

Tájékoztató az Országos Bírósági Hivatal elnökének kinevezési jogkörébe tartozó vezetők vezetői tevékenységének vizsgálatát illetően folytatott gyakorlatról

2018. május 14.

1.

A vezetői vizsgálatok esetében a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 136 - 137. §-ai tartalmaznak rendelkezéseket a vezetői vizsgálatokat illetően, de rendkívül csekély normatív háttért körvonalazva. Ezt a némileg légüres teret a jelzett szabályozó azzal tölti ki, hogy a vizsgálat részleteinek meghatározását egy felhatalmazó rendelkezéssel az Országos Bírósági Hivatal elnökének hatáskörébe utalta.

Az Országos Bírósági Hivatal elnöke ennek a felhatalmazásnak az alapján alkotta meg a bíróságok a bíróságok igazgatásáról rendelkező 6/2015. (XI. 30.) OBH utasítást (a továbbiakban: Szabályzat), amely a vezetői vizsgálat körében támpontokat ad a vizsgálat általános szabályait illetően, pontosítja az ellenőrzést végzők szerepét a vizsgálatban, szabályozza a vizsgálat szervezését és a lebonyolítás kereteit. Nem nevez meg azonban konkrét értékelési területeket, szempontokat és vizsgálati módszereket sem.

Miután a vezetőértékelés a szervezeti minőségfejlesztési koncepció része, indokolt volt annak standardját tovább finomítani. E körben kiemelt cél volt, hogy ne olyan dokumentumok készüljenek az értékelés eredményeként, amelyek formálisan megfelelnek ugyan a törvényi előírásnak, de nincsenek kihatással a vezető jövőbeli működésére, hanem beépülve a vezetői tevékenységgel kapcsolatos feladatokba, fejlessze a szakmai és vezetői készségeket, azaz támogassa a vezetés professzionalizálódását.

Ennek megfelelően egy kompetencia alapú, komplex vizsgálati módszertant kellett kifejleszteni, amely tartalmazza az értékelési területeket, az értékelési szempontokat, az ehhez szükséges eszközöket, továbbá a szükséges követelményindikátorokat. Ennek során fontos elvként fogalmazódott meg, hogy az értékelési kritériumok a vizsgált vezetői célcsoportot illetően egységesek, a vezetői funkciókra jellemzők legyenek, továbbá az értékelés főként olyan elemek vizsgálatára szorítkozzon, amelyekre a vizsgálat alá vont vezető hatással lehet.

2.

Mindezen elvárásoknak való megfelelést első lépcsőként az biztosította, hogy a vezetői igényeket felmérve, olyan fejlesztést támogató komplex képzési modell került kialakításra, amely a vezetési ismeretek felhasználásával és átadásával nemcsak a vezetők készségeinek és képességeinek tudatos és kreatív fejlesztésére irányult, összhangban az új típusú vezetői feladatok bonyolultságával és súlyával, de az itt szerzett ismereteket beintegrálta az értékelési folyamatba is.

A releváns képzési tartalmak meghatározása során figyelemmel kellett lenni arra a körülményre is, hogy az egyes vezetői csoportok (kollégiumvezetők/bírósági elnökök) képzési szegmensei részben átfedhetik egymást, hiszen például az igazgatási vagy az igazgatástechnológiai területek, illetve bizonyos kompetenciák esetében vannak közös elemek, ugyanakkor vannak speciális, csak az egyik vagy másik csoporthoz esetében releváns képzési tartalmak is.

A vezetői fejlesztés feladatai alapvetően a kompetenciákra épülnek. Az értékelés során vizsgált kulcskompetencia területek meghatározása, és az egyes területekhez tartozó ismeretek, készségek beazonosítása, azok kombinációja a képzési tapasztalatok figyelembevételével történt.

3.

A pilot vizsgálatok elsődlegesen a soros vezetői vizsgálatok rendszerét dolgozták ki a bírósági elnökökre vonatkozóan. Egyszerű eljárásrenddel, a megfelelő törvényi garanciák figyelembevételével, a vizsgálat alá vont vezető esetében a legkisebb terheléssel.

A vizsgálatot mindkét pilot vizsgálat esetében – az OBH elnökének kijelölése alapján - vizsgálói team végezte. A vizsgálók kijelölése során szempont volt, hogy annak vezetője azonos, vagy magasabb vezetői beosztású legyen, mint a vizsgálat alá vont, továbbá a team egy tagja a Hivatal szervezetéből kerüljön kijelölésre.

A vizsgálati módszerek elsődlegesen dokumentumelemzés, interjú a vizsgálat alá vont vezetővel illetve a vezetőtársakkal, valamint a kérdőíves adattartalmak elemzése.

A vizsgálati területek:

I. Vezetés-igazgatás

1. Stratégia és intézményfejlesztés
 - a. A vezetői munka szervezetsége
 - b. A törvényszék munkájának szervezetsége
 - c. Szabályozottság
 - d. Ügyforgalmi trendek
 - e. Ügyfélkapcsolatok
 - f. További intézményfejlesztés
2. Erőforrások kezelése
 - a. Humán erőforrás – munkaerő szervezés
 - b. Humán erőforrás – szakmai támogatás
 - c. Pénzügyi és tárgyi erőforrások
3. Kapcsolat az OBH elnökével
 - a. Távollétek és meghatározott tevékenységek bejelentése
 - b. Kommunikáció
 - c. Részvétel a központi igazgatásban
4. Megfelelés az aktuális kihívásoknak

II. Igazgatás technológia

III. Vezetői készségek, képességek, adottságok

A vezetői vizsgálatok a 360 fokos értékelésre törekedtek, miután nemcsak az értékelt vezető közvetlen felettese (a kinevező) ad értékelést, de olyan vezetőtársak is, akikkel kapcsolatban van, illetve a beosztottak véleménye is becsatornázódik, amennyiben a szervezet végzett dolgozói elégedettség mérést. A módszer része az értékelt vezető önértékelése is, így az értékelt környezetének teljes véleménye összehasonlítható a saját véleményével.

A vezetői vizsgálat összefoglaló vizsgálati jelentéssel zárul, amelynek feldolgozhatóságát a vizsgálati területekkel kompetens kérdéssorokat és indikátorokat tartalmazó kérdőív segíti.

A vizsgálat eredményeként szöveges összegzés készült, amely megfogalmazta az erősségeket és a jó gyakorlatokat, illetve a fejlesztendő területek esetében rámutatott a jövőbeni teendőkre. Ennek ismertetése a vizsgálatot elrendelő, a vizsgált vezető illetve a vizsgálói team vezetője, tagjai előtt, szóban történt.

4.

A lefolytatott vezetővizsgálat tapasztalatai alapján elkészült soros vezetői vizsgálatok lehetséges ütemezése. Az OBH elnökének kinevezési jogkörébe tartozó vezetők száma jelenleg 123, míg a Kúria elnökének, az ítéltáblai illetve a törvényszéki elnökök kinevezési jogkörébe 766 vezető tartozik. A vizsgálatok ütemezésénél prioritást élveznek az ítéltáblai és a törvényszéki elnökök, majd ezt követően az elnökhelyettesek és a kollégiumvezetők kerülhetnek sorra, azonban ez utóbbi két célcsoport esetében a vizsgálati módszerek és eszközök – figyelemmel az eltérő feladat ellátásra - további finomítása indokolt.

Az esedékes vizsgálatok azonban a pilot vizsgálati módszerekkel megfelelően elvégezhetők.

5.

A leírtakkal összefüggésben hangsúlyozni kell a következőket:

Önmagában az a körülmény, hogy a vezetők vezetői tevékenységének vizsgálatával kapcsolatos modell kialakítása most történt meg, nem jelentette, hogy a vezetők vezetői tevékenységét – kinevezésüktől kezdődően - ne kísérte volna folyamatosan kiemelt figyelem az OBH elnöke illetve az OBH szakfőosztályai részéről. A vezetői működés ilyen kontrollja formális vizsgálat hiányában is az érintett bírósági vezető vezetői tevékenységét és annak eredményességét tartja szem előtt, górcső alá vonva az adott bírósági szervezet működési rendjét, szervezeti és gazdálkodási rendszerét. Az OBH elnöke a vezetői kvalitásokra és teljesítményre elsődlegesen a szervezet működésének tükrében tud következtetéseket levonni.

A bírósági vezetők – különösen a törvényszéki és az ítéltáblai elnökök – éves beszámolóit – mintegy számadásként - nemcsak azokra a területekre nézve tartalmazznak információkat és a működéssel összefüggő adatokat, amelyek a pilot vezetővizsgálatok során is prioritást élveznek, de alapvetően azokra a dokumentumokra, ügyforgalmi elemzésekre, a feladatellátást jellemző adatokra épülnek, amelyek a vezetővizsgálatok esetében is kiindulópontul szolgáltak. Az éves beszámoló mellett az időszakos és rendszeres jelentések, továbbá azok az egyéb adatszolgáltatások, amelyek a bírósági vezető törvényen alapuló és az ítélkezés érdemét nem érintő igazgatási intézkedéseinek teljesítése és annak érvényesülése körében merülnek fel, valamint az OBH elnöke által elrendelt egyéb igazgatási és célvizsgálatok, - így különös figyelemmel az FFP Vezetői programra -, megfelelő mennyiségű és mélységű információt adnak az adott szervezetet jellemző igazgatási folyamatokról, rendszerekről, a vonatkozó jogszabályok, szabályzatok, intézkedések, és egyéb szabályozók rendelkezéseinek maradéktalan betartásáról, érvényesüléséről, ezeken a dimenziókon keresztül pedig, az adott bírósági vezető vezetői teljesítményéről.

Ezeknek a kontrolleszközöknek a segítségével lényegében a feladatok végrehajtásának értékelése is megtörténik, amely az OBH elnöke részéről egyfajta folyamatos minőségi kontroll gyakorlását jelenti. Tárgan értelmezve tehát ez a minőségi kontroll foglalja magába a monitoringot, teljesítményinformációk értékelését, és a beszámolást.

Ennek a minőségi kontrollnak az elvárásai és igényei mentén alakítottuk ki a vezetővizsgálatokat illetően azt a már ismertetett értékelési modellt, amely integrált keretben képes a vezetői teljesítményt indikátorok segítségével, strukturált módon kifejezni, és amely az ügyfelek számára fontos értékelési szempontok mellett figyelembe veszi a tanulás és a fejlődés dimenzióját is.