

Szervezetvezetési technikák a rendészeti szervezetekben — azaz hogyan váljunk sikeres vezetővé?¹

A könyvet prof. dr. Kovács Gábor r. dandártábornok, rendőrségi főtanácsos, a Nemzeti Közszerológiai Egyetem Rendészettudományi Karának dékánja jegyzi. Doktori fokozatot és habilitációt a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen szerzett. Kutatási területe a határrendészet, a rendészeti képzések rendszere, a vezetés- és szervezéstudomány általános elmélete, valamint a rendészeti vezetéselmélet, amit e könyv megírása is hűen tükröz. A mű a Nemzeti Közszerológiai Egyetem támogatásával a „Fenntartható biztonság és társadalmi környezet” 2019. évi Tématerületi Kiválóság Program keretében készült. A kézikönyv a gyakorlati vezetéselmélet rejtelmébe vezeti be az olvasót, mindamellett, hogy a témához kapcsolódó elméleti ismereteken túl hasznos gyakorlati útmutatást ad a kezdő és gyakorló vezetők számára ahhoz, hogy az általuk vezetett szervezet sikeres legyen, ezáltal ők maguk is sikeres vezetővé váljanak. A téma aktualitása vitathatatlan, a könyv valamennyi vezetési szinten tevékenykedő vezetőnek ajánlott, valamint hasznos olvasmánya lehet a beosztott munkatársaknak is.

A kézikönyv már az előszóban tisztázza az olvasmány lényegét: „*Valamennyi vezetési szinten dolgozó vezető alapfeladata kettős: a munkavégzéshez szükséges erőforrások és a zavartalan munkavégzés feltételeinek biztosítása, valamint a munkatársak motiválása a kitűzött feladatok kiváló szinten történő megvalósítása és elvégzése érdekében.*” A könyv ezáltal

¹ Kovács Gábor: Szervezetvezetési technikák a rendészeti szervezetekben – azaz hogyan váljunk sikeres vezetővé? In: Ruzsonyi Péter (szerk.): Közbiztonság. Fenntartható biztonság és társadalmi környezet tanulmányok III. Ludovika Egyetemi Kiadó. Budapest, 2020. 131–269. o.

nagy segítséget jelent mind a kezdő vezetőknek, mind gyakorlottabb társaiknak, hogy az általuk vezetett szervezetet és tagjait hatékonyan és eredményesen vezessék, működtessék.

A mű tematikája, a fejezetek sorrendje jól átgondolt. Az olvasó a vezetői feladatokon, a vezetői tulajdonságokon át, a vezetési funkciók rendszermodelljeinek bemutatásán keresztül jut el a szervezetvezetési technikákhoz. A mű taglalja egyúttal a vezetői stílusokat, a sikeres vezetői feladatszabás elméleti hátterét – mint Fiedler modellje, a Blake–Mouton-féle vezetői rács, vagy Douglas McGregor X és Y elmélete – és a különböző motivációs elméletek alkalmazását is. Szükséges ennek az útnak a bejárása ahhoz, hogy valaki sikeres vezetővé váljon. Egy vezetővé válási folyamaton kell végighaladnia, ahol a vezetéselméleti tudás, a tapasztalat, valamint a megszerzett gyakorlat összeadódik. Nincs egy bevált recept és egy olyan módszer, ami mindenkinek jó lehet, hiszen minden szervezet, minden vezető és minden szituáció más és más. Mindenesetre a jó vezetőnek törekednie kell az optimális megoldások megtalálására. Már a történelemben is külön megemlékeztek azokat a vezetőket, akik kiemelkedtek társaik közül, akiket karizmatikus személyiségük által mindenki elfogadott. Ahogy a könyv is leírja, a vezetés tanulható, a tanult ismeretek segítségével egy bizonyos vezetési szintig el lehet jutni! E mellett viszont szükséges, hogy bizonyos vezetői kompetenciákkal rendelkezünk. Fontos, hogy egy vezető szakmailag hiteles legyen, következetes és kiszámítható, képes legyen döntést hozni, tudatosan alkalmazza a vezetés- és szervezéselméleti ismereteit, mindamelllett, hogy legyen becsületes, e mellett szilárd erkölcsi értékekkel rendelkezzen, és azokat állandó jelleggel képviselje. Továbbá ismerje beosztottjait, tudja azt, hogy kit mivel lehet a még jobb teljesítményre ösztönözni.

Azonban, ahogy a szerző² egy korábbi művében bemutatja, a rendészeti szerveknél elvárt általános vezetői magatartás, a vezetői kompetenciák meghatározása nehéz feladat, hiszen vezetőként mindig az adott helyzetnek

² Kovács Gábor: A rendészeti szervezetekben lejátszódó vezetési folyamatok. Dialóg Campus Kiadó. Budapest, 2018. 105–107. o.

megfelelően kell alkalmazni az eszköztárunkat, és nemcsak ösztönösen kell tudni cselekedni, hanem megfelelő szintű vezetéstudományi elméleti ismeretekkel és gyakorlati tudással is rendelkezni kell. A sikeres vezető jellemzője: „*Legyen jó vagy rossz dolog, amit tapasztal, az mindenképpen hasznos, hiszen a jó módszereket beépítheti saját majdani vezetői munkájába, ha pedig rossz módszerrel találkozik, elhatározhatja, hogy ő vezetőként nem fog ilyen hibákat elkövetni.*”³

A kézikönyv több helyen is említi a hivatás és a magánélet közötti összhang megtalálásának a módját. Nem titok, hogy vezetőként a megfelelő harmónia, az egyensúly és az arányok megteremtése az első és legfontosabb vezetői feladat. Fontos, hogy ez csak úgy teremthető meg, ha a saját életünkben rendet teszünk. Ha fontossági sorrendet tudunk felállítani az élet minden területén. Fontos vezetői tulajdonság, hogy felismerjük, hogy az adott helyzetben és pillanatban mi élvez prioritást. Ezt segítheti, ha hatékonyan tudjuk az időnket beosztani. Nem titkolom, számomra fontos fejezetrésznek bizonyult „*A hatékony időgazdálkodás*” című alfejezet. Mindenki gyakran hallja azt a kifogást, hogy nincs rá időm. De kevesen kérdeznek vissza, hogy valóban nincs rá ideje az illetőnek, vagy csak rosszul osztja be azt. Az idő négy leggyakoribb ellenségét mindenki ismeri, de kevesen tesznek ellene. Sokan esünk abba a hibába, hogy halogatjuk a feladatainkat, kifogásokat keresünk, felmentjük magunkat a feladatok alól, vagy be sem fejezzük azokat. Ezek megoldására nyújt hasznos gyakorlati tanácsokat a szerző, ami mind a munkavégzésünk hatékonyságát javíthatja, mind a vezetői dilemmák súlyát enyhítheti azoknak a gyakorlatba történő beépítése által.

Nem szabad elfelejtkeznünk az együttműködés szükségességéről sem. Mint ahogy a harmónia is több dolog között áll fenn, úgy be kell látni egy jó vezetőnek, hogy egyedül, önmagában nem képes sikereket elérni. Így ma már fontos vezetői alapvetés az együttműködésre törekvés és az, hogy az együttműködők érdekelték legyenek a sikerben, megfelelő motivációval rendelkezzenek, és legyenek elkötelezettek a közös feladat-végrehajtásban.

³ Uo. 107. o.

„Bármely tevékenységbe kezdünk, a siker azon áll vagy bukik, hogy a bevont szervezetek, személyek hogyan hajtják végre azt a feladatot, amit szervezeti vezetőként nekik szántunk.” Itt jön a képbe az, hogy „az okos vezető magánál okosabbakkal veszi körül magát és azok tanácsával vezet, az ostoba vezető magánál ostobábbakkal veszi körül magát és azokat vezeti”.⁴ Ennek a mondásnak a forrása egy ismeretlen ókori görög bölcs, de mondanivalója a mai napig érvényes. Egy ideális szervezetben a vezetők és a beosztottak, a munkatársak mindegyike keményen dolgozik a szervezeti célok elérése érdekében, amelyek természetesen az egyéni célokkal is összhangban állnak. Vezetőként a feladat e kettő összhangjának a megteremtése.

Mindezeket a tapasztalatokat és tudást, a szervezetvezetési technikákat gyakorlati szemmel mutatja be a szerző, a rendészeti szervezetek példáján keresztül. A parancsuralmi rendszer kívülről ugyan merevnek tűnhet, azonban arra kevesen gondolnak, hogy a rendészet kultúrája is a múltból gyökerezik, mint ahogy az alá-fölérendeltségi viszony tisztelete, a bajtársiaság és a becsület. A rendészeti vezetővel szemben támasztott követelmények, az élethosszig tartó tanulás életfilozófiája itt is ugyanazt a szakmai és általános tudást, ismeretet, készséget és képességet várja el, mint általában egy vezetőtől. Azzal az eltéréssel, hogy a Belügyminisztérium kiemelt figyelemmel fordul a vezetők irányába, és ennek folyamányaként felmérték a vezetői kompetenciákat⁵, melynek eredményeként a legfontosabb vezetői tulajdonságként kiemelték a szakmai ismereteket, a vezetői döntés képességét, a felelősségvállalást, a vezetői funkciók ellátását, a következetességet és a kiszámíthatóságot. Továbbá fontos tényezőként jelent meg a személyes példamutatás, a munkatársak motiválása és fejlesztése is. Mindezeket áttekintve elmondható, hogy a gyakorlat igazolta az elmélet helyességét.

⁴ Forrás: ókori ismeretlen görög bölcs – idézve Kovács Gábor: Szervezetvezetési módszerek – azaz hogyan váljunk sikeres vezetővé. Magyar Rendészet 2020/2. szám. 137–151. o. DOI: 10.32577/mr.2020.2.7 140. o.

⁵ Malét-Szabó Erika: Az Alkalmazott Pszichológiai Munkacsoport 2015. évi tevékenysége. Előadás, 2016. Belügyi Tudományos Tanács.

Tokodi Panna: Szervezetvezetési technikák a rendészeti szervezetekben – azaz hogyan váljunk sikeres vezetővé?

Összességében a szerző az elméleti keretek mellett sok kreatív, önálló gondolatmenetet és gyakorlati megközelítést ismertet, egyfajta módszertani útmutatóként összegezve azokat ebben a műben. Mindemellett saját élettapasztalatait, gyakorlati megoldásait is sok helyen megemlíti, ezzel is közvetlenebb hangot adva könyvének. A mű tartalmilag kiforrott, átgondolt, kiválóan használható a rendészeti szervezetek vezetői és leendő vezetői számára, de alapvetései miatt hasznosítható más területek vezetői számára is.