

7. A magánbiztonsági szektor szociológiai vizsgálata

Csege Gyula

A hazai gyakorlat és berendezkedés vagy a megbízó vállalkozások mérete és lehetőségei miatt sok esetben a biztonsági vezető vagy a jogszabályi meghatározások¹ miatti félreértések elkerülése érdekében a magánbiztonsági vezető lesz az a felelős személy, aki még közvetlenül is részt vesz munkatársai toborzásában és kiválasztásában, gyakran a kiképzésben, illetve a közvetlen irányításban és ellenőrzésben. Ez nagy felelősséget és további kompetenciák meglétét igényli a vezetőtől, ahogyan ezt a megelőző fejezetben láthattuk. A HR-csoport vagy -szakág tevékenysége ilyen esetben csupán a munkavégzés dokumentumaival és a jogszabályi feltételekbe illeszthető adminisztratív tevékenységgel járul hozzá ezekhez a kérdésekhez.

A téma kidolgozásánál a kiválasztást dokumentumelemzés módszerével kívánom feldolgozni, adaptálva a biztonsági terület sajátosságait, és hasznosítva a 2016–2017-es évben végzett kutatás eredményeit a kiválasztási lehetőség humánerőforrás-szükségletének eredményeivel. Az emberierőforrás-módszerek és -lehetőségek vizsgálata az alkalmazható szakirodalmi lehetőségek elemzésével, majd a kutatás empirikus részénél egy kérdőíves módszer adatait feldolgozva a hazai lehetőségeket vizsgálom.

A magánbiztonsági vezető meghatározásának jelentősége területenként változó, de alapjaiban egy vezérfonal lefektethető. Ha nemzetközi megközelítésben keressük a választ, akkor meghatározható szervezeti szinten, amely szerint „egy olyan személy, aki kiterjedt biztonsági tapasztalattal rendelkezik, képes irányítani és integrálni a biztonságot egy szervezetbe”.²

A piac oldaláról látható, hogy sokkal nagyobb az elvárás, mint egy szakmai szervezet megítélése szerint. Máshogy definiálja mindkét terület a magánbiztonsági vezetőt, a biztonsági szakterületet, és máshogy is képzei el a szervezetben betöltött szükségleti halmazt és a rá nehezedő felelősségi szintet.³

¹ A minősített adat védelméről szóló 2009. évi CLV. törvény, továbbá a Nemzeti Biztonsági Felügyelet működésének, valamint a minősített adat kezelésének rendjéről szóló 90/2010. (III. 26.) Korm. rendelet, továbbá a minősített adat elektronikus biztonságának, valamint a rejtjeltevékenység engedélyezésének és hatósági felügyeletének részletes szabályairól szóló 161/2010. (V. 6.) Korm. rendelet alapján a biztonsági vezető fogalma használatba került, ez alapján a biztonsági vezető a minősített adatot kezelő szerv vezetőjének átruházott hatáskörében eljárva utasítási joggal gyakorolja az őt erre a feladatra kinevező vezető minősített adat védelmére vonatkozó jogosítványait.

² Information Systems Security Association.

³ Wood, T. Robert: (2012): *Corporate Security Manager*. Lulu.com. 7–9.

Hazai oldalról más léptéket érzékelhetünk, hiszen a magánbiztonsági vezető vagy még nem minden esetben a professzionális magánbiztonsági szakember, hanem egy korábbi rendvédelmi tapasztalattal rendelkező olyan személy, aki a kezében minden egyes olyan feladatot ellát, amely a biztonsággal kapcsolatos, és nem vág szorosan a szervezet profiljába.⁴ Jelen fejezetben a kiválasztást a végrehajtó állomány tekintetében vizsgáljuk, hiszen a vezetői kiválasztást a korábbiakban jelen tankönyv részletesen taglalta. Természetesen időnként a biztonsági vezetők képzése, pótlása is szóba kerül, mert a végrehajtó és a vezető állomány között van, illetve lehetséges átjárás előmenetel szempontjából.

7.1. A kiválasztás módszertana

A kiválasztási tevékenységnél igen fontos azt tisztázni, hogy ki választ és milyen szempont alapján. A kiválasztással foglalkozóknak – a munkakör lehető leggyorsabb betöltésének szükségessége miatt – rövid idő áll rendelkezésükre, hogy megismerjék, értékeljék a jelölteket, és alkalmazási döntést hozzanak, ezért a kiválasztási folyamat számos hiba forrását jelentheti, amely a későbbi alkalmazásra is jelentős hatással van.⁵ A célszerűség a vezetés- és szervezéstudomány, illetve a bölcsészstudomány (pszichológia) oldalára helyezi a hangsúlyt, amely szerint napjainkban már egyáltalán nem elhanyagolható kérdés az a kontextus, amelyben a kiválasztás, alkalmasság meghatározása mint szociális folyamat szerepel, amelyben benyomások, impressziók érik a szereplőket, amely alapján a szervezetre, munkára, légkörre stb. vonatkozó következtetéseket vonnak le. Mindez kulcsszerepet játszik a későbbi elkötelezettségben, munkához való attitűdben és mindabban, ahogyan az emberek észlelik és reagálnak a szervezet történéseire, eseményeire.⁶ Amennyiben a kiválasztás során rendészeti jellegű megközelítésekből vizsgáljuk a folyamatot, akkor abban az esetben a jogi kihívások azonosítására is figyelmet kell fordítani.⁷ A pszichológiai vetületek mellett azonban az ugyanennyire nem elhanyagolható kérdéskör a szakmai tudás és képzettség. Ennél a területnél fontos megemlíteni, hogy a rendvédelmi múlt nem egyenlő a magánbiztonsági szakmai tudás birtoklásával, de mindenképp jelentős előny lehet a szolgálati múlt a területen. A professzionális szakmai magánbiztonsági szakember ismérveinél a polgári életben elsajátítható tanulmányok éppoly fontosak, mint a fegyveres testületek ismerete vagy a jogalkalmazás magas szintű képessége. A magánbiztonsági menedzsment tevékenységéhez a fenti piaci példa kiválóan mutatja, milyen sokrétű szükségletre van szükség a karrier sikeres kiépítéséhez és az alkalmazó megelégedése érdekében.⁸

A kiválasztás megközelítéséhez ismernünk kell a lehetőséget, hogy belső vagy külső forrásból célszerű megvalósítani a magánbiztonsági szakember adott munkakörbe való helyezését. Az alapvető szakspecializáció miatt nagy valószínűség szerint a belső forrás

⁴ CSEGE Gyula – GÁLL Tamás (2015): The problems of private security nowadays. *Műszaki Tudományos Közlemények*, 5. sz. 121–125.

⁵ GYÖKÉR Irén (2000): *Emberi erőforrás menedzsment*. Budapest, Műszaki Könyvkiadó. 43.

⁶ JUHÁSZ Márta (2013): *A kiválasztás és a munkaköri alkalmasság pszichológiája I.* Budapest, Budapesti Műszaki Egyetem. 1–10.

⁷ SZABÓ 2017a, 357–362.

⁸ CSEGE Gyula – GÁLL Tamás (2017): Megelőző védelmi tevékenység tervezése a termelő vállalatok aktuális vagyonvédelmi kockázatainak ismeretében. *Műszaki Katonai Közlöny*, 27. évf. 4. sz. 170–184.

nehezebben járható út lesz, mivel ebben az esetben már a szervezetben lévő munkaerő közül kell kiválasztani a későbbi magánbiztonság bármely szereplőit. Ennek előnyei lehetnek, hogy a jelölt esetében alacsonyabbak a bevonás költségei, növeli a cégen belüli előrelépési, illetve karrieresélyeket, gyorsabban betölthető az adott munkakör, szabad helyet, lehetőséget biztosít az utánpótlás számára, ismertek a dolgozó képességei, a jó munkaköri légkör megőrzésének irányába hat, mivel a régi dolgozó erősebben kötődik a céghez, ismeri a vállalati kultúrát. Hátrányai ezzel szemben: korlátozott a választási lehetőség, általában magasabb képzési költségekkel jár, hátrányosan befolyásolhatják a döntést a túl erős kollegiális viszonyok, belső érdekellentétek, a vállalati szintű munkaerő-szükségletet nem oldja fel, hiszen a kiválasztott helyére ugyanúgy keresni kell munkaerőt, az új jelölt kiválasztása csalódást okozhat a régi dolgozóknak, rivalizálás alakulhat ki a munkatársak között, és ez ellenségeskedést szíthat, rossz légkör kialakulását eredményezheti.⁹

A külső forrásból történő kiválasztáskor a szakterület specifikuma miatt több szempontot kell figyelembe venni. Előnye lehet a külső munkaerő kiválasztásnak, hogy szélesebb választási lehetőség nyílik, az új dolgozókkal új lendület, új impulzusok érkezhettek, kevesebb az előítélet az új dolgozóval szemben, és nem okoz üresedést, további betöltendő munkaerő-szükségletet egy másik pozícióban. Azonban vannak általánosan vett hátrányok is, amely szerint ez a kiválasztási lehetőség magasabb költségekkel jár, negatív hatást fejthet ki a munkahelyi légkörre, ha nem belső forrásból pótoljuk a hiányzó munkaerőt, csökkennek a vállalatban belüli felemelkedési, továbblépési lehetőségek, az új belépő képességei kevésbé ismertek, ezért nagyobb az alkalmazkodás kockázata, szükséges költséges orientációs programszervezés az új belépő számára, hiszen nem ismeri a céget, nőhet a fluktuáció.¹⁰

A képzés szempontjából jelenleg a magánbiztonság tekintetében a középszint valamely szegmensében képzett állomány létszáma nagyságrendileg 120 ezer fő,¹¹ akik a szakterületi továbbképzést¹² elvégezték – azaz szándékukban áll ezen a területen dolgozni szakmai szintjük emelésével –, 2016. április 5-éig bezárólag 77 193-an voltak.¹³

A teljes képzett csoportból a foglalkoztatottak számának alakulása, akik ezen a területen tevékenykednek valamilyen formában, a hivatalos statisztikai adatok alapján folyamatos csökkenést mutat. A 2012. évben 6848 vállalkozásnál 77 318 fő, míg a 2018. évre 4211 vállalkozásnál 31 443 fő végzett személy- és vagyonvédelmi tevékenységet.¹⁴

A magánbiztonsági szakmai képzettség természetesen felsőfokú szinten is megszerzhető, amely képzettség megszerzőinek számáról a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar rendészeti alapszakán, a Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék által szervezett biztonsági szakirányon is megszerzhetnek képzettséget. A végbizonyítvány megszerzői a magánbiztonsági szakmai magasabb pozíciók betöltésére

⁹ KAROLINY Mártonné – POÓR József (2013): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások*. Budapest, Wolters Kluwer. 249–257.

¹⁰ SZEGHEGYI Ágnes (2011): *Emberi erőforrás menedzsment*. Egyetemi jegyzet. Budapest, Óbudai Egyetem. 4.

¹¹ CHRISTIÁN László (2018a): A helyi rendészeti együttműködés rendszere. *Iustum, Aequum, Salutare*, 14. évf. 1. sz. 33–61.

¹² 68/2012. (XII.14.) BM rendelet a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról.

¹³ FELMÉRY Zoltán (2016): Mennyi az annyi? A biztonsági magánvállalkozások belbiztonsági tevékenységet végző munkatársainak létszáma. *Stratégiai Védelmi Kutatóközpont – Elemzések*, 14. sz. 5.

¹⁴ Interaktív grafikon alapján. Forrás: www.nemzeticegtar.hu/interaktiv-grafikon. (A letöltés dátuma: 2018. 01. 21.)

is alkalmassá vált jelöltjei lehetnek a szektornak. Ennek a BSc-oklevélnek a birtokában szakirányú végzettséggel könnyebben tudják a megrendelő igényeit kielégíteni, akár egy kiválasztási folyamat során is. A szakleírás szerint a biztonsági szakirányon végzettek elsősorban a civil személy- és vagyonvédelmi vállalkozások keretében, a természetvédelmi őrség szervezeteinél, a fegyveres biztonsági őrség, illetve a közterület-felügyelet egyes beosztásaiban helyezkedhetnek el.¹⁵

A többcízes nagyságrendű létszámadatok alapján ebből a forrásból még sajnos nem tudják teljesen lefedni a szektor igényeit, hiszen nagyobb a kereslet, mint a kínálat a jól képzett magánbiztonsági vezetők tekintetében. Azonban megjelenik a körülmény, hogy a munkaerőpiacon magas számban megtalálhatók a már valamilyen tapasztalattal rendelkező biztonsági szakemberek, akik a magasabb fizetési beosztásokra pályáznak. A kiválasztási folyamatot is meghatározzák a fenti nagyságrendek és keretszámok adatai.¹⁶

A végrehajtó állomány megismeréséhez egy 2016–2017-ben levett minta jelenthet támpontot, amelyben vegyes, de a magánbiztonsági állományban mérték fel a képzettséggel rendelkezők potenciális kiképezhetőségét, fejleszthetőségi arányát. Ahhoz, hogy a társadalmi és képezhetőségi, kiválasztási mintát átlássuk, ismernünk kell, hogy milyen családi háttérrel rendelkezik a magánbiztonsági szakember, illetve a minta közege, azaz a szülők és a résztvevők jelenlegi iskolázottságát is fel kell tárnunk. Ennek eredményei szerint a vizsgált csoportból a magánbiztonsági képzettséggel rendelkezők szüleinek jelentős része szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkezett, amely 38,3%-os eredményt hoz. A második leggyakoribb végzettségi szint az alapfokú végzettség, amely 33,8%-ot tett ki a teljes eredményből.

Tekintettel arra, hogy az adatszolgáltatók között hasonló arányban vannak az 50–60 év körüliek, az ő édesanyjuknak vélhetően nem volt olyan magas fokú motivációja az 1950-es években magasabb színvonalon tanulni, valamint nem volt olyan lehetősége a lakóhelye és a családi berendezkedés miatt, mint esetleg a fiatalabb korosztály tagjainak. A harmadik meghatározó csoport a szakközépiskolai, illetve gimnáziumi érettségig szerzők voltak, akik között volt, aki érettségire épülő technikumot is végzett.

Az érettségizett édesanyák aránya az összes válaszadó vonatkozásában 15% volt. Az értekek között legalacsonyabb arányban, a válaszadók 2,3%-nál rendelkezett az édesanya főiskolai diplomával, valamint 3%-ban egyetemi oklevéllel.

A második értékelés alá vont kérdés az édesapa végzettségére vonatkozott, mivel a gyermekek esetében a mintavételi, a példakép szerep – főként a férfiak által jobban kedvelt szakmák művelői közül – meghatározó típusú élményeket okozhat, és a pályaválasztás irányát is nagy arányban befolyásolhatja a gyermekeknél.

A vizsgált csoportból az édesapák legnagyobb része szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkezett, amely 52,6%-os eredményt hozott. A második leggyakoribb végzettségi szint az alapfokú végzettség, amely 20,3%-ot tett ki a teljes mintából.

Figyelemmel arra, hogy a válaszadók között sok középkorú és idősebb személy¹⁷ volt, az édesapák esetében az ipari és termelői berendezkedés miatt nem volt szüksége a magasabb végzettségre, a lakóhelyek az 1950–1960-as években igen túlsúlyos mezőgazdasági

¹⁵ Nemzeti Közszerződési Egyetem rendészeti igazgatási alapszak.

¹⁶ SZABÓ Csaba (2016): Examination About the Law Enforcement Strategies which are Influence the Criminal Behaviour. *AARMS*, Vol. 15, No. 3. 266.

¹⁷ Primer kutatás eredményeiből az átlagéletkor a mintában 42 év.

irányultságúak voltak, és nagy felvevőpiaccal rendelkeztek az alapfokú vagy szakmunkás végzettségű személyek tekintetében.

A harmadik magasabb arányú csoport a szakközépiskolai, illetve gimnáziumi érettségit szerzők voltak. Az érettségizett édesapák aránya az összes válaszadó vonatkozásában 15,8% volt. A megismert és feldolgozott adatok között a főiskolai és egyetemi végzettséggel rendelkező édesapák aránya alacsonyabb az azonos szintű végzettséggel rendelkező édesanyákéval, tehát az édesapák 35%-a szerzett főiskolai, valamint csupán 0,8%-a egyetemi oklevelet a megkérdezettek körében.

A válaszadók saját képzési adataikat is megadták a legmagasabb 95,5%-ban, valamint az arányok a korábbi kérdések közötti, szülők végzettségével voltak arányban. A szakmunkás-képzőt végzettek száma nagyon magas, a válaszadók 51,1%-a szakmunkás területről érkezett a magánbiztonság területére. A középfokú végzettségüknel maradv a második legnagyobb csoport a 32,3%-ot kitevő szakközépiskolai vagy gimnáziumi végzettségűeket takarja. A válaszadók közül kis számban volt még 8 általánost végzett, 5%-uk nyilatkozata alapján, és főiskolai oklevéllel rendelkezők is megjelentek 2,3% arányban. Egyetemi végzettséggel egy személy sem rendelkezett a csoportban.

Fontos megemlíteni, hogy keresztértékelés alapján a felsőfokú végzettségű édesanya és édesapa sosem egy családból került ki. Az adatszolgáltatók, akik felsőfokú oklevéllel is rendelkeznek, ott a szülők középfokú, szakmunkás végzettségűek voltak. Szintén említésre érdemes, hogy volt olyan adatszolgáltató is, aki középfokú végzettségű szülők mellett alapfokú végzettséget szerzett mindössze, és ezzel töltötte be magánvagyon-védelmi pozícióját.

Érdekes korreláció mutatkozik meg az alacsony végzettségű szülőknél a gyermek végzettségére utaló adatok vonatkozásában, amely miatt a motivációs háttérnél ez a réteg motivációs háttere magasabb lehet.

A családoknál a felvett adatok alapján, arányaiban az édesanyák voltak kevésbé magas képzettségűek, majd emelkedést mutat az édesapáknál a képzettségi szint. Az édesanyák a felsőfokú végzettségük ellenére átlagban nem szerepeltek magas szintű végzettséggel. Az adatszolgáltatók esetében mindenképpen a legjobban képzeteknek tekinthetők a szüleik átlagához mérten, de ebben a csoportban is volt, aki alapfokú végzettségű volt felsőfokú végzettségű szülők mellett.¹⁸

A témacsoport következő kérdése a képzésben, átképzésben vagy továbbképzésen részt vett személyeket szűrte a válaszadók között, s ennek során igen magas volt a válaszadási hajlandóság, mindössze a megkérdezettek 6%-a nem válaszolt.

A válaszolók között 61% arányban volt azoknak a száma, akik iskolai végzettségük és szakmai képzettségük megszerzése után semmilyen szervezett oktatásban nem részesültek.

A megkérdezettek összesen 33%-a vett részt valamilyen képzésben, amely nem tekinthető jelentősnek, annak tükrében, hogy folyamatosak a szakmai felkészültség és a jogi irányultságú szakmacsoport változásai.

A következő kérdés azokra vonatkozott, akik korábban már vettek részt képzésen. A válaszadók azt írhatták be saját kezűleg, hogy milyen okból bővítették tudásukat. A „korábbiakban nem vettem részt képzésen” választ adók a teljes adatszolgáltatói

¹⁸ CSEGE Gyula (2018): Élőerős őrzésvédelem továbbképzésének, fejlesztésének lehetőségei a 21. századi biztonsági kockázatok tükrében. In Szabó Csaba szerk.: *Studia Doctorandorum Alumnae: Válogatás a DOSz Alumni Osztály tagjainak doktori munkáiból*. Budapest, Doktoranduszok Országos Szövetsége. 171–292.

csoport 60,9%-a. Ezt a részt táblázatban vagy egyéb módon nem értékeltem, mivel nem releváns, a korábbi eredményekből az arány már felmérésre került.

A megkérdezettek 13%-a válaszáadás nélkül kihúzta a kérdést, vélhetően rájuk sem vonatkozott. A legnagyobb értékelhető arányban a válaszadók az elvégzett képzések között „a munkahely kötelezte rá” indíttatás alapján végezték el a továbbképzéseket, összesen 48%-a annak a halmaznak, akik részesei voltak valamilyen oktatásnak.

A tudásvágy is magasabb arányban jelent meg az összes releváns adatszolgáltató (39,9%) közül, arányuk 11% volt. A többi válaszhoz képest ez sokszorosa az indíttatás típusú aránynak. Megjelenik még a „nem dolgozhattam volna nélküle” opció is, 4%-ban.

A további válaszlehetőségeket néhány fő választotta. Az értékelhető válaszok közül a továbbképzés 2%-os eredménye fontos körülmény lehet, amely tartalmazhatja a válaszadó saját elhatározását is. A törvény szerinti kötelezés 2%-ban megjelenik, ez szintén lehet jelzésértékű, amelyben nem saját indíttatásra került a képzésbe a résztvevő, hanem a törvény rendelkezései szerint köteles volt elvégezni, hogy tovább dolgozhasson. Ez a szám mutathatja azt is, hogy mennyire kíván a válaszadó a képzéshez kapcsolódó pályán maradni.

A szakmacsoport résztvevőinél igen fontos a képzettség utáni szándék, hiszen ez egy folyamatos tanulással járó terület. A jövőbeli tervekre és elképzelésekre vonatkozó kérdés, amely irányok már elképzelés alatt állnak a válaszadóknál. A válaszadási hajlandóság és a „nem tudom” válasz továbbra is a válaszadók harmada körül mozgott, amely alapján a „nem választott” és a „nem tudom” opciót megjelölő 33,1%-ot érintő csoport nem tudja, hogy a tanulmányait folytassa vagy erről nyilatkozzon-e. Ebben a kategóriában inkább fajsúlyosabb vélemény az 55,6%-ot megjelölő *igen* válaszok aránya, tehát a csoport nagy része ezt a lehetőséget választotta, még azok is, akik nem tudják, hogyan is kezdhetnének a tanulásba, vagy akik még nem képzeltek el a jövőjük e részét, illetve jelen állás szerint nehezen eldönthető a válasz. Ezt a válasz kategóriát pozitívként is értelmezhetjük, mivel a korábbiakban is jellemző százalékos tanulási hajlandóságot is meg lehet találni, de az ebbe az irányba tartó út nem észlelhető markáns formában. A határozott nem válasz 11,3%-os arányú válaszadói csoportnál jelent meg.

A kiválasztásnál az arányokat vizsgálhatjuk a motiváció szemszögén át is, amely az elkötelezettség és a szorgalom lehetőségét rejtje a kiválasztási folyamatban. Az ismert állománycsoportban ezeknek a személyeknek a száma az, akik vállalnák a fejlődést.

A *munkahelyi követelményre* utaló vonatkozás szerint a „fontos” értéket kapjuk meg 9,8%-ban, és az „inkább fontos” választ adók szintén 9,8%-ban volt a megkérdezetteknel, illetve a kiemelkedő „nagyon fontos”-t jelölték meg 27,8%-ban. Összességében a teljes válaszadók 47,4%-a ennek a hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai fejlődés utáni igényt. A középső értéket 12,8% jelölte meg a válaszadó csoport tagjai közül. A „nem választott” lehetőség 25,6% eredményt hozott, illetve emellett a negatív érték összege 14,3%-ban került bejelölésre.

A második kérdésnél az *alacsonynak tartott munkáltatói fizetés javításával* összefüggésben kérdeztem, amely során a korábbi hasonló kérdéskörnél is meghatározó arányok születtek. Ez a pont továbbra is a pozitív szegmensben helyezkedik el. Az „alulfizettség érzése szerint” 32,3%-ban nagyon fontos volt a megkérdezetteknel, illetve az „inkább fontos” jelölték meg 10,5%-ban, továbbá a „fontos” 12,8%-ban volt jellemző a kérdésre adott válaszok között. Összességben a teljes válaszadók 55,6%-a ennek a belső hajtóerőnek mentén javítana fizetésén. A középső értéket 6%-ban jelölték meg, illetve emellett a negatív jellemzőket 9%-ban jelölték be. A „nem választott” lehetőség 29,3% eredményt hozott.

A következő részben a *tudásvágy, kulturális érdeklődés* motivációs adataira kérdeztem a kiválasztás utáni helyes arányok érdekében, amely során a korábbi hasonló témájú teszthez képest a pozitívról átlagos súlyúvá vált a kérdés, de kismértékben eltolódás látható a pozitív jellemző érték felé. Az ismeretek iránti érdeklődés 17,3%-ban „nagyon fontos” volt a megkérdezetteknel, illetve az „inkább fontos”-t jelölték meg 14,3%-ban, továbbá a „fontos” értéket 11,3%-ban. Összességében a teljes válaszadók 42,9%-a ennek a belső motivációnak tulajdonítja a szakmai képzettség megszerzését és a fejlődést. A középső értéket 8,3% jelölte meg. A „nem válaszolt” lehetőség 31,6%, a negatív összesített adatok 17,3% értéket mutattak.

A soron következő kérdésben a magány elkerülése, a csoporthoz való tartozás indíttatás adataira vártunk választ, amely során a korábban is felvett teljesen eloszló információkat szereztem be, de jelen esetben negatív fajsúlyt is láthattunk. A kapcsolatépítést felváltotta a magánykerülés kérdésköre, amelyre kevesebben adtak pozitív választ. A válaszok szerint 20,3%-ban „egyáltalán nem fontos” a megkérdezetteknel ez a lehetőség, illetve a „kevésbé fontos” 8,3%-os, míg az „inkább nem fontos” 5,3%-ban jelenik meg. Összesen a negatív oldal a korábbi kérdéssel teljesen megegyezően csak a középpérték beszámításával érte el az 48,1%-ot, tehát szintén a negatív volt a jellemző. Az „inkább fontos” értéket nagyságrendileg 8,3%-ban tekintették a csoporthoz tartozás fontosságára utaló tényezőként. A fontosnak 3%, illetve nagyon fontosnak 10,5% sorolta be ezt a motivációs tényezőt. A „nem válaszolt” pontot továbbra is 30,1% használta állásfoglalása.

A soron következő kérdés az önbizalom erősítésére irányult, ami 19,5%-nál a „nagyon fontos” osztályba besoroláshoz került. A pozitív irányba eltolódott arányok szerint az „inkább fontos” adat 9,8%-ot, a „fontos” 10,5%-ot tesz ki. Az összesített pozitív oldal meghaladja a 39%-ot, valamint a semlegesek aránya 13,5%. A negatív oldal kiugró adata az „egyáltalán nem fontos”, ami az összes negatív érték felét kitevő 9% volt. A további arányok szerint „kevésbé fontos” 3,8% és az „inkább nem fontos” 5,3%. A válaszadási hajlandóság területén a nem válaszadók aránya 28,6% volt.

A következő pontban a munkaerőpiacra bejutás és bent maradás adataira kérdeztem, ennek során továbbra is rendkívül pozitív információkat szereztem be. Kiegészítettük a tanulással a kérdést, és így még pozitívabb lett a válaszok eredménye. A teljes válaszadók 53,4%-a ennek a belső hajtóerőnek tulajdonítja a motivációját. A negatív oldal 9%-os volt. A „nem válaszolt” lehetőség 27,8% eredményt hozott.

A következő szakasz szintén ismétlődő kérdés, és a válaszadók saját társadalmi tapasztalatait osztja meg a kérdések feltevőjével. A kérdés szerint a tanulás ma már társadalmi elvárás. A válaszadóknál enyhén módosult a válaszadási hajlandóság, amely értékre az adott válaszok aránya 28,6% volt. Ez a növekedés a kérdés más módon történő feltevésének tudható be, a célcsoportértékelő skálán történő rangsorolást nagyobb arányban használja a véleménynyilvánításra.

A korábban „nem választ adók” igen magas pozitív irányba befolyásolták az eredményt, mivel itt a „fontos”, „inkább fontos”, illetve „nagyon fontos” megjelölt válaszok összesen 46,6%-ot tettek ki. A negatív eredményű állásfoglalás összesen 21,1% eredményt hozott.

A következő kérdés a célcsoportban alacsonyabban talált érintettek, a társadalmi szociális érzékük jelent meg a teljesen elosztott arányokban, ahol a 36,1% egyáltalán nem válaszoló mellett az „egyáltalán nem fontos” opció kapott 33,8%-ot, míg a pozitív oldal összesen 15%-ban részesedett a válaszokból.

A következő kérdés az ezt megelőző párja, szintén a szociális világlátásban van szerepe. Az eredmény ismét átlagos és megosztásban közel szimmetrikus. A célcsoport szélsőségekre nem hajlamos az esélyegyenlőség vagy a fogyatékkal élők munkapiaci helyzete vonatkozásában. Nagy kiugró eredmények nem láthatók, közel megegyezik a pozitív és a negatív oldal, azonban a válaszadási hajlandóság tekintetében a nem válaszoltak aránya 33,8%.

Az elismertség, siker, karrier társadalmi pozíció fontosságának osztályozása a skálás válaszadásnál kiemeli, hogy a válaszadó csoport 33%-a továbbra is hajlandó tanulni, és motivált a siker és a magasabb társadalmi cél felé pozitív válaszai alapján, míg egy erős 21%-ban az „egyáltalán nem szándékozó” orientációs rész is megjelenik. A középérték magas, 16,5%, amely bázisként szolgálhat a fejleszhető szakemberek felé. A korábbi adatokkal összevetve a biztos 40% eredményesen kondicionálható az újabb tudás felé, míg több képzési nyomással a 30%-os pozitív középértékben is lehet perspektíva a képzési fejlődés terén. A megerősítő teszt alapján sokkal körvonalazhatóbb eredmény állapítható meg.

A meglévő állományban a felsőfokú végzettség elenyésző, de a statisztikai alapokon vizsgálva a már említett NKE RTK rendészeti igazgatás alapszak biztonsági szakirányban részt vevők száma az elmúlt években emelkedő tendenciát mutat, azonban még a magánbiztonságban meglévő professzionális szakemberek tekintetében a létszámgigényt nem tudja teljesen betölteni.¹⁹

A kiválasztásnál egy mélyinterjú segítségével mutatom be a magánbiztonsági szakember kiválasztási folyamatának gyakorlatban és a rendszerben betöltött szerepét.

Az interjú alanya anonim, azonban néhány adat rögzítése szükséges a teljes kép megismeréséhez. A korábbiakban ismertetett átlagos háttérrel rendelkező magyar állampolgár a harmincas évei közepén, felsőfokú (BSc és MSc) végzettségű a katonai tudományok területén, két idegen nyelvet beszél középszinten. Nős, két gyermek édesapja, és vidéki nagyvárosban él. Munkatapasztalatai tekintetében korábbi rendőrségi beosztásokban tízéves tapasztalata van, amely után magánvállalkozásokban is részt vállalt a biztonság és oktatás területén. Számos tréninget és kiegészítő képzést végzett, és jelenleg is képzéseken vesz részt a folyamatos tanulás érdekében.

A jelenlegi beosztásában négy éve tevékenykedik, amelyben magánbiztonsági szakemberként végzi a napi munkáját. Egy multinacionális vállalatnál foglalkoztatják munkavállalói státuszban, a vállalat világviszonylatban több tízezer embert alkalmaz. Beosztásában két vezetője van hazánkban, amely mellett a nemzetközi menedzsmenttel is kapcsolatot tart. Bérszintje a magyarországi jelenlegi bruttó átlagbér háromszorosa.

A kiválasztására vonatkozó kérdésre elmondta, hogy fejevadász és internetes hirdetés után jutott tudomására a jelenlegi magánbiztonsági szakterületi beosztás. Több jelentkező volt, az interjúk során 4 kör után már egy másik pályázóval maradt versenyben a pozícióért. A kettőjük közötti különbséget egy magasabb képzettségi szint jelentette, amely az interjú-alany irányába fordította a választást.

Kérdésemre elmondta, hogy a felvételi eljárás, a külső forrásból biztosított választás során egy bizottság hozta meg a döntést, amelyben a biztonsági szakma tekintetében laikusok ültek. A HR- és a jogász szakember mellett a nemzetközi menedzsment egyik tagja volt jelen, akivel idegen nyelveken kellett szakmai kérdéseket megválaszolnia, feladatokat megoldania.

¹⁹ Nemzeti Közszerológati Egyetem rendészeti igazgatási alapszak. Felvételi információk.

A döntés során be kellett mutatnia a területet, és biztosítania kellett a munkáltatót szakmai képességeiről.

Az elmúlt évekre vonatkozóan megismertük, hogy a multinacionális vállalatnál a biztonsággal összefüggő dokumentumok mellett sok minden mást is a magánbiztonsági szakterület végez. Többek között EMEA-szintű vállalatbiztonsági szabályrendszer elkészítése, bevezetése, üzemeltetése. Ennek célja a védelmi szempontú értékáram, piaci hírnév, valamint mindennemű külső és belső bizonytalanságok optimális keretek közzé szorítása. Gyógyegységre vonatkozó területi hatályú biztonsági irányelvek kialakítása, elfogadtatása, bevezetése és üzemeltetése. Adatkezelési szabályzat előkészítése, egyes adatkezelések hatósági engedélyeztetése, induló compliance team, azaz a kockázatsökkentő csoport felállítása, üzemeltetése. A folyamatos üzletmenet folytonosságát veszélyeztető kockázatok monitorozása, proaktív értékáram biztosítása. LEAN-, KAIZEN-, POKA-, YOKE-elvek bevezetése és biztosítása a védelem hatékony szervezése érdekében. Külső vagyonvédelmi szolgáltató pályáztatása. SLA elkészítése, költséghatékony irányítása, felügyelete. Hatósági kapcsolattartás, hatósági biztonsági jellegű auditok (AEO) területi irányítása. Partneri biztonsági jellegű auditok területi irányítása. Flotta- és transzfermenedzsment, kezdeti üzemeltetési szabályrendszer kialakítása. Lízingszolgáltatók pályáztatása, gépjárműszerződések kezelése TCO-szemlélet követésével, induló gépjárműpark felépítése, beszerzése, operatív üzemeltetése, vállalati sofőrök közvetlen irányítása. Catering és szolgáltatók pályáztatása és üzemi étkezde operatív üzemeltetése.²⁰

7.2. Összegzés

A szakterület humánerőforrás-igénye jellemzően külső forrásból tud táplálkozni, tekintettel arra, hogy gyakran a vállalkozás nem rendelkezik saját biztonsági szakemberekkel, hanem külső vállalkozók alkalmazásával valósítja meg védelmi képességeit. A külső forrásból történő kiválasztásnál fontos, hogy a szektorban lévő biztonsági képzettséggel rendelkezők középszínten állnak szakmai szempontból. A szakirányúnak tekinthető főiskolai vagy egyetemi képzettséggel rendelkező szakemberek száma csekély, és jelenleg számos esetben az állami szférában dolgoznak. Kiválasztásukkal a korábbi fejezet részletesen foglalkozott.

A jelenlegi magánbiztonságban részt vevő személy- és vagyonőrök alacsony százaléka motivált a fejlődésre, és a kiválasztás során ennek mérlegelése is igen fontos körülmény. A szakmai és képzettségbeli fejlődés során a továbbtanulás és a kellő motiváció segíthet a jelenleg a pályán lévő, alacsonyabb pozícióban tevékenykedő szakembereknek előlépni, ezáltal magasabb bért és nagyobb felelősséggel járó beosztást betölteni.²¹

²⁰ A biztonsági szakma paradigmaváltása valós tény napjainkban. Tehát vannak arra példák, hogy esetenként jelentősen, az elfogadható szinten túl – például tűz-, munka-, környezet-, IT-védelem – bővülnek a feladatkörök a biztonsági szervezeteknél. Azonban a kezdeti tapasztalatok szerint ez jelentős kockázatokkal jár az alapfeladatok tekintetében. Tekintsük így a fenti interjúalany igen kiterjedt, amúgy elismerésre méltóan összetett feladatköreit. (A szerk.)

²¹ A kutatás óta eltelt időszakban a vizsgált célcsoportban egy új mozgásirány is elindult. A még mobil és valamilyen szakmával rendelkező, eddig személy- és vagyonőrként dolgozó állomány egy része – más hasonló hazai népességhez hasonlóan – elindult a külföldi munkavállalás irányába. Amennyiben a jelen állapotok nem változnak, úgy egy évtizeden belül komoly gond elé nézhet ez a szakterület is. (A szerk.)