RENDÉSZET - TUDOMÁNY - AKTUALITÁSOK

A rendészettudomány a fiatal kutatók szemével

KONFERENCIAKÖTET 2021

RENDÉSZET-TUDOMÁNY-AKTUALITÁSOK - 2021
A rendészettudomány a fiatal kutatók szemével

Online konferenciakötet

Szerkesztette:

Baráth Noémi Emőke

Mezei József

Doktoranduszok Országos Szövetsége Kiadó

Doktoranduszok Országos Szövetsége

Rendészettudományi Osztály

Budapest

ISBN: 978-615-5586-89-7

A kötetben megjelent tanulmányok szakmai lektorai és szekcióvezetői:

Dr. Auer Ádám
Dr. Farkas Johanna
Dr. Hegedűs Judit
Dr. Kemény János
Dr. Regényi Kund
Dr. Ritecz György
Dr. Tóthi Gábor
Prof. Dr. Sallai János
Dr. Czenczer Orsolya

A Doktoranduszok Országos Szövetsége Rendészettudományi Osztály 2020/2021-es év tisztségviselői és a konferencia szervezői:

Baráth Noémi Emőke- elnök
Mezei József -általános alelnök
Kovács Szitkay Eszter - titkár
Fekete Márta- büntetés-végrehajtási területért felelős tudományos referens
Schmidt Laura - kommunikációs referens
Szigetvári Oszkár - rendőrségi területért felelős tudományos referens
Beke József - nemzetbiztonsági területért felelős tudományos referens
dr. Pozsgai Petra – nemzetközi referens
Görömbei Zoltán- osztálytag
Molnár Tamás -osztálytag
Suhajda Attila -osztálytag
Pászti Péter - osztálytag

A kötet a Rendészet-Tudomány-Aktualitások 2021. A rendészettudomány a fiatal kutatók szemével című tudományos konferencián elhangzott előadásokat tartalmazza.

A rendezvény az Emberi Erőforrások Minisztériuma megbízásából az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő által meghirdetett Nemzeti Tehetség Program NTP-FKT-M-18-0003 kódszámú pályázati támogatásból valósult meg.

Tartalomjegyzék

Pék Richárd Tamás: A terrorizmus jelzőinek hullámaiban 5

Nagy Melánia: Kiskorúak a frontvonalon 15

Tőzsér Erzsébet: Megoldások az USA rendészeti szerveinek munkaerőválságára és azok hazai adaptálásának lehetőségei 23

Héder Klára: Megfigyeléssel kapcsolatos civil és rendvédelmi attribúciók 32

Bálint Krisztián: Biztonsági kamerákon alapuló hallgatói jelenléti ívkészítő rendszer analitikai funkciói 42

Tegyey Andrea: Gondolatok a rendőri motivációról 50

Borbély Zsuzsanna:Munkahelyi stressz és a koronavírus-járvány első hulláma a rendőrtanulók körében 57

Mozsonyi Norbert: Új technológiákból eredő globális fenyegetések, nemzetbiztonsági, adatvédelmi szempontjai a magánszféra tükrében 67

Suhajda Attila: Integrációs tapasztalatok Ausztriában és Németországban 2015 után 80

Rezsneki Zsombor: Rakétaképesség a Világűrbe 89

Bereczky Nikolett: A győzelem a döntési térben, az győzelem a csatatéren 98

Véger Alexandra: Koronavírus-helyzet kezelés a magyar börtönökben 107

Ivanics Zsófia: A fogvatartotti munkáltatásra vonatkozó szakirodalom főbb irányai 114

Bellavics Mária Zsóka: A pszichiátriai állapot és a börtönökben mutatott szabálysértő viselkedés összefüggései 122

Baráth Noémi Emőke: A kriminálpszichológiai attitűd megjelenése a rendőr hallgatók körében..... 132

Papp Petra: Gondolatok a bűnmegelőzésről 138

Molnár Alíz Zsuzsanna: Emberi kapcsolatok hiánya és illegális gyülekezések a járványhelyzetben..... 147

Fodorné Zagyi Orsolya: Az egészségügyi adatok védelme az e-health technológiák tükrében 159

Tőzsér Erzsébet: Megoldások az USA rendészeti szerveinek munkaerőválságára és azok hazai adaptálásának lehetőségei [1]

Absztrakt

Az Amerikai Egyesült Államok rendészeti szervei munkaerőválsággal néznek szembe, amely a jelentkezők számának csökkenése mellett a fluktuáció emelkedését is jelenti. Ezért az Egyesült Államok egy független rendészeti kutatási szervezete, a Police Executive Research Forum konferenciát szervezett és tanulmányt készített a téma kapcsán. Feltérképezték a változásokat, amelyekkel a rendészeti szerveknek szembe kellett nézniük az utóbbi években, mint a technikai fejlődés gyorsulása és mindent átható jellege, vagy a társadalom olyan problémái, melyekre a választ a rendészeti szervektől várják, mint például a hajléktalanság.
A tanulmány 12 pontban összegzi a munkaerőválságra vonatkozó lehetséges megoldásokat, lépéseket a rendészeti szervek számára. Ezen megoldások minden területre kiterjednek, a toborzástól, a felvételi és a képzések folyamatán keresztül, a szervezet megtartó erejének növeléséig. Ezen megoldások hazai megvalósítási lehetőségeit járja körül az előadás.

Kulcsszavak: rendőrség, generáció, toborzás, utánpótlástervezés, szervezetpszichológia

1. Az Egyesült Államok helyzete – a PERF

A PERF (URL1), a Police Executive Research Forum, az Egyesült Államok egy független kutatási szervezete, amely a rendfenntartás kritikus kérdéseire összpontosít 1976-os alapítása óta. A fő célkitűzésük a „jó gyakorlatok" meghatározása olyan alapvető kérdésekben, mint a rendőri erőszak csökkentése, a közösségi és problémaorientált rendészet fejlesztése, az új technológiák alkalmazása a rendészetben, valamint a bűnmegelőzési stratégiák értékelése. Törekvésük a rendőri szakmaiság előmozdítása és a rendőri szolgáltatások javítása, ezen kérdések nyilvános és tudományos megvitatása, valamint a kutatás, a képzés és az irányelvek fejlesztésének biztosítása.

Az amerikai rendőri szervek munkaerő-válsága és megoldási lehetőségeik

2019-ben jelent meg a PERF egyik kutatási jelentése: *„The Workforce Crisis, and What Police Agencies Are Doing About It"* címmel (URL2), vagyis *„A munkaerő-válság és amit a rendőri szervek tesznek ezügyben".* Ezzel a címmel tartottak konferenciát 2018. december 4. a rendőri szervek vezetői számára, és a konferenciát követően, számos fiatal rendőr megkérdezése után készült el a jelentés 2019. szeptemberében. Ebben a témában azért is került sor a konferenciára, mert a vezetők informális csatornákon növekvő aggodalmuknak adtak hangot a szerveik létszámhelyzete miatt. Ezért felmérés készült a toborzás és megtartás tendenciáiról, amelyek alapján a PERF három külön problémát tárt fel a rendészeti szervek létszámhelyzetre vonatkozóan:

1. Egyre kevesebben jelentkeznek rendőrnek.
2. Egyre több rendőr, jóval a nyugdíjkorhatár elérése előtt, hagyja el osztályát (szervezetét) - és sok esetben a rendőri hivatást is.
3. A jelenlegi dolgozók közül egyre többen érik el a nyugdíj korhatárt.

[1] Phd hallgató, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Rendészettudományi Doktori Iskola, tozsererzsebet@gmail.com

A létszámhelyzeti problémát két hivatalos statisztikai adattal támasztja alá: 2013 és 2016 között 3 %-kal csökkent a teljesállásban foglalkoztatott rendőrök száma az Egyesült Államokban, másrészt, hogy 1997 óta 10 %-kal csökkent az egy főre jutó rendőrök száma.
Ehhez társul az a ténymegállapítás, hogy a modern világ magasabb követelményeket támaszt a rendőrökkel szemben is, ami az utánpótlást tovább nehezíti. Tehát megállapítják, hogy a rendőri munkaerő-válság súlyos, így érthető, hogy új megközelítésekre és megoldásokra van szüksége a rendőri szerveknek.
Az anyag a létszámcsökkenést összetett és átfogó (nemzeti) jelenségként kezeli, tehát úgy vélik, hogy annak kezelése nem egyszerűen toborzás kérdése. Ugyanis a modern világban a rendőri feladatok megváltoztak és összetettebbé váltak:

- Az új technológiák alkalmazásának képessége szükséges a rendészeti munkahelyeken is: a technológiai fejlődés a bűnözést is átalakította; új elkövetési módok, új bűncselekmények…stb. jelentek meg.
- Számos társadalmi problémát kell kezelnie a mai rendőröknek: szenvedélybetegek (opioid-járvány kezelése), mentális-betegséggel küzdők, hajléktalanság; amelyek inkább szociálismunka jellegűek, mint hagyományos bűnüldözés.

Ehhez társul még az, hogy a munkaerőpiacra lépő fiatalok sok szempontból különböznek az elmúlt generációktól, és a társadalmi általános hozzáállás is megváltozott. Míg régen a fizetett túlóra volt az érték egy munkavállaló számára, ma inkább a szabadidő az, és ez nem csak a fiatalokra igaz. Ezért a hagyományos rendőri életpálya újragondolása, a személyzeti alapmodell átalakítása vált szükségessé, mert a 20-25 éves ciklus túl hosszú, beláthatatlan a mai munkavállaló számára, aki tudatosan tervezi karrierjét, és folytonos fejlődési lehetőségeket keres. Ráadásul a rendőri munka jellegének megváltozása is kihat a rendőrség toborzására és megtartó erejére is.
Emiatt a kiválasztási folyamatban egyes normák lazítása, míg mások emelése vált szükségessé.

- Új, átfogóbb készségkészletet kell követelni a jelentkezőktől, mert a kommunikáció, a problémamegoldás, az alapvető technológiai szakértelem, a kritikus gondolkodás, az empátia és egyfajta „közösségi gondolkodásmód” nélkülözhetetlenek a modern rendőr számára.
- De ezeknek enyhített felvételi normákkal kell párosulniuk, mint például azon szervek tették, amelyek a társadalmi normaváltozásokkal párhuzamosan enyhítették saját elvárásaikat a jelentkezők felé: az iskolai végzettség, a korábbi kábítószer-használat, a tetoválás és az arcszőrzet tekintetében.

Így belátható, hogy új megközelítés, stratégia szükséges a toborzáshoz, a jövő rendőreinek megtalálásához. Az új stratégia kialakításához egyrészt választ kell találni arra a kérdésre, hogy hol találhatóak és hogyan érhetőek el kellő számban az új jelöltek. Másrészt pedig tisztázni kell, hogy miként lehet azonosítani és vonzani azokat a nem hagyományos jelölteket, akik esetleg maguktól nem gondoltak volna a rendőri hivatásra.
A kutatási jelentésben *12 pontban gyűjtötték össze javaslataikat*, melyek az alábbi három alapelv mentén épülnek fel:

- A generációs sztereotípiák félrevezetőek lehetnek, különbözőségek helyett a közös értékek (mint például a segíteni akarás) fókuszba helyezése szükséges.
- A szervezeti homogenitás helyett a diverzitásra (sokszínűségre) kell törekedni, mert a különböző látásmóddal, értékekkel, kompetenciákkal rendelkező személyek jelenléte tartja fejlődésben a szervezetet.
- A jövő leghatékonyabb rendészeti szervei azok lesznek, amelyek felkutatják és „megszerzik” a rendőrök következő generációját, és szervezeti modelljeiket és gyakorlatukat úgy alakítják, hogy alkalmazkodjanak a rendészet változó dinamikájához.

A 12 javaslat:

1. *A munkaerő demográfia figyelemmel kísérése*

A rendőri szerveknek is figyelemmel kell kísérniük a munkaerő trendjeit, megelőzve a jövőbeni változásokat, adatokat kell gyűjteniük és elemezniük a személyzeti igényeikről, és ennek megfelelően rugalmasan ki kell igazítaniuk toborzási és megtartási stratégiáikat.

2. Bizalom építése a közösségekben

Az elmúlt néhány évben az Egyesült Államokban a rendőri szakma drámai változások időszakát élte meg, a 2014-es fergusoni események óta a szakma még mindig nem talált magára, és ez hatással van a toborzásra is.

3. Keresni kell azon jelentkezőket, akik a 21. századi rendészettel boldogulnak és megfelelő szakértelemmel rendelkeznek

Ma a rendőri szervektől elvárt, hogy a széles körű társadalmi elvárásoknak eleget tudjanak tenni és a technikai fejlődéssel is lépést tudjanak tartani. Így ma rendfenntartó személyeknek olyan jelöltek szükségesek, akik ehhez megfelelő társas és intellektuális készségekkel rendelkeznek és jól kezelik az új technológiákat is.

4. Ha a munkaerő tapasztalati szintje alacsony, több képzésre van szükség

Sok rendőri szerv kettős nyomás alatt van, hiszen egyrészt kevesebben jelentkeznek rendőrnek, másrészt több rendőr távozik, a nyugdíjkorhatárt megelőzően. Ez válságot okoz mind számban, mind tehetségben a szervezeten belül. Tehát ha a szervezetbe bekerülőknek alacsonyabb a kompetenciaszintje, akkor az egész szervezet kompetencia szintje is lecsökken. Ahhoz, hogy a magasabb kompetencia szintet igénylő feladataikat el tudja látni a szervezet, a tagokat fejleszteni szükséges.

5. Új stratégiák fejlesztése a szükséges szakértelemmel rendelkező jelentkezők felvételéhez

A rendőri szervek hagyományosan alkalmazott toborzási és megtartási megközelítései nem alkalmasak arra, hogy kielégítsék a modern rendőri munkához szükséges készségekkel és temperamentummal rendelkező jelöltek igényeit. A szerveknek hagyományos toborzási bázisaikon túl kell a jelölteket keresniük, például a katona múlttal bíró jelentkezők vizsgálata mellett, nem hagyományos jelölteket is meg kell célozniuk. Az anyag bemutatja példaként, hogy Nagy-Britanniában egy 2 éves alkalmazási jogviszonyt ajánlanak, amelynek az első 5 hete elméleti és gyakorlati képzés, és aztán szolgálatba is állnak a rendőrjelöltek. Rendszeres továbbképzéseket tartanak számukra és mentorálásuk folyamatos. A két év letelte után eldönthetik, hogy szervezeten belül szeretnének maradni, azonos munkakörben, vagy valamilyen speciális terület felé orientálódva, vagy pedig szervezeten kívül szeretnék folytatni életüket. A program tapasztalata az, hogy a jelöltek 80%-a választja a szervezetet, és marad rendőr.

6. Új módok megtalálása a változatos munkaerő felvételéhez

A szervezetek fejlődését, hatékonyságát és alkalmazkodó képességét a diverzitás, a sokszínűség növeli, a homogenitás azonban nem segíti elő. Amerikában bizonyos rendőri szervek számára továbbra is nehézséget jelent a nők, illetve a kisebbségi csoportok tagjainak toborzása. Az első lépés ennek javítására, hogy a kisebbségi közösségek és a nők közötti toborzási akadályokat felismerjék és kezeljék.

7. A toborzó üzenetei reálisak legyenek a rendőri munkával kapcsolatosan

A toborzási videóknak, weboldalaknak, közösségi médiában a toborzó bejegyzéseknek és prospektusoknak tükrözniük kell a szervek filozófiáját és értékeit, és reális képet kell nyújtaniuk arról, hogy mit jelent a rendőri munka. Hiteles példaként hivatkozik a CopVlogs (URL4) rendőri munkáról készült videoblogra, amelyben egy floridai rendőr mutatja be hétköznapjait és hivatását.

8. Az indokolatlan késleltetések megszüntetése a jelentkezés folyamatában

A modern kor követelménye a gyorsabb és hatékonyabb pályázati és felvételi folyamat. Ez akár kritikus kérdés is lehet, mert a jó jelöltek nem fognak hónapokat várni a felvételre. Ráadásul a tehetséges jelölteket egy ésszerűtlen és nehézkes rendszer el is tántoríthatja. Tehát nagyon fontos a jelentkezési rendszert rugalmasabbá és felhasználóbaráttá alakítani. A toborzás során

a személyes ismeretterjesztés hatékonyabb lehet, illetve a jelentkezőkkel való szoros kapcsolattartás fontos lehet a jelölt megtartásához.

9. A rendőrök megtartása és az exit-interjúk fontossága

A felmérés szerint a legtöbb „önkéntes lemondás" a rendőr karrierjének első öt évében történik, ezért kiemelten fontos, hogy a szervek jobban megértsék, miért hagyják el az alkalmazottak, így stratégiákat dolgozhatnak ki a korai lemondást eredményező problémák kezelésére. Erre kell felhasználniuk az exit-interjúkat.

Number of Voluntary Resignations *n = 3,708*	
	Total Resignations
Under 1 year	29%
1-5 years	40%
6-10 years	15%
11-15 years	8%
16 or more years	8%

1. sz. táblázat: A rendőrök önkéntes leszerelési aránya a szervezetben töltött idő alapján (URL5)

10. Szakmai fejlesztési lehetőségeket ajánlani a munkavállalóknak

A szerveknek fel kell mérniük, hogy rendőreik mit akarnak karrierjük során, és meg kell vizsgálniuk alkalmazottaik tapasztalatainak és karrierfejlődési lehetőségeinek bővítési módját.

11. Törekedni a munka-magánélet egyensúly és jóllét biztosítására a munkavállalók számára

Korunkban a munka és a magánélet egyensúlya és a jóllét kulcsfontosságú az alkalmazottak megtartásában és fejlesztésében minden beosztási és tapasztalati szinten. Ezért a rendőri szerveknek is fontolóra kell venniük a rugalmasabb ütemezési rendszereket és a jóllétet szolgáló programok szervezését, hogy megfeleljenek az munkavállalói igényeknek.

12. Hajlandóság az újragondolásra

A technológia fejlődése és a rendőri munka jellegi megváltozása arra készteti a rendőri szerveket, hogy újragondolják a szervezeti felépítésüket és a rendőri munka végzésének régóta fennálló feltételrendszereit. A szerveknek nyitottaknak kell lenniük a rendőrség szervezésével és személyzetével kapcsolatos új ötletekre és megoldásokra.

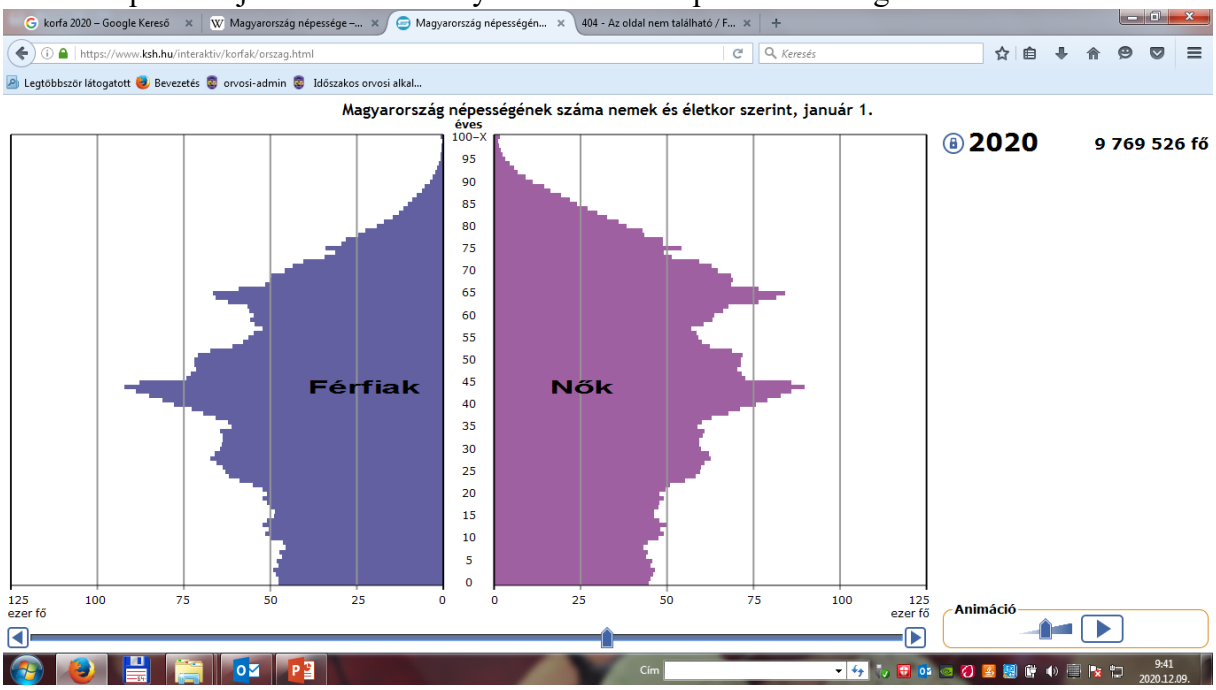
Az anyag következtetése, hogy a munkaerő válsága nem csak a toborzásról szól, hanem a szervezeti átalakulás, adaptálódás is szerves része kell, hogy legyen a megoldásnak. Hiszen olyan változások történtek a rendőri tevékenységek jellegében, amelyeket nem lehet figyelmen kívül hagyni. Az infótechnológiai eszközök radikális fejlődésével szinte minden jelentős bűncselekményt újfajta módon követnek el, méghozzá sokszor a számítógép és az internet felhasználásával. Így az évtizedekkel ezelőtti nyomozási stratégiák elavultak. Másrészt a rendőrségi szerveknek a hatásköre egyre inkább kiszélesedik és nem csak a bűnözésre irányul tevékenységük, hanem sokszor inkább szociális problémákkal kell foglalkozniuk, mint például mentális betegekkel, kábítószer-függőséggel és hajléktalansággal. Harmadrészt nem feledkezhetünk meg arról, hogy a rendőri szervek és a társadalom között megtört a bizalom, és a „Ferguson-effektus" továbbra is nehezíti a közösségi bizalom kiépítését. Ezekhez társul a szervek toborzási nehézsége és létszámhiánya. De a fentiekre tekintettel, tudomásul kell venni, hogy ez nem csak finanszírozási kérdés. Hiszen a mai rendőri szerveknek olyan jelölteket kell felvenniük, akiknek a múltban előírtaknál sokkal szélesebb körű készségekkel és tudással rendelkeznek. Át kell tehát gondolni a régi megközelítéseket arra vonatkozóan, hogy kik lesznek a jövő rendőrei, hol találjuk őket, és hogyan szólíthatnánk meg a következő generációt.

A PERF azzal a céllal állította össze ezt a jelentést, hogy útmutatással szolgáljon a rendőri szervek toborzási és létszámproblémáinak megértéséhez és lehetőséget teremtsen a szerveknek saját megoldások kidolgozásához és alkalmazásához.

2.Levonható következtetések és hazai tanulságok

A PERF kutatási jelentése a rendőrségi munkaerő-válság összetettségét és átfogó jellegét jól mutatja. Annak ellenére, hogy az Amerikai Egyesült Államok rendőri szerveiről szól, a jelentésben sok hazai párhuzamot vélhetünk felfedezni. Így javaslatcsomagjuk is sok szempontból alkalmazhatónak tűnik hazai keretek között is. Vegyük ezeket végig.

- A munkaerő demográfia figyelemmel kísérése: A társadalom demográfiai átalakulását illetően hazánkban is fel kell készülni arra, hogy a fiatalabb (Z és Alfa) generációk képviselői jelentősen alacsonyabb számban képviseltetik magukat.



1. sz. ábra: Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, 2020. január 1. (URL6)

Amint az ábrán is látható, hogy az X és Y generáció képviselői után, az YZ és Z generációsok hazánkban is csökkenő számban vannak jelen. Ezt a trendet látva, hosszú távon kell tervezni szervezetünk esetében is az utánpótlással és a meglévő dolgozóink megtartásával.

- Bizalom építése a közösségekben: hazánkban is kiemelt jelentősége van a közösségi bizalomépítésnek. A szervezet nagy hangsúlyt fektet a közösségi rendészet terjesztésébe, a körzeti megbízotti rendszer stabilitásába. Ugyanakkor a szervezet közösségi szerepvállalásának fejlesztése továbbra is lehetséges és szükségszerű (Christián, 2018).
- Keresni kell azon jelentkezőket, akik a 21. századi rendészettel boldogulnak és megfelelő szakértelemmel rendelkeznek: Hazánkban is jellemző, hogy számos társadalmi probléma került a rendőrség hatáskörébe, mint például a 2020. évben a Covid-19 járvány kezelésével kapcsolatos feladatok (karanténellenőrzés, kontaktkutatás, tájékoztatás, …stb.) (Skorka, 2020). Tehát számunkra is az olyan jelöltek lesznek megfelelőek, akik ezekkel az új típusú feladatokkal boldogulnak, a hagyományos bűnüldözői megközelítésen túlmutatva is hatékonyan és jól dolgoznak, és természetesen a technikai fejlődéssel is lépést tudnak tartani. Ehhez persze

elengedhetetlen, hogy a szervezet informatikai infrastruktúráját felzárkóztassák korunk követelményeihez és azt rendszeresen és folyamatosan fejlesszék.

- Több képzésre van szükség, ha a munkaerő tapasztalati szintje csökken: A szervezetre nehezedő kettős nyomás hazánkban is jelen van, hiszen míg a fluktuáció növekszik, a jelentkezők száma csökken a toborzási erőfeszítések ellenére is. Így valóban előáll az a helyzet, hogy a szervezetben dolgozók kompetenciaszintje alacsonyabb lehet, mint az általuk végzett feladatok követelményszintje. Ezért szükség van a képzési rendszer további modernizálására és decentralizálására. A rövid, hatékony, interaktív, instant használható ismeretet átadó képzések elvégzését önkéntessé kell tenni, és azokat az életpályával (előmenetellel) össze kell hangolni.
- Új stratégiák fejlesztése a szükséges szakértelemmel rendelkező jelentkezők felvételéhez: Hazánkban is szükséges új megközelítéseket keresni. Érdemes lehet elgondolkodni, a PERF kutatás 5. pontjában leírt brit példát alapul véve, a felvételi eljárás és képzés korszerűsítésén. A 2020. évben a járvány miatti veszélyhelyzet okán a felvételi eljárások során az alkalmassági vizsgálatok, eltérően az előírásoktól és a korábbi gyakorlattól, kontaktmentesen, csak a kizáró okok kiszűrésével zajlottak, és így kezdték meg képzésüket a 2020-ban rendőri képzésre jelentkezők. Tehát felvetődik a brit példa és a hazai járványhelyzet kapcsán, hogy biztosítani lehetne egy gyorsított felvételi eljárást és gyorstalpaló alapképzést (6-8 hét) a jelentkezőknek, mely után mentorálás és rendszeres utóképzés (három havonta egy hét) mellett, kétéves próbarendőri (rendőr-jelölti) jogviszonyt létesíteni velük. A két év letelte után, a jelölt számára is világossá válna, hogy tudja-e, szereti-e ezt csinálni, és az állományilletékes parancsnok számára is világos lenne, hogy beválik-e a jelölt.
- Új módok megtalálása a változatos munkaerő felvételéhez: Hazánkban a kisebbségi csoportok felvételének támogatására vannak programok, ahogy a nők szervezeti jelenléte is reprezentatívnak tekinthető. Felvetődik azonban, hogy a szerepköröknek megfelelő kompetenciákkal bíró jelöltek felvétele miatt javasolt lehet a toborzási kör kiszélesítése. Például a szociális képzésben résztvevő diákok (szociális munkás, szociológus, kommunikáció szakos hallgató), illetve szociális végzettségűeknek gyakornoki programok meghirdetését lehetne kezdeményezni, amelyek során szintén közelebbről megismerhetnék a rendőri feladatokat, és így hosszútávra is integrálhatná a szervezet a rátermett jelölteket.
- A toborzó üzenetei reálisak legyenek a rendőri munkával kapcsolatosan: A lehetséges jelöltek megszólításához szükséges, hogy hiteles, lehetőleg kortárs személy mutassa be a rendőri munkát, a szervezeti értékeket és a hivatás nehézségeit. Hazánkban is nagy erőkkel zajlik a toborzás, amelynek természetesen megkerülhetetlen eszköze a közösségi média. A rendőrség jelen van a Facebookon a Legyél Te is rendőr oldallal (URL7), amely a hivatalos toborzó oldala, és az Instagramon is a police_hu oldallal (URL8), amely a Magyar Rendőrség hivatalos Instagram oldala. A CopVlogs-hoz hasonló rendőr vlogger vagy influencer iránti igény is felmerült, és már hazánkban is a BlueCompany néven megjelenő járőrpáros (URL9) Instagramon igyekszik bemutatni reálisan a magyar rendőri feladatellátást.
- Az indokolatlan késleltetések megszüntetése a jelentkezés folyamatában: Hazánkban is jellemző, hogy jelentősen nem lett gyorsabb a felvételi folyamata, mint 50 évvel korábban volt. Ezzel ellentétben a civil szférában jelentősen lerövidültek, leegyszerűsödtek a felvételi eljárások. Vannak erre szervezetünkben is törekvések, pl. a 10 hónapos képzések rendszeres indítása…stb. Ez esetben érvényesül a szoros kapcsolattartás is a jelölttel, de még sajnos így is hónapokat kell várniuk a szervezetbe kerülésre. Amit egy önálló egzisztenciát fenntartani akaró személy nem biztos, hogy megtehet, tehát őket kizárjuk a jelentkezők közül. Ezért érdemes lenne az előző oldalon

vázolt gyorsított rendőr-jelölti rendszert megfontolás tárgyává tenni, annak jogszabályi hátteret biztosítani.

- A rendőrök megtartása és az exit-interjúk fontossága: Hazánkban is jellemző, hogy a fiatalok élethelyzetükből és feltehetően generációs sajátságaik miatt is, de könnyebben hagyják el a szervezeteket (Meretei, 2017). Mivel ez a rendőri szervezeteket is érinti, így az exit-interjúk központilag is bevezetésre kerültek, nem csak egy-egy állományilletékes parancsnok gondossága kapcsán. Egyúttal ki kell hangsúlyozni, hogy a toborzásra tett erőfeszítések hiábavalóak lehetnek, ha az exit-interjúk tanulságai alapján nem történnek változások a szervezetben, amelyek a megtartást szolgálják.
- Szakmai fejlesztési lehetőségeket ajánlani a munkavállalóknak: Hazánkban is egyre inkább karriercél a személyes fejlődés, ezt a szervezet sem hagyhatja figyelmen kívül. Tehát a reális karriertervezés az életpálya-modell újragondolását és átalakítását követeli. Az életpálya átláthatósága olyan érték, amely a szervezet megtartó erejét és vonzóságát is növelni tudná. A szervezeti tagok számára pedig a profiltisztaság jelentene egyfajta elismerést, amely szakmán belüli szakmájuk, szaktudásuk tiszteletben tartását és értékelését biztosítaná.
- Törekedni a munka-magánélet egyensúly és jóllét biztosítására a munkavállalók számára: Bár számos törekvés van a munkavállalói jóllét fejlesztésére, akár helyi, akár központi szinten, például az egészségmegőrzést és -fejlesztést zászlajára tűző Élet-Erő-Egészség program meghirdetése, de ez mégsem jelenti, hogy további törekvéseinkre ne lenne szükség. A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése szorosan kapcsolódik az előző pontban a profiltisztaságnál leírt differenciáláshoz. Hiszen a szakmán belüli szakmáknak eltérő követelményei, igényei vannak, vagyis azok feltételeit is lehetne differenciáltabban szabályozni. Ahogy a munkaidő-beosztás esetében is bizonyos területeken a hivatali munkarend az optimális, míg más esetekben a 24/72-es időbeosztás biztosítja az állandó lefedettséget, az optimális feltételt. Ugyanígy lehetnek olyan területek, amely megkönnyítheti a munkavállaló életét azzal, hogy akár heti egy-két napon engedélyezi az otthoni munkavégzést (HomeOffice), vagy a saját szervezésű munkaterületeken rugalmas munkaidőt biztosítva.
- Hajlandóság az újragondolásra: A legfontosabb pontja a PERF kutatásnak ez, hiszen a változáshoz szükséges a hajlandóság a változtatásra. A modernizálódó szervezeteknek nyitottá kell válniuk az újításokra, az infótechnológia és a globalizáció vívmányaira. Jó példa erre az adminisztráció csökkentés, vagyis észszerűsítés, amely régóta vágya a szervezeti tagoknak minden szinten. De a szervezet hagyományos „piramis" jellegű felépítését is újragondolás tárgyává kell tenni (McChrystal, 2016), hiszen ez abban az esetben lehet optimális, ha csak néhány gondolkodó vezetőre van szükség, a többi ember pedig irányítás mellett végzi feladatait. A társadalom és a rendőri feladatok is megváltoztak. Már nem lehetséges egy rendőr számára, hogy kreativitás, proaktív, gondolkodó problémamegoldási készségeinek használata nélkül végezze el feladatait. (Természetesen ez más szervezetek esetében is igaz.) Így érthető, hogy a hagyományos hierarchikus szervezeti felépítés helyett a hálózatos, mellérendelő modell van terjedőben. Egy centralizált, hierarchikus rendszert nem lehetséges kellő hatékonysággal irányítani korunkban, ahol a helyi sajátságok és aktuális események azonnali reagálást, sőt proaktivitást várnak.

3.Összegzés

Az Egyesült Államokban készült elemzés körüljárta a rendészeti szerveket érintő munkaerő-válság okait és megoldási lehetőségeit. Bemutatott számos működő programot, amellyel egyes rendészeti szervek igyekeznek kezelni, megoldani szűkös létszámhelyzetüket. Van, ahol

oktatási programokat indítottak, ahogy hazánkban is a középiskolákban a rendészeti szakirány, illetve a kadétiskolák ezt a célt szolgálják. Egyes szervek új toborzási ösztönzőket kínálnak, például „bónuszokat", határozott szolgálati idő vállalásáért cserébe, vagy enyhítenek bizonyos szabályokon, amelyek csökkenthetik a jelentkezők számát, mint például a tetoválások tilalma. Számos szerv dolgozik azon, hogy felgyorsítsa a rendőrré válás folyamatát és ennek érdekében felülvizsgálják az online jelentkezési eljárásokat, hogy zökkenőmentessé tegyék a folyamatot, kiküszöböljék a jelentkezőket esetlegesen elriasztó anomáliákat a jelentkezés folyamatából. Nem elhanyagolható, hogy a jelenlegi állomány megtartása érdekében igyekeznek meghatározni, mit akarnak az alkalmazottak, és a lehetőségekhez mérten megadni nekik. Tehát az anyag egyértelműsíti, hogy az Egyesült Államokban a rendészet válsággal néz szembe, amelynek kezeléséhez a toborzás és a felvétel régi módszereit innovatív, korszerű megközelítéseknek kell felváltania. A fiatalok magasabb életminőséget akarnak, a munkában is, tehát a pénz önmagában már nem elég erős motivátor. Ezért a szerveknek extra erőfeszítéseket kell tenniük és új módszereket kell találniuk azért, hogy a megfelelő dolgokkal ösztönözzék a jelölteket és megtartsák azokat, akik a szervezetben vannak. A hazai rendészeti szerveket is sújtja az utánpótlás nehezítettsége, látszik ez abból is, hogy számos írás (Beregnyei, 2019; Christián, 2018; Christián & Erdős, 2020; Erdős et al., 2020; Kovács, 2019; Magasvári, 2020; Tegyey, 2019; Tőzsér, 2020; Zsigovits, 2019; URL10) foglalkozik ezzel a témával hazánkban is, ami jól mutatja, hogy állandóan változó világunkban a szervezetnek is alkalmazkodnia kell a kor követelményeihez. Ezért a hazai rendészeti szervek számára is prioritás, hogy új, innovatív megközelítéssel forduljon az utánpótlás problematikájához.

Hivatkozások

Beregnyei J. (2019). A rendvédelmi szervek (rendőrség) végrehajtó állományának utánpótlása és a korosztályi jellemzők viszonya. *Belügyi Szemle,* 67(9), 97-120. ISSN 1789 4689

Christián L. (2018). A helyi rendészeti együttműködés rendszere. *Iustum Aequum Salutare*, 14(1), 33–61.

Christián L. & Erdős Á. (2020). Vészharang és jubileum?: A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 68(12), 11-42. DOI: 10.38146/BSZ.2020.12.1

Erdős Á., Magasvári A., Molnár K., Pócsi A., Szabó A. & Vas A. (2020). NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*, 20(1), 149—177. DOI: 10.32577/mr.2020.1.10

Kovács I. (2019). Egy valós kihívás: toborzás vezetői szemmel – Avagy hogyan tehet vonzóbbá a rendőri hivatás a pályaválasztás előtt álló Z generáció számára?. *Rendőrségi Tanulmányok*, 2(2), 75–138.

Magasvári A. (2020). Munkaköralapú HR megoldások a hivatásos állomány körében, nemzetközi kitekintéssel. In: Gáspár M. & Szakács G. (szerk.) *Munkaköralapú humánerőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi gyakorlata (országtanulmányok)*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 149-164.

McChrystal, S. A. (2016). Csapatok csapata - Szervezeti együttműködés és elköteleződés felsőfokon. HVG Könyvek, Budapest

Meretei B. (2017). Generációs különbségek a munkahelyen–szakirodalmi áttekintés. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 48(10), 10-18. ISSN 0133 0179

Skorka T. (2020). Rendőrség a koronavírus ellen. *Magyar Rendészet*, 20(4),173-192. doi: 10.32577/mr.2020.4.11

Tegyey A. (2019). Generációk a bűnüldözésben és a bűnmegelőzésben. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, 21(1), 107-112. ISSN 1589 1674

Tőzsér E. (2020). Generációk és vezetői attitűd a rendőrség szervezetében. In: Baráth N. E. és Pató V. L. (szerk.) *A haza szolgálatában Konferenciakötet 2019*., Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest. 165-173.
Zsigovits L. (2019). A Z generáció paradigmái a bűnüldözés és a bűnmegelőzés platformján. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, 21(1), 113-118. ISSN 1589 1674
Internetes források:
URL1: Police Executive Research Forum https://perf.memberclicks.net/
URL2: PERF: *The Workforce Crisis, and What Police Agencies Are Doing About It* https://www.policeforum.org/assets/WorkforceCrisis.pdf
URL3: *Ferguson-effektus* https://eu.usatoday.com/story/news/2017/01/11/ferguson-effect-study-72-us-cops-reluctant-make-stops/96446504/
URL4: CopVlogs: https://www.youtube.com/watch?v=S_K8PB35ZBw
URL5: PERF: *The Workforce Crisis, and What Police Agencies Are Doing About It*. 22. oldal https://www.policeforum.org/assets/WorkforceCrisis.pdf
URL6: a KSH Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html
URL7: Legyél Te is rendőr! toborzó oldal https://www.facebook.com/legyelteisrendor/
URL8: a Magyar Rendőrség hivatalos Instagramoldala, a police_hu: https://instagram.com/police_hu?igshid=p01yjadtc2jr
URL9: a Komárom-Esztergom Megyei Rendőr-főkapitányság járőrpárosának Instagramoldala, a BlueCompany (bluecompany.police_hu): https://www.instagram.com/bluecompany.police_hu/?igshid=1sq1zze00lbqp
URL10: Markolt Norbert: *Z-generáció mint új kihívás a katonai szervezetek működésében*, Magyar Honvédség Egészségügyi Központ. https://slideplayer.hu/slide/15177310/