



KITEKINTÉS

Mogyoródi Gergely

Tanulmány a Ciprusi Köztársaság Rendőrségének kiválasztási rendszeréről

Study about the selection system of the Police
of the Republic of Cyprus

Absztrakt

Ez a publikáció a Ciprusi Köztársaság Rendőrségének kiválasztási eljárását rendszerszinten mutatja be. A hazai minta alapján tanulmányozásra kerültek az általános szervezeti és a képzési jellemzők, emellett hangsúlyosabban a toborzási eljárás, a személyi és a képzési követelmények, valamint az alkalmassági vizsgálatok. A kutatás az angol nyelvű nyílt források és a szakirodalom összegyűjtésével, elemzésével, továbbá egy strukturált írásbeli interjú felvételével történt. Ezt megelőzően ezzel a kérdéskörrel ilyen formában idehaza nem foglalkoztak, ezért a cikk ismeretbővítőnek és hiánypótlónak is tekinthető. Konklúziója, hogy a ciprusi rendőrség – hasonlóan az általam eddig tanulmányozott európai országokhoz (Írország, Anglia és Wales, Észak-Írország, Skócia, Csehország, Málta, Lengyelország és Szlovénia) – ugyanolyan alapokon, de a területi sajátosságokat figyelembe véve építi fel a rendőrkiválasztás szisztémáját.

Kulcsszavak: Ciprusi Köztársaság Rendőrsége, kiválasztási eljárás, alkalmassági vizsgálatok, szervezeti jellemzők, toborzás

Abstract

This paper examines the selection system of the Police of the Republic of Cyprus. Using the attributes of the Hungarian-model, it presents the general organizational and educational characteristics, stronger the process of recruitment,

the personal and the qualification criteria, furthermore the eligibility requirements. The research was performed by collecting and analyzing the English open sources and the relevant literature, and further a structured interview was applied. Previously, this topic was not addressed in Hungary, therefore the paper can be considered as knowledge-expanding and suppletory. The conclusion is that the Police of the Republic of Cyprus, – similar to other European countries studied (Ireland, England and Wales, Northern-Ireland, Scotland, the Czech Republic, Malta, Poland and Slovenia) – structures the police selection system on similar principles taking territorial particularities into account.

Keywords: The Police of the Republic of Cyprus, selection process, eligibility requirements, organizational marks, recruitment

Bevezetés

A Ciprusi Köztársaság¹ Rendőrségéről (továbbiakban: ciprusi rendőrség) a vonatkozó hazai szakirodalom elsősorban a különböző nemzetközi vonatkozású tevékenységek, így a békefenntartó missziók², továbbá a bűnügyi együttműködés³ kapcsán szól. A szervezeti és a képzési jellemzők, valamint a hivatásos rendőri állomány bemeneti követelményei eddig nem tartoztak az érdeklődés középpontjába. Ez a tanulmány ezt a hiányt kívánja pótolni úgy, hogy ebben a cikkben az utóbbiak nagyobb hangsúlyt kapnak. Megjegyzem, a külföldi, angol nyelvű szakirodalomban sem publikáltak ezekkel a kérdésekkel foglalkozó írásokat szignifikánsan nagyobb számban. Ebben a tekintetben relevánsnak tekinthetők akár Novo (2012), Constantinou és Butorac (2019), Constantinou (2017) vagy Prodromou (2018) művei. Az európai rendőrségek kiválasztási rendszerét, így a toborzásukat, a személyi és képesítési követelményeiket, valamint az alkalmassági kritériumait már korábban is vizsgáltam. Ezek közül Írország (Mogyoródi, 2016a), Anglia és Wales (Mogyoródi, 2016b), Észak-Írország (Mogyoródi, 2018a), Csehország és Málta (Mogyoródi, 2019a), valamint Szlovénia (Mogyoródi, 2019b) vonatkozásában jelentek meg tanulmányaim. További publikációk várhatók még Lengyelország és Skócia vonatkozásában. Milyen kérdésekre keres választ a cikk és miért? A kiválasztás témakörével a versenyszférát és

1 A cikk kifejezetten a szigetnek ezzel a részével foglalkozik, a török részt nem érinti.

2 Lásd Fejes (2014), Kacziba (2017) és Majer (2009) műveit.

3 Példaként említhetők Halász (2017) és Nyeste (2016) írásai.

a közzsférát egyaránt kutatók is jelentős mértékben foglalkoznak, azonban a hazai szakirodalomban a nemzetközi kitekintés, a rendszerszintű elemzés eddig elenyésző figyelmet kapott. Ennek tükrében mérlegelni kellett a kérdéskör kutathatóságát, azaz azt, hogy egyáltalán feltérképezhetők-e a korábban említett tulajdonságok. A ciprusi rendőrségről – a brit befolyásnak köszönhetően – a vizsgálat tárgyával kapcsolatban angol nyelven érhető el különböző nyílt (online) források és kiadványok, ami a kivitelezhetőséget pozitívan befolyásolta. Ezek mellett egyes adatkörök beszerzésére és kiegészítésére, például a létszámhelyzet vagy az ehhez kapcsolódó stratégiaitervek megismerésére, egy írásbeli, strukturált interjút tudtam felvenni.⁴ Az itt feltett angol nyelvű kérdéseket szemléltetésként magyarul, a tanulmány mellékletében helyeztem el. Ezt a kérdéssort használtam azoknak az országoknak vizsgálatára is, amelyekkel kapcsolatban nem vagy csak olyan csekély mértékben álltak rendelkezésre angol nyelvű források, hogy a kutatást kizárólag ilyen módon lehetett elvégezni. A módszerről részletesen a Magyar Rendészetben publikáltam (Mogyoródi, 2018b), ezért az ehhez kapcsolódó konklúziókat itt nem ismétlem meg.

Összefoglalva: a kézirat angol nyelvű forrásokból, valamint az írásbeli interjúból származó adatokra támaszkodik. Az egyértelmű adatforrás megjelenése érdekében a szakirodalmi hivatkozásokat a szövegben és a felhasznált irodalomban is külön feltüntettem, minden más, interjúból eredő információra ennek megfelelően utalok majd. Szeretném kihangsúlyozni, hogy a cikkben a rendőrség szervezeti jellemzőin túl, amelyek a kontextusba helyezést szolgálják, valamennyi címet a kiválasztási rendszer részeként értelmezem⁵, mivel a szelekció *„egy folyamat meghatározó része, amely a toborzástól a beválasztásig tart”* (Nemeskéri, 2013, 80.). A tanulmányt a következők szerint építettem fel. A szerkezet első elemében a ciprusi rendőrség szervezeti és személyi állományának jellemzőiről írok, ami mellett áttekintő képek adok a Ciprusi Köztársaság geográfiai és demográfiai⁶ helyzetéről. A cikk következő részében a képzéssel, majd a toborzás, illetve a kiválasztási eljárás sajátosságaival foglalkozom, ahol az alkalmassági kritériumokat is prezentálom. Végül a kéziratot a megállapítások összefoglalásával fejezem be.⁷

4 Az interjú felvételére 2017 júniusában került sor. A kérdéseimet az Europol Ciprusi Összekötő Irodának küldtem meg, és onnan kaptam írásbeli választ.

5 Ez alá tartozik a kiválaszthatóságot elősegítő toborzás, az alkalmassági feltételek (személyi és képesítési), maga az eljárás, az alkalmasságvizsgálatok, valamint a kiválasztódásért felelős képzés is.

6 Ezek a jellemzők befolyásolják a rendőrség szervezetét, működését.

7 A cikk tehát egy deskriptív tanulmány, ami kifejezetten az rendszerszintű ismeretek bemutatására szorítkozik. Emiatt a vizsgált részek elemzésének mélysége is ehhez a filozófiához igazodik.

A Ciprusi Köztársaság Rendőrsége

A hivatalos turisztikai portáljuk szerint (URL3) a szigetország a Földközi-tenger keleti részén található, területe mindösszesen 9251 négyzetkilométer.⁸ A köztársaság lakossága nem éri el az egy millió (946 000) főt, amelyből 72% ciprusi görög, több mint 17%-a külföldi, és közel 10%-a ciprusi török. Az Európai Unió honlapja alapján (URL4) 2004. május 1-je óta tagja a közösségnek, míg 2008 óta használja az eurót. Hivatalos nyelvei a görög és a török. A rendőrségük honlapján közzétett információk szerint (URL2) Cipruson az első rendőrségi törvényt 1879-ben, az akkori Brit Kolóniai Kormány alkotta, amely a függetlenségi harcokig, egy-egy változtatással életben maradt. A Ciprusi Köztársaság 1960-as megalapításával két féle rendőrségi szervet hoztak létre: egy a városok védelméért felelő rendőrséget, illetve egy vidéki területeken szolgáló csendőrséget, amelyeket egy ciprusi görög és egy ciprusi török vezető együttesen irányított. Ezt követően 1964-ben, a lakóközösségek közti zavargások miatt, a ciprusi török vezető a beosztásáról lemondott, ezért a két szervezetet integrálták. Az Igazságügyi és Közrendvédelmi Minisztérium alá tartozó ciprusi rendőrség (hivatalosan Cyprus Police, röviden: CYPOL) feladatait jelenleg a 2004-es rendőrségi törvény határozza meg. Ezek a feladatok a törvényes rend fenntartását, a bűncselekmények megelőzését és észlelését, valamint az elkövetők igazságszolgáltatás elé állítását foglalják magukba. Ebben a körben szerepeltetik azt is, hogy a folyamatosan változó társadalmi és gazdasági környezet miatt a feladataikat nemcsak a törvényben foglaltak betartására korlátozzák, hanem a felmerülő igényekhez alkalmazkodva nyújtanak segítséget és szolgáltatást a társadalomnak (URL5; URL6; URL7 és URL8).

A rendőrség weboldalán található angol nyelvű szervezeti struktúrájukból (lásd 2. számú melléklet) kitűnik, hogy a szolgálati feladatokat alapvetően területi alapon szervezik (URL9).⁹ Ezt tovább tanulmányozva látható az is, hogy a vezető tisztségviselő a rendőrfőkapitány, aki a helyettesén és a segédparancsnokokon keresztül irányítja a szervezetet. A helyettes felel a segédparancsnokok munkájáért, valamint a helyi rendőri szervek is az alárendeltségébe tartoznak. A négy segédparancsnok az alábbi szolgálati ágakat menedzseli. Az oktatásért felelős vezeti a rendőr akadémiát és a toborzó irodát, az adminisztrációt irányító pedig az olyan szervezeti egységeket, mint a pénzügyi, a humánigazgatási vagy a nemzetközi rendőri együttműködés. A támogató egységek segédparancsnoka irányítja a különböző speciális egységeket,

8 Az ország területének 36,2%-a török megszállás alatt áll 1974. július-augusztus óta.

9 Összesen hét rendőrkapitányság van: Nicosia, Limassol, Larnaka, Ammochostos, Paphos, Morfou és Kyrenia.

így a tűzoltóságot, a készenléti, a repülőtéri és a kikötői rendőrséget, vagy például az idegenrendészeti hivatalt. A negyedik segédparancsok vezetése alá a büntefelderítésre specializálódott terület (például a kábítószer-bűnözés elleni vagy a kriminalisztikai) tartozik. Az interjúból származó adatok szerint a fentiekén túl a ciprusi rendőrség, a magasabbtól az alacsonyabb felé haladva, az alábbi beosztásokat használja még: főfelügyelő, A és B szintű felügyelő, fővizsgáló, vizsgáló, őrmester, közrendőr. Emellett léteznek speciális állománykategóriák, mint az állandó különleges rendőri és egyéb különleges beosztások, továbbá a felesküdtött polgárőrök¹⁰ (special constable). Teljes felöltöttség esetén a maximális létszám 5459 fő lehetne. Az interjúra adott válasz szerint 2017 júniusában az állomány 4986 hivatásosból állt, amelynek körülbőlül a 25%-a (1267) volt nő. Ez a korábbihoz képest, a gazdasági megszorításoknak köszönhetően, 127 beosztással kevesebb.¹¹ A gyengébb pénzügyi körülmények hatással voltak a pályaelhagyásra is. Az interjúval beszerzett információk alapján 470 rendőr leszerelésének ez állt a háttérben, ami az összlétszám közel 9%-át jelenti. Emellett a megüresedett beosztások feltöltésére ideiglenesen nem volt fedezet. Ehhez kapcsolódóan hivatkozom Prodromou (2018, 6.) megállapításaira, aki szerint a 2013–2017 közötti időszakban 750 beosztás betöltetlen volt, de csak 300 új személy felvételére került sor. A fennálló 450 fős hiányt tovább nehezíti a 2018–2020 között rendszerből kikerülő aktív munkavállalók (nyugdíjba vonuló) száma is, amely körülbelül 200 fő.

A ciprusi rendőrség képzési rendszere

A ciprusi rendőrség honlapján elérhető a Rendőr Akadémia (továbbiakban: akadémia) 2019–2020-as kiadványa (URL 1) (továbbiakban: kiadvány), amely mind az intézményről és az oktatási programokról, mind pedig a kiválasztási eljárásról részletes információkat tartalmaz. Eszerint az akadémia 1996 óta felsőoktatási intézet és az oktatási programjai a Bologna-rendszer részét képezik. Az intézményben zajlanak a rendőrséghez tartozó tudományos és kutató jellegű tevékenységek is, valamint a szakmai továbbképzések is. Az akadémián belül négy különálló iskola (oktatási típus) működik, ezek: a közrendőrök iskolája,

10 Speciális állománykategória, ahogy az angolszász rendőrségeknél is, a ciprusi rendőrségnél is létezik. Ez az úgy nevezett felesküdtött polgárőr, aki a közrendőrök jogosítványaival rendelkezik, de elsősorban kiegészítő jellegű munkákra alkalmazzák őket, például épületek őrzése, adminisztratív jellegű feladatok vagy rendezvények biztosításához. A felesküdtött polgárőrök bemeneti követelményei kapcsán annyit érdemes látni, hogy rájuk is szigorú, a közrendőrökhöz hasonló szabályok vonatkoznak, kizárólag rendes kiválasztási eljáráson keresztül léphetnek a kötelékbe.

11 Állománybővítés jobb gazdasági helyzet esetén kezdeményezhető.

az őrmesteri iskola és a tisztii iskola, valamint az idegen nyelvi iskola. A leírás során kifejezetten a közrendőrök képzésére koncentrálok, mert a bemeneti követelmények bemutatása is erre irányul. Képzésük öt szemeszter hosszú, amely elméleti és gyakorlati oktatásból áll. Ebből az első és a második, 15–15 héten keresztül, megszakítás nélkül az akadémián zajlik. A harmadik szemeszter egy tízhetes gyakorlati oktatást tartalmaz a Készenléti Rendőrségnél. Ezt követően a hallgatókat egy 54 hetes gyakorlatra küldik, amelyen az egyéni tanulmányi portfóliónak megfelelően különböző egységeknél kell az elméleti tudást gyakorlatban elsajátítani. A negyedik szemeszter 16 héten keresztül a Ciprusi Egyetemen történik, ahol öt különböző modult kell teljesíteni. Ezután tíz hétre, a próbaidejük befejezésére az akadémiára vezénylik őket, ahol a saját portfólió¹² elkészítésére és benyújtására, valamint a tanulmányok befejezésére van lehetőségük. A közrendőrök képzése moduláris, amely során a következő tárgyakat oktatják: a rendőri munka elvei, törvényi előírások, büntető, közlekedési és más jogszabályok, idegen nyelvek, kutatási módszerek, fizikai (testi) képzés, informatikai és társadalomtudományi ismeretek.

A toborzás és a kiválaszthatóság

A rendőrség külön toborzási irodát üzemeltet, amely az általában jellemző feladat köröket látja el, így az üres beosztások meghirdetését¹³ és a toborzási eljárás lefolytatását (URL1). Speciálisnak tekinthető, hogy emellett részt vesznek az előléptetésekben és a rendőrök nyelvvizsgáztatásában is. Feladatuk továbbá a rendőri munka és az életpálya népszerűsítése, valamint a különböző kiállításokon történő képviselet. Ezen kívül hangsúlyos szerepük van az állomány és a kiválasztási eljárás értékelésében is.

A ciprusi rendőrséghez való jelentkezésnek a következő személyi feltételei vannak:

- ciprusi állampolgárság,
- elfogadható személyi referenciák benyújtása¹⁴,
- férfiak esetében a ciprusi hadseregben való szolgálat vagy az alól való jogi felmentés (amely nem lehet egészségügyi természetű) igazolása,
- legalább betöltött 18. és a 35. életévet meg nem haladó életkor.

12 Az eredeti szövegkörnyezetet figyelembe véve, egyedi felkészülési tervnek tekinthető.

13 Az interjúra adott válaszok alapján az álláspályázatokat, azaz a toborzási eljárás megindítását két helyen teszik közzé: Ciprus hivatalos kormányközlönyében, valamint a ciprusi rendőrség hivatalos honlapján.

14 A tájékoztatóban pontosan nem meghatározott fogalom, azonban a szövegkörnyezetből következtetni lehet arra, hogy a személyi követelményeknek való megfelelést igazoló iratokat jelenti.

Emellett a jelentkezőnek egészségügyileg¹⁵ alkalmasnak kell lennie a szolgálatra, továbbá meg kell felelnie az írásbeli teszten és fizika vizsgálaton. Amennyiben a pályázó a hadseregnél, a nemzeti gárdánál, a közszolgálatban, a rendőrségnél vagy a kormány tagjaként szolgált, bizonyítani kell a szolgálati idő alatt tanúsított jó magaviseletet. A személyi, nem pedig az egészségügyi követelmények között említik a testmagasságot, amelynek az alsó határa a férfiak esetében legalább 1,65 méter, nők esetében legalább 1,60 méter. Kizáró okként szerepeltetik a feltételek között, ha a jelentkezőt korábban a közszolgálati tisztségéből elbocsátották, vagy munkaviszonyát azért szüntették meg, mert fegyelmi vétséget vagy bűncselekményt követett el. A képesítési feltételek között legalább akkreditált középiskolai végzettséget igazoló (érettségi) bizonyítvány meglétét, valamint megfelelő szintű nyelvi ismereteket (görög nyelv jó, illetve egy idegen nyelv elégséges tudása) írják elő.

A kiválasztási eljárás menete

A ciprusi rendőrök toborzását alapvetően a rendőrségről szóló törvény határozza meg, de magát az eljárásrendet az 1998. évi közszolgálati kinevezéshez szükséges jelentkezői értékelésről szóló törvény írja le. Eszerint a folyamatért, a vizsgakérdések összeállításáért, a vizsga felügyeletéért, kiértékeléséért és az eredménylista összeállításáért az Oktatási és Kulturális Minisztérium Vizsgaszolgálat felel (URL1). A jelentkezés elektronikusan az „Ariadni” nevű ciprusi ügyfélkapun keresztül történik (URL10). Ezen a portálon kell kitölteni a jelentkezési lapot¹⁶ és csatolni az igazoló okiratokat.¹⁷ A kiválasztási eljárás nem ingyenes, költségétérítése 45 euró (URL1).

A toborzás nem tanévek szerint történik, nincs előre meghatározott ideje. A felvételi időszakot rendszerint évente, a megüresedő beosztások számához mérten hirdetik meg, míg a kiválasztható létszám folyamatosan, a szervezeti igények függvényében változik. Az eljárás részei és ezek sorrendje a következő: írásbeli vizsga, egészségügyi, majd fizikai alkalmassági vizsgálat,

15 Jelen esetben ez alatt a testi és szellemi alkalmasság együttesen értelmezendő.

16 A jelentkezési lapok az akadémia toborzóirodájától, az illetékes, a területi és helyi rendőrségektől kérhető, illetve a rendőrség honlapján érhető el.

17 A rendőrség honlapja szerint (URL10) az iratok a következők: akkreditált középiskolai végzettséget (érettségi) vagy felsőfokú végzettséget igazoló okmány vagy felsőoktatásban szerzett diploma, egyéb akkreditált és más végzettségről szóló bizonyítványok, nyelvvizsga bizonyítványok, férfiak esetén a katonai szolgálat kitöltését vagy az alól való jogos felmentést igazoló dokumentum, valamint a születési anyakönyvi kivonat és a személyi igazolvány, illetve a korábbi munkaviszonyra vonatkozó iratok. A kiválasztási eljárásban, aki valótlan nyilatkozatot tesz és ez alapján felvételt nyer az akadémiára, bűncselekményt követ el, elítélés esetén a hallgatói jogviszonyát megszüntetik.

pszichometriai teszt és a kábítószer-használat ellenőrzése (URL1). A sikeres felvételhez a rendszer valamennyi elemének meg kell felelni, míg a rangsor kialakítása pontrendszer alapján történik, amit az írásbeli teszten elért, illetve a végzettségért járó pontokból állítanak össze. Az eredménylista egy éven keresztül érvényes. A teljes kiválasztás alatt összesen 100 pont gyűjthető, ebből 93 az írásbeli tesztért, hét pedig a végzettségért adható (URL1). Az írásbeli teszt egy komplex feladatsor, amelyen a jelentkezőnek legalább a teljes pontszám 50%-át, illetve egy-egy kérdéskörben legalább 40%-ot kell elérnie. A vizsga az alábbi tárgyköröket méri: matematikai készségek¹⁸, modern görög és angol nyelv tudásszintje¹⁹, valamint az általános műveltségi ismereteket (URL1)²⁰. Az írásbeli feladatok eredményeit a hivatalos kormányközlönyben és a helyi hírújságban is közzé teszik²¹, míg a jelentkezőket a teljes eljárás eredményéről írásban értesítik. Ezt követően valamennyi felvételt nyert pályázó egységesen az akadémián kezdi meg a tanulmányait.²²

Az alkalmassági kritériumok²³

Az orvosi vizsgálat államilag támogatott, ezért külön eljárási díja nincsen. Azok a pályázók vehetnek részt rajta, akik megfeleltek az írásbeli teszten és elérik a magassági kritériumot. A vizsgálatot állami orvosi bizottság végzi, amelynek a célja a szolgálathoz szükséges jó egészségi, testi és lelki állapot (fizikai és mentális állapot) megállapítása vagy kizárása. Ennek során a látóképességet és a színlátást, a lúdtalpasságot, és minden más olyan körülményt vizsgálnak, ami a jelentkező megfelelő fizikumára²⁴ vonatkozik. A megfelelő testtömegindexet külön kihangsúlyozzák, amelynek az értéke nem haladhatja meg a 30-at. A férfiakat és a nőket külön követelményrendszerrel, korcsoportos megosztás nélkül értékeli. Fontos látni, hogy a rendszer elvárt minimumokkal operál, az ennél jobb teljesítményért nem szerezhető több pont a kiválasztás során.

18 Mérési, aritmetikai, geometriai, valószínűségszámítási, trigonometriai, statisztikai és kombinatorikai feladatokat tartalmaz.

19 Esszéírás, szövegértés, nyelvtani feladatok.

20 Aktuálpolitika, Ciprus földrajza és történelme, Görögország történelme 1453-tól napjainkig, az Európai Unió és nemzetközi szervezetek, állami szervek [minisztériumok, részlegek, független szolgálat, állami hivatalnokok, városi (polgári) intézmények].

21 Az interjúból beszerzett adatok szerint az eljárás során a jogorvoslati lehetőség biztosított.

22 Megjegyzés: sem a kiválasztási eljárásról (egészet tekintve, ideértve az alkalmassági vizsgálatokat), sem a felvett hallgatók beválásáról (korai pályaelhagyásáról) nem állt rendelkezésre statisztikai adat.

23 A cím alatt szereplő tartalom az URL1 alapján került összeállításra.

24 A jelentkező nem csökkent testi képességű, nem rendelkezik olyan fogyatékkal, amely miatt a szolgálatellátásra képtelen lenne.

A fizikai állóképességet a következő feladatokkal vizsgálják. Az első feladat a kézsorítás erősségének a mérése, ahol azt vizsgálják, hogy az alkarizmok milyen mértékű szorító- és húzóerő kifejtésére képesek. Férfiak esetében ez az érték 90 kg, nőknél pedig 65 kg. Ezt követően hajlékonysági tesztet alkalmaznak („*sit and reach*” teszt), amivel ellenőrzik a hátizmok hajlékonyságát, a csípő és a térd mobilitását. Férfiaknál a minimum érték 0, nőknél 5 centiméter. A következő gyakorlat a magasugrás, amelynél a férfiaknak legalább 40, a nőknek 30 centimétert kell ugraniuk. Itt az alsó végtagok erejét, valamint a robbanékonyságát és az ugróképességet vizsgálják. Ezután a 30 méteres sprintfutást kell teljesíteni, ahol azt nézik, hogy a jelentkező mennyire képes felgyorsulni és milyen a reakcióideje. Ezt a feladatot a férfiaknak 4,5, a nőknek pedig 5 másodperc alatt kell teljesíteniük. A fizikai alkalmasság utolsó gyakorlata egy állóképességi teszt, amely során a férfiaknak 2400 métert, a nőknek 2000 métert kell lefutniuk. Ennek során a jelölt hosszantartó testi teljesítőképességét vizsgálják. A pszichometriai vizsgálatot a rendőrfőkapitány által kinevezett bizottság végzi, amely egy szenior rendőrtisztből, egy pszichiáterből és két klinikai szakpszichológusból vagy egy akadémiai beosztással rendelkező pszichológusból áll.

Összegzés

A ciprusi rendőrség szervezeti felépítése, személyi állományának összetétele az angolszász modell jellemzőit követi, azonban a közszolgálati modelljük karrier-, nem pedig pozíciórendszerű (Linder, 2014). A kiválasztási eljárás folyamatából és a részelemek ismérveiből észlelhető, hogy a bemeneti követelmények Cipruson is, ahogy az eddig általam vizsgált országokban, a személyi, a képesítési és az alkalmassági kritériumokra tagozódnak. Figyelemmel arra, hogy a sikeres felvételhez a jelentkezőnek valamennyi előírásnak meg kell felelnie, a kiválaszthatósági feltételek megléte után az alkalmasságvizsgálatok között, azok sorrendi működtetésével, nem pedig azok eredményeinek komplex módon történő értékelésével dominancia figyelhető meg. Ez a rendszerismérv is, a bemeneti követelményekhez hasonlóan, egyezőséget mutat a vizsgált külföldi rendőrségek esetében. A ciprusi rendőrség esetében, a fent leírtaknak megfelelően, a költségesebb, de eljárási díjtól mentes orvosi alkalmassági vizsgálatok kapnak magasabb prioritást, amelyet a fizikai képességek követnek. A pszichológiai mérés pedig a különböző képességeket és attitűdöket, valamint a pályázó személyes jellemzőit elemzi (Vajda, 2016), amiből annak a kompetenciaközpontúsága, nem pedig a klinikai jellege figyelhető meg.

Annak ellenére, hogy a kvázi jó magaviselet személyi követelményként megjelenik, a büntetlen előélet vagy ennek vizsgálata nem kap hangsúlyt, mindösszesen csak a korábbi közszolgálati tisztségviselésből történő elbocsátáshoz kapcsolódóan. Emellett a rendszerből nevesítetten hiányzik a személyi biztonsági ellenőrzés, mint eljárási elem, ehelyett inkább a kábítószer-használat kiszűrésében látnak nagyobb jelentőséget. Több forrásból is látható volt, hogy Ciprus gazdasági körülményei erősen befolyásolják a rendőrség létszámát, meghatározóan jellemző a humánerőforráshiány és a különböző fluktuációs problémák. Ennek tényleges kezelésére irányuló elemzéseket, törekvéseket sem a nyílt forrásokban, sem az angol nyelvű szakirodalomban, sem pedig az általam elvégzett interjúban nem találtam. Ennek megfelelően a bemeneti követelmények környezeti hatásokhoz történő alkalmazkodását (csökkenés, emelkedés) sem tudtam vizsgálni. Összeségében elmondható, hogy a kisebb szervezeti mérettől függetlenül, a területi specifikumoknak megfelelően a kiválasztási eljárás tükrözi az eddig vizsgált rendszerek általános jellemzőit. Rendőrségük, ahogy az eddig vizsgált külföldi szervek, emberi erőforrásainak megszerzése és megtartása nehézségekbe ütközik, amelynek a rendelkezésre álló adatok szerint leginkább az ország gazdasági helyzete az akadálya, nem pedig a pálya iránti érdeklődés csökkenés, vagy a túlzó személyi követelmények.

Mellékletek

1. számú melléklet: *Interjú kérdések*

I. Külföldi rendőrség szervezetére, képzésére vonatkozó kérdések

- 1.) Mi a rendőrség hivatalos megnevezése?
- 2.) Milyen a rendőrség szervezeti felépítése? Lehetőség szerint szíveskedjenek egy szervezeti ábrát küldeni.
- 3.) Melyik minisztérium alárendeltségébe tartozik a rendőrség?
- 4.) Mely szervek, szervezetek felügyelik a rendőrség munkáját?
- 5.) Mekkora a rendőrség létszáma? Ezen belül hogyan oszlik meg a hivatásos és a polgári alkalmazottak, valamint a nők és a férfiak aránya?
- 6.) Milyen állománykategóriák léteznek? Milyen a beosztási/rendfokozati struktúra?
- 7.) Van-e próbaidő vagy polgári segítő?
- 8.) Milyen gyakori a pályaelhagyás (fluktuáció), általában milyen okok miatt?

- 9.) Az utóbbi időben történt-e, illetve terveznek-e a rendőrség létszámát érintő nagyobb változást?
- 10.) Hogyan épül fel országuk rendőrképzési rendszere? A képzés kapcsolódik-e a Bologna-rendszerhez? Valamennyi végzett hallgatót alkalmaznak valamely rendőri szervnél?
- 11.) Hogyan toboroznak, és ezzel kapcsolatosan milyen tapasztalataik vannak?

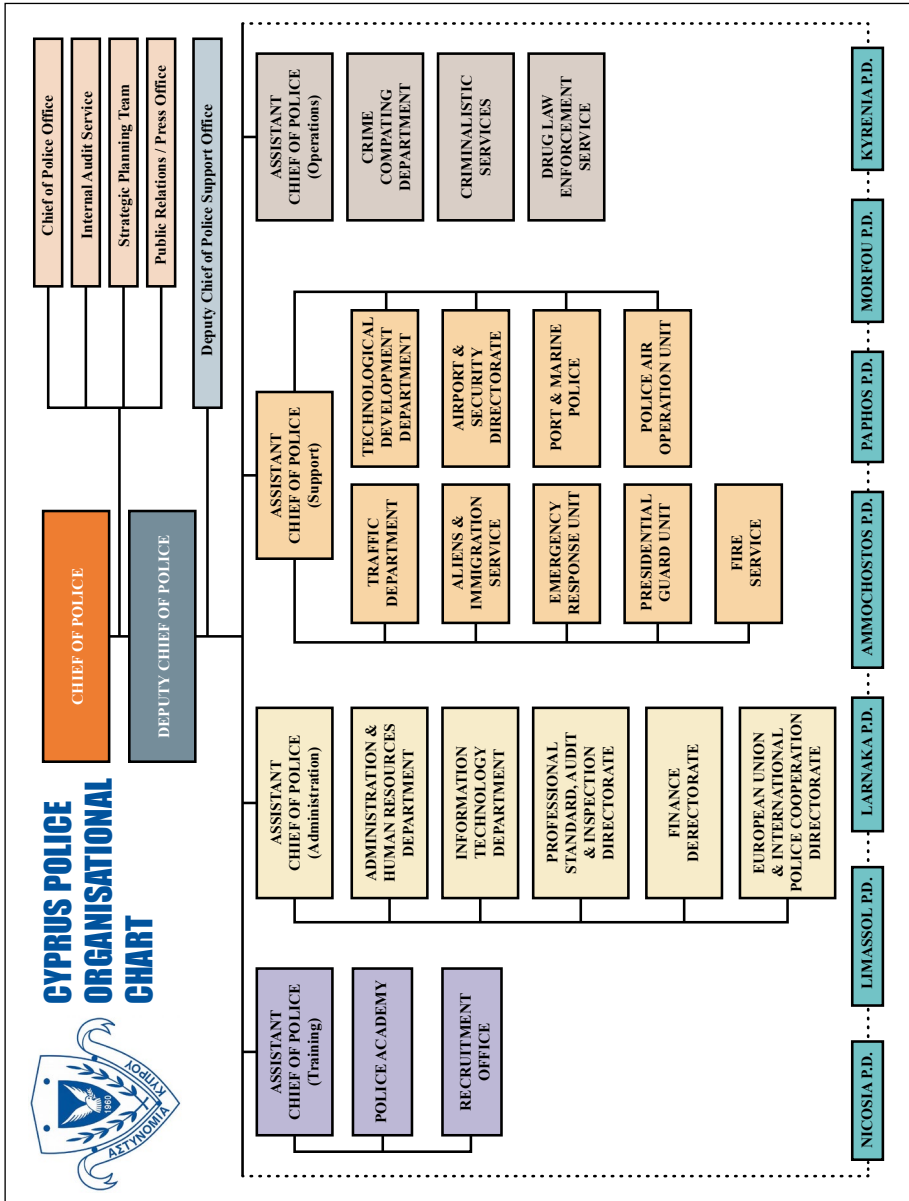
II. Külföldi rendőrség felvételi eljárására és az alkalmassági kritériumokra vonatkozó kérdések

- 1.) Milyen hivatalos fórumokon keresztül lehet a felvételi eljárásról tájékozódni?
- 2.) Milyen hivatalos tájékoztatók állnak rendelkezésre a rendőri hivatás jellegéről, és ezekhez hogyan lehet hozzáférni?
- 3.) Mik a jelentkezés feltételei?
- 4.) Melyek a szolgálati viszony létesítésének kizáró okai?
- 5.) Milyen módon lehet rendőrnek jelentkezni?
- 6.) Milyen iratokat/igazolásokat kell a jelentkezéshez mellékelni?
- 7.) Melyik hónapban indul és meddig tart a felvételi eljárás?
- 8.) Milyen elemei vannak a felvételi eljárásnak? Az egyes szakaszok mely szervezeti egység(ek)/gazdasági társaság keretein belül zajlanak?
- 9.) Miért a megjelölt vizsgálatokat alkalmazzák?
- 10.) Mikor változtattak utoljára, illetve terveznek-e változtatni a felvételi eljárás menetén? Ha igen, miért?
- 11.) Amennyiben fizikai alkalmassági vizsgálatot alkalmaznak, milyen standardok mentén végzik? Kérem, az erre vonatkozó protokollt is szíveskedjenek mellékelni.
- 12.) Amennyiben egészségügyi alkalmassági vizsgálatot alkalmaznak, milyen standardok mentén végzik? Kérem, az erre vonatkozó protokollt is szíveskedjenek mellékelni.
- 13.) Amennyiben pszichológiai alkalmasság vizsgálatot/kompetenciatesztet alkalmaznak, milyen standardok mentén végzik? Kérem, az erre vonatkozó protokollt szíveskedjenek mellékelni.
- 14.) Milyen minősítések szerezhethők a vizsgálatok során?
- 15.) Az egyes vizsgálatokon milyen arányban jutnak tovább a jelentkezők? Lehetőség szerint szíveskedjenek az elmúlt évekre (lehetőség szerint 5 év) vonatkozó kimutatásokat is mellékelni.
- 16.) Mikor és hogyan tájékoztatnak a felvételi eljárás eredményről?
- 17.) Milyen jogorvoslati lehetőségek vannak a felvételi vizsgálatok során?

- 18.) Általában milyen arányban fordul elő a pályaelhagyás közvetlenül a képzés megkezdését követően?
- 19.) Milyen normák, szakmai protokollok szabályozzák a felvételi eljárás menetét és a bemeneteli követelményeket?
- 20.) Kérem, jelöljenek meg egy kontakt személyt/személyeket, akivel a kiválasztásról angol nyelven konzultálni lehet.
- 21.) Részt vennének-e egy Magyarországon, a fenti kérdések megvitatásával kapcsolatban esetlegesen megrendezésre kerülő konferencián?

2. számú melléklet:

A ciprusi rendőrség angol nyelvű szervezeti ábrája



Forrás: URL9.

Felhasznált irodalom

- Constantinou, A. G. (2017). Is Police Culture Echoed in Southern Europe? The Case of Novice Police Constables in Cyprus. *European Journal of Policing*, 5(2), 24–46.
- Constantinou, A. G. & Butorac, K. (2019). An attestation of the spatiality and saliency of police culture: a cross comparison study of croatian and cypriot novice law enforcers. *Police Practice and Research*, 20(1), 48–63.
- Fejes Zs. (2014). Az egészségügyi ellátás rendszere az ENSZ Ciprusi Békefenntartó Missziójában (UNFICYP). *Összhaderőnemi Parancsnokság Folyóirata*, 12(1), 112–124.
- Halász V. (2017). A Schengeni Információs Rendszer bemutatása – különös tekintettel a tárgy-körözésekre vonatkozó rendelkezésekre. *Határrendészeti Tanulmányok*, 14(1), 29–41.
- Kacziba P. (2017). *A nemzetközi válságkezelés békeépítő koncepciója és ciprusi alkalmazásának tanulságai*. Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudomány Egyetem Interdiszciplináris Doktori Iskola
- Kriviņš, A. (2015). Towards security and safety: police efficiency across European countries. *Journal Of Security And Sustainability Issues*, 5(1), 35–44.
- Linder V. (2014). *Nemzetközi trendek a közszolgálatban*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem
- Majer M. (2009). A Magyar Köztársaság rendőrségének tevékenysége a délszláv területeken. *Hadmérnök*, 4(3), 403–407.
- Mogyoródi G. (2016a). Anglia és Wales hivatásos rendőri állományának kiválasztási eljárása és annak összevetése a hazai követelményekkel. *Magyar Rendészet*, 16(6), 93–108.
- Mogyoródi G. (2016b). Az An Garda Síochána (az ír rendőrség) képzési és állománykiválasztási rendszere. *Magyar Rendészet*, 16(5), 123–137.
- Mogyoródi G. (2018a). Észak-Írország hivatásos állományú rendőreinek alkalmassági követelményei és a felvételi eljárás menete. *Belügyi Szemle – Ordinem Facere*, 1(1), 56–64.
- Mogyoródi G. (2018b). Az interjú és a kérdőív alkalmazásának gyakorlati tapasztalatai nemzetközi közegben. *Magyar Rendészet*, 18(1), 99–108.
- Mogyoródi G. (2019a). Selection of Police Personnel: A Case Study of Slovenia. *Magyar Rendészet*, 19(4), 139–147.
- Mogyoródi G. (2019b). Európai rendőrségek bemeneti követelményei a szervezeti és képzési jegyek tükrében: Csehország és Málta esete. *Belügyi Szemle*, 67(7-8), 133–146.
- Nemeskéri Gy. (2013). A kiválasztási eljárások megbízhatósága. *Munkaügyi Szemle*, 57(4), 80–89.
- Novo, A. R. (2012). Friend or foe? The Cyprus Police Force and the EOKA insurgency. *Small Wars & Insurgencies*, 23(3), 414–431.
- Nyeste P. (2016). Különleges nyomozati tevékenységek szabályozása az európai unió egyes tagállamaiban. Konferencia előadás. *Társadalom és Honvédelem*, 20(2), 128–136.
- Prodromou, A-K. (2018). Project Anger Management: The Cyprus Police and Security Forces CaseStudy. A Comprehensive Overview. *Review of Public Administration and Management*, 6(3), 1–8.

- Shusko, M., Benedetti, L., Korre, M., Eshleman, E. J., Farioli, A., Christophi, C. A. & Kales, S. N. (2017). Recruit Fitness as a Predictor of Police Academy Graduation. *Occupational Medicine*, 67(7), 555–561.
- Urszán J. (2017). *A rendőri komponens szerepe az EU civil válságkezelő műveleteiben a Nyugat-Balkánon*. Doktori (PhD) értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem, Politikatudományi Doktori Iskola.
- Vajda Zs. (2016). Pszichometria Magyarországon a 20. század első felében. *Pedagógiatörténeti Szemle*, 2(1-2), 1–22.

A cikkben található online hivatkozások

- URL1: *A Ciprusi Rendőr Akadémia 2019–2020-as kiadványa*. [https://www.police.gov.cy/police/police.nsf/All/ACD32814FCBAD473C22585220053E4CF/\\$file/prospectus2019-converted.pdf?OpenElement](https://www.police.gov.cy/police/police.nsf/All/ACD32814FCBAD473C22585220053E4CF/$file/prospectus2019-converted.pdf?OpenElement)
- URL2: *A ciprusi rendőrség hivatalos oldala. Történeti háttér*. http://www.police.gov.cy/police/police.nsf/history_en/history_en?opendocument
- URL3: *A ciprusi turizmus hivatalos portálja*. <http://www.visitcyprus.com/index.php/en/practical-information/about-cyprus>
- URL4: *Az Európai Unió hivatalos oldala – Tagállamok/Ciprus*. <http://www.visitcyprus.com/index.php/en/practical-information/about-cyprus>
- URL5: *Az Europol honlapja – Tagállamok/Ciprus*. <https://www.europol.europa.eu/partners-agreements/member-states/cyprus#fndtn-tabs-0-bottom-1>
- URL6: *Az Interpol honlapja – Tagállamok/Ciprus*. <https://www.interpol.int/Who-we-are/Member-countries/Europe/CYPRUS>
- URL7: *Policing in Cyprus. Nicosia, 2006*. https://www.police.gov.cy/police/police.nsf/index_en/index_en?OpenDocument
- URL8: *A ciprusi rendőrség hivatalos oldala. Küldetés és vízió*. http://www.police.gov.cy/police/police.nsf/missionvision_en/missionvision_en?opendocument
- URL9: *A ciprusi rendőrség hivatalos oldala. Szervezeti ábra*. [http://www.police.gov.cy/police/police.nsf/74453e00af0da675c22583ee00433fe6/3b704b43512dec30c22583ee00436c4e/\\$FILE/Organisational%20Chart%202018%20-%20engl.pdf](http://www.police.gov.cy/police/police.nsf/74453e00af0da675c22583ee00433fe6/3b704b43512dec30c22583ee00436c4e/$FILE/Organisational%20Chart%202018%20-%20engl.pdf)
- URL10: *A ciprusi rendőrség hivatalos oldala. Foglalkoztatás*. https://www.police.gov.cy/police/police.nsf/employ_en/employ_en?opendocument

A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

- Mogyoródi G. (2021). Tanulmány a Ciprusi Köztársaság Rendőrségének kiválasztási rendszeréről. *Belügyi Szemle*, 69(4), 667-681. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.4.10>