

10—28/1/1979.

102:1088-15/79

A MINŐSÍTÉS MEGSZÜNT  
az 1995. évi LXV. tv. 28. §-ára  
figyelemmel

165

24

**A MAGYAR NÉPKÖZTÁRSASÁG  
BELÜGYMINISZTERÉNEK  
1/1979. számú  
IRÁNYELVE**

a Belügyminisztérium és szervei kádertartalékainak  
kiválasztásával, felkészítésével és nevelésével kapcsolatos  
feladatokról

Budapest, 1979. évi szeptember hó 20-án.

Az MSZMP XI. kongresszusa, az MSZMP KB 1973. november 28.-i, valamint a Minisztertanács 1019/1974. (V. 2.) számú határozatában foglalt feladatok végrehajtásának értékelése alapján megállapítható, hogy a Belügyminisztériumban és szerveinél folyó káder- és személyzeti munkában alapvetően érvényesülnek a hivatkozott párt- és kormányhatározatokban meghatározott követelmények.

Az elmúlt években a Belügyminisztérium parancsnoki és beosztotti állományának jelentős része kicserélődött. Sok vezetői beosztásba arra alkalmas fiatal káder került. A várható nyugállományba vonulások és a vezetőcserék egyéb okai alapján a jövőben méginkább szükséges, hogy a káderutánpótlási munka szervezettsége, tervszerűsége, színvonala növekedjen, mindinkább feleljen meg a párt- és kormányhatározatokban foglaltaknak. Ezért a parancsnokoknak, személyzeti szerveknek — a párt- és tömegszervezetekkel együtt — továbbra is kiemelkedő jelentőségű feladata a káderutánpótlás biztosítása. A követelményeknek megfelelő kádertartalék kiválasztás, felkészítés és nevelés céljából kiadom az alábbi

i r á n y e l v e t :

A káderutánpótlás egymással összefüggő esetenként párhuzamos munkafolyamatai a következők:

- I. A kiemelkedő képességekkel, adottságokkal rendelkező munkatársak közül a kádertartalékok kiválasztása és nyilvántartásba vétele;
- II. A kádertartalékok iskolai, gyakorlati képzése, továbbképzése, a tervezett beosztáshoz előírt képesítés megszerzésének biztosítása;
- III. Gyakorlati felkészítésük a tervezett beosztásra.

## A kádertartalékok kiválasztása és nyilvántartásba vétele

1. A kádertartalékok kiválasztásának alapja a végzett munka, a magatartás és a minősítésen alapuló értékelés. Megkülönböztetett figyelmet kell fordítani arra, hogy a jelölt megfelel-e a vezetőkkel szemben támasztott hármass, valamint a képesítési követelményeknek, illetve a funkcióba állítás tervezett időpontjáig meg tudja-e szerezni az előírt végzettséget.
2. A kádertartalékok kiválasztásánál az alábbi elveket kell érvényesíteni:
  - a) **A kádertartalékként számításba vett személy**  
eszmei, elvi szilárdságát, politikai érettségét, társadalmi-politikai tevékenységét és társadalmi rendezvényeken tanúsított aktivitását. Ennek megítéléséhez figyelembe kell venni a párt, a tömegszervezetek és a közvetlen munkatársak véleményét is;
  - b) szakmai tevékenységét, munkája eredményességét, felkészültségét, képességeit, aktív részvételét a munkaértekezleteken, szakmai továbbképzéseken, kezdeményező-készségét, az új iránti fogékonyságát, szorgalmát, szakmai ismeretei bővítésére irányuló törekvését;
  - c) jellemének, magatartásának, magánéletének együttes vizsgálatából kell következtetni arra, hogy rendelkezik-e vezetői tulajdonságokkal.
3. A vezetői tulajdonságok legfontosabb jellemzői:
  - a) bonyolult helyzetekben gyors felismerési, tájékozódási döntési készség;
  - b) áttekintő, elemző és általánosító képesség;
  - c) a végrehajtás megszervezésének és ellenőrzésének képessége;
  - d) tudjon helyesen élni a kapott hatalommal, képes legyen más szervek vezetőivel együttműködni;
  - e) a munkatársakhoz (beosztottakhoz) való viszonya, velük tartott kapcsolata, a kollektívába történő beilleszkedése, azok véleményére való reagálás, jó munkahelyi légkör kialakítására való alkalmasság, bírálat, önbírálat helyes alkalmazása;
  - f) megfelelő általános műveltség, kulturáltság, kifejező- és tárgyalókészség;
  - g) szerénység, szorgalom, fegyelmezettség, felelősségvállalás, őszinteség és becsületesség.
4. A kádertartalékok kiválasztásánál törekedni kell arra, hogy azok politikailag, szakmailag és emberileg a munkahelyi kollektíva által is elismert személyek legyenek.

5. Azoknál a szerveknél, ahol a beosztottak többsége nő, a kiválasztásnál lehetőség szerint gondoskodni kell arról, hogy utánpótlásként nődolgozókat vegyenek számításba, az erre vonatkozó utasításomnak megfelelően.
6. A kádertartalékok kiválasztásánál fokozott hangsúlyt kell helyezni az egyetemet, főiskolát végzett tehetséges fiatalokra, különösen a Kitüntetéses Diplomával (Vörös) végzettekre.
7. A jelöltek a tervezett beosztásban még 5—7 évet dolgozzanak.
8. **A parancsnokoknak, (vezetőknek) az alábbi feladatai vannak a kádertartalékok kiválasztásában, tervezésében;**
  - a) a kádertartalékok kiválasztását, tervezését a Személyzeti Munka Rendjében meghatározottak szerint kell végrehajtani. A kiválasztásért, illetve a tervek jóváhagyásáért a Személyzeti Munka Rendjében meghatározott parancsnokok, vezetők, illetve személyzeti szervek a felelősök;
  - b) a kádertartalékok nevelése, felkészítése a minősítő parancsnok feladata, melyet a párt- és tömegszervezetek hatásköri és véleményezési listáiban meghatározottakra tekintettel kell végrehajtania;
  - c) a káderkiválasztást és felkészítést konkrét beosztásra kell tervezni. Emellett az adott terület sajátosságainak megfelelően szükséges olyan kádertartalékok kiválasztása is, akik különböző vezetői beosztás betöltésére alkalmasak. Törekedni kell arra, hogy egy beosztási helyre lehetőleg több személy közül lehessen választani;
  - d) a szervek vezetői magasabb beosztásra alkalmas kádertartalékokat akkor is kötelesek tervezni, ha az irányításuk alatt álló szerveken belül nem számolnak ezek magasabb beosztásba helyezésével. Ilyen kádertartalékok áthelyezésénél a szolgálati érdek érvényrejuttatásáért az országos parancsnokságokon, csoportfőnökségeken, főkapitányságokon belül a szerv vezetője felelős. A szervek közötti áthelyezések esetén a Hatásköri Lista előírásai szerint kell eljárni. Az áthelyezésre tervezett kádertartalékok felkészítéséért, neveléséért az átadó és a fogadószerv vezetője együttesen felelős.
9. A káderutánpótlási és képzési tervek jóváhagyása után minden kádertartalékról „KÁDERTARTALÉK EGYÉNI NEVELÉSI ÉS FELKÉSZÍTÉSI TERV”-et (a továbbiakban: nevelési terv) kell kitölteni és vezetni. (1. számú melléklet.)
10. **A nevelési terv az alábbiakat tartalmazza:**
  - a) személyi adatokat,
  - b) a tervezett vezetői beosztást,
  - c) a képzésre, továbbképzésre vonatkozó elgondolásokat,
  - d) megbízatásokkal való ellátását,
  - e) a feladatok végrehajtásának ellenőrzését, a tapasztalatok összegzését.

11. A nevelési tervet a minősítő parancsnoknak kell elkészítenie és vezetnie.
12. A kádertartalékok nyilvántartásáról — hatáskörüknek megfelelően — a BM IV/I. csoportfőnök, illetve a szervek személyzeti osztályai gondoskodjanak.

## II.

### **A kádertartalékok kiképzése, továbbképzése, önképzése**

13. A kádertartalékok kiképzésénél, továbbképzésénél abból kell kiindulni, hogy mennyiben rendelkeznek a tervezett beosztáshoz előírt képesítési követelménnyel. A képesítési követelménnyel rendelkezőket csak továbbképzésre kell kötelezni. Azoknál a kádertartalékoknál, akik a tervezett beosztáshoz szükséges képesítési követelmény valamelyikével nem rendelkeznek — figyelembe véve beosztásba helyezésük időpontját is — biztosítani kell az előírt végzettség megszerzését.
14. **A kiképzéssel kapcsolatos tennivalók az alábbiak:**
  - a) a tanulmányi előmenetel figyelemmel kísérése, ellenőrzése a levelező tagozaton tanulók mellé konzultánsok kijelölése;
  - b) az önképzés irányának meghatározása, az előrehaladás rendszeres ellenőrzése és számonkérése;
  - c) különös hangsúlyt kell fordítani a kiképzésre, a továbbképzés keretén belül, vagy azt kiegészítően a vezetés, munkaszervezés körébe vágó irodalom tanulmányozására;
  - d) a beiskolázás, továbbképzés irányát úgy kell meghatározni, hogy az a tervezett beosztásra való felkészítést szolgálja és vegye figyelembe az adott terület speciális helyzetét;
  - e) a kádertartalékokat hazai és külföldi vezetőképző tanfolyamra kell küldeni.

## III.

### **A kádertartalékok gyakorlati felkészítése a tervezett beosztásra**

15. A megfelelő felkészítés egyik alapvető tényezője annak, hogy az arra legalkalmasabbak kerüljenek vezetői beosztásokba. A vezetői beosztásokban végrehajtott személyi változásoknak a vezetés és a munka színvonalának emelkedését kell eredményeznie.
16. **A kádertartalékok képzésével összhangban, esetenként párhuzamosan végzendő legfontosabb feladatok során, a kádertartalékként számításba vett személyeket:**
  - a) meg lehet bízni a szerv helyzetét értékelő jelentés elkészítésével, különböző tervezetek, értékelő-elemző anyagok összeállításával;

- b) ahol a körülmények lehetővé teszik és egyébként is indokolt, be lehet vonni, pl.: parancstervezetek, munka- vagy intézkedési tervek kidolgozásába, elvi értékelő jelentések, beszámolók elkészítésébe, azok megtárgyalásába;
  - c) be lehet vonni más szerveknél folytatott komplex és célellenőrzések végrehajtásába;
  - d) be lehet osztani a szerv célfeladatokat végrehajtó operatív bizottságába, a parancsnoki törzs továbbképzésébe. Lehetővé kell tenni számukra, hogy szakmai értekezleteken meghívottként részt vegyenek (kisebb témakörnek esetleg az előadói is lehetnek);
  - e) a vezetési, szervezési készség megszerzése céljából helyes megbízni több ember — munkacsoport — munkájának összefogásával és irányításával;
  - f) időszakonként olyan feladatokkal kell megbízni, amelyek kapcsolatosak a tervezett beosztással. Pl.: saját szolgálati helyükön vagy más szervnél a vezető távolléte alatt annak helyettesítésével. A megbízó parancsnok a feladatok elvégzéséről a kádertartalékokat rendszeresen számoltassa be;
  - g) be kell vonni bonyolultabb, a vezető és szervezőkészséget fejlesztő feladatok megoldásába, intézkedések végrehajtásába;
  - h) akikhez majd több szolgálati ág irányítása tartozik — pl.: kapitányságvezető — célszerű valamennyi szolgálati ág főbb feladataival megismertetni, lehetőség szerint egy-egy ideig azokra a területekre beosztani.
17. A parancsnokok törekedjenek arra, hogy a kádertartalékok egy ideig együtt dolgozzanak azzal, akinek a helyébe kerülnek, vagy más, felkészült, azonos szintű vezető mellett gyakoroljanak. Lehetővé kell tenni számukra a tapasztalatcseréken való részvételt is.

A 16. pontban írt feladatok végrehajtását a minősítő parancsnok ellenőrizze és értékelje.

18. A vezetői kinevezési javaslatához minden esetben csatolni kell a nevelési tervet is.

#### IV.

#### **A káderutánpótlással kapcsolatos egyéb feladatok**

19. A kádertartalékok felkészítésével kapcsolatos tevékenységet a parancsnokok és személyzeti szervek mindennapi munkájának részévé kell tenni.
20. Az érintett személlyel közölni kell — a konkrét beosztás megjelölése nélkül — azt, hogy kádertartalékként számításba vették és magasabb (vezető) beosztásra tervezik.

21. Azokat, akik a továbbiakban valamilyen ok miatt (előírt iskolát nem végezték el, a megbízásokat nem, vagy nem az elvárásoknak megfelelően teljesítették, egészségi alkalmatlanság, stb.) kádertartalékként már nem vehetők figyelembe, a nyilvántartásból törölni kell. A törlés tényét és okait az érintettel közölni kell.
22. A szolgálat felső korhatárának elérése miatt szükségessé vált személyi cseréken túl — az egészségi vagy egyéb — alkalmatlanság miatt ismert és indokolt felmentéseket is tervezni kell.
23. Az előjáró parancsnokok és a személyzeti szervek, a nevelési tervek vezetését folyamatosan ellenőrizték és véleményüket írásban rögzítik.
24. Az irányelvben foglaltakat — amennyiben ennek feltételei fennállnak — alkalmazni kell a polgári állományú vezetői tartalékokra is.
25. Az irányelv rendelkezéseit a BM TOP személyi állományára is alkalmazni kell. A tűzoltóság területi szervei részére a közbiztonsági miniszterhelyettes a Minisztertanács Tanácsi Hivatalának elnökével egyetértésben adjon ki irányelvet.
26. Ez az irányelv kiadása napján lép hatályba, a benne foglaltakat a személyi állománnyal ismertetni kell.

**BENKEI ANDRÁS** s. k.,  
belügyminiszter

Készült: 200 példányban.

Kapják: a 15/1974. BM sz. parancs elosztója szerint.

## KÁDERTARTALÉK EGYÉNI NEVELÉSI ÉS FELKÉSZÍTÉSI TERV

Név: .....

Rendfokozat: .....

Születési év, hó, nap: .....

Anyja neve: .....

törzsszám: .....

Beosztása: .....

mióta: .....

Kádertartalék: .....

mióta: .....

— milyen vezetői beosztásra tervezett (közvetlen, vagy beosztott vezetőkön keresztül fog irányítani):  
.....  
.....

A kádertartalék-állományba vétel alapja:

A képzésre, továbbképzésre és a gyakorlati felkészítésre vonatkozó elgondolások:

Megbízatások és végrehajtásuk tapasztalatai. Jellemzések, vélemények az ellenőrzés alapján.

(Ezt a pontot a megbízatások sorrendjében, további lapokon folyamatosan kell vezetni.)

.....  
aláírás

Főkapitány Elvtárs intézkedése alapján lássák:

Szabó Béla r. ezredes	.....
Balya Pál r. alezr.	.....
Havasi István r. alezr.	.....
Tölgyesi Lajos r. szds.	.....
Domonkos Béla r. alezr.	.....
Máté István r. fhdgy.	.....
Gégény István r. szds.	.....
Kozári István r. alezr.	.....
Gonda István r. alezr.	.....
Dudás György r. őrgy.	.....
Molnár Ferenc r. fhdgy.	.....
Dr. Mocsnik Alajos ro.őrgy.	.....
Szabó József r. alezr.	.....
Laczkó László r. alezr.	.....
Palotai Sándor r. őrgy.	.....

*Jaló János*  
*Laczkó László*  
*Palotai Sándor*

*János László*  
*őrgy.*