

MUNKAADÓI INTERJÚ A  
**KÖZIGAZGATÁSI ÜGYINTÉZŐ**  
FOGLALKOZÁSRÓL

*„Nem csak szolgálatot, de hosszú távú tanulást is jelent.”*

**Az interjút adta:** Dr. Seszták Attila, főosztályvezető

Cég profilja: Általános hatáskör  
Szektor: Közigazgatás, területi államigazgatási szerv  
Dolgozók száma: 1210 fő  
Munkakörben dolgozók száma: 1210 fő  
Nemi arány a munkakörben: 60% nő, 40% férfi  
Életkori átlag a munkakörben: 45 év

**1. Mióta tevékenykedik a szakmában? Mi motiválta arra, hogy erre a pályára lépjen?**

1992 óta dolgozom a közigazgatásban, a végzettség terelt erre a pályára. Az a fajta szakmaiság, amit a közigazgatás, mint olyan nyújt az állam, illetve az állampolgárok részére, egy fajta elhivatottságként jelenik meg az ember életében, ennek a szolgálatában dolgozom..

**2. Mivel foglalkozik, és hogyan épül fel az intézményük? Hányan dolgoznak Önöknél?**

Ez a főosztály a területi államigazgatási szervhez kapcsolódó sokrétű funkcionális feladatokat lát el. Egyrészt jogi, másrészt koordinációs munka.

**3. Milyen módszereket használnak a közigazgatási ügyintézők kiválasztása során? Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

A ránk vonatkozó, kormánytisztviselők kiválasztásáról szóló törvény az alapja a kiválasztási folyamatnak. Ez most eléggé nyitott lehetőségeket biztosít a munkáltatók számára. Állás pályázatokkal, meghívásos technikával élünk, illetve elég gyakran a közfoglalkoztatotti állományból komoly átmenet történik. Végzettség és szakmai tapasztalatok határozzák meg a megfelelő személyt.

#### **4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben? Milyen előnyeit és hátrányait tapasztalják meg ennek?**

Jelenleg is vannak ilyen kollégáink, mindenképpen fontos az, hogy pontosan milyen feladatot lát el. Amennyiben nincs kizáró ok az adott munkakörben, tehát van lehetőség, és jelentkező, akkor ettől természetesen nem zárkózik el a hivatal, sőt, támogatjuk.

#### **5. Milyen gyakran változik a dolgozók összetétele? Mi lehet ennek az oka?**

A kormányhivatal is törekszik arra, hogy a jó munkaerőt megtartsa. Mint minden nagyobb foglalkoztatónál, természetesen itt is létezik fluktuáció, de alapvetően nem magas, átlagosnak mondható. Inkább csak a leterheltebb területeken jelent csábítást, hogy a versenyszférába menjenek át jobb fizetésért.

#### **6. Mitől függ, hogy valaki beválik-e ezen a pályáján? Milyen visszajelzést kapnak a dolgozók a teljesítményükről?**

A kormányhivatalnak való megfelelést, mint stratégiai célt magukévé kell tudják tenni az ezen a területen dolgozók is. Ez egy eléggé komplex téma, kezdve azzal, hogy milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek, e mellett egy fajta rátermettség is kell. A szakmai felkészültség gyakorlatban való megjelenése, megfelelése és az ügyfelekkel történő kommunikáció a legfontosabbak. Az általánosan alkalmazott teljesítményértékelés minimum félévente történik, jogszabályi előírás alapján, illetve a másodikat követ egy minősítés is.

#### **7. Van-e tipikus karrierút az adott életpályán? Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

A közigazgatásban karrierrendszer működik, piaci elemekkel tűzdelve. Az életút az iskolai végzettségből adódóan és a közszolgálatban eltöltött idővel arányosan valamennyire előre vetíthető.

#### **8. Mi várható a jövőben ezen a területen? Miért ajánlja ezt a pályát az érdeklődőknek?**

A jövő év közepétől várható egy bérrendezés, és az új életpályamodell kialakítása. Az a fajta hivatás, amit a közigazgatás képvisel többlet töltettel bír, mint a piaci szegmens, az ehhez kapcsolódó felelősség komoly kihívás, és alázatot követel. Nem csak szolgálatot, de

hosszú távú tanulást is jelent. Ezen az úton haladva a dolgozók a piacon is felkészült humán erőnek lesznek tekinthetők.