplő információk esetleges felhasználásáért.



PPMi

Tudjon meg többet a projektekről a <http://bit.ly/2Gfn35A> linkre kattintva, vagy olvassa be okostelefonjával a QR-kódot.

©Európai Unió 2020