



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék**

Gerecs Roland

**Kompetencia alapú teljesítményértékelés szerepe
a Magyar Honvédségben**

vezetés és szervezés mesterképzési szak, levelező

Belső konzulens: Dr. habil. Rudnák Ildikó Ph.D. egyetemi tanár

Belső konzulens

intézete/tanszéke: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

A 2021-ben kiadott Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról szóló Kormány határozat fő célkitűzéseként az került meghatározásra, hogy a Magyar Honvédség hadereje 2030-ra a régió egyik meghatározó haderejévé váljon, amely „képes garantálni az ország biztonságát, elrettenteni az esetleges agressziót, támogatni az összkormányzati védekezést a katonai és nem katonai fenyegetésekkel és kihívásokkal szemben”. (Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról szóló 1393/2021 (VI. 24) Kormány határozat, 2021) Ezt a célt szolgálja a 2016-ban útjára indított Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési program is, amely keretében a szükséges források rendelkezésre állásának köszönhetően soha nem látott mértékben valósul meg a Magyar Honvédség haditechnikai eszközeinek és egyéni felszereléseinek modernizációja. A haderőfejlesztési program másik, honvédelmi alappillére magát a katonát helyezi középpontba, amelynek része a honvédelmi nevelés és a toborzás erősítése, illetve a személyi állomány felkészítése és egy új katonai életpálya modell felállítása is.

A program kezdete óta eltelt években érezhetően nagy hangsúly helyeződött az önkéntes tartalékos rendszer új alapokra történő helyezésére és a társadalmi kapcsolatok erősítésére ezért én egy olyan emberi erőforrásmenedzsment funkció vizsgálatát tűztem ki célul, amely számos más rendszerhez kapcsolódik és eddig kevesebb hangsúlyt kapott. A primer kutatás során kvantitatív módszerrel, kérdőív segítségével vizsgáltam meg a Magyar Honvédség személyi állományába tartozók véleményét a teljesítményértékelési rendszerrel kapcsolatban. A kutatás során legfőképp arra szerettem volna választ kapni miként ítélik meg a jelenleg alkalmazott teljesítményértékelési rendszert annak objektivitása és igazságossága szempontjából, illetve, hogy a kitöltők megítélése szerint milyen mértékben támaszkodnak ez értékelés eredményeire az emberi erőforrásmenedzsment egyéb rendszerei.

A vizsgált minta alapján megállapítható, hogy a tiszti és altiszti állományba tartozók alapvetően nincsenek megelégedve a teljesítményértékelés rendszerével jelenlegi formájában, amely megítélésük szerint csupán adminisztratív célokat szolgál. A javaslatok között olyan teendőket fogalmaztam meg, amelyek növelhetik a rendszer elfogadottságát az által, hogy a személyi állomány minél inkább bevonásra kerüljön a teljesítményértékelési rendszerbe. A teljesítményértékelési rendszerbe vetett hit növelésével együtt, az annak eredményeire építkező HR rendszerek – úgy mint javadalmazás, képzés, fejlesztés, vezető kiválasztás – is nagyobb szerephez juthatnak ezzel lehetővé téve a humán erőforrásmenedzsment stratégiai szintre történő emelését.