



INTEGRITÁS MENEDZSMENT TRÉNING

Nemzeti Közzolgálati Egyetem
Vezető- és Továbbképzési Intézet

TARTALMI ÖSSZEFOGLALÓ —

A legfontosabb ábrák és összefüggések

Dr. Pallai Katalin, az Integritás Tudásközpont vezetője

ÖSSZEGZÉS

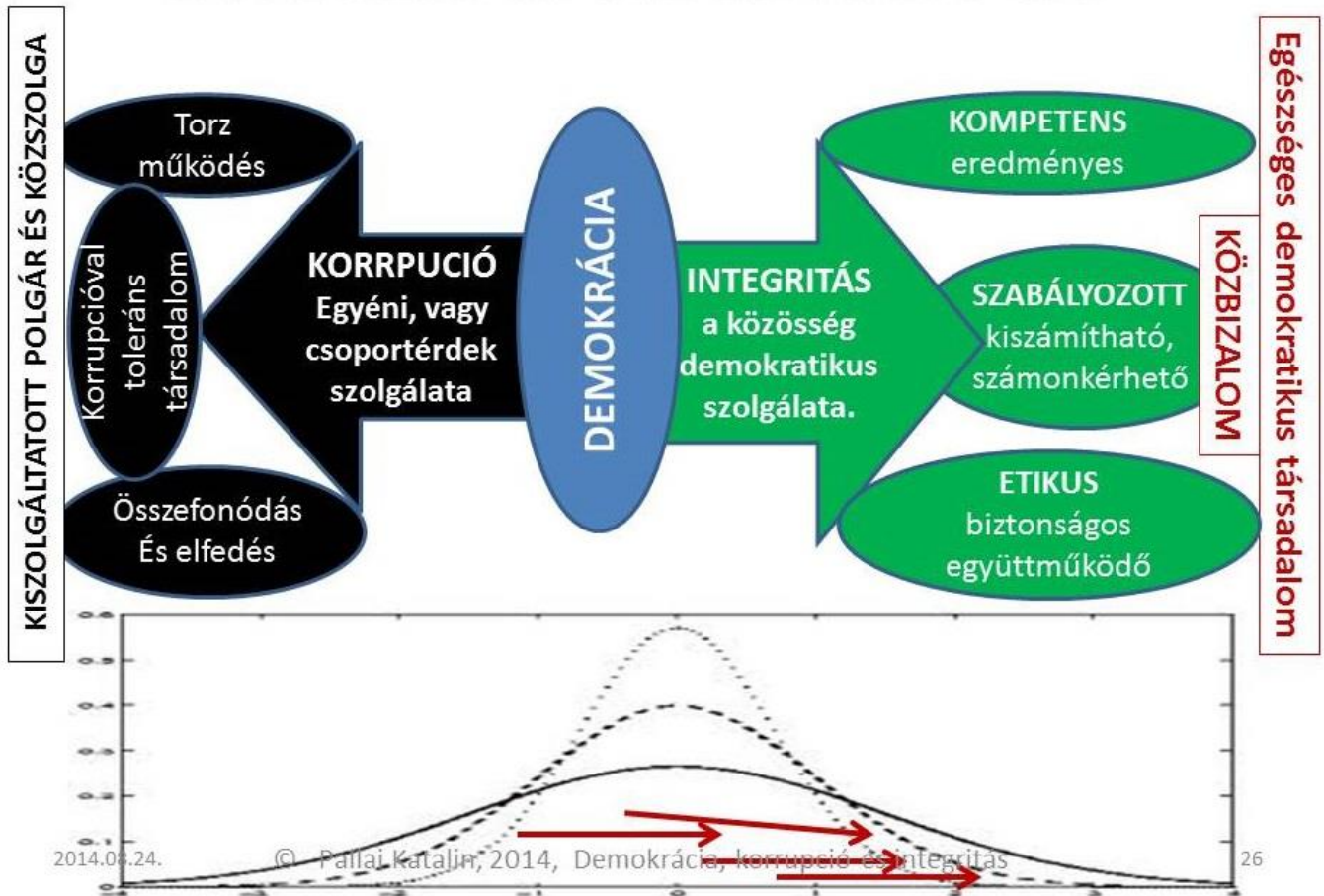
Ez az összegzés a trénerek és résztvevők számára készült. Benne a tréning során használt legfontosabb ábrák szerepelnek. A segédlet célja, hogy a tréning után, a megismert ábrákat visszaidézzé, és vele a megbeszélte gondolatokat is. Az ábrákat a tréning gondolatmenetére és legfontosabb üzeneteire emlékeztető összefüggések alapján rendeztem össze. Ezt a segédletet kiegészíti egy-két másik segédlet: az egyik a korrupció és integritásépítés összefüggéseit és a kurzus tartalmát összefoglaló gondolattérképeket tartalmazza, a másik rövid szöveges magyarázatot ad az alapfogalmakról.




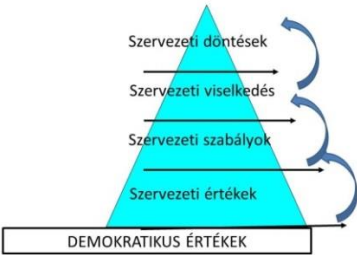
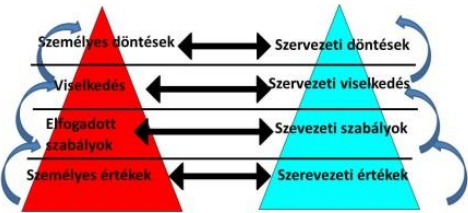
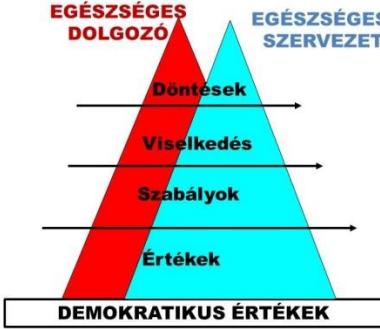
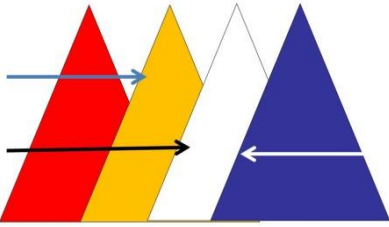
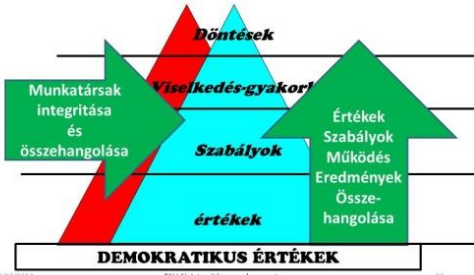
Remélem, hogy azok számára, akik megismerték a tananyagot, és bejárták a trénerrel azt az utat, amit előkészítettem, ezek az összegző ábrások nemcsak az emlékeztést, de a továbbgondolást is segíteni fogák.


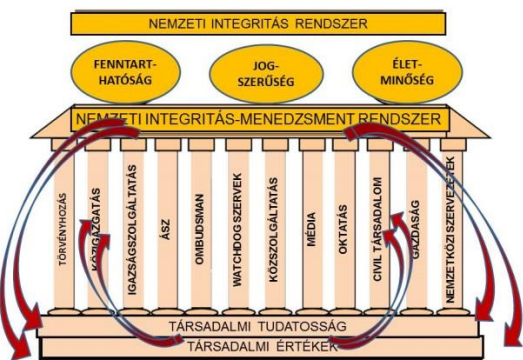

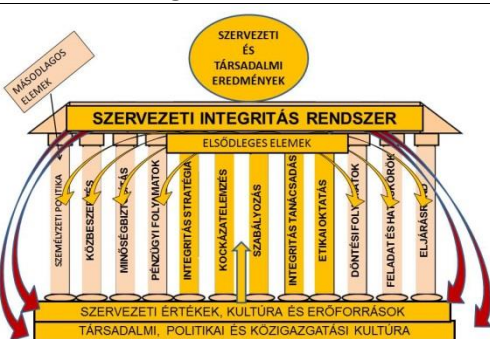
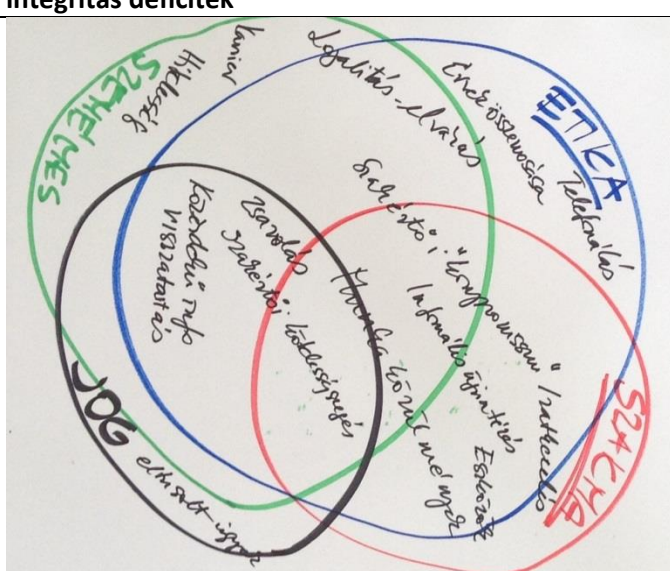
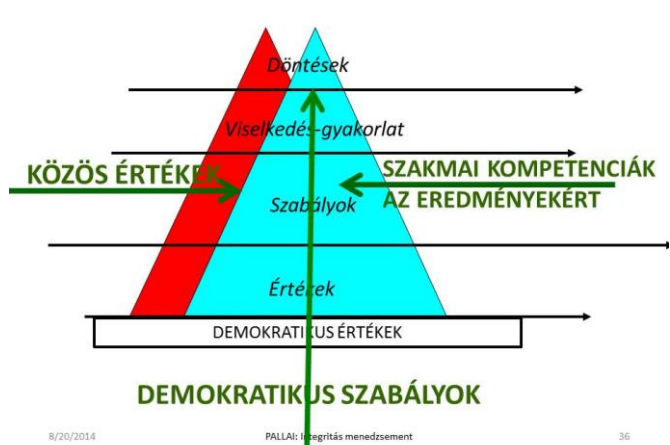
A trénerekkel és szervezőkkel együtt köszönjük megtisztelő figyelmüket!


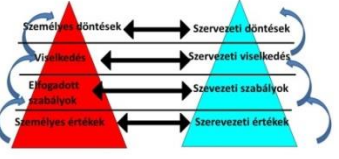
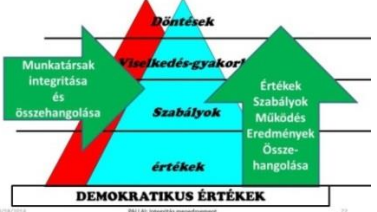



PS: Ez a segédlet a tréning ismerete és átélése nélkül valószínűleg kevésbé érthető, akár félreértelmezhető is lehet. Ezért továbbadásra, vagy más használatra kérem, hogy ne használja. Ha bármelyik elemről többet szeretne olvasni, vagy továbbadható gondolatokat szeretne kapni, inkább keressen meg és szívesen segíték!




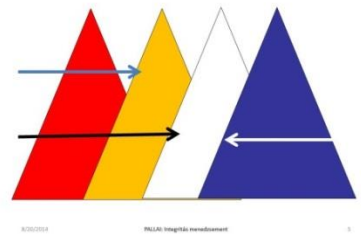
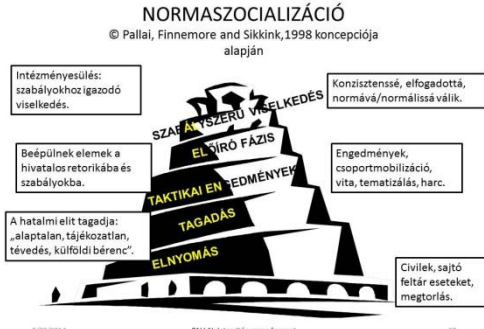

Demokrácia és korrupció



ETIKAI MÉRLEGLÉS	ETIKA SZEREPE AZ INTEGRITÁSBAN
<p>Személyes mérlegelés</p> 	<p>Személyes integritás</p> 
<p>Etikus egyéni viselkedés</p> <p>KORRUPCIÓS JÉGHEGY</p> 	<p>demokratikus közigazgatás</p> <p>SZERVEZETI SZABÁLYOK</p> 
<p>Személyes felelősségvállalás</p> <p>MÉRGEZŐ SZERVEZET</p> 	<p>Személyes és közösségi felelősségvállalás</p> <p>EGÉSZSÉGES DOLGOZÓ EGÉSZSÉGES SZERVEZET</p> 
<p>A nyílt vita</p> <p>a perspektívák egyeztetésére és a tájékozott és felelős döntéshez (Crowd-sourcing as an ethics tool) → a közösség ereje (ld. később a vezetésnél is)</p> 	<p>Integritásépítés komponensei</p> <p>Közös érték-alap – érték alapú komponens</p> <p>SZERVEZETI INTEGRITÁS</p> 

KORRUPCIÓ-ELEMZÉS	INTEGRITÁS
<p>Cressey</p> <p>A KORRUPCIÓ FELTÉTELEI © DONALD CRESSEY: THE FRAUD TRIANGLE NYOMÁN</p> <p>AZ INTÉZMÉNYRENDSZER TÖKÉLETLENISÉGE</p>  <p>ROSSZ TÁRSADALMI GYAKORLAT (8/20/2014) PALLAI: Integritás-menedzsment 32</p>	<p>Nemzeti integritás rendszer</p>  <p>© Transparency International adaptálva 24</p>
<p>korruptiócs jéghegy</p> <p>KORRUPCIÓS JÉGHEGY</p>  <p>8/20/2014 PALLAI: Integritás-menedzsment 17</p>	<p>szervezeti integritás rendszer</p>  <p>© Pallai Katalin, 2014 Pope ábrája adaptálásával 26</p>
<p>integritás deficitek</p> 	<p>Integritásépítés komponensei</p> <p>I= ö (E, Sz, K)</p>  <p>8/20/2014 PALLAI: Integritás-menedzsment 36</p>
<p>korruptió szimbólumok</p> <p>MÉM, kollektív akcióprobléma Betegség</p>	<p>integritás építés</p> <p>argumentatív, korszerű vezetés (adaptív leadership) egészséges szervezet</p>

SZERVEZETFEJLESZTÉS	FŐ MAGYARÁZATOKTANULSÁGOK
	<p>Személyes integritás a bevezető és az etikai modulban:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Értékrend és döntések konzisztenciája - etikus magatartás személyes döntés, ehhez - a közszolgálatban etika és professzionalizmus kell
<p>MÉRGEZŐ SZERVEZET</p> 	<p>Az etikai modulban:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ember szükséglete, egészsége, hogy magát és cselekedeteit pozitívan értékelhesse = korrekt és eredményes a munkája - ha naponta meghasonul belebetegedhet, vagy lecsúszik erkölcsileg - = mérgező szervezet, amiben: <ul style="list-style-type: none"> o elkerülés o elidegenedés o kiégés, betegség
<p>SZERVEZETI INTEGRITÁS</p> 	<p>Az integritás, vagyis demokratikus értékekből levezethető, és azokat megvalósító szabály és működésmód feltétele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - konzisztens szabály és működési rendszer - a dolgozók ezzel a rendszerrel való azonosulása (elfogadása) <p>A szabály- és a közös értéképítés az integritás építés 2 alapkomponeense Ha ez ok, akkor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - azonosulás és felelősségvállalás - egészséges szervezet – korrupciónak ellenálló - biztonságos klíma
	<p>Integritásépítés folytatás: I= ö (E, Sz, K) (már saját integritásképlet 😊) Az integritás nemcsak etika és szabály, hanem kompetencia kérdése is. Mindaddig, amíg nem érvényesül a minőség, nincs rendben a szakmai kompetencia és eredményesség, nem érdeke a vezetőnek az átláthatóság, Pedig az elkendőző, zavaros rendszer ellenállóképessége nem erősíthető!</p>
	<p>Demokratikus közszolgálati integritáshoz kell <u>megfelelő vezetés</u>: vezetési és szervezeti kompetenciák, ami megteremtik a nyílt kommunikáció, tanuló szervezet, folyamatos igazítás kell ahhoz, hogy</p> <ul style="list-style-type: none"> - átlátható, büszkén vállalható működésmód
	<p>Amikor kialakul a vállalható működésmód, és működő szabályok, akkor vállalható az átláthatóság külsők felé is</p> <ul style="list-style-type: none"> - ez a számonkérhetőség alapja kint és bent és következmény lehet: Közbizalom, egészséges szervezet és társadalom <p>I= ö (E, Sz, K)</p>

TRÉNING	VEZETÉS
<p>A tapasztalat alapú módszer</p>	<p>A PDCA ciklus</p>
	
<p>Tanulás szintjei</p>	
<p>Attitűdváltó hatás elemei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kognitív tudásátadás • Érzelmi tapasztalat, azonosulás • Viselkedési minták, változás <p>Tapasztalás</p> <ul style="list-style-type: none"> – minta az együttműködő szervezetre – közösség erejére 	
<p>A nyílt kommunikáció, mint minta</p>	<p>Diszkurzív folyamat a normaszocializációban</p>
<p>a perspektívák egyeztetésére és a tájékozott és felelős döntéshez</p> 	
<p>A csoport ereje</p>	<p>Integritás, mint a fészek</p>
<p>A csoporttagok bevonása Az aktív, együttműködő légkör Asszertívitás kultúrájának elfogadása → felelősségvállalás → a csoport kreativitása és ereje</p>	
<p>A tréning és a tréner munkája, mint minta</p>	<p>adaptív leadership</p>
<ul style="list-style-type: none"> - folyamatot indít, amely elmozdulásra készített - komplex kihívásokra irányítja a figyelmet - csoportvezetés a progresszióért - jelenlét a csoport, az inetrakciók irányítása 	<ul style="list-style-type: none"> - (hatáskör vs.) vezetés (hat, mobilizál az újra, átlendít) - (operatív problémák vs.) adaptív kihívások (innováció) - (hatalom vs.) előrelépés (progresszió a cél felé) - (személyiség (karizma, dominancia) vs.) jelenlét (kontextuális érzékelés, elemzés és cselekvés)