

## Emlékeztető

2015. május 14-én Dr. Hegedűs Henrik alezredes, önkéntes műveleti tartalékos, az MHTT Humánerőforrás-fejlesztési Szakosztály titkára tartott előadást „A Magyar Honvédség humánerőforrás-gazdálkodása a rendszerváltástól napjainkig” címmel („kicsit másként...” alcímmel).

Az előadó bevezetőjében általános elveket ismertetett a munkaerő-piac szempontjából. Kifejtette, hogy piaccgazdasági keretek között a munkavállaló (végső soron a katona is) a munkavégző képességét bocsátja áruba. A munkavégző képesség, annak újratermelése jelenti a meglévő ismeretrendszeren épülő „kompetencia-készlet” modulrendszerű bővítését. A kompetenciák kimunkálásánál előtérbe kell kerülnie a munkaköri követelmény-profilok kialakításának, a kiválasztási kritériumok meghatározásának. Az intézményi célok csakis a meglévő, egyéni kompetenciák birtokában valósíthatók meg. Ez pedig az egyén tudásbéli, magatartás- és viselkedésbéli kompetenciájának folyamatos fejlesztésével érhető el és alapvetően igaz a katona-állományra is.

A Magyar Honvédség vonatkozásában ez a kérdés különösen aktuális. A tömeghadsereg lebontása, az önkéntes (hivatásos) hadsereg kialakítása ugyanis jelentős humántőke-vesztéssel járt, mely nem igazán róható fel csak és kizárólag a humán intézményrendszer hibás működésének.

A professzionális hadsereg bázisát a széleskörű ismeretanyaggal, tapasztalattal és folyamatosan fejlesztett kompetencia-készlettel, vezetői készséggel, kreativitással rendelkező parancsnoki állomány kell, hogy adja, ehhez a célhoz kell tehát igazítani a humán tevékenységet, a személyzetfejlesztést is.

Hegedűs alezredes röviden kitért a HR-szakma (vagyis az emberi erőforrással foglalkozó szervezet, a korábbi szóhasználattal személyügy) általános fejlődéstörténetére 1945-től napjainkig. Rámutatott, hogy az egyszerű munkaügyi igazgatástól, a munkaidő- és létszámgazdálkodástól a munkaerő-tervezésen keresztül hosszú út vezetett a tudományos alapokon álló humánerőforrás-gazdálkodásig, a humán stratégiáig. Megemlítette, hogy a rendszerváltást tömeges és csoportos létszámcsökkentések kísérték, a Magyar Honvédségen belül ez a jelenség a tömeghadsereg leépítésében, lebontásában testesült meg. Aláhúzta – személyes tapasztalatok alapján – a Munkáshelyezést Elősegítő Bizottságok (MEB) tevékenységének jelentőségét.

Az új közszolgálati életpálya elvetette a jóval korábban jellemző „megfelelő embert a megfelelő helyre” elvet, és helyette a „megfelelő helyre a megfelelő em-

bert” elvből indult ki. A közszolgálati életpálya elemei a hivatás-etikai normák, a munkaköri követelmény-profil, a munkaköralapú besorolás, a differenciált bérezés, a beválás-vizsgálat, az előmenetel és javadalmazás rendszere, az egységes képzési, továbbképzési és vizsgarendszer, a rekonverzió és a vezetői döntéstámogatás.

Előadása utolsó részében Hegedűs alezredes beszélt a katona úgynevezett siker-kompetenciáiról (teljesítmény, kommunikációs, szociális és viselkedési kompetenciák):

Kiválóan menedzseli kapcsolatait, önismeret, önbizalom, melynek alapja a magas fokú szakmai felkészültség

Tettkész, jól terhelhető, gondos munkát végez és ez fontos számára, szervezeti tudatosság jellemzi

Kritikus szemléletű, de betartja a szabályokat, dinamikus, helyzetfelismerése gyors

Tisztelettudó, türelmes, megbecsülést vár az elvégzett munkáért, hagyomány-tisztelő

Figyelmes és együttérző másokkal, az érzelmek széles skáláját tudja beazonosítani önmagában és másokban

Hiteles és lelkesítő, fontos számára mások fejlesztése, menedzseli beosztottait, optimista, objektívan méri fel a helyzeteket, gyakorlatias a problémamegoldásban, szeret emberekkel dolgozni, igazi csapatjátékos

Szakma-etikai és erkölcsi értékek mentén cselekszik.

Az előadást – mint általában – kérdések és hozzászólások követték a mintegy 25 fős hallgatóság részéről.