



**Malét-Szabó Erika – Takács-Fehér Mária**

---

## **A Kétlépcsős Integrált Alkalmasságvizsgálati Rendszer – a tudomány válasza a rendvédelmi hivatásos állomány alkalmasságvizsgálatának kihívásaira**

**The Two-stage Integrated Aptitude Testing System – as a response of science to the challenges of aptitude assessment of law enforcement professional staff**

### **Absztrakt**

Számos nemzetközi és hazai kutatás igazolja, hogy minden olyan munka, melyet a belügyi rendvédelmi szervek hivatásos állománya végez, fokozott egészségi, pszichikai és fizikai megterheléssel jár. Mindez elengedhetlenné és egyben kiemelt fontosságúvá teszi a hivatásos állomány alkalmasságvizsgálati rendszerét. Egy ilyen rendszer hatékonyságának alapvető feltétele, hogy folyamatosan igazodjon a szervezeti igényekben, valamint a szervezethez jelentkezők jellemzőiben bekövetkező változásokhoz. A digitalizáció és a világháló használatának robbanásszerű megnövekedése jelentette rendvédelmi kihívások, valamint a fiatal generáció megváltozott képességei és munka iránti motivációja törvényszerűen vonta maga után a rendvédelmi hivatásos állomány több, mint tíz éves alkalmasságvizsgálati rendszerének felülvizsgálatát.

Ezen kihívásokra adott válaszként született meg a Kétlépcsős Integrált Alkalmasságvizsgálati Rendszer (röviden: KLIR), melyet a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott hivatásos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmasságvizsgálatáról szóló 45/2020. (XII.16.) BM. rendelet 2021. január 1-jével kötelező érvénnyel bevezetett. Tanulmányunkban a KLIR rendszer tudományos megalapozását ismergetjük a rendszer legfontosabb alapelvei mentén tárgyalva.

Bemutatjuk, hogy a KLIR rendszer két lépcsőfoka – a munka és az egyén illeszkedését több szinten vizsgálva – miként szolgálja az alkalmatlanok kiszűrésén

túl a leginkább alkalmas jelölt kiválasztását, ezen keresztül pedig az egyéni és szervezeti hatékonyságot. A szervezeti hatékonyság egyik kulcsának tekintett rugalmas alkalmazkodóképesség jegyében ismertetjük a KLIR rendszer újításai-ban, az alkalmasságvizsgálati kategóriák rendszerében, a háromszintű szabályo-zási rendben, valamint az alkalmasságvizsgálatok és a továbbképzési rendszer összekapcsolásában rejlő lehetőségeket. A cikket a célzott tudományos kutatás-nak a KLIR rendszer kialakításában játszott szerepének ismertetése, valamint a vonatkozó jövőbeni perspektívák felvillantása zárja.

**Kulcsszavak:** egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmasságvizsgálat, rendvé-delem, hivatásos állomány, Kétlépcsős Integrált Alkalmasságvizsgálati Rendszer

### **Abstract**

Numerous international and domestic studies have shown that all the duties which law enforcement personnel perform put an increased strain of mental and physical health. All this makes the aptitude testing system of the professionals essential and at the same time more important. An essential condition for the effectiveness of such a system is to be able to continuously adapt to changes in organizational needs and the characteristics of applicants for the organiza-tion. The explosive growth in digitalization and the use of the World Wide Web has posed a revision of the more than ten years applied aptitude test system for law enforcement professionals as law enforcement challenges and the younger generation's changed abilities and motivation to work.

In response to these challenges, the Two-stage Integrated Aptitude Testing System (abbreviated as KLIR) was established by Decree No. 45/2020 on the suitability assessment of professional staff and law enforcement administrative staff employed by certain law enforcement agencies under the Minister of the Interior. (XII.16.) BM. Regulation entered into force on 1 January 2021. In our study, we describe the scientific basis of the KLIR system, discussing it along the most important principles of the system.

We show how the two steps of the KLIR procedure –examining the fit of work of individuals on several levels at the same time – serving the selection of the most suitable candidates and in addition to the screening of unsuitable ones, thereby improving individual and organizational performance. In the spirit of flexible ad-aptability, which is considered to be one of the keys to organizational efficiency, we describe the possibilities of the innovations of the KLIR procedure, the scheme of aptitude test categories, the three-level regulatory order, and the coherency between aptitude tests and the training system. The article concludes with

a description how the targeted scientific research has contributed to the development of the KLIR system and provides a glimpse of relevant future perspectives.

**Keywords:** health, psychological and physical aptitude test, law enforcement, professional staff, Two-stage Integrated Aptitude Testing System

## Előzmények és problémafelvetés

A munkavédelemi törvény<sup>1</sup> értelmében minden munkáltató köteles gondoskodni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeiről. E kötelezettség teljesítésének egyik legfontosabb eleme, hogy a munkavállaló adott munkakörben csak akkor alkalmazható, ha foglalkoztatása önmaga vagy mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti. A belügyi rendvédelmi szervek hivatásos állománya esetében a munkaköri alkalmasságvizsgálatok különös jelentőséggel és egyben specifikus jellemzőkkel bírnak. Számos nemzetközi és hazai kutatás igazolja, hogy minden olyan munka, melyet a belügyi rendvédelmi szervek hivatásos állománya végez fokozott egészségi, pszichikai és fizikai megterheléssel jár (Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith & Bem, 1999; Johnson et al., 2005; Queirós et al., 2020). Éppen ezért kiemelten fontos, ebből adódóan pedig alapvető elvárás, hogy csak és kizárólag olyan kollégák kerüljenek felvételre a hivatásos állományba, akik alkalmasak ezen fokozott megterhelést jelentő feladatok elvégzésére, valamint ezen munka hosszútávú végzése során is képesek megőrizni az alkalmasságukat, ezen keresztül pedig a testi-lelki egészségüket.

Az alkalmasságvizsgálatok rövid történeti áttekintéseként érdemes megemlíteni, hogy már a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 75. §-ában is szerepelt a következő elvárás:

*„(1) A hivatásos állomány tagjának meg kell felelnie a miniszter által meghatározott, a beosztásának és életkorának megfelelő egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeknek. Az alkalmasság elérésének és szinten tartásának feltételeit a fegyveres szerv biztosítja.”*

Ennek szellemében először a 33/1997. IM-BM-TNM együttes rendelet kísérelte meg ötéves türelmi idővel szabályozni a pszichológus által a rendőrségen ellátandó feladatokat, valamint azok végrehajtását és végrehajtását. Még a türelmi idő lejártá, illetve a rendőri szervek hathatós reakciója előtt követte ezt a rendeletet a 21/2000. (VIII. 23.) IM-BM-TNM együttes rendelet a fegyveres

---

1 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.

szervek hivatásos, közalkalmazotti és köztisztviselői állományának munkaköri egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint a belügyi egészségügyi szolgálat igénybevételeéről, mely a türelmi időt eltörölve pontosította az elvégzendő feladatokat és bizonyos pszichológiai feladatok, elsősorban különböző alkalmassági vizsgálatok azonnali bevezetését és végrehajtását határozta meg (Pásztor & Szabó, 2005).

A rendeletet megjelenése után számtalanszor módosították a szervezeti változásoknak, valamint a felmerülő újabb és újabb igényeknek való megfelelés érdekében. Végül kilenc év után született meg az újabb, az 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapeljárásról, mely egységes keretbe foglalta a különböző alkalmasságvizsgálatokat, valamint több, mint 150 oldalas mellékletében részletesen ismertette a rendvédelmi szerveknél rendszeresített különböző beosztásokhoz tartozó egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeket.

Az együttes rendelet bevezetése óta eltelt újabb tíz év, melynek során felgyülemlett tapasztalat egyértelműen szükségessé tette azt, hogy ismételten felülvizsgálatra kerüljön a rendvédelmi hivatásos állomány alkalmasságvizsgálati rendszere a benne szereplő követelményekkel együtt. Ezt támasztotta alá az a tény is, hogy főként a digitalizáció, valamint a világháló használatának következményeként átalakultak a rendvédelmi szervek egyes beosztásaival (például kiber- és gazdasági nyomozó stb.) kapcsolatos elvárások, miközben változtak a rendvédelmi szervekhez jelentkező fiatalok motivációi, képességei és kompetenciái is. Ezen különböző irányból érkező hatások együttes eredőjeként dr. Pintér Sándor belügyminiszter 2018-ban elvárásként fogalmazta meg a rendvédelmi szervek hivatásos állománya számára kötelező alkalmasságvizsgálati rendszer megújítását.

Az új alkalmasságvizsgálati rendszer koncepciójának kialakítása során természetesen figyelemmel kellett lenni az alkalmasságvizsgálati rendszert megalapozó, valamint az azzal szoros kapcsolatban álló szabályozókra és rendszerekre is, mint:

- a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvényre (a továbbiakban: Hszt.);
- a megváltozott egészségi állapotú hivatásos állományú kollégák alkalmasságvizsgálatának felülvizsgálati rendszerére;
- valamint a rendvédelmi egészségkárosodási ellátás rendszerére<sup>2</sup>.

---

2 54/2016. (XII. 22.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél alkalmazható rendvédelmi egészségkárosodási ellátásról.

Alapvető elvárásként fogalmazódott meg az is, hogy az új rendszer egyszerű, költségkímélő, és egyben alacsony eszközigényű legyen, mely képes nagy létszámú jelentkező mérésére is. Ehhez szorosan kapcsolódva a fejlesztési, képzési rendszer megerősítése és újragondolása is szükségessé vált. Nem új jogintézmények, illetve rendszerek bevezetése volt a cél, hanem a rendelkezésre álló képzési, továbbképzési rendszer optimalizálása, illetve az egyéni igényekhez és a szervezeti elvárásokhoz együttesen igazodni képes fejlesztése. Mindez természetesen elképzelhetetlen volt egy kapcsolódó, az új rendszer működtetését támogató informatikai rendszer kialakítása nélkül.

A fentiekben megfogalmazott elvárásoknak eleget téve született meg a Kétlépcsős Integrált Alkalmasságvizsgálati Rendszer (röviden: KLIR), mely a gyakorlat kérdéseire tudományos igényességgel kereste a válaszokat, és igyekezett integrálni minden olyan vonatkozó kutatási eredményt, mely a szakemberek rendelkezésére állt. A KLIR rendszert a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott hivatásos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmasságvizsgálatáról szóló 45/2020. (XII.16.) BM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 2021. január 1-jével kötelező érvénnyel bevezette az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv, a belső bűnmegelőzési és büntetőrendészeti feladatokat ellátó szerv, a terrorizmust elhárító szerv, az idegenrendészeti szerv, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv és a büntetés-végrehajtási szerv állományára vonatkozóan.

Tanulmányunkban a KLIR rendszer tudományos megalapozását ismertetjük a rendszer legfontosabb alapelveinek mentén tárgyalva.

## **A legjobb kiválasztása az alkalmatlanok kiszűrésén túl**

A munkaköri alkalmassági vizsgálat lényege annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személynek milyen igénybevételt jelent, és annak képes-e megfelelni. A vizsgálatok célja minden esetben a munkahelyi egészségkárosodások – foglalkozási betegségek, munkabalesetek – egészségügyi és pszichológiai megelőzése. A munkaköri alkalmassági vizsgálatok különböző jellegűek lehetnek, így megkülönböztetünk előzetes (munkakezdést megelőző, illetve felvétel előtti), időszakos (már munkaviszonyban lévők ismételt) és soron kívüli (egészségi állapot változáskor) alkalmassági vizsgálatokat.

A belügyi rendvédelmi szervek esetében az alkalmasságvizsgálatok során a legfontosabb vizsgálandó kérdés a hivatásos állományba való felvételre jelentkező személlyel kapcsolatban, hogy rendelkezik-e azokkal a minimális fizikai,

pszichikai és egészségi jellemzőkkel, melyek szükségesek ahhoz, hogy legalább átlagos színvonalon képes legyen ellátni a jövőbeni feladatát. Már ebből a megfogalmazásból is jól látható, hogy a rendvédelmi szervek hivatásos állománya vonatkozásában az alkalmasságvizsgálatok célja túllép az általános munkaköri alkalmassági vizsgálatokon azzal, hogy az egészség megőrzésén túl a hatékony munkavégzés támogatását is célul tűzi ki.

Ezt hangsúlyozza a rendvédelmi szerveknél működő egészségügyi és pszichológiai szolgálatok által végzett tevékenységekre vonatkozóan kidolgozott tevékenységi alapmodell (Malét-Szabó, 2015) is. A modell célmátrixában az egészség és hatékonyság egy dimenzió két végpontjaként szerepel, melyek mindegyike esetében egyaránt megjelenhet az egyéni és a szervezeti szintet célzó tevékenység. Hangsúlyozandó ugyanis, hogy mind az egészség, mind pedig a hatékonyság vonatkozásában az egyéni szinten túlmutató szervezeti szintről is beszélhetünk, melyek természetesen épp olyan szoros kapcsolatban állnak egymással, mint az egészség és hatékonyság célkitűzése. A modell 2x2-es célmátrixának mindegyik eleme kölcsönös és egyben dinamikus interakcióban van a többi elemmel, a rendvédelmi szervek egészségügyi és pszichológiai tevékenysége ezek együttes figyelembevételével képes az igazán hatékony, és egyben a szervezet egészének egészségét is támogató működésre. A modell egyik jellemző pozitívuma, hogy az alkalmasságvizsgálatokkal együtt, egy közös rendszerbe integrálva tárgyalja a rendvédelmi szerveknél folyó egészségügyi és pszichológiai tevékenység teljes spektrumát, ezzel is jelezve, hogy az alkalmasságvizsgálatok számos egyéb tevékenységhez – mint például a gondozás, képzés – szervesen kapcsolódnak, melyekkel szorosan együttműködve képesek egy valóban komplex és hatékony rendszer részévé válni (Malét-Szabó, 2020a).

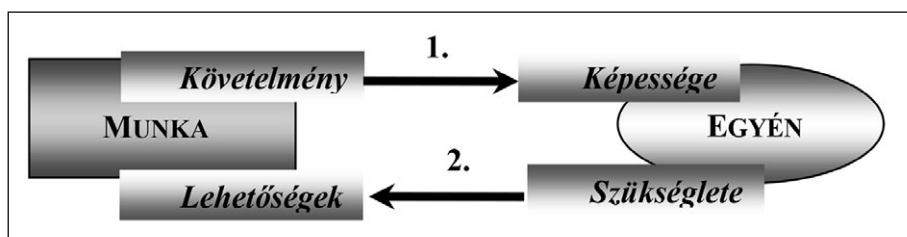
1. számú ábra: Az egészség és hatékonyság célmátrixa

<p><b>II.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mentálhigiénés gondozás,</i></li> <li>- <i>Krízisintervenció</i></li> </ul>	<p><b>EGYÉN</b></p>	<p><b>I.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Alkalmasságvizsgálatok</i></li> </ul>
<p><b>EGÉSZSÉG</b></p>		<p><b>HATEKONYSÁG</b></p>
<p><b>III.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Komplex állapotfelmérések</i></li> <li>- <i>Szervezeti egészségfejlesztési programok</i></li> </ul>	<p><b>SZERVEZET</b></p>	<p><b>IV.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Kompetencia alapú készségfejlesztések,</i></li> <li>- <i>Ismeret alapú képzések</i></li> </ul>

Forrás: Malét-Szabó, 2020a.

Az egyén és a szervezet többszintű kapcsolatát és egymásra hatását támasztják alá a szervezeti hatékonyság szemszögéből a személy-munka megfelelés (Person-Job Fit) 1980-as, 1990-es években elterjedt modelljei (Juhász, 2006) is, melyek felhívták a figyelmet arra, hogy pusztán a végzendő feladat végrehajtására való alkalmasság vizsgálata, azaz az egyén képességeinek és készségeinek az illesztése a munka követelményeihez önmagában nem képes hatékonyan megoldani az egyén jövőbeni bevalását. Mindebben ugyanis igen fontos tényezőként vesz részt maga az egyén is, hiszen az egyénnek a vizsgált munkával kapcsolatos elvárásai, valamint az, hogy mindezek milyen összhangban vannak a munka által az egyén számára kínált lehetőségekkel, alapvetően befolyásolják a jövőbeni teljesítményét, illetve azt a tényt, hogy mennyi ideig marad az adott szervezetnél, mely utóbbi szintén igen fontos kérdése a bevalásnak. Érdekességként megjegyzendő, hogy a munkaadottságok objektív és a személy szubjektív jellemzői közötti dinamikus összhang szükségességét Csirszka János már 1966-ban megfogalmazta (Csirszka, 1966). Ő ezen összeállítás kapcsán három szintet különböztetett meg: a munkaprofil és az egyén képességei-készségei, a munka érzelmi adottságai és az egyén affektív adottságai, valamint a munka dinamizmusa és az egyén motivációi közötti összeállást. Ugyanezen többszintű illeszkedés fontosságát támasztja alá a Michigani Egyetem kutatóinak a munka és az egészség kapcsolatát tárgyaló személy-környezet illeszkedése modellje (2. számú ábra; Harrison, 1978) is, mely szerint, ha a személy képességei és igényei nem illeszkednek a konkrét munka jellegéhez és körülményeihez az munkahelyi feszültséget eredményez. Mindez pedig egyértelműen negatív hatással van az egyén – és rajta keresztül a szervezet – mentális és fizikai egészségi állapotára, ami hosszabb távú fennállás esetén akár akut vagy krónikus betegség kialakulásához is vezethet.

2. számú ábra: A személy-környezet illeszkedése modell



Forrás: Malét-Szabó, 2015.

Fontos megemlíteni, hogy az egyén és a munka közötti összecsiszolódotást a szelekciós és szocializációs folyamatok egyaránt szolgálják. A szelekciót középpontba helyező elméletek a fő hangsúlyt az egyénre, az egyén személyiségjellemzőinek

a megismerésére helyezik, célul pedig bizonyos prediktorok (a beválás előrejelzésére használt mutatók) segítségével a jövőbeni beválás mértékének megbecslését tűzik ki. Ezzel szemben a szocializációs folyamatot hangsúlyozó elméletek az új kollégák munkahelyi beillesztését tartják elsődlegesen fontosnak. Minden jelentkezőt potenciális kollégának tekintenek, és az egyénben rejlő potenciálokra, erőforrásokra és tanulási képességre fókuszálnak (Juhász, 2006). Ez utóbbi megközelítésnek a Magyar Honvédségre adaptált szemléletes példáját mutatja be tanulmányában Barna (2020), melyben felhívja a figyelmet arra, hogy még egy olyan hierarchizált, és több szempontból rugalmatlannak tekinthető szervezetben is, mint a Magyar Honvédség, milyen pozitív hatása lehet a szervezeti hatékonyságra a szelekciós folyamattal szinte párhuzamosan induló tudatos szervezeti szocializációnak.

Összegezve valószínűsíthető, hogy a beválást leginkább e két megközelítés ötvözésével tudjuk szolgálni, azaz akkor, ha egy jól kialakított szelekciós rendszert párosítunk egy olyan munkahelyi szocializációs folyamattal, mely képes az egyén képességeit is figyelembe véve illeszteni őt a munkahelyi szervezethez, miközben folyamatosan törekszik arra, hogy az egyénben rejlő erőforrások és lehetőségek hasznosításán, illetve fejlesztésén keresztül növelje a szervezeti hatékonyságot.

A rendvédelmi szervek hivatásos állományára számára kötelező alkalmasságvizsgálatok kapcsán 2020-ig szinte kizárólag azt a kérdést vizsgálták a szakemberek, hogy a pályázó egyén vajon mentes-e azoktól a személyiségjellemzőktől és betegségektől, melyek alkalmatlanná tennék őt a hivatásos állományú munkára. Ennek érdekében az alkalmasságvizsgálatok során a pszichológusok, az orvosok és a sportszakemberek elsősorban bizonyos betegségek, illetve kóros állapotok meglétét kutatták, illetve azt vizsgálták, hogy az egyén teljesítménye a pszichológiai tesztekben, valamint a különböző fizikai gyakorlatokban eléri-e azt a minimális szintet, melynek teljesítését az egyes beosztásokra vonatkozóan alapvető feltételként határozták meg. Az alkalmasságvizsgálatok során kapott eredményeket 2020-ig ezen túlmenően – például az egyének jövőbeni beválási mértékének megbecslése érdekében – sem a szakemberek, sem pedig az állomány felvételére jogosult vezetők nem hasznosították. Önmagában azonban egy bizonyos kritériumszint teljesítése, avagy az adott beosztás szempontjából kockázatos betegségek hiánya még nem jelenti maradéktalanul azt, hogy az egyén a vágyott beosztásban valóban jól fog teljesíteni, illetve arra a kérdésre sem tud választ adni, hogy több jelentkező közül, vajon ki lenne az, aki a leginkább megfelelne az adott beosztásra. A tudatos HR tervezéshez, valamint a megalapozott munkáltatói döntéshez mindezen kérdések megválaszolása azonban elengedhetetlen.

Mindennek a megvalósítása érdekében, valamint, hogy eleget tehesünk a fentiekben megfogalmazott elvárásoknak szinte törvényszerű volt egy olyan új



alkalmasságvizsgálati rendszer kialakítása, mely két lépcsőben igyekszik minden vonatkozó kérdésre választ kapni az egyén és a munka illeszkedése kapcsán. A KLIR rendszerben az alkalmasságvizsgálat első lépcsőjeként – megőrizve a korábbi alkalmasságvizsgálatok szemléletét és egyben eleget téve annak az alapvető elvárásnak, hogy a rendvédelmi szervek hivatásos állományába csak és kizárólag arra alkalmas egyének kerüljenek – az alkalmasságnak a teljes hivatásos állományra vonatkozóan kötelezően teljesítendő, úgynevezett minimumfeltételei, valamint a betöltendő beosztáshoz kapcsolódó, úgynevezett kategóriafeltételek kerülnek ellenőrzésre. Ezen feltételek együttes teljesülésének eredményeként kerül megállapításra az egyén alkalmassága vagy hiányossága esetén az alkalmatlansága.

Ezt követi az alkalmasságvizsgálat második lépcsőjeként az úgynevezett illeszkedésvizsgálat, melynek során annak komplex felmérése történik meg, hogy az egyén képesség- és kompetenciaprofilja milyen mértékben illeszkedik a vizsgált beosztás(ok) elvárásaihoz. Ennek eredményeként egyrészt világosan megállapítható, hogy a vizsgált egyén számára a képességei és kompetenciái alapján mely szakterület, illetve beosztás betöltése lenne a legmegfelelőbb, másrészt pedig – éppen ezen eredményekre alapozva – sorrend alakítható ki a rendvédelmi szervekhez, illetve képző intézményekbe felvételre jelentkező, vagy később az egy adott beosztásra pályázók között. A KLIR rendszer kétlépcsős alkalmasságvizsgálata így egyszerre több szinten képes felmérni az egyén és a munka illeszkedését, ezzel is támogatva az egyén jövőbeni bevalását, ezen keresztül pedig a szervezeti hatékonyságot.

## **Rugalmasság a központi elvárásokkal szemben**

Jelenkorunk talán egyik legjellemzőbb vonása tágabb és szűkebb világunk folyamatos és egyre gyorsuló változása, melyhez való alkalmazkodás képessége az egyén sikeres túlélésének záloga. Az egyéneken túl a munkahelyi szervezetek fennmaradásához, működési hatékonyságuk megőrzéséhez is elengedhetetlen, hogy flexibilisek legyenek mind a szervezeti felépítésük, mind a vezetési módszereik, mind pedig az alkalmazottaik képességeit, kompetenciáit illetően. A kutatók és a gyakorlati szakemberek egyetértenek abban, hogy egy munkahelyi szervezet sikeres jövője szempontjából a változásokra való hatékony reagálás érdekében a szervezet rugalmassága, valamint a dolgozók kompetenciafejlesztése alapvető fontosságú. Megjegyzendő, hogy a szervezeti rugalmasság sokkal inkább a szervezet szemléletében és működésében, mint annak szervezeti struktúrájában vagy épp vezetési stílusában érhető tetten. A szervezet azon képességét jelzi ugyanis, hogy tevékenységét képes az aktuális helyzethez

– külső és belső körülményekhez – igazítani, az eredményesség érdekében akár vezetési módszert, szervezeti struktúrát, kompetenciafejlesztési irányokat váltani, módosítani. A rugalmas szervezet a változás szükségességét folyamatosnak tekinti, melynek során újra és újra megújulásra törekszik. Hangsúlyozandó, hogy az igazán hatékony változás egyszerre érinti a keretet adó struktúrát, az emberi viselkedést, valamint a szervezeti kultúrát (Kaucsek & Simon, 2002).

A rugalmasság jelentős szerepe a munka egészségre gyakorolt hatásában is tetten érhető. Jól példázza ezt a WHO munkahelyi stresszel kapcsolatos kutatásainak kiindulási alapjaként szolgáló, Karasek (Karasek & Theorell, 1990) nevéhez fűződő Job demand – Control – Support (Megterhelés – Kontroll – Támogatás) modell, amely a munkahelyi stressz kapcsán a munka okozta megterhelés mellett, annak hatását moderáló tényezőként az egyén munkája felett gyakorolt kontrolljának mértékét hangsúlyozza. Amennyiben az egyénnek lehetősége van arra, hogy beleszóljon az általa végzendő munka folyamatába (válthat az egyes munkakörök között, meghatározhatja a végzendő munka menetét, rész céljait, időbeosztását, eszközeit stb.), akkor még az olyan bizonyítottan magas megterhelést jelentő munka esetében is, mint a rendvédelmi munka, elérhető, hogy a munkahelyi stressz az egyén fejlődésének a forrása, ne pedig a megbetegítő tényezője legyen (Szabó & Rigó, 2005; Szabó, 2009).

A rugalmasság fontosságát a piaci szféra mellett a magyar állami szervek is felismerték. Ezt jelzi a 2010-ben megkezdett, Magyary Zoltán nevével fémjelzett közigazgatásfejlesztési program alapfilozófiája is, mely szerint „*az egyre összetettebb és egyre gyorsabban változó társadalmi és gazdasági kihívások stratégiai rugalmasságot, illetve olyan képességeket igényelnek, amelyek alkalmassá teszik az államszervezetet a kockázatok kezelésére és a versenyképesség javítására, miközben az alapjogok biztosítása és az állami alapfeladatok ellátása sem szorul háttérbe*” (Bokodi, Fekete, Lóczy & Szakács, 2020). A mindezzel összefüggő főbb stratégiai célkitűzések közül – a közszolgálat szolgáltató szemléletének erősítése érdekében – kiemelendő az emberierőforrás-gazdálkodás fejlesztése. Ezt a célt szolgálja a Belügyminisztérium és a Nemzeti Közszolgálati Egyetem konzorciumi partnerségében, a Belügyminisztérium irányításával megvalósuló „*A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása*” elnevezésű, KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001. azonosító számú projekt (a továbbiakban: Projekt), melynek keretében megújult a rendvédelmi szervek hivatásos állományára kötelező alkalmasságvizsgálati rendszer, és megszületett a Kétlépcsős Integrált Alkalmasságvizsgálati Rendszer.

A KLIR rendszer, hűen az őt életre hívó Projekt szellemiségéhez és alapvető célkitűzéseire, egyik fő jellemzője a rendvédelmi szervek előtt álló,

a humánerőforrás-gazdálkodást – azon belül is elsősorban az állomány kiválasztását és képését – érintő aktuális kihívásokra való rugalmas reagálóképesség.

A rugalmas döntéshozás és egyben a vezetői autonómia egyértelmű jeleként értelmezhető a KLIR rendszer azon jellemzője, hogy az első lépcsőben megvizsgált minimum- és kategóriafeltételek teljesülését követően a kinevezésre jogosult vezetőre bízta, hogy az illeszkedésvizsgálatok eredményeit milyen módon hasznosítja, illetve építi be a konkrét személyzeti döntésébe. Erre utal az integrált kifejezés a KLIR megnevezésében, mely jelzi, hogy az alkalmasságvizsgálatok összegzett eredményei mellett a sikeres vezetői döntés meghozatalához elengedhetetlen minden olyan információ integrált figyelembevételre, melyek relevánsnak tekinthetők a kiválasztás szempontjából (például végzettség, szakmai tapasztalat, szilárd erkölcsiség stb.). Ezen vezetői döntéssel kapcsolatban a Rendelet semmilyen további megkötést nem tartalmaz, az illeszkedésvizsgálat eredményeként kialakuló sorrendet vezetői döntést támogató információnak tekintik. Annyit ír pusztán elő, hogy a Hszt. szerinti vezetői besorolású beosztások esetén a kinevezésre jogosult vezető a szolgálati elöljárója felé indokolni köteles, amennyiben döntése eltér a sorrend alapján javasolt személytől.

Az alkalmasságvizsgálati követelményeknek az aktuális elvárásokhoz való rugalmas igazodását teszi lehetővé a KLIR rendszer azon alapelve is, miszerint az alkalmasságvizsgálat mindig a betöltendő vagy a betöltött beosztáshoz igazodik. Ennek megvalósítása érdekében kialakításra került a szolgálati beosztások új alkalmasságvizsgálati kategóriarendszere, melynek lényege, hogy az egyes beosztásokat az általuk okozott egészségi, pszichológiai és fizikai megterhelés alapján 12 különböző kategóriába sorolja a 1. számú táblázatban szerepeltek szerint.

**1. számú táblázat: A KLIR rendszer alkalmasságvizsgálati kategóriái**

Alkalmasságvizsgálati kategóriák:		Beosztott	Irányító	Vezető	Fizikai terhelés	
Szerepkörök	Nem alapfeladatot végez	Támogató	I.	V.	IX.	könnyű/ közepes (irodai munka)
	A rendvédelmi szerv alapfeladát végzi	Adminisztratív/ hatósági	II.	VI.	X.	könnyű/ közepes (főként irodai)
		Beavatkozó/ intézkedő	III.	VII.	XI.	fokozott (főként terepen)
		Speciális	IV.	VIII.	XII.	kiemelten fokozott
Pszichológiai kompetenciaelvárások		alap kompetenciák	irányítói	vezetői		

*Forrás: A szerzők saját szerkesztése.*

A táblázatban jól nyomon követhetők az egyes alkalmasságvizsgálati kategóriák főbb jellemzői. Látható, hogy a kategóriarendszer egyrészt azt vizsgálja, hogy az adott beosztás a Hszt. szerint beosztotti vagy vezetői beosztásnak minősül-e. Elismerve azt a tényt, hogy számos olyan beosztás létezik a rendvédelmi szerveknél, melyek bár nem minősülnek vezetői besorolású beosztásnak, mégis más emberek munkájának szervezésével, irányításával és ellenőrzésével járnak, így fokozott megterhelést jelentenek ezen beosztásokat betöltők számára, bevezetésre került az irányítói beosztás kategóriája. Ezen beosztáskategória tipikus példája az alosztályvezető, a csoportvezető, a szolgálatparancsnok, akik által végzett mindennapi tevékenység során egyértelműen megjelennek a vezetői szerepből, valamint annak más szerepekkel való konfliktusából eredő feszültségek (Malét-Szabó, 2020b), melyek hatékony kezelésére való képesség alapvető feltétele ezen beosztáskategóriába tartozó beosztás sikeres betöltésének.

Az új kategóriarendszer mindezekon túl figyelembe veszi, hogy az adott beosztás a rendvédelmi szerv alapfeladatának az ellátását szolgálja-e. Amennyiben igen, úgy további szempontként az adott beosztás által okozott fizikai megterhelés (balesetveszélyesség) mértéke szerepel. Ezen szempont szerint négy különböző szerepkört határoz meg a Rendelet: a támogató, az adminisztratív/hatósági, a beavatkozó/intézkedő és a speciális szerepkört.

Az I. alkalmasságvizsgálati kategória kiemelt szereppel bír, mivel ez az egyetlen olyan kategória, mellyel kapcsolatos alkalmasságvizsgálati elvárások – az úgynevezett minimumfeltételek – a teljes rendvédelmi hivatásos állomány vonatkozásában egységesnek tekinthetők. Az összes többi alkalmasságvizsgálati kategória esetében kötelezően teljesítendő alkalmasságvizsgálati követelményeket hívjuk kategóriafeltételeknek, melyekkel szemben a Rendelet pusztán azt az elvárást fogalmazza meg, hogy nem lehetnek enyhébbek, mint a minimumfeltételek.

A KLIR rendszer egyik igen fontos vívmánya, hogy a rugalmasság magába a szabályozási rendszerbe is beépítésre került. A régi szabályozási rend a Hszt. vonatkozó elvárásainak való megfelelés érdekében részletes – számos igen terjedelmes melléklettel rendelkező – miniszteri rendeletben szabályozta a rendvédelmi szervek hivatásos állománya számára kötelező alkalmasságvizsgálati rendszer minden egyes teljesítendő egészségi, pszichológiai és fizikai kritériumát, mely utóbbi esetében még a végrehajtandó gyakorlatok pontos leírását is szerepeltette. A rendvédelmi szervek alkalmasságvizsgálati gyakorlatában egyedül az általuk elkészített különböző szakmai protokollok biztosítottak lehetőséget a saját specifikus elvárásaikhoz való igazodásra, mely a pszichológiai alkalmasságvizsgálatok egységes kritériumainak eltérő vizsgálati módszertanában volt leginkább tetten érhető. A Rendeletben szereplő elvárásoktól való,

mindezen túlmutató eltérésre a rendvédelmi szervezeteknek nem volt lehetősége. Ez a hosszú ideig fennálló gyakorlat egyértelműen igazolta, hogy ez a fajta szabályozási rend nem teszi lehetővé az olyan változó elvárásokra való gyors reagálást, mint például egy újonnan jelentkező szakmai feladat végrehajtása érdekében való új beosztás kialakítása, valamint az ahhoz kapcsolódó alkalmassági feltételek meghatározása.

A rendvédelmi szervezetek rugalmas reagálóképességének elősegítése érdekében és egyben támogatva a szervezetek vezetőinek autonómiáját az alkalmasságvizsgálatok szabályozási rendjébe – a Hszt. 106/A. § alapján meghatározottak szerint – beépítésre került egy új szint, a rendvédelmi szerv vezetője (a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szerv országos főigazgatója vagy országos parancsnoka) által kiadott közjogi szervezetszabályozó eszköz. Az új szabályozási rendben a miniszteri Rendelet az alkalmasságvizsgálatok általános strukturális szabályait (az alkalmasságvizsgálati kategóriákat, az alkalmasságvizsgálatok típusait, minősítéseit, érvényességét, időbeli rendjét, a jogorvoslati lehetőségeket, valamint az alkalmasságvizsgálatokat végzőkkel szembeni elvárásokat), valamint a rendvédelmi szervezetek minden hivatásos állományú kollégájára egyaránt érvényes egészségi, pszichológiai és fizikai minimumfeltételeket határozza meg. Az ezen túlmutató, a különböző alkalmasságvizsgálati kategóriákba tartozó beosztásokkal szembeni elvárásokat, valamint az egyes beosztások alkalmasságvizsgálati kategóriákba való besorolását maga a rendvédelmi szerv vezetője határozhatja meg közjogi szervezetszabályozó eszközben, az egyes alkalmasságvizsgálatot végző szakemberek konkrét kijelölésével együtt. Mindehhez kapcsolódóan arra is van lehetősége, hogy a Rendeletben meghatározott alkalmasságvizsgálati kategóriákon belül bizonyos beosztásokkal szemben további alkalmasságvizsgálati feltételeket is előírjon. Az egyes rendvédelmi szervezetek, illetve specifikus beosztások elvárásaihoz való rugalmas igazodást segíti elő a rendvédelmi szerv vezetőjének azon jogköre is, miszerint a Rendelet keretei között maga határozhatja meg az úgynevezett időszakos alkalmasságvizsgálatok gyakoriságát, melynek célja az állomány aktuális alkalmassági állapotának rendszeres időközönként történő monitorozása.

Összességében elmondható, hogy az új háromszintű szabályozási rend eredményeként a rendvédelmi szervezetek vezetőinek közvetlen lehetősége van arra, hogy az alkalmasságvizsgálati követelményeiket a saját specifikus feladataikhoz igazodva határozzák meg, illetve azt közvetlenül módosítsák amennyiben változnak az elvárások. Ilyen fokú szabadságra és önállóságra az alkalmasságvizsgálatok kapcsán soha nem volt még lehetősége a rendvédelmi szervezeteknek. A Rendelet-höz kapcsolódóan kiadott közjogi szervezetszabályozó eszközökben tetten érhető igen szerteágazó követelményrendszer, valamint az alkalmasságvizsgálati

szakmai protokollokban megjelenő sokszínű vizsgálati módszertanok egyértelműen alátámasztják mindennek az aktualitását és létjogosultságát.

**2. számú táblázat: A KLIR szabályozási rendszere**

<i>Az alkalmasságvizsgálatok jellemzői</i>	<b>45/2020. (XII.16.) BM rendelet</b>	<b>Közjogi szervezetszabályozó eszközök</b>	<b>Alkalmasságvizsgálati szakmai protokollok</b>
<i>Az alkalmasságvizsgálatok típusai</i>	A típusok meghatározása		
<i>Alkalmasságvizsgálati kategóriák</i>	A kategóriák meghatározása	A beosztások kategóriákba sorolása	
<i>Alkalmasságvizsgálatot végző szakemberek</i>	A szakemberekkel szembeni elvárások	A szakemberek kijelölése	
<i>Alkalmasságvizsgálatok gyakorisága</i>	Keretszabályok meghatározása	A pontos gyakoriságok meghatározása	
<i>Alkalmasságvizsgálati dokumentumok</i>	Adattartalom, adatkezelési szabályok;	Mintadokumentumok	
<i>Alkalmasságvizsgálati követelmények</i>	Minimumfeltételek meghatározása	Kategóriafeltételek meghatározása	Az egyes alkalmassági feltételek vizsgálati módszertana
<i>Prevenációs kérdőív</i>	Alkalmazásának rendje		A kérdőív tartalma
<i>Illeszkedésvizsgálatok</i>	Végzésük rendje; a kötelező pszichológiai kompetenciák	Eredményeinek felhasználására vonatkozó eljárásrend	Az illeszkedésvizsgálatok módszertana (mérési, sorrendállítási gyakorlat)

*Forrás:* A szerző saját szerkesztése.

## **Tudományos kutatás mint a vizsgálati módszertan megalapozása**

A KLIR rendszer egyik felvállalt célja annak rendszerszintű képviselése, hogy az alkalmasságvizsgálatok során alkalmazott vizsgálati módszertanok tudományos kutatások eredményeit felhasználva kerüljenek kialakításra.

Ennek első bizonyítékeként tekinthető, hogy a KLIR rendszer már struktúrájában is a szakmai tisztaságot képviseli. A korábbi gyakorlat az alkalmatlanná válás szempontjából az egészségi alkalmasságvizsgálatot a másik két alkalmasságvizsgálat fölé helyezte azzal, hogy pszichológiai és fizikai alkalmatlanság esetén is az egészségi felülvizsgálati eljárástól tette függővé az egyén további foglalkoztatását. A KLIR rendszerben ettől jelentősen eltérően az egyes szakterületek – azaz az egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmasságvizsgálatok – már élesen elkülönülnek egymástól. Igaz ez mind szakmailag, mind pedig az

eljárás szempontjából első- és másodfokon, valamint a Rendelet által a soron kívüli, illetve ismételt alkalmasságvizsgálat során másodfokon született alkalmatlan minősítést követően bevezetett, úgynevezett bizottsági szinten is. Alkalmatlanság miatt a hivatásos állományú kollégának a Hszt. 86. § (2) bekezdés a) pontja alapján történő szolgálati beosztásából való felmentésére kizárólag a FÜV bizottság, illetve legalább két rendvédelmi szerv tapasztalt szakembereiből álló háromfős pszichológiai vagy fizikai bizottság által hozott alkalmatlan minősítést követően kerülhet sor. Így minden hivatásos állományú kolléga esetében biztosított, hogy alkalmasságát legalább három körben vizsgálják és minősítsék egyre tapasztaltabb szakemberek mielőtt alkalmatlanság miatt felmentenék szolgálati beosztásából.

A tudományos igényesség leglátványosabb megnyilvánulása a KLIR rendszerben a kötelező érvénnyel bevezetett, a hatékony munkavégzéshez elengedhetetlen személyiségjellemzőket, képességeket és készségeket összefoglaló pszichológiai kompetenciák rendszere és vizsgálati módszertana, mely teljes egészében tudományos kutatások eredményei alapján került kialakításra. Ennek részletes ismertetése található meg Malét-Szabó és a Debreceni Egyetem kutatóinak (2021b) tanulmányában, mely lépésről lépésre vezet végig a KLIR alkalmasságvizsgálati kategóriarendszerének egyik tengelyét jelentő alap, irányítói és vezetői kompetenciák meghatározását célzó kutatásokon, a komplex mérésük érdekében kidolgozott interaktív tesztrendszerek és vizsgálati módszertanok kialakításán, felhasználva a standard nine értékelési rendszerben, valamint a neurális modellekben rejlő, az alkalmasságvizsgálati döntést támogató lehetőségeket.

A tudományos igényesség, valamint a KLIR rendszer által a rendvédelmi szervek számára a kategóriefeltételek vonatkozásában biztosított autonómia mellett az egységes szemléletmód képviselése érdekében a Rendelet létrehozta a belügyminiszter alkalmasságvizsgálatokkal kapcsolatos szakmai tanácsadó testületét a rendvédelmi szervek által delegált vezető szakemberekből. A tanácsadó testület legfontosabb feladata a rendvédelmi szervek alkalmasságvizsgálati szakmai protokolljainak véleményezése, mely nélkül ezek nem kerülhetnek kiadásra és gyakorlati alkalmazásra.

A tudományos kutatások szellemiségét követve, a korábbi alkalmasságvizsgálatok adatait felhasználva és elemezve, a rendvédelmi szervek vezető szakembereinek bevonásával kerültek meghatározásra a KLIR rendszer egységes minimumfeltételei. Ennek következményeként a korábbi vonatkozó szabályozáshoz képest az egészségi minimumfeltételek – figyelembe véve az orvostudomány fejlődését és egyes betegségek kezelhetőségének jelentős javulását – számos ponton enyhültek. Példaképpen említendő az oktatási-képzési

intézményekbe felvételizők alkalmatlansági okai között első helyén álló látászavar (2018-ban a rendészeti szakgimnáziumokba felvételizők között az egészségügyileg alkalmatlan minősítés 30%-áért volt felelős, míg a Nemzeti Közszolgálati Egyetemre felvételizőknél ez a szám 42% volt). A korábbi rendelet szerint már 2–2,5D esetén alkalmatlan minősítést kellett megállapítani, a KLIR-ben szereplő minimumfeltételekben viszont már – figyelemmel a látásjavító eszközök rohamos fejlődésére, valamint a különböző beosztásokra vonatkozó elvárások változására – felvételtkor a +4,0D-nál és -4,0D-nál, állományban lévő kolléga esetén pedig a +6,0 D-nál és -6,0 D-nál erősebb szemüvegviselés a hivatásos szolgálatra való alkalmasság kizáró oka. A gyakorlatiaság és a rohamosan fejlődő egészségügyi ellátás eredményeinek beépítéseként enyhülhetek a szív- és érrendszeri, légzőszervi (például allergiás), valamint az endokrin megbetegedésekkel kapcsolatos feltételek, melyek szerint az enyhe fokú, terápiát nem igénylő vagy terápiára jól reagáló elváltozások (egyes ritmuszavarok, vérnyomásemelkedés) az új koncepció alapján már nem jelentenek automatikusan alkalmatlanságot. Ugyanez igaz a több, mint öt évvel ezelőtt, akár gyermekkorban lezajlott rosszindulatú elváltozásokra is, melyek műtéti vagy egyéb úton megszüntetésre kerültek, és a szakmai protokollok alapján a gyógyult állapot megállapítást nyert.

A pszichológiai minimumfeltételek megfogalmazása a korábbi rendeletben szereplő negatív megfogalmazással (azaz kifejezetten a kontraindikációk megjelenítésével) szereplő követelmények jelentős átgondolásával, valamint a fejleszthetőség koncepcióját szem előtt tartva a pozitívumok, azaz az elengedhetetlenül szükséges készségek és képességek megjelenítésével történt, mely az 3. számú ábrán látható letisztult követelményrendszer kialakítását eredményezte:



3. számú ábra: A KLIR rendszer pszichológiai minimumfeltételei

Pszichológiai <u>kontraindikációk</u> , kizáró tényezők megnevezése 57/2009. IRM-ÖM-PTNM rendelet		Általános pszichológiai <u>minimumfeltételek</u> 45/2020. (XII.16.) BM rendelet	
<b>1. Személyiségbeli tényezők</b>		<b>1. A személyiség egészével kapcsolatos elvárások</b>	
1.1	Pszichés egyensúly tartós hiánya	1.1	Kiegyensúlyozott pszichés állapot
1.3	A személyiség érettségének nem megfelelő szintje	1.2	Életkornak megfelelő érettség
1.11	Önértékelés tartós zavara		
1.5	Túlzott szorongásra, vagy a szorongás hiányára utolsó személyiségjegyek	1.3	Átlag feletti érzelmi-indulati kontroll
1.6	Pszichoszomatikus tünetképződés		
1.7	Önkontroll hiánya, zavara, túlzott agresszivitásra (auto-, heteroagresszió) utaló személyiségjegyek, emocionális kontroll nem megfelelő szintje		
1.9	Pszichés terhelhetőség, stresszel való megküzdés (frusztrációs tolerancia) alacsony szintje	1.4	Átlagos pszichés terhelhetőség, stresszel való megküzdési képesség
1.4	Szociabilitás nem megfelelő szintje, túlzott introverzió, túlzott extraverzió	1.5	Átlagos alkalmazkodási képesség
1.10	Alkalmazkodási készség, flexibilitás alacsony szintje		
		<b>2. Kognitív képességekkel kapcsolatos elvárások</b>	
<b>2. Intellektuális képességek nem megfelelő szintje, zavara</b>		2.1	Átlagos intellektuális képességek
<b>3. Figyelmi, szenzomotoros képességek nem megfelelő szintje, tartós zavara</b>		2.2	Átlagos figyelmi, szenzomotoros képességek
7.	Alacsony fokú pálya-, illetve munkamotiváció	2.4	Átlagos teljesítménymotiváció
<b>4. Kommunikációs készségek nem megfelelő szintje, zavara</b>		<b>3. Társas készségekkel kapcsolatos elvárások</b>	
		3.1.	Átlagos szóbeli kommunikációs készségek (beszédzavar, beszédhiba nélküli)
		3.2.	Átlagos írásbeli kommunikációs készségek
		<b>4. Társadalmi normáknak való megfelelés:</b>	
1.8	Felelősségtudat nem megfelelő szintje	4.1	Átlagos felelősségtudat
<b>6. Értékelhetetlen teszteredmények, vizsgálatvezetővel való nem megfelelő együttműködés, a vizsgálat szabályainak megszegése</b>		4.2	Szabálykövető, fegyelmezett magatartás, melynek keretében elvárt a vizsgálatok során való együttműködés, azok szabályainak a betartása, a tesztek értékelhető kitöltése
5.1	Viselkedési addikciók	4.3	Élettörténete mentes a kóros függőségektől (például játékszenvedély, alkoholfüggőség, drogfüggőség stb.)
5.2	Szuicid cselekmények, „kísérlet” vagy ráutaló magatartás	4.4	Élettörténete mentes öngyilkossági kísérlettől, öngyilkosságra utaló magatartástól

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A fizikai minimumfeltételek esetében élesen elválnak egymástól a rendvédelmi oktatási intézményekbe felvételt megelőzően teljesítendő képzési

minimumfeltételek és a hivatásos állomány betöltésének általános minimumfeltételei. Az előbbieket kapcsán végrehajtandó „*Három gyakorlat módszere*” (20 méteres ingafutás, falra dobás medicinlabdával, átugrás zsámoly felett hason fekvésbe) a keringési rendszer terhelhetőségének, illetve a láb- és a felsőtest erő-állóképességének mérésén keresztül a rendészeti munkához leginkább szükséges izomcsoportok, és a kardiovaszkuláris rendszer terhelhetőségét és egyben fejleszthetőségét vizsgálja elsősorban, előkészítve az oktatási intézménytől elvárt fejlesztési folyamatot. A hivatásos állományban lévő kollégákra vonatkozó minimumfeltételek pedig – igazodva az állomány körében jelentkező különböző egészségügyi problémákhoz – a végrehajtandó gyakorlatok szintjén választhatóvá váltak (négyféle Cooper-teszt közül választhatnak a kollégák: 12 perc folyamatos futás, úszás, kerékpározás vagy evezőpad közül).

A rendvédelmi szervek által meghatározott kategóriafeltételek vonatkozásában, megfelelve a Rendelet vonatkozó rendelkezéseinek, szintén alapvető elvárás volt a tudományos megalapozottság. Természetesen mivel az új alkalmasságvizsgálati rendszer – különösen a fizikai alkalmasságvizsgálatok esetében – számos új vizsgálati módszertant is tartalmaz, melyekre vonatkozóan korábbi tapasztalati adatokkal a rendvédelmi szervek nem rendelkeztek, így a kapcsolódó kritériumértékek ezekben az esetekben első körben csak a hazai, illetve nemzetközi szakterdek alapján kerülhettek kialakításra. Éppen ezért a tanácsadó testület az alkalmasságvizsgálati szakmai protokollok kapcsán egyéves türelmi időt követően, azaz 2021 végén, az egy év alatt összegyűlt alkalmasságvizsgálati adatok elemzését, ennek eredményei alapján pedig a kategóriafeltételek újrajelölését javasolta.

## **A fejlesztés lehetősége a statikussággal szemben**

Ahogy azt a fentiekben már tárgyaltuk a változó világhoz való sikeres alkalmazkodás egyik kulcsa – a rugalmasság mellett – a dolgozók folyamatos fejlesztésének biztosítása, mely a szervezeti szocializációban is igen fontos szerepet játszik. Mindezt, valamint azt a tény felismerve, miszerint folyamatosan csökken a rendvédelmi szervekhez jelentkezők létszáma, a KLIR rendszer egyik fontos alapelve lett a támogatás és fejleszthetőség, mely magában foglalja az egészségfejlesztést és egészségmegőrzést célzó tevékenységeket, a hivatásos állomány tagjainak mentálhigiénés támogatását, a kötelező egyéni továbbképzési rendszer keretében a kompetenciák fejlesztését, valamint a fizikai erőnléti állapot fenntartását célzó törekvéseket egyaránt. Az egészségfejlesztési törekvések részeként került bevezetésre a prevenciók kérdőív, mely egyaránt

támogatni hivatott az orvosok és a pszichológusok munkáját. A kérdőív egyrészt lehetőséget ad a szakemberek számára a vizsgálaton részt vevő kolléga aktuális egészségtudatos magatartásának feltérképezésére, másrészt összegzése hasznos információkat szolgáltat az állomány egészét érintő egészségfejlesztési törekvések megtervezéséhez és megvalósításához.

A tudatos fejlesztést szolgálja még az egyén fejlesztendő pszichológiai kompetenciáinak becsatornázása a kötelező egyéni továbbképzési rendszerbe, melynek érdekében közvetlen kapcsolat került kialakításra a KLIR rendszert támogató KOMP (Komplex Kompetenciaalapú Kiválasztási és Képzési Rendszer) informatikai rendszer, valamint a rendvédelmi hivatásos állomány kötelező egyéni továbbképzési rendszerét támogató RVTV portál között. Ennek eredményeként a kötelező egyéni továbbképzési rendszer képessé vált arra, hogy az egyén egyedi fejlesztési igényeihez igazodó képzéseket ajánljon fel, mely az egyén életpályájának tudatos támogatását szolgálja. A szervezeti hatékonyság támogatása mellett ezt a célt szolgálja a KLIR rendszer azon újítása is, miszerint az illeszkedésvizsgálatok részeként végrehajtott kompetenciavizsgálatok eredményeit az állományilletékes parancsnok kérésre megismerheti, személyzeti döntéséhez felhasználhatja.

A kiválasztás és a képzés szerves összekapcsolódásának egyik szemléletes példajaként tekinthető, hogy már a KLIR rendszer kompetenciaalapú mérési módszertanát (Malét-Szabó et al., 2021b) megalapozó Komplet Vezetőkiválasztási Rendszer (röviden: KVR) kialakításával párhuzamosan megjelent annak az igénye, hogy a kiválasztási rendszer és a belügyi rendvédelmi szervek állománya körében a vezetővé válás kötelező elemeként szereplő vezetőképzés között élő és közvetlen kapcsolat kerüljön kialakításra. Ezt az igényt szem előtt tartva a vezetővé képző tréningek módszertana – a KVR eljárás bevezetését követően – átalakításra került, melynek során az egyes vezetői kompetenciákat pontosan lekövetve modulrendszerű tréning módszertanok kerültek kialakításra e-learning támogatással (azaz a blended-learning komplex módszertanát felhasználva). Mindezen keresztül lehetővé vált, hogy – bizonyos kötelező elemek megtartása mellett – az adott vezetővé képző tréningcsoportba tartozó egyének fejlesztési igényeihez igazodva kerüljön kialakításra az adott tréning konkrét módszertana. Ezt elősegítendő a trénernek a tréninget megelőzően megismerhetik a csoportjukba tartozó egyének egyéni kompetenciaprofiljait, melyek ismeretében – informatikai rendszer által támogatottan – kialakíthatják az egyéni és csoportos fejlesztési terveket, és véglegesíthetik a konkrét tréning módszertanát.

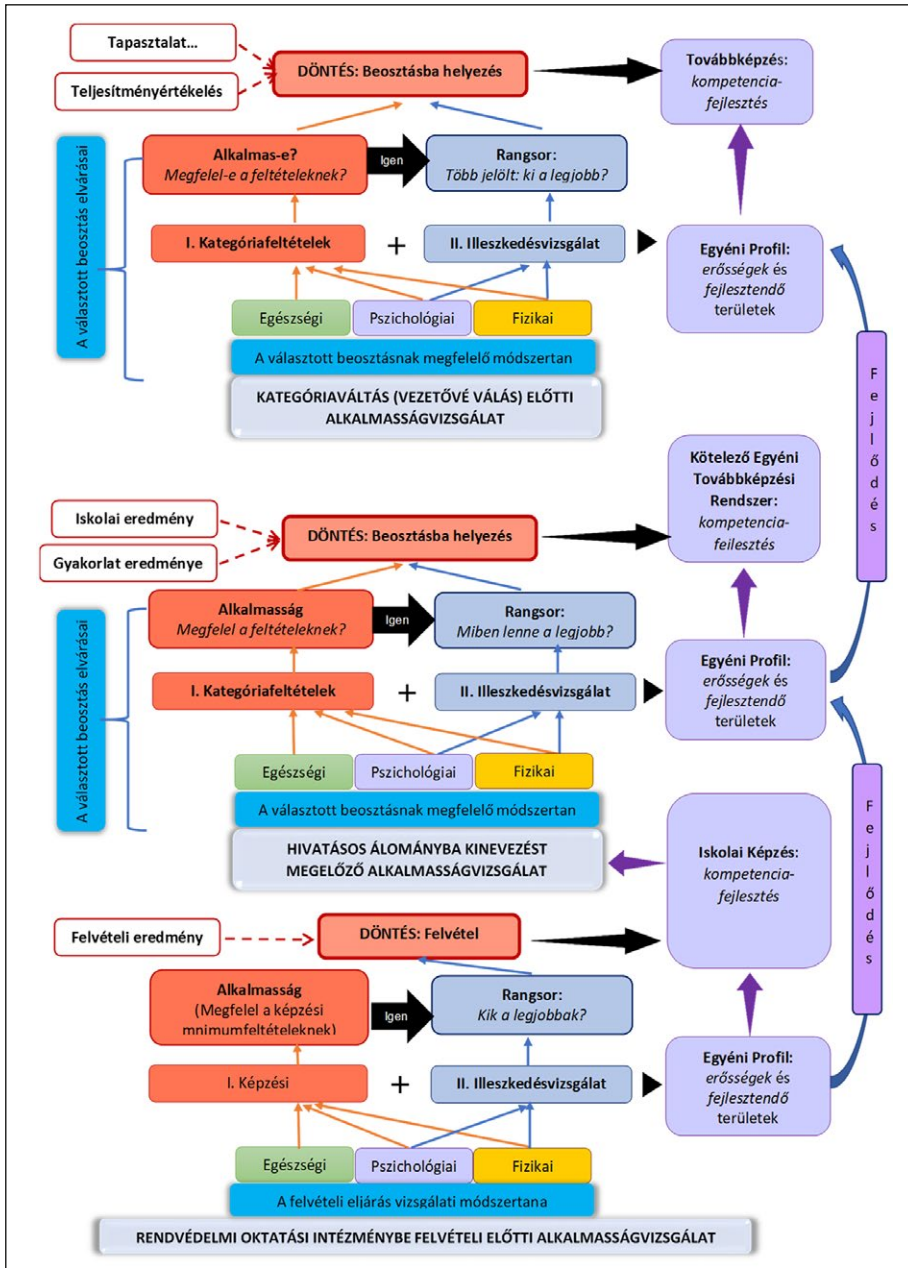
Az egyéni fejlődési ív nyomon követését, ezen keresztül pedig az egyéni és szervezeti tudatos HR támogatást is szolgálja, hogy a tréningek végén az értékelés is az egységes belügyi vezetői kompetenciák mentén történik, mind a

trénerek, mind pedig az AC jellegű vizsga esetében konkrétan számszerűsítve az egyén fejlődését az egyes vezetői kompetenciákban. Fontos hangsúlyozni, hogy követve a standard nine értékelési rendszer koncepcióját az egyéni fejlődés értékelése nem objektív számok mentén történik, hanem az egyén és a tréner által a tréningfolyamat elején közösen meghatározott célokhoz viszonyítva, annak elérését százalékos mértékben megjelenítve (a százalékos érték azt mutatja meg, hogy az egyén milyen mértékben tudta megvalósítani a fejlesztési tervében számára előírt fejlődést). Ezzel a momentummal pedig teljessé válik a kiválasztás és a képzés egymással szorosan összefüggő, szervesen egymásra épülő rendszere úgy, hogy az egyéni, a csoportos – és akár a szervezeti szintű – fejlődés egyértelműen mérhetővé, ezen keresztül pedig követhetővé válik minden érintett fél számára.

A fejleszthetőség lehetőségének és szükségességének biztosítását a KLIR rendszer a rendvédelmi szervek állományán túl kiterjeszti a rendvédelmi oktatási intézményekre is. Ezen intézményekbe felvételizők esetében bevezette az úgynevezett képzési minimumfeltételeket, melyek a képzés ideje alatt szakmai támogatással fejleszthető pszichológiai és fizikai kompetenciák vonatkozásában enyhébb követelményeket fogalmaznak meg, mint a hivatásos állományra vonatkozó minimumfeltételek. Mindezzel párhuzamosan kötelezővé tette a felvett hallgatók és tanulók esetében a felvételi alkalmasságvizsgálati eredményeikre épülő egyéni fejlesztési tervek készítését, és előírta, hogy a rendvédelmi oktatási intézmény képzését úgy kell felépíteni, hogy az biztosítani tudja a felvételiző pszichológiai és fizikai kompetenciafejlesztési szükségleteit annak érdekében, hogy a képzés befejezésekor alkalmas legyen a rendvédelmi hivatásos állománytól elvárt szolgálatteljesítésre. Ez utóbbit szolgálja az egészségi képzési minimumfeltételek szigorúbb volta is, amelyek a kor előrehaladtával törvényszerűen romló egészségi állapotot figyelembe véve kerültek meghatározásra.

A kiválasztási és a képzési rendszer szerves összekapcsolódását jeleníti meg szemléletesen a 4. számú ábra, melyen lépésenként nyomon követhető az egyéni életpályát kísérő alkalmasságvizsgálatok és kompetenciafejlesztések folyamata.

4. számú ábra: A KLIR kiválasztási és képzési rendszerének folyamata



Forrás: A szerzők saját szerkesztése.

A fentiekén túl a fejlesztés fontosságára hívja fel a figyelmet, és egyben teremti meg a lehetőséget a KLIR rendszer azáltal is, hogy soron kívüli alkalmasságvizsgálat esetén – melyre elsősorban a mindennapi munkavégzés során felmerülő akut problémák kivizsgálása érdekében kerül sor – a vizsgálatot végző szakembernek lehetősége van úgynevezett ideiglenes minősítéseket adni, amennyiben úgy ítéli meg, hogy az egyén számára ennek időtartama alatt kötelezően biztosítandó támogatás, gondozás mellett 365 napon belül várható az egyén alkalmasságának a visszaszerzése. Ilyen ideiglenes minősítés a korlátozással alkalmas, mely lehetőséget ad arra, hogy az egyén a számára biztosított támogatott időszak alatt csak bizonyos korlátozással végezzen „könnyített” munkát (mint például fegyver nélkül, kategóriaváltással stb.). Amennyiben az egyén aktuális állapota ennél súlyosabb, még korlátozással sem teszi lehetővé, hogy dolgozhasson, lehetőség van ideiglenesen alkalmatlan minősítést is adni, ezáltal mentesítve az egyént a munkavégzés alól a támogatott időszak időtartamára. A támogatott időszak lejártának végén úgynevezett ismételt alkalmasságvizsgálat keretében kell meggyőződni a támogatás eredményéről, mely alapján az egyén vagy visszakerülhet eredeti beosztásába, vagy alkalmasságvizsgálati kategóriát kell váltania, vagy alkalmatlan minősítés esetén bizottsági vizsgálatára kerül sor.

## A jövő perspektívája

Tanulmányunkban a 2021. január 1-jével a rendvédelmi szervek hivatásos állományára körében bevezetett új Kétlépcsős Integrált Alkalmasságvizsgálati Rendszer széles körű tudományos megalapozottságát mutattuk be röviden, melynek nyomai az új szabályozási rendben, a rendszer struktúrájában, valamint a kritériumértékek és a vizsgálati módszertanok kialakításában egyaránt tetten érhetők. Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy az érintett rendvédelmi szervek a rendszer újdonságából fakadó kezdeti nehézségeket követően sikerrel elsajátították a KLIR rendszer alkalmazási gyakorlatát, és várakozva tekintenek a KOMP informatikai rendszerben rejlő jövőbeni elemzési lehetőségek elé.

A rendszer gyakorlati alkalmazhatóságának első mérföldköve az egyéves általános alkalmazása során összegyűlt alkalmasságvizsgálati eredmények összegzett elemzése alapján a kategóriafeltételekhez kapcsolódó kritériumértékek, valamint a kompetenciamérő tesztrendszerekhez kapcsolódó neurális modellek újrakalibrálása lesz majd. Mindez tervezetten, tudományos kutatási-elemzési módszertan mentén fog megvalósulni, melyhez kiindulási alapul a Komplet Vezetőkiválasztási Rendszer esetében már alkalmazott módszertan fog szolgálni.

Az egyéni és szervezeti hatékonyságot egyaránt szolgáló hivatott alkalmasságvizsgálati és kiválasztási rendszer esetében természetes kutatói igény a rendszer bevalásvizsgálata. Az ehhez kapcsolódó módszertan jövőbeni kialakításának kiindulópontjaként tekinthető a Münnich által – a Belügyi Tudományos Tanács felkérésére – a belügyi vezető kiválasztási rendszer bevalásvizsgálata kapcsán kidolgozott módszertan (Münnich, 2017).

A kompetenciarendszerek kialakításának egyik fő oka az a tény, hogy a kompetenciák képesek egységes alapot biztosítani a kiválasztási, képzési és teljesítményértékelési rendszerek számára. A belügyi rendvédelmi szervek hivatásos állománya számára kialakított új alkalmasságvizsgálati rendszer, a KLIR rendszer jövőbeni hatékony működésének egyik záloga, ha minden olyan HR rendszer, mely kiválasztási és képzési igénnyel is párosul, ezt a rendszert tekintti kiindulási alapnak. Ennek megvalósítása érdekében a KÖFOP-2.1.5 projekt keretében jelenleg kialakítás alatt álló egységes közszolgálati mentori rendszer, valamint az új rendészeti tehetségmentésment rendszer is követi a KLIR rendszer kompetenciarendszerének kidolgozási módszertanát a kiválasztási kritériumként megfogalmazott kompetenciák, valamint azok mérési módszertana vonatkozásában.

Érdekeségként megemlítendő, hogy szervesen illeszkedik ezen kompetenciaalapú alkalmasságvizsgálati, kiválasztási és képzési rendszer alapkoncepciójához a szilárd erkölcsiség, mint a korrupciós kihívásnak való ellenállási képesség mérésére megalkotott elméleti SZEM-modell (Hunyady & Münnich, 2016; Papp & Münnich, 2021), az annak mérésére kidolgozott, informatikailag támogatott interaktív tesztrendszer, valamint a kapcsolódó blended-learning képzési módszertan (Malét-Szabó et al., 2021a) is.

## Felhasznált irodalom

---

- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E. & Bem, D. J. (1999). *Pszichológia*. Osiris Kiadó.
- Barna B. (2020). A pályakezdő katonák megszólításának és megtartásának lehetősége a szervezeti szocializáció eszközével. *Honvédségi Szemle*, 148(6), 67-80. <https://kiadvany.magyar-honvedseg.hu/index.php/honvszemle/issue/view/19/22>
- Bokodi M., Fekete L., Lóczy P. & Szakács G. (2020). *Szervezeti És Személyzeti Hatékonyság És Teljesítmény*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem. <https://nkrepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/14997/Szervezeti%20es%20szemelyzeti%20hatekonysag%20%E9s%20teljesitmeny.pdf;jsessionid=78A54DB6403A4AC6D9A982981BB6A88D?sequence=3>
- Csirszka J. (1966). *Pályalélektan*. Gondolat Könyvkiadó.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress. In Cooper, C. L. & Payne, R. (Eds.), *Stress at work* (pp. 175–205). Wiley.

- Hunyady Gy., Münnich, Á. (2016). A szilárd erkölcsiség elvárása a rendvédelemben: egy lehetséges pszichológiai modell. *Belügyi Szemle*, 64(6), 34–68. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2016.6.2>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial psychology* 20(2), 178-187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Juhász M. (2006). A kiválasztás és a munkaköri alkalmasság pszichológiája I. rész. *Munkaügyi Szemle* 50(1), 21-25. [http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Juhasz\\_Marta.pdf](http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Juhasz_Marta.pdf)
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kaucsek Gy. & Simon P. (2002). A vállalati rugalmasság elemzése, *Vezetéstudomány*, 33(7-8), 2-17. [http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/4757/1/VT\\_2002n7\\_8p2.pdf](http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/4757/1/VT_2002n7_8p2.pdf)
- Malét-Szabó E. (2015). Egészség és hatékonyság: A Magyar Rendőrségen folyó pszichológiai tevékenységek kettős célkitűzése. In Balázs K. (Szerk.), *Alkalmazott pszichológiai tanulmányok a Szociál- és Munkapszichológiai Tanszék fennállásának 25. évfordulójára* (pp. 87-110). Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Malét-Szabó E. (2020a). A rendvédők pszichológiája. In Haller J. (Szerk.), *Rendészeti pszichológia* (pp. 185-242). Ludovika Egyetemi Kiadó.
- Malét-Szabó E. (2020b). Mentálhigiéné és vezetői mentálhigiéné. In Farkas J. & Haller J. (Szerk.), *Pszichológia a közszolgálatban II.* (pp. 75-88). Ludovika Egyetemi Kiadó.
- Malét-Szabó E. (2021a). A SZEM-szemlélet születése. In Malét-Szabó E., Münnich Á. & Takács-Fehér M. (Szerk.), *Integritás a rendvédelem „SZEM”-ével – avagy a szilárd erkölcsiség rendvédelemspecifikus jellemzői a korrupciómegelőzés szolgálatában* (pp. 223-232). Belügyminisztérium.
- Malét-Szabó E., Kurucz Gy., Balázs K. & Münnich Á. (2021b) Kompetenciarendszerek kialakítási és mérési módszertana a belügyi alkalmasságvizsgálati rendszerben. *Belügyi Szemle*, 69(8), 1361-1383.
- Münnich Á. (2017). *Az új belügyi vezetőkválasztási és vezetőképzési rendszer hatékonyságvizsgálati módszertanának tudományos alapon történő elméleti kidolgozása* (kivonat). Belügyminisztérium. <http://www.bm-tt.hu/assets/letolt/kutat/2017/osszbt2018.pdf>
- Papp G. & Münnich Á. (2021). A szilárd erkölcsiség pszichológiai modellje. In Malét-Szabó E., Münnich Á. & Takács-Fehér M. (Szerk.), *Integritás a rendvédelem „SZEM”-ével – avagy a szilárd erkölcsiség rendvédelemspecifikus jellemzői a korrupciómegelőzés szolgálatában* (pp. 10-20). Belügyminisztérium.
- Pásztor A. & Szabó B. (2005). A Rendőrségen folyó egészségügyi alapellátás pszichológiai feladatkörei. *Alkalmazott Pszichológia*, 7(1), 30-40.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F. & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire, *Frontiers in Psychology*, 11(587), 1-23. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>



Szabó E. (2009). *A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében (doktori értekezés)*. Debreceni Egyetem. <http://hdl.handle.net/2437/93931>

Szabó E., Rigó B. (2005). A munkahelyi stresszterhelés sajátosságai a rendőrség hivatásos állományának körében. *Alkalmazott Pszichológia*, 7(3), 15-29.

## Alkalmazott jogszabályok

---

1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

45/2020. (XII. 16.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatásos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmasságvizsgálatáról

A fegyveres szervek hivatásos és szerződéses állományának egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassága, az ideiglenes szolgálat-, keresőképtelenség, illetve az állomány megváltozott egészségi állapotú tagjai egészségügyi felülvizsgálatának elbírálásáról és a belügyi egészségügyi intézmények igénybevételéről szóló 33/1997. IM-BM-TNM együttes rendelet

A fegyveres szervek hivatásos, közalkalmazotti és köztisztviselői állományának munkaköri egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint a belügyi egészségügyi szolgálat igénybevételéről szóló 21/2000. (VIII. 23.) IM-BM-TNM együttes rendelet

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

A belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél alkalmazható rendvédelmi egészségkárosodási ellátásról szóló 54/2016. (XII. 22.) BM rendelet

## A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

---

Malét-Szabó E. & Takács-Fehér M. (2021). A Kétlépcsős Integrált Alkalmasságvizsgálati Rendszer – a tudomány válasza a rendvédelmi hivatásos állomány alkalmasságvizsgálatának kihívásaira. *Belügyi Szemle*, 69(8), 1385-1409. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.8.5>