

AZ ÉLŐERŐS OBJEKTUMŐRZÉS ÉS A TEKINTÉLYELVŰ VEZETÉSI STÍLUS KAPCSOLATA

THE CONNECTION OF FACILITY PROTECTION BY MANPOWER AND AUTHORITARIAN LEADERSHIP STYLE

SZABÓ Anikó

(ORCID: 0000-0002-9780-8801)

aniko.szabo.bdi@gmail.com

Absztrakt

A magánbiztonsági ágazat élőerős objektumőrzésében jelenleg is az autokratikus, egyszemélyi vezetés dominál a biztonsági őrök munkavégzésére vonatkozóan. A napi üzemeltetési és a rendkívülieseményekkel összefüggő feladatok jellege, annak hatékony elvégzésére fordítható idő azonban igényli, sőt a legtöbb esetben megköveteli ezt a fajta vezetési stílust.

Vajon lehet-e ezt a szakterületet a legtöbb munkahelyen üdvözölt, és elvárt demokratikus elvekkel legalább részben irányítani, koordinálni? Érdemes-e, és hasznos-e erre a szemléletre egyáltalán időt, és energiát fordítani ezen a területen, és ha igen, milyen feltételekkel érdemes?

Erre a kérdésre keresi a választ a szerző az őrzésbiztonsági terület fogalmain, történetén, a biztonsági vezetői és vagyondőri feladatokon át, a szervezeti kultúrán, vezetői attitűdökön keresztül.

Kulcsszavak: magánbiztonság, élőerős objektumvédelem, szervezeti kultúra, vezetői attitűd

Abstract

In reference to the security guard work the authoritarian, one person-leadership is dominant –presently too in the *protection* by manpower of private security sector-. But the aspect of tasks related to day-to-day operation and unusual events, spending time on efficient completion of this require, moreover in most cases demand this kind of management style.

Could this field be at least partly conducted, coordinated through greeted and expected democratic principles in the most of workplaces? Is it worth spending time and energy on this approach or it is useful at all? And if yes, with what kind of conditions is it worth doing this?

The author is looking for the answer to this question through the concepts and the history of guarding security field, the tasks of safety managing and property guarding, the organizational culture and the attitude of leadership.

Keywords: private security, manpower facility protection, organizational culture, the attitude of leadership.

A kézirat benyújtásának dátuma (Date of the submission): 2017.06.08.

A kézirat elfogadásának dátuma (Date of the acceptance):2017.09.25.

BEVEZETÉS

Egy vállalat vezetése, szervezése, ezen belül az egyén, az emberi csoportok, és a munka kapcsolata, ezeknek a tényezőknek a figyelemmel kísérése, fejlesztése a vállalati célokhoz igazítása elsődleges feladatként jelenik meg egy vállalat életében. Ebben a folyamatban a vezetői szerep, a kialakított vezetési stílus döntő fontosságú, amelyről a mai elgondolás szerint többnyire a demokratikus, a vállalati célok mellett az emberi igényeket is figyelembe vevő vezetői stílus az elfogadott.

Ennek ellenére a magánbiztonsági ágazatban, az előerővel is végzett objektumörzés területén ma is leginkább a tekintélyelvű, egyszemélyes vezetés dominál. Ennek a vezetési stílusnak az oka a feladatok jellegében, a döntésre fordítható időben, és a szakterülethez köthető szervezeti kultúrában keresendő. Annak ellenére, hogy a legtöbb esetben valóban csak az autokratikus, feladatközpontú vezetési stílust lehet alkalmazni, mégis kísérletet teszek arra, hogy a személyközpontú vezetés alkalmazási lehetőségét bemutassam ezen a szakterületen. Jelen tanulmányban arra keresem a választ, hogy a magánbiztonság előerős objektumörzés ágazatában – a fegyveres biztonsági őrség kivételével - mi vezetett az autokratikus vezetési stílus megjelenéséhez, és szinte kizárólagos elterjedéséhez. Ennek érdekében tanulmányoztam az őrzésbiztonság és az autokratikus vezetési stílus közötti kapcsolatot:

- a fogalmi oldalról,
- a történeti és jogi szabályozottság oldaláról,
- a szervezeti kultúra alapján,
- a vezetői kompetenciák, attitűdök tükrében,
- és a biztonsági vezető és a biztonsági szolgálat feladatai alapján.

A fenti megállapításokból meghatározom azt a területet, ahol egy demokratikusabb vezetési stílusnak alkalmazása is életszerű lehet, hasznosan hozzájárulva ezzel a szakterület helyi fejlesztéséhez, az egyéni fejlődéshez, közös elégedettséghez.

AZ ŐRZÉSBIZTONSÁG ÉS A TEKINTÉLYELVŰ VEZETÉS KAPCSOLATÁNAK FOGALMI VIZSGÁLATA

A biztonság iránti igény az emberek alapvető fiziológiai szükségleteit követik Maslow szükségletpiramisa szerint, egyben a szakterülethez köthető legalapvetőbb fogalom, amely elméletben egy veszélytől mentes állapotot jelent. A gyakorlatban ennek az állapotnak a minél pontosabb megközelítésére törekszünk, mivel valamilyen fokú veszély minden esetben fennáll az adott személyre, tárgyra, információra vonatkozóan. Az egyes veszélyeztető tényezők egymásra hatást gyakorolnak, folyamatosan, dinamikusan változnak. Ha a vis major esettől eltekintünk, a veszélyeztető tényezők szándékos emberi cselekményben mutatkoznak meg, amelyek egyben jogellenesek is. [1] [2]

Magyarország polgárainak biztonságáról az állam gondoskodik a közigazgatás keretében. A közrend, közbiztonság fenntartása, védelme a Rendőrség feladata Magyarország Alaptörvénye szerint. A közrendhez hasonlóan a magánrend és a magánbiztonság is önálló alkotmányos érték, aminek zavartalan állapotú biztosítása alkotmányos cél.

A 2005. évi CXXXIII. törvény a személy-és vagyónvédelmi, valamint magánnyomozói tevékenység szabályairól szólva a magánbiztonság személy-és vagyónvédelmi ágát a közrend és közbiztonság részeként említi, célja a közbiztonság támogatása.

A közrend, közbiztonság fenntartása közérdek. Közigazgatási eljárás keretében, hierarchikusan, alá-fölérendeltségi viszonyban valósul meg a közjog alapján. A közjog rendelkezik arról, hogy védelmet csak az állami erőszak-monopólium biztosíthat, eszköztárának forrása az állami impérium, ami a kényszerítő eszközök használatára is

kiterjed. Ezzel szemben a magánbiztonság, mint a biztonsági vállalkozás keretében nyújtott szolgáltatás a magánjog szabályai szerint szabályozott, ahol a felek szerződés alapján mellérendeltségi viszonyban állnak egymással. Mind a megrendelő, mind a vállalkozó védekező eszközeinek forrása a birtokvédelemhez köthető. Eszerint a megrendelő átengedheti jogosultságait a vállalkozás részére, aki a birtokvédelmet szakmaként gyakorolja, de a megrendelőt megillető jogosultságokon felül a vállalkozás sem rendelkezik. [3]

A személy-és vagyoni védelem bűnmegelőző tevékenységet lát el, a bűnüldözés nem feladata. Ennek során a döntően előforduló őrzési tevékenység mellett a védelem is szerephez jut. Az őrzés és a védelem egymást követő fogalmak. Az őrzési tevékenység tulajdonképpen feltételezésen alapul, a védelmi tevékenység ezzel szemben egy konkrét bekövetkező cselekményhez kötődik, ahol a cél a szándékosan elkövetett jogellenes cselekmény megszakítása. Vagyis az objektumőrzés során biztonsági vezető azt feltételezi, hogy valaki vagy valakik jogellenes cselekményt akarnak majd elkövetni a védendő objektum (az abban tárolt értékek, személyek, az ott folytatott tevékenység) ellen, ezért felméri azokat a kritikus pontokat, ahol ez a legnagyobb valószínűséggel bekövetkezik, majd ellenintézkedéseket tesz, így csökkentve ésszerű keretek között minimálisra a feltételezett jogellenes cselekmény bekövetkezési kockázatát. Ezzel szemben az objektumvédelem a folyamatban lévő vagy bekövetkezett jogellenes cselekmény megakadályozására, megszüntetésére szolgál, illetve a károk enyhítésére, minimalizálására. [2]

Az őrzésbiztonsági tevékenység, amely magába foglalja az őrzési és védelmi tevékenységet egyaránt, egy alapvetően előerővel végzett tevékenység, amit a biztonságtechnikai eszközök segítségével, körültekintően kialakított szabályok mentén végeznek. A tevékenység teljes körű és minőségi ellátásához szükséges a személyi, tárgyi, és technikai feltételek teljesülése is, mint az őrszolgálati állomány megfelelő létszáma, állapota, felkészültsége, a részükre kiadott felszerelések, ruházat mennyisége, minősége, a munkavégzésüket támogató technikai berendezések állapota. Az őrzésbiztonsági tevékenység célja, hogy az emberek életét, testi épségét, az objektumban tárolt vagyontárgyakat, információkat megelőzze, megóvja a szándékos vagy gondatlan károkozástól, illetve biztosítsa az objektumban folyó munkavégzés zavartalanságát.

A mai szóhasználatban az őrzési és védelmi tevékenységet szokás egy szóval – félreérthetően- objektumvédelemként emlegetni. A fent leírtak szerint a két tevékenység szorosan kapcsolódik egymáshoz, mégsem azonos a jelentésük. Ilyen esetben a szövegkörnyezetből dönthető el, hogy csak a védelmi tevékenységről esik szó, vagy átfogó jelleggel mindkét tevékenységre utal. Emellett az objektumvédelem ezek kialakítására, végrehajtására szolgáló területeket is magába foglalja, mint a vagyoni védelmi kockázatelemzést, és auditálást, a biztonságtechnika elektronikai és mechanikai védelmét, vagy azon intézkedések körét a szabályzatokon, utasításokon keresztül, amely az egyes egységeket egy komplex rendszerré foglalja össze.

Az objektumőrzési tevékenység tekintélyelvű igazgatásának kialakulásában alapvető szerepet játszik a védendő kör. A biztonsági szolgálat munkavégzésével hozzájárul a közbiztonság fenntartásához, javításához együttműködve a Rendőrséggel. A mai napig is jellemző, hogy a magánbiztonság területén számos volt rendvédelmi dolgozó tevékenykedik, ezzel tovább alakítva az őrzési tevékenység hierarchikus felépítését, az alá-fölérendeltségi viszony megerősödését.

AZ ŐRZÉSBIZTONSÁG ÉS A TEKINTÉLYELVŰ VEZETÉS KAPCSOLATÁNAK TÖRTÉNETI ÉS JOGI SZABÁLYOZOTTSÁGÁNAK VIZSGÁLATA A RENDSZERVÁLTÁST KÖVETŐ IDŐSZAKBAN

A magánbiztonsági szolgáltatás fellendülése és újbóli létjogosultsága Magyarországon a rendszerváltást követően fogalmazódhatott meg. Ezt megelőzően a politikai vezetés az erőszak-monopóliumot még részben sem volt hajlandó az állami irányítás alól kiengedni. Nem volt megbízói oldal, az állam és a tulajdon védelmét, a vagyonvédelmi tevékenységet, az állami vállalatok alkalmazottai látták el üzemrendészet keretében. A szabályokat a 14/1960. (III.24.) MT rendelet, és a 2027/1960. (III.24.) MT határozat szabályozta, majd a 6/1988. (II.12.) MT rendelet változtatta meg. A rendszerváltást követően az állam nem tudta többé ellátni a magánvagyon védelmét, ezért szükség lett a magánbiztonsági ágazat kialakítására, működtetésére. A kialakuló ágazatban a hatékony működést olyan speciálisan képzett személyek látják el, akik vállalkozás keretében személy-és vagyonvédelmi szolgáltatást nyújtanak. Ez a szolgáltatás kiegészíti a rendőrség bűnmegelőző tevékenységét, ezzel hozzájárulva a közbiztonság megerősödéséhez. Célként jelent meg, hogy a feladatok átszervezésével, privatizálásával a szolgáltatás színvonala is emelkedjen egyidejűleg. Az első szabályozásról a rendőrségi 1994. évi XXXIV. törvény szolt, amely felhatalmazta a Kormányt, hogy rendeletben átmenetileg szabályozza a személy- és vagyonvédelmi, magánnyomozói tevékenység vállalkozás keretében folytatását. Így született meg a 87/1995. (VII.14.) Kormányrendelet, amely az ágazati törvény megalkotásáig volt érvényben. Ez a kormányrendelet a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet átmenetileg szabályozta, meghatározva azon tevékenységek körét, amelyet rendőrhatósági engedély birtokában lehetett végezni, mint pl. személyvédelmet, objektumörzést, rendezvénybiztosítást. A 87/1995. (VII.14.) Kormányrendelet, és a 6/1988. (II.12.) MT rendelet is hatályát veszítette az 1998. évi IV. törvény megalkotásával, amely a vállalkozás keretében végzett személy-, és vagyonvédelmi és magánnyomozói tevékenységet és a szakmai kamara feladatait határozta meg átfogó jelleggel. A törvény lehetőséget biztosított a vállalatoknak, intézményeknek, hogy szolgáltatás keretében biztosított magánbiztonsági tevékenységet vegyen igénybe, vagy a 1997. évi CLIX. törvény alapján fegyveres biztonsági őrseget alakítson ki, amennyiben törvény által erre kötelezett volt. Jelenleg a többször módosított Az 1998. évi IV. törvény módosítási igényét végül a 2005. évi CXXXIII. törvény követte, amely jelenleg is érvényben van. [4], [5]

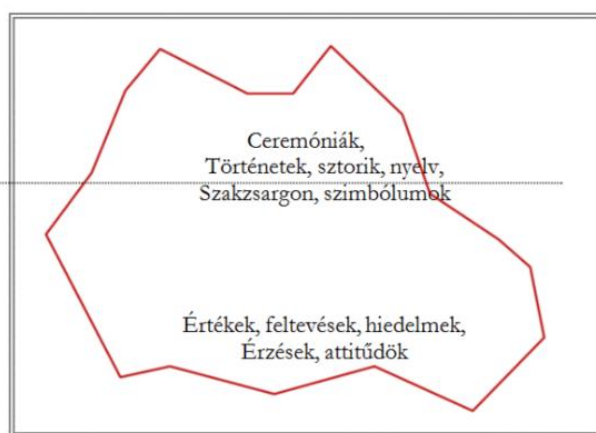
A magyarországi magánbiztonsági szektor és a Rendőrség között, mint hatósággal, felügyeleti szervvel történő szoros kapcsolat a mai napig jelen van a személy- és vagyonvédelmi tevékenység megkezdésének, folytatásának tekintetében, a nyilvántartás vezetésében, a tevékenység ellenőrzésében, vagy a hatósági engedélyek, működési engedélyek kiadásában, visszavonásában.

AZ ŐRZÉSBIZTONSÁG ÉS A TEKINTÉLYELVŰ VEZETÉS KAPCSOLATÁNAK VIZSGÁLATA A MAGÁNBIZTONSÁGI ÁGAZATBAN KIALAKULT SZERVEZETI KULTÚRA ALAPJÁN

„A szervezeti kultúra nem más, mint a szervezet tagjai által elfogadott, közösen értelmezett előfeltevések, értékek, meggyőződések, hiedelmek rendszere. Ezeket a szervezet tagjai érvényesnek fogadják el, követik s az új tagoknak is átadják, mint a problémák megoldásának követendő mintáit, és mint kívánatos gondolkodás- és magatartásmódot.” [6]

Az adott munkahelyen a dolgozók a viselkedésformák, magatartások, hiedelmek, szokások olyan halmazát alakítják ki, amelyek többnyire a feladatok elvégzését támogatják,

segítségükkel sikeresen birkóznak meg a mindennapi problémákkal. Ennek a viselkedéshalmaznak az alakulására számos tényező van hatással. Ilyenek azon külső elemek, melyre a szervezet nincs hatással, pl. az őrzésbiztonsági területnél maradványok, a domborzati viszonyok, az objektum megközelíthetősége, vagy a szomszédos épített környezet. A szervezeti kultúrára befolyással bír a jogi szabályozottság, a szakterület társadalmi megítélése, elfogadottsága, elismertsége, vagy az objektum környezete. Hatással van a szakterületre a kialakulásának folyamata, története, amely az alapvető gondolkodásmód gyökerét alakítja ki. Emellett az alkalmazott szabályrendszer, a használt technikai eszközök rendszere, és az ezek alkalmazásához szükséges szaktudás, amely meghatározza a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, tudásanyagot. A folyamatot tovább formálják, árnyalják az egyén motivációi, szükségletei. Végül a kialakult cselekvési minták egy napi rutinfolyamatot formálnak, amelynek egy jéghegyhez hasonlóan vannak látható jelei, mint pl. egyenruha, szertartások, szakzsargon, sztorik, és létezik egy láthatatlan formája, pl. a tagok által képviselt értékek, érzések, hiedelmek összessége.



1. ábra A vállalati kultúra szintjei Müri szerint [7]

A magatartásminták, normák kialakulása egy folyamatként zajlik le a szervezetben, az idő, és a sikeres feladatmegoldás folyamatosan formálják ezt a folyamatot, ahol a szakterület vezetőinek kitüntetett szerepük van a viselkedésükön, szaktudásukon, szerzett tapasztalataikon, példamutatásukon keresztül. Ez a vezetői attitűd olyan alapot teremt, amelyet megváltoztatni igen hosszadalmas, és konfliktusokkal terhelt folyamat, mert erőteljes lenyomatot képez a szervezet, és jelen esetben, a szakterület alaptevékenységében. [8]

A szervezeti kultúra fiatal tudományterületén a kutatók az egyes vizsgálatok során más-más összetevőre helyezték a hangsúlyt, melynek eredményeként számos elméletet és modellt dolgoztak ki. Több esetben ezek az elméletek egy-egy ponton találkoznak, hasonlóságot mutatnak egymással.

Jelen tanulmányban Max Weber bürokráciaelméletéből [9] kiindulva Charles Handy modelljét és Toyohiro Kono kultúrátípusait vizsgáltam az őrzésbiztonság szervezeti kultúrájának meghatározása során.

Handy 4 fő kultúra típust alkotott (hatalomkultúra, szerepkultúra, feladatcultúra, személyiségkultúra) [10], Kono pedig 5 kultúrátípust dolgozott ki (pezsgő kultúra, pezsgő kultúra a vezetők követésével, bürokratikus kultúra, stagnáló kultúra, stagnáló kultúra a vezetők követésével) [11]. Mindkettőjük felsorolásában jelen van a bürokratikus kultúra, bár Handy ezt szerepkultúráként említi. Ezeket a típusokat megvizsgálva megállapítható, hogy a magánbiztonsági ágazat őrzésbiztonsági területére leginkább ez a jellemző kultúrátípus. A kutatók által meghatározott jellemzőket az alábbi felsorolásban foglaltam össze.

A bürokratikus vagy szerepkultúra jellemzői:

- működésének alapja: tárgyilagosság, racionalitás, logikusság,
- a szerepek kialakítása — feladatkör, hatáskör, felelősségi kör szabályozása specializáció alapján,
- részletes szabályozás — utasítások, szabályzatok összeállítása — írásbeliség, szabálykövetés,
- hierarchikus szervezet kialakítás — felülről történő egyszemélyi irányítás, munkaszervezés,
- a kommunikációs irány, az információ áramlásának meghatározása — szolgálati út,
- sikerességének alapja a stabil környezet — a változásokhoz lassan, és nehezen alkalmazkodik,
- személytelenség - szerepkövetelmények a munkaköri leírások alapján,
- nem kívánatosak az egyéni kezdeményezések, ötletek, bírálatok - a kreativitás hiánya,
- belátható stabil karrier, életpályamodell — alacsony kockázatvállalási hajlandóság, kudarckerülés,
- nincs teljesítmény alapú jutalmazás — átlagos, közepes teljesítmény igény.

A munkakörök, az ahhoz kapcsolódó feladatok, részletesen szabályozottak. Az objektum előzetes biztonsági felmérése során az ott fellelhető kockázatok alapján kialakított komplex vagyonszabályozási terv részeként meghatározott munkakörökhöz, pl. objektumőri, recepciósi beosztásokhoz szinte kizárólagosan keresik az alkalmazottakat az előírt végzettségek, és gyakorlati tapasztalatok megléte szerint. A napi munkavégzés és a rendkívüli események feladatai is jól körülhatároltak, melyeket utasítások, szabályzatok formájában rögzítenek. Ezek teljesüléséről, vagy éppen meghiúsulásáról a hierarchikus rendszer meghatározott szintjét, pl. szolgálatvezetőt, vagy biztonsági vezetőt kell szóban és írásban is értesíteni a szolgálati útnak megfelelően.

A szakterület szakami stabilitását a kiszámítható feladatok, a rögzített eljárásrend adja az egyes események egyedi volta mellett. (A szakami stabilitás nem keverendő össze az anyagi stabilitással!) A teljesítmény alapú jutalmazás általában nem jellemző. Bár az alacsony kockázatvállalási hajlandóság megvalósul a karrierív tekintetében, a feladatok végrehajtása ugyanakkor kockázatvállaló, problémafeltáró és megoldó magatartást, kreatív megvalósítást kíván a jogszabályi kereteken, és belső eljárásrendeken belül, pl. egy ügyfélszolgálati vita verekedéssé fajulása esetén.

AZ ÖRZÉSBIZTONSÁG ÉS A TEKINTÉLYELVŰ VEZETÉS KAPCSOLATÁNAK VIZSGÁLATA A VEZETŐI KOMPETENCIÁK, ATTITÚDOK TÜKRÉBEN

„A vezető az az ember, aki megmondja az embereknek, hogy mit csináljanak és — ha valódi vezetőről van szó — az emberek lelkesen végig is csinálják, amire a vezető (a szervezet érdekében) igyekszik rávenni őket. (Mint mondani szokás: nem az a vezető, akinek a beosztottjai megcsinálják azt amit ő akar, hanem az, aki eléri, hogy azt akarják csinálni, amit ő akar).” [12]

Vezetői tulajdonságok

A vezető mások által érzékelt viselkedésmintája határozza meg a vezető számára az alkalmazott vezetési stílust. Tehát a vezetési stílus nem az, amit a vezető látni szeretne, hanem amit a környezete tapasztal. Ugyanakkor az alkalmazott vezetői stílust számos tényező befolyásolja, amelyet az alábbi táblázat szemléltet.

Személy	Csoport	Szervezet	Környezet
személyiség	struktúra	célok	gazdasági
képzettség	funkciók	politika	politikai
értékrend	informális szervezet	technológiák	tudományos- technikai
beállítódás	csoportszerepek	munkamódszerek	kulturális
szükségletek	csoportnyomás	formális szerkezet	földrajzi, stb.
elvárások	vezetési stílus		

1. táblázat A viselkedést befolyásoló tényezők a szervezetben (a szerző szerkesztése a [13] alapján)

A táblázatban jelölt személyiség elemekre a beosztott és a vezető tulajdonságai, szokásai, beállítódása, hiedelmei is hatást gyakorolnak, amelyek végül a vezető kialakított vezetési stílusára ugyancsak hatást gyakorolnak. A szervezet hatékony működéséhez számos szakember, közöttük Argyris, Eysenk, Riesmann végzett kutatásokat az egyén tulajdonságainak felkutatását, rendszerezését illetően. [8] Emellett Fayol csoportosította a vezetők kívánatos tulajdonságait, Whetten-Cameron-Woods pedig a kritikus vezetői tulajdonságokat gyűjtötte össze. [12]

A munkakör tekintetében a magánbiztonsági szakterület őrzésbiztonsággal foglalkozó vezetőinek tulajdonságai, jellemvonásai jelentősen hasonlítanak a honvédelmi és rendvédelmi vezetőkéhez. Nagy István tanulmányában összegyűjtötte és magyarázta azokat a katonai parancsnoki tulajdonságokat, amelyek egy eredményes, jó vezető ismérvei. Az egyes tulajdonságok meghatározása nem jelent biztos, bevált receptet a vállalat, a személyek hatékonyabb irányítását illetően, mivel az egyes tulajdonságok sikeressége helyzetfüggő, mégis —a vezető számára mindenképpen jó alapot teremt. Az alábbi táblázat ezen tulajdonságokat tulajdonságokat foglalja össze: [14]

Erkölcsei vonások	Vezetői képességek	Szellemi képességek	Fizikai képességek
példamutatás	szervezőképesség	szakmai ismeretek	fizikai állóképesség
elkötelezettség	koordinálóképesség	általános műveltség	igényesség, megjelenés
kötelességtudat	problémamegoldó képesség	logikus gondolkodás	
felelősségvállalás	parancsadási képesség	intelligencia	
határozottság	kezdeményezőképesség		
következetesség	teljesítményértékelési képesség		
empátiakészség	együttműködési képesség		
emberismeret	motivációs képesség		
bátorság	kommunikációs képesség		
megbízhatóság			
igazságosság			
őszinteség			
kitartás			

2. táblázat A sikeres parancsnok tulajdonságai, jelleme (a szerző szerkesztése a [14] alapján)

Vezetői modellek - Vezetői stílusok

A vezetési modellek és stílusok meghatározásával és kidolgozásával számos kutató foglalkozott, melynek nyomán többféle modell született. Ezek közül mutatok be néhányat a tanulmány céljához igazodva.

A vezetési stílusok osztályozása két irány mentén haladt. Az egyik a döntésközpontú elmélet, ahol a középpontban a döntéshozatal módja áll, míg a másik a személyközpontú elmélet, ami a cselekvény irányát helyezi előtérbe, vagyis a figyelem itt a személyre irányul.

- Döntésközpontú vezetési modellek [15]
 - Lewin vezetési stílusai:
 - autokratikus vezetési stílus, - tekintélyelvű
 - demokratikus vezetési stílus, -
 - megengedő vezetési stílus.
 - Likert egytényezős modellje Lewin eredményei alapján:
 - keménykezű parancsoló vezetési stílus,
 - jóakarató parancsoló vezetési stílus,
 - konzultatív vezetési stílus vezetési stílus,
 - részvételi csoport vezetési stílus.

- Ashridge tanulmányok
 - autokratikus vagy parancsoló stílus
 - rábeszélő vagy elfogadó stílus
 - konzultatív stílus
 - demokratikus vagy csatlakozó stílus
- személyiségközpontú vezetői modellek [16]
 - Likert álláspontja szerint ez a modell két részre osztható:
 - feladatcentrikus vezetési stílus,
 - beosztott centrikus vezetési stílus.
 - Blake Monton vezetői rács Likert modellje alapján:
 - emberközpontú vezetési stílus,
 - csoportközpontú vezetési stílus,
 - kompromisszumos vezetési stílus,
 - hajtós vezetési stílus,
 - fél-vezetés vezetési stílus

A fent felsorolt vezetési stílusok közül az Ashridge tanulmányokat, vettem alapul-, mert ma az általánosan alkalmazott autokratikus stílus mellett a konzultatív stílust tartom a leginkább alkalmazni érdemesnek a magánbiztonság őrzési ágazatát illetően Az alábbi táblázatban összefoglalom a jellemzőiket az események reakálási fokának függvényében.

Autokratikus – rendkívüli helyzetek	Konzultatív - üzemeltetés
Egyszemélyi döntés: a vezető a döntést önmaga hozza meg, a beosztottjai véleményére nem támaszkodik.	A beosztottakat a vezető a döntésekbe bevonja, akik tevékenyen részt vesznek a döntések előkészítésébe.
A döntés a vezető személyesen felállított alternatívák választásából születik meg.	A döntés a közösen felállított alternatívák választásából születik meg.
Egyirányú információáramlás: a vezető közli döntéseit a beosztottakkal.	Kétirányú információáramlás: A vezető és a beosztott közösen megvitatja a problémát.
A vezető szerepe parancsadó.	A vezető szerepe koordináló.
A feladatok határozott és gyors meghatározása.	Elhúzódo feladatmeghatározás.
Automatikus feladatvégrehajtás.	Alkotó gondolkodás.
Gyors döntési folyamatot eredményez.	Elhúzódo döntési folyamat.
Rutin jellegű feladatokhoz illeszkedik.	Konstruktív feladatokhoz illeszkedik.
Egyszemélyi döntés.	Véleményközlésre bátorít.
Feszült légkör.	Könnyed légkör.

3. táblázat Vezetési stílusok jellemzőinek bemutatása a magánbiztonság őrzésbiztonsági, és védelmi ágazatra vonatkozóan (a szerző szerkesztése a [15], [16] alapján)

Az örzési tevékenység során a 4 vezetési stílus közül az autokratikus a gyakorlatban leginkább használt és elfogadott stílus a rendvédelmi és a honvédelmi szervezetek vezetési rendszeréhez hasonlóan. Fekets Zoltán, aki a Honvédségben alkalmazott vezetési stílusokat vizsgálta, kutatásában megállapította, hogy annak ellenére, hogy a vezetők a tekintélyelvű vezetési stílust találták követendőnek, és elvártnak, számukra mégis a demokratikus stílus az elfogadottabb, és ennek megfelelő személyiségjegyekkel is rendelkeznek, ami miatt a vezető hiába tartja a beosztottjainak, személyét, véleményét fontosnak, a szervezet szerkezete, kultúrája felülírja az értékrendjét a döntési folyamatokban. [17]

Ennek egyik oka lehet a kialakult szervezeti kultúrához való igazodás, illetve a rendkívüli események megkövetelik az azonnali reagálást. Ilyen esetekben nincs lehetőség, és nem is célszerű vitát kezdeményezni. A napi üzemeltetés során a vezető idejének és energiájának függvényében hasznos kezdeményezés a konzultatív vezetési stílus alkalmazása. A konzultatív stílus hasonlít a demokratikus vezetési stílushoz, azonban legjelentősebb különbsége, hogy a vezető nem a beosztottakkal közösen hozza meg a döntéseit, hanem a beosztottak javaslatait szem előtt tartva alakítja ki álláspontját. Habár a konzultatív vezetési stílus során az alkalmazottak hozzájárulnak a probléma megoldásához, ezáltal fokozottabban azonosulnak a munkájukkal, körültekintőbben látják el a feladataikat, adódik a mindennapok során is olyan helyzet, amikor egyszemélyben kell azonnali döntést hozni. Emellett figyelembe kell venni, hogy a dolgozó mennyire látja át az adott problémát, a működés rendszerét, mekkora tapasztalattal rendelkezik mind a szakmai, mind a helyi sajtóságok ismeretének szintjén. Összességében hallgassa meg a beosztottjai véleményét, javaslatait, és ezek figyelembevételével, vagy mellőzésével, de hozza meg a döntését, szem előtt tartva, hogy a döntés felelőssége kizárólagosan az övé lesz.

Az Ashridge tanulmányok konklúziója, hogy nem létezik tiszta vezetési stílus a gyakorlatban, ennek ellenére a vezető egy következetes egyéni stílus kialakítására, az egyensúly fenntartására törekedjen. Ugyanis az egyes stílusok rapszodikus változtatása kiszámíthatatlanná, és rendezetlenné teszi a vezetőt és a dolgozókat egyaránt.

AZ ÖRZÉSBIZTONSÁG ÉS A TEKINTÉLYELVŰ VEZETÉS KAPCSOLATÁNAK VIZSGÁLATA A BIZTONSÁGI VEZETŐ ÉS A BIZTONSÁGI SZOLGÁLAT FELADATAI ALAPJÁN

A biztonsági vezető feladatai

A biztonsági vezető feladata a komplex vagyonsvédelmi rendszer hatékony üzemeltetése, amelyet aktív és éber jelenlétével kell biztosítani. Folyamatosan felügyeli, ellenőrzi a szakterületét, különösképpen az élőrő tekintetében, amely a rendszer leginkább labilis eleme. [18]

Az alábbiakban sorolom fel áttekintő jelleggel a biztonsági vezető feladatait:

Az objektumsvédelmi tevékenység során a biztonsági vezető ismeri, betartja, betartatja, és végrehajtja a jogszabályokban és belső rendelkezésekben foglalt örzésvédelmi feladatokat. Szervezi, működteti, és ellenőrzi az örzésbiztonsági tevékenységet. Gondoskodik róla, hogy az objektum, és az abban tárolt javak, adatok a biztonságvédelem tekintetében a megfelelő szinten álljanak.

Véleményezi és jóváhagyja az illetékességi területén keletkező, vagy azzal kapcsolatba hozható szabályzatokat az illetékességi területének határáig, úgy, mint pl. örzésbiztonsági szabályzat, biztonságtechnikai szabályzat, a biztonsági szolgálat működési szabályzata, információbiztonsági szabályzat, adatvédelmi szabályzat, parkolási szabályzat, tűzvédelmi szabályzat, kiürítési szabályzat, stb.

Fejleszti, vagy közreműködik az oktatási anyagok fejlesztésében minden olyan személy számára, aki az adott objektum kapcsán kapcsolatba kerülhet az őrzésbiztonsági, vagyonvédelmi tevékenységgel. Pl. új munkatársak, biztonsági őrök, az objektum területén időszakosan vagy rendszeresen munkát végzők (pl. takarítók, italautomata feltöltők), vendégek, szakami gyakorlatot töltő diákok, nyugdíjasok, stb. Szükség esetén ellátja az oktatást. Ellenőrzést végez a leírtak gyakorlati megvalósulásáról időszakosan, rendkívüli oktatás keretében, vagy szűrőpróbaszerűen mind a dolgozók és vezetők, mind a biztonsági szolgálat tekintetében.

Kapcsolatban áll az őrzésbiztonsági és védelmi tevékenységet ellátó, vagy a területtel kapcsolatba hozható személyekkel, a szervezeten belül és kívül egyaránt, úgy mint a szervezet többi biztonságért felelős személye, a biztonság őrök, az információbiztonsági szakember, a munkavédelmi, és tűzvédelmi szakember, épületfelelős vezető, alaptevékenységet ellátó vezetők, rendezvényszervezők. Szervezeten kívül pl., a rendőrség, tűzoltóság, katasztrófavédelem, közműszolgáltatók szakemberei, a vagyonvédelmi eszközök karbantartását végzők.

Közreműködik a rendkívüli események elhárításában, kivizsgálásában, a kárenyhítésben. Intézkedik a biztonsági szolgálattal a vezérigazgató / épületfelelős vezető / rendőrség / tűzoltóság / katasztrófavédelem által elrendelt kiürítés végrehajtásáról. Ellenőrzi a riasztási lánc, a riasztási lista, a tűzriadó terv, a bombariadó terv meglétét, a zárt borítékok sértetlenségét.

Amennyiben károkozás, vagy annak feltételezése történik, fontos feladata a károk enyhítése, az objektumban tartózkodó személyek életének, testi épségének biztosítása, az információk, adatok, munkaeszközök, vagyontárgyak védelme.

Szervezi, szükség esetén, jóváhagyást követően átszervezi a biztonsági szolgálatot, pl. módosítja a biztonsági szolgálat idejét, felállítási helyét, létszámát. Utasítja a megbízó jóváhagyását követően a biztonsági szolgálatot feladata ideiglenes megváltoztatására. A módosítást rögzíti a szolgálati naplóban. Pl. átcsoportosít őröket egyik bejárattól a másikhoz. Kidolgozza a biztonsági szolgálat tevékenységének ellenőrzési módját, illetve szűrőpróbaszerű ellenőrzéseket végez.

Tervezi, kialakíttatja, a megvalósulást ellenőrzi a biztonságtechnikai rendszer kialakítását, módosítását illetően. Pl. további technikai rendszerrel is védett szobák kialakítása, széfek védelmének rendszerbe állítása, a kamerák látószögének módosítása, stb. Intézkedik a biztonságtechnikai rendszer meghibásodása esetén a hiba elhárításáról. Felügyeli a rendszer karbantartási, hibaelhárítási munkálatait. Gondoskodik a biztonságtechnikai rendszerek működésének és üzemképességének dokumentált ellenőrzéséről. Biztonságos helyen tárolja a biztonságtechnikai rendszerek megvalósulási dokumentációit.

Feltárja, és figyelemmel kíséri a rendelkezésre álló technikai és adminisztratív eszközökkel az olyan eseményeket, körülményeket, amelyek az objektumban tartózkodó személyek, az ott tárolt adatvagyon, és anyagi javak biztonságát veszélyeztetik. Ellenőrzi az elektronikus és papír alapú nyilvántartások megfelelő vezetését. Gondoskodik a betelt nyilvántartások lezárás utáni kezeléséről. Pl. új füzet megnyitása, régi tárolása, megsemmisítése, szükség esetén a megsemmisítendő szállítmány kísérésének megszervezése, elbonyolítása.

Javaslatot tesz a tárgyévét követő év biztonsági területet érintő költségigényeket illetően. Szakvéleményt fogalmaz meg a tárgyév jóváhagyott költségvetési tervén felül keletkezett feladatok végrehajtásának indokoltságáról.

Véleményezi a vagyonvédelmi tevékenységhez köthető szerződés-tervezeteket. Részt vesz a szakmai feladatkörét érintő fejlesztések, átalakítások lebonyolításában. Mint pl. az őrzésbiztonsági tevékenység kialakítása, felülvizsgálata vagy az ellátó személyzet kiválasztása, oktatása. De ilyen feladat lehet, az objektum bővítéssel kapcsolatos technikai kialakítás, vagy az üzemeltetés során tapasztalt meghibásodások javítása, karbantartási

szerezés-tervezet szakmai bírálata. Igazolja a biztonságtechnikai javítások, időszakos karbantartások megvalósulását bemutató teljesítési igazolásokat.

Közbenjár a biztonságtechnikai rendszerek működőképességének feltételeinek biztosításában. Pl. a technikai rendszereket hűtő klímaberendezés működőképességében. Közbenjár az őrzésbiztonsági tevékenység ellátásának feltételeiben, pl. működjenek a mobil és vezetékes telefonok, legyen az időjárásnak megfelelő formaruha, pihenő- és, öltözőhelyiség.

A fenti felsorolás ismételten rávilágít a biztonsági vezető döntően autokratikus vezetési stílusának szükségességére, többnyire ugyanis egyszemélyi döntést kell hoznia a szervezet vezetőjének megbízásából, vagy vele közösen együttműködve. A biztonsági vezetőnek, ilyen esetben tehát parancsadó szerepe van. A napi feladatok rutinszerű végrehajtásakor ugyanakkor konzultációs lehetősége is nyílik a biztonsági szolgálattal a feladat jellegének, és az örök szakmai felkészültségének, motivációjának függvényében.

A biztonsági szolgálat feladatai

A biztonsági szolgálat feladatellátásának szabályait oly módon állítottam össze, hogy azok közterületnek nem minősülő létesítmények őrzése során, a magán biztonsági őrekre vonatkozzanak, akik fegyver nélkül látják el a szolgálati tevékenységüket. A biztonsági szolgálat alatt értem az állományba tartozó szolgálatvezetőt, objektumőrt, fegyveres biztonsági őrt, portaszolgálatos őrt (személyi és teherporta egyaránt), recepciós őrt, kutyás őrt. Az egyes őrtípusok feladatait egységesen sorolom fel, a tanulmány témájához igazodva külön-külön nem csoportosítom.

Ahhoz, hogy a biztonsági szolgálat a feladatait eredményesen elláthassa, alapvető fontosságú, hogy a jogköre pontosan behatárolt legyen a szabályzókon, utasításokon keresztül. Világosan, könnyen érthetően kell megfogalmazni, hogy a napi feladatokban és rendkívüli események kapcsán is hatékony eszközként álljon rendelkezésükre. [19]

A biztonsági szolgálat munkavégzésének szabályozása első sorban az őrszolgálati utasítás alapján történik, másodsorban pedig az őrzésbiztonsági és biztonságtechnikai szabályzaton alapul. Ezen túlmenően olyan utasításokat is követnek az örök akár szóban az utasításra feljogosított személyektől, akár a napi üzemeltetési feladatokhoz köthetően kiadott speciális utasításokon keresztül, amelyek szintúgy a fenti utasításokon alapulnak. Ilyen utasítás lehet pl. új, épületen kívüli dohányzóhelyek kialakítását követően az őrszolgálat általi használatbavételi rend. Az őrszolgálatot érintő szabályzatok, utasítások körét korábban részletesen bemutatam, így jelen tanulmányban nem térek ki rá. [20]

A feladatellátás során cél az objektumban zajló munkavégzés zavartalanságának biztosítása, első sorban a gondatlan vagy a szándékos károkozás megelőzése, megakadályozása, másod sorban, ha a károkozás mégis megtörtént, a bekövetkezett kár felderítése, és enyhítése. További cél a biztonsági szolgálat jó hírnevének megtartása, és magasabb szintre emelése, a határozott, udvarias és felelősségteljes munkavégzés, emellett az őrzésbiztonsági szabályok maradéktalan betartásával példa állítása az objektumba belépő összes alkalmazott, ügyfél, szerződéses külső munkavállaló, és vendég előtt.

A biztonsági őrnek köteles ismernie, hogy kik adhatnak neki utasítást. Pl. biztonsági vezető, szolgálatvezető, vezérigazgató, intézkedő rendőr. Az őrszolgálati utasításnak felsorolásszerűen tartalmaznia kell ezen személyek nevét, beosztását, illetve, hogy az őr mi alapján győződjön meg az utasítási jogkörrel rendelkező személyekről.

Felügyeli, irányítja, és ellenőrzi a beléptetés, a kulcskezelés, az anyagszállítás, parkolás, kiürítés rendjét a Szolgálati Utasításban foglaltak szerint. Esetenként telefonközpontot kezel, amely esetenként munkaidőt követően történhet. Járőrtevékenységet lát el az épületben és az objektumban őrszolgálati kutyával vagy anélkül. Esetenként küldeményeket vesz át.

Az objektumra, az objektumban folyó tevékenységre, abban tárolt javakra, adatokra, az objektum területére belépő személyekre és járművekre vonatkozólag illetéktelenek számára információt nem adhat. Illetéktelen személy lehet a sajtó munkatársa, de adott esetben az objektumban dolgozó belső és külső munkavállaló is.

Ismeri, betartja, betartatja, és végrehajtja a jogszabályokban és belső rendelkezésekben foglalt őrzésvédelmi feladatokat, különösképpen a biztonsági szolgálat részére kiadott őrszolgálati utasítás tekintetében.

Ismeri és gyakorlatban is alkalmazni tudja a számára kiadott eszközöket. A szolgálat megkezdése előtt ellenőrzi az eszközök meglétét, megfelelő működését pl. a gázspray, gumibot esetén. A biztos alkalmazáshoz tisztában van a vonatkozó jogszabályi rendelkezésekkel. Gondoskodik róla, hogy a szolgálati őrkutya egészséges, kiképzett, ápoltság legyen.

Feltárja az észrevételezés mellett a rendelkezésre álló technikai eszközökkel az olyan eseményeket, körülményeket, amelyek az objektumban tartózkodó személyek, az ott tárolt adatvagyon, és anyagi javak biztonságát veszélyeztetik. Az eseményekről haladéktalanul köteles a szolgálati elöljáróját értesíteni. A rendkívüli események során az Őrszolgálati Utasítás szerint jár el, szükség esetén értesíti az illetékes hatóságokat. Az őrzésbiztonságot érintő mindennemű változást köteles a Szolgálati Naplóban olvashatóan és kellő alaposággal rögzíteni a rekonstruálhatóság végett. Az Őrszolgálati Utasítás alapján, vagy ha az erre a célra fenntartott hely a Szolgálati Naplóban nem elegendő, Eseményjelentő lapon rögzíti a rendkívüli esemény folyamatát. Minderről a felettése mellett a szolgálatot tőle átvevő őrtársát is értesíteni köteles.

Köteles a munkakörébe rendelt biztonságtechnikai rendszereket (pl. behatolásjelző rendszer, CCTV rendszer, beléptető rendszer, tűzjelző rendszer, tűzoltó rendszer), kommunikációs eszközöket (pl. hangosító berendezés, kaputelefon rendszer) rendeltetészerűen használni. Nem kívánt esemény, riasztás esetén az előírás szerint kell eljárni. A rendszerek meghibásodása esetén az illetékes személyt értesíteni kell. A szolgálatátadás előtt a rendszerek működőképességéről meg kell győződni. A biztonságtechnikai rendszerek használatával kapcsolatban anyagi felelősséggel tartoznak. Értesíti a biztonsági vezetőt, ha a biztonságtechnikai rendszerek működésében hibát észlel. Pl. kamera nem működik, leáll a beléptető rendszer, vagy egy területet nem lehet élesíteni.

Köteles a szolgálat számára kiadott nyilvántartásokat előírás szerűen, olvashatóan vezetni. Gondoskodik a betelt nyilvántartások lezárását követő átadásáról a biztonsági vezető részére.

Köteles a munkavégzéssel összefüggésben kiadott eszközöket a rendeltetésének megfelelően használni, pl. elemlámpa, adó-vevő rádiókészülék, meghibásodásáról a szolgálatvezetőt értesíteni. Köteles a járőrellenőrző rendszert rendeltetészerűen, az előírásnak megfelelően használni.

Köteles a számára előírt tiszta formaruhában, a kiadott felszereléssel együtt a felállítási helyén megjelenni, szolgálatot teljesíteni. Emellett köteles az előírt, érvényes okmányokat magánál tartani. A Munkavédelmi törvényben (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről) előírtak szerint köteles a munkáját felvenni, fizikailag és szellemileg szolgálatra alkalmas állapotban megjelenni. Köteles legkésőbb az előírt szolgálati idő előtt megjelenni a szolgálati helyén, pl. munkakezdés előtt 20 perccel az objektumban kell tartózkodni. Köteles az étkezéssel, mobiltelefonhasználat, dohányzással kapcsolatos előírásokat betartani.

Tudomásul veszi a szolgálati vezénylési tervben foglaltakat. A vezénylést a szolgálatvezető állítja össze általában a következő hónapot megelőző hónap közepéig megegyezés szerint. A vezénylés összeállításához szerencsés esetben kikéri az örök véleményét, pl. ki mikor szeretne szabadságon lenni. A jóváhagyást követően a biztonsági szolgálat tagjainak eszerint kell megjelenni a szolgálatadási helyükön. Az esetleges

változtatást a szolgálati eljárásnak, szolgálatvezetőnek kell jelezni, pl. betegséget, rendkívüli magánjellegű eseményt. [21], [22]

A fentiekben bemutatva a biztonsági szolgálat feladatai jól mutatják az őrzésbiztonsági tevékenység komplexitását. A biztonsági vezető felelőssége, hogy a szakterület feladatait, szabályait a biztonsági szolgálaton keresztül a szervezet tevékenységéhez illessze, melyben egy jól felkészített, és motivált őrszolgálat eredményesen támogathatja a vezető munkáját, és így a szakterület eredményességét. Ahhoz, hogy ez meg is valósulhasson, a megfelelő munkaerő kiválasztására, és folyamatos képzésére kiemelten kell figyelni. A fizikailag, egészségileg, és pszichikailag is megfelelő alkalmazottnak egyben kellő önálló fejlődésre és munkavégzésre vonatkozó hajlandósággal is rendelkeznie kell. [19] [23]

KÖVETKEZTETÉSEK

Jelen tanulmányban arra keresem a választ, hogy a magánbiztonság előerős objektumörzés ágazatában mi vezetett az autokratikus vezetési stílus megjelenéséhez, és szinte kizárólagos elterjedéséhez, illetve van-e olyan szegmens az objektumörzésben, ahol a demokratikus vezetési stílussal lehet a működés hatékonyságát növelni.

Az őrzésbiztonsági terület rendszerváltást követő kialakításában, működtetésében számos, a rendvédelemben és a honvédelemben dolgozó szakember vett, és a mai napig vesz részt. Az ő szemléletmódjuk, tapasztalatuk formálta, és ennél fogva meghatározta a szakterület alapjait az eljárásokban, a gondolkodásmódban, szokások kialakításában, és a kialakult vezetési stílusban is. Ennek egyik oka a rendvédelemben kialakított, a közigazgatásra jellemző bürokratikus kultúra, amely a magánbiztonsági területen is utat nyert, annak ellenére, hogy a közjog helyett itt a magánjog szabályozza ezt a fajta szolgáltatást. Tette mindezt azért, mert az emberek élete, testi épsége, az információk vagyontárgyak védelme, igényli ezt a fajta kultúra alkalmazását.

Az őrzésbiztonsági és védelmi tevékenység során a biztonsági vezető a részletesen meghatározott szabályok mentén halad a napi tevékenység és a rendkívüli események kapcsán, ahol hierarchikus alá-fölrendeltségi rendszerben egyszemélyi vezetőként látja el a feladatát, önállóan hoz döntéseket, és vállalja a felelősséget, még abban az esetben is, ha a biztonsági szolgálat legtöbb őr több éve, évtizede teljesít szolgálatot az adott objektumban.

Jelenleg a legkorszerűbbek tartott demokratikus vezetési stílust önállóan, tisztán nem lehet ezen a szakterületen alkalmazni a feladatok jellege miatt. Ellenben egy-egy szegmense az üzemeltetési feladatokban megjelenhet. A döntően autokratikus stílus mellett a konzultatív vezetői stílus rugalmas és következetes alkalmazása eredményes lehet a munkavégzés hatékonysága, és az emberi kapcsolatok, a kommunikáció tekintetében. Ennek a stílusnak az alkalmazása nem jelenti a demokratizmus játszását, a vezetői felelősségtől való félelmet! Éppen ellenkezőleg, hiszen a szakterületen dolgozók egyetértének az egyszemélyi, gyors, és persze helyes döntés vitathatlanságával, amit egyébként a rendszeres és egységes szemléletű vezetői-szakmai képzés tovább alapozhat.

Az örök pozitív motivációjával, a vezető és a beosztott közötti két irányú kommunikációval, és a következetes ellenőrzéssel, számonkéréssel a vezető fontos információkhoz, visszacsatolásokhoz juthat. A döntésekbe való bevonás növelheti az örök elégedettségét, a beosztottak így szívesebben vállalnak felelősséget a hatáskörükön belül. Ennek a vezetési stílusnak a szükséges, de nem elégséges feltétele a vezető mellett az örök rendszeres gyakorlatorientált képzése is. Ugyan ettől még a hatékonyság nem nő az elvárt szintre, ahhoz a biztonsági szolgálat minden tagjának aktívan kell kitöltenie a szolgálati idejét, ugyanakkor mindenképpen nélkülözhetetlen alapot teremtetni.

A motiváció fontosságának említésekor megjegyzendő az a negatív tény is, hogy a biztonsági őr szakma jelenleg még mindig az emberi és anyagi megbecsülés hiányát szenvedti! Több őr kényszerből vállalja ezt a fajta munkát, és amint lehetősége adódik, a

magasabb óradíjú megbízást vállalja, vagy szakmaelhagyóvá válik. A szakmai stabilitást, és egyben a demokratikusabb szemléletű vezetési stílus alkalmazását a fluktuáció és a kényszerű munkavégzés beárnyékolja, ilyen helyzetben még a szakmai ismeretek mihamarabbi hasznosítható minőségű átadása is embert próbáló feladat a vezető számára, különösképpen, ha a teljesítményarányos elismerésre sincs lehetőség. Ennek ellenére egy viszonylag stabilan működő állományú biztonsági szolgálattal érdemes kísérletet tenni a konzultatív vezetői stílus időszakos, üzemeltetési feladatokat érintő alkalmazására, még akkor is, ha jelentősebb energiaráfordítást igényel a biztonsági vezetőtől, mind szakmai, mind vezetői, mind emberi jellemzői tekintetében.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] MASLOW A.: *The Theory of Human Motivaton*; Psychological Review 1943.
- [2] DR. BEREK L.: *Biztonságtechnika*; Nemzeti Közszerológati Egyetem 2014
- [3] FINSZTER G.: *A rendörseg joga*; Országos Rendör-fökápitányság 2012, ISBN 978-963-88833-4-6
- [4] DR. CHRISTIÁN L.: *Személy-és Vagyonvédelem*, Nemzeti Közszerológati Egyetem 2014
- [5] SZABÓ L.; SZIGETI L.: *Magánbiztonság, Rendészet, Rendvédelem*; Pécsi Határör Tudományos Közlemények, Pécs, 2011
- [6] SCHEIN E.: *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass; San Francisco 1985. In: BAKACSI Gy.: *A szervezeti magatartás alapjai*; http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_543_07_A_szervezeti_magatartas_alapjai/ch12.html#ftn.id537539, (letöltve: 2017.04.20)
- [7] DAFT R.: *Organization Theory and Design*; South-Western, Cengage Learning 1992
- [8] BAKACSI Gy.: *A szervezeti magatartás alapjai*; http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_543_07_A_szervezeti_magatartas_alapjai/ch12.html#ftn.id537539, (letöltve: 2017.04.20)
- [9] WEBER M.: *Gazdaság és társadalom: A megértő szociológia alapvonalai*; Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 1987
- [10] HANDY C.: *Gods of management: The changing work of organizations*; Oxford University, 1985, ISBN: 978-0195096170
- [11] KONO T.: *Corporate culture and long-range planning*; Long Range Planning (1990) 9-19. o.
- [12] KLEIN S.: *Vezetés-és szervezetpszichológia*; SHL Hungary Kiadó 2009, ISBN: 978 963 9760 07 3
- [13] DR. TERNOVSZKY F.: *Nemzetközi menedzsment európai szemmel*; Szókratész Közgazdasági Akadémia 2006 ISBN: 963-71-6365-4. In: Kutai Orsolya: *Vezetői típusok, vezetési gyakorlat*; Budapesti Gazdasági Főiskola, 2010
- [14] NAGY I.: *Parancsnoki szerepkör-jó parancsnok*; Hadtudományi Szemle 2015. VIII. évf. 4. szám. 340-343. o.
- [15] DR. HEIDRICH B.: *Alkalmazottak vezetése*; 2013 http://www.tankonyvtar.hu/h/tartalom/tamop412A/0007_e6_alkalmazotti_vezetes_scor_m/huneryager_es_heckman_elmelete_7jIbocQVEsXmNgRE.html

- [16] CZUPRÁK O.; KOVÁCS G.: *Vezetés és szervezéstudomány*; Budapest Nemzeti Közszerológati és Tankönyvkiadó Zrt. 2013
- [17] FEKETS Z.: *Melyik a jó vezetési stílus a Honvédségben? Avagy az előítéletek fogságában*; Hadtudományi Szemle 2015. VIII. évf. 4. szám. 316-335. o.
- [18] BODRÁCSKA Gy. – BEREK T.: *Megelőző intézkedések szerepe a komplex vagyonsvédelem területén, építőipari beruházások során*, Hadmérnök, V. évf.1. szám - 2010. március, 17-23. o. www.hadmernok.hu/2010_1_bodracska_berekt.php
- [19] BEREK T. - BODRÁCSKA Gy.: *Az előerős őrzés az objektumsvédelem építőipari ágazatában*, Hadmérnök, V. évf. 4. szám - 2010. december, 38-49. o. http://www.hadmernok.hu/2010_4_berek_bodracska.php
- [20] SZABÓ A.: *A szabályzatok szerepe az objektumok őrzésvédelemében*; Műszaki Katonai Közlöny XXVII. évfolyam, 2017. 1. szám. 2-15. o.
- [21] *A Pacont Kft. Általános Vagyonvédelmi Szabályzata és Utasítása*; http://www.pacont.com/dl/Pacont_Security_Rules_Hu_20090101.pdf; (letöltve: 2017.03.03)
- [22] *Őrszerológati szabályzat A Felikon Ingatlankezelő és Hasznosító Kft. Budapest, XVI. Margit u. 114. sz. alatti objektumában őrszerológatott ellátó vagyonsőrök részére*; <http://www.ikaruspark.hu/uploads/file/%C5%91rszolg%C3%A1lati%20szab%C3%A1lyzat%202012.pdf>, (letöltve: 2017.03.03)
- [23] BEREK T. - HORVÁTH T.: *Fizikai védelmi rendszerek dinamikusán változó környezetben*; Hadmérnök IX. évf. 2. szám - 2014. június, 16-24. o. ISSN1788-1919 http://www.hadmernok.hu/142_02_berekt.pdf