

**A Magyar Köztársaság
Honvédelmi Miniszterének
Humánpolitikai Irányelvei
a 2007-2008. személyügyi évre**

A haderő-átalakítást követő stabilizáció érdekében a 2007-2008. személyügyi év humán- és személyügyi igazgatási feladatainak végrehajtása során az alábbiakat kell figyelembe venni:

FŐ CÉLKITŰZÉSEK:

- Professzionális és hatékonyan alkalmazható, expedíciós képességekkel rendelkező, nemzetközi együttműködésre képes haderő számára megfelelő mutatókkal rendelkező személyi állomány biztosítása.
- A személyi állomány, különös tekintettel a szerződéses legénységi állomány feltöltöttségi mutatójának javítása érdekében kiemelt, célirányos toborzó tevékenység folytatása.
- A haderő szervezeti stabilizációja során a nemzetközi gyakorlatnak megfelelő korszerű állományszerkezet, valamint rendfokozati arányok kialakítása.
- A személyi állomány számára hitelesebb, a jelenlegi előmeneteli rendszerre épülő pályakép és életpálya modell kidolgozása, a megváltozott szervezeti feltételekhez igazodó foglalkoztatáspolitikai továbbfejlesztése.
- A tiszti, tiszthelyettesi és szerződéses legénységi állomány előmeneteli rendszerének korszerűsítése, a teljesítményértékelés egyszerűsítése és korszerűsítése, bürokratikus jegyeinek csökkentése.
- A katonai munkakörökhöz köthető egyéni kompetenciák meghatározása, a kompetencia-alapú teljesítményértékelés kidolgozásának folytatása összhangban a közigazgatás-fejlesztés kormányzati célkitűzéseivel.
- A kormányzati célkitűzésekkel összhangban a köztisztviselői és közalkalmazotti munkakörtérképek és képesítési követelmények meghatározása, kompetencia alapúvá tétele.
- Az esélyegyenlőség alapvető követelményeinek érvényesítése, különös tekintettel a nők és férfiak társadalmi egyenlőségére, valamint a romák társadalmi integrációjára.

- A személyügyi eljárások törvényességének további erősítése érdekében az alárendelt vezető és személyügyi szakállomány felkészítése, a jogszabályi változások megismertetése.

I. A HUMÁNERŐFORRÁS-TERVEZÉSEL ÖSSZEFÜGGŐ HUMÁNPOLITIKAI IRÁNYELVEK

A Kormány által meghatározott létszám figyelembevételével egy hatékonyan, sokoldalúan és rugalmasan alkalmazható, nemzetközi együttműködésre képes haderő humánerőforrás szükségleteinek biztosítása.

Konkrét javaslatok kidolgozása egy kiképzett, feltöltött és bevethető szervezetekkel rendelkező haderő igényeinek megfelelő személyi állomány mennyiségi és minőségi mutatóira.

A tárca számára szükséges és a rendelkezésre álló munkaerő nagyságának, minőségi összetételének vizsgálata, javaslatok megfogalmazása a haderő-fejlesztési célok megvalósulása érdekében.

A haderő-fejlesztés céljaival összhangban, figyelemmel az egyes szervezetek sajátosságaira a nem kifejezetten katonai ismereteket igénylő beosztások esetében a polgári állomány foglalkoztatásának előnyben részesítése.

A jelenlegi foglalkoztatáspolitikát korszerűsítése, a teljesítményen és az egészséges versenyszellemen alapuló előmeneteli, juttatási és ellátási, valamint képzési rendszer kidolgozása és szervezeti kultúrába illesztése.

A szervezeti stabilizációt segítő humánerőforrás-gazdálkodási alapelvek kidolgozása, a személyi állományra vonatkozó jogviszonyok tartalmának pontosítása, szükség esetén korrekciója.

A szolgálati érdek szempontjából kiemelt fontosságú állomány – különleges katonai-szakmai ismeretekkel, idegen nyelvtudással, külföldi szolgálatteljesítés során szerzett tapasztalatokkal – megtartására vonatkozó ösztönzők kidolgozása.

A Magyar Honvédség fejlesztését meghatározó 10 éves terv célkitűzéseiből és létszámadataiból következő humánerőforrás igény pontos meghatározása éves bontásban.

A NATO parancsnokságoknak át-alárendelésre és nemzetközi együttműködésre kijelölt katonai szervezeteknél rendszeresített, illetve az Európai Uniónak felajánlott beosztások feltöltésének előtérbe helyezése.

Új munkakörök létrehozása, meglévőkhöz kapcsolódó követelmények módosítása, valamint munkakörök megszüntetése kizárólag munkakörelemzés végrehajtása után, az MH Munkaköri Térkép, illetve a Jegyzék módosításával egyidejűleg történhet.

A köztisztviselők és közalkalmazottak munkakör azonosító kódjának állománytáblákban és munkaköri jegyzékekben történő rögzítése, a szakágakkal együttműködve a munkakör azonosító kódok pontosítása.

Részvétel az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) és a Foglalkozások Egységes Országos Rendszere (FEOR) folyamatos átdolgozásában, a honvédelmi tárca érdekeit megjelenítve.

A humánerőforrás-gazdálkodással összefüggő szakfeladatok végrehajtása során szoros együttműködés az érdekképviselői szervezetekkel.

II. A SZEMÉLYÜGYI-GAZDÁLKODÁSSAL ÖSSZEFÜGGŐ HUMÁNPOLITIKAI IRÁNYELVEK

A) Toborzás

Célzott kommunikációs tevékenység folytatása a Magyar Honvédség ismertségének és elfogadottságának növelésére, különös tekintettel a minőségi toborzás elősegítése érdekében.

A toborzás a haderő létszámszükségletének megfelelően főleg a legénységi állomány pótlására koncentráljon úgy, hogy a jelentkezett, de jogviszonyt nem létesített állomány képes legyen a kiáramlási veszteség kompenzálására.

A szükséges számú és megfelelő minőségi mutatókkal rendelkező szerződéses legénységi állomány állandó biztosítása érdekében a polgári szakképző intézmények végzős hallgatói körében célzott toborzó tevékenység kifejtése.

Kapcsolatok továbbfejlesztése az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) regionális munkaügyi központjaival. Részvétel állásbörzéken, az internetes toborzás lehetőségeinek kimunkálása.

A szerződéses legénységi állomány utánpótlásakor - továbbra is - a szakképzettséggel, speciális képzettséggel, angol nyelvismerettel és gépjárművezetői jogosítvánnyal rendelkezők előnyben részesítése, esetenkénti célirányos megkeresése.

Kiemelt figyelmet kell fordítani a szerződéses állomány beilleszkedési folyamatának kimunkálására, a beilleszkedést elősegítő programok szakmai alapokra történő helyezésével.

A szerződéses tiszthelyettesi állomány utánpótlása elsősorban a szerződéses legénységi állományból belső toborzással történjen, a kiválasztás alapja a kimagasló teljesítmény, a megszerzett szakmai tudás és tapasztalat legyen.

Az egyszerre jelentkező munkaerőhiány-, és felesleg felszámolása érdekében a személyügyi szervek, toborzó irodák közötti belső információ átadása, a kommunikáció és adatszolgáltatás javítása.

A külső, valamint a belső toborzás rotációval és előmenetellel összefüggő egységének megteremtése és alkalmazása, egységes előmeneteli rendbe történő integrálása.

A toborzás során a nemek közötti esélyegyenlőség biztosításának kiemelt fontosságú területként való kezelése, valamint a romák társadalmi integrációját elősegítő programok, intézkedések figyelembe vétele.

A haderő repülőgép-vezető képzési szükségletét kielégítő beiskolázási létszám biztosítása érdekében a főiskolák és egyetemek végzős hallgatói körében célzott toborzás folytatása.

B) Alkalmasságvizsgálat

Az alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatos eljárási rend gyorsítása érdekében az érintett szervezetek közötti információáramlás szervezettebbé tétele, a hatékonyság előtérbe helyezése.

A személyi állomány mozgatására csak abban az esetben kerülhet sor, amennyiben az érintett az új beosztáshoz rendelt iskolai végzettségi, szakképzettségi, nemzetbiztonsági, valamint egészségi, pszichikai, fizikai alkalmassági követelményeknek megfelel.

A katonai szolgálatra történő fizikai alkalmasság figyelembe vétele mind a hazai, mind a NATO-nak felajánlott és a nemzetközi együttműködésre kijelölt szervezetek állománya esetében.

A szerződéses jogviszonyt újonnan vállalók esetében a magasabb szintű fizikai alkalmassági követelmények teljesítésének elősegítése a próbaidő végéig.

C) Személyi állomány mozgatása

A polgári életből, köztisztviselői és közalkalmazotti állományból történő tiszti-, tiszthelyettesi állományba vétel, valamint más rendfokozati állománycsoportból tiszti állományba vétel csak abban az esetben lehetséges, amennyiben az üres beosztás feltöltése elsődlegesen belső mozgatással, másodsorban rendelkezési állományból, valamint a Honvédség központi személyügyi szerv vezetője által kiírt pályázat alapján nem realizálható.

Az üres beosztások feltöltésekor a viselt rendfokozatuknál alacsonyabb beosztásban szolgálatot teljesítők, külszolgálatról hazatérők, illetve a rendelkezési állományban lévők számára prioritás biztosítása.

Az általános előmeneteli rendbe tartozó beosztást betöltők esetén megállapított maximális várakozási időtartamot várhatóan leszolgálók további katonai pályafutásának az időtartam lejártá előtt egy évvel történő megtervezése.

A szerződéses állomány hivatásos állományba vételére – a szerződéses szolgálatban eltölthető maximális időtartam letelte előtt – csak rendkívül indokolt esetben, a szolgálati érdek figyelembe vétele mellett kerülhet sor.

A magasabb beosztásba történő kinevezéskor a tervezett beosztás betöltéséhez megadott alkalmazási feltételek érvényesítése, a szükséges képzési követelmények teljesítésének időbeni megtervezése.

Az eltérítés jogszabályban biztosított intézményének alkalmazására csak abban az esetben kerülhet sor, amennyiben az érintett személy az előmenetel összes egyéb feltételének megfelel.

A személyi állomány előmenetelének, beiskolázásának név szerinti tervezése, a beiskolázási létszámok pontos meghatározása a haderő-fejlesztési célkitűzések, az előmeneteli lehetőségek, valamint a költségvetési tételek ismeretében.

D) Személyi állomány fejlesztése

Kiemelt figyelmet kell fordítani a haderő átalakítás lezárását követően az új beosztáshoz kapcsolódó követelményeknek való megfelelés érdekében a személyi állomány átképzésére.

A Magyar Honvédség haderő-fejlesztési programjai és feladatai végrehajtásához kapcsolódó humán erőforrás szükségletek költséghatékony tervezése, a költség igények nagybani megállapítása, egyeztetése.

A katonai oktatás- és képzésszervezés során a költséghatékony felkészítés előtérbe helyezése, a képzések gyakorlati végrehajtása során a távoktatás mind szélesebb körű alkalmazása, az Európai Unió pályázati lehetőségei hatékonyabb kihasználása.

Az éves beiskolázási tervek összehangolása az előmeneteli bizottságok által javasolt személyi mozgatásokkal. A képzési igények meghatározásakor mindenkor a hatékony foglalkoztatási szemlélet előtérbe helyezése.

Az éves beiskolázási tervek összeállításakor a szakirány referensek és a kamarai jogkört gyakorlók szélesebb körű bevonása, az át- és továbbképzések rendszerének egyszerűbbé, költséghatékonyabbá tétele erőforrás alapú tervezéssel.

A belföldi és külföldi képzések szervezésének végrehajtása során a megszerezhető képesítések egymásra épülő jellegének erősítése, az azonos képesítési szint megismétlésének kiküszöbölésével.

Az idegen nyelvi felkészítés során a külszolgálatra felkészülő állomány előnyben részesítése, a beosztási követelményekben előírtak megszerzése érdekében folyó nyelvi képzések munkáltatói támogatásának koncentráltabb felhasználása.

A köztisztviselői, közalkalmazotti állomány továbbképzési rendszerének továbbfejlesztése, a képzés tervezettebbé, szervezettebbé tétele, a várhatóan megváltozó képzési rendszer gyors és hatékony alkalmazása.

A hazai és külföldi képzések, tanfolyamok, valamint az idegen nyelvi felkészítés hatékonyságának folyamatos vizsgálata, elemzése, a vizsgálatok eredményei alapján a szükséges korrekciók végrehajtása.

E) Teljesítményértékelés

A kormányzati célkitűzésekkel összhangban lévő ösztönző rendszer kidolgozása és a Magyar Honvédségben meglévő teljesítményértékelési rendszerhez való kapcsolásának megvizsgálása.

A teljesítményértékelési rendszer korszerűsítésének részeként az összesített teljesítményértékelés rendszere kidolgozásának megkezdése és az önértékelés értékelési rendszeren belüli általánossá tétele.

A teljesítményértékelések megkezdése előtt a hivatásos és szerződéses állomány részletes tájékoztatása - többek között - az értékelés rendjéről, követelményeiről, a végrehajtás ütemezéséről.

A külföldön szolgálatot teljesítő állomány teljesítményértékelésének végrehajtása, rangsorolása, hazatérésüket követően – elért teljesítményük alapján – beosztásba helyezésük biztosítása.

A személyi állomány mozgatására az éves teljesítményértékelés és a rangsorolás alapján kerüljön sor, a súlyozással kialakított pontszám csak az azonos pontszámot elérték rangsorolására szolgáljon.

A teljesítményértékelés során, pontegyenlőség esetén a 2005-2006. személyügyi évre vonatkozó súlyozási elvek érvényesítése. Az Előmeneteli Bizottságok, illetve tagjaik felkészítésének, felkészülésének biztosítása.

F) Szervezetejlesztés

A katonai felsőoktatás átalakításának folytatása a képzés hatékonyságának és finanszírozhatóságának előtérbe helyezésével, a tiszti és tiszthelyettesi állomány át-, és továbbképzésének folyamatossága biztosításával.

A haderő szervezeti stabilizációja során a személyügyi szakigazgatási rendszer működésének biztosítása, a személyügyi szaktevékenység bürokratikus elemeinek csökkentése a feladatok végrehajtása során.

A humán informatikai rendszer felülvizsgálata és javaslatétel a rendszer alkalmazhatóságára, a papíralapú, korszerűtlen személyügyi eljárások modern, elektronikus eljárásokkal történő kiváltására.

A karriertervezés informatikai hátterének felülvizsgálata és javaslatétel a személyügyi nyilvántartási rendszer hatékonyságának növelésére és a személyügyi eljárási rend gyorsítására.

A szervezetfejlesztési célok megvalósítása érdekében a humán szakállomány szakmai felelősségi körébe tartozó különböző programok szervezése, illetve célirányos működtetése.

A Magyar Honvédség humánerőforrás-gazdálkodása hatékonyságának növelése érdekében humán és személyügyi kontrolling tevékenység folytatása, szükség esetén javaslatétel azonnali téma- vagy célvizsgálatokra.

III. A HUMÁN SZOLGÁLTATÁSOKKAL ÖSSZEFÜGGŐ HUMÁNPOLITIKAI IRÁNYELVEK

Külső és belső kutatóbázisok bevonásával a személyi állomány szociális jellemzői, élet- és munkakörülményei adatainak gyűjtése, az elemzések alapján tervek és javaslatok megfogalmazása.

Az egyes állománykategóriák mentálhigiénés jellemzőinek folyamatos vizsgálata, a szükségleteknek megfelelő preventív programok fő irányainak, és alapelveinek meghatározása.

A jelenlegi szociális és ellátó rendszerek korszerűsítése, a tényleges állományúak és a nyugállományúak juttatási rendszerének áttekintése, a változtatási irányok kidolgozása.

Az állomány leterheltségéhez igazodó, egzakt módon meghatározott, kötelező regeneráló pihentetés szigorítással egybekötött felülvizsgálata, fejlesztése a teljes hivatásos és szerződéses állományra vonatkozóan.

A tárca kedvezményes üdültetési rendjének felülvizsgálata és fejlesztése, az állomány elvárásainak, érdekeinek megfelelő, korszerű rendszer alapjainak kidolgozása.

A lakhatási támogatási rendszer, mint életkörülményt alapvetően meghatározó tényező működtetése és fejlesztése az indokoltság, az esélyegyenlőség, valamint az állomány és a rendfokozati csoportok közötti súlyozás szükségessége szerint.

A lakhatási támogatási rendszer keretén belül az állami kezességvállalás kiterjesztése lehetőségeinek vizsgálata a szerződéses legénységi állomány esetében.

A személyi állomány szociális jellemzőiben, élet- és munkakörülményeiben bekövetkező változások, valamint a haderőfejlesztésből eredő foglalkoztatáspolitikai kihívások figyelemmel kísérése és elemzése.

A személyi állomány megtartása érdekében a munkavállalói elégedettség szintjének folyamatos mérése, a visszajelzések és eredmények folyamatos elemzése, értékelése.

A különböző családtámogató programok célirányos szervezésével a nemzetközi kötelezettségvállalásban résztvevők és hozzátartozóik felkészítésének, a hazatérést követő visszailleszkedésüknek segítése, támogatása.

A műveleti területen és különböző missziókban szolgáló személyi állomány szolgálatteljesítése során keletkezett tapasztalatok rendszerezése, összegzése és beépítése a Magyar Honvédség humán erőforrás-gazdálkodásába.

A külföldi képzésben, felkészítésben részt vettek tapasztalatainak feldolgozása, illetve azok esetleges, szükségszerű beépítése a hazai képzési, felkészítési rendszerbe.

Az átalakuló intézmény-, és ellátórendszer működésének elemzése, az esetleges korrekciókra vonatkozó javaslatok kidolgozása, különös tekintettel a Magyar Honvédség munkavállalóinak érdekeire.

A hivatásos és szerződéses állomány fizikai terhelhetőségének fejlesztése érdekében a szervezeti követelmények teljesítését támogató munkahelyi sporttevékenység feltételeinek szabályozása.

Az általános előmeneteli rendbe tartozó beosztást betöltők esetén a megállapított maximális várakozási időtartamot várhatóan leszolgálók polgári életbe történő visszailleszkedésének támogatása.

A szervezetből kiváló és a polgári életbe visszatérő, illetve nyugállományba kerülő állomány személyi ügyeinek humánus rendezése, a szervezet és az egyén érdekeinek összehangolása.

A szervezetet elhagyók rekonverziós lehetőségeinek bővítése a kormányzat által biztosított új programokkal és a munkába helyezést elősegítő programok továbbfejlesztése, a hozzáférés teljes körűvé tételével.

A Humánpolitikai Irányelvekben foglaltak érvényesülését a HM Kabinetfőnök folyamatosan kíséri figyelemmel, és annak megvalósításáról a Honvédelmi Minisztérium Kollégiumát tájékoztatja.

Készült: 3 példányban
Egy példány: 8 lap
Ítsz.: 0503
Ügyintéző (tel.): Vilner Péter mk. ezds. (22-685)
Kapják: 1.sz.pld.: Levéltár
2.sz.pld.: Irattár
3.sz.pld.: HM JF (HK-ban való közzétételre)