

KUTATÁSI BESZÁMOLÓ

GINOP-5.3.5.-18-2018-00056. számú „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” című konstrukción belül.

**TÁMOGATÓ MEGOLDÁSOK KIALAKÍTÁSA A KÖZIGAZGATÁS,
VÉDELEM ÁGAZATBAN**

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A kutatásról általában

▪ A kutatás kiindulópontjai

- rendvédelmi szervek – személyi állományt a társadalom biztosítja
- Magyarországon a munkavállalók közel 10%-a dolgozik a közigazgatás ágazatban
- a rendvédelem ágazaton belül a legmegterhelőbbek a munkavégzés feltételei

▪ Speciális kutatások a rendvédelmi szervekkel kapcsolatosan

- A támogató megoldások a közigazgatásban, rendvédelemben című kutatás széles körben vizsgálja azokat a lehetőségeket, amelyek az ebben a szférában történő foglalkoztatás körülményeit jobbá tehetik.

A kutatásban résztvevőkről

- A kutatásban jogász, közgazdász kutatók vettek részt (Pécsi Tudományegyetem, Nemzeti Közszolgálati Egyetem), akik publikációs tevékenységük, korábbi kutatásaik alapján szakmailag megalapozottan tudták megvalósítani a jogtudományi és közgazdaságtudományi kutatási feladatokat és elvégezni a kutatási projektben megvalósítandó feladatokat.

Adatgyűjtés, adatfeldolgozás

- A felmérés feldolgozása során a kutatás összetett módszertani megközelítést alkalmazott. Egyrészt fontos, hogy megismerjük az alapsokaság jellemzőit a főbb változók mentén. Az azonosított keresztváltozók a nem, az iskolai végzettség, az életkor, illetve a jogviszony időtartama.
- Másrészt az egyszeres, illetve értékelést igénylő kérdések esetében a deskriptív eszközökön túl a keresztváltozók mentén azonosítható szignifikáns összefüggéseket mutatjuk be.

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

- **A munkaerő-hiány a közszolgálatban, a munkaerő-megtartás lehetőségei**

A kutatások elsősorban azt a problémát vizsgálták, hogy a munkaerő-hiány nem csak a magánszférát, hanem a közszférát is egyre fokozottabban érinti. A szerzők egyöntetű megállapításai szerint közszolgálati szervezetek számára a munkaerő megtartása hatalmas kihívást jelent. Még inkább nehézséget okoz azonban az új generáció megjelenése a szervezetekben, hiszen a fiatal munkatársak munkaelvárásainak, munkahelyi preferenciáinak kezelése, a lojalitásuk megteremtése a korábbiakhoz képest más eszközöket igényel.

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

- **Felmérések a NAV szervezetén belül**
 - A kutatás speciálisan vizsgálta a NAV személyi állományát, különös tekintettel a fiatal Y és Z generációs munkatársaira
 - megtartásukban nem az anyagi jellegű ösztönzőknek van elsődleges szerepe
 - A válaszadók többségének véleménye szerint a munkaterhek csökkentése, illetve a feladatok igazságosabb elosztása lenne a legfontosabb

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

• **Az elkötelezettség erősítésének lehetőségei**

A NAV iránti elkötelezettség erősíthető lenne, ha:

- a hatóság nagyobb figyelmet fordítana a vezetőire, elvárásokat támasztana a vezetők megfelelő hozzáállását, a támogató és odafigyelő attitűd fokozását érintően
- nagyobb hangsúlyt kellene helyeznie a jobb munkakörülmények megteremtésére is

A válaszadók szerint ma a NAV munkaerő-megtartó képességének, illetve vonzerejének alapját leginkább a munkatársakkal való jó kapcsolat, a jó munkahelyi közösségek, a vezetők kiváló szakmai felkészültsége és a munkahely biztonsága teremti meg.

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

- **Módszertani javaslatok, lehetőségek a munkaerő megtartására**

A kutatások leszögezték, hogy, fontosak a pénzbeli ösztönzők, de emellett törekednie kell a szervezetnek arra is, hogy **biztosítsa foglalkoztatottak számára a munka–magánélet egyensúlyát, a megfelelő munkakörülményeket** (infrastruktúra, munkarend és munkaidő), a **képzési, fejlesztési lehetőségeket, segítse a vezetők „érzékenyítését”, szemlélet- és gondolkodásmódjának formálását, illetve az előmeneteli rendszer reformját.**

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

- **Toborzás kérdései a közsférában**

Szükségszerű, hogy a NAV újragondolja a toborzási módszereit, eszközeit

A toborzás mellett legalább ilyen fontos a szervezetben már bent lévők megtartása is.

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

- A munkakörülmények alakítása – infrastruktúra, munkarend, munkaidő, munkaterhelés
 - munka és a magánélet összeegyeztethetősége
 - arányos munkaterhelés,
 - adminisztráció csökkentése,
 - a feladatellátással arányban álló munkaerő-elosztás
 - valós munkaidő betartása
 - szabadidő kiadása
 - esztétikusan felszerelt, munkakörnyezet
 - az otthoni munkavégzés lehetőségének fenntartása, kereteinek kialakítása a jövőben is megfelelő motivációt jelenthetne a foglalkoztatottak számára.

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

- **Emberközpontú vezetés, támogató szervezeti kultúra**

A NAV stratégiájának fókuszában áll továbbá a korszerű humánmenedzsment-rendszer kialakítása is.

Sürges feladatként jelezték a résztvevők mind a kompetenciaalapú vezetői kiválasztás, mind a tervezett, tudatos vezetői utánpótlás rendszerének kialakítását és bevezetését. sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetni a vezetők képzésére, felkészítésére, kompetencia-fejlesztésére

MENTORPROGRAM

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

- **Távmunka és otthoni munkavégzés lehetősége a Nemzeti Adó-és Vámhivatalnál**

A világjárvány hatására megváltozott munkaerőpiaci helyzetben megnőtt a távmunka, illetve home office jelentősége, ezért 2020 tavaszától egyre emelkedett az így dolgozók száma

- **Távmunka lehetősége a közigazgatásban**

Fő feladat volt az e-közigazgatás feltételeinek a megteremtése

A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS TÉZISEI, A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI, FELHASZNÁLÁSUK

- **A pandémia által okozott megvalósíthatósági kérdések**

A pandémia változást hozott, azonban a közigazgatásban az előzőek miatt az első két hullám (2020 március-május, november-december) idején kevés helyen, és esetlegesen engedélyezték az otthoni munkavégzést. Ez megváltozott a harmadik hullám megjelenésekor, amikor a védelmi intézkedések ideiglenes szigorításáról szóló 104/2021. (III. 5.) Korm. rendelet 12. §-ában 2021 március 8-tól a kormány elrendelte az otthoni munkavégzést – **EREDMÉNY: POZITÍV FOGADTATÁS ÉS TAPASZTALATOK**

MEGOLDÁSI JAVASLATOK KIDOLGOZÁSA

- **Prevenációs intézkedések**

SZERVEZETI PREVENCIÓ: munka- és magánélet egyensúlyának felborulása, szakmai elismerés hiánya, alulfizetettség

EGYÉNI SZINTŰ PREVENCIÓ: önismeret növelésére, az önfejlesztésre, relaxációs, meditációs, illetve stresszoldó technikák begyakoroltására épül, rendszeres testmozgásra, hobbi és szabadidős tevékenységek folytatására ösztönzi a munkavállalót

CÉL: KIÉGÉS MEGELŐZÉSE

MEGOLDÁSI JAVASLATOK KIDOLGOZÁSA

Támogató csoportok létrehozása

Cél: hasonló élethelyzetbe került résztvevők egymást segítik, közösen keresnek megoldást a problémáikra

- **elsődleges prevenció** - az egészséges személyek egészségének megóvása
- **másodlagos prevenció** - a stressz kockázatának fokozottan kitett munkavállalók körében
- **harmadlagos prevenció** - már a kiégés határozott tüneteit produkálják, esetükben a feladat az állapotromlás megakadályozása

MEGOLDÁSI JAVASLATOK KIDOLGOZÁSA

- **Megvalósítandó konzultációk tréning módszertana**

A program megvalósítása kiscsoportos foglalkozásokkal és egyéni konzultációkkal történik

A program leírása tartalmazza a coachig megközelítés elveit, a megvalósításhoz szükséges elvi irányokat is.

EREDMÉNY: HOSSZÚTÁVÚ ÉLETMINŐSÉG JAVÍTÁS ÉS A KIÉGÉS ELKERÜLÉSE

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE