

**RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ KAPACITÁS ÉS KOMPETENCIA  
RENDSZERES ÉRTÉKELÉSE  
ÉS A FEJLESZTÉSI IGÉNYEK MEGHATÁROZÁSA  
RENDSZER LEÍRÁSA**

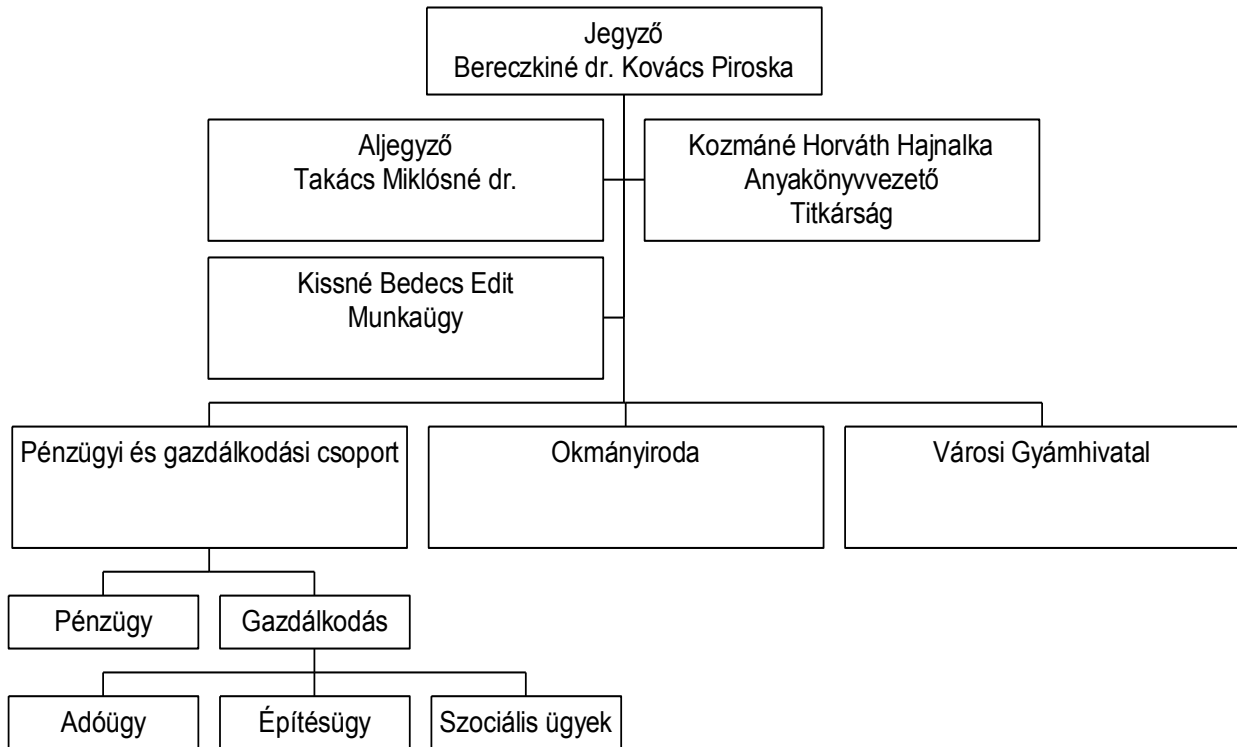
„Tét Város Polgármesteri Hivatalának komplex szervezetfejlesztése”

ÁROP-1.A.2/A-2008-0068



## I. BEVEZETÉS

Polgármesteri Hivatal szervezeti felépítése



Hivatal létszáma szervezeti egységenként:

<b>Összesen</b>	<b>24 fő</b>
polgármester	1 fő
köztisztviselő	23 fő
<hr/>	
jegyző	1 fő
aljegyző	1 fő
<hr/>	
<b><i>Pénzügyi és gazdálkodási csoport</i></b>	<b><i>14 fő</i></b>
csoportvezető	1 fő
ügyintéző	5 fő
• pénzügyi ügyintéző	3 fő
• adóügyi ügyintéző	2 fő
szociális igazgatási ügyintéző	2 fő
építésügyi ügyintéző	2 fő



munkaügyi referens	1 fő
anyakönyvvezető	1 fő
kézbesítő	2 fő
<hr/>	
<b>Városi Gyámhivatal</b>	<b>3 fő</b>
gyámhivatali ügyintéző	2 fő
gyámhivatali ügykezelő	1 fő
<hr/>	
<b>Okmányiroda</b>	<b>4 fő</b>
okmányirodai ügyintéző	4 fő

## II. RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ KAPACITÁS ÉS KOMPETENCIA

A hivatal rendelkezésére álló humán erőforrás alapvetően megfelelő minőséget képvisel, hiszen kivétel nélkül minden vezető és ügyintéző rendelkezik a megfelelő végzettséggel, szakképesítéssel és gyakorlattal. A finanszírozási lehetőségeknek megfelelően a hivatal vezetői, munkatársai viszonylagos rendszerességgel részt vesznek képzéseken, továbbképzéseken is, leggyakrabban a Közigazgatási Hivatal szervezésében. Az ügyintézők gyakran vesznek részt különböző munkaügyi, pénzügyi, adózási képzéseken.

Másrészről viszont hiányzik a strukturált humán erőforrás fejlesztés a Hivatalban, abból a szempontból elsősorban, hogy a képzéseket nem a stratégiai célok – szolgáltató önkormányzat kialakítása, hatékonyságnövelés - függvényében veszik igénybe, hanem ad hoc módon – jogszabályi kötelezettségekkel kapcsolatos ismeretek megszerzésére.

## III. KAPACITÁS ÉS KOMPETENCIA ÉRTÉKELÉSI-RENDSZER

*„A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy a tanulás során fejleszt ki magában.”*

(Coolahan)

A kapacitás- és kompetenciaértékelés célja

- hozzájárul a minőségcélok megvalósulásához
- erősíti az egyéni/szervezeti motivációt



- iránymutatást ad a szükséges képzések, képzési igények beazonosításához
- közvetlen visszacsatolást biztosít a vezetés és a dolgozók számára

#### A kapacitás- és kompetenciaértékelés szempontjai

- vezető beosztás: stratégiai gondolkodás; vezetési technika; erőforrás fejlesztés
- nem vezető beosztás: szakmai tudás; problémamegoldó készség; ügyfél-orientáltság; motiváció; felelősségvállalási képesség; szervezeti részvétel
- vezető és nem vezető beosztás: empátia; kommunikáció; csoportmunka



