KOVÁCS GÁBOR

A RENDÉSZETI SZERVEK SZERVEZETI KULTÚRÁJÁNAK ÖSSZETEVŐI ÉS SAJÁTOSSÁGAI, A TÉMA FELDOLGOZÁSA A RENDŐRTISZTI FŐISKOLA VEZETÉSELMÉLETI OKTATÁSÁBAN

„Ami igazán lényeges, az a szemnek láthatatlan”
(Antoine de Saint-Exupéry: A kis herceg)

A vezetés- és szervezéstudomány kiemelt figyelmet fordít az egyes szervezetek szervezeti kultúrájának tanulmányozására. Ez a kitüntetett érdeklődés annak a felismerésnek köszönhető, amely szerint az emberi közösségek, a jogi normákon és a leírt működési szabályokon túl önálló életre kelnek, a közösen lefektetett szabályrendszer alapján képesek befolyásolni a szervezet tagjainak tevékenységét és magatartását. Valamely szervezethez való tartozás egyrészről bizonyos személyes törekvésekről, magatartásokról és tulajdonságokról való lemondást feltételez, de cserébe a szervezet új törekvésekkel, magatartási formákkal és tulajdonságokkal ruházza fel mindazokat, akiket sikeresen magába tudott integrálni. Ez minden szervezetnek sajátossága.

Jellemző további tapasztalat, hogy a szervezet írott szabályaiból nem lehetséges teljesen megismerni a szervezet tagjaira vonatkozó valamennyi követelményt, hiszen azok egy jelentős része a szervezeti kultúra elemei által meghatározottak. Megállapítható, hogy a tartós szervezeti felépítéssel működő közösségek, a szervezeti kultúra segítségével törekszenek a saját képükre alakítani a benne tevékenykedők magatartás- és viselkedésformáit. A vezetés- és szervezéstudományi szakirodalom egyik meghatározása szerint *„a szervezeti kultúra nem más, mint a szervezet tagjai által elfogadott, közösen értelmezett előfeltevések, hiedelmek, értékek, meggyőződések rendszere.”*[283]

1. A szervezeti kultúra „építőköveinek” jellemzői a rendészeti szervezetek működésének szemszögéből:

1. *Munkakörrel, vagy szervezettel való azonosulás: a szervezet egészével, vagy a szakmával, a szűkebb szakterülettel azonosulás ténye.* A rendvédelmi szerveztek zárt egységet alkotnak, tagjai élethivatásnak tekintik szakmájukat, megfigyelhető a szervezettel és a szűkebb szakterülettel való azonosulás.
2. *Egyén- vagy csoportközpontúság: mennyire helyezi az egyéni célokat a csoportcél elé és szervezik egyénileg a munkát.* A rendvédelmi szervezetekben általában a csoportcél helyeződi előtérbe, a legtöbb esetben a szervezet tagjai alárendelik egyéni érdekeiket a szervezeti céloknak (pl.: a rendőrségnél a „forrónyomos” nyomozati munkát nem fejezik be, mert lejárt a munkaidő).

[283] Bakacsi Gyula: Szervezeti magatartás és vezetés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest, 1996. 226. o.

3. *Humán orientáció: (feladat és kapcsolat) milyen mértékben veszi fontolóra a vezetés a feladatok megoldásának emberekre gyakorolt hatását.* A rendvédelmi szervezetek humán orientált beállításúak, amely a szervezet zárt jellegéből adódik. A szervezet folyamatosan és teljes körűen gondoskodik tagjairól (pl.: fizetés, „hűségpénz," korkedvezményes nyugdíj, egyéb juttatások, üdülés, segélyek, pótlékok, támogatások stb). A megterhelő szolgálati tevékenység csak a szervezet humán beállítódásával biztosítja a szervezet tevékenységének a sikerét.
4. *Belső függés – függetlenség: mennyire elfogadott az egyes szervezeti egységek önálló, független fellépése, cselekvése.* A legtöbb rendvédelmi szervezetben szigorú egyszemélyi vezetési- és parancsuralmi rendszer működik. A szervezetek vezetői ezzel ellentétben a szakterületükön viszonylagos önállósággal rendelkeznek, amely a szervezeten belüli funkcionális munkamegosztást tükrözi.
5. *Erős vagy gyenge kontroll: mennyire kontrollálja a szervezet tagjainak viselkedését előírásokkal, szabályokkal, közvetlen felügyelettel.* A rendészeti szerveztek tagjaira vonatkozó kontroll erős, hiszen a szervezeti és egyéni magatartási formák szabályzatokban vannak rögzítve, melynek betartása mindenki számára kötelező érvényű normákat tartalmaz.
6. *Kockázatvállalás-kockázatkerülés: mennyire elvárt a munkatársaktól az innovatív, rámenős, kockázatkereső magatartás.* Egyes rendészeti szervezetekben a mindennapi munkával együtt jár a kockázat vállalása. A szolgálati feladatok teljesítése közben mindenkinek számolnia kell a kockázatokkal, amelynek hatásai a kiváló felkészítéssel és a korszerű védőeszközökkel és felszereléssel csökkenthető.
7. *Teljesítményorientáció: a szervezeti jutalmak mennyire teljesítményhez kötöttek.* A rendészeti szervezetekben is érvényesül a teljesítményarányos elismerések rendszere. Az „Éves Teljesítmény Értékelés" tükrében lehetősége van a vezetőnek az illetmény eltérítésére pozitív, illetve negatív irányba. Ezen a téren azonban vannak még előrelépési lehetőségek.
8. *Konfliktustűrés – konfliktuskerülés: milyen mértékben nyilváníthatók ki nyilvánosan a kritikák és a konfliktusok.* A rendvédelmi szervezet zárt rendszer. A függelmi viszonyok szabályozottak, amely nem teszi lehetővé a vezetéssel szembeni kritikát. A konfliktusok is jellemzően a szervezeten belül maradnak, a közvélemény számára a rendvédelmi szerveztetek egy egységes testületet alkotnak.
9. *Cél – eszköz orientáció: mennyire koncentrál a vezetés a végső eredményre, vagy inkább az eredményhez vezető folyamatokra fordít figyelmet.* A rendészeti szerveztek esetében fontos az elérendő cél, amelyhez – a lehetőségek függvényében – minden eszközt tagjai rendelkezésére bocsát. A szervezet, a lehetőségek határain belül törekszik arra, hogy a tagjait a legkorszerűbb eszközökkel és felszereléssel lássa el.
10. *Nyílt rendszer – zárt rendszer orientáltság: mennyire követi és válaszolja meg a szervezet a külső környezet hatásait, vagy csak a saját belső működésére koncentrál.* A rendvédelmi szervezetek – annak ellenére, hogy önmaguk zárt rendszert alkotnak – szoros kapcsolatot tartanak fenn a rendszer környezetével, amelyek jelenős befolyással bírnak a szervezetek eredményességére. Tagjai a társadalom részét alkotják, így nem mentesülnek a társadalmat ért hatások alól sem.

11. *Rövid vagy hosszú távú időorientáció: azt mutatja, hogy a szervezet rövid, vagy hosszú távra tekint előre, milyen időhorizonton tervezi előre jövőjét.* [284] A rendvédelmi szervezetek mindegyike rendelkezik stratégiai, taktikai és operatív tervekkel, amelyek biztosítják a tevékenység tervszerűségét és a folyamatosságot.

Megállapíthatjuk, hogy a szervezetek (ezen belül a rendészeti) szervezeti kultúrája rendkívül összetett, a tárgyalt összetevők működése a rendészeti szervek esetében is kimutathatóak. A továbbiakban, ha személetesen kívánjuk ábrázolni az szervezeti kultúra összetevőit, akkor azt úszó jéghegyhez hasonlíthatjuk, amelynek vannak a vízből kiálló látható és a víz alatt lévő nem látható részei.

A megfigyelhető és rendszeresen ismétlődő ceremóniák, a szervezeten belül keringő legendák, történetek, sztorik, a szakzsargon, a szervezet szimbólumai, a látható viselkedésminták, azt tükrözik vissza a kívülállók számára, hogy milyen értékeket vallanak annak tagjai. Az igazi szervezeti kultúra rejtett, általában azokban az értékekben, feltevésekben, hiedelmeken, érzésekben, attitűdökön alapulnak, amelyek a külső személő részéről láthatatlanok. Ezek a tényezők alkotják a szervezeti kultúra jelentős részét. Megismeréséhez „benne kell élni a szervezetben”.

A SZERVEZETI KULTÚRA SZINTJEI

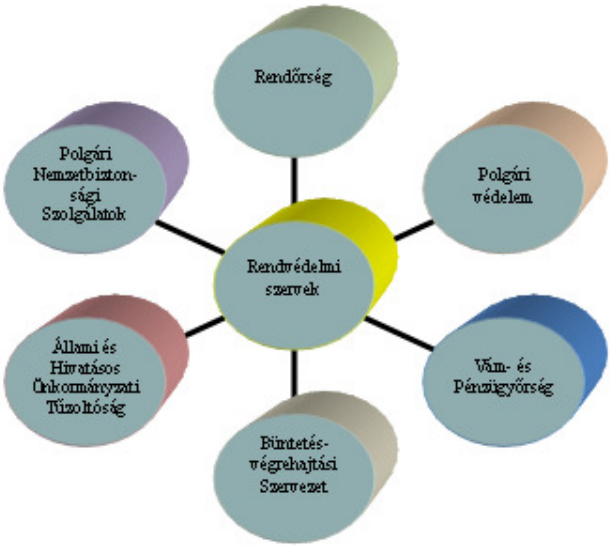
Forrás: Bakacsi Gyula: Szervezetimagatartás és vezetés; Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Bp. 1998. 230. o.

[284] Bakacsi Gyula: i. m. alapján

2. A rendészeti szervek és azok szervezeti kultúrája

Ahhoz hogy pontosabban megközelítsük a tárgyalt témát, szükséges az alapfogalmak pontosítása. A rendészet fogalmának meghatározása során - számos a témával foglalkozó szakember megfogalmazása ismert – de esetünkben a „Jogi lexikon" megfogalmazását is kiindulópontnak tekinthetjük.[285]

A rendészeti szervek egyik csoportját a rendvédelmi szervek alkotják. A rendvédelmi szerveknek közé soroljuk azokat a szerveket, amelyek rendészeti feladatokat és funkciókat látnak el, és fel vannak ruházva a „legitim erőszak alkalmazásának monopóliumával". Hazánkban a rendvédelmi szervek fogalomkörébe az alábbi szervezetek tartoznak:[286]



A rendészet – annak ellenére, hogy a hivatali szervezetek jegyeit viseli magán, a modern állam közigazgatásában mindenhol látványosan elkülönül a civil igazgatás más területeitől. Ezek az elválasztó ismérvei a következők, amelyek mindegyike magán hordozza a szervezetre jellemző szervezeti kultúrát.

- A rendészet, védekező rendszer, a társadalomban előforduló jogellenes magatartások elhárításának igazgatási formája, ennyiben a társadalom negatív kontrolljaként funkcionál.
- A rendészet nem kizárólag a rendészeti igazgatási rendszer része, hanem tagja egy másik társadalmi alrendszernek is, amelyet közbiztonsági rendszernek neveznek. A rendészet teljesítménye a közbiztonság színvonalával jellemezhető.

---

[285] Rendészet „*az az állami tevékenység, amely a közrend megzavarásának megelőzésére, a közvetlenül zavaró magatartás megakadályozására és a megzavart rend helyreállítására irányul, s amelyet erre rendelt rendészeti, közigazgatási szervek fejtenek ki.*" Jogi lexikon. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 1999. 520. o. Számtalan meghatározását, felosztását ismerjük a rendészetnek és a rendvédelemnek. A tudományos közélet még nem határozta meg a mindenki által elfogadott fogalomrendszert. Az anyagban, ezen két fogalom szinonimként kerül alkalmazásra - a szerző megjegyzése.

[286] A központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2006. évi LVII. törvény 1§ (5) http://www.magyarorszag.hu/kereses/jogszabalykereso/pf/SearchLaw/searchLaw

– A rendészeti igazgatás heterogén, amely azt jelenti, hogy egyes ágazatai merőben különböző igazgatási formákat kívánnak meg. Például a Rendőrség esetében, a közbiztonsági feladatokat ellátó rendészet feladatait közigazgatási hatósági felhatalmazás birtokában teljesíti, míg a bűnügyi szolgálat a felderítéssel és a nyomozásokkal a büntető igazságszolgáltatás előkészítését látja el. Más rendvédelmi szervek esetén ezek a feladatok a szervezet jellegének megfelelően változnak, módosulnak. A különböző feladatok és minőség eltérő szervezeti felépítést és igazgatási kultúrát követel meg, mely rendvédelmi szervenként eltérő sajátossággal rendelkezik(het).

A szervezeti kultúra szempontjából fontos, hogy a közhivatalnokkal szemben milyen követelményeket támaszt a társadalom. Bibó István három követelményt tart fontosnak, amelyeknek való megfelelés teljesítésére a Rendőrtiszti Főiskola hallgatói az iskola elvégzése után fel vannak készítve:

- *„a szolgálatszerűséget, vagyis az ügyintézés belső szabályainak ismeretét és követését, a hivatal közfeladatainak ismeretét és vállalását,*
- *a szakszerűséget, a szakigazgatáshoz szükséges szakmai ismeretek, gondolkodásmód és cselekvési készség birtokolását és a*
- *jogszerűséget, a hivatali tevékenység jogi rendjének elsajátítását és annak alkalmazását a konkrét jogesetekre.*”[287]

Max Weber a bürokratikus szervezetekben tevékenykedők részére, a szakmai követelményeknek teljesítéséhez szükségesnek tartja a következők biztosítását:

- *„az alkalmazottak személyes szabadsága (személyükben legyenek függetlenek),*
- *hivatali hatáskörük legyen jogszabályban rögzítve,*
- *állásukat szerződés alapján töltsék be,*
- *szakképzettséggel rendelkezzenek,*
- *fix fizetést kapjanak,*
- *előmenetelük rendjét ugyancsak jogszabály határozza meg,*
- *hivatali hatáskörük személyüktől elválasztott legyen, jogosítványaik a beosztásukhoz tartozzon,*
- *szigorú és egységes hivatali fegyelem és ellenőrzés alatt álljanak.”*[288]

Ezek a Weber-i követelmények mind érvényesülnek a rendvédelmi szervezetekben.

3. A rendészeti kultúrát meghatározó tényezők (szerveződések, szakmai sajátosságok)

3.1. A rendészeti kultúra eredete

A közigazgatásnak van egy területe, amelynek fő feladata a meglévő értékek védelme. A külső fenyegetésekre reagáló honvédelmi (védelmi) igazgatás és a belső veszélyeket elhárítani képes rendészeti igazgatás közül a hadsereg a régebbi, léte egyidős az

[287] Bibó István: Válogatott tanulmányok, I. kötet, Jogszerű közigazgatás. Magvető Kiadó, Budapest, 1986., 281. o.
[288] Max Weber: Gazdaság és társadalom I., Közgiazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1987., 228. o.

államal.*„Aki a rendészet irodalmában járatos, az most emlékezhet arra, hogy a rendészet klasszikus fogalma szerint a közigazgatásnak azon ágazata, amelyik a jogellenes emberi magatartásokból keletkező veszélyeket megpróbálja a legitim fizikai erőszak monopóliumának birtokában elhárítani és a megsértett jogrendet helyreállítani*."[289]

Mindezek alapján a rendészet annyiban is közös a katonáskodással, amennyiben mindkettő veszélyelhárító tevékenység és mindkettőnek eszköze a fizikai erő alkalmazása. Szervezeti kultúrájának alapjai közösek.

4. Előfeltevések hiedelmek, előítéletek, attitűdök és értékek

Az előfeltevések a szervezet létrehozásának indítékaként funkcionál, amely a rendvédelmi szervezetek esetében a komplex biztonság megteremtésére való törekvést szolgálja. Ezen szervezetek mindennapi tevékenysége kiemelkedő hatással van a szervezetet választó személyek motivációjára. A rendészeti szervezetekhez csatlakozó személyek indítékai között szerepelnek az előfeltevések (pl.: a szervezet, az egyenruha, a hatósági jogkör, a kötött függelmi viszonyok), amelyek a szervezethez való csatlakozást motiválják. Érdekes megjegyezni, hogy a szervezet új stratégiai céljai, a jövő megtervezése, kivételes pillanatokban pedig a szervezet gyökeres átalakítása, a reform is előfeltevésekre támaszkodik, hiszen általában egy gondosan megtervezett és végrehajtott reform – ha eredményes – mindig új szervezeti kultúra megszületésével jár. Ezekben az esetekben a régi előfeltevések helyébe újak lépnek, feltehetően a teljes rendszer megújul, jobb lesz. A rendvédelmi szervezetek esetében példaként megjegyezhető, hogy az új rendőrségi kultúra a „Szolgálunk és védünk" szlogennel a szolgáltató jelleget biztosító szervezetet demonstrálja, amely egyben az új szervezeti kultúra alapját képezte.

Sajátos jelleggel bírnak a szervezetek működéséhez kapcsolódó hiedelmek, amelyek a valóságról kialakított olyan ítéletek, amelyeket tapasztalati tények nem támasztanak alá (avagy, ha igen, azok csak felszínes ismereteket nyújtanak), ennek ellenére igazságukban nem kételkedünk. A hiedelmek, befolyásolják elhatározásunkat úgy, hogy azok a közösségek közvetítése által válnak az egyéni magatartást befolyásoló tényezőkké, viszont ezek a hiedelmek nem személyes tapasztalatokon alapulnak. A szervezeti hiedelmek fő funkciója az, hogy a személy részére meggyorsítsák az adott közösségbe való gyors beilleszkedést és integrációt. A kezdő munkavállaló a kevés gyakorlat és csekély tapasztalat birtokában, e készen kapott szemléleti formák alapján, igen gyorsan beilleszkedik, mintegy átveszi a szervezeti gondolkodás jellemzőit. Rendkívül fontos, hogy a szervezet új tagja olyan szervezeti hiedelmekkel találkozzon, amelyek pozitív magatartásmintát sugároznak az egyén irányába.

Jellemzője a hiedelmeknek és előfeltevéseknek, hogy egyes részei bizonytalan tudást is tartalmaznak, melyek egy része előbb-utóbb bizonyítást nyer, így ez által megszűnik a benne rejlő bizonytalanság. A beigazolódott pozitívumokon alapuló hiedelmek a továbbiakban szakmai rutinként lényegesen segítik a szervezet jó teljesítményét, hatásuk egyértelműen pozitív.

Más esetekben, a szervezet által táplált előítéletek komolyan rontják a szervezet eredményességet és megítélését. Csak a szervezetben meglévő fejlett szervezeti kultúra képes megbirkózni ezekkel a nehézségekkel, míg az elmaradott szervezeti kultúra

[289] Szamel Lajos: Közigazgatás-rendészet-rendészeti szankció. Új Rendészeti Tanulmányok. RTF Budapest, 1997/1. szám alapján, a szerző által kiegészítve

konzerválja a hamis beidegződéseket, károkat okozva a teljes szervezetnek. Ennek egyik példájaként említhető a rendészeti szervezetekben esetlegesen meglévő faji-, vallási-, vagy más előítéletek. Az előítélet olyan attitűd, amelynek alapja a téves, vagy nem teljesen megbízható információból származó általánosítás. Az előítélet a leginkább azokat a rendvédelmi szervezeteket fenyegeti, amelyeknek hivatali kötelessége a hatósági kényszer alkalmazása. A rendvédelemben már szerencsére változott az a személetmód, amely szerint mindenki gyanús, aki kívülálló, ezért tehát a hatóságnak állandó „éberséget" kell tanúsítani.

Az előítéletek kialakulásának a másik összetevője a kevés ismeret, amely megakadályozza a jelenségek mélyebb megismerését, és arra kényszeríti az egyént, hogy másoktól átvett sztereotípiákat alkalmazzon. A rendőri szolgálatban kialakult olyan helyzetek, amelyek nem teszik lehetővé annak részletes elemzését - ezért azok a megoldásra váró konfliktushelyzet leegyszerűsítését igénylik - különösen alkalmasak az előítéletekben kínált magatartásminták átvételére.

Természetesen, van néhány ellenszere az előítéletek kialakulásának, melyek közül a leghatásosabb az alkotmányos rendszereken alapuló jogrendszer, amely a törvény előtti egyenlőség elvének érvényesítésével és a garanciális szabályok alkalmazásával megakadályozza azt, hogy az eljárásokat az előítéletek uralják. Ezek a szabályzók a magyar rendvédelmi szervezetek esetében szabályszerűen működnek és érvényesülnek.

Rendvédelmi szervezeteink alapértékeinek számítanak az alábbi tulajdonságok: a logikus gondolkodásmód, a kitartás, a bátorság, az engedelmesség és a fegyelmezettség, a szervezeti lojalitás, a segítőkészség, az önuralom, áldozatvállalás, szolgáltató jelleg biztosítása, stb. Jelentőségük az, hogy birtoklásukkal más értékek is elérhetővé vállnak és kialakulhat egy olyan személyiségforma, amely megfelel a rendvédelmi szervezet tagjai elé állított követelményrendszernek. Természetesen a rendészeti szervezetek szervezeti kultúrája a felsoroltak közül annak megfelelően szelektál a tulajdonságok közül, hogy mi az adott szervezet tagjának a fő feladatrendszere és a kötelessége. Egyes rendvédelmi szakterületeken a bátorság, kitartás, a hűség, a fegyelem kerül előtérbe (pl. bevetési szakterület), míg más szakterületen például a monotónia tűrése a legkeresettebb erény (pl.: objektumőr szolgálat ellátása).

5. A rendészet szakmai értékrendje, annak főbb jellemzői és hatása

A szervezetek feladatuknak és belső arculatuknak megfelelően válogatnak a társadalom által felkínált értékrendek között, miközben maguk is létrehozzák saját értékrendjüket. A rendészet kultúrája a múltból gyökerezik (a hagyományok és az alá-fölérendeltségi viszonyok tisztelete, a bajtársiasság és becsület), amelyek mindegyike arra vall, hogy a rendészeti szervezetek értékrendjüket a hagyományőrző rétegekből merítik. Ellentmond ennek az, hogy a rendészeti feladatok végrehajtásának egy része hivatali tevékenység, amelyben a szabályok követése, rendkívül fontos követelménnyé lépett elő. A mai rendészeti szervezeti kultúra tehát a múltból gyökerezik, de ma már jelentős mértékben tartalmazza a mai hivatali szervezetek szervezeti kultúrájának sajátos jegyeit is.

Érdekesen alakul a rendészeti szervezeteken belüli alá-fölérendeltségi helyzet, hiszen az néhány esetben a csoport működése szempontjából elhanyagolható, máskor viszont a szigorú függőség kialakítása és annak érvényesítése létkérdés (parancsadási jogkör, és végrehajtási kötelezettség).

A rendvédelmi szerveztek működése esetenként kifejezetten a zárt rendszerekre jellemző elemeket tartalmaz (a szervezet tagjai a sajátos rituálék alkalmazásával igyekeznek

megkülönböztetni magukat a szervezethez nem tartozóktól pl.: az egyenruha és más megkülönböztető jegyek, továbbá azok a rítusok /előléptetés utáni csillagavató ceremónia/, amelyek el vannak zárva a csoporthoz nem tartozó személyek elől), tagjaik közé nem engednek be szervezeten kívüli személyeket.

6. A rendészeti kultúra tartalmát és rétegeit meghatározó tényezők

„*A rendészet nem jelent egyetlen szervezetet, nem azonosítható egyetlen funkcióval és nem írható le egyetlen szakmaként. A rendészeti funkciók oldaláról különbséget kell tenni a jelenlétet megvalósító őrködő feladatok, a legitim erőszakot alkalmazó veszélyelhárító karhatalmi funkciók és a jogellenes cselekmények felderítését szolgáló információszerző, bizonyítékokat feltáró bűnüldözés között.*[290]"

A közszolgálati kultúrát alapul véve, a közbiztonsági szolgálati kultúra tehát abból az előfeltevésből indul ki, hogy a társadalom alapvetően jogkövető. A társadalom tagjai és a rendőrök közötti kis hatalmi távolság aktívvá teszi a rendőrt, hiszen alapvetően olyan döntéseket hajt végre, amelyeknek a meghozatalában maga is részt vett (jelenlétével demonstrálja a szervezete működését). Általában azonosul munkájával, azt hivatásként végzi, átérzi szolgálatának erkölcsi értékeit. Ahol ez a rendőrségi kultúra működik, ott számottevően növekszik a rendőrök egyéni teljesítménye, amely a társadalom kisebb közösségeivel való együttműködésben nyilvánul meg. Ez a „közösségi rendőrség" azonban nem képes minden rendészeti funkció teljesítésére, ezért a modern társadalom védelme a rendészet más szakmai szolgálatainak a kiépítését is megköveteli.

A második rendészeti funkció a veszélyek elhárítására szolgál, melyet a legitim fizikai erőszak alkalmazásának szoktak nevezni. A legitim fizikai erőszak a rendészeti kultúra központi szimbóluma. A szolgálati fegyver, a gumibot, a bilincs, jelképezik a fizikai erőszak alkalmazási jogát a külvilág számára.

A karhatalmi funkció a megbomlott közrend helyreállítására szolgál, alkalmazása során az állomány jelentős veszélynek lehet kitéve (erre a közelmúlt eseményei is emlékeztetnek bennünket).

A felderítői funkció információkkal szolgál a megtörtént vagy várható bűncselekményekkel kapcsolatban, ez a szolgálat is külön szervezeti kultúrával rendelkezik a testületen belül.

Összességében megállapítható, ha tanulmányozzuk a rendvédelmi szervek állományának funkcióit, hogy a szervezetben meglévő funkciók mindegyike sajátos szervezeti kultúrát igényel és hordoz magával. Erre kell felkészítenünk a Rendőrtiszti Főiskola teljes hallgatói állományát.

7. A vezetéselméleti felkészítés sajátosságai az Rendőrtiszti Főiskolán

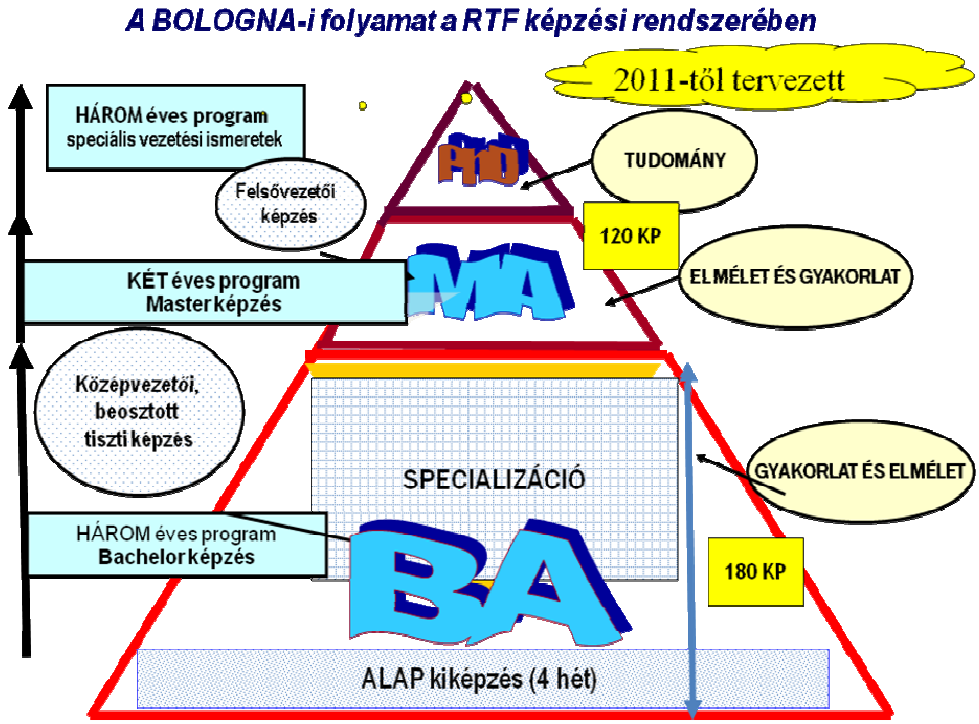
A Rendőrtiszti Főiskola vezetése kiemelkedően nagy hangsúlyt helyez a bachelor (BA) és master (MA)[291] képzésben részt vevő hallgatók vezetéselméleti felkészítésére.

A főiskola, a következő szervezeteknek képez tiszteket és rendvédelmi szakembereket: Rendőrség, Büntetés-végrehajtási Szervezet, Vám- és Pénzügyőrség, Katasztrófavédelem, valamint a polgári magánbiztonsági szektor számára folyik a

[290] Finszter Géza: Vezetéselmélet tankönyv RTF. Rejtjel kiadó. Budapest, 2003. 200. o.

[291] A Bolognai rendszernek megfelelő képzési szintek: BA Bachelor of Arts, MA Master of Arts 2008. szeptembertől 30 fővel beindult a RTF-en a Rendészeti vezetői szakon a master (MA) képzés

szakemberek felkészítése. A Bologna-i folyamat hatását a RTF képzési rendszerére a következő ábra szemlélteti.

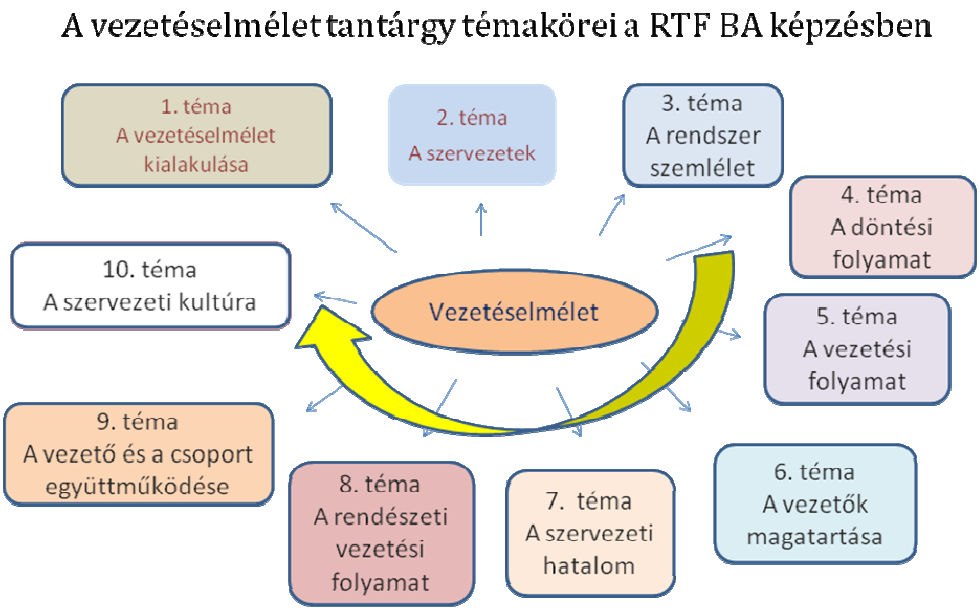


A Vezetéselmélet tantárgy a főiskolán folytatott valamennyi képzési formában, a szakmai törzstantárgyak keretében kerül oktatásra, de ehhez kapcsolódik számos egyéb szakmai tantárgy is, ahol a szűkebben értelmezett szakmai eljárások elsajátításával teljesedik ki a vezetéselméleti felkészítés. A rendészeti vezetőkkel szemben támasztott főbb kompetenciák közül kiemelt jelentősége van a vezetői képességek fejlesztésének. A vezetéselméleti felkészítés célja, hogy megismertessük a hallgatókat a vezetési folyamat fő mozzanataival, áttekintést adjunk a vezetéselmélet elért eredményeinek felhasználásával a rendészeti szervezeteknek az szervezeti és működési sajátosságairól. Célunk továbbá, hogy a hallgatók tudományos összefüggésben lássák azokat a vezetéselméleti problémákat, amelyekkel a pályafutásuk során találkozhatnak. Feladatunknak tekintjük a vezetői feladatok ellátásához szükséges ismeretek átadását, rendszerezését, a vezetői szemléletmód kialakítását, a gyakorlati vezetői felkészítést.

A Vezetéselmélet tantárgy oktatása nappali tagozaton minden BA képzési formában 42 tanórában történik meg (levelező képzésben ez 12 óra), a tantárgy 4 kredit értékű.

Milyen témakörök kerülnek oktatásra és ezek hogyan kapcsolódnak a rendészeti szervezetek szervezeti kultúrájához?

Az oktatott témakörök tartalmát a következő ábra szemlélteti.

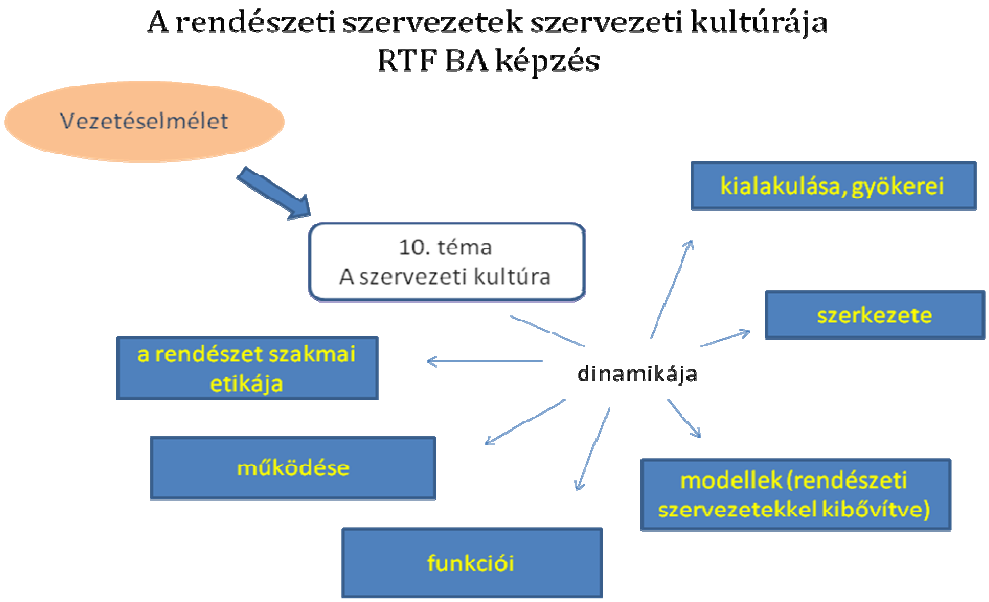


A Vezetéselméleti Tanszék oktatóinak didaktikai módszerei rendkívül változatosak. A tananyag fő része összevont, évfolyamszintű előadásokon kerül ismertetésre, majd annak alapos elsajátítása a szemináriumokon történik meg. Ezek tanulócsoportonként kerülnek levezetésre, a kis létszám biztosítja a hatékony kommunikációt az oktatottak és az oktató között.

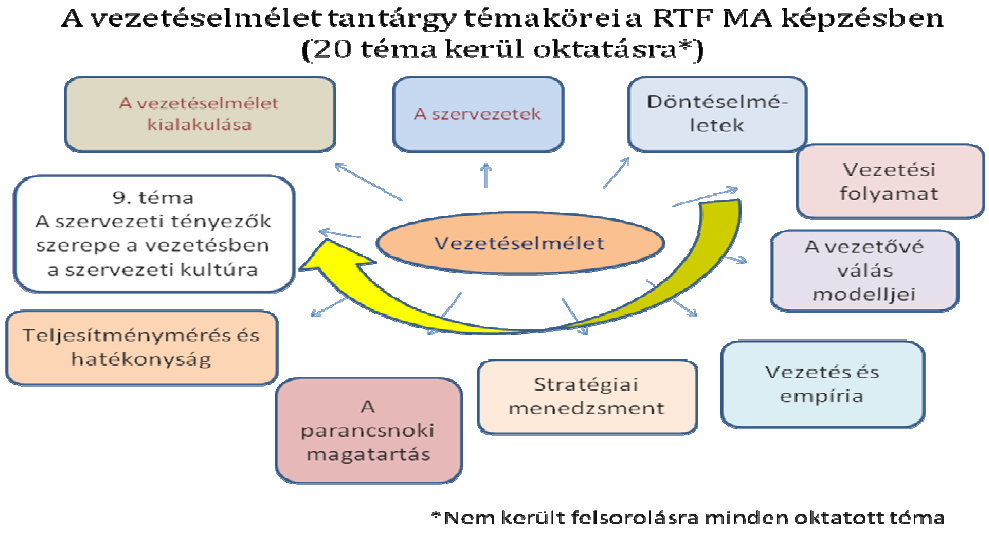
A szemináriumok egy része tréningeket tartalmaz, ahol a napi gyakorlatból hozott példák kerülnek feldolgozásra úgy, hogy abban minden hallgató tevékenyen részt vesz. Módszerünk még az esettanulmányok feldolgozása, és a forrás- és dokumentumelemzések. A képzés gyakorlati jellege az utóbbi időszakban jelentősen megnövekedett.

Megjegyzendő, hogy a hallgatók részére nem a más felsőoktatási intézményekben oktatott tananyag kerül oktatásra, hanem - a képzés során - speciálisan a rendvédelmi szervek működésével kapcsolatos vezetéselméleti problémák kerülnek előtérbe.

A BA képzésben a rendészeti szervek szervezeti kultúrája című téma feldolgozása az alábbiak tartalommal valósul meg.



A Rendészeti vezetői szakon, a MA képzési formában a hallgatók főiskolán megszerzett vezetéselméleti ismeretei további bővítésre kerülnek. Elmélyítésre kerülnek a tudományos ismeretek, áttekintést kapnak a vezetéselmélet fejlődésének új tendenciáiról, a legújabb eredmények adaptálásának feltételeiről és lehetőségeiről a rendészet területén. Hallgatóink egy része jelentős szakmai tapasztalattal rendelkezik, amely gyakorlati ismerethez nagyon hasznosan hozzájárul az elméletben elsajátított tudáshalmaz.



Tanszékünk felelős a MA szinten folyó vezetői képzés felügyeletéért, amely nem csak a Vezetés- és szervezéselmélet tantárgy keretében valósul meg, hanem más tantárgyak elsajátítása is ezt a felkészítést szolgálják (például):

- Bevezetés a rendészettudományba
- Minőségbiztosítás
- Rendészet és rendészeti igazgatás elmélete
- Közszolgálati menedzsment
- Vezetői készségfejlesztés (tréning)
- Válságkezelési gyakorlat
- Rendészeti szervek felsőszintű irányítása**
- Rendészeti szervek időszerű feladatai**

(** szabadon választható tantárgyak)

Összefoglalásként megállapítható, hogy a rendészeti szervek vezetéselméletével kapcsolatos elméleti és gyakorlati ismeretek, a súlyának megfelelően és kellően szabályozottan a Rendőrtiszti Főiskola Vezetéselméleti Tanszéke által kerülnek oktatásra. Az oktatott tananyag megfelelően tükrözi a mindennapi rendészeti vezetői gyakorlatot és elméletet, amelynek - a sok más fontos téma mellett - szerves részét képezi a szervezeti kultúra témakör oktatása is.

Felhasznált irodalom:

1. Bakacsi Gyula: Szervezeti magatartás és vezetés, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1996.
2. Vezetéselmélet tankönyv, RFT. Budapest 2002. - RTF Vezetéselméleti Tanszék irattár
3. Tantárgy óra és vizsgarend MA levelező tagozat 2008. - RTF Vezetéselméleti Tanszék irattár
4. Tantárgy óra és vizsgarend BA nappali és levelező tagozat 2008. - RTF Vezetéselméleti Tanszék irattár
5. Jogi lexikon. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Bp. 1999.
6. Bibó István: Válogatott tanulmányok, I. kötet, Jogszerű közigazgatás…, Magvető Kiadó, Budapest, 1986.
7. Max Weber: Gazdaság és társadalom I., Közgiazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1987.
8. Szamel Lajos: Közigazgatás-rendészet-rendészeti szankció, Új Rendészeti Tanulmányok, RTF, Budapest, 1997/1. szám
9. A központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2006. évi LVII. törvény 1§ (5)
   http://www.magyarorszag.hu/kereses/jogszabalykereso/pf/SearchLaw/searchLaw
10. Antoine de Saint-Exupery: A kis herceg
    www.kihagy6atlan.hu/temak/konyv/antoinedesaintexuperyakisherceg