

**DR. PONGRÁCZ ALEX**

EGYETEMI TANÁRSÉGÉD  
SZÉCHENYI ISTVÁN EGYETEM  
DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

**A közmenedzsment-reformok metamorfózisai**

A jóléti állam, azaz a Nyugat-Európában három évtizeden keresztül egzisztáló, keynesiánus elvek mentén szervezett vegyes gazdaság (1945–1975) számos körülmény szinergiája mellett megvalósuló válsága a gazdasági alrendszer mellett mélyreható változásokat eredményezett a közigazgatási rendszerek vonatkozásában is: a gazdasági, társadalmi és politikai kihívások következményeként a hagyományos, weberi szemléletű közigazgatás is alapjaiban alakult át. A 2008-ban kitört globális gazdasági és pénzügyi válság nyomán azonban már bőségesen találkozhatunk olyan megoldási javaslatokkal, amelyek szembemennek a neoliberális dogmákkal, és az állam új típusú szerepvállalását vetítik előre. Ahhoz, hogy a szóban forgó átalakulások mozgatórugóit megérthessük, megkerülhetetlen szempontnak bizonyul a Max Weber jellemezte bürokrácia struktúrájának, majd a jóléti állam közigazgatási összefüggéseinek, végezetül pedig a *New Public Management* irányzat, illetve az erre szolgáltatott neo-weberiánus válaszreakció főbb megállapításainak vizsgálata.

**DR. ALEX PONGRÁCZ**

ASSISTANT LECTURER  
SZÉCHENYI ISTVÁN UNIVERSITY  
DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

**The transformations of the Public Management Reforms**

The welfare state which was in dominant position across three decades (1945–1975), and organized a mixed economy along a Keynesian principles, for a variety of a complex circumstances, underwent a crisis. The crisis has led to significant changes in the economic subsystem and in the administrative system too: the consequences of the economic, social, and political challenges led to the transform of the traditional, Weberian-oriented administration. In the wake of the global economic and financial crisis which broke out in 2008, we can be found a lot of solution which runs counter to the neoliberal dogmas, and anticipating the new types of the public policy intervention. In order to understand the involved drivers of change, we need to examine the structure of the bureaucracy characterized by Max Weber, the correspondence between the Welfare State and the public administration, and finally the New Public Management, and the reactions of the competing neo-Weberian conception.

**FEKETE LETÍCIA**

SZERVEZETFEJLESZTÉSI TANÁCSADÓ

**CSISZÁR MIKLÓS BÉLA**

VEZETŐ TANÁCSADÓ  
BRAINSPOTTING BT.

**Az integritás menedzsment és a minőség menedzsment kapcsolatának vizsgálata – a Common Assessment Framework minőségmenedzsment modell integritás típusú elemzését végző tanulmány bemutatásán keresztül**

Jelen cikk a magyar közigazgatásban alkalmazott, integritási kockázat feltérképezésére kidolgozott módszereket, valamint a közigazgatás számára kialakított CAF szervezeti önértékelési módszertant hasonlítja össze. Az integritási kockázat értékelési módszerek között az Állami Számvevőszék által a közszféra korrupciós kockázatoknak való kitettségének vizsgálatára kidolgozott kérdőívet, a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium által az integritási és korrupciós kockázatok feltérképezésére kidolgozott módszertant, valamint az ide vonatkozó 50/2013. Korm. rendelet követelményeit vesszük számba.

A cikk elemzi az egyes módszertanok közötti kapcsolódási pontokat, párhuzamosságokat és redundanciákat, továbbá a módszertanok együttes alkalmazásának lehetőségeit és korlátait.

A publikáció ajánlásokat fogalmaz meg arra vonatkozóan, hogy milyen fejlesztésekre és átalakításokra lenne szükség a jelenleg különállóan fejlesztett és működő módszerek egységes rendszerben történő szervezeti szintű alkalmazásához.

**LETÍCIA FEKETE**

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT COUNSELLOR

**MIKLÓS BÉLA CSISZÁR**

SENIOR COUNSELLOR  
BRAINSPOTTING LP.

**Analyzing links between Integrity Management and Quality Management – through the presentation of the study for analysing Common Assessment Framework quality management model with integrity focus**

This article compares the methods of mapping integrity risk used in the Hungarian public administration and the CAF self-assessment model designed for public administration. Among the integrity risk methods we take into account the questionnaire made by State Audit Office investigating threats of corruption risks in public administration, the methodology for mapping integrity and corruption

risks created by Ministry of Public Administration and Justice, and the requirements of related Government Regulation Nr. 50/2013.

The article analyses the connection points, parallelisms, and redundancies of the above mentioned methods, furthermore the possibilities and barriers of the common use of them.

The publication provides recommendations regarding the possible improvements and modifications which aim to the integrated functioning of the currently separately developed and applied methods.

---

## DR. BELÉNYESI EMESE PhD

EGYETEMI DOCENS

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM

ÁLLAMTUDOMÁNYI ÉS KÖZIGAZGATÁSI KAR

## Alfavezetők a közigazgatásban?

A XXI. században egy új vezetési paradigmaváltásnak vagyunk tanúi: a korábban már bevált menedzsment technikákkal nem lehet hosszú távon sikeresen vezetni a szervezeteket. Nincs ez másként a közigazgatásban sem, ahol szintén egyre magasabb elvárásokat támasztanak a szervezetekkel és a vezetőkkel szemben. Az ún. alfavezetők magatartásukban jelentősen különböznek az átlagos munkavállalótól, és nyilvánvaló, hogy kompetenciáik fejlesztése is más megközelítést, más módszereket igényel, úgy a tudás, mint a készségek vagy a szemlélet területén. Figyelembe véve speciális igényeiket, tudásuk bővítésére új korszerű vezetési technikák tanulása, készségeik fejlesztésére az egyéni igényekre szabott coaching vagy

akciótanulás módszere, míg a szemléletük változásának elősegítésére a csoportdinamikai tréning lehet alkalmas.

## DR. EMESE BELÉNYESI PhD

ASSOCIATE PROFESSOR

NATIONAL UNIVERSITY OF PUBLIC SERVICE

FACULTY OF POLITICAL SCIENCES AND PUBLIC

ADMINISTRATION

## Alpha leaders in public administration?

In the XXI century we have witnessed a new change of leadership paradigm: the management techniques that have proved to be efficient so far can no longer ensure successful organizational management. It is no different in public administration either, where organizations and their leaders face increasingly complex challenges. The so called alpha leaders represent essentially different behavior than an average employee; therefore it is evident that the development of their competences also requires a different approach and methods regarding knowledge, skills, and attitudes alike. Considering their specific needs, the development of their knowledge presumes learning new and up-to-date leadership techniques, their skills can be improved by coaching or action learning tailored to their individual needs, while the change of their attitudes can be facilitated by benefiting from the so called human interactions laboratory (group dynamics training).