



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**Budai Campus**

**Emberi erőforrások alapszak**

**A RENDŐRSÉGI MUNKAERŐ MEGTARTÁS ÉS ELVÁNDORLÁS HR SZEMMEL**

**Belső konzulens:** Salgó-Nemes Károly

mestertanár

**Készítette:** Joós Petra Nikolett

IEWY4M

levelező

**Intézet/Tanszék:** Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet/

Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

**Budapest**

**2023**

# 1 Összefoglalás

A témám a HR feladatok a Rendőrség leszerelési hulláma idején volt, ezen belül is a munkaerőmegtartással és motivációval foglalkoztam. A célom a szakdolgozatommal az volt, hogy feltárjam azokat a sarkalatos problémákat, amik kihatással vannak a hivatásos állomány megtartására, a motivációjukra. Emellett fontosnak tartottam a komplex megértés miatt, hogy a már leszerelt hivatásosok véleményét is kikérjem a témámmal kapcsolatban.

Kutatási módszerem a szakirodalomra, a jogszabályokra és egyéb forrásokra támaszkodott, mindemellett a hivatásosokat és a már leszerelt hivatásos rendőröket online kitölthető kérdőív formájában értem el. Itt is megemlítem, hogy a kérdőívre adott válaszok és a szakdolgozatomban foglalt álláspont és hipotézisekre kapott válaszok nem az egész rendőrség szervezetére vonatkoznak, csakis a válaszadókra értelmezhetők.

Vizsgálati eredményeim alapján a rendőrségi életpályamodell a megkérdezettek visszajelzései alapján nem bírnak állománymegtartó hatással. A megkérdezettek nem elégedettek az életpályamodell adta lehetőségekkel, mi több, nem hat rájuk ösztönző módon.

A teljesítményértékelési rendszerrel kapcsolatban hasonló volt a visszajelzések aránya. A megkérdezettek visszajelzései alapján nem hat rájuk motiválón a teljesítményértékelési rendszerben elérhető legmagasabb besorolás elérése.

A karkedvezményes nyugdíj megszüntetésével kapcsolatban azonban a megkérdezettek visszajelzései alapján kirajzolódik, hogy érzékenyen érintette őket ennek a kedvezménytípusnak a megszüntetése. Sokukra kihatással volt a pályaválasztáskor, hogy akkor még elérhető volt a karkedvezményes nyugdíj, s szerintük újra vissza kellene vezetni, amit természetesen több szolgálati idő letöltése után lehetne csak igénybe venni.

A már leszerelt hivatásosok körében arra kerestem a választ, hogy mely indokok vezettek a leszerelés mellett, s mik azok a lehetőségek, amik meglétekor visszatérnének a rendőrség kötelékébe. Ebben a kérdéskörben a válaszadók visszajelzései alapján a nem megfelelő életpályamodell, a megbecsülés hiánya, a nem megfelelő anyagi juttatások és a karkedvezményes nyugdíj megszüntetése vezettek oda, hogy leszereltek a rendőrség kötelékéből. A megkérdezettek továbbá jelezték, hogy az anyagi megbecsülés, a karkedvezményes nyugdíj újbóli bevezetése esetén valószínűleg visszatérnének a rendőrség kötelékébe.

Kutatási eredményeim kimondhatók, hogy érvényesnek tekinthetők, ugyanis az érvényesség kritériuma, hogy azt mérjük, amit mérni szerettünk volna. Megítélésem szerint ez teljesült. Megbízhatónak nem tekinthető, ugyanis a kutatás egy pillanatnyi állapotot mutat, ugyanezen kérdőív egyazon mintán történő ismételt lekérdezése nem szükségszerűen hozná ugyanezen eredményeket (Léderer, 2002)

Úgy gondolom, hogy a kifejlesztett életpályamodell, az új típusú teljesítményértékelési rendszer megpróbált kitérni az egyes élethelyzetekre és lefedni a rendőri munkával kapcsolatos karrier lehetőségeket, mégis a válaszadók visszajelzései alapján ezek vagy nem elégségesek, vagy egyáltalán nem úgy hatnak az állományra, ahogy azt annak idején várták az életpályamodellről és a teljesítményértékelési rendszertől. Továbbá a korkedvezményes nyugdíj megszüntetése érthető volt annak anyagi vonzata miatt, azonban ez a hivatásos rendőrök munkamoráljára negatívan hatott, többségük bizalma megrendült a rendszer iránt. A már leszerelték többségénél is sarkalatos pontként jelenik meg a korkedvezményes nyugdíj elvétele, visszajelzéseik alapján ez is fontos szempont volt a leszerelési döntés meghozatalakor.

Fentiekre tekintettel következtetésem az, hogy az életpályamodell újra kell gondolni, közösen együttműködve a rendszerben dolgozó hivatásos rendőrökkel együtt, kikérve a véleményüket, meglátásaikat a rendszer esetleges hibáival, rugalmatlanságával kapcsolatban, s erre milyen megoldási javaslatot tennének.

Ezzel együtt fontosnak tartom, hogy a politikai célzatú stratégiai tervek helyett fokozott hangsúlyt kapjon a humán erőforrás és a humán erőforrás gazdálkodás, a karrierút tervezés, a dolgozók folyamatos véleményeztetése a rendszerrel kapcsolatban, őszinte kilépő interjúk lefolytatása, a javadalmazási rendszer újra gondolása európai és amerikai pozitív példák mentén. S emellett kerüljön előtérbe Herzberg kéttényezős modellje is, ami segítene mélyebben megérteni az állomány helyzetét és motivációját, továbbá kapjanak hangsúlyt a generációk közötti különbségek is, ami alapján megérthetjük a főbb motivátorokat és egy olyan munkakörnyezetet teremthet a humán erőforrás, ami elhivatott és elkötelezett rendőröket, kiváló szakembereket tarthat meg a rendszerben.

A téma fontossága miatt mindenképp javaslom, hogy a komplex és többrétű megértéshez elengedhetetlen a későbbiek folytán mélyinterjúkat és kvalitatív kutatási módszereket lefolytatni, ennek eredményeivel felvértezve pedig később olyan javaslatokat megfogalmazni, amik beintegrálhatók a rendőrség szervezetébe, felépítésébe és szabályozásába.

Kutatásom elsősorban a rendőrségben dolgozó humánerőforrás szakembereinek nyújthat egyfajta kitekintést, mélyebb megértést a rendőrségben dolgozó hivatásosok helyzetével kapcsolatban, s remélem, hogy ez elindít egy belső kommunikációt, jobb megértést, és elindul a fejlesztés azok mentén, amik fontosak a hivatásosok körében.