

SCHILD MARIANNA

A VÉDELMI RENDSZERBEN JELENTKEZŐ FELADATOK, ÉS AZ AZOKAT VÉGREHAJTÓ ÁLLOMÁNY SZÜKSÉGES KOMPETENCIÁI

TASKS ARISING IN THE DEFENCE SYSTEM AND PERSONNEL COMPETENCIES NECESSARY FOR PERFORMING THEM

Mai, globalizálódó világunkban az élet kockázati tényezői szerteágazóak, veszélyhelyzetek szinte minden területen előfordulnak. Ahhoz, hogy egy nemzet és állampolgárai biztonságban érezhessék magukat, hatékony védelmi rendszert szükséges kialakítani. Nem elegendő, hogy a védelemhez minden eszköz rendelkezésre álljon, hanem a személyi állomány összetételének is olyannak kell lennie, hogy a szükséges feladatok ellátásához minden kompetenciájuk meglegyen, hiszen ez fogja biztosítani a speciális kihívásukhoz szükséges teljesítményt. A védelmi állomány alkalmasságát tehát minden esetben fontos megfeleltetni azoknak a kritériumoknak, amit ezek a feladatok követelnek. A cikkben a szerző vizsgálja a védelmi rendszer elemeit, azok feladatait, valamint a feladatokhoz szükséges kompetenciákat. Elemzi a felvétel és a kiválasztás szempontjait, valamint a kiválasztási módszerek hatékonyságát, áttekintést ad a kompetencia alapú kiválasztás pozitívumairól. Kulcsszavak: biztonság, védelmi rendszer, kompetencia, beválás, kritérium, kompetencia alapú kiválasztás.

In today's globalizing world risk factors are diverse: dangerous situations abound in almost all areas of life. An effective defence system is necessary for a nation and its citizens to feel safe. Possessing all the physical resources is not enough: the personnel should also have the competencies necessary for performing the tasks that may arise. Therefore, the aptitude of the defence personnel should always correspond to the necessary tasks. This is the only way for the military forces to be able to meet the special challenges facing them. The present article sums up the elements, the tasks and the necessary competencies of the defence system. Criteria of selection and engagement will be discussed, and the efficiency of selection methods will be analysed. The advantages of competence-based selection will be presented. Keywords: security, defence system, competence, proving fit, criterion, competence-based selection.

Bevezető

„...a biztonság a túlélés és a fennmaradás lehetősége és képessége a léte fenyegető veszélyekkel szemben.”

(Barry Buzan)

A biztonság fogalma az elmúlt évtizedekben átfogó értelmezést nyert, mivel a mai változó környezetünkben a kockázati tényezők, illetve fenyegetettségek, kihívások, szinte az élet minden területén — egyén, közösségek, államok, régiók szintjén, és globális szinten is — megjelennek. Ahhoz, hogy mindezt az államok képesek legyenek kezelni, átfogó és összehangolt politikai, gazdasági, esetleg katonai fellépés is szükséges lehet. Országunk függetlenségének védelme, a nemzeti értékek megőrzése, az állampolgárok biztonságának szavatolása az állam feladata. A globalizáció egyenlőtlen fejlődést eredményezett, új hatalmi központok jelentek meg, a katasztrófák száma megszorodott, jellegük megváltozott, mindezek egyre sebezhetőbbé tették az ország lakosságát. Ez a tény egyre inkább megkívánja a védelmi rendszertől, hogy hatékonyan, és a felmerülő feladatoknak leginkább megfelelő módon épüljön fel és működjön. Ennek megvalósítása csak akkor lehetséges, ha a rendszer elemeit jól határozzák meg, és a rendszerben működő szervezetekbe a lehető legnagyobb körülményekkel, a legjobban teljesítő egyéneket választják ki a védelmi rendszerre jellemző speciális, nem egyszer veszélyes, de az adott egyén szervezetét mindenképp jelentősen igénybe vevő feladatokra.

Mi jellemzi napjaink védelmi rendszerét, milyen feladatok jelentkeznek ebben a rendszerben, és főképp milyen kompetenciákra van szükség e feladatok maradéktalan ellátásához ebben a közegben, és mi szavatolja, hogy az adott feladatokra arra alkalmas személyeket alkalmazzanak?

A munkaköri alkalmassági vizsgálat annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent, és annak képes-e megfelelni.[1] Fontos kérdés, hogy a védelmi szervezetekben dolgozók kiválasztása, felvételi rendje hogyan szavatolja azt, hogy a feladatokra leginkább megfelelő személyek kerüljenek a

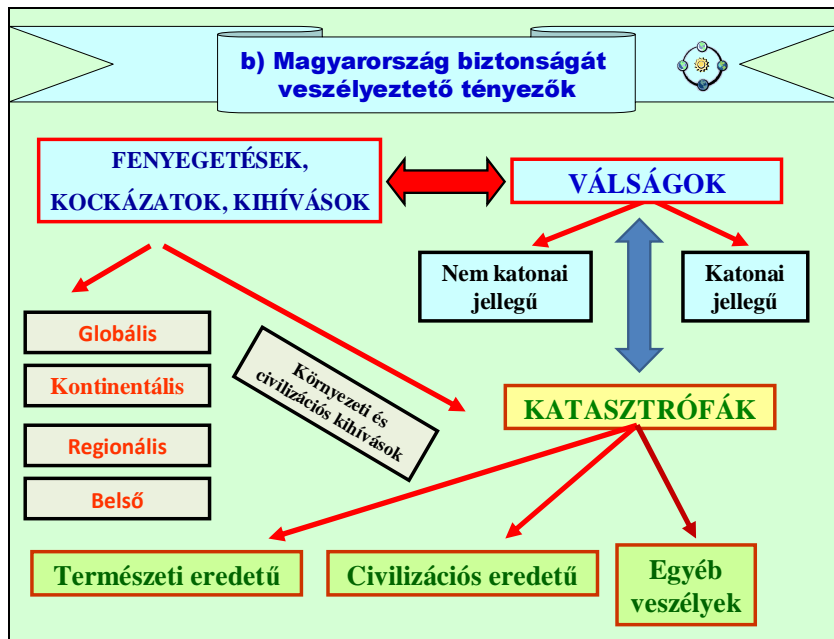
rendszerbe, illetve melyek azok a tényezők, amelyet a munkavégzés során és folyamatában értékelni kell ahhoz, hogy a feladatellátás során „begyűjtött” károsodások minimálisra csökkenthetőek legyenek. Ezeknek a kérdéseknek a megválaszolásához elemeznünk kell a hazai védelmi rendszert, a munkavégzéshez szükséges kompetenciákat, és a kiválasztás rendjét. E dolgozat terjedelme nem teszi lehetővé a munkavégzés alatti károsodások okainak feltárását az azok elleni védelem lehetőségét, az majd egy további vizsgálat tárgyát képezi.

1. A veszélyeztető tényezők és a válaszként működtetett védelmi rendszer komplexitása

Mai felgyorsult világunkban a biztonság külső és belső dimenziója szinte elválaszthatatlan egymástól. A pénzügyi, gazdasági válság hatalmas kihívást jelent az országnak, mivel egy ilyen jellegű válság meggyengíti az ország biztonsági intézményrendszerét, és a nemzetközi szervezetek együttműködési kohézióját. Nem utolsó sorban csökkenti a biztonságra fordítható forrásokat. A globalizáció okán a távoli helyek veszélyforrásai nagyon rövid idő alatt határainkon belülre kerülhetnek. A terrorizmus és a tömegpusztító fegyverek terjedése növelhetik a bizonytalanságot, és egyre nagyobb veszélyt jelenthetnek hazánk és az euro-atlanti szövetségi rendszer biztonságára.

„Magyarország komplex biztonságának vizsgálata során számolni kell hazánk katasztrófa-veszélyeztetettségével is. A kihívások, válságok és a katasztrófák egymással kölcsönhatásban vannak. A különböző kihívások, katasztrófák okozhatnak válságokat, és a válságok szintén előidézhetnek katasztrófákat, ha ezeket nem tudják időben és megfelelően kezelni.”[2] Magyarország biztonságát fenyegető tényezőket az 1. számú ábra foglalja össze. A katasztrófákat többféle módon lehet csoportosítani. A legtöbb csoportosítás az eredet és jelleg, az ok, az intenzitás és a kiterjedés alapján való felosztást preferálja. Egy lehetséges csoportosítás alapján, az eredetük szerint a katasztrófák lehetnek természeti és civilizációs eredetűek. [3] A veszélyes anyagok gyártása, tárolása és felhasználása során kialakult balesetek is komoly veszélyt jelentenek, de a globális

klímaváltozásból adódó időjárásai jelenségek is jelentős következményekkel járnak. Emelett egyre gyakoribbak a kritikus infrastruktúra elemeit veszélyeztető helyzetek és a szolgáltatások kieséséből adódó zavarok.



1. sz. ábra:
Magyarország és az állampolgárok biztonságát fenyegető veszélyek
Forrás: [4] 27. dia

Az állampolgárok biztonságához hozzátartozik a személyi épségük, vagyonuk, anyagi javaik sérthetlensége, illetve védelme. Európa-szerte és hazánkban is, a közbiztonság területén sok sajnálatos jelenség érzékelhető, mint a bűnözés, a feketegazdaság, az élet- és a vagyon elleni bűncselekmények, visszaélések. Európa nagyvárosaiban a szociális, vallási, etnikai feszültségekből adódó zavargásokról számolnak be a tudósítások, ezek nem zárhatóak ki országunkban sem. Mindezek a veszélyeztető tényezők jelentős biztonságpolitikai és védelempolitikai kérdéseket vetnek fel. Mennyire vagyunk készülve arra, hogy a lakosságot és az anyagi javakat, szükség esetén az országot a legmegfelelőbb

eszközökkel és módon védjük meg? Vizsgáljuk meg a védelmi rendszert a feladatok és kompetenciák szempontjából!

Mivel az országra, az állampolgárok biztonságára ható veszélyforrások, illetve az ezekből származó veszélyek szerteágazóak, így az ellenük való védekezés is sokrétű. Ahhoz, hogy a különböző konfliktusokat megfelelően kezeljük, lényeges e kérdés globális, átfogó szemléletű elemzése. A biztonsághoz elengedhetetlenül szükséges egy olyan védelmi rendszer, amely minden kihívásra megfelelő választ ad. Az Alaptörvény az állam belső szabályozására vonatkozó alapelveket, az állampolgárok jogait és kötelességeit tartalmazó, a jogi hierarchiában a legmagasabban elhelyezkedő törvény, mely szerint: „Magyarország védelmezi állampolgárait.”[5] A „védelmezés eszközt”, a védelmi rendszert a biztonságpolitika keretében határozzák meg olyan módon, hogy feltérképezik az alapvető értékeket és az azokra ható tényezőket, majd kialakítják a szükséges válaszokat.

„Magyarország biztonságpolitikájának alapvető keretét a NATO- és EU-tagság jelenti. [...] Nem csupán megvédeni képes tagállamai lakosságát, hanem aktívan képes alakítani biztonsági környezetét és hozzájárulni a nemzetközi stabilitás és biztonság kiterjesztéséhez.” [6]

A védelmi rendszer kialakítása a mai felfogás szerint nem csupán a fegyveres védelmet igényli, annak átfogó jellegűnek, és mindennapi életünk szinte minden területére kiterjedőnek (gazdasági, politikai, katonai, környezeti, társadalmi, közbiztonság) kell lennie. Ez nem jelenti azonban azt, hogy a fegyveres védelem ne lenne ugyan olyan fontosságú, mint a rendszer más elemei, és ne lenne elengedhetetlenül szükséges. A védelemben résztvevő szervek, szervezetek feladatai tehát nem csak háború, fegyveres konfliktus esetére korlátozódnak, hiszen békeidőkben is előfordulhatnak veszélyeztető helyzetek.

A védelmi rendszernek ebből adódóan minden kihívásra készülnie kell, rendelkeznie kell mindazokkal a képességekkel, amelyek a felmerülő feladatok ellátásához szükségesek. A védelemi feladatokban a fegyveres/hivatásos védelmi összetevők mellett, civil elemek is részt vesznek, amelyek rendkívüli jogrendi helyzetben a védelmi igazgatás rendszerén keresztül valósítják meg a feladataikat.

„A védelmi igazgatás: a közigazgatás részét képező feladat- és szervezeti rendszer, amely az állam védelmi feladatainak megvalósítására létrehozott, valamint e feladatra kijelölt közigazgatási szervek által végzett végrehajtó, rendelkező tevékenység; magában foglalja a különleges jogrendre történő felkészülést, továbbá az említett időszakok és helyzetek honvédelmi, polgári védelmi, katasztrófavédelmi, védelemgazdasági, lakosság-ellátási feladatainak tervezésére, szervezésére, a feladatok végrehajtására irányuló állami tevékenységek összességét.” [7]

Minősített időszaknak nevezték korábban a rendkívüli állapot, szükségállapot, megelőző védelmi helyzet, váratlan támadás, veszélyhelyzet tényállását, jelenleg különleges jogrendnek nevezik. A védelmi rendszer modulszerűen épül fel, melyben a kormányzat központi szerepet tölt be, a védelmi igazgatás pedig végrehajtási csatornaként szerepelve, összekötő elem a gazdaságvédelem, a polgári védelem/katasztrófavédelem, a rendvédelem és a katonai védelem között. Ezek összességével és komplexitásában valósul meg az ország, az állampolgárok, a környezet és az anyagi javak védelme.

2. A védelmi rendszer szervezeteinek feladatai és az ehhez szükséges kompetenciák

Ahogy a kihívások, kockázatok, fenyegető tényezők is sokrétűek, ugyanígy a válaszként működtetett védelmi rendszer is összetett. Vizsgáljuk meg a főbb elemeket!

A Belügyminisztérium többek között a rendvédelem, közbiztonság területét felügyeli, különös tekintettel az élet- és vagyonbiztonság védelmére. A rendvédelmi szervek fő feladatai közé tartozik a közbiztonság fenntartása, a bűncselekmények megelőzése, és a bűncselekmények áldozatainak megsegítése. A közlekedésrendészet, a határrendészet, a büntetés-végrehajtás, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok irányítása (a hírszerzési tevékenység kivételével), a katasztrófavédelem a terület fontos elemeit képezik. A minisztérium hatáskörébe tartozik a bevándorlással, állampolgársággal kapcsolatos feladatok tervezése, szervezése is. Az önkormányzatokkal, településekkel együttműködve a Belügyminisztérium felügyeli a településfejlesztéssel,

rendezéssel és üzemeltetéssel kapcsolatos feladatokat, amely kiterjed az építésügyre, illetve a közterület felügyeletre egyaránt. [8]

A lakosság és az anyagi javak védelme alapvetően polgári védelmi feladat, a településeknek, a civil állampolgároknak és a hivatásos szervezeteknek egyaránt szerepe van benne. A rendvédelmi szervek jelentős feladatot vállalnak a biztonság fenntartásában, a kialakult veszélyek következményeinek felszámolásában. Vizsgáljuk meg ezeket!

2.1 Rendőrség

„A Rendőrség alapvető feladata a bűncselekmények megakadályozása, felderítése, a közbiztonság, a közrend és az államhatár rendjének védelme.” [9]

„A jogrend biztosításán fáradozó rendőrök a jogszabályok és rendelkezések betartásán keresztül védelmezik az embereket, a magán- és köztulajdont. A rendőrök elősegítik, hogy a lakosság anyagi és személyi biztonságát szolgáló jogszabályok érvényre jussanak. Ahol lehet, megghiúsítják, illetve megelőzik a bűncselekményeket, letartóztatják a törvénytörőket. Őrzik, védik a vagyontárgyakat és ellenőrzik az állampolgárokat.” [10] Magyarország Rendőrsége feladatkörében:

- Védi a közbiztonságot és a közrendet: járőrszolgálat, létesítmények őrzése, közúti közlekedés, események rendjének biztosítása révén.
- Őrzi az államhatárt. 2008-ban a Rendőrség állományába integrálódott a Határőrség, azóta közösen látják el a határvédelmi feladatokat.
- Óvja a hazai és európai értékeket.
- Képviselet a magyarországi és a közösségi érdekeket.[11]

A főbb tevékenységi csoportok a következők: [12]

- Közlekedésirányítási feladatok ellátása pl.: a szabályszegők felelősségre vonása, járművek forgalmi okmányainak, műszaki állapotának felülvizsgálata, járművezetők okmányainak ellenőrzése.
- Igazgatásrendészeti feladatok ellátása pl.: a személyi okmányok kiadása, szabálysértési büntetések kiszabása, behajtása.
- Állampolgárok felvilágosítása pl.: biztonságtechnikai kérdések, drogmegelőzés, iskolai felvilágosítások.

- Rendőri intézkedések végrehajtása pl: igazoltatás, előállítás, ellenőrzés végzése, elővezetés, helyszín biztosítás.
- Különösen fontos személyek (miniszter, vezető politikusok) életének őrzése, kijelölt épületek (követségek, Parlament) védelme, rendkívüli állapotok, vészhelyzet esetén rendvédelmi feladatok ellátása.
- Közbiztonságra veszélyes eszközök, anyagok forgalmazásával, felhasználásával kapcsolatos hatósági feladatok ellátása.
- Közlekedési hatósági engedélyek kiadása.
- Rendészeti feladatok ellátása (pl.: közúti ellenőrzés).
- Közterület rendjének fenntartása (pl.: utcai árusok ellenőrzése).
- Szabálysértések megelőzésében és felderítésében való részvétel.
- Külföldiek beutazásával, magyarországi tartózkodásával, bevándorlásával kapcsolatos feladatok ellátása.



2. sz. ábra: Rendőri fő tevékenységek [12]¹

A feladatok szerteágazósága is mutatja, hogy az állománynak sok szempontnak kell megfelelnie, szellemi, fizikai képességeiknek magas színvonalúnak kell lennie, és pszichés terheléssel is számolni kell a munkavégzésük során. Ebből adódóan már a felvétel, kiválasztás során szem előtt kell tartani a később rájuk háruló feladatok sokrétűségét.

2.2 Katasztrófavédelem

A védelmi rendszer másik fontos rendvédelmi eleme a katasztrófák megelőzéséért, következményeik felszámolásáért felelős rendszer², a katasztrófavédelem. „A katasztrófa a veszélyhelyzet kihirdetésére alkalmas, illetve e helyzet kihirdetését el nem érő mértékű olyan állapot vagy helyzet, amely az emberek életét, egészségét, anyagi értékeiket, a lakosság alapvető ellátását, a természeti környezetet, a természeti értékeket olyan módon vagy mértékben veszélyezteti, károsítja, hogy a kár megelőzése, elhárítása vagy a következmények felszámolása meghaladja az erre rendelt szervezetek előírt együttműködési rendben történő védekezési lehetőségeit, és különleges intézkedések bevezetését, valamint az önkormányzatok és az állami szervek folyamatos és szigorúan összehangolt együttműködését, illetve nemzetközi segítség igénybevételel igényli. [13]³

A katasztrófavédelmi feladatok ellátásában hivatásos és civil szervek, szervezetek is részt vesznek, nem szűkül le csak a hivatásos szervezetre. A hivatásos katasztrófavédelem központi szerve a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság, aminek jelentős szerepe van a feladatok összehangolásában, a szükséges jogszabályok előkészítésében. Működése három szintű: országos, területi és helyi. „A BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság alapvető rendeltetése a magyar lakosság élet- és vagyonbiztonságának, a nemzetgazdaság és a kritikus infrastruktúra elemek biztonságos működésének védelme, amely kiemelkedően fontos közbiztonsági feladat. Ezért az OKF országos hatáskörű rendvédelmi

² Rendszer, hiszen nem csak a hivatásos szervezeteknek kell ellátni a feladatot, hanem részt vesznek benne civil-és humanitárius szervek, önkormányzatok, polgári védelmi szervezetbe beosztottak stb egyaránt, továbbá alrendszerei vannak.

³ 3. § 5.

szerv.”[14] Fő feladata katasztrófák hatósági megelőzése, védekezés megszervezése, irányítása, polgári vészhelyzetek esetén mentés, a káros következmények felszámolása, helyreállítás, újjáépítés megvalósítása. Ennek érdekében széleskörű tűzvédelmi, polgári védelmi és iparbiztonsági hatósági hatásköröket gyakorol: előír, engedélyez, tilt, korlátoz, ellenőriz és szankciókat alkalmaz. A területi szervek a megyei katasztrófavédelmi igazgatóságok, helyi szervei a katasztrófavédelmi kirendeltségek, katasztrófavédelmi irodák, valamint a tűzoltó őrsök. A feladatok ellátását közalkalmazottak és hivatásos állományú tiszthelyettesek, tisztek, főtisztek és tábormokok látják el. A hivatásos szerv tevékenysége tartalmát tekintve a tűzvédelmi- tűzoltási, a polgári védelmi és az iparbiztonsági területet fogja át. A katasztrófavédelem/polgári védelem civil ágában kiemelt szerepet kapnak a köteles és önkéntes polgári védelmi szervezetek, amelyek tagjait a polgármester jelöli ki és osztja be a településen kialakított polgári védelmi szervezetekbe. Mind a hivatásos, mind a civil állomány — hasonlóan más védelmi szervekhez — jelentős fizikai, szellemi és pszichés terhelésnek van kitéve a munkája során, mely adódik a feladatok kiemelt stresszhelyzetben való végrehajtásából, és a parancsuralmi rendszer adta sajátosságokból, továbbá az állampolgárok katasztrófák során tanúsított magatartási sajátosságainak hatásából.

2.3 Büntetésvégrehajtás

A védelmi rendszer további fontos eleme a büntetésvégrehajtás. Állami, fegyveres rendvédelmi szerv, melynek feladata a szabadságelvonnással járó büntetések, intézkedések, végrehajtása. A büntetés-végrehajtási szervezet együttműködik a fogvatartás körülményeinek figyelemmel kísérésére, a szabadulás után a társadalomba való beilleszkedés elősegítésére és karitatív tevékenység ellátására alakult börtönmissziókkal, egyesületekkel, egyházakkal, alapítványokkal, magánszemélyekkel. A börtönőrök további feladata magának a büntetés-végrehajtási intézménynek a védelme. Ide tartozik például az intézet területére a beléptetés, kiléptetés, járművek ellenőrzése, ügyeleti, készenléti, járőr feladatok, a fogvatartottak őrzése, felügyelete, szállítása, kíséréte, továbbá több adminisztrációs feladat is. A katasztrófák megelőzésébe és a következmények felszámolásába bekapcsolódtak. A szervezethez tartozó objektumok védelmi tervezése, a tervben foglaltak végrehajtása szintén a tevékenységi körükbe tartozik.

2.4 Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV)

A Nemzeti Adó és Vámhivatal (röviden NAV) államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat is ellátó kormányhivatal. Az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal és a Vám- és Pénzügyőrség összevonásával létrejövő új szervezettől a kormány, illetve az államapparátus azt várja el, hogy hatékony, költségtakarékos legyen, és maximális eredménnyel lássa el a jogszabályban rá rótt feladatokat. Az összevonás fő célja volt a hatékonyság, és az egységes és egyszerűbb eljárási formák bevezetésével, az egy helyen való érdemi ügyintézés lehetőségének megteremtésével csökkenteni a vállalkozások és a háztartások adminisztratív terheit is. Fő feladatait az adóigazgatás, vámigazgatás, jövedéki igazgatás, büntető és nyomozóhatóság, rendészeti igazgatás területén látja el. A NAV szervezeti felépítése, ahogyan a többi rendvédelmi szervé is, háromszintű: feladatait központi, középfokú és alsó fokú területi szervei segítségével látja el. Központi szervei: Központi Hivatal, Büntügyi Főigazgatóság, Informatikai Intézet, Integrált Informatikai és Telekommunikációs Intézet, Képzési, Egészségügyi és Kulturális Intézet. [15]



3. sz. ábra: Sikeres felderítés. Forrás: [16]

Középfokú szervek a regionális adó főigazgatóságok, valamint a Kiemelt Ügyek és Adózók Adó Főigazgatósága, a középfokú vámszervei a regionális vám- és pénzügyőri főigazgatóságok, a Repülőtéri Főigazgatóság, a Bevetési Főigazgatóság és a Szakértői Intézet. Alapfokú szervek a megyei (fővárosi) adóigazgatóságok, a Kiemelt Ügyek Adóigazgatósága és a Kiemelt Adózók Adóigazgatósága. A NAV alsó fokú vámszervei pedig a megyei (fővárosi) vám- és pénzügyőri igazgatóságok, a Kiemelt Ügyek és Adózók Vám- és Pénzügyőri Igazgatósága, az 1. számú Repülőtéri Igazgatóság, a 2. számú Repülőtéri Igazgatóság, a Járőr Igazgatóság és az Őrzésvédelmi és Támogató Igazgatóság.

2.5 Magyar Honvédség

A védelmi rendszer legősibb és legtöbbet változó eleme a Magyar Honvédség. „Magyarország fegyveres ereje. A Magyar Honvédség alapvető feladata Magyarország függetlenségének, területi épségének és határainak katonai védelme, nemzetközi szerződésből eredő közös védelmi és békefenntartó feladatok ellátása, valamint a nemzetközi jog szabályaival összhangban humanitárius tevékenység végzése.”[17]

„A honvédelem nemzeti ügy.”[18] Ez nem csak a hivatásos katonák számára fontos, hiszen a haza védelme nem csak az ő kötelességük, hanem a civil állampolgároknak is szerepe lehet benne. A Magyar Honvédség jelenlegi formájában 1990. március 15-e óta működik.

Személyzete hivatásos és szerződéses katonákból, köztisztviselőkből és közalkalmazottakból áll. „...polgári irányítás alatt álló, függelmi rendszerben működő és centrálisan vezetett fegyveres állami szervezet, békében az önkéntességen, megelőző védelmi helyzetben és rendkívüli állapotban az önkéntességen és az általános hadkötelezettségen alapuló haderő.” [19]

A Magyar Honvédség legfontosabb feladata Magyarország függetlenségének, területének, légterének, lakosságának és anyagi javainak külső támadással szembeni fegyveres védelme, a szövetségi (pl. NATO) és nemzetközi szerződésből eredő, egyéb katonai kötelezettségek – különösen a kollektív védelmi, békefenntartó és humanitárius feladatok – teljesítése, a honvédelem szempontjából fokozott védelmet igénylő létesítmények őrzése és védelme, közreműködés a fegyveresen vagy felfegyverkezve elkövetett erőszakos cselekmények elhárításában, hozzájárulás a

katasztrófavédelmi feladatok megoldásához, részvétel az állami protokolláris feladatok teljesítésében.[20]

A katonai szolgálat lehet fegyveres és fegyver nélküli. A fegyveres szolgálat célja: hadkötelesek kiképzése, felkészítése, és a honvédség védelmi képességének erősítése. A fegyver nélküli katonai szolgálat célja: a fegyverhasználat nélküli feladatokban való részvétel. Katonáink több külföldi misszióban is részt vesznek, és meg kell felelniük a más országok katonáival való csapatmunka elvárásainak is. A Magyar Honvédség közreműködik a katasztrófák következményeinek felszámolásában is. Állományának mindezekre a feladatokra alkalmasnak és jól felkészültnek kell lennie.



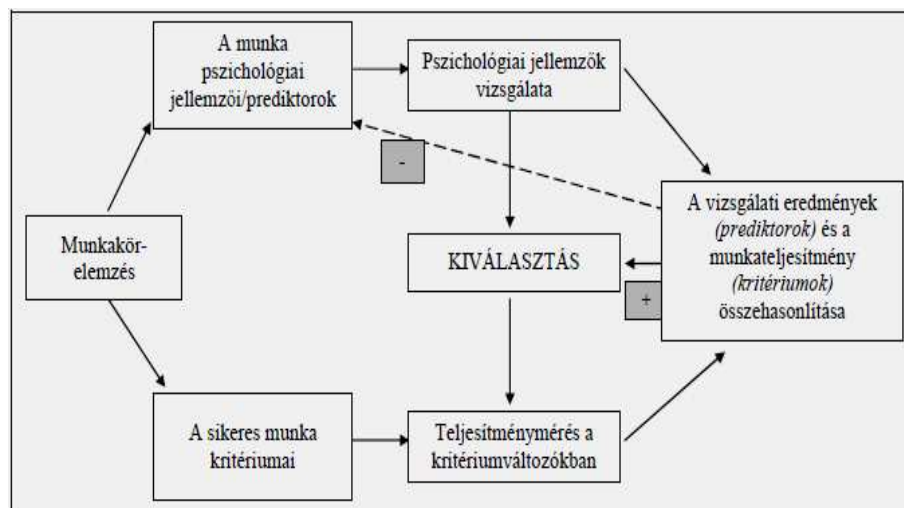
4. sz. ábra: Budapest Őr- és Díszezred katonái. Forrás: [21]

3. A védelmi rendszerben szükséges kompetenciák és a kiválasztás szerepe, jelentősége

Mint láttuk, a védelmi rendszerben dolgozók elé — legyen az bármely védelmi szerv — nagy kihívást állít az a sok feladat, valamint a feladatok sokszínűsége, amit el kell végezniük. Fontos, hogy a legmegfelelőbbek kerüljenek az adott helyekre, hiszen ezzel például eleve megelőzhető

néhány olyan káros következmény, ami a munkavégzés során alakulhat ki. A kiválasztásnak tehát igen fontos szerepe van. Nem csak az adott szervezet működése szempontjából, hanem közvetve az egész társadalom érdekében is. Mielőtt rátérnénk a kiválasztásra, szükséges lenne tisztázni a kompetencia fogalmát és szerepét. „A kompetencia valamely funkció teljesítésére való alkalmasságot jelent. Ez az alkalmasság döntések meghozatalában és a döntések kivitelezésében, végrehajtásában nyilvánul meg. A döntés meghozatalának feltétele a motiváltság, a kivitelezésé pedig a képesség. A képesség - mint a döntés kivitelezésének feltétele - is összetett rendszer.” [22] Más megfogalmazásban: A kompetencia azon képességek összessége, amelyek segítségével egy munkahelyen a legjobban teljesítők a leggyakrabban, a legtöbb helyzetben, a legjobb eredménnyel tesznek. Minden terület más és más kompetenciákat kíván, és más súlypontokkal. A kompetencia megkülönbözteti a kiválót az átlagostól, de további jelentéssel is bír, mint szakértelem, felkészültség, jogosultság, illetékesség, hozzáértés, alkalmasság, képesség, hatóerő, hatékonyságélmény, mérhető, értékelhető tudás, viselkedés, tapasztalat stb.

Mivel a védelmi feladatok szerteágazóak, és egyre nagyobb kihívást jelentenek, így napról-napra fontosabb, hogy a feladatra jelentkezők közül olyan szempontok szerint legyen a jelölt kiválasztva, ami jól előrejelzi a várható teljesítményt, és olyan egyén kerüljön kiválasztásra aki nagy valószínűséggel be is fog válni. A munkalélektan fókuszában manapság ezért a kompetencia alapú kiválasztás áll. Elsődleges cél a kompetencia-modell kialakítása, vagyis pontosan tudnunk kell, milyen kompetenciákkal rendelkező jelöltre van szükség, és azt is, hogy mivel rendelkezik a jelölt. Ebből a megfeleltetés mértékéből jelezhető előre a beválás. Napjainkra a legtöbb szervezet igyekszik egyedi kompetencia-szótárral és kompetencia-térképpel dolgozni, ami saját szellemi tulajdonuk. Mindezek mellett a védelemben használatosak a hagyományos kiválasztási módszerek is (CPI, RAVEN, OTIS II., CDT-1, konfliktuskezelési kérdőív, félig struktúrált karrier- és élettörténeti interjú stb.). A valóságos megfelelés akkor történik meg, amikor a beválás mellett az egyénnél is fennáll a megelégedettség. Akkor mondhatjuk ki, hogy valaki a választott pályára alkalmas, ha maga az ember és a pálya között potenciális megfelelés jön létre. A folyamatban az altényezők összefüggnek egymással. Lásd 5. sz. ábra.



5. sz. ábra: A kiválasztás folyamata. Forrás: [23]

A kiválasztás alapfeltevése, hogy az emberek között individuális különbségek vannak, amiket mérni lehet. A kiválasztás komplex, többlépcsős folyamat: tervezés, szervezés, kiválasztás szakaszokra osztható. A prediktorok, azaz előrejelző tulajdonságok megmutatják, hogy az illető a jelen pillanatban hol tart. A kritériumok pedig azt mutatják, hogy hová kell a későbbiekben eljutnia. Manapság bármely tulajdonság nevezhető kompetenciának. Vannak olyanok, amik objektív, és vannak, amik csak szubjektív módszerrel ismerhetők meg. Ez a kompetenciamérés egyik alaproblémája. A hatékony vizsgáló módszerhez érdemes az általános kritériumok helyett az állás helyére vonatkozó speciális követelményeket figyelembe venni, és a rendszert monitorozni, azaz utólagos beválás- vizsgálatokat végezni.

A rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeit az 57/2009. (X.30.) IRM-ÖM-PTNM⁴ együttes rendelet tartalmazza. A rendelet hatálya

⁴ http://www.complex.hu/jr/gen/hjeggy_doc.cgi?docid=A0900057.IRM

meghatározza a fenti követelményeket. A képzésre jelentkezők kiválasztása alapjául ugyanezen rendelet szolgál, útmutatást tartalmaz lőfegyverrel kapcsolatban (bevonás, balesetek stb.), egészségügyi alapellátás tekintetében, kiterjed a közlekedépszichológiai vizsgálatra, az alkalmasság elbírálására a közsférában, illetve személyi higiénés és munkaköri alkalmasság véleményezésére. Kitér az egészségügyi alapellátásra a hivatásos, közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői állomány részére, a nyugállományba helyezetttek, valamint a szolgálati járandóságra jogosultak tekintetében. Az alkalmassági vizsgálatok minden területen speciálisak, de vannak közös szabályai. Ezek a következők:

- rendszeresen kell vizsgálni, véleményezni az adott helyzetet,
- szakmai protokoll alapján (BM EKO által jóváhagyott) kell végezni,
- az egészségügyi alkalmasságot orvos, a pszichikai alkalmasságot pszichológus, a fizikai alkalmasságot testnevelő, vagy sportszakember döntheti el,
- elsőfokú (Honvéd Kórház) és másodfokú (miniszter által kijelölt orvos) alkalmassági vizsgálatok vannak [24]⁵

Alkalmassági vizsgálatot kell végezni áthelyezéskor, munkakörváltás esetén, tanulmányok előtt, véglegesítésnél, kinevezéskor, külön foglalkoztatásnál, visszavételnél, külföldi szolgálatra vezénylés előtt és után is. A Magyar Honvédség Honvéd Kórháza foglalkozásegészségügyi szolgálatnak minősül, és az alkalmassági vizsgálatot kérő szerv gondoskodik az előzményi adatok meglétéről (pl.: fizikai alkalmasság).

4. A hivatásos védelmi állományra vonatkozó alkalmassági területek és a pszichés kompetenciák

A kiválasztásnál különböző alkalmassági területeket vizsgálnak, így a fizikai, az egészségi és a pszichikai alkalmasságot. Minden szervezetnek

⁵ 4§

megvannak a rá jellemző feladatok végzéséhez szükséges kompetenciák, az azok ellátását „biztosító” normák. A szervezeten belül munkakörönkét is más-más az elvárás és a normarendszer. A cikk terjedelme nem teszi lehetővé, hogy az alkalmasságvizsgálatokat minden szervezetenél és teljes vertikumban elemezzem, ezért a főbb pontokat vizsgálom.

A rendőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, az Országgyűlési Őrség állományába tartozó hivatásos szolgálati jogviszonyban álló személyek, a rendvédelmi szerveknél hivatásos állományba pályázók az Egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról szóló 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet alapján alkalmassági vizsgálaton mennek keresztül, amelyet végrehajtanak:

- a.) hivatásos állományba kinevezés, visszavétel és a rendőrség különleges foglalkoztatási állományába történő felvétel előtt,
- b.) rendészeti oktatási intézménybe jelentkezéskor,
- c.) időszakosan a hivatásos szolgálati jogviszony fennállása alatt,
- d.) hivatásos állományba véglegesítés előtt,
- e.) más fegyveres szervtől és a Magyar Honvédségtől áthelyezés előtt,
- f.) beosztás változását megelőzően,
- g.) állományilletékes parancsnoki beosztásba kinevezést megelőzően,
- h.) speciális szolgálati beosztásba helyezés előtt,
- i.) külföldi szolgálatra vezénylést megelőzően és azt követően,
- j.) közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony létesítése előtt, és fennállása alatt,
- k.) e rendeletben meghatározott esetekben soron kívül.[24]⁶

Ez hivatott biztosítani, hogy a beosztásba kerülők rendelkezzenek a feladat végzésével kapcsolatos kompetenciákkal, munkavégzésük során

⁶ 4§ 1

követhető legyen a károsodás, illetve új területre kerülve megfeleljenek az adott munkakör specialitásainak. A szervezetben dolgozók körében az alkalmassági követelményeknek megfelelést kell vizsgálni. Ez a rendszeres időszakos alkalmassági vizsgálatát keretében évenként egészségi alkalmassági, kétévenként pszichikai alkalmassági, évenként fizikai alkalmassági vizsgálaton dől el. Az alkalmassági vizsgálatok a fizikai, a szellemi, pszichés, és az egészségi területre terjednek ki. 50 éves kor alatt fizikai (erőnléti) állapotfelmérésen kell részt venni. A vizsgálatban résztvevő személyek életkoruk alapján négy korcsoportra oszthatók, szolgálati beosztásuknak megfelelően további kategorizáció van:

- I. kategória: közvetlen kapcsolat az állampolgárokkal, külső helyszínen vagy intézményben biztosítási tevékenységet végez, stb.
- II. kategória: az I. kategória közvetlen irányítói
- III. kategória: zömében adminisztratív, irányítói, vezetői feladatokat lát el
- kategória: adminisztratív munka, 50 év feletti életkor
- „S” kategória: fokozott fizikai, pszichológiai terhelésnek van kitéve, magas kockázat a sérülésre, szolgálati balesetre
- „K” kategória: külföldi szolgálatra vezényelt személy, igen magas kockázattal sérülésre, balesetre.

Fizikai alkalmasság vizsgálatára való mozgásformák: fekvőtámasz, függeszkedés, fekvőnyomás, futás, távolugrás, felülés. A minősítés lehet „Fizikailag alkalmas”, és „Fizikailag alkalmatlan”.

Egészségi alkalmasság. Az általános belgyógyászati vizsgálatok mellett szükség lehet laborvizsgálatra, a függőség esetleges jeleinek megállapításához gyorsesztek végzésére. Fontosak a különféle röntgenvizsgálatok, légzésfunkciós vizsgálatok, esetenként ideggyógyászat, fül, orr, gégeészet, bőrgyógyászat, fogászat, szemészet. Speciális munkakörökhöz a megfelelő, célzott vizsgálatokra van szükség.

Az eredmény lehet „Alkalmas”, „Ideiglenesen alkalmas”, vagy „Alkalmatlan.” Pszichikai alkalmasság. A munkavégzéshez alapján egészséges, devianciáktól mentes személyekre van szükség. Nem elhanyagolható a személyi-ségjegyek ismerete, az intellektus szintjének, állapotának felmérése. Fontos kritérium a mediálhatóság, a kommunikációs készség, az empátiakészség mérése. Ebből adódóan a következő területekre terjed ki a vizsgálat:

1. Pszichés egyensúly. Vizsgálatra kerül a személyiség érettségi szintje, a szorongás, a pszichoszomatikus tünetképződés, pszichés terhelhetőség, frusztrációs tolerancia, stresszel való megküzdés.
2. Devianciák hiánya. Kizáró okok lehetnek a különböző devianciák, mint pl.: bűncselekmények, dependenciák, szuicidum stb.
3. Személyiségjegyek/személyiségvonások. Bizonyos személyiségjegyek szükségesek a rendvédelmi szerveknél rendszeresített feladatkörökben hiányuk kizáró ok a felvételi folyamatban. Pl.: szociális hatékonyság, szociabilitás, önkontroll megléte, agresszió-kezelés, emocionális kontroll, felelősségtudat, flexibilitás, önértékelés.
4. Intellektuális képességek. Alapkövetelmény az iskolázottságnak és az életkornak megfelelő átlagos intelligenciaszint megléte.
5. Figyelmi képességek. Követelmény az átlagos szintű figyelem: képes legyen hosszú távon egy feladatra összpontosítani.
6. Kommunikációs képességek. Érthetően, tagoltan, beszél, választékosan tudja kifejezni magát, írásban is megfelelően kommunikál. Képes felvenni a kapcsolatot más személyekkel, jó kontaktusteremtő képességgel rendelkezik. Kizáró okként szerepelnek a különböző beszéd és írászavarok, beszédhibák pl. dadogás, pöszeség, raccsolás, hadarás, diszlexia, diszgráfia stb.
7. Pályamotiváció/munkamotiváció. Azoknak a motivációknak a megléte, amelyek egy meghatározott pálya választására, illetve az abban való helytállásra ösztönöznek valakit. Ezeknek az indítékoknak a hiánya kizáró ok a felvételi folyamatban. [24]⁷ A vizsgálatok eszközei különböző: kérdőívek, személyiségtesztek, intelligenciatesztek, műszeres vizsgálatok, interjúk. A minősítés lehet: „Pszichikailag alkalmas”, „Pszichikailag ideiglenesen alkalmas”, vagy „Pszichikailag alkalmatlan”. A rendvédelmi szervekben jelentősek a változások, az elvárások is változnak, alkalmazkodniuk kell az új kihívásokhoz, így a kiválasztási kritériumoknak is követnie kell a változásokat.

⁷ 57/2009. IRM-ÖM-PTNM rendelet 6. sz. melléklet

Egy korábbi felmérés eredménye mutatja, hogy a védelmi szakemberek munkájuk során a legtöbben találkoztak már olyan megrázó eseményekkel, amelyek érzelmileg nagyon hatottak rájuk, a többség számára a legmegrázóbb esemény a gyerekek, idősek sérülése, halála, illetve olyan haláleset volt, amely kivédhető lett volna, valamint a társuk sérülése, halála. [25] Vizsgálva, hogy mi terheli a munka során a védelmi szakembereket, megállapítható, előfordulnak olyan helyzetek, hogy egyedüllétet, magányt, bezártságot kell elviselni, esetleg leküzdeni a bosszúvágyat, elfogadni a másságot, szembenézni a kilátástalannal. Ezeken túl, az erkölcsi dilemma (döntéssorrend, hibás utasítások betartása stb.) viseli meg leginkább pszichésen az egyént, hiszen ez a személyiségfejlődésnek egy korai szakaszából ered, és néha ezek íratlan szabályokká szerveződnek. Felmerül a kérdés, hogy ilyen eseményeknek kitett területeken melyek azok a pszichés kompetenciák, amelyeken napjainkban ezeken a pályákon meg kell tudni felelni! Eldőlhet a kiválasztással, hogy az adott egyén képes-e sérülések nélkül ilyen jellegű feladatokat végezni, milyen kompetenciákra van szüksége a munkájához? A válaszkérésben a vezetői és a beosztott állomány, valamint egy „semleges” csoport, gyakorló pszichológusok véleményét kérdeztem meg, akik, a rendszerben végzendő feladatokból az analógia módszerével következtettek a szükséges kompetenciákra. Az elemzések során az vált nyilvánvalóvá, hogy a véleményük a kompetenciákra vonatkozólag bizonyos területeken azonos, ugyanakkor több helyen jelentős eltérést mutat. A védelmi feladatok elemzése és a védelmi vezetőkkel folytatott interjúk alapján kialakult listát a 6. sz. ábrában foglaltam össze. Jól látható, hogy általános és speciális kompetenciákat is fontosnak tartanak, ezek között az első helyeken az önbizalom, a felelősségérzet, az empátia-készség, a magas frusztráció-tolerancia, valamint a szabály- és a normatisztelek áll. 2012 novemberében a beavatkozó állomány körében végeztem felmérést.

Az interjúik⁸ alapján is megfogalmazódtak a szükséges kompetenciák, de itt már felmerültek azok a személyiségükben feltétlenül szükséges többletek is, amiktől véleményük szerint jól végezhető a védelmi munka.⁹

⁸ 3 védelmi terület 30 szakember



6. sz. ábra: A védelmi szerveknél szükséges pszichés kompetenciák

Ezek a következők:

- türelem
- kiváló reakciókészség, empátia,
- alkalmazkodó-képesség, kommunikációs készség,
- szellemi frissesség, kreativitás,
- döntésképeség, határozottság,
- találékonyság,
- diplomáciai érzék,
- szakmai stabilitás,
- önbizalom, kitartás,
- tolerancia, jó csapatmunka,
- érveléstechnika, vitakészség,

- érzelmek visszatartása,
- rendelkezzen egészséges karrierizmussal,
- precizitás, következetesség

A pszichológusok és a védelmi vezetők által megfogalmazottak részben megegyeztek a feladatelemzéshez szükséges kompetencia-elvárással, és alig voltak eltérések. A gyakorló védelmi szakemberek azonban mást állítottak fel prioritásként. Érdekes módon a megkérdezettek többsége megegyezett abban, hogy nem a szakmai tudás, hanem a türelem a legfontosabb a mentések alkalmával, ugyanakkor a bátorságot egyikük sem említette kiemelten, pedig az erős pszichés nyomásra megjelenő félelem, illetve szorongás leküzdése kulcsfontosságú, tehát valószínűleg a többségnek rendelkeznie kell ezzel a tulajdonsággal. Gondoljunk csak a sötétben, tűzben, ismeretlen helyen való felderítésre stb.! Bizonyos feladatoknál követelmény az erős, tartós koncentráció, és a váratlan ingerekre való reagálás, ami rendkívül megterhelő lehet, ugyanakkor a bevetési állomány nem emelte ki ezeket.

Mint láttuk, a kompetenciák tipizálása történhet a célcsoport (irányító, beavatkozó, semlegesek csoportja) alapján, de találkozunk más felosztásokkal is, mint például az alkalmasság és szerepvállalás szempontjából. Lásd: 7. sz. ábra. [26]¹⁰

Kompetenciák fajtái		
Kulcskompetenciák	Munkakompetenciák	Vezetői kompetencia
anyanyelvi kommunikáció	rugalmasság	más emberek motiválása
idegen nyelvi kommunikáció	kreativitás	hibából való tanulás
matematikai készség	önálló döntéshozatal	Kapcsolattartás- és építés
alapkészségek a tudományban és a technológiában	cselekvőképesség	az eredményekre és a folyamatok véghezvitelére történő fókuszálás

¹⁰ 3-4. oldal

Kompetenciák fajtái		
Kulcskompetenciák	Munkakompetenciák	Vezetői kompetencia
informatikai készségek	idegen nyelv ismerete	döntéshozatal
a tanulás tanulása	magabiztosság	más emberekre való hatás
interperszonális és állampolgári készségek	kritikus szemlélet	stratégia felállítása
vállalkozói készségek	lehetőségek feltárása	etikus hozzáállás
kulturális tudatosság	felelősségtudat	-

7. sz. ábra: készítette a szerző Forrás: [26]

Vizsgáljuk bármilyen szemszögből is a szükséges jellemzőket, napjainkra egyre inkább előtérbe kerül a kérdés: képesség alapú vagy kompetencia alapú legyen a kiválasztás. Napjainkra „a munkalélektan új vonulata a kompetencia alapú humán erőforrás-gazdálkodás, amely jól átlátható keretrendszerrel biztosít mind a munkavállaló, mind a szervezet részére, olyan eszközként működve egyben, ami hosszú távon segíti a dolgozók fejlesztését, ezáltal a szervezeti célok hatékonyabb elérését, teljesítését és gyorsítja a szervezeti tanulást.” [26]¹¹

A képesség alapú kiválasztásnál cél, hogy a szervezet stratégiai célkitűzéseit képes legyen megvalósítani a jelölt. A kompetencia alapú kiválasztásnál cél, hogy a szervezet és a munkavállaló elvárásai kölcsönösen illeszkedjenek és ezzel növekedjen a hatékonyság. A fenti gondolatok felvetik a beválás kérdését. A kiválasztás sikeressége, valamint a munkavégzés során ható tényezők együttese adja a beválás mértékét. Nem elegendő ugyanis a kiválasztás során a legjobb módszerrel dolgozni, és a legmegfelelőbb egyéneket kiválasztani az adott feladatra, hanem figyelemmel kell kísérni, hogy milyen feladatokkal és kihívásokkal szembesülnek a munkájuk ellátásakor.

¹¹ 1. oldal

Elemezni szükséges, hogy ezek milyen korai és késői pszichés hatásokat váltanak ki az érintettekből. Ezek, és a kiválasztáshoz alkalmazott módszerek összevetésével érhető el viszonylag kevés tévedési ráta. Vizsgáljuk meg néhány kiválasztási módszer jellemzőit!

Módszer	Érvényesség	Korrektség	Használhatóság	Költség
Értékelő központ	magas	magas	alacsony	magas
Biodata kérdőív	magas	mérsékelt	magas	alacsony
Interjú	alacsony	mérsékelt	magas	mérsékelt
Személyiség-kérdőív	mérsékelt	magas	alacsony	mérsékelt
Intelligencia teszt	mérsékelt	mérsékelt	magas	alacsony
Képesség teszt	mérsékelt	magas	mérsékelt	alacsony
Munkapróba teszt	magas	magas	alacsony	magas
Szituációs gyakorlat	mérsékelt	nem ismert	alacsony	mérsékelt
Egymás értékelése	magas	mérsékelt	alacsony	alacsony
Önértékelés	alacsony	magas	mérsékelt	alacsony
Referencialevél	alacsony	nem ismert	magas	alacsony

8. sz. ábra: Rabovszky Dóra: Módszertani Összefoglaló. [26]12

A fentiek mellett több más módszer is van, melyek elemzése új gondolatokat hozhatna a témában, a cikk terjedelme azonban ezt nem teszi lehetővé, de a fentiek is rámutatnak arra, hogy a kiválasztás során több érv is szól a kompetencia-alapú módszerek alkalmazására.

¹² 6. oldal

Körvonalazódni látszik a két kiválasztási mód ötvözete, mely mindkét terület pozitívumait igyekszik megtartani, a hiányosságait pedig csökkenteni.

Összegzés

A védelmi szféra elemei különbözőek, feladataik is szerteágazóak, közös azonban a speciális fizikai és pszichés terhelés. Az ország és az állampolgárok biztonságát csak olyan védelmi rendszer képes szavatolni, amely minden felmerülő feladatra felkészült. A felkészültség egyik kritériuma, hogy ezekben a szervezetekben az arra alkalmas, a terhelést jól bíró emberek dolgozzanak, és ők maguk is meg legyenek elégedve a munkahelyükkel. Amikor azt vizsgáljuk, hogy melyek a hatékony és eredményes munkavégzéshez szükséges kompetenciák, akkor több tipizálás is lehetséges, és azon belül is különbözőek a vélemények. A véleményalkotók által megfogalmazottak részben eltérést mutatnak egymástól. Felmerül a kérdés, hogy véleménykülönbség abból adódik-e, hogy nincs teljes rálátásuk a végrehajtásra, illetve a munka-körülmények (eszközhány, alrendszerekbeli hiányosságok stb.) eredményezik a különbségeket. Néhány kérdésben az irányítói szint véleménye megegyezik a feladatelemzés kapcsán analógiával kialakított kompetencia-elvárás listával de voltak eltérések is. A végrehajtó állományból megkérdezettek többsége megegyezik abban, hogy nem a szakmai tudás, hanem a türelem a legfontosabb a mentések során, ugyanakkor olyan evidenciát, mint a bátorságot egyikük sem említette kiemelten. Az erős, tartós koncentrációt, és a váratlan ingerekre való reagálást, amely nyilvánvalóan jelen van, nem érzékeli vagy nem tartja megterhelőnek és szükséges kritériumnak a bevetési állomány. A kompetencia-mérés módszerie befolyásolhatják a kialakított véleményt, fontos ezeknek a módszereknek az összevetése a terület elvárásaival.

Összegezve elmondható, hogy a védelmi rendszerben jelentkező feladatok sokszínűsége miatt az elvárásoknak akkor képes megfelelni a szervezet, ha már a munkatársai kiválasztás során olyan módszereket alkalmaz, amely mind a szervezet (ek), mind a felvételre kerülők

megelégedését, céljainak elérését segíti. Ezt a képességalapú kiválasztás mellett — akár a fizikai, akár a szellemi, pszichés alkalmasságot tekintjük — egyre inkább előtérbe kerülő kompetencia-alapú módszer tudja biztosítani.

Felhasznált irodalom

- [1] Ráczy András: Orvosi alkalmassági vizsgálatok.
http://www.ratz.hu/Index_elemei/Page388.htm
- [2] Dr. Hornyacsek Júlia: Polgári védelmi alapismeretek, kézikönyv,
ZMNE 2009. Budapest
- [3] Dr. Nagy - Dr. Halász: Katasztrófavédelem. egyetemi jegyzet,
ZMNE, 2002.
- [4] Dr. Hornyacsek Júlia: A biztonság és a biztonságra ható tényezők, v
alamint hazánk katasztrófa veszélyeztetettsége.
<http://drhornyacsek.hu/Tudastar/1.%20torzsanyag%20mindenkinnek%20animalt%20honlapon%2003.02/T1.%20biztonsag.ppt>
- [5] Magyarország Alaptörvénye, G cikk (2)
- [6] 1035/2012. (II. 21.) Korm. Határozat Magyarország Nemzeti Biztonsági
Stratégiájáról
- [7] 290/2011. (XII. 22.) Korm. Rendelet a honvédelemről és a Magyar Hon-
védségről, valamint akülöleges jogrendben bevezethető
intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. Törvény egyes
rendelkezéseinek végrehajtásáról
- [8] <http://www.kormany.hu/hu/belugyminiszterium> letöltés: 2012.10.17
- [9] Magyarország Alaptörvénye, 46. cikk (1)
- [10] www.noazesely.hu/index...
- [11] <http://www.police.hu/data/cms647628/minpolnyil.pdf>
- [12] <http://www.kormany.hu/hu/mo/rendvedelem/rendvedelmi-szervek-es-a-buntt> 2012.09.27
- [13] 2011. évi CXXVIII. törvény a katasztrófavédelemről és a hozzá
kapcsolódó egyes törvények módosításáról
- [14] <http://www.katasztrorafavedelem.hu/index2.php?pageid=szervezetbemutakozas> letöltés: 2012.09.25

[15]

http://www.google.hu/imgres?q=nemzeti+ad%C3%B3+C3%A9s+v%C3%A1mhivatal&start=114&hl=en&sa=X&biw=1024&bih=622&tbm=isch&prmd=imvns&tbnid=WCpfBDl_RjCSM:&imgrefurl=http://www.kolcseytv.hu/%3Fpage%3Dhir%26hid%3D7346&docid=DuJ3SVazJQILGM&imgurl=http://www.kolcseytv.hu/admin/upload/image/2011_12_07_%252520sikeres%252520felderitesek.jpg&w=768&h=576&ei=P_CcUKyELZDOsgbooYE4&zoom=1&iact=hc&vpx=554&vpy=161&dur=1453&hovh=194&hovw=259&tx=134&ty=82&sig=115990124355415666337&page=8&tbnh=138&tbnw=195&ndsp=17&ved=1t:429,r:29,s:100,i:91

[16] <http://www.google.hu/imgres?q=nemzeti+ad...> letöltés: 2012.09.25

[17] 2011.évi CXIII. törvény I. Fejezet 1. § (1)

[18] <http://www.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium/honved-vezerkar/magyar-honvedseg> letöltés 2012.11.06

[19] <http://www.kormany.hu/hu/mo/honvedelem> letöltés 2012.11.06

[20] <http://www.kormany.hu/hu/mo/honvedelem> letöltés 2012.11.06

[21] http://hu.wikipedia.org/wiki/Magyar_Honv%C3%A9ds%C3%A9g

[22] http://pszk.nyme.hu/tamop412b/kompetencia_alapu_pedagogia/a_kompetencia_rtelmese_a_funkcionlis_szemlyisgmodell_alapjn.html letöltve: 2012.10.24

[23] JUHÁSZ MÁRTA (2006): A kiválasztás és munkaköri alkalmasság pszichológiája (I. rész), Munkaügyi szemle, 2006. (50. évf.) I. sz. pp: 21-25

[24] 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazotti és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról

[25] Dr. Hornyacsek Júlia: A tömegkatasztrófák pszichés hatása a beavatkozó állományra, az alapvető korai és késői pszichés jelenségek, valamint a negatív következmények elkerülésének lehetséges módjai. Műszaki Katonai Közlöny, 2012. 1. szám. NKE HHTK-MHTT

Műszaki Szakosztály, Budapest, 2012. pp. 143-189.
ISSN: 2063-4986

- [26] Rabovszky Dóra: Kompetencia-alapú tűzoltókiválasztás.
<http://vedelem.hu/letoltes/tanulmany/tan366.pdf>
- [27] Hegyi Hella: Kompetencia alapú személyzet-kiválasztás a rendészeti szerveknél <http://www.pecshor.hu/periodika/2007/VII/hegyi.pdf>
letöltés 2012.11.13
- [28] Smith, Abranhamson in Székely V.: A hazai munkaadók munkaerő toborzási és kiválasztási gyakorlata. Ipargazdaság XLV. évfolyam 3 - 4. (1996) 46. p.

