

Már kislányként is nagy érdeklődést tanúsítottam a hivatásos életforma, legfőképpen a honvédség iránt. Ez az évek során nem csupán kitartott, de az idő előre haladtával fokozatosan mélyült és a rendvédelmi hivatásos pályában bontakozott ki.

Rendvédelmi szervnél folytatott munkám során azt tapasztaltam, hogy a hivatásos szerveknél elméletben nagyon pontos és precíz kiválasztási rendszer működik, ennek ellenére sok esetben a gyakorlat nem feltétlen igazolja ezt.

Dolgozatomban kutatás mellett felhasználtam a 2018-ban a MH Ludovika Zászlóaljnál töltött 24 óra tapasztalatait, amely során magam is részt vettem a Klapka György század mindennapi életében és több kadéttól is részletes élménybeszámolót kaptam.

Strukturált interjút készítettem 5 fő közszolgálati és 5 fő civil szférában dolgozó válaszadó visszajelzéseit felhasználva. Segítségükkel az első feltételezésemre, miszerint a közszolgálat kiválasztási folyamatai újításra szorulnak és, hogy feltételezem, hogy a civil szféra HR folyamatait és kiválasztási rendszerét összehasonlítva a rendészetével olyan újító javaslatok tehetők a fejlesztés érdekében, amelyek segíthetik az új belépők integrálását a szervezetbe, bebizonyosodott. A megkérdezettek közül 5 rendvédelmi területen dolgozóból 5 változtatna a kiválasztási folyamaton, ebből 3 személy konkrét javaslatokat is tett, ezzel szemben a civil szférában dolgozók elégedettek a felvételi folyamataikkal, tehát már csak a civilek elégedettségi arányát tekintve is elmondható, hogy érdemes a módszereikből átemelni a közszolgálati kiválasztási folyamatba. A második feltételezésem az volt, hogy a belső intézkedések elengedhetetlenek a munkavállalók elköteleződésének megerősítése és motivációjának fenntartása szempontjából, ez a válaszadók visszajelzései alapján mindkét oldalon lényegesnek bizonyult, tíz megkérdezettből tíz (tehát 100%-os arányban), a munkavégzésének típusától függetlenül, fontosnak tartotta a szervezet belső intézkedéseit és konkrét példákat is meg tudott jelölni ennek érdekében.

Külön foglalkoztam a kiválasztási tesztekkel, ezen belül is a pszichológiai tesztekkel, az integrációval, mint a felvételt követő következő lépcsővel, illetve a kiégéssel, mert ez egy olyan terület, ami jó eséllyel megelőzhető a belépők motivációjának megőrzésével és az elköteleződés növelésével.

A dolgozatom így teljes egészében képessé vált átölelni a humán erőforrás tevékenységét a kiválasztástól a munkaerő megtartásáig, hogy az állomány minden egyes tagja a megfelelő

helyen legyen és egységben képesek legyünk úgy együttműködni, amivel nem csak egymást, hanem a hazánkat is szolgálni tudjuk.