

MUNKAADÓI INTERJÚ A

SZÉCHENYI 2020

SZERZŐDÉSES KATONA

FOGLALKOZÁSRÓL

*„Több mint tíz éve dolgozom a Magyar Honvédségben.
Előbb köztisztviselőként, majd 2010 óta szerződéses
katonaként.”*

Az interjút adta: A. Dóra

Beosztása: Szerződéses katona, kommunikációs tiszt

Intézmény profilja: Magyar Honvédség Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság

Szektor: Központi államigazgatási szerv

Ágazat: Közigazgatás, védelem; Kötelező társadalombiztosítás

Dolgozók száma: 350 fő

1. Mióta tevékenykedik a szakmában?

Mi motiválta arra, hogy erre a pályára lépjen?

Több mint tíz éve dolgozom a honvédelem területén. Előbb köztisztviselőként, majd 2010 óta szerződéses katonaként. A mostani beosztásba azért jöttem, mert váltani szerettem volna. Hosszú idő után 2012-ben jöttem el a Honvédelmi Minisztériumból (HM), de az új munkahelyem légköre nem tetszett. Korábban a Köztársasági Őrezrednél, a Magyar Televíziónál, majd két évig a HM médiacégénél dolgoztam. Innen 2005-ben kerültem a HM-be, majd 2012-ben az MH Tűzszerész és Hadihajós Ezredhez mentem. Mostani beosztásomba két hónapja kerültem. Ami a tanulmányaimat illeti, az Eszterházy Károly Tanárképző Főiskola média-pedagógiai szakát, és az ELTE andragógia szakát is elvégeztem.

2. Mivel foglalkozik és hogyan épül fel az intézményük?

Hányan dolgoznak Önöknél?

A Magyar Honvédség Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság feladata a Magyar Honvédség (MH) szerződéses, hivatásos és önkéntes tartalékos állománya utánpótlásának biztosítása, az MH tartalékos rendszerének működtetése, a MH tényleges állományának, a nyugállományú katonáknak, valamint a Magyarország területén állomásozó külföldi katonáknak katonai okmányokkal történő ellátása, a MH bélyegzőkkel történő ellátása, valamint meghatározott alapnyilvántartások vezetése. E feladatok kiegészülnek a honvédség szociális-érdekvédelmi körébe tartozó nyugállományú katonák és hozzátartozóik, nyugdíjas kormánytisztviselők, köztisztviselők, közalkalmazottak és munkavállalók érdekvédelmi és kegyeleti feladatainak végzésével.

Az elmúlt évtől a parancsnokság feladatrendszere kibővül a háborús hadisírgondozással és a fiatalok honvédelmi nevelésével is. A parancsnokság létszáma mintegy 350 fő. Szervezeti felépítése a teljesség igénye nélkül a következő: Törzs, Személyügyi Osztály, Logisztikai osztály, Katonai okmánykezelő iroda, Híradó és informatikai osztály, Hadműveleti és Kiképzési Osztály, Katonai igazgatási osztály, Toborzó és érdekvédelmi osztály, Hadkiegészítési osztály. Nagyon fontos részét képezik parancsnokságunknak a megyeszékhelyeken található központjaink és irodáink, melyek főként toborzási, érdekvédelmi és katonai igazgatási feladatokat végeznek.

**3. Milyen módszerek alapján választják ki a dolgozókat ebbe a munkakörébe?
Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

Az MH HKNYP beosztásainak feltöltése jellemző módon pályázati úton, illetve belső toborzás által történik, más katonai szervezettől történő áthelyezéssel. A pályázati felhívások elsősorban az MH, HM állománya, de bizonyos esetekben a civil munkavállalók számára is elérhetőek. A civil jelentkezőknek rendelkezniük kell a beosztáshoz előírt iskolai végzettséggel és szakképzettséggel. A civil életből altiszti beosztásba kerülőknek alapfokú, tiszti beosztásokba jelentkezőknek pedig középfokú nyelvvizsgával kell rendelkezniük. Mivel a katonai pálya egy speciális formája a munkavállalásnak, ezért a jelentkezőknek meg kell felelniük egy egészségügyi, pszichológiai és fizikai vizsgálatokból álló alkalmassági vizsgálaton, valamint egy katonai nemzetbiztonsági ellenőrzésen is át kell esniük.

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

Szerződéses katonaként nem, mivel mint említettem, szigorú alkalmassági vizsgálaton kell a jelentkezőknek keresztül esniük. Ugyanakkor civil munkakörökben a honvédségen belül is foglalkoztathatnak korlátozott munkaképességű személyt.

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

A parancsnokságunkon nem éri el a Magyar Honvédségben tapasztalható átlagot a fluktuáció¹. Az MH-ban tapasztalható magasabb fluktuáció elsősorban a fokozott és megterhelő igénybevétellel függ össze. Emellett nem megkerülhető szempont, hogy az elmúlt években nem volt illetményemelés a Magyar Honvédség állományába tartozóknál sem, így sokan ezért távoztak a szervezettől. E problémát azonban úgy tűnik orvosolni fogja a 2015. júliusától bevezetésre kerülő új életpálya modell és az ehhez kapcsolódó átlagosan 30%-os illetményemelés is, mely az elkövetkezendő években további 5-5%-kal fog nőni.

¹ Fluktuáción a munkavállalók személyében történt változásokat értjük, fő oka a munkahely elhagyása. A szervezetből távozó és felvett munkatársak számának változása mutatja a fluktuáció mértékét.

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

A katonai állomány teljesítményét előljáróik (munkahelyi vezetőik) minden évben írásban és ezzel együtt szóban is értékelik, meghatározott szempontrendszer alapján. A közvetlen előljáró visszajelzése egy fontos szempont abban, hogy a katona saját teljesítményéről objektív visszajelzéssel is rendelkezzen. A honvédség ugyan egy hierarchikus szervezet, s a jogszabályokban szabályozott előmeneteli rend következtében „villámkarriereket” nem lehet építeni, azonban ha a katona elég kitartó, szolgálatteljesítése átlagon felüli, folyamatosan képzí önmagát, valamint részt vesz a honvédség által szervezett továbbképzéseken, előmenetelét tervszerűen, meghatározott időközönként biztosíthatja.

**7. Van-e tipikus karrierút ezen a pályán?
Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

Ma már egyáltalán nem elképzelhetetlen, sőt számos példa van arra, hogy szerződéses legénységi állományból altiszti, de akár tisztii beosztásig is eljuthat egy katona, amennyiben az ehhez szükséges iskolai végzettséget, nyelvismeretet s az elengedhetetlen szakmai tapasztalatot is megszerzi. Napjainkra elmondható, hogy magasabb azon altisztek száma, akik az adott évben nem a nappali altiszt képzést folytató Altiszti Akadémiáról kerülnek ki, hanem a legénységi állományból kerülnek tanfolyamrendszerű beiskolázásra, majd annak elvégzése után altiszti állományba. De jelentős azon altiszt kollégáknak a száma is, akik több éves katonai tapasztalatuknak és felsőfokú végzettségüknek köszönhetően, tisztii beosztásban folytathatják katonai szolgálatukat.

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

Ma már nehéz olyan munkáltatót találni a munkaerő-piacon, akiről elmondható, hogy még évek, évtizedek múlva is működni fog. Nos a Magyar Honvédség egy ilyen szervezet, hiszen a haza védelme minden kormány és minden állam egyik legfontosabb alapfeladata. Aki a honvédséghez szerződéses katonai szolgálatra jelentkezik egy biztos munkahelyet, stabil egzisztenciát, az átlagostól magasabb egészségügyi és szociális ellátást kap szolgálataiért. Az általam már korábban említett új életpálya modell bevezetése pedig egy kiszámítható jövőképet, folyamatos képzési lehetőségeket, és a haza szolgálatán túl az önmegvalósítás lehetőségét is kínálja a fiatalok számára. Csak ajánlani tudom a fiatalok számára!