

Pándi Erik

Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem

[pandi.erik@zmne.hu](mailto:pandi.erik@zmne.hu)

## A RENDŐRSÉGI INFORMÁCIÓTECHNOLÓGIAI SZERVEZET FEJLESZTÉSÉNEK NÉHÁNY KÉRDÉSE

### *Absztrakt*

*A jelenlegi Rendőrség információtechnológiai szervezete a Rendőrség és Határőrség szakállományának összevonása révén jött létre folyó év január 1-jével. Az eddigi működési tapasztalatok az idő rövidege miatt még nem engedik meg közép- és hosszútávú következtetések levonását, azonban a korábbi nyilvánvaló működési problémák, illetőleg a jelenlegi szervezeti struktúra kialakításának gyakorlata felvet néhány olyan kérdést, amelyek átgondolás nélkül történő elvetése nem segítheti elő a homogén, stabil szakmai alapokon álló IT ágazat tényleges kialakítását.*

*The current IT organisation of the Police has been established by merging the professional staff of the Police and the Border Guard at the 1st of January 2008. The operating experiences so far are too small to be able to draw any mid- and long-term consequences. However the earlier apparent operational problems and the practice of establishing the current organisational structure, raises a number of questions. Rejecting these questions without thinking them through would not promote the establishment of a homogeneous and professional IT sector.*

**Kulcsszavak:** *információtechnológia, felkészítés, szervezetek, struktúrák ~ IT, training, organizations, structures*

### 1. A JELENLEGI INFORMÁCIÓTECHNOLÓGIAI SZERVEZET KIALAKULÁSA

A Magyar Köztársaság Rendőrségének integrált információtechnológiai (a továbbiakban: IT) szervezete (vagy ágazata) a jogelőd szerveknél működtetett szakszervek összevonása révén jött létre. A folyó év január 1-jén hatályba lépett, a Rendőrség Szolgálati Szabályzatáról szóló 62/2007. (XII.23.) IRM rendelet 2. § (5) bek. a) pontja szerint az *információ technológia* területe a gazdasági szakszolgálathoz kerül besorolásra. A jelenlegi szervezeti struktúra kialakításának gyakorlata felvet néhány problémás területet, amelyek lényegének megértéséhez célszerű áttekintetni a jogelőd szakszervek néhány jellemzőit.

#### 1.1. A Rendőrség egykori IT ágazata

Az IT ágazat egykori felépítése elveinek tisztázására néhány korábbi szakmai anyag összességében korrekt felvilágosítást adhat [1], [2]. Az integráció során bekövetkezett

szervezeti változásokig a rendőrségi IT ágazat elvi felépítése többé-kevésbé a hetvenes évekre kialakult szervezeti struktúrát (szervezési koncepciót) őrizte meg. Ennek lényege a központosított szakirányítás, amely egyrészt a központi, valamint a területi és helyi rendőri szervek kommunikációs igényeit kiszolgáló szervezeti egységek tekintetében valósult meg.

Az 1990-es éveket megelőzően a szakirányító szerv a Belügyminisztérium egyik osztálya<sup>1</sup> volt, amelynek funkcióját a későbbiekben az ORFK-n megalakuló osztály, majd főosztály<sup>2</sup> látta el. A központi szervek kiszolgálását kezdetekben a szakirányító szerv végezte, majd a kilencvenes évek első harmadától a korábbi szakirányító szervből alakult üzemviteli szervezet<sup>3</sup> látta el. A területi és helyi rendőri szervek ellátását a megyei (fővárosi) rendőrfőkapitányságokon, valamint a különleges rendőri szerveknél<sup>4</sup> létrehozott szervezeti egységek<sup>5</sup> végezték. A központi szervek ellátási gyakorlatában – *lényegében* – 2003-tól újabb változások mentek végbe, amikor a Rendőrség legnagyobb üzemviteli szervezete a felügyeletet ellátó minisztérium háttérintézményeként működött, majd az integrációt megelőző egy évvel közigazgatási szervvé került átalakításra.<sup>6</sup> A szervezeti változások ellenére elmondható, hogy a legfőbb irányítási alapelvek több mint három évtizeden keresztül nem változtak, vélhetően többé-kevésbé sikeresen töltötték be funkcióikat, amelynek lényegét egy szakértő a következőképpen fogalmazza meg: [az] „...*irányítás célját legáltalánosabban a [...] jogszerű működésnek átfogó és teljes körű biztosítása, továbbá a működéshez szükséges feltételekről való gondoskodás adja. Az irányítás lényege tehát az [...] akaratérvényesítés a [...] működés fölött.*” [3].

A megfogalmazottakkal ellentétben, az IT ágazat tekintetében, a kilencvenes évektől kezdődően az akaratérvényesítés – *a korábbiakban megszokott gyakorlattól eltérően* – meggyengült, aminek egyenes következménye egy olyan – *napjainkra is jellemző* – vákuum, amelyre jellemző a teljes szabályozatlanság,<sup>7</sup> valamint az anyagi-pénzügyi erőforrások szükségesnél nagyobb mértékű dekoncentráltasága.<sup>8</sup> E két fő probléma lényegében az ágazat átlátható és a tervszerűsége alapuló célszerű működését teszi nehézkesé. A kialakult – *és napjainkra akuttá vált* – helyzet ok-okozati összefüggéseinek feltárása komplex és mélyreható vizsgálatokat igényelne, amelyre jelen publikáció keretei nem adnak lehetőséget, azonban néhány, a felszín közvetlen közelében rejtőzködő – *a felkészítéssel, a rendfokozati és beosztási rendszerrel is összefüggő* – problémára ezúton szeretnék röviden rávilágítani.

A kilencvenes évektől kezdődően hazánkban is megjelentek a korszerű távközlési és informatikai technológiák, illetőleg szolgáltatásaik, amelyek az idő előrehaladtával egyre inkább beépültek a rendőri tevékenységekbe oly módon, hogy azok eredményes végrehajtása napjainkban már elképzelhetetlen nélkülük, amely tény a szakirodalom is megfelelően alátámaszt [4]. A korszerű eszközök és szolgáltatások térhódítása, a technológiai konvergencia ténye a globális gazdasági és társadalmi térség kialakulásával egyértelművé vált, e folyamatot az ezredfordulótól – *mint az előzőekben azt már láhattuk* – a magyar kormányzat sajátos jogi-szervezeti és anyagi-pénzügyi megoldásokkal erőteljesen támogatja.

<sup>1</sup> BM Anyagi-Pénzügyi-Technikai Főcsoportfőnökség Híradástechnikai Osztály (BM I/2. Osztály)

<sup>2</sup> néhány megnevezés: ORFK Híradástechnikai Iroda, ORFK GIF Anyagi-Technikai és Informatikai Főosztály, ORFK GF Információtechnológiai és Műszaki Főosztály, stb.

<sup>3</sup> ORFK GIF Híradástechnikai Szolgálat, illetőleg ORFK GF Híradástechnikai Szolgálat

<sup>4</sup> például: Köztársasági Őrezred, Készenléti Rendőrség, stb.

<sup>5</sup> a kilencvenes éveket megelőzően a főkapitány alárendeltségében működő alosztályokként, majd az elmúlt évtizedekben a gazdasági igazgató alárendeltségében működő osztályokként

<sup>6</sup> 2002. december 1-jén a BM Távközlési Főosztály és az ORFK GF Híradástechnikai Szolgálat bázisán, kettős (belügyi ágazati szakirányító és központi üzemeltető) funkcióval megalakult a BM Távközlési Szolgálat (BM TÁSz). A BM TÁSz a 276/2006. (XII.23.) Korm. rendelet révén, 2007. január 1-jén szűnt meg. Jogutódja a Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatala

<sup>7</sup> a jogszerű működés átfogó és teljeskörű biztosítása

<sup>8</sup> a működéshez szükséges feltételekről való gondoskodás

A szakmai vezetés e kihívásra szervezetenként jól reagált, hiszen a hagyományos „*híradó*” kultúrára építkezve megalakította a „*híradó és informatikai*” szervezeti elemeket, amelynek keretében megindult a helyi szervekhez történő szakállomány kihelyezése is. Ugyanakkor, egyfajta elhibázott lépésként értékelhető, hogy a szakmai szervezetek belső tartalmának súlypontjaival kapcsolatos gyorsütemű átszervezések szükségességét viszonylag későn ismerte fel, szinte csak akkor, amikor a technológiai konvergencia beteljesedése már nyilvánvaló tényévé vált. Ennek egyik oka talán az is lehet, hogy a változások időszaka során túlsúlyban voltak az átalakítások önálló kezdeményezéséért és végrehajtásáért felelős azon személyek, akiknek szakmai gyökerei, valamint szakmai szocializálódásuk környezete egyértelműen a hagyományos távközlésben voltak megtalálhatók.

A Rendőrség jelenleg is tapasztalható, hosszú évtizedekre visszanyúló sajátja, hogy a funkcionális tevékenységek ellátására tervszerű, egységes közép- és felsőfokú szak-, illetve felsőoktatási képzést nem szervez, utánpótlását a szervezetek önállóan, a fellépő lokális igényekhez és az adott időszakban, adott területen fennálló belső és külső körülményekhez igazítva hajtják végre. A helyzet a szakterületi tovább- és átképzések, illetve felsőoktatási beiskolázások terén is hasonló. Úgy tűnik, a Rendőrség hosszú évtizedek óta kimondatlan szabálynak tekinti azon eljárást, amely szerint a szakma kívánalmainak megfelelő iskolarendszerű képzés révén szakképzettséget szerzett szakállománynak a szakterületi jártasságot, majd készséget mindenekelőtt a beosztási helyen kell tudnia megszerezni. Ténykérdés azonban az, hogy az IT területe tekintetében, a gyakori technológiaváltás a tudásszint igen gyors elévüléséhez vezet, tehát ezen hallgatólagos gyakorlat fenntartása az ágazat eredményes működése szempontjából nem lehet előremutató.

Visszatérve korábbi fejtegetésemhez, mindenképpen elgondolkodtató, hogy a kilencvenes évek előtt minőségét és szervezetségét tekintve magasabb színvonalon álló „*híradó szolgálat*” utódja, a szervezetenként megújuló „*híradó és informatikai szolgálat*”, vagyis az IT ágazat jelenünkben is működési problémákkal küszködik. Fentiek révén úgy gondolom, hogy a közel két évtizede tapasztalható hullámmó, de ugyanakkor a korábbiakhoz mérten nagyarányúnak tekinthető – és talán folyamatosnak tekinthető – fluktuáció a többségében hagyományos elveken és eljárásokon nevelkedett vezetői állományt arra sarkalta, hogy a hiányzó, a megváltozó szakmai környezetbe eredményesen beilleszkedő humán erőforrásokat elsősorban a szervezeten kívülről pótolja. Ez a lépés egyúttal egyre sürgetőbb feladattá vált, hiszen az IT ágazat belső, időben történő, mélyebb strukturális átalakítása korábban elmaradt, vagy vontatottan haladt, azonban a rendőrszakmai és ezeken keresztül egyes közigazgatási feladatok korszerű informatikai és kommunikációs szolgáltatásokkal való támogatása tekintetében a rendőri felsővezetés egyre nyomasztóbb követelményeket támasztott az ágazati vezetőkkel szemben. A humán erőforrások pótlására több lehetőség adódott, egyrészt a társszervek állományából,<sup>9</sup> másrészt a polgári társadalomból, azonban mindenképpen elmondható, hogy e létszámkonjunktúra révén a korábban egységes elvek mentén szocializálódott „*híradó szolgálat*” – *a fogalom jó- és rossz értelmében egyaránt* – felhígult. Ennek egyik pozitív jele, hogy sok olyan új gondolat, gyakorlati tapasztalat és eljárás került a rendszerbe, amelyet alkotó módon lehetett felhasználni a mindennapi munkában, ugyanakkor negatívumként értékelhető, hogy a hagyományos és a szervezet egészének működése szempontjából is bevált gyakorlatok elsajátítására és átörökítésére sem elegendő idő, sem megfelelő minőségű mentorállomány – *az idő előrehaladtával* – már nem állt rendelkezésre.

Mindenképpen szükséges néhány szót ejteni a szervezeten kívülről érkezett szakemberállományról és motivációiról, mivel e kérdéskör felveti az állománytáblával kapcsolatosan kialakult problémákat is. Köztudomásúak azon tények, amelyek egyrészt alátámasztják, hogy a polgári IT ágazat tekintetében napjainkban is inkább a munkaerő-

<sup>9</sup> itt lehetőség nyílt a Magyar Honvédség, valamint a Határőrség állományából történő átvételre egyaránt

kereslet a jellemző, másodrésztől bizonyítják a vidéki és ezen belül a keleti megyék magas munkanélküliségi rátáit, harmadrésztől nyilvánvalóvá teszik ezen ágazatban elérhető rendőri és polgári illetmények különbségét. Ezekből kiindulva elmondható, hogy a polgári életből érkezők Rendőrséggel szembeni elkötelezettsége és szakmai kvalitása – *vélhetően* – alacsonyabb, mint azon társaiknak, akiket a hazai, illetőleg nemzetközi üzleti szféra természetes úton „választott” ki. Számunkra ezen állománycsoportba sorolható munkavállalók jelentik azt a kategóriát, amelyek tudatos „szocializáció” nélkül – *még ha hivatásos állományba is kerülnek* – soha nem fognak azonosulni<sup>10</sup> sem az IT ágazattal, sem magával a szervezettel, amelynek egyik hosszútávú következménye lehet a szakmai diszkvalifikálódás. Ezzel ellentétben, a társszervektől érkező – *elsősorban hivatásos állományú* – munkavállalók szervezettel kapcsolatos – *karrierközpontú* – motiváltsága mindig is jóval magasabb volt, így esetükben, korábbi pályafutásuk révén mesterséges „szocializációs” folyamatra általában nincs szükség. E kategóriába tartozó munkavállalók szempontjából, sok esetben a karrierközpontúság jóval meghatározóbb, mint a szakmai motivációs tényezők, ami tudatos beavatkozás nélkül szintén egyfajta szakmai diszkvalifikálódáshoz vezethet akár anélkül, hogy az egyén ezt érzékelhetné.

Az egykori „híradó szolgálatra” is jellemző volt, hogy állománytábla szempontjából vegyes szervezeteket<sup>11</sup> hoztak létre, amelynek egyik fő szempontja volt, hogy a munkakörök egy elég széles rétegében a magasabb szintű kötődés<sup>12</sup> útján a szervezettel szembeni elkötelezettséget és ezzel a végrehajtás minőségét növeljék az érintett állományban. Általánosságban elmondható, hogy a kilencvenes éveket megelőzően az ágazatban az állománytáblák kialakítására az egységesség volt jellemző. Megítélésünk szerint, az integrációt megelőzően a Rendőrség IT ágazatában alkalmazott állománytábla az ágazat feladatával, tevékenységével, szervezetével, állományával és hatáskörével kapcsolatos részletes szabályozás hiánya miatt a múlt szokásjogára támaszkodva, a személyzeti hatáskört gyakorló illetékes vezető belátása és meggyőzése, valamint a rendelkezésre álló bérkeret, mint kényszer által kialakított helyzetet tükrözte vissza. A kialakult gyakorlat tehát a vonatkozó jogszabály, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény preambulumban foglaltakkal sem volt összhangban, hiszen lényegében nem volt tisztázott, hogy az IT ágazat mely tagjával kapcsolatosan várt „*az állam tántoríthatatlan hűségét, bátor helytállást [...] a törvények és más jogszabályok, valamint a nemzetközi jog előírásainak megfelelően, a fegyveres szervek feladataihoz igazodó szakmai ismeretek birtokában...*” [5]. Ez különösen akkor lehetett gond, amikor – *hosszú évekre visszavezethetően, a gyakorlatban is bizonyítható módon* – két ugyanolyan felelősséggel és kötelezettséggel bíró munkakört két különböző besorolással, de azonos szakmai végzettséggel bíró munkavállaló látott el. A legszembetűnőbb kontrasztok vidéken alakulhattak ki, ahol példaként véve két különböző rendőrkapitányság állományában dolgozó rendszergazdát, az egyik már elvégzett egy főiskolát, így a megyei- és országos rendőrfőkapitány támogatásával a miniszter kinevezte tisztté, amíg a másik ugyanazon főiskola egy évvel fiatalabb hallgatójaként csak középfokú végzettsége szerinti közalkalmazotti besorolásban (és bérrrel) látja el hasonló típusú és felelősségi körű feladatát.

A kilencvenes évek közepétől további nehézségeket jelentett a tiszthelyettesi állomány megszervezése, mivel az állományba való felvétel alapkövetelménye az egységes rendészeti tiszthelyettes-képzés rendszerében való szakképzettség megszerzése lett, amelyet az

---

<sup>10</sup> Megítélésünk szerint az azonosulás nem más, mint megismerni és elfogadni a szervezet erősségeit és gyengeségeit, az általa nyújtott előnyöket és okozott hátrányokat, megtanulni ezekkel pozitív módon együtt élni és ennek tudatában együttműködni az egyént körbevevő szűk közösséggel a szervezet pozitív irányú fejlődése érdekében

<sup>11</sup> Alapvetően: főtiszt, tiszt, zászlós, tiszthelyettes és kinevezett polgári alkalmazott

<sup>12</sup> És ezzel szélesebb kedvezmények, valamint magasabb illetmények

állományilletékes vezetők többnyire nem támogattak. A tiszthelyettesi beosztások többnyire a már rendészeti képesítést szerzett állomány átképzése révén kerültek feltöltésre, de összességében elmondható, hogy a problémakör kezelése a gordiuszi csomó mintája alapján történt, vagyis státuszok általában átminősítésre<sup>13</sup> kerültek. A tisztii állományba való felvétel különleges problémákat nem vetett fel, hiszen mind a társszervektől áthelyezéssel érkezők, mind a megfelelő főiskolai-, vagy egyetemi végzettséggel rendelkező, alkalmasság szempontjából megfelelő<sup>14</sup> köztisztviselők és közalkalmazottak az előírt szaktanfolyam elvégzését követően „képzett” rendőrtiszteknek minősültek. A hivatásos, köztisztviselői és közalkalmazotti státuszok kapcsán fennálló ellentmondások mellett sok esetben nem lehetett egységesnek tekinteni a középfokú és felsőfokú, valamint főiskolai és egyetemi végzettséghez kötött státuszok kialakításának gyakorlatát sem, amely egyes esetekben a fentiekben ismertetett problémákat vetette fel.

Mindezeket összefogva úgy ítélem meg, hogy a Rendőrség IT ágazata az integrációt megelőzően, személyi állományának jogviszonyát, azok felkészültségét és végzettségét, valamint korábbi szakmai pályafutását illetően heterogénnek, a korfa a dinamizmus kívánalmi szempontjából kedvezőnek tekinthető. Az állományt pozitív értelemben vett kozmopolitizmus, vagyis retrográd korlátok nélküli szakmai sokszínűség jellemzi. Az ágazat hátránya, hogy az elődök által felhalmozódott szakmai tapasztalat, ismeretanyag – *különböző okok miatt* – gyengén örökítődött át, ezért a szervezet által korábban már érdemben hasznosított és bevált gyakorlati eljárások újbóli alkalmazása nehézkesen, továbbfejlesztésük szinte alig realizálódik. Ennek okán az ágazat tevékenysége kevésbé tekinthető átláthatónak, koordináltnak és tervezhetőnek, vagyis amely probléma leginkább a szabályozás és az ehhez szervesen kapcsolódó szakirányítás kérdésköreiben jelentkezik.

## 1.2. A Határőrség egykori IT ágazata

Az egykori IT ágazat szemléltetésre néhány egykori szakmai anyag összességében megfelelő szintű felvilágosítást adhat [6], [7]. A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény módosításai révén visszavezette, a Határőrség státuszában 2005. január 1-jén következett be – *a korábbiakhoz képest* – az első jelentősebb változás, amikor is megszűnt a fegyveres erőkben<sup>15</sup> betöltött státusza. Ettől kezdődően a szervezet alapvető feladata az államhatár őrzése és rendjének fenntartása lett [8]. Az integrációig fennmaradt három esztendőben a szervezet – *a Rendőrséghez hasonlóan* – hármastagozásban<sup>16</sup> működött. Az IT ágazat szervezetének átalakítására jóval korábban, már a kilencvenes évek közepén megtörtént, amikor a hagyományos „híradó szolgálat” „informatikai szolgálattá” való szervezése ténylegesen végrehajtásra került.

Az IT szakirányítás problematikája és érdemi megvalósítása a Határőrség tekintetében különösebb kérdéseket nem vetett fel, hiszen a teljes szervezet korábbi múltja<sup>17</sup> inkább volt militáns és így erőteljesen centralizált, mintsem kissé liberálisabb, közigazgatási vénájú. A szakállomány a három vezetési szint mindegyikén jelen volt.<sup>18</sup> Hasonlatosan a rendőri szervekhez, az IT állomány feletti munkáltató illetékesség gyakorlásában az ágazati vezetők

<sup>13</sup> többnyire közalkalmazotti státuszra

<sup>14</sup> fizikálisan és mentálisan egyaránt

<sup>15</sup> fegyveres erők: a Magyar Honvédség és a Magyar Köztársaság Határőrsége

<sup>16</sup> központi, területi és helyi szervek összessége. Az integráció során lényegében csak a helyi szervek, vagyis a határrendészeti kirendeltségek maradtak fenn változatlan szervezetben. E szervek Rendőrségbe való konkrét betagozására a Rendőrség szerveiről és a Rendőrség szerveinek feladat- és hatásköréről szóló 329/2007. (XII.13.) Korm. rendelet alapján történt

<sup>17</sup> lényegében: 1947-től

<sup>18</sup> központi szinten: Informatikai Főosztály, területi (igazgatósági) szinten: Informatikai Osztály, helyi szinten: kirendeltségvezető-helyettes, vagy referens

nem vettek részt. A kilencvenes éveket követően az IT ágazat szabályozottsága – *ellentétben a Rendőrséggel* – továbbra is kimunkáltnak és begyakoroltnak volt tekinthető, amellyel párhuzamosan az anyagi-pénzügyi erőforrások alsóbb fokú szerveknél történő dekoncentrációja kisebb mértékben történt meg. Ezek alapján úgy ítélem meg, hogy a Határőrség IT ágazatának működése a szabályozottabb és kiegyensúlyozottabb jelzővel illelhető, amely természetesen elgondolkodtató kijelentés is egyúttal. Tekintettel arra, hogy mind a Rendőrség, mind a Határőrség alapfeladata a legmagasabb szintű törvénytől kezdve – *a jog hierarchiáján keresztül* – a legalsóbb fokú normákig szabályozott volt, ezért a szakszolgálatok tevékenységei között tapasztalható minőségi különbségek véleményem szerint egyértelműen a személyi állomány felkészültségében és tevékenységének minőségében keresendők.

A Határőrség korábbi „híradó szolgálata” és „informatikai szolgálata” személyi állományának összetételét vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a kilencvenes éveket megelőző időszakokban, a szervezet különleges helyzete miatt az arányok inkább voltak hasonlatosak a hadseregben alkalmazott megoldásokhoz, vagyis döntően hivatásos tiszti és tiszthelyettesi státuszok kerültek kialakításra, amelyek mellett, viszonylag szűk keretben – *többségében a kisegítő tevékenységek<sup>19</sup> körében* – megtalálhatók voltak a polgári státuszok is. A személyi állomány utánpótlása a tiszti állomány körében nem jelentett problémát, mivel azokat a katonai felsőoktatás rendszere – *az előre tervezett létszám szerint* – rendelkezésre bocsátotta [9]. A tiszthelyettesi állomány utánpótlása jellemzően a sorállományból történt.

Az „informatikai szolgálattá” történő átszervezés időszakában a Határőrségnél már megindultak azon folyamatok, amely a rendészeti szervvé történő átalakuláshoz vezettek. Ennek keretében a sorállományú határőrök létszáma folyamatosan csökkent, majd megszűnt, így a testület gerincét egyre inkább alkotó tiszthelyettesi állomány szerepe felértékelődött. A belügyi ágazatban egységesülő tiszthelyettes szakképzés<sup>20</sup> révén a kilencvenes évek második felétől ezen állománykategóriába már csak a rendészeti szakközépiskolák elvégzését követően lehetett kerülni. A rendészeti szakközépiskolákban a szervezetek alaptevékenységi körén túlmutató feladatokra, vagyis szakszolgálati feladatokra szakképzés nem folyt és nem folyik, vagyis az „informatikai szolgálat” ezirányú szükségleteit e forrásból megoldani nem volt képes. A probléma megoldását jelentette egyrészt az erre alkalmas, képesített (kiképzett) határőr tiszthelyettes Határőrségen kívüli tanfolyami átképzése, másodrészt a polgári státuszra felvett közalkalmazott, köztisztviselő rendészeti szakközépiskolában, munka mellett megvalósuló szakképzése, majd tiszthelyettesé váló kinevezése. A középfokú végzettséghez kötött munkakörök betöltését az „informatikai szolgálat” fentiekén túl, egyre bővülő létszámban oldotta meg köztisztviselői és közalkalmazotti státuszra, polgári életből való, megfelelő szakképzettséggel rendelkező állomány felvételével.

Az „informatikai szolgálat” megszervezésével és az IT, mint szakma előretörésével a tiszti állomány utánpótlásának gyakorlata kétség kívül megváltozott. A katonai felsőoktatásból érkezők<sup>21</sup> aránya csökkent, amíg nőtt azoknak tiszthelyetteseknek, közalkalmazottaknak és köztisztviselőknek a száma, akik a megfelelő szakképzettség megszerzését és a tiszti kinevezéshez szükséges rendészeti szaktanfolyam elvégzését követően hivatásos tiszti állományba lehetett venni.

A Határőrség esetében is érzékelhető, hogy a szakma belső tartalmának megváltozása az IT ágazat vezetői számára elég komoly kihívásokat jelentett, hiszen a különböző információs

---

<sup>19</sup> ennek keretében jellemzően anyagi-technikai-pénzügyi segédtevékenységekről van szó

<sup>20</sup> a kezdetben különálló határrendészeti és rendészeti szakközépiskolák évtizedünk közepén folyamatosan összevonásra (integrálásra) kerültek, amellyel párhuzamosan számuk is redukálódott

<sup>21</sup> míg korábban a beiskolázásra kerülők a hagyományos híradó szakokon folytatták tanulmányaikat, addig a kilencvenes évek végétől mindinkább az igényeket jobban kielégítő informatikai szakokon történt a képzés

és kommunikációs rendszerek modernizálása<sup>22</sup> nem elsősorban belülről fakadó szervezeti igényként jelentkezett, így e terület a nemzetközi érintettség okán mind szakmailag, mind politikailag exponálttá vált [10]. A szakmai vezetés a vele szemben támasztott követelményeknek lényegében sikeresen megfelelt, ezért felmerül a kérdés, hogy a Határőrség „informatikai szolgálata” látszólag miért tűnt sikeresebbnek?

A kérdésre egyrészt már válaszoltam, hiszen utaltam arra, hogy a múltból fakadó gyökerek okán a szakirányítási eljárás gyakorlatban való megvalósulása, valamint az anyagi-pénzügyi források központosítottabb felhasználása eredményesebb volt. A szakállomány ugyancsak „felhígult”, hiszen a korábban rendelkezésre álló iskolarendszerekből a szakmai igények kielégítése nem volt megoldható, így hasonlóan a rendőrségi gyakorlathoz az IT ágazat vezetői merítették a polgári élet kínálta lehetőségekből. Ténykérdés egyrészt, hogy a szakirányítás elemeinek konzekvens alkalmazása révén a szakmai vezetők az állományilletékes parancsnokoknál érvényre tudták juttatni az általuk kialakított és széles körben elfogadott szakmai elveket, amelynek egyik része volt az egységes elvekre épülő, homogén állományszervezés. Másrészt szintén ténykérdés, hogy a Határőrség szervezete folyamatosan csökkent, az integráció előtt létszáma már csak alig volt egyharmada a Rendőrség létszámának, amely egyebek iránt megmutatkozott a feladatkörök szélességében is. E körülmények között nyilvánvaló, hogy időben több lehetőség adódott egyrészt az egyéni szakképzések támogatására, valamint a teljes IT ágazat szakmai közösségének rendszeres és együttes továbbképzésére, amely egyúttal jó táptalaja volt az állomány szervezeti érdekeknek megfelelő „szocializálására” is. Felmerül a képzési és átképzési költségek problematikája, azonban a Határőrségnél általánosan elfogadott elv volt, hogy a szakmai jártasságok kialakítását és a készségek elsajátítását nem csak a beosztási helyen eltöltött szakmai gyakorlat révén kell végrehajtani, hanem azt mind közösségi, mind egyéni formában segíteni szükséges, így a költségtervezés mindenképpen tudatos és előrelátó tevékenységként jelentkezett.

Mindezeket összefoglalva elmondható, hogy az IT ágazatot illetően kódexszerű, belső norma a Határőrség esetében sem létezett. Az egyéb működési okmányokban rögzített, a szervezetben iratlanul elfogadott magatartási formákra (hagyományokra) épülő egységes gyakorlat, valamint a tudatos és kevésbé tudatos „szocializációs” eljárások a más rendészeti szervek szakállományától képességek szempontjából gyökeresen nem eltérő személyi állományt azonban a szervezettel azonosulni tudó közösséggé formálták. Talán kijelenthető, hogy a Határőrség „informatikai szolgálatát” képezők nagy többsége – *akarva, akaratlanul* – elsajátította az **egy nyelven való beszéd, beszélgetés** képességét.

### 1.3. A jelenlegi, integrált IT ágazat

Az Alkotmány, illetőleg a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény módosítása révén 2008. január 1-jén megszűnt a Magyar Köztársaság Határőrsége. A szervezet jogutódjaként a Magyar Köztársaság Rendőrsége került kijelölésre, amelynek belső struktúrája módosításra került oly módon, hogy a határvédelmi és -rendészeti funkciók továbbra is zökkenőmentesen legyenek elláthatók. Ennek egyik folyományaként a Rendőrségi gazdasági szakszolgálatában és ezen belül az IT ágazatban is szervezeti rekonstrukciók kerültek végrehajtásra.

Ahogy az az előző fejezetben már érintettük, az IT ágazat a gazdasági szakszolgálatba tagozódik. A szakállomány továbbra is mindhárom szinten jelen van. A szakirányítás és a végrehajtás struktúrájában – *tekintettel a gazdasági szakszolgálat átalakítására* – a területi szinteken következtek be jelentősebb változások. A megyei rendőr-főkapitányságokon szervezett híradó és informatikai osztályok, valamint a határőr igazgatóságokon funkcionált

---

<sup>22</sup> legismertebb: a SIS rendszerhez való csatlakozás hazai műszaki-technikai és szervezeti hátterének kialakítása

informatikai osztályok a régiós illetékességi körökre kialakított gazdasági ellátó igazgatóságok hatáskörébe kerültek. Az igazgatóságok keretében regionális IT osztályok alakultak, amelyek azonban közvetlenül nem vezetik a megyei rendőr-főkapitányságok gazdasági osztályain<sup>23</sup> létrehozott IT csoportokat, azok szempontjából csak szakirányítást gyakorolnak.<sup>24</sup> E szervezési megoldás alól többek között a Köztársasági Őrezred, a Budapesti Rendőr-főkapitányság, a Pest Megyei Rendőr-főkapitányság és a Készenléti Rendőrség<sup>25</sup> is mentesült, amely szerveknél a korábbi szakmai struktúra<sup>26</sup> fennmaradt, egyúttal esetükben a Központi Gazdasági Ellátó Igazgatóság IT szerve szakirányítást nem gyakorol. Központi szinten, az ORFK Gazdasági Főigazgatóság szervezetében IT főosztály került kialakításra, amelynek keretében szakterületi osztályok kezdtek meg működésüket.<sup>27</sup> Az IT főosztály egyúttal ellátja a Rendőrség központi szerveit, valamint működteti és menedzseli a központi IT szolgáltatásokat.<sup>28</sup>

Az állománytábla kialakításánál a központi IT főosztály, valamint a regionális gazdasági ellátó igazgatóságok esetében a köztisztviselői és közalkalmazotti státuszok kerültek jelentős túlsúlyba,<sup>29</sup> vagyis mind a Rendőrségtől, mind a Határőrségtől érkezett hivatásos szakállomány eltérő státuszon kerül alkalmazásra. A helyi szervek esetében a korábbi gyakorlat fennmaradt. Ténykérdésnek kell azonban tekinteni egyrészt azt, hogy az integráció során a személyi állomány egy része kihasználta a nyugállományba vonulás kedvező lehetőségét, másrészt a hivatásos jogviszony rövid- és hosszútávú feltétele miatt az állomány egy másik része szakmaváltást<sup>30</sup> hajtott végre, harmadrészt, saját elhatározása révén távozott a szolgálatból. Az integráció során többnyire befogadásról lehet beszélni, ugyanakkor mind a Rendőrség, mind a Határőrség területi IT szerveinél hivatásos szolgálatot teljesítők számára az alkalmazott szervezeti megoldások és az alkalmazási feltételek egyaránt újszerűen hatottak, a korábbi körülményeikhez, elképzeléseikhez képest merőben más jövőképet vázolnak fel.

Összességében véve, a Rendőrség IT ágazatának személyi állománya, valamint szervezési megoldásai jelenleg heterogénnek tekinthetők. Az ágazatban megvalósult szervezeti rekonstrukciók újszerűen hatnak, elsősorban a területi szerveknél szolgálatot teljesítők körében. A kialakított struktúra alapvetően alkalmas a szakfeladatok ellátására, azonban az eltelt rövid időszak miatt jelenleg még nincs lehetőség sem az előnyök, sem a hátrányok korrekt, messzemenő eredményeket felvonultató értékelésére, elemzésére.

## 2. FEJLESZTÉSI IRÁNYOK

A Rendőrség az IT igazgatást – *hallgatólagosan* – a következőképpen definiálja: az információ gyűjtését, tárolását, visszakeresését, terjesztését és biztonságos továbbítását szolgáló optimális módszerek, eszközök és rendszerek kifejlesztésének (megvalósításának) hatékony elősegítése tervező, előkészítő, szervező, rendelkező és adminisztrációs

<sup>23</sup> a megyei rendőr-főkapitányságok gazdasági osztályai szintén a regionális gazdasági ellátó igazgatóságok szervezetében kerültek megszervezésre

<sup>24</sup> a mostani szervezési helyzet némi bizonytalanságot okoz a helyi szervek számára, hiszen néhány esetben nem tisztázott kellőképpen, hogy a megyei IT csoport, vagy a regionális IT osztály gyakorol-e szakirányítást

<sup>25</sup> a Készenléti Rendőrség esetében az IT szervezet nem a gazdasági igazgatóság szervezetébe, hanem a fő szakmai tevékenységet jelentő bevetési ágazatba került integrálásra

<sup>26</sup> mindegyik szervezet esetében speciális megoldásokat alkalmaztak korábban is

<sup>27</sup> az osztályok mennyisége növekedett, a szakterületi beosztás a szakmai elveknek megfelelően került meghatározásra

<sup>28</sup> elsősorban: adatbázisok

<sup>29</sup> az alkalmazott megoldás megfelel az úgynevezett „civilizálás” követelményeinek, amelynek lényege, hogy a nem alapfeladatot ellátó, vagyis funkcionális területen szolgálatot teljesítő állomány nem sorolható be az 1996. évi XLIII. tv. hatálya alá. Besorolásukra vagy közalkalmazottként, vagy köztisztviselőként kerülhet sor

<sup>30</sup> amelyet a tiszti, vagy tiszthelyettesi kinevezéshez szükséges szakmai végzettség tett lehetővé



tevékenységgel.<sup>31</sup> A Rendőrség integrált IT ágazatának – az *alaptevékenységek eredményes támogatása érdekében* – a jövőben tehát úgy kellene célszerűen működnie, hogy az egyrészt a gyakorlatban megoldja az információ gyűjtését, tárolását, visszakeresését, terjesztését és biztonságos továbbítását, másrészt tervező, előkészítő, szervező, rendelkező és adminisztrációs tevékenységgel hatékonyan segítse mindezen funkciók megvalósítását szolgáló optimális módszerek, eszközök és rendszerek kialakítását, kifejlesztését.

Látszik, hogy az *elmélet* komplex probléma elé állítja az ágazat vezetését, hiszen ezen feladatoknak (elvárásoknak) való magas szintű megfelelés elérésének és fenntartásának gyakorlati kivitelezése igen bonyolult és egyúttal jól átgondolt megoldásokat igényel. Nem lehet elég sokszor hangoztatni azon elvet, amely szerint [az] „*elmúlt évtizedekben a számítástechnika alapú rendszerek általánossá és meghatározóvá váltak a személyes felhasználásban éppúgy, mint az állam működésében. A közigazgatás, a rendvédelem, a honvédelem ma már elképzelhetetlen információs technológia nélkül, az adatok gyűjtése, továbbítása, tárolása, felhasználása, az eljárások és módszerek alkalmazása nélkülözhetetlenné vált működésükben.*” [11]. Úgy ítélem meg, hogy az integrált Rendőrség kialakítása rendkívül jó lehetőség arra, hogy a korábbi erősségekből és gyengeségekből, valamint az elméleti megalapozásból kiindulva, illetőleg más pozitív gyakorlati tapasztalatra építve jelen fejezetben – *kizárólag vitaindítás gyanánt* – néhány lehetséges, esetlegesen célszerűnek mutakozó fejlesztési irányra felhívjam a figyelmet. Mindezt teszem annak érdekében, hogy a magam módján elősegítsem az IT ágazatra nehezedő és egyre fokozódó belső és külső elvárásoknak – *az objektív korlátok által behatárolt mozgástér keretein belül* – történő minél magasabb szintű megfelelést.

## 2.1. A szabályozottság kérdéskörei

Az ágazat által végzett tevékenységeket többé már nem lehet *lokális* jelzővel és lokális módon kezelni. A Rendőrség életében napjainkra *globális* szinten vált meghatározóvá<sup>32</sup> az IT, amely szerepkört maga a kormányzat is folyamatosan erősít mind az egyén, mind a szervezetek szintjén. A lokálisból a globális minőség felé való egyértelmű haladás miatt megítélésem szerint hosszútávon már nehezen tartható fenn az a gyakorlat, amely mind az üzemviteli,<sup>33</sup> mind az irányítói (szakirányító)<sup>34</sup> tevékenység során előnyt, illetve igen tág teret biztosít a tapasztalati úton való és egyéni megítélés szerint történő végrehajtásnak. Természetesen megkövetelhető a személyi állománytól, hogy szakmája tekintetében ismerje a vonatkozó előírásokat,<sup>35</sup> azonban az ágazatban – *mint ahogyan azt az előző fejezetekben már bemutattam* – a konzekvens szabályozás, mind állami, mind szervezeti szinten hiányosnak tekinthető. A hiányosság mellett elmondható, a meglévő előírások sok esetben az érintett, vagy érintetté váló személyi állomány számára nem elérhetők.<sup>36</sup>

Miután az IT-nek az alaptevékenység szempontjából egyrésztől támogató, illetőleg kiszolgáló funkciói is vannak, ezért a területet interdiszciplinárisnak is tekinthetjük, ami

---

<sup>31</sup> a Rendészeti Szakvizsga Bizottság Műszaki-Technikai és Informatikai Albizottsága által szerkesztett tananyag szerint

<sup>32</sup> példának okáért gondolhatunk itt a „Robotzsaru”-ra, vagy a határregisztrációs rendszerekre

<sup>33</sup> információ gyűjtése, tárolása, visszakeresése, terjesztése, biztonságos továbbítása

<sup>34</sup> tervező, előkészítő, szervező, rendelkező, adminisztratív

<sup>35</sup> szabványok, jogi normák és jogszabályok

<sup>36</sup> példának okáért egyes szabványokhoz való hozzáférés néhány esetben csak anyagi ellentételezés mellett lehetséges, vagy megemlíthető, hogy egy területi szerv kiadmányozásra jogosult vezetője által kiadott normatív szabályozás más illetékességi területen működő területi vagy helyi szerv, de akár a központi szerv számára nem válik automatikusan ismertté. Ilyenek lehetnek: ügyrendek, szervezeti és működési szabályzatok, intézkedések, utasítások

ugyancsak problémaforrásokat generál [12]. Sok esetben<sup>37</sup> az alaptevékenységet szabályozó normatív háttér olyan széleskörű,<sup>38</sup> hogy egyszerűen nem várható el a személyi állomány egyes tagjától a mélyebb összefüggések önálló felismerése, illetőleg a levont konzekvenciák alapján az elvek gyakorlatba való beépítése, holott több esetben ezen ismeretek hiánya szakmai tevékenységének minőségét, illetőleg megítélését jelentősen befolyásolja. E témakörökben további konfliktusokat lehet előidézni azzal, ha egy problémára – *az egymás információitól való elszigeteltség miatt* – több, esetlegesen rossz megoldás születik és épül be a gyakorlatba. Természetesen nem azt kívánjuk ezzel sugallni, hogy nincs helye egyéni, önálló kezdeményezésnek és kreatív tevékenységnek, hanem inkább arra kívánunk rámutatni, hogy a helyes megoldások intézményesítése, bevált gyakorlattá alakítása jelentheti az IT ágazat és ezzel a szervezet elsősorú érdekét.

Mindezek alapján javaslom egy olyan keretszabályozás, avagy **kódex** kidolgozását, amely moduláris felépítése révén, a változó igényeknek megfelelően rugalmasan változtatható, azaz szűkíthető, bővíthető, átdolgozható. E kódex általános célja tehát egy olyan átfogó, **komplex ismeretanyag** és ehhez köthető **részszabályozások** összefoglalása és közreadása, amelynek kiadmányozásával többek között:

- megeremthető az IT ágazat identitástudata;
- megismerhetők az ágazat aktuális stratégiai céljai;
- iránymutatás adható a követendő szakmai alapelvekről;
- rögzíthetők az ágazat szervezeti és működési alapelvei;
- meghatározhatók az ágazati párbeszéd formái, keretei;
- lefektethetők az egyénre és szervezetre vonatkozó minőségbiztosítási alapelvek;
- kialakíthatók az egyén szakmai és beosztásban történő előmenetelének alapelvei;
- áttekinthetők az érdekvédelem alapkérdései;
- egybefoghatók a vonatkozó szabályozások, alkalmazásuk alapelveinek magyarázatai.

Kétségtelen ugyanakkor, hogy a kódex összeállítása egyrészt hosszabb időt igényel, másrészt az ágazat részéről széles támogatottságot. A fentiekben felvázolt témakörök részletes kifejtése jelen publikáció kereteit sajnálatosan mindenképpen meghaladja, ezért – *a kódexhez szervesen kapcsolódva* – néhány, általam relevánsnak tartott kérdéskörre kívánok a továbbiakban kitérni.

## 2.2. Részterületek

Kiragadva az ismertetett részterületek közül a *szakmai alapelvek*, valamint a *szervezeti és működési alapelvek* kérdéskörét az alábbiakban szeretnék néhány problémára rávilágítani, illetőleg azok megoldására egyfajta javaslatokat adni.

### 2.2.1. Szakmai alapelvek köre

A Rendőrség alapfeladata igen sokrétűvé vált, így a polgári jellegű közigazgatási feladatoktól kezdődően a félkatonai jellegű csapaterős feladatokig bezárólag a rendészeti tevékenységi körök széles palettájával és ezek megoldására létrehozott szervekkel találkozhatunk az integrált szervezetben. Mint azt már korábban megállapítottam, a központi szervektől a helyi szervekig mindenhol megtalálható az IT szakállománya, vagy szakszerve.

A szakmai alapelvek felvázolása során, megítélésem szerint szükséges lenne pontosan *felmérni és kategorizálni* az egyes rendőri szerveknél megjelenő IT feladatokat, meghatározni az ellátáshoz szükséges szakállomány kvantitatív és kvalitatív mutatóit. A kvalitatív mutatók

<sup>37</sup> például: adatvédelem, információbiztonság, stb.

<sup>38</sup> akár mennyiségét, akár bonyolultságát tekintve

esetében egzakt módon meg kell határozni a szakmai felkészültség elégséges színvonalát, vagyis azt, hogy az állomány milyen konkrét végzettséggel rendelkezzen. Ennek kidolgozását elsősorban azért ítélem fontosnak, mert – *szintén hivatkozva a korábbiakra* – az ágazat tekintetében nem beszélhetünk egységes alapelveket magába foglaló felkészítési rendszerről.<sup>39</sup> A mennyiségi és minőségi felmérést követően vizsgálni kell a rendőri szerv alaptevékenységének jellegét, hiszen csak ennek ismeretében lehetséges meghatározni az alkalmazandó állományviszonyt. Nézőpontom szerint nagyon durva megközelítés azon elvnek az alkalmazása, amely szerint a funkcionális tevékenységet ellátók nem lehetnek a Rendőrség hivatásos állományú tagjai.<sup>40</sup>

Ezen információk birtokában az IT ágazatra jellemző beosztások már kategorizálhatókká válnak. Célszerű csoportosításnak tűnik a közép- és felsőfokú végzettségű, valamint a főiskolai és egyetemi végzettségű halmazok kialakítása, amelyekben belül műszaki-üzemviteli és adminisztratív-irányítói részhalmazokat érdemes alakítani. *Az egy nyelven való beszélgetés* képességének kialakítása érdekében a négy alapkategória számára kompetenciaszinteket kell kidolgozni, amelyeket értelemszerűen a fejlődéssel párhuzamosan alakítani, módosítani kell. Természetesen a kategóriák száma bővíthető, ugyanakkor látni kell, hogy kezdetben a megfelelő kompetenciák tartalmának kidolgozása is igen időigényes tevékenység. A kompetenciaszintek és kompetenciák meghatározását követően átgondolhatóvá válnak a teljesítésükre irányuló megoldások is. A szakmai kompetenciák kidolgozására megítélésem szerint az IT ágazat tagjaiból álló testület hivatott, amelynek munkáját külső szakértők<sup>41</sup> is segíthetik. Az irányvonalak<sup>42</sup> kialakítását és az aktualizálási feladatok végrehajtását is e grémium látná el. A kompetenciákat kezdetben úgy célszerű meghatározni, illetőleg felvázolni, hogy azok teljesítése elméleti felkészülést igényeljen [13].

A következő, a kompetenciák teljesítésére szolgáló szükséges lépés a differenciált ismeretanyag összeállítása és annak eldöntése, hogy milyen módon, módszerrel sajátítható el, illetve ellenőrizhető vissza a teljesülés a leghatékonyabban. Alkalmazható a klasszikus módszer, vagyis az ismeretanyag mennyiségének és bonyolultsági fokának függvényében, elsősorban kislétszámú, csoportos foglalkozás keretében megismertetni a tananyagot, majd meghatározott időtartamú egyéni felkészülést követően írásbeli és/vagy szóbeli visszaellenőrzést végrehajtani. Modernebb megoldásnak tekinthető a multifunkcionális, multimédia elemeket tartalmazó mobil elérésű távoktatási tananyag egyéni elsajátítása, majd visszaellenőrzése [14]. Ez esetben az ellenőrzés szintén történhet korszerűen, vagyis az elektronikus rendszeren keresztül, de ez esetben a vizsgáztatóknak le kell mondaniuk az orális számonkérés lehetőségéről. A távoktatás alkalmazása költségkímélőbb megoldás, de ugyanakkor a személyes kontaktus hiánya miatt az állomány ágazat kívánalmainak megfelelő „szocializációja”, mint egyik elérendő fő célt nem szolgálja kellőképpen. Az ismeretanyag kidolgozásában, az oktatási módszer eldöntésében, illetőleg a végrehajtásban természetesen igénybe vehető az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium, illetőleg a Honvédelmi Minisztérium felügyelete alatt működő oktatási intézményrendszer, mint szakmai bázis.

Külön kérdéskörként kell kezelni az iskolarendszerű szakképzést, valamint a főiskolai és egyetemi képzést. Megítélésem szerint minden esetben meg kell ismertetni az IT ágazat által

---

<sup>39</sup> sem középfokú, sem felsőfokú, sem főiskolai, illetve egyetemi szintű

<sup>40</sup> a legeklátásabb példája ennek a Készenléti Rendőrség, ahol a szakállomány a rendőri műveletek során az irányító törzzsel együtt, azt kiszolgálva tevékenykedik

<sup>41</sup> külső szakértők lehetnek a katonai- és rendvédelmi felsőoktatásban, a rendészeti szakközépiskolákban, illetőleg közigazgatási, tudományos, társadalmi, vagy vállalatok elismert szakértői, munkatársai

<sup>42</sup> fontos annak eldöntése és rögzítése, hogy az egyéni kompetenciák felülvizsgálata milyen időközönként történjen, hiszen az egyes beosztási kategóriák esetében az ismeretanyag megújítására és aktualizálására eltérő időben van szükség éppen jellegük miatt

preferált intézményeket és programokat az e képzési formába belépni<sup>43</sup> kívánó állománykategóriával annak érdekében, hogy a szakmai egyenszilárdság hosszútávon is biztosítható legyen. Az ajánlások összeállításánál tekintettel kell lenni a lokális, valamint a támogatási lehetőségekre egyaránt.

Mindezen feladatok hatékony koordinálása és irányítása érdekében, az IT ágazat központi szervének kezelésében, a személyiségi jogokkal összhangban levő személyügyi adatbázist kell felállítani. Ugyanakkor konszenzus révén dolgozandók ki az IT ágazatban bevezetendő kompetenciarendszerrel kapcsolatosan alkalmazható ösztönző, illetve szankcionáló elvek. Egy megoldásként alkalmazható lehet olyan szabályozás bevezetése, amely lehetővé teszi, hogy a szakállomány minősítésére jogosult illetékes vezető számára legyen kötelező figyelembe venni a kompetencia teljesítését, avagy sikertelen megfelelést igazoló IT testületi határozatot.

A szakmai alapelvek körénél szükségszerűnek tartom megemlíteni, hogy az IT ágazatban megindult a hivatásos állománykategória visszaszorítására, illetőleg megszüntetésére irányuló törekvések egyúttal azt is jelentik, hogy az ágazat – *az érintett állomány megszűnése révén* – véglegesen kiszorulhat mind a rendészeti szakvizsga, mind a rendészeti vezető- és mestervezető-képzés rendszeréből, amely jelenleg az egyetlen intézményszerű, továbbképzésre irányuló szisztéma. Ennek okán mindenképpen megfontolandónak tartom a kompetenciaalapú rendszer ágazati működési rendbe történő beillesztését és elterjesztését.

Az ismertetett elképzelés megvalósításához, azaz a részterület kialakításához belső szabályozás, vélhetően miniszteri, vagy ORFK vezetői utasítás kiadományozására van szükség. Ezen norma természetesen részét képezné az IT ágazat szakmai kódexének.

### 2.2.2. Szervezeti és működési alapelvek köre

Az ágazat sajátja, hogy a mindhárom szinten, egyes, illetve szervezetben működő szakállomány állományilletékes vezetője nem IT szakmai vezető, vagyis *közvetlen szakmai vezetés* megvalósulásáról lényegében nem beszélhetünk. Ez a gyakorlat más rendvédelmi szervnél is hasonló, tehát a szakmai munka minőségét elvi síkon nem befolyásolja. Mint azt a korábbiakban, a szakmai irányítás (szakirányítás) kapcsán azonban már rögzítettem, úgy tűnik, hogy normatív szabályozás híján e terület a Rendőrség esetében lényegében „szokásjog” alapján működik, minden félreérthetetlen előnyével és hátrányával.

A szakmai irányítás témakörének újragondolása, illetve rendezése egyúttal elősegítheti az előző alfejezetben felvázolt modell megvalósítását és működtetését. Nézőpontom szerint a szakmai elvek mind szélesebb körű érvényre juttatása érdekében lehetőséget kell biztosítani az IT ágazat vezetése számára, hogy az egyes rendőri szervek esetében véleményezési és egyetértési jogot szerezhessen az alábbi területeken:

- az IT szakfeladatok beazonosítása;
- az IT szakfeladatokkal kapcsolatos szabályozás;
- a szükséges szakállomány létszámának meghatározása;
- a szakállomány képzettségi követelményének meghatározása;
- az egyes szakközeg kinevezése, elbocsátása;
- az állományviszony beazonosítása;
- az IT szakterülethez kötődő, de nem az ágazat által szervezett szakmai közép- és felsőfokú szakképzés, főiskolai és egyetemi képzés;
- az egyes szakközeg teljesítményértékelése, minősítése.

Fenti feladatok helyi és egyes területi szerveknél történő végrehajtása az IT ágazat központi, illetve területi (regionális) szintjén működő irányító szervek között természetesen

---

<sup>43</sup> ebben az esetben többnyire a saját elhatározás alapján, államilag elismert, magasabb szakmai végzettség megszerzésére irányuló tevékenységről van szó

megoszthatók, azonban az előző alfejezetben említettek okán célszerű, hogy a végrehajtással kapcsolatosan keletkező adatok és információk tárolása a központi szinten létesített adatbázisokban történjen.

Az IT ágazat személyi állománya kapcsán fentiek szerint kialakítható szorosabb kötődés, illetve felügyelet (irányítás) mellett megítélésem szerint célszerű javítani a technikai működés egységét és egységességét biztosító témakörökkel összefüggő működési gyakorlatot. Erre elsősorban a rendszerszemléletű gondolkodás erősítése okán van szükség, hiszen a tevékenység „...nem csak (nem is elsősorban) a meglévő rendszerek részekre (végső soron elemekre) bontásához, az elemek rendszerezéséhez, a rendszer belső és külső kapcsolatainak feltárásához, a sokféle vizsgálati szempont (tudományközi együttműködés) lehetőségeinek és szükségességének felismeréséhez szükséges, hanem ahhoz, hogy meglévő elemekből az új igényeknek megfelelő és a környezettel összhangban levő rendszereket tudjunk összeállítani. [...] A meglévő rendszerek működtetése – valamilyen meghatározott szempont szerint – optimális üzemviszonyok között szükségessé teszi egyes részek megújítását, esetleges cseréjét. [...] A társadalom fejlődése miatt nemcsak a rendszer működésével szembeni követelményértékek, hanem még a – már többször említett – biztonsági tartomány is változik. A „változatlan” technikai rendszer általában – a környezet szakadatlan változása miatt – elavul, használhatatlanná válik, tehát: relative visszafejlődik. [...] A rendszerelemzés következtetései – mindezek miatt – nem egyszerűek, örökérvényűek, hanem olyanok, amelyeket időszakonként felülvizsgálni, a környezeti feltételek változása és a rendszer egyes részeinek (erkölcsi és anyagi) kopása miatt módosítani kell.” [15]. Ez összességében azt jelenti, hogy még a meglévő rendszerek működtetése is szükségessé teszi az állandó megújítást, a részek cseréjét, a használati mód fejlesztését, illetve új rendszerek létrehozását, amely országos rendszerek esetében mindenképpen szabályozott üzemviteli tevékenységet feltételez. Javaslom tehát olyan, az előzőekben ismertetett műszaki jellegű tevékenységekhez köthető szabályozási keretrendszer kidolgozásának megindítását, amely révén az ország bármely rendőri szervezete részére egyértelmű viszonyokat teremthet a működtetés és fejlesztés terén.

Az ismertetett elképzelések megvalósításához, azaz az újabb részterület kialakításához belső szabályozás, vélhetően szintén miniszteri, vagy ORFK vezetői utasítások kiadományozására van szükség. A kidolgozásra kerülő normák – *hasonlatosan az előzőekhez* – részét képeznék az IT ágazat szakmai kódexének.

## ÖSSZEGZÉS, JAVASLATOK

A közlemény **aktualitását** a technológiai környezetben folyamatosan, illetőleg a belügyi igazgatás rendszerében bekövetkezett gyökeres változások, valamint a Rendőrség és Határőrség szervezeti integrációja alapozta meg. A megváltozó körülmények lehetőséget biztosítottak egyes ágazati problémák feltárására és vizsgálatára.

Az **első rész** a Rendőrség és a Határőrség egykori IT ágazatát volt hivatott részletesen elemezni. A korábbi nyilvánvaló működési problémák, illetőleg a jelenlegi szervezeti struktúra kialakításának gyakorlata felvetett néhány olyan kérdést, amelyek átgondolása elősegítheti a stabil szakmai alapokon álló IT ágazat tényleges kialakítását. A korábbi IT ágazatok vizsgálata során megállapítottam, hogy a kilencvenes évektől kezdődően mindkettő szervezet esetében generális, a megváltozó körülményekhez lényegében jól igazodó változások mentek végbe. Az eltérő szervezeti kultúra és működési hagyományok okán a szervezetek működési hatékonyságában különbségek voltak megfigyelhetők, amelyek okai nem az egyéni képességek területe révén voltak magyarázhatók. Széleskörű vizsgálatok alapján leszögeztem, hogy a jogszerű működés átfogó és teljeskörű biztosítása, valamint a működéshez szükséges feltételekről való gondoskodás – *főként az elmúlt években* – a Határőrség esetében valósulhatott meg sikeresebben. Vélelmezhetően azért, mert a személyi

állomány direkt és indirekt „szocializációja” eredményesebb volt, így a személyi állomány nagyobb része – *akarva, akaratlanul* – elsajátította az egy nyelven való beszéd, beszélgetés képességét.

Rávilágítottam arra a tényre, amely szerint az IT ágazatok összevonása két szakmai kultúra mentén került végrehajtásra, azonban mind a befogadó, mind a befogadott állomány szempontjából a jelenleg alkalmazott szervezési és működési megoldások újszerűnek hatnak.

A **második részben** áttekintettem a lehetséges fejlesztési irányokat. Javaslatokat fogalmaztam meg az IT ágazat identitástudatának kialakítása, az aktuális ágazati stratégiák, a szakmai, a szervezeti és működési, a minőségbiztosítási, valamint előmeneteli alapelvek, illetőleg a vonatkozó szabályozások összefoglalása és közreadása kapcsán.

Az egységes szemléletmód meghonosítása érdekében kidolgoztam a beosztások kategorizálásának elvét és főbb jellemzőit, illetve a kompetenciák révén meghatározottak teljesítésének elősegítése érdekében áttekintettem a felkészítés lehetséges megoldásait, azok előnyeit és hátrányait. Kifejtettem, hogy a kompetenciaalapú rendszer ágazati működési rendbe történő beillesztését és elterjesztését mindenképpen megfontolás tárgyává kell tenni.

További vizsgálódásaim során tett megállapításaim szerint, a szakmai elvek mind szélesebb körű érvényre juttatása érdekében lehetőséget kell biztosítani az IT ágazat vezetése számára, hogy az egyes rendőri szervek esetében véleményezési és egyetértési jogot szerezhessen jól körbehatarolt területeken. Végezetül, a rendszerszemléletű gondolkodás erősítése okán a műszaki jellegű tevékenységekhez köthető szabályozási keretrendszer kidolgozását láttam megvalósítandónak, amely révén az ország bármely rendőri szervezete részére egyértelmű viszonyok teremthetők a működés és fejlesztés területén.

A közlemény **legfőbb javaslatai, ajánlásai, illetőleg megállapításai** az alábbiak szerint foglalhatók össze:

- az egykori IT ágazatok vizsgálata rávilágított arra, hogy az integrált ágazat tekintetében, a működés jövőbeni sikeressége érdekében, az állomány körében ki kell alakítani az egy nyelven való beszélgetés, beszéd képességét;
- javaslatot tettem az IT ágazat szakmai kódexének kidolgozására;
- a szakmai kódex belső tartalmának részeként, néhány részterületet érintve, szabályozási, működési és felkészítési tárgyú javaslatokat dolgoztam ki.

Jelen cikk végső zárásaként, a kollektív gondolkodás szükségességének megerősítéseként, illetőleg az IT ágazat megújulásának reményében szeretném **Dr. Lindner Miklós** nyá. altábornagy úr, egykori híradó és automatizálási csoportfőnök, címzetes egyetemi tanár szavait felidézni [16]:

*„Ez a szakma nem tűri meg a sztárokat!”*

## HIVATKOZÁSOK:

[1] Pándi Erik – Vörös Szabolcs: A belügyminisztériumi ágazati távközlés fejlesztésének néhány kérdése (tanulmány), Tudomány Napja 2000. pályázat, fődíjnyertes pályamű, 22-55. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Egyetemi Könyvtár, Budapest, 2000.;

[2] Pintér Sándor: A magyar rendőrség átvilágításának fő tapasztalatai, azok hasznosításának lehetőségei a rendőrség korszerűsítésében, A magyar rendőrség és a határőrség a közvéleményben és a valóságban, A Belügyminisztérium és a Hanns-Seidel Alapítvány konferenciája, 15-19. oldal, Hans-Seidel Alapítvány – Batthyány Lajos Alapítvány – HM – BM, ISBN 963 7703 80 2 16, Budapest, 1993. február 23.;

- [3] Mráz István: A haderő vezetése békétől eltérő (minősített) időszakokban, „Kommunikáció 2003.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 222. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 963 86229 6 2, Budapest, 2003. október 15.;
- [4] Mráz István: A vezetés információs támogatásának vezetői követelményei, „Kommunikáció 2001.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 153-154. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 963 00 8819 3, 179-191. oldal, Budapest, 2001. november 28.;
- [5] A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény, DVD jogtár 2007/12. szám, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., ISSN 1788-5027, Budapest, 2007.;
- [6] Egri Gábor: Projektek a Belügyminisztériumban, „Kommunikáció 2001.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 243-246. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 963 00 8819 3, Budapest, 2001. november 28.;
- [7] Határőrség Országos Parancsnokság: A Határőrség középtávú informatikai stratégiája az 1999-2001. évekre, 1-21. oldal, ORFK ITF irattár, Iktatási szám: 1/2-5/1999., Budapest, 1999.;
- [8] A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény, DVD jogtár 2007/12. szám, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., ISSN 1788-5027, Budapest, 2007.;
- [9] Koczka Ferenc: Az alapfokú híradótiszt-képzés elemzése, javaslatok a fejlesztés fő irányaira, „Kommunikáció 2001.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 86-89. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 963 00 8819 3, 180. oldal, Budapest, 2001. november 28.;
- [10] Egri, Gábor: Integration of the Schengen Information System in Hungary, „Kommunikáció 2007.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 403-416. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 978 963 7060 31 1, Budapest, 2007. október 16.;
- [11] Sebestyén Attila: Csökkenthető-e a „Superuser”-el kapcsolatos biztonsági kockázat?, „Kommunikáció 2007.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 220. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 978 963 7060 31 1, Budapest, 2007. október 16.;
- [12] Kassai Károly: Az elektronikus adatkezeléssel kapcsolatos kockázatok kezelésének egyes kérdései, „Kommunikáció 2007.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 78-79. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 978 963 7060 31 1, Budapest, 2007. október 16.;
- [13] Rajnai Zoltán – Kerti András: Az információvédelmi szakállomány továbbképzési rendszere, „Kommunikáció 2007.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 86-89. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 978 963 7060 31 1, Budapest, 2007. október 16.;
- [14] Busznyák János: Multifunkcionális, multimédia elemeket tartalmazó mobil elérésű távoktatási anyag összeállítása és tesztelése, X. Multimédia az Oktatásban Konferencia, 35-42. oldal, Szegedi Tudományegyetem, ISBN 963 7179 88 7, Szeged, 2004.;
- [15] Szücs Ervin: Rendszer és modell I., Egységes Jegyzet (ELTE TTK), Kézirat, Tankönyvkiadó, Budapest, 99-100. oldal, 1987.;
- [16] Szép József: A NATO és a Magyar C3, „Kommunikáció 2002.” nemzetközi szakmai tudományos konferencia, 255. oldal, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, ISBN 963 86229 2 XX, Budapest, 2002. október 30.