

**Dr. Csege Gyula**

**ÉLŐERŐS ŐRZÉSVÉDELEM TOVÁBBKÉPZÉSÉNEK,  
FEJLESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI A 21. SZÁZADI BIZTONSÁGI  
KOCKÁZATOK TÜKRÉBEN**



## Tartalomjegyzék

Szerzői bemutatkozás .....	173
Bevezetés .....	179
A tudományos probléma megfogalmazása .....	179
Célkitűzések .....	183
A téma kutatásának hipotézisei .....	184
Kutatási módszerek .....	185
A vagyonvédelem és a vagyonvédelmi oktatás fejlődése Magyarországon .....	188
A képzés történelmi háttere .....	188
1.1.1 A képzés jogi háttere .....	190
1.1.2 Modern kori jogi háttér .....	191
A képzés szakmai háttere .....	193
A képzés átalakulása és jelenlegi helyzete .....	194
Következtetések és ajánlások .....	195
21. századi biztonsági kihívások .....	195
A biztonság értelmezése .....	196
Magyarország a biztonsági kihívások tükrében .....	197
Magánbiztonság megközelítése .....	198
Biztonsági kihívások a magánszektorban .....	199
Biztonsági felkészülés jelene a magánszektorban .....	199
A magán-vagyonvédelem jövője .....	199
Következtetések és ajánlások .....	200
Kutatás kérdőíves módszer és interjú segítségével .....	201
A felvétel elméleti háttere .....	201
A kutatás időszaka és körülményei .....	204
A kutatás értékelése .....	204
Alapvető háttér kérdések .....	205
1.1.3 Mikor szerzett személy és vagyonőr képzettséget? .....	205
1.1.4 Mióta dolgozik személy és vagyonőrként? .....	207
1.1.5 Van fegyvervizsgálója? .....	208
1.1.6 Van e valamilyen speciális képzettsége (pl. robbanóanyag kutató stb.)? .....	209
1.1.7 Hány munkahelye volt személy és vagyonőrként? .....	210
1.1.8 Milyen területeken szolgált? (pl: objektumőr, kutyásőr stb.)? .....	211
1.1.9 Jár e rendszeresen sportolni? .....	212
1.1.10 Mit sportol? .....	213
1.1.11 Milyen típusú kiképzés vagy speciális képzettség érdekelné? .....	214
1.1.12 Milyen személy és vagyonvédelmi felszereléseket, technikai eszközöket tartana hasznosnak? .....	216
1.1.13 Milyen szakmai problémával szembesül munkája során? .....	217
Munkahelyi megelégedettség vizsgálata .....	219
1.1.14 A beosztottak megfelelő munkájának elismerése a munkahelyi vezető részéről .....	220
1.1.15 A dolgozók észrevételeinek, javaslatainak figyelembevétele .....	220
1.1.16 A dolgozók problémáira való odafigyelés .....	220
1.1.17 A vezetők által történő ellenőrzések gyakorisága, a dolgozók önállósága .....	221
1.1.18 Munkaidő beosztás .....	221
1.1.19 Munka egyhangúságának csökkentésére irányuló törekvés .....	221
1.1.20 Technikai ellátottság szintje .....	222

1.1.21	Egészségügyi ártalmak csökkentésére ill. elhárítására való törekvés.....	222
1.1.22	Baleset elhárítás gyakorlata .....	222
1.1.23	Munkaruhával való ellátottság.....	223
1.1.24	Munkakörnyezet tisztasága.....	223
1.1.25	Munkatársakkal való kapcsolat.....	223
1.1.26	Munkahely megközelíthetősége .....	223
1.1.27	Szociális létesítményekkel való ellátottság (öltöző, fürdő, étkező stb.) ..	224
1.1.28	Szakmai előrelépési lehetőségek .....	224
1.1.29	Továbbképzési lehetőségek .....	224
1.1.30	Munkafolyamatok megkönnyítésére irányuló törekvések .....	224
	Hatásvizsgálatok .....	225
1.1.31	A közelmúlt törvényi változásai érintették-e, és ha igen akkor milyen irányba befolyásolták a szervezeti hierarchiában betöltött helyét .....	226
1.1.32	A változások eredményeként változott-e az Ön irányítása alá tartozó beosztottak száma .....	226
1.1.33	A megváltozott feltételrendszer hogyan befolyásolta az Önre háruló felelősséget: .....	226
1.1.34	A változások hatására az Ön munkakörébe tartozó elvégzendő feladatok száma: .....	226
1.1.35	A szervezetet érintő változások-változtatások hogyan módosították az alábbi munkafeltételeket, munkakörülményeket: .....	227
1.1.36	A bekövetkezett változások módosították- e az Ön munkájának elismertségét az alábbi területeken .....	229
1.1.37	A képzés során milyen tudást hiányol a személy és vagyonvédelmi munka során mire lenne szüksége a jövőben? .....	230
	Motivációs kérdések .....	232
1.1.38	Az adatközlők személyes adatai. ....	232
1.1.39	A résztvevők és szüleik iskolai végzettsége .....	233
1.1.40	A részt vevők tanulmányi tapasztalatai .....	235
1.1.41	A válaszadók korábbi képzési körülményei .....	241
1.1.42	A válaszadók jövőbeli tervei, tanulmányi elképzelései .....	246
1.1.43	A motiváció belső mozgatóereje.....	250
1.1.44	A motivációs tényezők közüli fontosság kérdésköre.....	254
	A kutatás eredményeinek elemzése .....	257
	Következtetések, ajánlások .....	261
	Eredmények alapján a magánbiztonsági szakember és a képességi táblája .....	261
	A kutatási eredmények osztályozása .....	261
	A magán vagyonvédelmi szakember képességei.....	262
	A magán vagyonvédelmi szakember megalkotása megrendelői oldalról.....	262
	A magán vagyonvédelmi szakember megalkotása munkavállalói oldalról.....	263
	Következtetések, ajánlások .....	263
	Új tudományos eredmények .....	265
	Ajánlások .....	266
	Irodalomjegyzék .....	268
	Táblázatjegyzék .....	274
	Ábrajegyzék.....	274
	Melléletek .....	276
	Köszönetnyilvánítás.....	290

*„Egyedül a folyamatos  
tanulásban, fejlődésben találjuk meg  
az igazi biztonságot. A nevelés  
teremti az embert és az ember a  
Hazát.”*

Sabjanics I.

## **Bevezetés**

Értekezésem témáját adó alapvető indíttatás 2001. évtől jelen van az életemben, amikor először a személy és vagyonvédelmi szektorral és képzési háttérével találkoztam. Az első kiképzői feladat ellátásom során már törekedtem az oktatás és a humán háttér megismerésére, amely során folyamatosan gyűjtöttem az ismereteket, az előre mutató szakirodalmat.

A kutatás tényleges és szakmai alapokra helyeződő időszakára csak 2006-os években kerülhetett sor, amikor a jelenlegi Szent István Egyetem, Gazdasági karának Majoring as Human Manager szakán folytattam eredményes tanulmányokat. Az elméleti alapokat képzési és emberi erőforrás tekintetében erősítő főiskolai oklevél megszerzését követően folytattam tanulmányaimat a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Kossuth Lajos Hadtudományi Karán, ahol 2011-ben Okleveles Biztonság és Védelempolitikai Szakértőként szereztem mesterszintű végzettséget.

A képzési és humán szakterületen szükséges elméleti háttérem erősítése érdekében a Debreceni Egyetem, Gyermeknevelési és Felnőttképzési karán, Emberi Erőforrás Tanácsadó mester fokú tanulmányokat folytattam, ahol oklevelet szereztem 2014-ben. Az elméleti képzettség és az egyre erősödő kutatási szándék 2014-es évben a doktori (PhD) tanulmányok megkezdés irányába orientált és ennek eredményeként sikeres felvételi eljárásban vettem részt az Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskolában.

Az idő múlásával és a kutatásom előrehaladásával fokozódott bennem az érzés, hogy a vizsgált terület tanulmányozására, több aspektusból történő gazdagítására jelentős szükség van. Törekszem arra, hogy a kutatómunkám során feltárt körülmények és elért eredmények ne a kutatás végét jelentsék, hanem a tudományos folyamat egy szakaszát és ez által a szakmai fejlődésem folyamatos legyen.

A biztonsági szektor kutatási témámhoz illeszkedő szakasza a mindennapjaink része és fejlődése túlmutat a képzettség vagy szakmai munka színvonalának emelkedésén, álláspontom szerint ez egy társadalmi biztonsági kérdésként értelmezhető.

## **A tudományos probléma megfogalmazása**

Az elmúlt évtizedekben hazánkban jelentős változások történtek a gazdaságban, valamint a társadalmi struktúrában is. A privatizáció, majd egy tőkeerős réteg kialakulása, illetve a befektetők és vállalkozások számának növekedése jelentős változásokat hoztak

a versenyszektor egészére tekintettel, amely egyben jelentette a vagyónvédelmi tevékenységek változását is.

Az értekezésemben felvázolom a vagyónvédelmi átalakulást a hazai történeti tények és eseményláncok tükrében, amely során feltárom a magán vagyónvédelmi terület fejlődését, oktatási és képzési tekintetben is. Kutatásom során összegyűjtöm a területen az elérhető szakirodalmat, amelynek feldolgozását elvégzem. Az elméleti oldal értékelése során a jogszabályi lehetőségek és változások is szerepet kapnak, valamint az oktatásfejlesztési terület, jelentős hangsúllyal szerepel.

A magyar társadalomban mindig is lényeges volt a területvédelem, tekintettel arra, hogy a kárpát-medence népei geopolitikai helyzetüknél fogva a környező népek betörései, az átvonulások és a megszállások miatt számos alkalommal védekezésre kényszerültek. A gyakori hivatlan látogatók miatt a magánvagyón védelem fejlődését is ösztönözték, amely a kulturális értékeken kívül védelmi feladatokat is ellátott, mint a hajdúknál a fokos<sup>1</sup>, vagy az úgynevezett székely kapuk<sup>2</sup> tradicionális építési szokása is.

A kor előrehaladásával és a kihívások változásával együtt lassanként a technikai jellegű védekezési lehetőségek kerültek előtérbe, hiszen minden korszakban más helyzetbe került a vagyoni helyzet és az állam által a társadalomnak biztosított védelmi szint. Az értekezésem első szakaszában a magán vagyónvédelmi szektor oktatásfejlesztését tárom az olvasó elé, amely során a gyakorlati irányú változásokra is rávilágítok. Felvázolom, hogy az oktatás mennyire készíti fel a magánszektor első vonalát, a személy és vagyónőr réteget a 21. század kihívásaira.

A kutatásaim során törekedni fogok minden lépésnél személyesen tapasztalatot gyűjteni az országosan szolgálatot ellátó személy és vagyónőrök tevékenységével, motivációs helyzetével összefüggésben, elméleti és gyakorlati oldaláról vizsgálva. 2010 óta Biztonság és Védelempolitikai Szakértőként, valamint kezdetben nemzetbiztonsági műveleti főtisztként, Nemzeti Védelmi Szolgálat védelmi tisztjeként majd rendőr kiemelt főnyomozóként jelen voltam több megyében a szakmacsoport vizsgáin és képzésein, valamint számos ellenőrzési metódusban is részt vettem.

Értekezésemben fontos szerepet játszik a személy és vagyónőrök, mint a magánvagyón védelmi szakterülettel foglalkozók elemzése történeti, jogszabályi és szakmai oldalról. Kiemelten foglalkozom továbbá az országosan tevékenykedő, de vidéken élő személy és vagyónőrökkel és hozzájuk kapcsolódóan egy primer kutatás keretében kérdőíves módszerrel felvett empirikus kutatás elvégzésével. A kvantitatív és kvalitatív módszerek ötvözésével kialakított kutatási irányt az motiválta, hogy a kelet – magyarországi régióban a nagyobb munkanélküliség és növekvő tőkebevonás teszi kimagaslóan változatosá a magánbiztonsági szektort és fejlődési irányt.

A kutatásom során felmerülő motivációs, valamint szakmai problémákat az értekezésemben javaslatokkal együtt felvázolom, illetve számos más téma mellett

---

<sup>1</sup> A magyarság egyik leginkább misztikus fegyvere a fokos. Kultikus jelentőségű. Egyes tanulmányok szerint a Magyarság és Isten által kötött szövetség jelképe. A fokos a baltára hasonlító, de annál kisebb méretű fegyver. Nevét a megnagyobbodott fokról (a fej éllel átellenes oldala) kapta.

<sup>2</sup> Mérete is mutatja tradicionális és művészeti szerepe mellett a kapu jellegzetes küllemét, amely szerint a kiskapu általában fél öl széles, egy öl magas; a nagykapu két öl széles, két öl magas (SI: 1 öl = 1,895 méter). A kapuknak a nagysága mutatta a tulajdonosi család gazdasági és biztonsági potenciálját a külső szemlélő számára, így pszichológiai gátként is értelmezhető volt.

töreksem a jövőbeli fejlődési és átalakítási lehetőségek vetületeivel, mint szükséges témakörrel is mélységében foglalkozni.

A társadalmi és magánbiztonság olyan szubjektumokkal gazdagított terület, amelyre hazai univerzális definíció csak nehezen állítható össze. A megfogalmazásánál figyelemmel kell lennünk a kor közép európai vagy magyar kihívásaira. A nemzetközi szempontok szerint használhatjuk első vetületeinek értelmezéséhez azokat a részleteket, amelyek jellemzik a tevékenységet, miszerint: Az a nem állami, magánszektorban elhelyezkedő, gyakorlati alapokon nyugvó, személyi, birtok, valamint információvédelmi feladatok összessége, amely támogatja a hivatalos nyomozást és a gazdasági szempontok figyelembevételével óvja meg a magánvagyonot.<sup>3</sup>

A gondolatsorból látható, hogy a magánbiztonsági tevékenység olyan komplex feladatot jelent, amelyet csak felkészült, a kor kihívásainak minden tekintetben megfelelő képzettséggel rendelkező szakembercsoport tud megnyugtatóan folytatni. [3]

Az elmúlt évtizedekben kiemelendő a korábbi időszakok helyzetét állapotát elemző és fontos eredményekkel járó kutatások a szektor egyes részeiben, mely során kiemelkedő Sabjanics István<sup>4</sup> 2001-es, a „*Kompetencia alapú távoktatásos képzés a biztonságszervezés területén*” című doktori értekezése. [70] A disszertációban empirikus kutatás adatai alapján fektette le új tudományos eredményeként a biztonságszervezési szektor pedagógiai alapokra építkező változásainak igényét. Az értekezés kiváló képet adott megismert adatai segítségével a kétezres évek oktatási célú kérdéskörének megismeréséhez.

A jelenlegi személy és vagyonvédelmi rendszer, amely struktúra kialakulásához nagyban hozzájárult a korábban említett kutatómunka mellett 2009-ben is empirikus elemzés tárgyát képezte Németh Zsolt<sup>5</sup> munkássága nyomán „*Az élőerős személy és vagyonvédelem jellemzői szociológiai kutatás alapján*” címmel publikálva. A kutatás a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozó Szakmai Kamara megbízása alapján készült el és az akkori nevén a Rendőrtiszti Főiskola tanári karának munkásságát tartalmazza. Az eredményei tekintetében igen lényegesnek találta az élőerő kérdéseit, amely során megállapításaiban fontos vetület, hogy a szektor humán bázisa többségében a szociális hierarchia alsó részében elhelyezkedő, órabérükben alulfizetett, a teljesített munkaórákat tekintve túldolgoztatott, a munkaerő-piacon kiszolgáltatott és társadalmilag nem eléggé megbecsült. [55]

Az empirikus kutatások mellett igen fontos mérföldkő a szabályszerűségeket kötetbe egybefoglaló Berek Lajos, Berek Tamás és Berek László tollából 2016-ban publikált „*Személy- és vagyonbiztonság*” című, Óbudai Egyetem gondozásában megjelent tankönyv.[10]

Az említett empirikus kutatási anyagok áttanulmányozása, a jelenkori kihívásokkal összevetve vegyes képet adhat. A korábban érzékelt humán problémák jelentős része nem került az évek során megoldásra, továbbra is számos nehézségi

---

<sup>3</sup> Saját eredmények alapján készült megfogalmazás.

<sup>4</sup> Sabjanics István Osztályvezető. Belügyminisztérium, Személyügyi Helyettes Államtitkárság, Vezetőképzési, Továbbképzési és Tudományszervezési Főosztály, Tudományszervezési Osztály.

<sup>5</sup> Németh Zsolt egyetemi docens Nemzeti Közszerzői Egyetem Rendészettudományi Kar. Kriminológiai Tanszék.

körülmény észlelhető. Ezek alapján igen fontos tényező, hogy egy aktuális képet kapva alakíthassunk ki egy álláspontot a magánvagyon védelem élőerős szektorának helyzetéről és lehetőségeiről, hiszen nem feledhetjük a technikai fejlődés mellett is az emberi tényező nélkülözhetetlensége kiemelt és mással nem pótolható kérdéskör.

A magánvagyon védelemmel kapcsolatos kutatások csekélyebb száma alapján a kiképzés és humán fejlesztés témakörében vizsgálódva láthatóan egyre nagyobb igény merült fel a megfelelő szakképzettségű és a piaci környezetben is elérhető személyekre, amely mellett a korunk jelentős biztonsági környezet változásaival is számolnunk kell a gazdasági megfontolások mellett. [62][72]

A magánbiztonsági szektorban résztvevők, mint a társadalom magánoldali védelmezői szintén szembesülhetnek a terrorizmus, a migráció, a robbantásos, illetve a „puha” célpontok elleni támadások közvetlen, illetve közvetett hatásaival. [17]

A kutatásom és a szakmai szempontok mentén folytatott tapasztalatszerzésem alapján a magánvagyon védelem témaköre a tudományterületek között sajnos nincs kellően megbecsült szinten, hazai szakirodalma a társtudományaihoz mérten csekély számú. [16] A tudományterület a biztonságtechnika és a biztonság tudomány oldaláról számos kiváló művel gazdagítja tudományos világot, azonban az élőerővel kevesebb kutatásban találkozhatunk. [9][10][11][12]

Az élőerő képzésének-oktatásának fontossága kiemelt abban a biztonsági környezetben, ahol az állami szereplő is a rendvédelmi szektorban a professzionalizmus irányába, az oktatásra hangsúlyt helyezve fejt ki tevékenységét. [15]

Az értekezésemben foglalt kérdések és eredmények arra nyújtanak választ, hogy a korunkat jellemző biztonsági kihívásokat a magánbiztonság oldaláról megközelítve hogyan tudunk egy szakmailag magasabb szintű, egy empirikus kutatás eredményeire támaszkodva, a meglévő rendszerre épített, fejlett magánvagyonvédelmet kialakítani a jogszabályi és a gazdasági környezet figyelembevételével. [21]

A disszertációban foglaltak az alábbi kutatási előzmények gyakorlati tapasztalatait és eredményeit is tartalmazzák:

- Az elmúlt több mint tíz évben különböző beosztásokban szolgáltam a rendvédelmi szektorban, amely mellett számos magánbiztonságot érintő területtel foglalkoztam. A tevékenységem során mindvégig a jogszabályok változásainak figyelemmel kísérése mellett a megrendelői oldal, a vagyonvédelmi vállalkozások és a végrehajtó állomány szempontjait is vizsgálni tudtam.
- A kétezres évek közepétől a mai napig oktató-vizsgáztató feladatokat is ellátok a személy és vagyonvédelmi szakterületen dolgozók képzési és továbbképzési rendszereiben, amely mellett megtapasztaltam azokat az anomáliákat, ami miatt a jelenlegi lehetőségek felmérésére és megoldási javaslatainak kutatása mellett döntöttem.
- A Biztonság és Védelempolitikai Szakértő egyetemi és a Biztonságtudományi doktori tanulmányaim során mindvégig a biztonsági-magánbiztonsági kérdések vizsgálatával foglalkoztam a szűkebb és tágabb vetületeit kutatva, emiatt a szakmai gyakorlati tapasztalataimat ötvözhettem az értekezésemben feldolgozott kérdések tudományos hátterével. Az egyetemi tanulmányaimat



kiegészítettem a humán kérdéskörrel összefüggő Emberi Erőforrás Tanácsadó mesterképzés elvégzésével is, amely során elérhetővé vált az élőerős magán vagyonszerzési kérdéskör képzési és fejlesztési szempontok mélyebb megértése és kutatása.

## **Célkitűzések**

A kutatás során igen fontos szempont volt a folyamatosan változó biztonsági környezetbe illeszthető kutatás, amely azonban nem lehet univerzális megoldás. A kutatások alapvetései a magyarországi kontextusban kezelik az élőerősben lévő potenciált, a humán oldal képzési lehetőségeit és a szektorban tevékenykedőkre váró feladatok megnyugtató kezelését.

A korábbi szakmai életutam és a tanulmányaim során mindig azt vallottam, hogy a magabiztos felkészülés, és lehetőség szerint minden vetületet figyelembe vevő, lehető legszélesebb tervezés a kockázatok radikális csökkenésével jár együtt és ezért a kutatómunkámban is ezt az irányt képviselem.

A megállapítások és eredmények, melyet a kutatás alapján fel lehet vázolni egy alaphelyzetet jelölnek a korábbi mérések csekély számának tükrében. E miatt nagyon fontos, hogy a jelenlegi kutatás nem egy ad hoc jellegű szándék legyen, hanem alapot képez későbbi kutatásokhoz és tudományos munkákhoz a területen. A felvételben lévő adatok újkeletűek, aktuálisak és rendelkezésre állnak a tudomány más kutatóinak a jelenlegitől eltérő elemzésekhez és tudományterületi fejlesztési törekvésekhez.

A jövőbeli célom alapvetően ennek a kutatásnak az eredményeit bázisként kezelni és a társadalmi, jogi és biztonsági változások elemzése után újabb kiegészítésekkel tovább felvételek és elemzések elvégzésével gazdagítani a szektor tudományos életét, közép és hosszú távon egyaránt.

### ***Értekezésem megírásával az alábbi részterületek kidolgozását tűztem ki célul:***

Dokumentumelemzési, logikai és empirikus kutatási módszerek segítségével feltárnom, elemezem és meghatározom:

- A jelenlegi magánbiztonsági szektor biztonsági kockázatainak felmérését.
- A vagyonszerzési kockázatok elemzési módszerek problémáit.
- Az élőerős vagyonszerzés képzettségbeli hiányosságai feltárását az új típusú biztonsági kockázatok ütköztetésével.
- A magán személy és vagyonszerző szakmai követelményeinek és tulajdonságainak meghatározását.
- Szükséges személyi és tárgyi feltételek meghatározása a magánszektorban lévő biztonsági feladatok humán oldalának magas ellátása érdekében a jelenlegi változási-fejlődési hatások tükrében.
- A jelenlegi magánbiztonsági szektorban dolgozók fejlődési lehetőségének feltárását, milyen motivációval és milyen arányban használható a jelenlegi humán tőke egy új típusú kihívás tükrében

Kutatási kérdések:

1. Milyen elméleti háttere van a magánbiztonsági szektornak és hogyan fejleszhető a képzési oldal a 21. századi biztonsági kockázatok tükrében?
2. Milyen humán feltételek, módszerek jellemzik a magán vagyónvédelemben dolgozókat napjainkban?
3. Milyen képességek, készségek állnak rendelkezésre jelenleg a biztonsági szektor vizsgált területén?
4. Milyen munkahelyi elégedettség jellemzi a magánbiztonsági szektorban dolgozókat jelenleg?
5. Milyen hatással voltak a magánbiztonsági személyi állományra az elmúlt évek változásai?
6. Milyen belső hajtóerő, motiváció jellemzi a jelenlegi magánbiztonsági szektorban dolgozókat és milyen arányban van a képzésre motivált humán erőforrás a szektorban?
7. Milyen változtatások szükségesek a képzésben a biztonsági kihívások aktualizálása és a jelenlegi személyi állomány állapotának tükrében?
8. Milyen magasabb szintű képességekkel kell rendelkeznie az élőrőnek, az elvárható védelem érdekében?
9. Milyen képzési lehetőségek vannak a hatékonyabb feladat végrehajtáshoz a magán biztonsági szektorban?
10. Milyenek a jövő magán személy és vagyónőreinek szakmai követelményei és tulajdonságai?

## **A téma kutatásának hipotézisei**

Alapvető hipotézisem szerint a magán vagyónvédelem követelményei a társadalmi változásokkal párhuzamosan módosulnak. A biztonsági környezet folyamatos változásait tapasztalhatjuk, amely meghatározó része a vagyónvédelemben és a magánszektorban bekövetkezett változások. Fontos kiemelni az elmúlt évtizedek társadalmi átrendeződését és gazdasági kihívásait, valamint az értekezés lezárását megelőző évek bűnügyi változásait is. A társadalomban az állami szektor egyre kevésbé vesz részt a jellegénél fogva a magán vagyónvédelemben, valamint a gazdasági környezetben a vagyónvédelmi költségeket a magánszektorban kell helyzetértékelés után fedezni. A bűnügyi elkövetési változások és a biztonsági környezet dinamikaváltozását számos tudományos mű vizsgálta és igazolta. [8][10][12]

Állandó megállapításként értékelem, hogy a jelenlegi gazdasági szektor magánszereplőinek érdekei azonban továbbiakban is a saját piaci biztonságuk megóvása, célja a tevékenységük külső és belső befolyástól, zavaroktól mentes fenntartása. A magán vagyónvédelmi szektor humán oldala többek között a képzés és a követelményszint miatt teljes spektrumban nem képes lépést tartani a jelenlegi, illetve elkövetkező időszakok kihívásaival. A megállapításom vonatkozásában a vagyónvédelmi képzésekre fordított idő és anyagi háttér a legmegfelelőbb indikátor lehet. Az elmúlt években a biztonsági környezet változását nem követve továbbra is magán vagyónvédelmi vállalkozások

képzik a személy és vagyonöröket 320 órás oktatási időszakban, 40 órás gyakorlati idő eltöltésével<sup>6</sup> és ez a profit beépítésével 90 ezer forint összegbe kerül.<sup>7</sup>

Megítélésem szerint a jelenlegi képzési struktúra, a szükséges kompetenciák elsajátítása minden tekintetben fejlesztésre kényszerül. A magán biztonsági szektor vagyónvédelmi szakembereinek a 21. század kihívásai elleni modern védekezéséhez új módszerek, képességek, kiképzési és speciális személyi feltételek szükségesek. A feltételek megteremtésének egyik alappillére a tudományos alapokra helyezett kutatás, igény, lehetőség és a felismerés, amelyet a magán biztonsági szervezetek később esetlegesen adaptálni tudnak tevékenységük során vagy megteremteni azt a rendszert, amely már a jövő vagyónvédelmi szakembereit készíti fel a lehetséges biztonsági kihívások megnyugtató kezelésére.

A tudományos munkámban, szándékomban áll a fenti gondolatmenet alapján kutatni, amelyhez első sorban a jogi és később szakmai szempontú vizsgálat után a biztonsági szektor élőerős helyzetével, mint biztonsági kérdéskörrel foglalkozni. A kutatás során a nemzetközi és a hazai kérdéseket vizsgálom az aktuális biztonsági és képzési adatok tükrében. Ebben a szakaszban törekedni fogok a gyakorlat megismerésére, valamint ehhez a szükséges külföldi szakirodalmak és szabályozók egyes elemeit alapul véve vonatkoztatni a hazai sajátosságokra.

A kutatás végső szakaszában, amely során a biztonsági szakmai intézményrendszert és lehetőségeit tárom fel az élőerős védelem biztonsági kihívásokkal szembeállított vonatkozásaival, szintén a tapasztalat irányából haladok a hazai elméleti összefüggések felé. Az eredményeimet ütköztetve a jogi, szakmai, illetve pénzügyi lehetőségek esetleges korlátaival.

A kutatómunka eredményeképpen kidolgozom hogyan lehet az új eljárások útjára lépni hazánkban, illetve a régiók tökéletesítését megvalósítani az élőerős védelem területén. A kutató munkám során törekszem a jelenlegi biztonsági kihívások irányából felkészíteni a jövő élőerős védelmét minél szélesebb spektrumú kihívásaira, melynek során a biztonsági vetületek szakmai háttérére irányítom a figyelmet. Munkám során javaslatokat teszek a felmerülő problémakörök kiküszöbölésére, valamint a fejlesztés képességeinek magánszektorbeli lehetőségei figyelembevételével komplex irányokat vázoló fel.

A kutatás adatgyűjtési időszakát 2016. december 12-én zártam le.

## **Kutatási módszerek**

Disszertációmban az általam kutatott és a fentiekben ismertetett témát – az elvégzett vizsgálatok elemzése és az eredmények közzétevése szempontjából – három egységre tagoltam.

**Az első egységben** a szekunder kutatási szakaszban történeti és elméleti háttér vizsgálatát folytatom le, amely során áttekintem a főbb történelmi állomásokat, jogi

---

<sup>6</sup> 32 861 01 OKJ azonosító számú Személy és Vagyonörképzés FEOR szám: 5254.

<sup>7</sup> <http://www.ortanoda.hu/szemely-es-vagyonor-tanfolyam/> Letöltés dátuma 2016.12.01.

változásokat, szakmai mérföldköveket és a 21. századi biztonsági kihívásokat kiemelten a kutatási témával kapcsolatban.

**A második egységet** a primer kutatás kérdőíves módszerrel történő vizsgálatával és ennek értékelésével építem fel, amely alapján megállapítható milyen a hazai magán vagyónvédelmi szektor jelenlegi állapota, szakmai helyzete, képzettsége, a fizikailag is közreműködő állomány kompetenciaskálája és, hogy a motivációs vizsgálatok eredményének fényében mennyi lehetőség van a már meglévő állomány későbbi alkalmazása során.

**A harmadik és utolsó egységbe** a kvalitatív és kvantitatív módszerek, valamint a primer és szekunder kutatási munka eredményei segítségével egy új modellt hozok létre a 21. század magánbiztonsági kérdéseinek megnyugtató válaszára a személy és vagyónvédelem hazai állapota tükrében és megállapítom milyen lehetőségek vannak a meglévő állományban a fejlődési vonatkozások tekintetében.

A kutatási célkitűzésekben ismertetett kérdések megválaszolásához az alábbi *kutatási feladatok elvégzésével* jutok el.

Tanulmányozom a magánbiztonsági, rendészeti, jogi, andragógiai témájú magyar, angol és német szakirodalmakat. Az áttekintett irodalmak elemzését az értekezésem első szakmai egysége fogja tartalmazni. Ezután mélyebben kitérek a magán vagyónvédelmi szakirodalom elemzésére.

Kérdőíves módszerrel felmérem 133 fő részvételével a jelenlegi magán vagyónvédelmi szereplők szakmai helyzetét, tapasztalatait, az elmúlt időszak változásainak hatásait, képzettségét, érdeklődését, szakmai helyzetét, tudásvágyát és motivációit képzésük és továbbképzésük helyszínein. Ezekből kiemelem a kutatás számára releváns kérdéscsoportokat.

Kérdőíves kutatási módszer elvégzésével és elemzésével feltárom a mai magyar vagyónvédelmi munkavállalók háttérét és személyes, szakmai indíttatását a saját képzési szükségletükkel összefüggésben.

A felvett kérdőívben hatásvizsgálatot is folytatok, amely az elmúlt évek változásainak eredményét mutatja a humán erőforrás többirányú vizsgálatának szemszögéből.

A helyszíneken személyesen felvett kérdőíves módszerek alkalmazása során konzultációt folytatok a részt vevő magánbiztonsági szakemberekkel és rövid interjúkat is készítek, ezek beépítésre kerülnek értékelésembe a megállapítások ütköztetése érdekében.

Országos Képzési Jegyzék rendszerébe illeszthető táblába helyezem a vizsgálatokból született eredményre épülő képességeket és tulajdonságokat, valamint az ez által megalkotom a disszertáció részeként a 21. századi magán vagyónvédelmi azaz a *Vagyonvédelmi Szakember* koncepciót, illetve a modell képzési és fejlesztési szükségletét.

A 2007 évtől kezdődően rendszeres résztvevője vagyok tudományos konferenciáknak, ahol rendészeti- biztonsági szakemberek is rendszeresen beszámolnak tudományos eredményeikről és tapasztalataikról. A konferenciákon a szakterületemet érintően több előadást is meghallgattam, valamint konzultáltam az előadókkal, az általuk

közreadott ismereteket feldolgozását követően felhasználtam kutatómunkám során, illetve a következtetéseket adaptáció útján értekezésembe illesztettem.

Összevettem azokat a tudományos megállapításokat, melyeket az empirikus módszerek, illetve a primer és szekunder kutatásaim során megismertem a lehetséges biztonsági kockázatokkal és kihívásokkal összefüggésben.

Az eddig elért eredményeimet 2014-2017 között megjelent publikációimban [I.-XXXI.] összefoglaltam és a szakmai közönség elé tártam.

A fenti célok és kutatási kérdések megnyugtató megválaszolásához az alábbi feladatokat hajtom végre:

- tanulmányozom a magánbiztonsági szektor történeti háttérét és kialakulási irányait,
- dokumentumelemzés módszerével a magán-vagyonvédelem jogszabályi háttérét vizsgálom a jelenlegi állapot tapasztalatának tükrében,
- áttekintem a 21. századi biztonsági kihívásokat a magánbiztonsági szempontok mentén,
- vázlatosan feltárom a magánbiztonsági kihívások közül a humán erőforrás fejlesztéssel és képzéssel megválaszolható kockázatokat,
- az általam elvégzett kérdőíves módszer háttérének vázolásával a kutatás reprezentációs értékét tárom az olvasó felé, amely során a vizsgált témák célszerűségi és ok-okozati szükségleteit megvilágítom,
- a kérdőíves felmérés elméleti és gyakorlati háttérével vizsgálom a képzési előélet, motiváció, oktatási lehetőségek kérdéskörét,
- a szakirodalmi és jogi kérdések vizsgálatát is elvégzem a kutatás eredményeinek elemzése során,
- értékelem az elvégzett kutatás során az élőerős őrzésvédelem továbbfejlesztési lehetőségeit a jelenlegi humán oldal irányából vizsgálva, amely mellett javaslatot teszek a felmérés során rendelkezésre álló bázisról és a szükséges követelmények mértékéről,
- a kutatás alapján megismert adatok támpontot adnak a jelenlegi oktatási és képzési rendszer helyzetének felmérésére, az alapjainak továbbfejlesztésére és az elkövetkezendő időszak minőségi és mennyiségi arányainak alkalmazási vetületeinek változtatására,
- a kialakított képzési irányokat külön és egy képzési rendszerben is alkalmazhatóvá tettem az Országos Képzési Rendszerbe illeszthető, a kutatás során elvégzett vizsgálatokból született eredményre épülő, a biztonsági kihívásokra reagálni tudó, koncepcióba, amely a 21. századi magán vagyonvédelmi azaz a *Vagyonvédelmi Szakember* koncepció képzési és fejlesztési szükséglete, szakmai követelményeinek a jelenlegi képzési szabályok mentén haladva,
- a kidolgozott módszereket, programokat állami és magán felhasználásra szánom, de használói a szakterület művelői lehetnek a szektorban és ez által eredményei érhetőnek és alkalmazhatónak, továbbá a feltárt problémák megoldására általánosan érvényesek lehetnek.
- A kutatás kezdeti szakaszán szembetűnő vonásként jelentkezett, hogy a

szakirodalmi feldolgozások csekély számban voltak fellelhetők, valamint a hazai tudományos alkotások ezen belül is alacsony mennyiségben készültek el a vizsgált társtudomány területek viszonylatában.

A kérdőíves kutatások között a humán oldalt jellemző alapvető szociológiai, megelégedettségi, hatástanulmány vagy motivációs témakörökben nem volt fellelhető reprezentatív adatbázis, amely a további elemzéseket megalapozhatta volna a jelenlegi állomány tükrében és ez által az általam felvett adatokról indulás lehetőségét biztosította volna.

## **A vagyonvédelem és a vagyonvédelmi oktatás fejlődése Magyarországon**

A szakirodalmi áttekintéséhez kiemelt körülmény a terület és a történeti események felidézése, hiszen többször bizonyították már George Santayana szavaiban foglalt gondolatok ennek fontosságát, miszerint „aki nem tanul a történelemből, az arra ítéltetik, hogy újra átélje”. A történeti és történelmi áttekintés a jelenlegi társadalmi átrendeződés alapján kialakult szükséglet megértéséhez igen fontos alapnak tekinthető. [8]

### **A képzés történelmi háttere**

A magánvagyon védelem, vagyis az átruházott vagyonvédelmi lehetőség a történelemben a szervezetszerű rendfenntartókból tevődött össze. Közös „törzsből” származás miatt a megértéséhez és elemzéséhez a történeti tapasztalatokat és a szabályokat is ismerni kell. Ehhez a közös alapok, a rendfenntartás történelmi csomópontjai a következőkben röviden feltárássra kerülnek. A történelmi állomások felsorolás jellegűek, hiszen csupán a mérföldkövek tartoznak szorosan a témához, illetve a XX. század állami vagyonvédelmi formái nem nélkülözhetők a fejlődési háttér megértéséhez.

A rend védelme és fenntartása hazánkban alapvetően állami feladat és kötelesség volt és jelenleg is Alaptörvényben<sup>9</sup> rögzített terület. [81] A magánvagyon védelem kategorizálása azonban már korántsem ennyire egyértelmű feladat. A magánszektor, és a magánvagyon védelme a történelemben számos esetben a földbirtokos vagy a nemes réteg számára volt fontos, akihez a területén élő jobbágy is tartozott. A jobbágyok vagy a nem arisztokráciához tartozó személyek ügyes-bajos gondjaikkal, mint állataik ingó vagyontárgyaik eltulajdonítása miatt fordulhattak a társadalmi ranglétrán magasabban lévő személyekhez. A társadalmi berendezkedés az ipari forradalom és a világháborúk, majd az egypártrendszer időszakában is kevésbé érintette a magánvagyon védelem fejlődését, főként pedig ennek intézményes képzését. A magánnyomozás ennél

---

<sup>8</sup> George Santayana spanyol filozófus, író, költő (1863.12.16-1952.09.26.).

<sup>9</sup> 45. cikk (1) A rendőrség alapvető feladata a bűncselekmények megakadályozása, felderítése, a közbiztonság, a közrend és az államhatár védelme.

szerencsésebb helyzetben volt, amely már több mint egy évszázados múlta visszatekintve is szabályozott formában létezett. [23]

Hazánkban a magánvagyon védelem és a rendvédelem együtt járt az elmúlt századokig, így történeti elemzésénél a „jogelődöt” is alapul kell venni. A történelmi kutatások során megállapítható, hogy a magyar jogi szabályozás a mindenkori uralkodó őreit – katonáit ruházta fel a közrend és a tulajdon védelmének fenntartásával, amíg a legelső magyar „rendvédelmi vezető-rendőrkapitány” réteg kijelölésre nem került.

A rendőrség, mint polgári és társadalmi rendfenntartással kapcsolatos szervezet elnevezés itt még nem jelenik meg, erre 1823-ig várni kell, amikor is először a Márton József által szerzett Német-Magyar diáklexikonban fordul elő először és fogalmilag is a mai értelemben azonos alakban fordul elő és ekkor kerül egyértelműen publikálásra. [79]

A társadalmi rend fenntartói, a magánvagyon védelmezői a rendőrhatalóságok kialakulása a vármegyék vezetőivel és területével is összefüggött. A rendelkezésre álló adatok szerint a huszadik században, ha célszerűségi okokból a feltárásához szűkíteni kívánjuk a szervezetet, a mai Hajdú-Bihar megyéhez legjobban a Bihar vármegye köthető. Az 1900-as évek elejétől regnáló rendőrségi vezető a vármegyében Osváth Pál csendbiztos volt.

Az úgynevezett csendbiztos 1905-ben kiadott könyvében leírja a szervezeti és kiválasztási folyamatokat, amelyek betekintést engednek a korai strukturális állapotok közé. A „Közbiztonságunk múltja és pandúr korom emlékei” című műben a Bihar vármegyében lévő kiválasztást is említi. A leírás szerint a „Paraszt vármegye” elnevezés alatt álló rendőrség, mely a nép élete és vagyona fölött örködött, némely esetben bíraskodott is. Tisztjeit, évenként az alispán a parasztok által ajánlott négy vagyonos és bátor férfiak közül nevezte ki, majd felesketésük után a megye utasítása szerint végezték teendőiket. E testület élén a kapitány állott, aki a hadnagyokkal és mindegyik faluból egy-egy tizedessel működött. Némely nagyközségben tizedes néven maradtak vissza a tűzrendőri felügyelők. [79]

A vezetői állomány mellett a fenti mű leírja a végrehajtó réteg tevékenységét is, amely szerint a paraszt vármegye legénységét ármansoknak hívták. Arma latinul fegyvert jelent és miután abban az időben a latin nyelv meghatározó volt a közigazgatásban, említett közbiztonsági közegeket ármansoknak - fegyvereseknek nevezték. Ezekon kívül bakterek – éjjeli őrök jártak egész éjszakákon keresztül az utcákon és minden óraütés után egy „biztonsággal összefüggő”<sup>10</sup> verset hangosan szavaltak. [23]

A vármegyék, így Bihar vármegye is a belügyeit majdnem teljes autonómiával, központi kormányzati beavatkozás nélkül intézhette. Belügynek tekintették, ahogy napjainkban is a rendőrügyet, melynek következtében ahány vármegye volt, közel annyiféle csendőrutasítás és biztonsági dokumentum is létezett.<sup>11</sup> Az utasításban megjelennek az alapvető nyomozással és modern bűnüldözéssel összekapcsolható szakaszok, mint például a 7. § utolsó pontja a kegyetlenkedés- és kínzással való vallatástól eltiltja a csendbiztost, de e pont is így végződik: „azonban a gyanúst vagy bűnöst,

<sup>10</sup> Hallja minden háznak ura, Tízet ütött most az óra. Tűzre vízre vigyázzatok, Hogy károkat ne valljatok.

<sup>11</sup> A Bihar vármegye első csendőrutasítása – mint mai értelemben vett szolgálati szabályzata – 1861.

büntársai vagy a bűncselekmények kipuhatólása végett rövid, de hatályos kihallgatás alá veheti”. [79]

A kriminalisztikai vonások mellett a rendőri hatalom visszaélésre is jó példa lehet egy másik szakasz, amely szerint néhány csendbiztos kihallgatási módszereiről szóló írásos feljegyzésből kiderül, hogy karikás ostorral tudták a vallomást „jogszerűen” megismerni, illetve fokozásként akár „gúzsba” is köthették a gyanúsítottat. Nyilván a hasonló módszerek hatására nem mindig a valódi tettes fogalmazott meg beismerő vallomást.

Az XX. században a rendőrségek – a budapesti és a fiumei rendőrség kivételével – már a városok alárendeltségébe tartoztak 1919-ig, amikor rendelettel vonták a rendvédelmi szervezeteket állami felügyelet alá, általánosítva a fővárosi rendőrség viszonyait. A dualizmus és a két világháború közötti időszakban is 12 000 fő csendőr és 12 000 fő rendőr tartotta fenn a rendet az országban. A rendőrség büntetőfeladata 80 %, a csendőrségé pedig 90 % körüli volt. [66]

A történelemben megjelenő szervezeti formálódáshoz kapcsolnám a humánpolitikai hátteret is a korabeli rendőrség tagjai vonatkozásában. A polgári magyar állam fegyveres testületei is a közigazgatás részeként minden szektorban hasonló ellátásban részesültek. A fegyveres testület sajátosságai, mint a veszélyesség vagy az átlagosnál erőteljesebb fizikai igénybevétel azonban indokolta a kedvezményrendszer bevezetését. Ezek a testületi pótlék, nyugdíjkorhatár kedvezmény (amely mára eltörlésre került<sup>12</sup>), illetve a ruhapénz<sup>13</sup> juttatás formájában jelentek meg. [88]

Ahhoz, hogy érthető legyen a korabeli humánpolitika vonzó jellege, egy fontos alapelv érvényesült, miszerint az állam kötelességét képezte a rend fenntartói és a biztonság megőrzésében tevékenykedő alkalmazottak számára a társadalmi állásukhoz méltó életvitelhez szükséges feltételek biztosítása. [65]

A történelmi kezdetek és alapvető szervezeti struktúrák után a XX. században lépcsőként szerepel a fővárosi rendőrség 1919 megalapítása, majd ezt követően a Magyar Királyi Államrendőrség megszervezése, ezt 1931-től átkereszteltek Magyar Királyi Rendőrség elnevezésre. [66]

A második világháború után átformált magyar rendőrség pedig – mint a pártállami diktatúra rendvédelmi testülete – minden lehetséges módon a szovjet működési rendet és szabályokat igyekezett elsajátítani (nyilván ezáltal a politikai rendőrségi funkciók is jellemezték egyes részeit), területi egységek tekintetében pedig közel a mai berendezkedés volt látható [65]

### **1.1.1 A képzés jogi háttere**

A II. világháborút követően a magántulajdon jelentősen háttérbe szorult, a 60-as években 2-3%-os volt. Helyét átvette az állami-társadalmi tulajdon, melynek védelméről teljes egészében az állam gondoskodott különböző szervezeti formákban. Ilyen volt

---

<sup>12</sup> 2011. évi CLXVII. törvény A korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról.

<sup>13</sup> A ruhapénz, a munkaruha biztosítás fontos támogatást nyújt a rendvédelmi szakemberek tekintetében, amely megjelenik a primer kutatásban is.



például az iparőrség<sup>14</sup>, üzemrendészet<sup>15</sup>, majd Polgári fegyveres őrségek<sup>16</sup>. A polgári fegyveres őrség (előtte iparőrséget) jogi alapjait hazánkban 1953-ban alakították ki és jogszabályi háttérrel 1970-es években ruházták fel. Ezeket a jogforrásokat 27/1998. (VI. 10.) BM rendelet helyezte hatályon kívül. [99]

Az 1989-es rendszerváltozás során a Magyar Köztársaság<sup>17</sup> Rendőrsége számadatokban is változást mutatott a Kádár-korszak<sup>18</sup> hasonló feladatkörű szervezetéhez képest, ahol a 24000 fős rendőrség (20301 hivatásos és 4520 polgári alkalmazott) mellett napjainkban 44000 fős rendőrség (35000 hivatásos és 9000 közalkalmazott) működik. A létszámadatok azért is mutatnak jelentős különbséget, mivel 1989 előtt az állambiztonsági szervek is a Belügyminisztérium, illetve a Rendőrség szervezetébe tagolódtak és a fenti szám kizárólag a bűnüldöző feladatokkal rendelkező állományt jelzi. Szakmai tevékenység hatásossága, ha számokban mérhető, akkor az éves bűnügyi statisztika - az 1988-as 185344 ismertté vált bűncselekmény - fokozatosan emelkedett és 1998-ra már elérte a 600000-et. [65]

Az 1990-es évek elejétől a gazdaság struktúrája megváltozott, számos jogszabályi változás történt, amely meghatározta a vizsgált szakterület kialakulását. Az egyik mai napig érvényes változás, hogy a rendszerváltozás időszakában történt események során az állami védelmet és az államtól függő „magán” biztonságot felváltotta a tényleges magán vagyongvédelem. Ebben az eseménysorozatban és jogi környezetváltozásban véglegesen szétválasztásra került a rendvédelmi szervektől a magán biztonság.

### 1.1.2 Modern kori jogi háttér

A magán vagyongvédelem történetének jogi háttere nem olyan szerteágazó és részletes, mint a korábban vázolt közös rendészeti fejlődéstörténetnél látható volt. Az magánnyomozás már az említett korai időszakban került szabályozott mederbe a társadalmi elvárásra válaszul az a XX. század<sup>19</sup> elején. [82]

Az értekezés történeti háttere szempontjából releváns magánbiztonsággal összefüggő, illetve a vagyongvédelmi feladatok első jogszabálya a 4/1987. (VII. 22.) MT rendelet a vagyongvédelmi tevékenységről és a magánnyomozás tilalmáról szóló rendelet, amely a magánvagyongvédelmének szabályozásáról szólt, amely egyúttal a magánnyomozást betiltotta. [82]

A rendszerváltás utáni tőke beáramlás és privatizáció miatt a magán vagyongvédelem szabályozása is elkövetkezett, amely során megalkotásra került a 87/1995.(VII.14.) Kormány Rendelet, amely 1998. május 1-ig, a vállalkozás keretében

---

<sup>14</sup> Az iparőrség 1953-tól a gyárak, üzemek, vasutak és a legfontosabb közszolgáltatások védelmére létrehozott fegyveres testület volt. Irányítását és ellenőrzését a Belügyminisztérium végezte és látta el felszereléssel.

<sup>15</sup> 14/1960. (III. 24.) számú Korm. rendelet üzemrendészeti szervek szervezéséről alapján.

<sup>16</sup> A polgári fegyveres őrséget (előtte iparőrséget) jogi alapjait hazánkban a 27/1998. (VI. 10.) BM rendelet helyezte hatályon kívül. 1953-ban szervezték meg, majd jogszabályi háttérrel 1970-es években ruházták fel.

<sup>17</sup> 1989. évi XXXI. törvény alapján 1989. október 23-ától.

<sup>18</sup> A Kádár János névvel fémjelzett korszak az 1956-os forradalom leverésétől egészen 1988 májusáig tartott.

<sup>19</sup> 135 585/1913. BM.kr. a magánkutató irodák működésének szabályozása.

végzett személy-, és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamaráról szóló 1998.évi IV. törvény hatályba lépéséig volt érvényben. Ezt követően 1998. július 9-én hatályba lépett a törvény végrehajtására a 24/1998.(VI.9.) BM. Rendelet is. [86]

A magán vagyonvédelmi tevékenységet az 1990-ben kiadott kormányrendelet tette lehetővé. A szabályok az óta is tartó állandó szigorítása ellenére dinamikusan emelkedtek az új szektort benépesítő cégek. Az 1994. év végén még mindössze 341 céget és 575 kisvállalkozást jegyeztek be, a 2000-es évekre ez a szám 759-re, míg a vállalkozásoké 890-re emelkedett. [72]

A jogszabályok sorában a következő a 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól.

A folyamatos jogszabályi változás/fejlődés, valamint a dinamikus bűnügyi, kriminalisztikai és magántulajdon védelmi tudományok és stratégiák fejlődése életre hívta a Nemzeti Bűnmegelőzési Stratégiát<sup>20</sup>, amelynek részeként némileg átalakult a magánbiztonsági képesítési típusok.

68/2012. (XII. 14.) a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról szóló Belügyminiszeri Rendelet hatályba lépését követően, szükségessé vált a magánbiztonság területén tevékenykedők korábbiakban említett változások miatti továbbképzése. [96]

A rendelet kihirdetése előtt alap szakképesítésként az élőerős vagyonvédelem területén tevékenykedni szándékozók a „Biztonsági őr” megnevezésű végzettséget szereztek meg, amely mellé megkapták a „Vagyonőr” valamint „Testőr” rész szakképzettségeket. Az alapvégzettségre ráépülő szakképesítésként megszerezhető volt a „Fegyveres biztonsági őr”, „Kutyás őr”, „Kutyavezető őr”, „Bankőr”, „Rendezvénybiztosító őr”, valamint a „Pénzszállító” képesítés is. [93]

2013. szeptember 1-jétől alap szakképesítésként már a Személy- és vagyonőr képzettség jelenik meg, amelynél már nincs rész szakképesítés, de megjelennek a hatósági szakképesítések úgymint: Bankőr, Rendezvénybiztosító, Kutyás őr, Pénzszállító. Természetesen a ráépülő szakképesítések listájának is változnia kellett. A szakképesítések a hatályos szabályzóban foglaltak értelmében a Fegyveres-biztonsági őr, a Kutyavezető őr, a Testőr, a Mechanikus vagyonvédelmi szerelő, valamint a Elektronikus vagyonvédelmi rendszerszerelő. [96]

Az első személy- és vagyonőr képesítés megszerzésére irányuló oktatás és vizsgáztatási rendszert szabályozó Belügyminisztériumi rendelet a 38/1997 (VI. 27.) BM rendelet foglalja magában, amely meghatározza, hogy a képzettség megszerzésének előfeltétele a 18. életév betöltése, büntetlen előélet, cselekvőképesség, állandó belföldi lakóhely. Az oktatás ideje alatt a résztvevőknek el kellett sajátítani az alapvető önvédelmi fogások mellett a szükséges jogi rendelkezéseket (alkotmány, büntető, államigazgatási, polgári, büntetőeljárás jogi), alapvető kriminalisztikai és pszichológiai elveket, valamint a védendő objektum, vagyontárgy vagy személy őrzésére, biztonságának megóvására, fenyegetés, támadás elhárítására vonatkozó szakmai szabályokat, módszereket. Az

---

<sup>20</sup> 1744/2013. (X. 17.) Kormány határozat.

alapképzettség elsajátítására 300 tanórát írtak elő, amelyet 180 óra elméleti és 120 óra gyakorlati foglalkozásra választottak ketté. [85]

A 12/1995 (VIII.18.) BM rendelet, illetve a 29/1997 (IV.18.) BM rendeletben felsoroltak alapján- személy- és vagyonőri képesítésként kell elfogadni:

- az egyetemek állam- és jogtudományi karán,
- a Rendőrtiszti Főiskolán,
- a Rendőrtiszti Főiskola átképző tagozatán,
- az Államigazgatási Főiskola igazgatási rendszerszervező szakán,
- a Zrínyi Miklós Katonai Akadémia katonai biztonsági és általános felderítő szakán szerzett diplomát,
- a Rendőri Szakközépiskolában szerzett bizonyítványt,
- a katonai felsőfokú oktatási intézményben szerzett oklevelet,
- a Rendőrtiszti Akadémián,
- a rendőri szakiskolán,
- a határrendész képző szakiskolán,
- a büntetés végrehajtás tiszthelyettes képző szakiskolán,
- a középfokú katonai szakképzési intézményben szerzett képesítést,
- a kutyavezető szakképesítést,
- a biztonságsszervezői szakképesítést,
- a 14/1960 (III.24.) Kormányrendelet és a 6/1988 (II.12.) MT rendelet alapján szerzett rendész képesítést, ha a kérelmező igazolja, hogy az e rendelet hatályba lépését megelőző 10 éven belül legalább 3 évet rendész munkakörben dolgozott. [84]

A 2012. évi CXX. törvény és az annak végrehajtásáról gondoskodó 68/2012. (XII. 14.) BM rendelet értelmében a vagyonöröknek meg kell ismerniük a megváltozott jogszabályi környezetet, köztük új jogaikat és kötelességeiket, amelyek az alaptörvény, a büntető törvénykönyv, a polgári törvénykönyv, a szabálysértési törvény változásaival alakultak ki. [78]

## **A képzés szakmai háttere**

A képzés szakmai háttere a jogi szabályozást követve első vonalaiban rendvédelmi vetületeket mutatott, majd később az ezekből adaptált szakmai irányok jellemezték.

Az elméleti felkészültséget vizsgálva, ha áttekintjük a személy és vagyonőr képzés oktatási anyagait, akkor érzékelhető a rendszerváltás után kialakult első személy- és vagyonőri a tananyagok és képzési tansegédletek a rendészeti szakközépiskolák tiszthelyettes képző tárgyai közül a közrendvédelmi, kriminalisztikai és jogi tárgyak oktatási tematikáinak alapjain nyugszik a mai napig. [102]

A magánvállalkozások által használt jegyzetek gyakran a szerzői jogi nehézségeket kikerülve egymás tudásszintjére emelkedve ez alapján standardizált jogszabályi felkészítést és minimálisnak mondható gyakorlati képzést biztosítottak az elmúlt évtizedekben. Az internet segítségével jelenleg is számtalan jegyzet változat található meg on-line változatban. A gyakorlati szint minőségét emelte, az előadók

tapasztalatai, akik rendszerint a rendőrég állományából kerültek ki vagy aktív hivatásosok meghívásával a gyakorlati jogértelmezést segítve kapcsolódtak a képzésbe. A jogszabályok megértése azonban talán a rendelkezésre álló rövid idő, a gyakran néhány tíz óra alatt így is alapot kellett, hogy adjon a feladat ellátására.

## A képzés átalakulása és jelenlegi helyzete

A személy és vagyonvédelmi képzés, a magánbiztonsági szektor változik, több szakaszon átveszi kezdi a társadalomba betölteni a fontosságának megfelelő helyét. Sok esetben ez a változás nem több, mint a kötelező kiegészítő vizsgák megszerzése és az új uniformis alkalmazása a szolgálati feladatok során. [22]

A rendszerváltás óta kialakult vagyonvédelmi oktatásról elmondhatjuk, hogy erősen jogi túlsúlyos, amely értelmezhetősége tekintetében a példát használva, ha egy vagyonőr frissen munkába áll a tanfolyam után, nem feltétlenül képes ellátni a rá bízott feladatokat, mert az alapképzés szolgáltatási paramétereit, vagyis a valós „Knowhow”<sup>21</sup>-t nem tartalmazza, sajnos még a 40 órás gyakorlati helyen eltöltött blokkal sem. [97]

Az átalakult képzés az új Felnőttképzési törvénynek tudható be, [99] aminek célja pontosan kiolvasható a jogszabály első pár sorából

„hogy a hazánkban élő személyek megtudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak, eredményesen kapcsolódhassanak be a munka világába, sikeresek lehessenek életük során, és a felnőttkori tanulás és képzés segítségével az életvitel minősége javulhasson, szükség van a szakmai, a nyelvi és a támogatott képzettség szervezetszervezésének növelésére, tartalmuk minőségének és megvalósításuk ellenőrzésének erősítésére” [82]

A jelenlegi helyzetben a pozitív és célravezető képzési formát nyújtott a 68/2012. (XII. 14.) B.M. rendelet a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról elnevezésű jogszabályban foglalt követelményszint. Emelkedő tudásszintet követelt meg a már aktív dolgozók között is, hiszen rendelkezései szerint, aki nem teljesíti, az nem végezheti a magánbiztonsági feladatait egyik ágazatban sem. [110]

A tananyag jogi továbbképzésnek is tekinthető, amelyre igen nagy szükség is volt, mivel a kutatások eredményei alapján igen magas azok száma, akik a korábbi jogszabályi, néhol rendszerváltás előtti de facto pártállami környezetben szereztek végzettséget és nem minden esetben ismerik az új jogszabályok tartalmát. A tananyag garanciáját jelenti, hogy elkészítésében Birtalan Géza Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara Országos Szervezete oktatási, szakképzési és minőségügyi elnökhelyettese, az engedélyezésében Dános Valér<sup>22</sup> vett részt.

A jogszabály általi továbbképzés azonban 2013-as elkészülte a jelenlegi biztonsági kihívásokra nem készítheti fel a magán vagyonvédelmi szakembert és a jogszabályi

---

<sup>21</sup> A term for practical knowledge on how to accomplish something / A gyakorlati tudással elérni valamit kifejezése.

<sup>22</sup> Dános Valér főosztályvezető, Belügyminisztérium; Személyügyi Helyettes Államtitkárság; Vezetőképzési, Továbbképzési és Tudományszervezési Főosztály.

alapokon és a korábbi szakmai tevékenységet szemléltetni hivatott gyakorlati vetületeit is alacsony óraszámokban kell elsajátítani. Mindössze 320 óra áll rendelkezésre a szakterületeket átfedő képzés elsajátításához az OKJ 32 861 01 számú aktuális képzés során. Nem figyelmen kívül hagyván, hogy 60% elméleti és 40% gyakorlati iskolarendszerű képzés során válhat hazánkban valaki Személy és Vagyonőrre. Ennek komplex problematikáját a későbbiekben még elemzés alá vonom.

## **Következtetések és ajánlások**

A szakmai irányelvek változása kézzel fogható. Lényegesnek tekinthető a távoktatási rendszer<sup>23</sup>, a szakmai szervezetek fejlesztési törekvései és az új elvárások eseti követési szándéka. Azonban az elmondható, hogy a szakmai képzést nagyban befolyásolja a fogadó humán erőforrás kapacitása és motivációja, valamint a területet jellemző gazdasági elvárások. Az élőerő kérdésköre a legnehezebb tényező a kutatásomban elvégzett vizsgálatok megállapításai szerint.

A szakmai elvárások és fejlődés csak a megfelelő befogadó állomány esetén lehetnek eredményesek. Ha megvan a gazdasági akarat, a megfelelő pénzügyi potenciál, akkor sem lehet a megfelelő rendelkezésre álló élőerő nélkül a fejlődést végig vinni. A legmodernebb vagyonvédelmi technika alkalmazása sem lehet eredményes, ha az azt működtető kezelő szükséges kompetenciája nincs meg. A továbbképzések során alkalmazott magasabb jogi továbbképzés is adható a munkavállalónak, aki ha nem motivált a feladat végrehajtásában, amiben professzionális teljesítményt kellene nyújtania, akkor magasabb szintű szakmai munkával nem számolhatunk.

## **21. századi biztonsági kihívások**

A felvázolt oktatási rendszerben a hangsúly a jogszabályi környezet megértésén, az ezzel való munka megszgyén halad. Nem találhatunk hivatkozást arra, hogy mi a teendője egy személy és vagyonőrnek egy modernkori kihívás megjelenése esetén, mint egy robbantásos vagy közveszélyt okozó cselekmény kezelésénél. A vagyonőrök felkészítésükben sokszor annyi instrukciót kapnak, hogy hívják ki a rendőrséget és segítsenek a kiérkező szakembereknek.<sup>24</sup>

A jelenlegi biztonsági környezetben ez nagyon kevésnek tűnik. Ez az a szint, ami egy civil állampolgártól is elvárható, nemhogy egy rendezvény vagy állami intézmény belső rendjéért és biztonságáért felelős személytől.

Számos alkalommal nagy felelősség nehezedik a magánbiztonsági szakemberekre, amelyek bizonyos szakirányú fejlődést kívánnak.

Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiája<sup>25</sup> és Magyarország Nemzeti

---

<sup>23</sup> SZVSMK és a Belügyminisztérium közreműködésével kialakított oktatási anyag a 8/2012. (XII. 14.) B.M. rendelet a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról jogszabály által meghatározott továbbképzés támogatásához.

<sup>24</sup> Primer felvételnél felmerült adat.

<sup>25</sup> A Kormány 1035/2012. (II. 21.) Korm. határozata Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról.

Katonai Stratégiája<sup>26</sup>, mint a hazánk biztonságpolitikáját lejegyző és tervező dokumentumai egyértelműen fogalmazznak.

A stratégiai iránymutatás alapján megállapítható, hogy a biztonság fogalma egyre átfogóbb értelmezést nyer. A folyamatosan változó biztonsági környezetben a kihívások, kockázati tényezők és fenyegetések ma már több síkon – az egyének, közösségek, államok és régiók szintjén, valamint globális szinten jelennek meg, és az egyének, kormányzati és nem kormányzati szervezetek, valamint transznacionális szereplők széles körét érintik. Mára elengedhetlenné vált a biztonság politikai, katonai, gazdasági és pénzügyi, társadalmi, ezen belül emberi és kisebbségi jogi, valamint környezeti dimenziójának együttes kezelése. [101]

A fenti megállapítások és sorok 2012-es állapotot tükröznek, de céljai és irányai alkalmazhatók a jelenlegi kutatási témában foglalt területre is. Nem jelenthetjük ki, hogy a bármely biztonsági kockázat, amely hazánkat fenyegeti, ne lenne hatással a magánbiztonsági szektorban védett objektumok vagy az ezzel összefüggésben szolgáló örök tevékenysége során.

## **A biztonság értelmezése**

A biztonságot lehet számtalan módon és megközelítésben értelmezni, azonban én a kutatási témához kapcsolódó elméleti vetületeket tárom az olvasó elé.

A biztonság a biztonságstudomány igen fontos, alapvető területe. A biztonság hétköznapi felfogásban is életünk részét képezi: biztonságpolitika, létbiztonság, közbiztonság stb. A biztonság csak valamilyen veszélyeztető körülménnyel együtt értelmezhető. Egy ország biztonsága a régiójával való viszony által meghatározott. Egy család létbiztonsága, a szülők vagy családfenntartó munkájától, illetve havi jövedelmétől függ. A biztonság tehát valami veszélymentes állapota. A gyakorlati tapasztalatok alapján azonban veszélymentes állapot nem létezik. Úgy is értelmezhetjük, hogy a biztonság valamilyen lét, vagy tevékenység és az azt veszélyeztető tényezők együtt állása. [11]

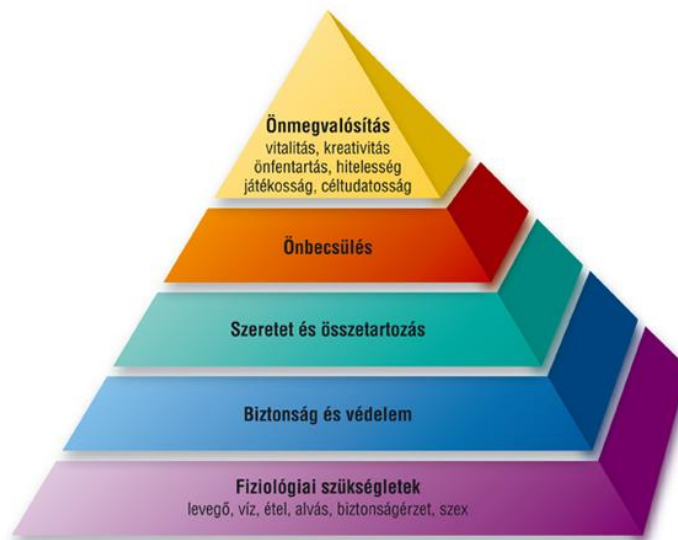
A biztonság nagyon leegyszerűsítve egy veszélymentes állapot. Pszichológiai megközelítésben alapvető szükségletként értékelhetjük, ahogy legértelmezhetőbben 1954-ben ennek alapjait Maslow munkásságából láthatjuk. Az alaptéziseknél az egyik legfontosabb elmélethez a második világháború időszakára kell visszanyúlnunk, amely során Abraham Maslow 1943-ban publikálta a „*A Theory of Human Motivation*” című tanulmányát a *Psychological Review* című folyóiratban. Maslow felismerése az volt, hogy a szükségletek hierarchiába rendeződnek: amíg az alacsonyabb rendű szükségletek jórészt nincsenek kielégítve, addig a magasabb rendű szükségletek nem nagyon jelentkeznek. Az ipari társadalmakban a munka egyre több ember számára pusztán eszköz jellegűvé vált. Ez azonban nem feleltetheti el azt, hogy a munkának más funkciói is vannak: az emberek a munkahelyükön kapcsolódnak be leginkább a társadalom életébe. Sok ember számára a munka jelenti élete értelmét. Ugyanakkor természetesen az emberek nem utolsó sorban valóban pénzért dolgoznak. Több vizsgálat kimutatta, hogy ha a

---

<sup>26</sup> A Kormány 1656/2012. (XII. 20.) Korm. határozata, közzétéve a Magyar Közlöny 2012. december 20-án megjelent 175. számában.

dolgozók úgy érzik, munkahelyük elegendő külső jutalmat (pénzt) ad nekik a munkán kívüli igényeik kielégítésére, akkor hajlandók involválódni a konkrét munkába akkor is, ha az valójában nem érdekli őket. Így lehetséges, hogy a dolgozóban pozitív kép alakuljon ki arról a szervezetről, amelyik jó fizetést adva lehetővé teszi az általa értékelt életstílust akkor is, ha a munkáról, amit végez, negatív véleménye van. [55] Maslowi hierarchiában igen előkelő helyen található a biztonság és védelem sáv, amely a magánbiztonság egy jelentős és több irányba mutató mozgatórugója lehet.

Az elmélet alapvetéseit a 1. ábrában szemléltetem a biztonsági szint fontossága érdekében.



**1. ábra: Maslow szükséglet piramis elmélete.**

Forrás: [http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow\\_motivcis\\_piramisa.html](http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow_motivcis_piramisa.html) (2016).

A biztonságra törekvés nem csak egyéni szükséglet vagy motiváció, hanem társadalmi és állami érdek. A kategorizálásában elméleti úttörők között megemlíthető Barry Buzan, Ole Waeverrel, illetve Jaap de Wild, akik munkájuk során kidolgozták a biztonság fogalmának kiszélesítésének lehetőségét. A katonai, politikai, gazdasági, társadalmi és környezeti irányú biztonsági vetületeket tárták fel. Az egyes szektorokat csak elméletben lehet egymástól elkülöníteni. A szektorok úgy működnek, mint a különböző optikai lencsék, amelyeken a valóság más-más szeletét vehetjük szemügyre. [18]

## **Magyarország a biztonsági kihívások tükrében**

Hazánk geopolitikai helyzete és társadalmi rendszere miatt a biztonsági szektorban alaposan kutatott területet tölt be. A biztonsági kihívások, mint a terrorizmus, a globális éghajlat- és környezetváltozás, a szélsőségesebbé váló időjárás hatásai, a nyersanyag- és természeti erőforrások kimerülése, az egészséges ivóvízhez jutás, a természeti és ipari katasztrófák, szervezett bűnözés, a kábítószer-kereskedelem vagy a migráció legtöbb esetben jelentős hatással van a társadalomra és első vonalát nem a rendvédelmi vagy katonai szektor jelenti. Az elmúlt év eseményei, mint a Nyugat-

Európai terrorcselekmények<sup>27</sup>, az ipari katasztrófák helyszínén<sup>28</sup> vagy a migráció<sup>29</sup> során megjelenő kockázatok kezelését is vizsgálhatjuk. [8]

Magyarország a korábban említett kockázati dinamikaváltozás miatt, illetve a szövetségi rendszerének és a geopolitikai-társadalmi szerepe miatt a biztonsági kockázatoktól egyre kevésbé védett, amelynek igen jó példája a Nemzeti Biztonsági Stratégia napirenden lévő felülvizsgálata.

## **Magánbiztonság megközelítése**

A biztonsági szektorban igen speciális helye van a magánszektor védelmének. A rend fenntartása a köz érdekeit szolgálja és alapvető feltétele a civilizációnknak. A magánbiztonság ettől eltérő, de a jogállamiság szerves részét kell, hogy képezze, de definiálása vagy megközelítése komplex kérdéskör.

A megközelítésnél alapvető, hogy nem passzív viselkedéssel, „karba tett kézzel”, ezáltal sorsunkba beletörődve várjuk a jogellenes cselekmények bekövetkezését, „mint egy betörést, rablást, lopást és más szándékos jogellenes cselekményt, hanem teszünk a megelőzése, megakadályozása, elhárítása érdekében. Védelmi erőforrásokat működtetünk. Fizikai védelmet, például kerítést építünk, biztonsági ajtózárat szerelünk fel, elektronikus riasztó berendezést telepítünk, személyvédelemben testőrt, vagyonvédelemben biztonsági őrt alkalmazunk stb. Tehát a személy- és vagyonvédelem egy változó dinamikus helyzet és terület, melyet közvetlenül két tényező befolyásol. Az egyik a veszélyeztetés, a másik pedig az alkalmazott védelmi erőforrások. A két tényező egymással szemben hat, a veszélyeztetés növekedése csökkenti, az alkalmazott védelmi erőforrások szinten tartják, vagy eredményes esetben növelik a biztonságot. [11]

A személy- és vagyonvédelmi szempontból a biztonság valakinek a létét, vagy valaminek a rendeltetésszerű működését veszélyeztető szándékos vagy esetlegesen gondatlan jogellenes magatartás és az azokkal szemben alkalmazott védelmi erőforrások együtthatása. Igen fontos kiemelni első körben a szándékosság meglétének fontosságát, valamint azt, hogy jelen esetben jogellenes cselekményről beszélünk. Ebben a szűkebb értelmezésben kizárjuk az emberi figyelmetlenséget, gondatlanságot, a katasztrófákat stb., mint veszélyeztető tényezőket. [11]

Természetesen a vagyonvédelem tágabb értelmezése esetén ezeket is szükséges áttekintenünk, mint esetleges veszélyforrásokat. A gondatlanság csupán szélsőséges esetben jelenhet meg, amely során az esetleges veszély előidézése nem róható fel egyértelműen az elkövetőnek, de a személyes biztonságunkat veszélyeztetheti.

---

<sup>27</sup> 2015. november 13-án az Iszlám Állam terroristái több, összehangolt támadásban összesen 130 embert öltek meg Párizsban.

<sup>28</sup> 1974-ben a nagy-britanniai Flixborough melletti vegyi üzemel kapcsolatos ciklohexánt idézett elő robbanást, amellyel során 28 ember elhunyt, 36 súlyosan megsérült.

<sup>29</sup> Az ENSZ adatai alapján 2015-ben egy millió fő érkezett menekült vagy illegális bevándorlóként az Európai Unióba.



## **Biztonsági kihívások a magánszektorban**

A magánbiztonságot is megközelítőleg a rendvédelmet is érintő kockázatokra<sup>30</sup> kell felkészíteni, de nem azonos céllal. A rendvédelmi szervek széles jogkörüknél fogva a veszély elhárítására bárhol tudnak hatást kifejteni, míg a magánbiztonsági szektorban tevékenykedők a tulajdonosi jogok gyakorlóiként léphetnek fel korlátozott területeken. A tulajdon védelme egy igen erős és hatékony jog. A rendvédelmi szervek hatásköre sem terjed ki rá, ha nem állnak fent a speciális feltételek azzal kapcsolatban. A járőr sem tud belépni a magánlakásába a rendőrségi törvény megfelelő szakaszainak figyelmen kívül hagyása nélkül.

A magánbiztonsági szektorban a kor kihívásaihoz mérten fejlődésre van szükség, tudásalapú képzés mellett a kiválasztás és képzés területén is érvényesíteni szükséges a minőségi elveket. Ehhez kapcsolódnak a technikai fejlesztések és az andragógiai és pszichológiai ujjírások beépítése a meglévő rendszerekbe.

A magánbiztonságra nehezedő felelősség is a társadalom biztonsági szintjének növekedésével változik. Az elmúlt időszakokban számos példát láthattunk erre, többek között 2015-ben Stade de France-nál robbantó három öngyilkos merénylő közül az egyiknek jegye volt a francia–német meccsre, amire közel nyolcvanezer ember érkezett a stadionba. Támadást és a katasztrófát a biztonsági őrség hárította el. Németországban 2016. július 24-én egy szíriai migráns Ansbachban egy hétfévi vásáron felrobbantotta saját magát, azzal a céllal, hogy minél több embert meggyilkoljon. A támadás során a biztonsági őrség intézkedése miatt a 2500 fős rendezvényen kívül történt a robbanás.

## **Biztonsági felkészülés jelene a magánszektorban**

A készségi szintről szóló gondolatok nem jelenthetik a valós képet, mivel univerzális felkészülési feladatterv vagy más egyezményes irány nem felfedezhető a magán vagyónvédelmi területen, ami a szakmai munka erősítését szolgálná.

A magánbiztonsági kontextus minden szinten feltárható. A nyugat-európai események során, mint ahogy a terrorizmus dinamikájának változása, úgy tevődött a puha célpontok irányába a támadások elkövetése. Az elmúlt években nagyon jól kimutatható ez a változás és e miatt a nem állami szektor észlelheti először a támadókat. [32]

Nemzetközi szinten már lehet érzékelni ezeknek a magánbiztonsági törekvéseknek a jeleit és megtalálható az az útkeresés, amellyel a képzésbe integrálnák a megelőző védelmi képességet egy veszélyhelyzetre. [47]

## **A magán-vagyonvédelem jövője**

A magán vagyónvédelmi feladatok mindig is különálló fejlődési ciklusokra lesznek kötelezve a társadalmi és a gazdasági szükségeltek vetülete alapján. A közrend állapota befolyásolja, de a biztonsági kockázatok megegyeznek a társadalmi és állami

---

<sup>30</sup> Terrorizmus térnyerése, erőszakosabbá váló elkövetési módszerek, IT támadások és megoldások, modern elkövetési módszerek stb.

biztonsági helyzettel. A személyek szükséglete és szubjektív biztonsági igénye nem áll meg a közterületek határán. A fejlődés a nyilvános és magánkezelésű helyeket sem kerülhetik el, amely miatt a biztonsági szint változása egyenesen arányos a magánbiztonság fejlődésével és változásával.

A magánbiztonság jövője véleményem szerint a tudomány nélkül igen nehezen fogja követni a szükséges változási irányokat, amelybe a magánszektor sajátosságai miatt a források csak a kifizetődő fejlesztésekre korlátozódnak. A standardizált, erőket eszközöket hatásosabban minőségi irányban alkalmazó módszerek a tudomány segítségével tudnak a kor kihívásainak és magánszektor elvárásainak megfelelni.

## **Következtetések és ajánlások**

A biztonság értelmezése során, annak részeként a vagyonvédelem a magánszféra védelme igen jelentős tényező a tudományterületen. A fejlődése folyamatos, mint ahogy a kihívásainak emelkedése is. Igény van egyik oldalról a nagyszámú előérős vagyonőrre, valamint a professzionális tudást birtokló felkészült vagyonőr típusra is. A fejlődés a kiválasztással indulhat, amely a gazdasági érdekek alapján kezdődhet el.

Elsődlegesen pszichológiai szűrésre lenne szükség ezekbe a továbbképzés elvégzéséhez. Nem sokat ér a tudás, ha mentálisan nem tudja kezelni a felelősséget a feladattal megbízott személy. A jelenlegi rendszerben a fegyveres biztonsági őrök vannak kötelezve időszakos pszichológiai vizsgálatra. Véleményem szerint ez elégséges lenne a robbantásokkal kapcsolatos képzésben részt vevőkre, mivel nem áll olyan információ rendelkezésre, hogy fegyveres vagyonőr mentális állapotából történt volna támadás vagy öngyilkosság.

Alapvetően a mentális állapot megléte mellett egy oktató rétegre, egy instruktorként lenne szükség, akik végrehajtják ezeknek a személyeknek a felkészítését. Ez a réteg véleményem szerint rendelkezésre áll. A felsőoktatásban és a rendvédelemben lehet találni olyan személyeket, akik naprakész információkkal és szakszerű kezelési instrukciókkal láthatnák el a képzésben résztvevőket. Ezt a feladatot a felsőoktatási intézményi háttérrel is meg lehetne indítani.

A felkészítés tájékoztató és nagy mennyiségű nem beiskolázott őrhez eljutó szóróanyagokat, eseti mentorrendszerű vagy belső vizsga útján fejlődési lehetőséget is magában kellene foglaljon, mivel a résztvevők – finansziális okokból - száma korlátozott lehet, ismerte a mai magán vagyonvédelmi piac anyagi centrikus berendezkedését.

A szóróanyagokon az eseti belső rövid képzések anyagaiban alapvető instrukciókat lehetne elhelyezni a biztonsági kihívások tematikus részével foglalkozó anyagokhoz kapcsolódva, mint például a biztonsági távolságok, a magára hagyott csomagokkal kapcsolatos teendők, a parkolóban történő biztonságos gépkocsi elhelyezések, az esetleges elkövetőkkel kapcsolatos indikátorok vagy az üvegfelületekkel kapcsolatos intézkedések stb.

## Kutatás kérdőíves módszer és interjú segítségével

A kutatás gerincét képezi egy olyan empirikus primer kutatás, amelyet 133 személy vizsgálatával személyesen vettem fel, amely képet ad a jelenlegi magán vagyoni védelmi szektorban tevékenykedők helyzetéről és értékelni segít az elmúlt évek változásainak hatásait. A kérdőívben foglaltak alapot adhatnak a rövid és középtávú változásoknak, valamint biztos pontot jelenthetnek a vagyoni védelemben részt vevő személyi állomány körülményeivel kapcsolatosan.

### A felvétel elméleti háttere

Az 5. fejezetben ismertetem a vizsgálataimhoz használt módszereket. Ezen túlmenően a vizsgálatba bevont személyek körét, valamint a kitöltők általános személyes adatainak elemzését.

Az értekezésem igen fontos részét egy 76 kérdésből álló igen komplex primer kérdőíves felmérés adja<sup>31</sup>, amelyet 2015-2016-os években vettem fel a 68/2012. (XII. 14.) B.M. rendelet a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyoni örök képzéséről és vizsgáztatásáról elnevezésű jogszabály által meghatározott vizsga időszakában. Ebben a szakaszban, a magánvagyoni védelemben részt vevő személyek továbbképzését rendelte el a jogalkotó.

Vizsgálataimat primer és szekunder módszerek felhasználására alapoztam. A szekunder kutatások között a szakirodalmi feldolgozás mellett a dokumentumelemzést választottam, mely a szakterület történetére, elméleteire és jogszabályaira vonatkozik. Részét képezik a korábbi kutatások dokumentációi, a szakmai anyagok, továbbá a kiképzési szakterület eredményeinek áttanulmányozása.

A primer kutatásaimat kérdőíves felmérésre és nyílt végű rövid interjúkra alapoztam. A kérdőíves felvétel az országosan tevékenykedő, de élőhelyüket tekintve vidéki lakhellyel rendelkező személyek körében valósult meg, az érintettek köre 133 fő volt nemük szerint 90% férfi és 10% nő.<sup>32</sup> A nemi eloszlásuk jellemző lehet a szakterületben átlagos állapotnak. Életkor szerinti eloszlásban 20-68 év közöttiek átlagéletkoruk pedig 42 év. A lakóhelyük Hajdú-Bihar megye, azon belül pedig főként a megyeszékhely és a nagyobb városok.

A célcsoport egy részben standardizált kérdőívre válaszolt szabadidejében, önként, ellenszolgáltatás nélkül, a képzésen kívüli időben, amely kérdései szerint első részként tekintve „a munkahelyi megelégedettség értékelése és javítási lehetőségei” kérdéskörben nyilvánította ki véleményét. A kérdéseket 1-től 4-ig értékskála szerint tudták a válaszadók jelölni. A kérdések sorrendben a szolgálati helyükön tapasztalat tényezőket vizsgálták, amely szerint munkafolyamatok megkönnyítésére irányuló törekvések, – a továbbképzési lehetőségek, a szakmai előrelépési lehetőségek, – a szociális

---

<sup>31</sup> A nagy számú kérdések gyakran átfedéssel készültek a témák között, amely az objektív eredmények és a részletesebb körülmények feltárásához volt szükséges. A válaszadói fáradtság vagy esetleges koncentráció kiesést ezzel a módszerrel küszöböltem ki. Minden kérdőív így tartalmazott magas számú releváns részeket.

<sup>32</sup> A 22 személy erre a kérdésre nem adott választ, azonban más kérdésekre értékelhető és releváns választ adott.

létesítményekkel való ellátottság (öltöző, fürdő, étkező stb.), a munkahely megközelíthetősége, a munkatársakkal való kapcsolat, a munkakörnyezet tisztasága, a munkaruhával való ellátottság, – a baleset-elhárítás gyakorlata, az egészségügyi ártalmak csökkentésére, ill. elhárítására való törekvés, a gépesítettség szintje (a fizikai igénybevétel csökkentése érdekében), a munka egyhangúságának csökkentésére irányuló törekvés, a munkaidő-beosztás, a vezetők által történő ellenőrzések gyakorisága, a dolgozók önállósága, a dolgozók problémáira való odafigyelés, – a dolgozók észrevételeinek, javaslatainak figyelembevétele, a beosztottak megfelelő munkájának elismerése a munkahelyi vezető részéről témákban voltak értékelhetők.

A második témakörben felmértem a külön választható motivációs kérdéseket, amelyből a legerősebb jelzésű jövőbeli változásokat kilátásba helyező eredményeket vártam. Ennek megalapozásában a megoszlásban szülők és saját maga végzettsége témakörben 1. Édesanyja legmagasabb iskolai végzettsége: 2. Édesapja legmagasabb iskolai végzettsége 3. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége. A következő kérdéscsoportnál a válaszadó saját gyermekéveiben tapasztaltakról nyilatkozott, amely szerint 4. Hogyan tekint vissza a gyermekként átélt iskolai évekre 5. Milyen tanuló volt Ön, az iskolai évek alatt? Jelenlegi képzési időszakával foglalkozó kérdéscsoporttal folytatódott a kérdőív, amely szerint 6. Ön vette-e már részt valamilyen képzésen, átképzésen, továbbképzésen 7 Ha igen, már vett részt képzésen, akkor legyen szíves leírni, hogy milyen indíttatásból? 8. Ha nem, akkor miért nem? 9. Ha Ön már vett részt bármiféle képzésen, akkor ott milyen végzettséget szerzett? 10. Hány fő volt a csoportjában? 11. Hogyan érezte magát a képzésen? Milyen volt a légkör? 12. Dolgozott a képzés idő alatt? 13. Képzésének költségeit nagyobb részben ki finanszírozta? 13. Az elkezdett képzést sikeresen be is fejezte? 14. Ha nem fejezte be a képzést, akkor legyen szíves bejelölni, hogy milyen okból? (Válaszát kérem, aláhúzással jelölje!) 15. Ha Ön úgy érezte a képzés folyamán, hogy szeretné félbehagyni, akkor oktatója próbálta Önt lebeszélteni erről?

A motivációs terület következő nagy csoportjában értékelte a válaszadó a saját motivációját, amelyben a kérdések 16. A következő állításokat rangsorolja az alapján, hogy mennyire értett vele egyet! 17. A következő motivációs tényezők közül melyik mennyire volt fontos Ön? 18. Ön szerint manapság a szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvétel már társadalmilag elvárt, természetes dolog?

A szakasz végső kérdéskörében, a csoportban a tanulási környezet és a válaszadó személyes környezetében tapasztaltakról, valamint jövőbeli tanulási terveiről nyilatkozott a válaszadó, amely 19. Milyen mértékben van/volt megteremtve a tanulást segítő környezet az iskolában? 20. Hogyan viszonyul a szűkebb környezete az Ön tanulásához? 21. Szándékában áll-e még tanulni?

Mivel, csak pusztán számokkal kifejező adatoknál a személyes nyilatkozás többet mondó a motivációs területen, ezért a kérdőívben a 39 (19 alap +10+10) kérdés közül 6 nyílt kérdés erejéig lehetőség adódott a személyes véleményre és a több lehetőségből kiválasztható előre megírt válaszokból is.

A kérdőív komplexitását növelve, úgy került összeállításra a kérdéssor, hogy a 17. és a 18. kérdés a motivációs témakörben 10 és 10 alpontot tartalmaz. Ezeknek a kérdéseknek a kiértékelése külön részben történt meg. A beszerzett információk jellegét

figyelembe véve a vizsgálati célnak megfelelően választottam ki az elemzés módszereit. Így többféle alkalmazott statisztikai elemzési eljárást is használtam. A kutatómunka alapja a felmérések megbízhatóságának biztosítása szerint ilyen viszonylag kis minták esetében elsősorban megbízhatósági problémák adódhatnak.

Az utolsó felvételnél, a közelmúlt törvényi változásai érintették-e, és ha igen akkor milyen irányba befolyásolták a szervezeti hierarchiában betöltött helyét, a változások eredményeként változott-e az Ön irányítása alá tartozó beosztottak, a megváltozott feltételrendszer hogyan befolyásolta az Önre háruló felelősséget, a változások hatására az Ön munkakörébe tartozó elvégzendő feladatok száma.

A kérdéskörben mértem, hogy a szervezetet érintő változások-változtatások hogyan módosították az alábbi munkafeltételeket, munkakörülményeket, ezen belül a pénzügyi feltételek, termelőeszközök műszaki színvonala, informatikai eszközök ellátottsága és színvonala, munkatársak szaktudása, szektoron belüli képzési lehetőségek, szektoron kívüli képzési lehetőségek, segítségnyújtás a felsőbb vezetés részéről, kétirányú információcsere lehetősége. A teljes sokaságon belül a megbízhatóság intervalluma 95%-os valószínűségi szinten  $\pm 10\%$ , tehát a következtetések levonása kapcsán óvatosabban kell eljárni. [28]

A kérdőívek értékelése során leíró statisztikai elemzést, nem paraméteres elemzést használtam, ezen belül Kruskal-Wallis<sup>33</sup> és Mann-Whitney<sup>34</sup> próbát, valamint rangkorreláció<sup>35</sup> vizsgálatot végeztem. Az értékelés során még gyakoriságtáblák, statisztikai paraméterek számítása, kereszttábla és összefüggés-vizsgálatok mellett korrelációs vizsgálatokat is végeztem. A begyűjtött adatok jellegét figyelembe véve a vizsgálati célnak megfelelően választottam ki az elemzés módszereit. Így többféle alkalmazott statisztikai elemzési eljárást is használtam. A kutatómunka alapja a felmérések megbízhatóságának biztosítása.

A begyűjtött adatok jellegét figyelembe véve a vizsgálati rövid és közép célnak megfelelően választottam ki az elemzés módszereit. Ezáltal többféle alkalmazott statisztikai elemzési eljárást is használtam. A kutatómunka alapja a felmérések megbízhatóságának biztosítása. Az ilyen viszonylag kis minták esetében elsősorban megbízhatósági problémák adódhatnak. [2]

Az adatok értékelése során csoportosítottam minden esetben a válaszokat, a kérdés céljainak figyelembevételével. A csoportosításokat tartalmazó sorok összetételét a statisztikában leggyakrabban megoszlási viszonyszám segítségével vizsgálják. A megoszlási viszonyszám az egyes részsokaságok arányát fejezi ki a teljes sokasághoz képest. Ezt a mutatót a tervezés időintervallumára vonatkozó kérdés értékelése során alkalmaztam. [24]

---

<sup>33</sup> A Kruskal-Wallis próba egy hipotézis tesztelésen alapuló nemparametrikus statisztikai eljárás, amellyel tesztelhető, hogy egyes minták vajon származtathatóak-e egyazon eloszlásból. Kettőnél több független minta egy változó mentén történő összehasonlítására használjuk, amelyek rendelkezhetnek azonos, de akár különböző elemszámmal is.

<sup>34</sup> A statisztikában a Mann-Whitney-próba a kétmintás t-próba nem parametrikus megfelelője, amelyet nem normál eloszlás, valamint ordinális változók esetén használunk.

<sup>35</sup> A rangkorreláció-számítás során két olyan változó között számíthatunk ki az összefüggésre vonatkozóan mértékeket, amelyek közül legalább az egyik sorrendi skálán mért változó. Két ordinális változó esetén a minta elemein rangszámokat (adatok rendezése) állapítunk meg.

A nagy elemszámú minták legösszefogottabban valamely középértékükkel, vagy valamely szóródási mutatójukkal jellemezhetőek. A leíró statisztika leggyakrabban a számtani átlagot és a szórásnégyzetet (variancia) használja. A leíró statisztika mellett egyes esetekben kereszttábla elemzést végeztem. A kereszttábla olyan elterjedt elemzési módszer, mely két vagy több változó közötti összefüggést vizsgálja, valamint kombinált gyakorisági eloszlást mutat. [65]

A statisztikában számos olyan módszert dolgoztak ki, melyek függetlenek a sokaság eloszlásától és az eloszlás paramétereitől. Ezeket a módszereket nem paraméteres próbáknak nevezzük. A nem paraméteres rangösszeg próbák közül kettőt választottam. Ezek a próbák nem tényleges értékekkel dolgoznak, hanem az értékek sorrendjével, úgynevezett rangokkal. Egy érték rangja azt jelenti, hogy nagyság szerint milyen magasan helyezkedik el a mintában. [65]

Azokban az esetekben, ahol a Kruskal-Wallis próba szignifikáns eltérést mutatott további elemzést végeztem, az úgynevezett Mann-Whitney próbát. Ez az eljárás független minták összehasonlítására szolgál. A próba két független mintás homogenitás vizsgálat. Az eljárás során két csoport elemeinek párba állítása történik. [55]

## **A kutatás időszaka és körülményei**

A szekunder kutatást közel 10 éve végzem, azokat a forrásokat gyűjtve és vizsgálva, amelyek a magánbiztonsági szektorral összefüggenek. A dokumentumelemzést folyamatosan végeztem szakmai pályám során, valamint napról napra követtem a magán vagyonszervi terület változásait és tendenciáit. Követtem a tudományos és jogi háttérű változásokat és igyekeztem feltárni a nemzetközi tapasztalatokból fakadó eredmények összesítéseit is.

A primer kutatásomat azonban 2015-ben kezdtem és egy évig tartó időszakban 2016-ban zártam le. A vizsgálatok során törekedtem az objektivitásra és a reprezentatív minta felvételére.

A vizsgálat során a 133 adatszolgáltató tekintetében elvégzett kérdőíves kutatás során külön figyelmet fordítottam a személyes felvétel végzésére, tekintettel arra, hogy a postai úton, vagy egyéb formában megkérdezettek válaszadása nem minden esetben objektív és a válaszadási hajlandóság is kisebb, mint esetemben megállapított érték. [70]

A kérdőív nyílt és zárt válaszadási lehetőségeket tartalmazott, amely mellett a az adatszolgáltatók minden esetben személy és vagyonszervi képzettséggel rendelkeztek. A kérdések megválaszolása egyénileg történt és önkéntes alapon került végrehajtásra. Ezért ellenszolgáltatás nem került átadásra vagy más előny szerzése irányuló ellentételezés sem történt az anonim válaszadók tekintetében.

## **A kutatás értékelése**

A fejezet célja annak feltárása, hogy a vizsgált szakterületben részt vevő személyek milyen munkahelyi megelégedettséggel, képzettséggel, és motivációval

rendelkeznek, amely mellett az elmúlt évek változásainak hatásait is felmérem a személyi állomány tekintetében. Ennek érdekében egy esettanulmány segítségével ismertetem a kérdőívezések tapasztalatait, melyekből következtetéseket lehet levonni a magánbiztonsági szakemberek helyzetére, állapotára, képzésére, motivációjára és szakmai jövőjére vonatkozóan. Ezen túlmenően forrásvizsgálatokat is végeztem, melyeket a kérdőív általános adatgyűjtőjén kért adatokra építettem. A vizsgálatok célja annak feltárása és elemzése, hogy a vizsgált szakmában tevékenykedők milyen képzettséget kell, hogy szerezzenek a meglévő tudásukon túl.

Kiemelt célom volt továbbá annak elemzése, hogy ezek a tudás anyagok milyen irányba mutatnak. Biztosítják-e a 21. századi biztonsági kihívásokhoz szükséges szakmai felkészültséget? Ezekből az eredményekből a magánbiztonságban résztvevők, a rendelkezésre álló tudás, a megszerzendő tudás mértékére vonok le következtetéseket. A forrásvizsgálatok további adatokat szolgáltatnak a magánvagyon védelemben tevékenykedők tanulási képzési aktivitására vonatkozóan is, mivel ennek vonatkozásában nem áll rendelkezésre elérhető aktuális hazai irodalom vagy egyéb vizsgált szakanyag.

## **Alapvető háttér kérdések**

Az alapvető háttér kérdések igen fontos keretét képezik a kérdőíves munkának. Ebben a részben képet kaphatunk a felvételen részt vevők szakmai képzésnek idejéről, hogy mikor szerzett végzettséget, mióta dolgozik a szektorban, fegyvervizsgálattal rendelkezik, milyen szakterületen dolgozott eddig, hogy valamilyen speciális képzettséggel fel van ruházva az érintett és mennyire figyel a fizikai erőnlétére.

A fejezetben lévő kérdések alapján kitekintésként, a gyakorlati szakemberek szemszögéből felmérem milyen képzettségre lenne igénye a munkatapasztalatai alapján és milyen technikai feltétel vagy igény merül fel szolgálatával összefüggésben.

Végül a fejezet utolsó kérdésében a résztvevő bármilyen igénye szerinti állást foglalhat, milyen szakmai problémával szembesül munkája során.

### **1.1.3 Mikor szerzett személy és vagyonőr képzettséget?**

Az alábbi ábra annak a kérdésnek az eldöntését szolgálja, hogy a vizsgált csoport milyen időszakokban került kiképzésre, a magánbiztonsági feladatokra. Mikor szerzett jogosultságot ennek törvényi feltételekkel a végzésére, vannak e olyan személyek, akik évtizedes múlttal rendelkeznek, mi okozhatott tömeges kiképzési időszakot.



**2. ábra: Az adatszolgáltató mikor szerzett személy és vagyonőr képzettséget?**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A 2. ábrán összefoglalt adatok alapján megállapítható, hogy igen magas volt a válaszadási hajlandóság a vizsgált személyek között. Alig 1,5%os volt, aki ebben nem foglalt állást és rontott vagy hibásan kitöltött kérdőív sem került benyújtásra.

Látható, hogy az állomány alacsony számban áll minimum húsz éves tapasztalattal rendelkező személyekből, ez nem egészen a rendszerben lévő személyek 10%-át teszik ki. Az hozzá tartozik a 10%-os eredményhez, hogy keresztértékelés során látható a mintából a válaszadók a középkort átlépett személyekből állnak össze. A szakmacsoportban minden területre azonban nem alkalmazható a 60 év körüli személyek, a tapasztalatuk viszont hasznosítása indokolt és szükségszerű lehet.

A képzési ritmusból értékelhető, hogy voltak olyan az oktatási ciklusok, amelyben magas képzési ráta jelenik meg a piacon a magánvagyonőrök számában. Alacsonyabb intenzitásban, de látható az emelkedés a 1996-97 es, 2000. és 2003-2007-között és 2009. években voltak. A törvényi változások és a piaci ritmusok miatt ezek az évek a 12/1995. (VIII. 18.) BM rendelet a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonőri, valamint a magánnyomozói tevékenység végzéséhez szükséges szakképesítésről, a 8/1997. (VI. 27.) BM rendelet egyes szakmai és vizsgáztatási követelmények kiadásáról, valamint a 24/1998. (VI. 9.) BM rendelet a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamaráról szóló törvény végrehajtásáról szóló jogszabály módosítás okozta képzési lehetőségekkel ütköztethetők.

A kétezres években látható emelkedő tendencia a 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, illetve a 22/2006. (IV.25.) BM rendelet a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény



végrehajtásáról jogszabályok piac és képzési rendezése alapján létrejött képzési formákban jelenhetnek szakmacsoporti növekményt.

A 2012-2013. évek kiugróan magas száma alapján látható, hogy a jelenleg tevékenykedő magán vagyonvédelemben dolgozó személyek közel negyede ezekben az években kapta meg a képzését. A modern kor követelményei és már a korábban említett távoktatással és szakmai kamarai közreműködéssel végrehajtott 20/2013. (V.28.) BM rendelet a belügyminiszter ágazatába tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint egyes, szakmai és vizsgakövetelmények kiadásáról szóló miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről szóló jogszabály alkalmazása előtt. Hozzá kell tenni, hogy a 2012. évi C. számú törvény, azaz a Büntetőtörvénykönyv is ez után lépett hatályba, tehát annak rendelkezései a kiképzésben már kevésbé lehettek benne. [86]

### 1.1.4 Mióta dolgozik személy és vagyonőrként?

Az alábbi ábra annak a kérdésnek az esetleges gondolatébresztő körülményeit vizsgálja, hogy a teljes állomány közül a képzettség megszerzése mennyire esik egybe a jelenlegi foglalkozással és a szakmai képesítés munkaerő piaci hasznosíthatóságával. A korábban ismertetett körülmény, miszerint a felvétel a 68/2012. (XII. 14.) B.M. rendelet a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról jogszabály során előirányzott továbbképzések alkalmával került végrehajtásra. Tehát nem kizárólag az aktív dolgozók között vizsgáldtunk, hanem akik rendelkeznek magán vagyonvédelmi képzettséggel és ezt a jövőbe hasznosítani is akarják.



3. ábra Az adatszolgáltató mióta dolgozik személy és vagyonőrként?

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az adatok értékelésénél észlelhető körülmény, hogy a képzettséggel rendelkezők között az elhelyezkedés sok esetben egy vagy több évet tolódott. Látható, hogy a képzések

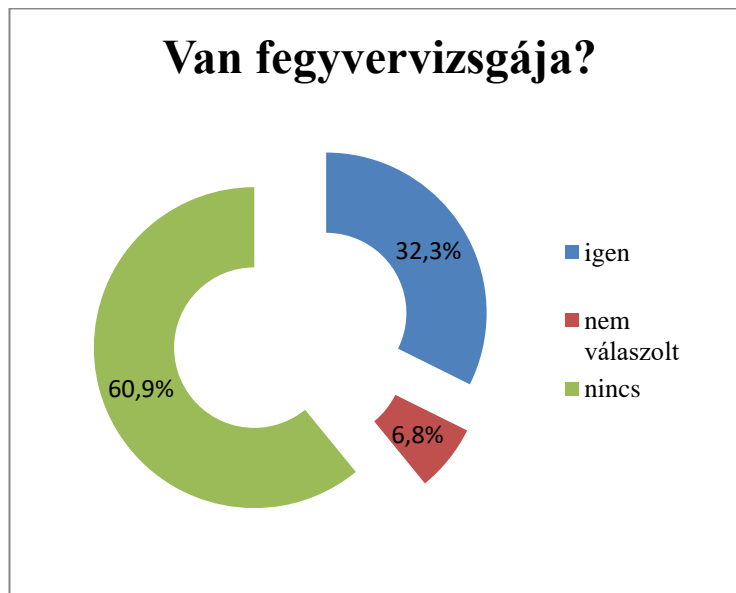
hatásfoka nem minden esetben követte szükségszerűen a piaci viszonyokat, mivel a keresztértékeléséből a képzettség megszerzése éve és a munkába állás éve között nincs minden esetében átfedés. A piac sok képzési dömping után nem tudta valamilyen okból felvenni a képzett szakembereket.

Az is szembetűnő körülmény, hogy több mint 12% a végzettséggel rendelkezőknek még nem dolgozott a szektorban. A teljes képhez tartozik, hogy a képzőhelyeknek a gazdasági viszonyok között kell létezniük, így amíg kereslet van a képzésük után addig indítani is fogják azt. A munkaerőpiac a szektorban azonban véges, ez mutathatja a többszöri visszaesést is a képzés elhelyezkedés ciklusában.

Az eredményben megjelenő majd 15%-os arány a nem válaszolók és a nem emlékszik is figyelemreméltó lehet, tekintettel arra, hogy felmerült körülmény és kutatási eredmények alapján<sup>36</sup> nem minden esetben jelentették be a munkavállalóikat a vállalkozások és ezért a munkába állás dátuma ebben a 15%-os torzulásban megjelenhet. [21] [22]

### 1.1.5 Van fegyvervizsgálója?

A következő ábra annak a kérdésnek a vizsgálatára vonatkozik, hogy a jelenlegi magán vagyongvédelmi dolgozók, a legelterjedtebbnek mondható képzettséggel rendelkeznek e, amelyik több más elhelyezkedési lehetőséget biztosít a szektorban. Szintén fontos tényező lehet a kérdés, mivel a fegyverkezelési képzettség a legrégebben és felnőttképzéstől külön álló vizsga, amely a jogszabályi változások mellett a rendszerváltás óta minden magán vagyongvédelemben dolgoznak lehetőségként rendelkezésre állt.



4. ábra: Az adatszolgáltatóknak van fegyvervizsgálója?

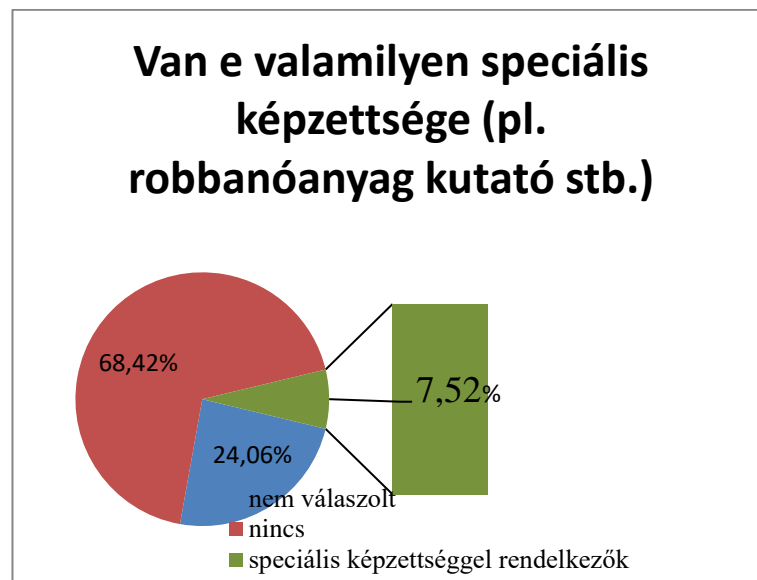
Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

<sup>36</sup> Primer felvétel „Milyen szakmai problémával szembesül munkája során?” eredményeiben.

Az eredmények tekintetében látható, hogy magasnak tekinthető a válaszadási hajlandóság a kérdésben, mivel a felvételen részt vevők 93,2%a értékelhető választ adott. Az így felvett eredmény szerint a szektorban dolgozók közül még mindig nagy részben, a vizsgált csoport esetében közel kétharmad arányban nem rendelkeznek fegyverkezelési vizsgával a munkavállalók. A vizsga teljesítése nincs olyan kritériumhoz kötve, amelyet ne tudná teljesíteni, aki a magán vagyónvédelemben jogszerűen tevékenykedik. [101]

#### 1.1.6 Van e valamilyen speciális képzettsége (pl. robbanóanyag kutató stb.)?

A következő ábra annak a kérdésnek a vizsgálatára vonatkozik, hogy a jelenlegi magán vagyónvédelmi dolgozók milyen képzettséggel rendelkeznek, amely a munkájuk tekintetében releváns tudást eredményez.

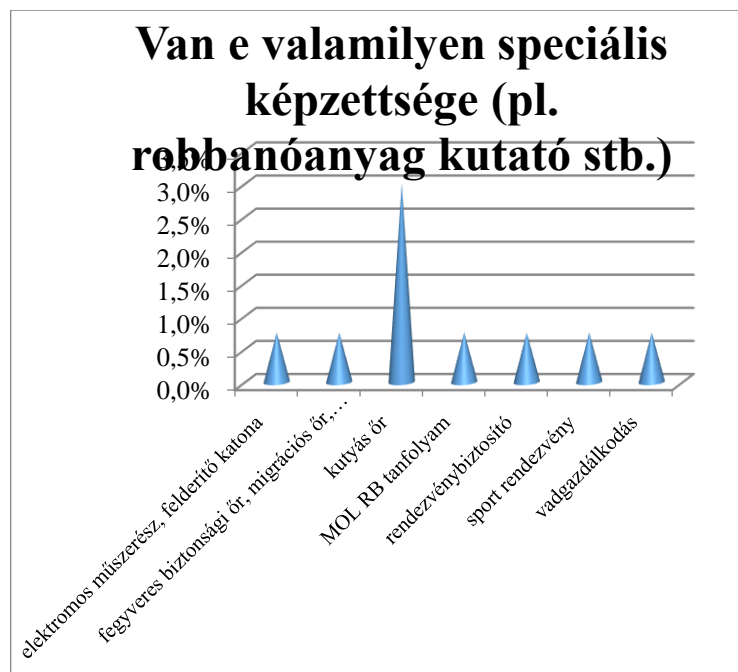


5. ábra: Az adatszolgáltatónak van e valamilyen speciális képzettsége (pl. robbanóanyag kutató stb.)?

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az eredmény igen jól mutatja a képzettségi szintet a magán vagyónvédelem humán oldaláról vizsgálva. A felvétel alapján biztosan közel két harmadának nincs semmilyen releváns speciális képzettsége, amit a munkájában kamatoztathatna. A nem válaszolók, vagyis akik a kérdésre nem akartak vagy tudtak nyilatkozni együtt kezelésével összesen 93,48% a vizsgált személyeknek nem tudott számolt be arról, hogy bármilyen képzettséggel rendelkezne az alapvető szakmai képzésen kívül. Ebbe láthatóan jól értelmezte a kérdések elkülönülését a csoport, hiszen az arányszámok mutatják, hogy a fegyvervizsgára vonatkozó adatok nem kerültek bele a válaszok közé.

A következő ábrán szemléltetem, milyen eloszlásban vannak speciális képzettségek az állománynál.



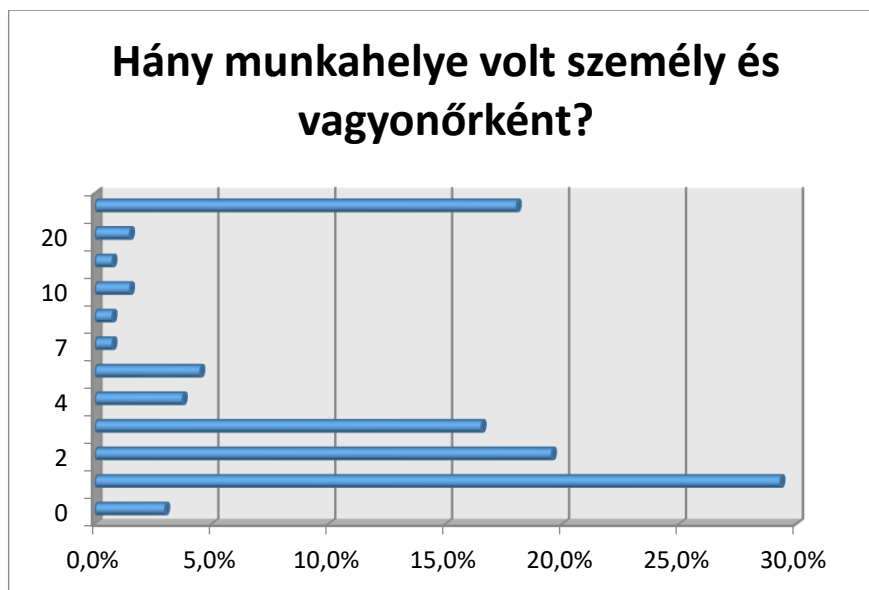
**6. ábra: Az adatszolgáltató speciális képzés eloszlása.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A 7,52% os eredmény alapján, szinten nem beszélhetünk biztató adatokról, mivel a válaszadók között felmerült képzések jelentős része irreleváns a jelenlegi munkájuk, mint a vadgazdálkodás vagy az elektromos műszerész. A válaszadók vélelmezheték ennek kapcsolatát a biztonsági szektorral – biztonságtechnikai műszerész vagy erdészeti alkalmazásban álló vagyonőr -, de nem lehet számításba venni ilyen vizsgált kérdéskör kapcsán. A rendezvénybiztosító és a sportrendezvényvel kapcsolatos képzettség alacsony szinten van, de hasznosítható tudást jelenthet, valamint a fegyveres biztonsági őr és állami képzettség is alacsony szintje mellett gyakorlati értékkel rendelkezik. A legmagasabban megjelenő képzettség a kutyás őr, amely szintén csak a vizsgált mintában 3%ban jelenik meg és ezzel a teljes speciálisnak jelölt képzettség majd felét teszi ki.

### 1.1.7 Hány munkahelye volt személy és vagyonőrként?

A következő ábra annak felmérésére alkalmas, hogy a rendszerben képzést kapott személyek milyen arányban morzsolódnak le, váltanak munkahelyet és mekkora stabilitás jellemzi a munkavállalók szakmai tevékenységét.



**7. ábra: Az adatszolgáltatónak hány munkahelye volt személy és vagyonőrként.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

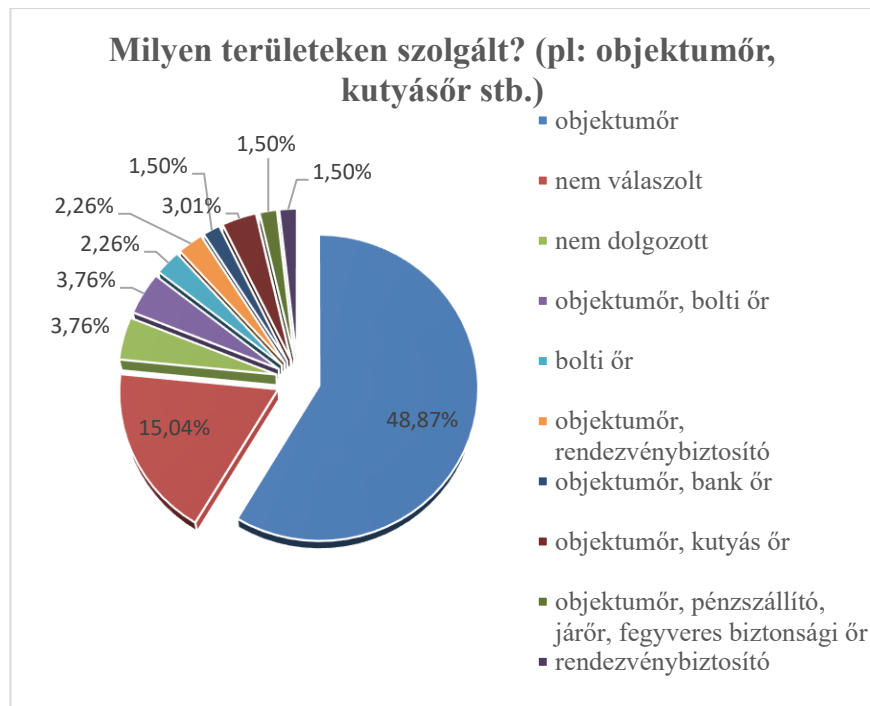
Az eredmény vegyes és mindenképp értékelésre szoruló képet mutat. Igen nagy számban vannak olyan munkavállalók, akik egy-két munkahelyen szolgáltak a magán vagyonvédelemben. Keresztértékelés során megállapítható azonban, hogy nagy részben a kevés munkahellyel rendelkezők 5-10év közötti szolgálati idővel rendelkeznek.

Az eredmények értékelése során az a körülmény is észlelhető, hogy a legnagyobb arányban a szektorban lévő humán erőforrás 1-5 munkahellyel rendelkező tevékenysége során, azonban összevetve azzal, hogy 2006-tól szakmai képzettséget szerzők a teljes vizsgálati spektrum 60%-a, ebből a keresztvizsgálat alapján látható érték, hogy az állomány nagy részben 1-5 munkahellyel rendelkező szolgálati ideje alatt, amely során nagy részben 5-10 éves szolgálati idővel rendelkeznek képzési idejük óta.

Fontos adat lehet, hogy a vizsgált minta közel 20%-a nem tud érdemlegesen nyilatkozni a munkahelyei számáról, amely miatt a válaszadási hajlandóság mellett az esetlegesen magas szám miatti összeszámolási nehézség is lehet. A következtetést erősíti, hogy majd 10%, a teljes munkahely számot megjelölő adatszolgáltató közel 20%-a 10 darab fölötti munkahellyel rendelkező szolgálati ideje alatt.

#### **1.1.8 Milyen területeken szolgált? (pl: objektumőr, kutyásőr stb.)?**

A felvétel sorban következő része az alábbi ábra segítségével kerül szemléltetésre, amely során azt vizsgáltuk, hogy milyen pozícióba –beosztásban szerzett tapasztalatot vagy került foglalkoztatásra az adatszolgáltató.



**8. ábra: Az adatszolgáltató milyen területeken szolgált.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az értékelés nagy részben homogén eredményekkel szolgált, túlsúlyban van az objektumőrzéssel kapcsolatos feladatot ellátók száma. A vizsgált magánvagyonőr réteg eddigi munkatapasztalata során 48,87% kizárólag, illetve 59,36%-ban objektumőrzést és ezzel kapcsolatos feladatokat látott el. Még erősebb az arányeltolódás, ha levesszük a nem válaszolt és nem dolgozott eddigi eredményeket. Ha kihagyjuk az értékelésből a nem válaszolókat és a korábban felmért még nem dolgozott adatszolgáltatókat, akkor közel 80%-os az aránya az objektum őrzéssel kapcsolatosan tevékenykedőknek a magán vagyonvédelemben. Ebben a halmazban, az eddigiekben, áruházakban, bankban dolgozó személyek és a rendezvényekkel kapcsolatos objektumvédelmi feladatokat ellátók nincsenek beleszámolva. A szakmai terminusok kérdéskörét és elválasztását mellőzve is kijelenthető, hogy a jelenlegi magán vagyonvédelemben szolgáló személyek főként objektumőrzéssel foglalkoznak. Nekik a feladatkörük a súlyponti kérdéskör, mivel a piaci szükséglet rájuk éleződik ki.

Meg kell említenünk a kisebb, 1-2% közötti értéken szereplő kutyás őr, rendezvénybiztosító, bolti őr, bank őr fegyveres biztonsági őr szerepelt.

### **1.1.9 Jár e rendszeresen sportolni?**

A következő adatmennyiség érdekes lehet annak vizsgálata céljából, hogy milyen fizikai erőnlétnek örvendnek a feladatkörükben testi kényszer alkalmazására is oktatót és esetenként ezt alkalmazó magánvagyonőrök. Az alábbi ábrán szerepel az arány, amely szerint felmérhetjük a szektorban lévő sokszor fizikai munkát végzők között a sportolni járókat.



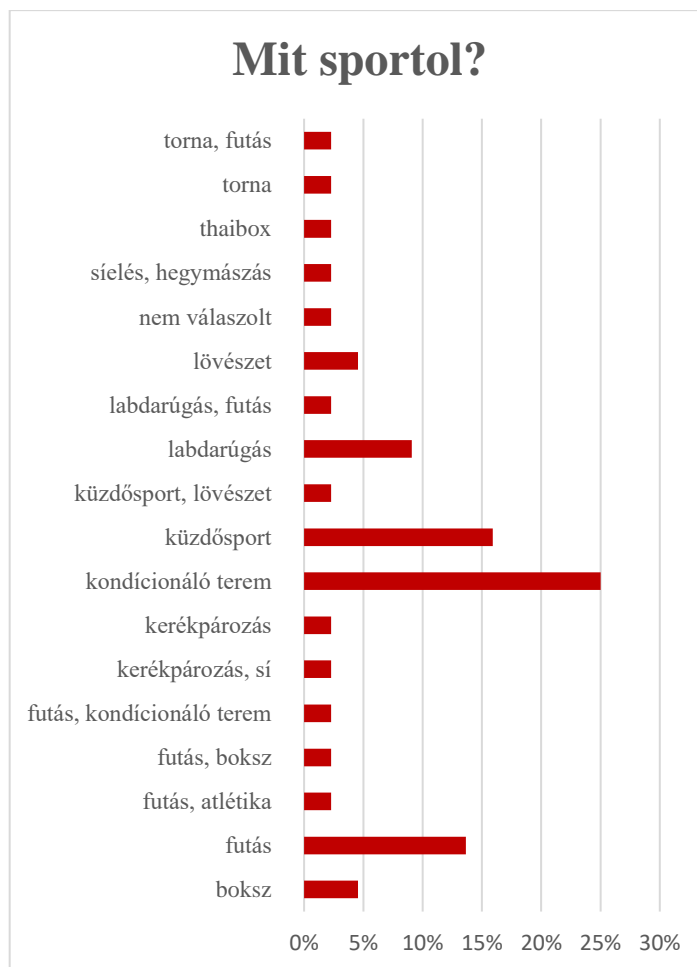
**9. ábra: Az adatszolgáltató sportolásra vonatkozó adatai.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A vizsgált minta alapján a magán vagyónvédelemben dolgozók nagy részben nem járnak sportolni, 49%-ban egyértelműen nem sportol és 18%-ban nem válaszolt a kérdésre. A sport hiánya és a válaszadói hajlandóság lehetséges egyenes aránya is feltételezhető. Akik vállalják a munkájukhoz és egészségükhöz hozzájáruló bármilyen sporttevékenységet az összesen a 33%-ot teszi ki.

#### **1.1.10 Mit sportol?**

A következő ábrán láthatjuk a 5.4.7. alfejezetben vizsgált és az ahhoz kapcsolódó kérdéskör részletes bontását. Az ábrán már a korábban felvett 33% adatszolgáltató szerepel teljes halmaznak.



**10. ábra: Az adatszolgáltató milyen sportot művel rendszeresen.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

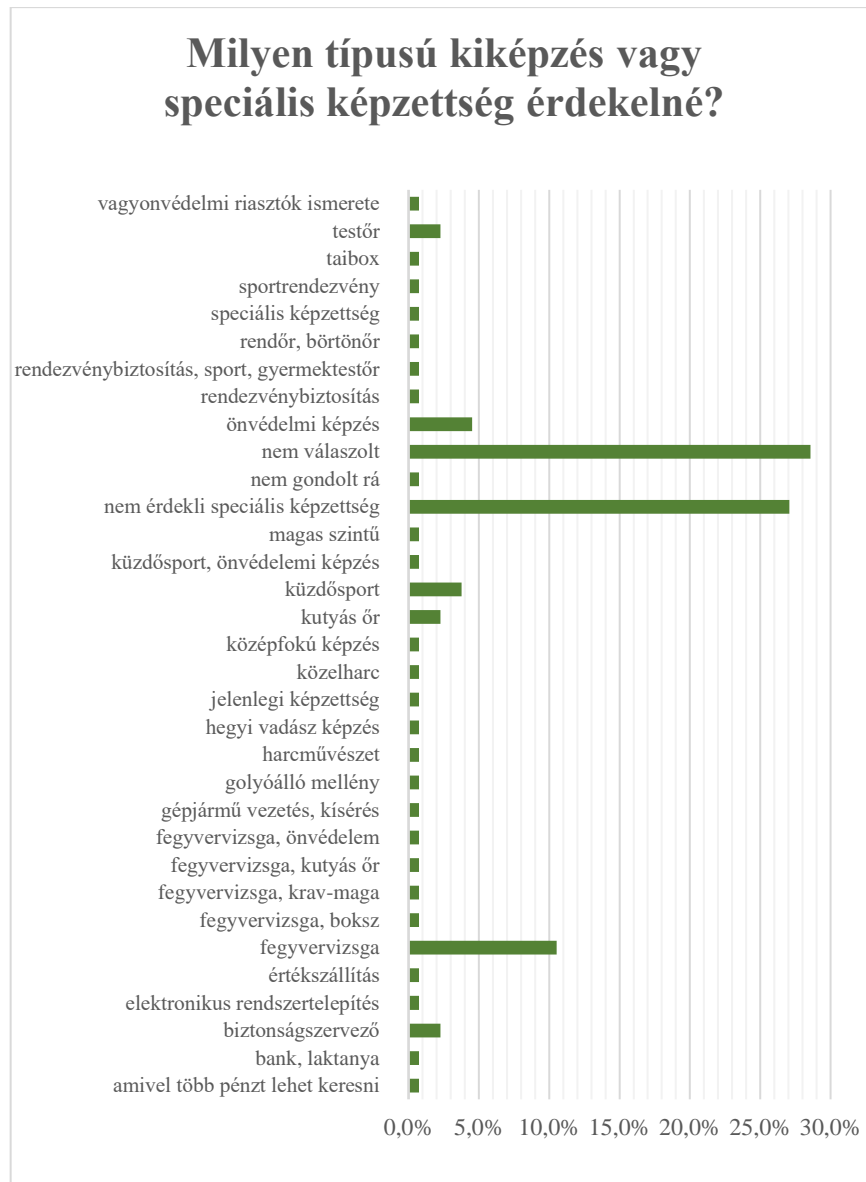
A vizsgált arányokban a teljes válaszadók több mint fele a kondicionáló terem, futás, küzdősport hármas együttes vagy rész sportjait űzi. Ez lenne a szakmai ismeretekhez is talán a legmegfelelőbb választási terület, de ha annak keresztértékelésében helyezük arányba, hogy a teljes vizsgált magán vagyónvédelmi szektor tízen néhány százalékát teszik ki bármely része a hármasnak, amely mellett együtt csupán egy-két százalék ennek halmaza. Érdekes és előremutató is, ha az aránytól eltekintünk (4%, a teljes vizsgálati szám 1,2%-a) a lövészet kérdésköre. A küzdősportok és egyéb sportok mellett vannak a magán vagyónvédelemben akik gyakorlásként, sport szintjén is foglalkoznak lövészetrel. Annak a szakmacsoportnak ahol ekkora az aránya a fegyverkezéssel rendelkezőnek és a munkájuk során fegyvert viselő dolgozóknak, indokolt és célszerű választás a kondíciót emelő sportok mellett a lövészet, mint sportterület.

#### **1.1.11 Milyen típusú kiképzés vagy speciális képzettség érdekelne?**

Az alábbi ábrán láthatjuk azt az adatszolgáltatói akaratot, amely szerint bármely szakterületi képzés és szakmai vetület mellett mi lenne számára hasznos a napi munkavégzés során. Kiváló képek kaphatunk e mellett arról, hogy mennyire tájékozottak



a szakmai ismeretek terén a szolgálatot teljesítő magán vagyónvédelmi dolgozók, illetve hogy mennyire motiváltak az új ismertetek irányába.



**11. ábra: Az adatszolgáltatót milyen típusú kiképzés vagy speciális képzettség érdekelne.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az eredmények alapján igen gyenge válaszadói hajlandóság mellett az ismeret hiánya és a motivációs körülmények is gyengének mutatkoznak annak fényében, hogy a több mint a fele a mintának a nem válaszoló és az érdektelenség körül helyezkedik el hasonló arányban.

Ha azonban ezt figyelmen kívül hagyjuk és az 50% alatti ebben, a kérdéskörben ismeretekkel rendelkező vagy motivációval rendelkező adatszolgáltatók között ki kell emelni egy képzést vagy ismeretet, akkor az a fegyvervizsga, a több mint 10%os eredményével. A fegyvervizsga azonban a későbbi vizsgálatok kontextusában is

ellenőrizendő, mivel a motivációs szándék szakmai irányultság vagy anyagi megfontolás lehet.

A sport felméréshez kapcsolódóan jelentősebbek közé kapcsolható az intézményesített vagy specializált küzdősport és önvédelmi tréning megjelölése és ez által megközelíti a fegyvervizsga szándék arányát.

Kis százalékban a fejlődés vágya az intézményesített szakmai képzések irányába is mutat, amely szerint biztonságsszervezői, testőr és kutyás őr is érdekelné a válaszadók 2-3%-át egyenként. Az igen kis százalékban eloszló válaszok között az egyéni érdeklődés dominál, mint a rendőri pálya vagy az elektronikus rendszertelepítés irányába. Ezek a kis egyéni érdekek a válaszadók közül 20%-ot tesznek ki.

### 1.1.12 Milyen személy és vagyonvédelmi felszereléseket, technikai eszközöket tartana hasznosnak?

A következő kérdésnél szintén cél volt a szakmai ismeret és a fejlődés iránti vágy feltérképezése, mivel a technikai eszköz ismerete és az érdeklődés a technikai újítások iránt bármilyen eszközt megjelölhettek az adatszolgáltatók. Az alábbi ábrán ennek megosztása látható.



**12. ábra: Az adatszolgáltató milyen személy és vagyonvédelmi felszereléseket, technikai eszközöket tartana hasznosnak, arányaiban szemléltetve.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A vizsgálat során hasonló képet láthatunk, mint a speciális kiképzés vagy képzéssel foglalkozó 5.4.9. pontban foglalt vizsgálatnál. A válaszadók nem tudja vagy nem válaszolt aránya szintén 50% fölötti érték. A technikai eszközök esetében minimális

szinten kerültek elosztásra a típusok, amely a részt vevők álláspontja szerint kamera rendszer, gumibot, tonfa, gázspray és a sokkoló voltak. A megemlített eszközök az alábbi ábrán láthatók a válaszadók 40%-a szerint:



**13. ábra: Az adatszolgáltatók álláspontja szerint milyen eszközökkel lehetnének hasznosak.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

### **1.1.13 Milyen szakmai problémával szembesül munkája során?**

Az alapvető háttér kérdések utolsó eleme egy nagyon erős kérdéskört vet fel. Az adatszolgáltatók szabadon elmondhatják, anonim módon milyen szakmai nehézségek vannak napjainkban a magán vagyonvédelemben tevékenykedő humán állomány vonatkozásában. A kérdést szabadon kifejtették és a kérdőív első szakaszára került fel, ahol még nagyobb a válaszadási arány, mint a 40. kérdés után. Az alábbi ábrán kerültek összesítésre az adatok az adatszolgáltatók saját szavait tükrözve:

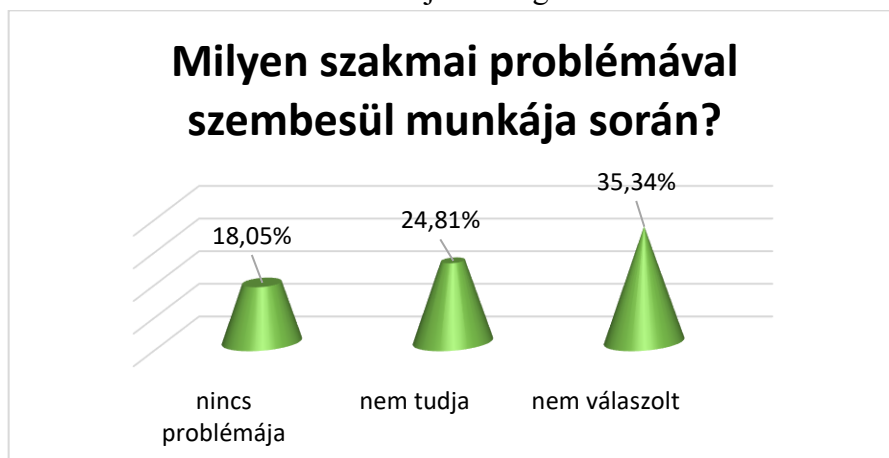
## Milyen szakmai problémával szembesül munkája során?

alacsony létszám  
be nem jelentett foglalkoztatás  
bejelentés  
elavult kamerarendszer  
elavult minden  
ellenállás  
hozzá nem értés  
illetéktelen személlyel szembeni konfliktus  
jobb névadás  
jogbiztonság  
képzetlenség, engedély nélküli örök  
kevés a pénz  
kevés jog az intézkedések során  
közfeladatra emelni a szakmát  
mindenkori törvény nem véd meg  
munkáltató munkabér és járulék fizetési mulasztásai  
munkaruha  
nem azonos szigor  
nyomott áron kell dolgozni  
önálló döntési lehetőség  
pihenő 24 órában, 350 Ft-os órabér  
rendbontás  
ruházat hiánya, eszköz hiány, túlzott munkaóraszám, fizetett szabadság hiánya, bérezés  
ruházat, bérezés  
személyállomány hiánya, intézkedésnél nincs problémája segítség  
lenezés  
rossz munkabeosztás

### 14. ábra: Az adatszolgáltatók álláspontja szerint a nehézséget okozó szakmai problémák.

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A válaszadási nehézségek azonban megjelentek a kérdés alapján, az sem kívánt állást foglalni több esetben, aki minden más, akár személyét illető kérdésre adott választ. Az alábbi ábrán a beszédes válaszadási hajlandóságot szemléltetem.



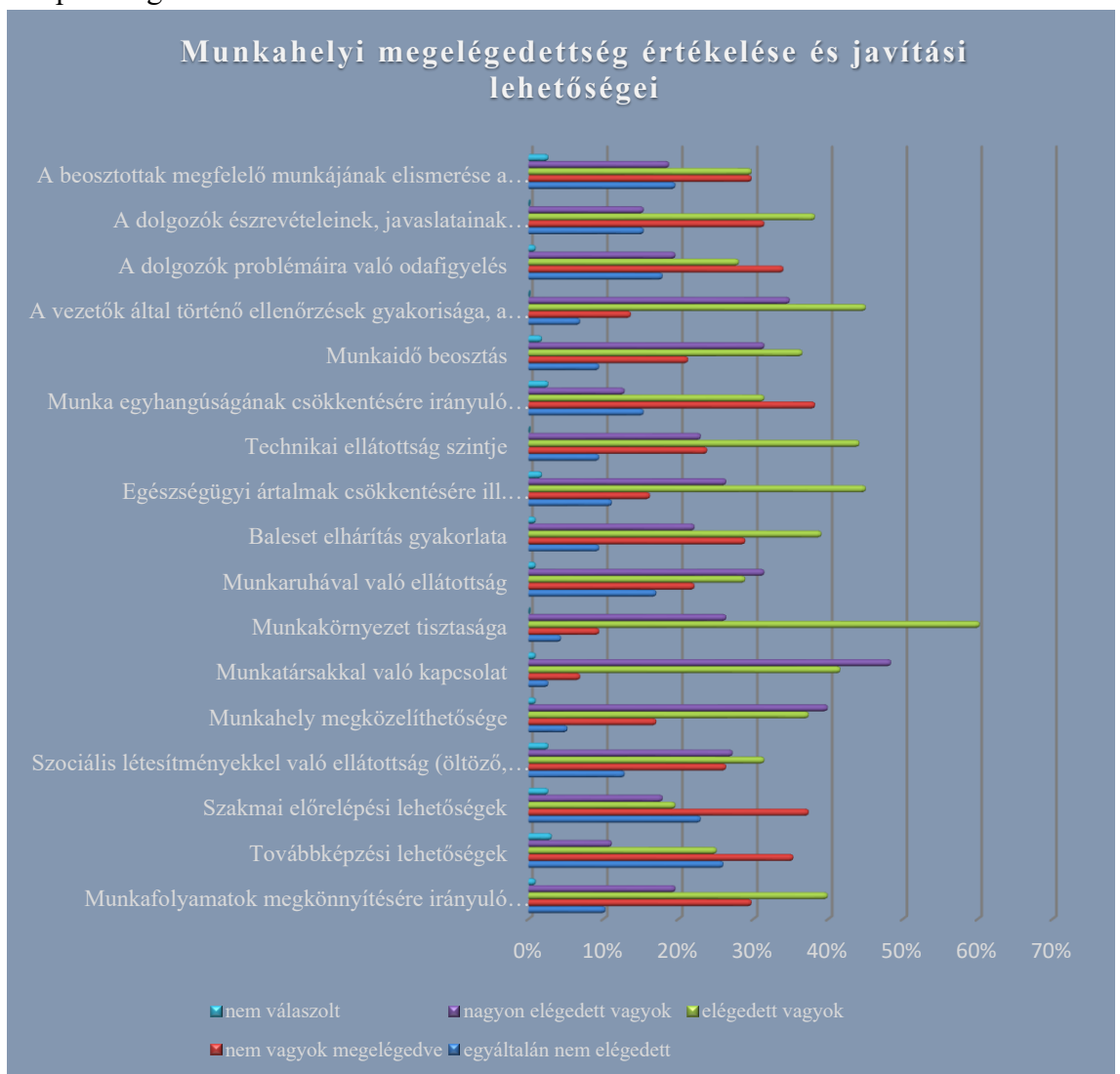
### 15. ábra\_ Az adatszolgáltatók szakmai problémára vonatkozó válaszadási hajlandósága

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az adatszolgáltatók teljes spektrumában 18% nem számol be problémáról, azonban a nem válaszolók és nem tud válaszolni csoport együttesen közel 60%-os képet mutat. Az ilyen típusú kérdésnek felmerül milyen lehetőség van az objektív válaszok megismerésére és ezért abból kell elemzéseket levonni, amelyre jött válasz és megjelölt valami negatív körülményt vagy szakmai igényt.

## Munkahelyi megelégedettség vizsgálata

Az alábbi fejezetben foglaltak egy nagyon érdekes területet sajátosságait vizsgálják. A jelenlegi állapot szerint a felvétel során a magán vagyonszolgálatban lévő humán oldal munkahelyi megelégedettségi értékelését mutatja, amely mellett a javítási lehetőségek részeire is irányul. A vizsgálat azért is érdekes lehet, mivel a válaszadási hajlandóság majdnem 100%-os volt, ebben szerepe lehetett az egyszerűségének és a gyors megoldásának is. A táblázatban nem szerepel az a 15 válaszadó, akinek még soha nem volt munkahelye. A kérdések igen sokrétűek, a szociális oldaltól az egészségügyi kérdéscsoportokig.



16. ábra: Az adatszolgáltatók elégedettségi vizsgálata, javítási lehetőségekkel.

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A vizsgálatok minden esetben egy osztályozó skálán történnek, amelyről az egyes értékek az egyáltalán nem elégedett, a kettes nem elégedett, a hármas az elégedett, míg a négyes érték a nagyon elégedett választ jelentette. Alapvetően minden kérdés tekintetében elmondható, hogy jó a válaszadási hajlandóság, a kérdések pedig megmutatják a magán vagyoni védelemben dolgozók elmúlt évekhez mért tapasztalatait, elégedettségüket a meglévő munkafeltételekkel kapcsolatban.

#### **1.1.14 A beosztottak megfelelő munkájának elismerése a munkahelyi vezető részéről**

A 16. ábrán megtekinthető első kérdés során arra a kérdésre kerestük a választ, hogy milyen munkahelyi elismerés van, illetve hogyan érzik elismerve magukat a dolgozók a magán vagyoni védelmi rendszerben vezetőik részéről.

Az eredmények tekintetében minimális szintű nem válaszolt opciót választó adatszolgáltatót láthatunk és a munkavállalók esetében igen pontos megoszlásban vannak, akik elégedettek a vezetőikkel, illetve akik nem azok. Érdekes eredmény keletkezett, amely mellett látható, hogy igen szimmetrikusan lehet kezelni a jó vezetői hajlandóságot és visszacsatolást éppúgy, mint amely negatív attitűdöt okoz a beosztottaknak. A szélsőségesebb értékek is hasonló tendenciát mutatnak, de az egyáltalán nem elégedett eredmény 1%-al erősebbnek érzésnek bizonyult.

#### **1.1.15 A dolgozók észrevételeinek, javaslatainak figyelembevétele**

A második kérdés is a dolgozói élményeket és komfortot értékeli, amely során a dolgozói javaslatok érvényesülése jelenik meg. Érdekes, hogy itt szinte nem is számolhatunk be tartózkodásról, minden adatszolgáltató választ adott valamelyik irányban. Ebben a kérdésben jobban állnak a vezetői viselkedésformák, mivel közel 40%-ban elégedettek a munkavállalók, míg nagyon elégedett opciót 14% választotta. Az eredmények nem kiugrók azonban, szintén sok esetben a korábbi pontban említett vezetői szélsőségek nyomhatja rá a bélyegét, illetve az autokratikus vezetési stílus is megjelenhet a rendszerben, mivel fajsúlyos 31% nem elégedett, illetve szintén 14%-ban nagyon nem elégedettek a vezetői viselkedéssel az adatszolgáltatók.

#### **1.1.16 A dolgozók problémáira való odafigyelés**

A dolgozói tapasztalatok kérdéscsoport utolsó tagjánál arra igyekeztem választ kapni, hogy mennyire is figyelnek a dolgozói problémákra a vezetők, akik a szakmai munkát irányítják. Az előző kérdéshez hasonlóan a hajlandóság a véleményformálásra magas, de a negatív előjelű álláspontok kerültek magasabb százalékban előre. A lehetőségek közül 34% esetében nem elégedett, míg további 18%-ban egyáltalán nem érzik a dolgozók a probléma megoldási készségét a vezetőikben. Arányaiban magas az elégedettek száma is, de 10% -al kevesebb értéket kapunk ebben az álláspontot magukét valló adatszolgáltatók között.

### **1.1.17 A vezetők által történő ellenőrzések gyakorisága, a dolgozók önállósága**

Az adatszolgáltatókat a vizsgált kérdésben azzal kapcsolatban mértem fel, hogyan érznek a vezetői ellenőrzések sűrűségével, illetve mennyire bíznak a munkájukban a vezetők és ez által az önállóság mennyire is jelenhet meg a mindennapjaiban. A válaszadósági hajlandóság szintén kiváló, minden adatszolgáltató állást foglalt a kérdésben.

Az eredmények igen érdekes képet mutatnak, mivel a korábbi szakmai tapasztalat, miszerint gyakoriak az ellenőrzések és a visszatérő bizalmatlanság a dolgozók irányába ellentétes arányba változott. A dolgozói önállósággal és a vezetői ellenőrzések gyakorisága esetében az adatszolgáltatók közel 50%-a elégedett, míg a nagyon elégedett értékkel együtt több mint 80%-os arányt kapunk. A kép, amely körvonalazódhat előttünk igen erős eltolásba került a vezetők általi centralizált kontroll irányából, szinte már anarchikus vezetői modell jegyeit ebbe a kérdésben viselő vezető személy irányába.

### **1.1.18 Munkaidő beosztás**

A következő kérdés sok esetben sarkalatos körülményeket jelenthet, mivel a munkaidő beosztásával kapcsolatosan kívántam felvételt kapni az aktuális magánbiztonsági szektor helyzetéből. Az igen magas óraszám és a szélsőségesen magas munkaidő eredményének jeleit az 5.4.11. kérdéspontnál már észlelhettük. A válaszadói hajlandóság csökkent ugyan, de így nagyon magas szinten állt meg.

Szintén érdekes arányokat láthatunk a 16. grafikon elemzésénél, mivel az adatszolgáltatók elégedettek 36%-ban a munkaidő beosztásukkal, illetve 31%-ban nagyon elégedettek érzik azt. Együtt 65%-ban a magán vagyónvédelemben dolgozók jónak érzik a munka időbeosztásukat az elmúlt időszak változásai alapján, de láthatóan maradt még egyharmad nagyságú csoport az elégedetlenek táborában is.

### **1.1.19 Munka egyhangúságának csökkentésére irányuló törekvés**

A következő kérdésnél még a vezetői szándék és munkavállalói megelégedés arányait vizsgáltam, amely során fel kívántam mérni, mennyire törődnek, illetve mennyire törődhetnek az egyhangúság változtatására a vezetők. Ebben nem csupán a vezetői tulajdonság vagy a dolgozói attitűd tartozik bele, hiszen a szakmacsoport művelői sok esetben igen monoton tevékenységet folytatnak, a vizsgálat időszakában is kétharmada a magánbiztonságban dolgozóknak objektumőri feladatokkal foglalkozott munkaidejében.<sup>37</sup>

Az adatszolgáltatók érzékelik a monotonitást jelenleg is a szakterületen és vezetői hiánynak tulajdoníthatják a munka egyhangúságát, mivel az ezzel kapcsolatos intézkedéssel 38%-uk nem elégedett, valamint 25%-uk egyáltalán nem elégedett. Az

---

<sup>37</sup> Primer kutatás 5.4.6. alfejezetpont.

elégedetlenek aránya közel kétharmadnyi, amely mellett nagyon elégedett érték a legalacsonyabb szinten áll a lehetőségek között.

### **1.1.20 Technikai ellátottság szintje**

Az alábbi kérdés a 21. században eléggé jelentős szintet kell, hogy képviseljen ha képet akarunk alkotni a dolgozói elégedettségről. A jelenlegi állapotok szerinti technikai ellátottság értékét kívántam felmérni, amely során pozitív eredményeket kaptam. Minden adatszolgáltató kívánt élni a lehetőségével, hogy ebben a kérdésben kinyilvánítsa véleményét.

A megismert adatok szerint magas, 44% arányban az elégedettek tábora a legnagyobb, amely mellett 22% a teljes válaszadók közül a nagyon elégedett álláspontot képviseli. A kétharmadnyi pozitív gondolatot árnyalja a korábbi eredménnyel kapcsolatos keresztértékelés elvégzése, mivel a korábbi adatokra támaszkodva az adatszolgáltatók több mint fele nem is érdeklődik a technikai ellátottság szintjére, aki pedig igen, az hiányosságokat tárt fel a kérdőív adataiban közölve. Viszont mindenképp érdekes az elmúlt évek fejlődése és a technikai ellátottság ilyen magas elégedettségi aránya.

### **1.1.21 Egészségügyi ártalmak csökkentésére ill. elhárítására való törekvés**

A soron előttünk álló kérdés az egészségügyi komfortot, az ártalomcsökkentést és elhárításra való törekvést vizsgálja, amely során a mai minőségirányítási elvárások és biztonsági környezetben mindenképp vizsgálatra szorul. Válaszadói hajlandóság kiváló, néhány 5 tartózkodott az állásfoglalástól a kérdés viszonylatában.

Az eredmény biztatónak nevezhető, mivel a biztonsági kihívásokhoz és elvárásokhoz igazodni látszik a magánbiztonsági rendszer felszereltsége, tekintettel arra, hogy a napi szinten benne tevékenykedők igen magas 45% elégedettségi mutatót, illetve 36% nagyon elégedett álláspontot képviselnek. A 80% fölötti elégedettség magáért beszél, így ez a szélsőséges arány a szükségletek ellátását képes megvalósítani.

### **1.1.22 Baleset elhárítás gyakorlata**

Kapcsolódva az előző kérdéshez, látható az egészségbiztonsági kérdéskörben eljárva a baleseti elhárítás gyakorlati megvalósulása viszonylatában kívántunk leírást kapni, amely során a kép szintén pozitív, azonban már kisebb mértékben mérséklődött. A válaszadás szintén magas, az adatok még mindig az elégedettséget mutatják 38% elégedett és 22%-os nagyon elégedett értékkel. Azonban ki kell emelni, hogy a baleseti óvintézkedések és a protokollok akár egy negatív tapasztalat hatására is az elégedettség radikálisan csökkenésével járhatnak, míg az egészségügyi felkészülés<sup>38</sup> gyógyszer védőruha vagy kesztyű biztosításával folyamatosan magasan tarthatók.

---

<sup>38</sup> Primer kutatás 5.5.8. alfejezet.



### **1.1.23 Munkaruhával való ellátottság**

A vizsgált kérdés több oldalról is figyelemreméltó lehet. A munkaruha kérdése többek között dolgozói elégedettséggel, üzletpolitikai érdekekkel, valamint jogi elvárással is kapcsolatban van. A kérdésben felmért arány esetében a gazdasági szempontok jelenléte alapján, hiszen látványos felszerelésről beszélünk, igen magas elégedettséget láthatunk a kiemelkedő 31%-os nagyon elégedett és a 28%-os elégedett értékekkel.

Az értékek arányelosztása jelentheti a jól felszerelt bank-üzlet-rendezvény őrzésével és biztosításával összefüggő jellegű tevékenység esetén a látványosan jó munkaruha biztosítását, míg a szintén nem alacsonynak tekinthető több mint 40%-os elégedetlenség az építkezéseken, éjjeli vagy a nyilvánosság előtt elzárt tevékenység esetén biztosított formaruha minőségi mutatókat.

### **1.1.24 Munkakörnyezet tisztasága**

Az értékelésnél a következő kérdés esetében a munkaelégedettség is jól mérhető, mert mindenki számára fontos a tiszta környezet, amely pszichológiai vetületeit a szakirodalomban és a 4.1. fejezetben láthattuk. [28]

Az eredmények tekintetében jól vizsgázott a meglévő magánbiztonsági rendszer, tekintettel arra, hogy kiemelkedően magas eredményei szerint 60% elégedett és 26% nagyon elégedett a meglévő higiéniai állapotokkal a munkakörnyezetben. A válaszadási hajlandóság is 100%-os értékeket mutat, jelezve a határozott álláspontot az adatszolgáltatók részéről.

### **1.1.25 Munkatársakkal való kapcsolat**

A szociológiai vonatkozású kérdés szintén a megelégedés fontos részét teszi ki, a munkakomfort kevésbé gazdasági orientációjú vetületei között. [2] A társas kapcsolatok a munkakörnyezetben a vizsgált magánbiztonsági szektorban nagyon eltolódott értéket mutatnak pozitív irányba, a nagyon elégedett érték 48% és az elégedettek aránya 41% volt a válaszadók között. Ez a fajta kimagasló érték, amely 90% fölötti pozitív elégedettséget jellemez nem jelent meg a megelégedettségi vizsgálatok között.

### **1.1.26 Munkahely megközelíthetősége**

A következő kérdés szintén az elégedettséget és a fluktuációs értékeket jelölheti meg, mivel a munkahelyek megközelítése és elhelyezkedési aránya lehet stresszfaktor is. A válaszadók nagy adatszolgáltatói hajlandósággal a kiemelkedő 39%-os nagyon elégedett és a 36% elégedett értéket adták meg.

A pozitív irányba eltolódott érték a keresztértékelés alapján jelentheti a magán vagyonvédelmi szektor munkaerő felvételének volumenét, mivel a lakó és élőhelyének megfelelő munkát találhatnak a magánbiztonságban elhelyezkedni kívánók. Alátámaszthatja ezt a feltevésemet a korábbi fejezetek megállapítása alapján a magas

számú munkahelyek száma a szektorban és a hasonló bérezési szint okozta a elhelyezkedési súlypont változás.<sup>39</sup>

### **1.1.27 Szociális létesítményekkel való ellátottság (öltöző, fürdő, étkező stb.)**

Az adatszolgáltatók a következő kérdésnél a munkakörülmények egyfajta „Back Office” szintjét értékelhették. Az érték a megelégedettség szintjét mutathatja, milyen folyamatok és irányok vannak a háttérben, a színpalak mögött. Mennyire is fontos a munkavállaló és a professzionizmus biztosítása az elégedett munkavállaló miatt.

A kérdésben állást foglaló válaszadók 31%-ban elégedettek, illetve 26%-ban nagyon elégedettek a körülményekkel, azonban magas az elégedetlenek aránya is. Nem minden szakterületi feladatnál és vállalkozásnál fontos még az alapvető szociális feltételek biztosítása és így a lojalitás és az elkötelezettség motivációs hátterének emelése.

### **1.1.28 Szakmai előrelépési lehetőségek**

A következő kérdésnél lényegre törő a kutatási szempontok tekintetében milyen képet látnak a jelenlegi magánbiztonságban résztvevők a szakmai fejlődésükben és karrierváltozási irányjaikban.

A kérdéscsoport tagjaihoz viszonyítottak alapján magasabb a válaszadói hajlandóság és a várt arányokhoz képest látható a negatív irány. Az elégedetlenek a karrier képük tekintetében 36%, míg a szakmai előrelépésüket nagyon elégedetlenül érzékelve 24%-ban vannak. Az előrelépési lehetőség elég szegényen differenciált a jelenlegi jogszabályi rendszerben, de a „belső pozíciók” jelenléte mutathat némi indokot az elégedettek táborában.

### **1.1.29 Továbbképzési lehetőségek**

Az előző kérdéshez viszonyítva a továbbképzési elégedettség is kulcs témája a primer kutatásnak, amely segítségével a jelenlegi állapot alapján negatív kép látható. A korábbi fejezeteknél feltárt eredményt megerősítve a továbbképzési lehetőségek vetületében a magánbiztonsági területen dolgozók között az elégedetlenek aránya 35%, valamint nagyon elégedettek 26% arányt tesznek ki. A válaszadási hajlandóság alacsonyabb a többi kapcsolat kérdés tekintetében, amely miatt a korábban feltárt érdeklődési hajlandósága magasabb.<sup>40</sup>

### **1.1.30 Munkafolyamatok megkönnyítésére irányuló törekvések**

A megelégedettségi vizsgálatok utolsó kérdése a munkafolyamatok könnyítésének szándékát keresi, amely alapján közepesen pozitív eredményeket kapunk, az elégedett 39% és a nagyon elégedett 19%-os adatszolgáltatói álláspont miatt. A

---

<sup>39</sup> Primer kutatás 5.4.5. alfejezet, illetve 5.4.11. alfejezet.

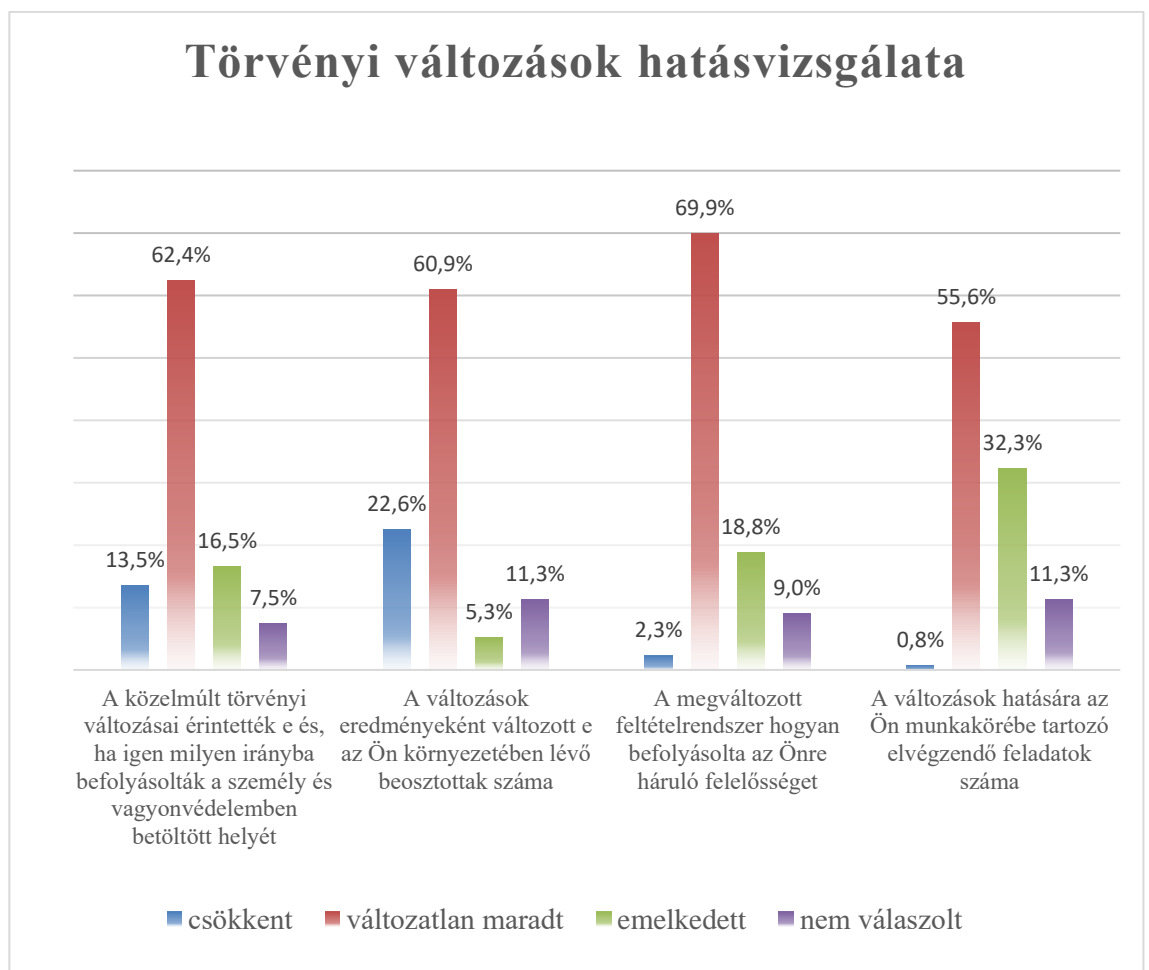
<sup>40</sup> Primer kutatás 5.4.9. alfejezet.

megoszlás hasonló más a vezetői tevékenységet jellemző megelégedési kérdéskörhöz viszonyítva.

## Hatásvizsgálatok

A hatásvizsgálati fejezet célja az a tényező volt, hogy a korábbi fejezetekben is feltárásra került, illetve több tanulmány és tudományos munka utal arra, körülményre, hogy egyfajta változás ment több cikluson keresztül végig a magánbiztonsági szektoron és ennek a kedvező vagy kedvezőtlen hatásait reprezentatív mérés nem kutatta. A vizsgálatok során választ kerestem a 16 hatásvizsgálati kérdés segítségével a törvényi, felelősségi, szervezeti, munkakörülményi, illetve munkafeltételi változások hatásainak relevanciára, konzisztenciájára, koherenciájára és hatékonyságára.

Az alábbi ábrán a törvényi változásokkal kapcsolatos kérdéscsoport látható, amely részletes elemzése következő alfejezetek feladata. A kérdéssor válaszadási lehetőségei három tagból tevődik össze, amely csökkent, emelkedett és változatlan maradt opciókból álltak.



**17. ábra: Az adatszolgáltatók törvényi változásokkal kapcsolatos hatásvizsgálata.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

### **1.1.31 A közelmúlt törvényi változásai érintették-e, és ha igen akkor milyen irányba befolyásolták a szervezeti hierarchiában betöltött helyét**

A 3. fejezetben részletezett változatos jogszabályi változások jelenlegi tagjainak hatása került a vizsgálatba, hiszen a medián a válaszadók szakmai évében 5-10 év közöttiek, és a 90-es évekhez képest viszonyítást nem tudják elvégezni. Azonban hasznos ez a szakmai tapasztalati idő, mivel élénk lehet a beidegződés a változások attitűdje vonatkozásában.

A szervezeti hierarchiára irányuló kérdés, amely a 17. ábrán látható, a válaszadók 7,5%-ban nem váltotta ki a véleménynyilvánítási szándékot, vagy nem tudta objektívan megítélni, mert a legfrissebb jogi környezetben került a pályára. Ezek az adatközlők nem relevánsak a kérdés célja vonatkozásában.

Az adatszolgáltatók álláspontja szerint az elmúlt évek törvényi változásai a személy és vagyónvédelembe betöltött helyére nem voltak jelentős hatással, amivel 62,4% értett egyet. A pozíciók emelkedése közel azonos nagyságrendet mutatott, amely 13,5% csökkent, míg 16,5% szerint emelkedett a helyzete.

### **1.1.32 A változások eredményeként változott-e az Ön irányítása alá tartozó beosztottak száma**

A következő hatásvizsgálati kérdés a beosztottakkal dolgozók változásaira irányult, amely miatt magas 11% fölötti nem válaszolt érték született. A nem változott is jelentős mértékben döntő többségben állt meg, amely 60,9% érték került felvételre. A válaszadók az emelkedés mellett 22, 6%-ban értettek egyet, amely vonatkozásában bővíthetett a feladatokra alkalmazott magán vagyónvédelmi dolgozó a törvényi változások hatására.

### **1.1.33 A megváltozott feltételrendszer hogyan befolyásolta az Önre háruló felelősséget:**

A sorban következő kérdés egy minden dolgozót érintő körülmény a felelősség kérdése. Hogyan élik meg a törvényi változások határa a személyükre háruló felelősség kérdését. Az adatszolgáltatók stabilan 69,9%-al a változatlan irányba mozdultak el, míg a beszédes második helyen a magasnak mondható 18,8%-os emelkedő felelősség érzetre tettek jelölést. Az eltolódást a minimális csökkenő felelősség területén érzékelhetjük, mivel az csupán 2,3%-os. A válaszadási hajlandóság tekintetéből a kérdezettek 9% nem tudott nyilatkozni a kérdésről.

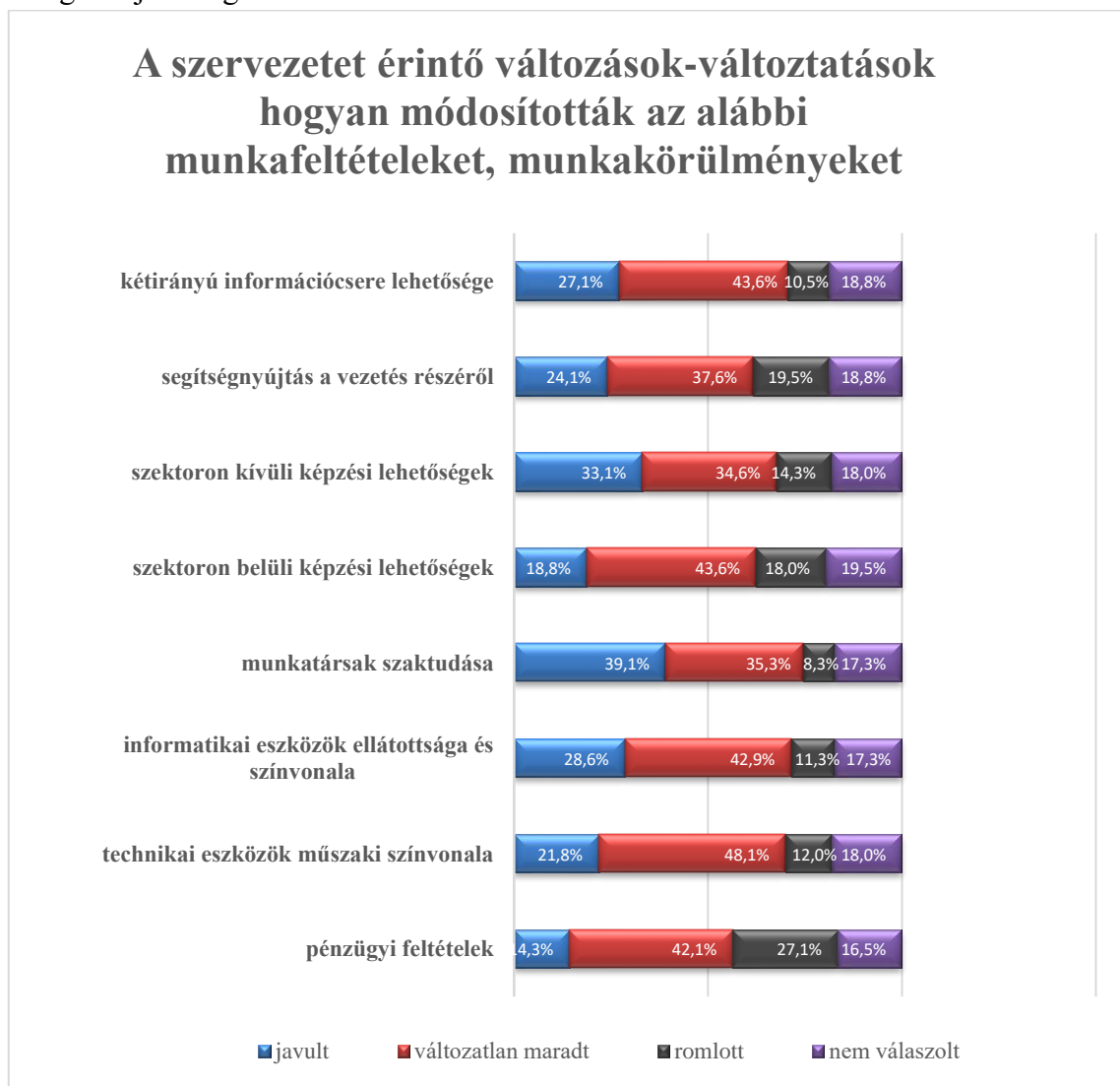
### **1.1.34 A változások hatására az Ön munkakörébe tartozó elvégzendő feladatok száma:**

A 17. ábrán elemzésre terjesztett adatok egyik legérdekesebb tagja következik, amely szerint az elmúlt évek törvényi változásai az elvégzendő feladatokra hogyan módosultak. A legnagyobb számban itt is kevésbé érezte meg a többség, azaz 55,8%- a

feladatok változását. Azonban a csökkenésről mindössze 0,8% tud beszámolni. A legmarkánsabb eltolódás az emelkedő feladatokat jellemezte 32,3%-al. A válaszadási hajlandóság megegyezik a teljes hatásvizsgálati átlaggal.

### 1.1.35 A szervezetet érintő változások-változtatások hogyan módosították az alábbi munkafeltételeket, munkakörülményeket:

A következő hatásvizsgálati mérés szintén egy nagyobb csoport értékeléséhez kötődik az alábbiakban. A szervezetet érintő változások-változtatások hogyan módosították a munkafeltételeket, munkakörülményeket témaegység nyolc kérdés esetében 4 lehetséges választási lehetőséget biztosít az adatszolgáltatóknak. Az eredmények alapján az információáramlás, a pénzügyi, a technikai és képzési területeket vizsgálhatjuk meg.



**18. ábra: Az adatszolgáltatók a munkafeltételek, munkakörülmény és a szervezetet érintő változások-változtatások módosításának hatásvizsgálata.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Kétirányú információcsere lehetősége az elmúlt években történt változások hatására az adatszolgáltatók értékelése alapján 37,6%-ban változatlan maradt, míg a változók közül a dominánsabb szinten a 27,1%-os javulást láthatjuk. A válaszadási hajlandóság arányba van a korábbi hatásvizsgálati kérdéscsoporttal, viszonylag magasnak mondható 15-20% közötti átlagosan. Csupán 10,5% állítja azt, hogy az információcsere romlott a szervezetben.

A következő kérdés a segítségnyújtást vizsgálja a felsőbb vezetés részéről, amelynél az előző kérdéshez képest romlás irányába történt elmozdulást fedezhettünk fel. A nem változott 37,6% és a javult érték 24,1%-os arányra csökkent.

A szektoron, azaz a magánbiztonsági területen kívüli képzési lehetőségek kérdése nagyon érdekes lehet, mivel a kutatási irány vonatkozásában jelentős tapasztalatot nyújthat. Az adatszolgáltatók álláspontja szerint 34,6% szerint nem változott semmit a lehetőség, míg az emelkedésre reagálók 33,1%-os eredményt mutatnak. A csökkenő érték 14,3%-on állt meg.

A következő kérdésben a magán vagyónvédelmi szakterületen lévő szektoron belüli képzési lehetőségek viszonylatában nyilvánítható véleményt az adatszolgáltatók, amely során dominál a nem változott érték 43,6%-al, de a csökkenő és növekvő szinte megegyező 18% körüli értéken áll.

Az elmúlt évek változásai a szervezetre kérdéscsoportnál a munkatársak szaktudásának alakulása terén az adatszolgáltatók álláspontja szerint a fejlődés kézzel fogható, mivel 39,15 fejlődött, meg nem változott értéke 35,3%-on állt meg. A csökkenő tendenciát 8,3% állította.

A legmagasabb technikai fejlődésre ítélt szektor az informatika, amelyre az adatszolgáltatók elmondása alapján nem változott az elmúlt évek szervezeti hatásaira sem 42,95-os nagyságrendben. A változás alacsony értékű 28,6%-os, de ebben a részben is látható egy több mint 8%-os romlás az elmúlt években.

A műszaki felelősség a szektorban vélelmezhetően általános, mivel hasonló képet mutat egy két százalékos eltéréssel az informatikai eszközöktől a vizsgált technikai eszközök műszaki színvonalának változása is. Talán technikai eszközök területén a fejlődés egy kicsit gyorsabb a szektorban, mivel 48,1%-ban nem változott, míg 21,8%-ban emelkedő tendenciát mutat. 12,5%-ban sajnos még romlik is a műszaki felszereltség az adatszolgáltatók álláspontja szerint.

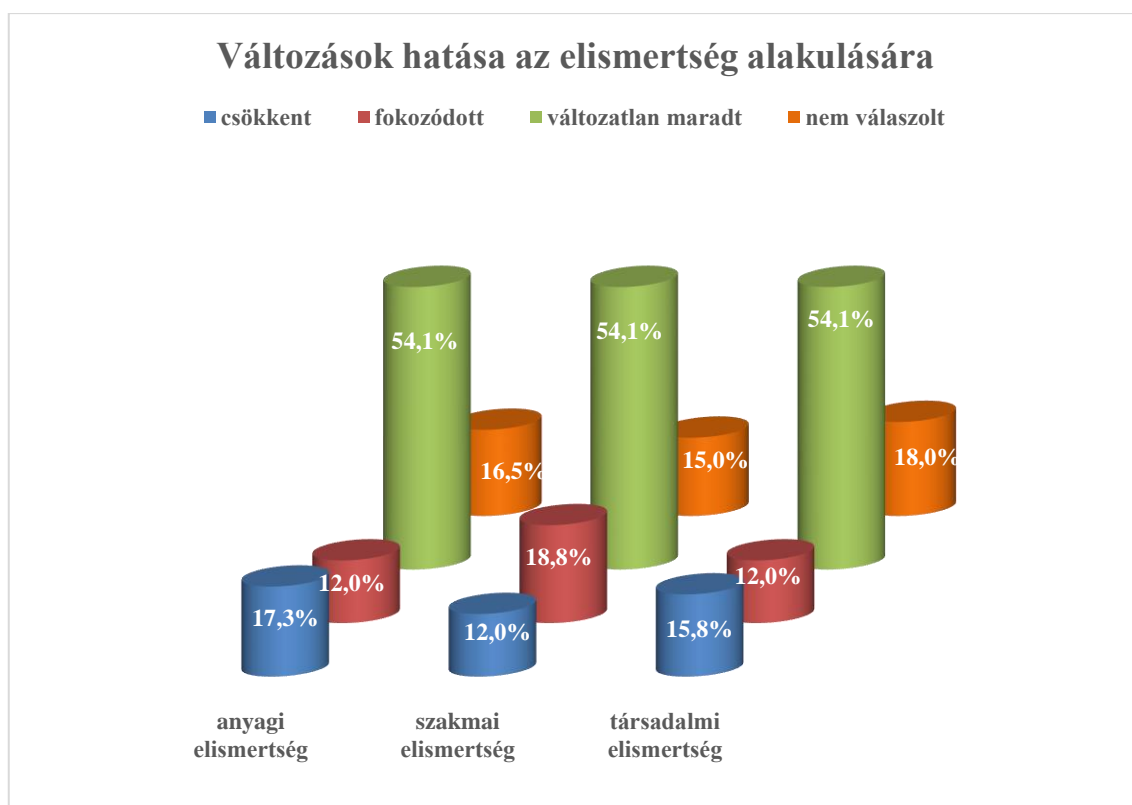
A mindig sarkalatos pénzügyi feltételek kategóriához érkeztünk az utolsó kérdéscsoporton belüli kérdéseknél, amely mellett 42,1%-ban változatlan, de sajnálatos módon markánsan 27,1%-ban romlott a pénzügyi terület. Minimális emelkedés is tapasztalható, de csupán 4,3%-os részén a szektornak.

Alapvetően a válaszadói hajlandóság feltevését igazolni látszik, hogy azok nem nyilvánítottak véleményt a konkrét hatásvizsgálati kérdéscsoportnál, akik nem rendelkeznek tapasztalattal és véleményt sem tudnak alkotni, tekintettel arra, hogy a kérdőív összes korábbi pénzügyi területre vonatkozó pontjánál közel 100% volt a hajlandóság, jelen esetben pedig minden kérdésnél megegyező nagyságrendben nem volt értékelhető válasz.

### 1.1.36 A bekövetkezett változások módosították-e az Ön munkájának elismertségét az alábbi területeken

A következő hatásvizsgálati kérdéscsoportban vizsgált három téma az elmúlt években a magánbiztonsági szektorban dolgozók elismertségére vonatkozott. Hiszen ennek jelentős szerepe van a munkamorálra és a fluktuációra is. A 19. ábra által összesített adatok között 3 kérdést láthatunk, amelyek az anyagi, a szakmai és a társadalmi elismertséggel foglalkoznak.

Igen figyelemreméltó, hogy a 4 opcionális lehetőségből /csökkent, fokozódott, változatlan maradt, nem válaszolt/ a három kérdésnél 54,1%-a változatlanság értéke. A többszöri adatellenőrzés alapján is ez a mért minta alapján felírható százalék.



**19. ábra: Az adatszolgáltatók változásokkal kapcsolatos elismertség hatásvizsgálata.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az elismertségre vonatkozó hatásvizsgálatok alapján az egyik legfontosabbnak értékelhető az anyagi elismertség, amely a törvényi változások és garantált bérminimumok fényében sem változott 54,1%-ban az elmúlt időszakban, a szektorban. Az adatszolgáltatók sajnálatosan magas 17,3%-ban csökkenésről is beszámolnak, amely összesség a korábbi fejezetekben<sup>41</sup> vázolt magas óraszám és alacsony órabér kérdéskörében. Azonban ennek mértéke nagyjából behatárolhatóvá válik a fenti százalékértékkel.

<sup>41</sup> Az értekezés 2.1 fejezete és 5.4.11 alfejezete.

A szakmai elismertség kérdéskörében azonban az 54,1% változatlanság mellett pozitív irányú elmozdulást láthatunk, amely szerint 18,8% emelkedésről nyilatkozik a hatásvizsgálat során. Nem magas szám és tapasztalható 12%-szakmai elismertség csökkenés is, de a pozitív irány érzékelhető szintű.

A harmadik és a kérdéscsoporton belüli társadalmi elismertség, amely az egész szektort érinti, viszont a mindennapokban, a magánbiztonságban gyakorlati munkát végzők érezhetnek legjobban, 54,1%-ban változatlanságról árulkodnak, míg egy alacsonyabb pozitív változás 15,8%-os értékkel jelen van. Negatív tapasztalat is megjelent a válaszadók között, amely 12% át érinti a csoportnak.

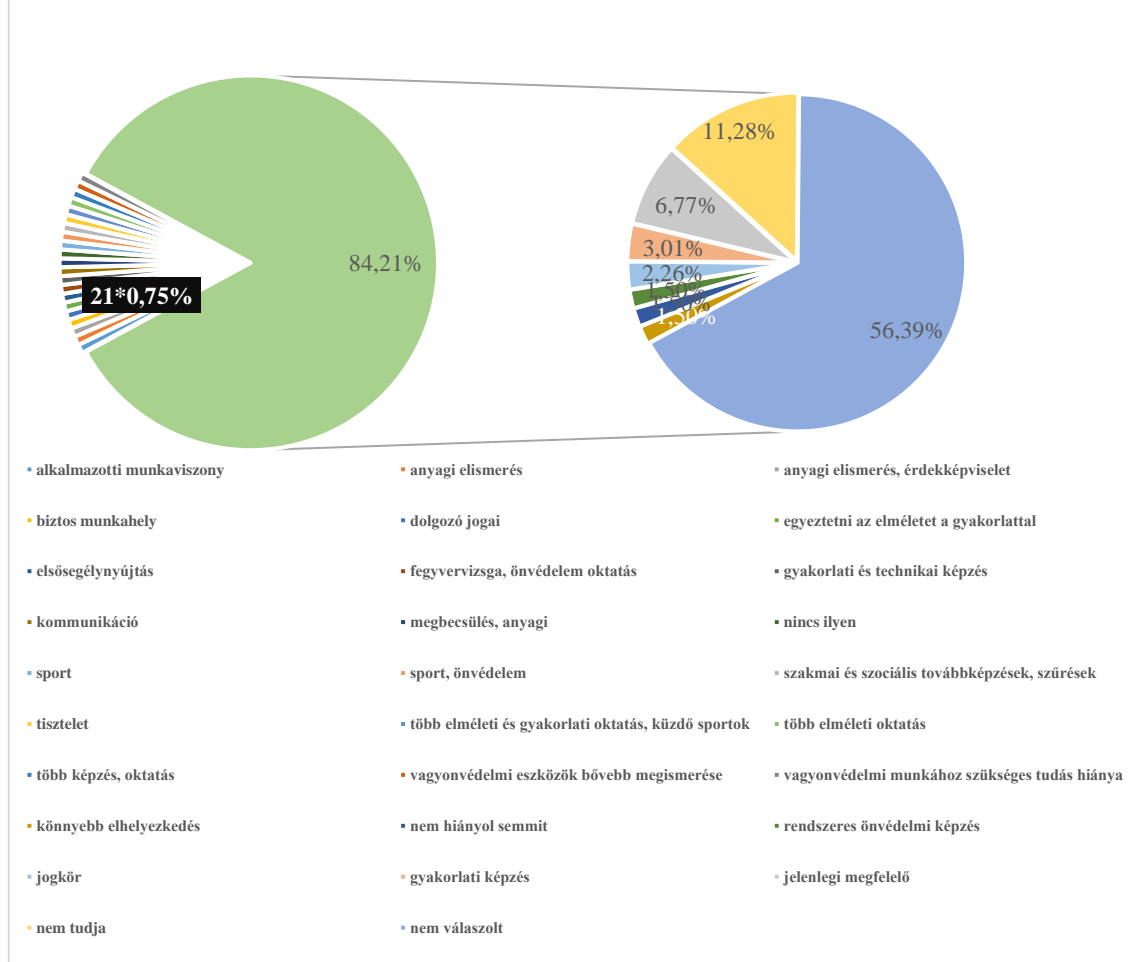
A válaszadói hajlandóság a többi hatásvizsgálati kérdésnek megfelelő színvonalú és a munkatapasztalattal nem rendelkezők halmazával összefüggésbe hozható.

### **1.1.37 A képzés során milyen tudást hiányol a személy és vagyonvédelmi munka során mire lenne szüksége a jövőben?**

A következő nyílt végű hatásvizsgálati kérdés visszatérő eleme a primer kutatásnak, amely szerint milyen tudás az, amit hiányolnak a munkában és mire lenne szükség a jövőben. Ennél a kérdésnél bármilyen korábbi tapasztalatuk által vágyott vagy indokolt tudást megjelölhetnek az adatszolgáltatók, amellyel mutathatják felkészültségüket a képzési lehetőségeik és szakmai fejlődésük terén.



## A képzés során milyen tudást hiányol a személy és vagyonvédelmi munka során mire lenne szüksége a jövőben?



**20. ábra: Az adatszolgáltatók képzéssel kapcsolatos hiánya a képzésekből és annak típusa.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A képzésre irányuló kérdés sajnálatos módon most sem hozott döntő eredményt, viszont alátámasztotta a korábbi feltevést, miszerint a dolgozók nem ismerik a szakmai képzési lehetőségeket, amelyben fejlődni tudnának. Az adatszolgáltatók a 20. ábrába látható szinten nem tudtak nyilatkozni a hiányzó képzettség típusáról, amely során 84.1% nem tudott értékelhető választ adni. Megjelennek a korábban is ismert válaszok, pontosan 21 alkalommal jelölték meg másmilyen képzési lehetőséget és vágyat az adatszolgáltatók.

A válaszok egy főnél jelentek meg, amely között mire lenne szükség opcionál megjelenik: az alkalmazotti munkaviszonyt, az anyagi elismerést a biztos munkahelyet, a dolgozó jogait, az elméletet a gyakorlattal egyeztetését, megbecsülés, tisztelet, jogkör megjelölését. Megtaláljuk azonban a képzési igényként az elsőséglényújtást, az önvédelmi oktatást, a fegyverkezelést, a gyakorlati és technikai képzést, kommunikációs és szociális képzésre való igényt is. Több alkalommal megjelenik a több elméleti és

gyakorlati képzés igénye. Azonban az értékelhető és valós képzési lehetőségek megjelelése a mintában alig 2-3%-os nagyságrend.

## Motivációs kérdések

A motivációs vizsgálatok fontos részét képezik a primer vizsgálatnak, amelyben igen erős szekunder alapokat is szükséges ötvözni a kutatatási célok támogatása érdekében. Az elsődleges cél a meglévő állapotok felmérése a munkavállalók háttéréről, kikkel is lehet dolgozni és tervezni a jövőben, valamint a következő szintén fontos kérdés, hogy felmérjem a magán vagyonvédelmi rendszerben lévő potenciált. Mennyi az a képezhető erő, amely a professzionálisabb magán vagyonvédelmi szakember alapjait jelentheti a jövőbeli kihívások tükrében.

A fejezetben első részben a személyes adatokat mérem fel az anonimitás megtartása mellett, majd a családi és saját képzettségi adatokra támaszkodva a tanulási motivációt vizsgálom.

### 1.1.38 Az adatközlők személyes adatai.

Az első részben a vizsgált csoport összetételének megállapítása a cél. A szakmai kérdések után a jelen fejezetben a magán vagyonvédelemben részt vevők háttérét és motivációs értékeit mérem fel.

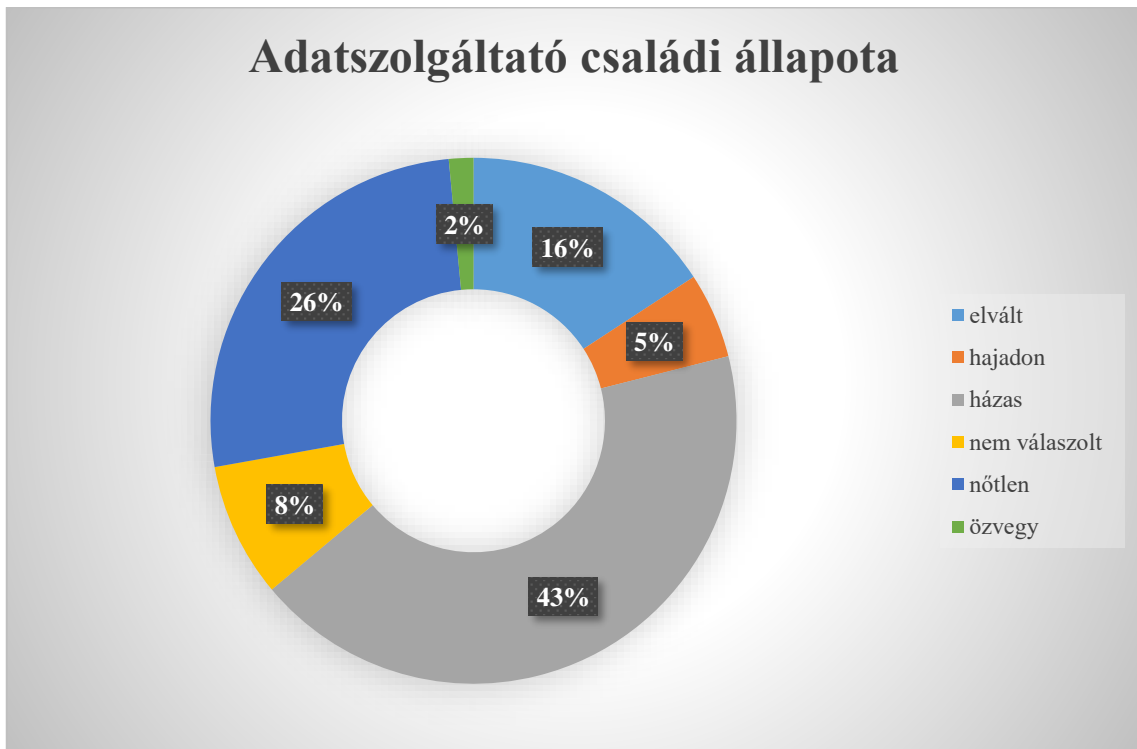
Az alábbi ábrán a nemi megosztást láthatjuk, amely szerint a szakmára tekintettel is jellemző adatot láthatunk, amely szerint a nem értékelhető válaszadók számát levonva 90%-ban férfiak a vizsgált csoport tagjai. A szakma sajátosságára jellemző nemi eloszlásának megfelelően csupán 10% a hölgyek aránya. Ez a szám lehet mértékadó, hiszen nem a munkára jelentkezők körében folyt a mérés, hanem a szakmával rendelkezők csoportjában folytattam le a vizsgálatot és ez nem befolyásolhatta a nemi eloszlást. Ez a mutatószám jelezheti az eloszlást munkavállalók tekintetében, míg a nem válaszolók a többi kérdésre releváns információval szolgáltak.



21. ábra: Az adatszolgáltatók nemi eloszlása.

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Szintén felmérésre került az adatszolgáltatók családi állapota, amelyből levonható következtetés a szakma kiegyensúlyozottsága a családi kapcsolatokra gyakorolt hatása. Az alábbi ábra alapján egy átlagos, akár a társadalom többi rétegéhez és szakmacsoportjához hasonló arányszámokat láthatunk. Dominál a házasságon alapuló párkapcsolat, azonban megközelítő értéket láthatunk az egyedülállók között is. Figyelemreméltó lehet, hogy a hölgyek nagy arányban egyedülállók az előző kérdés arányszámaihoz viszonyítva.



**22. ábra: Az adatszolgáltatók családi állapotának eloszlása.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A kérdéscsoporthoz tartozó adat továbbá, hogy az adatszolgáltatók életkori értékei szerint a 20-68 év közöttiek átlagéletkoruk pedig 42 év.

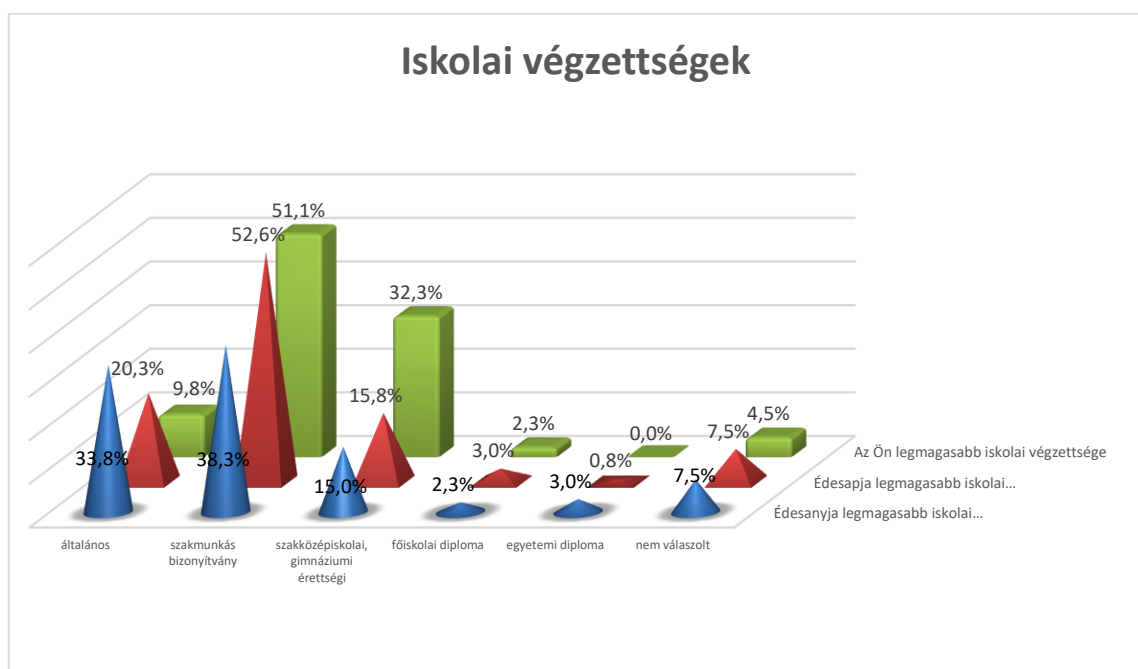
### **1.1.39 A résztvevők és szüleik iskolai végzettsége**

A résztvevők 90%-95%-a válaszolt erre a kérdéscsoportra, amelyből megtudjuk, hogy milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek az adatszolgáltatók és a szüleik milyen oktatásban részesültek. Az első értékelt kérdés az édesanya végzettségére vonatkozott, mivel a gyermeknevelésnél szerepet vállaló szülő meghatározó építő jellegű élményeket okozhat és az intellektussal kapcsolatos fejlődést, irányát is befolyásolja a gyermekeknél. A kérdések szerint milyen végzettséggel rendelkeznek, a szülők a magánbiztonságban tevékenykedő személyeknél.

A vizsgált csoportból az édesanyák jelentős része szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezett, amely 38,3%-os eredményt hoz (23. ábra). A második leggyakoribb végzettségi szint az alapfokú végzettség, amely 33,8%-ot tett ki az teljes eredményből.

Tekintettel arra, hogy az adatszolgáltatók között hasonló arányban vannak a 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 tagjai között. A harmadik meghatározó csoport a szakközépiskolai, illetve gimnáziumi érettségis szerzők voltak, akik között volt, aki érettségire épülő technikumot is végzett.

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



**23. ábra: Az adatszolgáltatók és családjuk, anyai és apai iskolai végzettsége.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

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 hoz (23. ábra). A második leggyakoribb végzettségi szint az alapfokú végzettség, amely mint az édesanyáknál 20,3%-ot tett ki a teljes mintából.

Figyelemmel arra, hogy a válaszadók között sok középkorú és idősebb személy<sup>42</sup> volt, az édesapák esetében az ipari és termelői berendezkedés miatt nem volt szükséges a magasabb végzettségre, a lakóhelyek az 1950-1960-as években igen túlsúlyos

<sup>42</sup> Primer kutatás eredményeiből az átlagéletkor a mintában 42 év.

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

A harmadik magasabb arányú csoport a szakközépiskolai, illetve gimnáziumi érettségít 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 végzetek száma nagyon magas a válaszadók 51,1%-a szakmunkás területről érkezett a magánvagyon védelem 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. (23. ábra).

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 a magánvagyonvédelmi pozícióját.

Érdekes korreláció mutatkozik meg az alacsony végzettségű szülőknél a gyermek végzettségére utaló adatok vonatkozásában, amely matt 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 képzetteknek tekinthetők a szüleik átlagához mérten, de ebben a csoportban is volt, aki alapfokú végzettségű volt felsőfokú végzettségű szülők mellett.

#### **1.1.40 A részt vevők tanulmányi tapasztalatai**

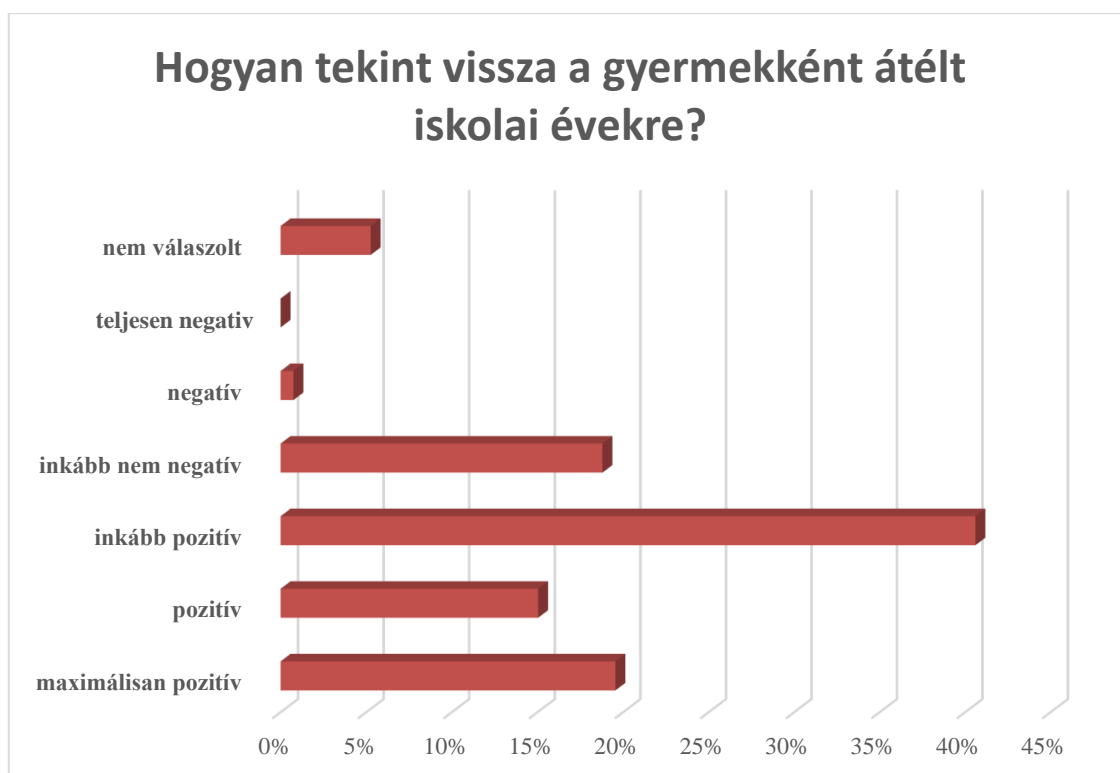
A kérdőív következő szakaszát külön csoportba osztottam, mivel kismértékben elkülönülve az előző fejezettől a következő hat kérdés a válaszadó tanulmányainak tapasztalatait, szubjektív véleményét tárta fel. Fontos tényező a motiváció megértése vonatkozásában, hogy milyen tapasztalatokat benyomásokat szerzett az érintett a korábbi életszakaszaiban a szervezett oktatásról.

Az első kérdés arra irányult, hogy a válaszadó milyen élményeket szerzett korábbi iskolarendszerű képzése során, ez hogy befolyásolta tapasztalatait és későbbi tevékenységét. A *“Hogyan tekint vissza a gyermekként átélt iskolai évekre?”* kérdést a

válaszadóknak a 1-7-ig terjedő Likert skálán<sup>43</sup> kellett értékelniük. Ennél a kérdésnél igen magas válaszadási hajlandóság mutatkozott. Az eredményeket a 7. ábrán szemléltetem. A minősítés során a legnagyobb arányban az 5-ös értéket, vagyis az „inkább pozitív” választ adta a válaszadók 40%-a.

A megkérdezettek ez alapján pozitív élményekkel gazdagodtak a gyermekkori tanulmányaik kapcsán. Az az „inkább pozitív” értékelést adó válaszadók jelentős számban, 90%-ban a szakmunkás végzettségükből tevődtek össze, valamint megtalálható ezen belül 5%-5%-ban alacsony és felsőfokú végzettséggel rendelkezők is. A második legmagasabb értéket hozta a „maximálisan pozitív” elégedettséggel és élményekkel a gyermekkori oktatásból kikerülők száma, ez az arány 19% volt.

A felső megelégedési szinten főként szakközépiskolába vagy gimnáziumban érettségizettek és a szakmunkásképzőben végzettek között egyenlő arány mutatkozott. Az átlagosra értékelők minden válaszadója szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezett. A 3-as pontértéket adók, vagyis az inkább nem negatív emlékek és tapasztalatok a gyermekkorban szervezett oktatásban részesülők közül 18% értékben szerepeltek. Az 1-es, teljesen negatív pontértékeket egyik megkérdezett sem választotta, a válaszadási hajlandóság 95%-os volt megkérdezett közül összesen 7-en nem válaszoltak a kérdésre.



**24. ábra: Az adatszolgáltató hogyan tekint vissza a gyermekként átélte iskolai évekre?**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

<sup>43</sup> Olyan attitűd-skála, amely a válaszolóktól azt kéri, hogy jelezzék egyetértésüket vagy nem értésüket az attitűd-tárgyakra (például egy termékmárka) vonatkozó számos állítással. A válaszadó attitűdje az ezekre az állításokra adott válaszainak összegével vagy átlagával jellemezhető.

A következő kérdés a tanulmányi átlagot dolgozta fel a válaszadók között, amely során két érték között oszlott el a teljes adatszolgáltatás 90% -a. Az öt típusú válasz között a 90%-os adat a középső szegmensre került levételre, amely során minden megkérdezett vagy közepes, vagy jó tanuló volt (25. ábra).

A magánbiztonságban ténykedő munkavállalók közül, a vizsgált csoportban nem volt csupán 2% arányú az elégséges és 5%-os mennyiségű a jeles tanuló. A közepesek aránya volt a legmagasabb, amely 55%-ot tett ki, amíg a jó eredménnyel végzettek és ezen a szinten teljesítettek aránya 35% volt. Az eloszlás ezen belül teljesen változó, minden típusú képzési formában volt jó és közepes eredményű válaszadó. A felsőfokú oklevéllel rendelkező válaszadó jó eredménnyel végezte tanulmányait. A felmérés adatszolgáltatói közül 3% -a nem válaszolt a kérdésre.



**25. ábra: Milyen tanuló volt az adatszolgáltató az iskolai évek alatt?**

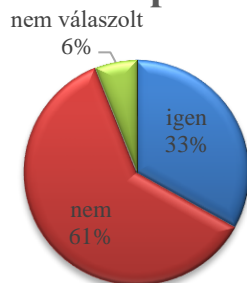
Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A témacsoport következő kérdése a képzésben, átképzésben vagy továbbképzésen részt vett személyeket szűrte a válaszadók között, amely során igen magas volt a válaszadási hajlandóság, mindössze a megkérdezettek 6%-a nem válaszolt (26. ábra).

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.

**Ön vette-e már részt valamilyen biztonsági szektorral kapcsolatos képzésen, átképzésen, továbbképzésen?**



**26. ábra: Az adatszolgáltató vett már részt valamilyen biztonsági szektorral kapcsolatos képzésen, átképzésen, továbbképzésen.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

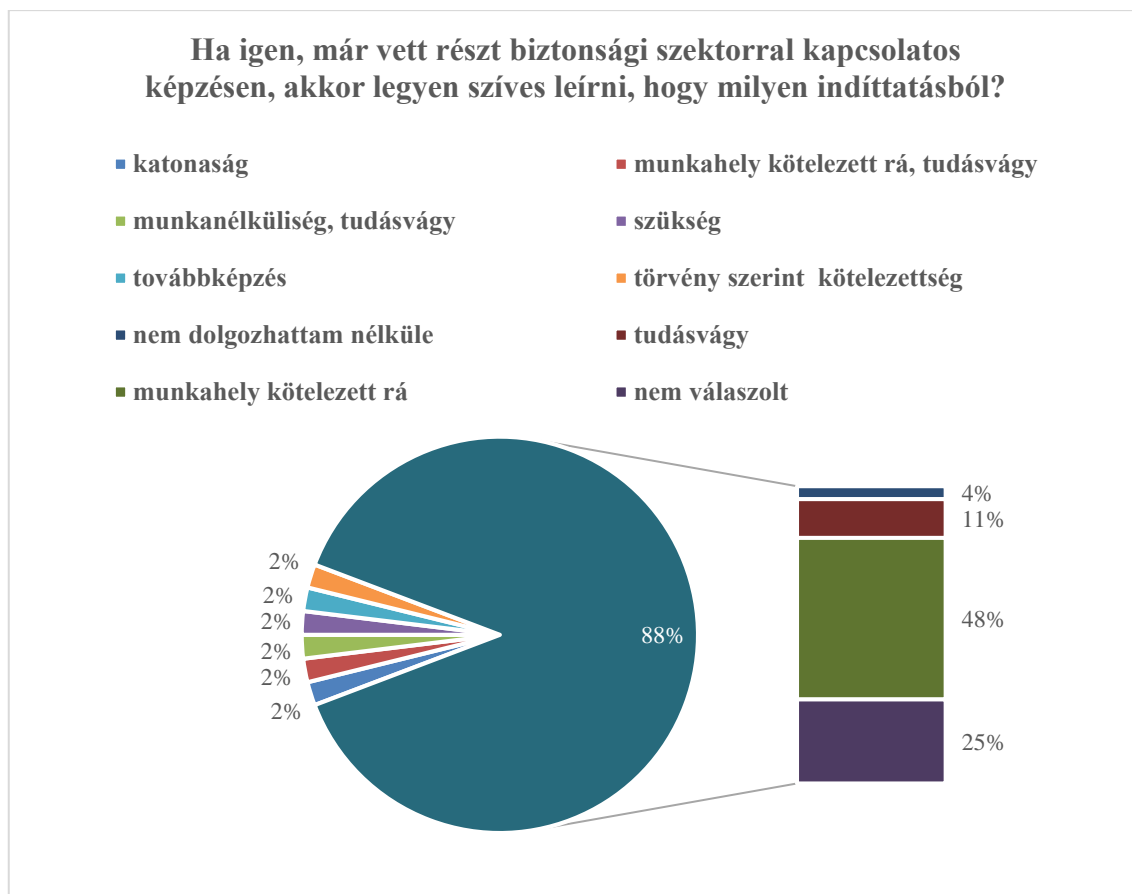
A következő kérdés azokra vonatkozott, akik korábban már vettek részt képzésen. A válaszadók azt írhatták be saját kezűleg, hogy milyen okból bővítették tudásukat. A „korábbiakban nem vettem részt képzésen” választ adók teljes adatszolgáltatói csoport 60,9%-a. Ezt a részt már táblázatban nem értékeltem, mivel nem releváns a korábbi eredményekből az arány már felmérésre került.

A megkérdezettek 13%-a válaszadás 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 típus arányának. Megjelenik még a nem dolgozhattam volna nélküle opció is 4%-ban.

A további válaszlehetőségeket 1-2 fő választotta. Az értékelhető válaszok közül a továbbképzés 2%-os eredménye fontos körülmény lehet, amely tartalmazhatja a válaszadó belső saját elhatározását is. A törvény szerinti kötelezés 2% -ban megjelenik, ez szintén lehet jelzés értékű, amelyben nem saját indíttatásra került a képzésbe a résztvevő, hanem a törvény rendelkezései szerint köteles volt elvégezni, hogy tovább dolgozhasson. Továbbá az ábrán látható néhány egyéb alacsony értékű válasz is. Ez a szám mutathatja azt is, hogy mennyire kíván a válaszadó a képzéshez kapcsolódó pályán maradni (27. ábra).





**27. ábra: Az adatszolgáltató, ha vett már részt valamilyen képzésen, milyen indíttatásból tette.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az előző két területhez szorosan kapcsolódó kérdés a korábban képzésben részt nem vett személyek körében tette fel kérdést, amely a választ kereste a képzésre való hajlandóság vonatkozásában. A válaszadók azt írhatták be saját kezűleg, hogy milyen okból nem vettek részt *képzésben, átképzésben vagy továbbképzésen*.

Összesen hét különböző válasz érkezett a kérdésre. A legnagyobb arányban a nem válaszolók voltak, akik a megkérdezettek 53%-a. Ha nem vett részt kérdésnél, kapcsolódva a 27.ábra eredményéhez érdekes lehet mi az a körülmény, ami miatt nem vett részt képzésen.

A motivációt arányaiban és egzakt módon is jelöli a 2. táblázatban az igen magas nem válaszolt 53%-os értéke a hajlandóságot, amelyhez hozzászámítható hét további motivátlanságból fakadó jelölés a nyílt végű kérdés lehetőségeit kihasználó adatszolgáltatók nyilatkozatiból.

Érdekes lehet azonban, hogy 16%-ban voltak olyan válaszadók, akik azt írták le a kérdőívbe, hogy „nem volt lehetősége” és 17%-ban nem „volt rá szüksége”. Önmagában ez a két utolsóként értékelt válasz a későbbiekben megfelelő motiválható réteget képezhet álláspontjával. Az elemzés szempontjából az anyagi tényezőre vonatkozó válasz (17%+1%) igen fontos, mivel aki jelenleg nem ebből a szakmából él, vagy nincs pénze rá azok vélhetően későbbre se gondolkoznak szakképzettségük további bővítésében ugyanis, ha tervben lenne azt megjelölték volna a kérdőívben. Ugyanez lehet a helyzet azoknál a válaszadóknál, akiket a munkahely nem kötelezte vagy nem dolgoztak még

ebben a beosztásban fordulatot használtak, még nem tudják, akarják- e ezt a foglalkozást a továbbiakban művelni, vagy csak akkor tanulnak, ha kötelezővé teszi a munkáltató.

**1. táblázat: Az adatszolgáltató, ha nem vett részt biztonsági szektorral kapcsolatos képzésen, akkor miért nem.**

Képzés kimaradásának oka	Arány a nem választ adók között
anyagi okok	1%
családi okok	1%
elfoglaltság	1%
munkahely nem kötelezte rá	1%
nem érdekelte	1%
nem kötelezték rá	1%
nem szeretne	1%
nem tudott róla	1%
nem volt képzés	1%
nem volt rá alkalom	1%
nem volt rá igény	1%
nem dolgozott még	2%
nem volt rá lehetősége	16%
nem volt rá szükség	17%
nem válaszolt	53%

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A soron következő kérdés a csoport utolsó tagja, amelyben a képzettséget szerzőkre vonatkozóan a végzettség megnevezését kellett beírni. Szintén nyílt végű kérdés segítségével szabad kezet kaptak az adatszolgáltató csoport tagjai, mivel bármilyen megszerzett végzettség bejegyezhető volt nem csak a biztonsági terület összefüggésében. A válaszadó személyek jelentős része, azaz 56% nem válaszolt, amely rész közel megegyezik a korábban nemmel válaszolt személyek a képzettség elvégzése vonatkozásában. Akik nem szereztek egyéb végzettséget a jelenlegi szakmájukon kívül azok a *nem válaszol* lehetőséget jelölték.

A 28. ábrán már csak a releváns adatok szerepelnek, amely során szakmát szerző válaszadók arányos eloszlása szerint 9,6% a Fegyveres Biztonsági őr, illetve szintén 9,6% a személy és vagyonőr végzettségét írta be, amely a korábbi terminológiában a jelenlegi vagyonőrnek felel meg, de a jogszabályi változás miatt átnevezték. A válaszok értelmező adatszolgáltatók nem jogutódként kezelték a jelenlegi beosztásukat, hiszen a mintavétel helyszínén csak végzett biztonsági szakemberek lehettek. Magasnak mondható a sportrendezvény biztosító bevezetése, amely 9%-os eredményben jelenik meg második legmagasabb specializációs leírás miatt Szintén eredményes elágazásnak tekinthető, a biztonsági őr és a rendezvénybiztosító, amely egy szakmaterületet jelöl.

Ennek a két válasznak 8%-os volt az eredménye, a másik hasonló kapcsolata a személy és vagyonőr és a rendezvényszervező együttes 8%-al, amellyel a szakmán belüli specifikációk közül a következő legmagasabb eredménnyel járt. Az utolsó helyeken szerepelt az 2%-os adattal az FBŐ, amely a Fegyveres Biztonsági Őrre utal. Az FBŐ egy

külön szakterület, az állami vagyonvédelemben van szerepe, mint a Magyar Államvasútnál vagy a Rendőrségnél tevékenykedő fegyveres őrök. Szabályozásuk a korábbiakban bemutatottaktól eltérő, az 1997. évi CLIX. Törvény a fegyveres biztonsági őrsegről, a természetvédelmi és a mezei őrszolgálatról szóló jogszabály rendelkezik szabályairól. Ez egy pályamódosítási vonal lehet az értékelés során. Kiemelendő egy olyan válaszadó, aki személy és vagyonőr, közterület felügyelő, magánnyomozó, fegyveres biztonsági őr képzettséggel és fegyvervizsgával is rendelkezik.



**28. ábra: Az adatszolgáltató, ha vett részt valamilyen képzésen, akkor ott milyen képzettséget szerzett.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

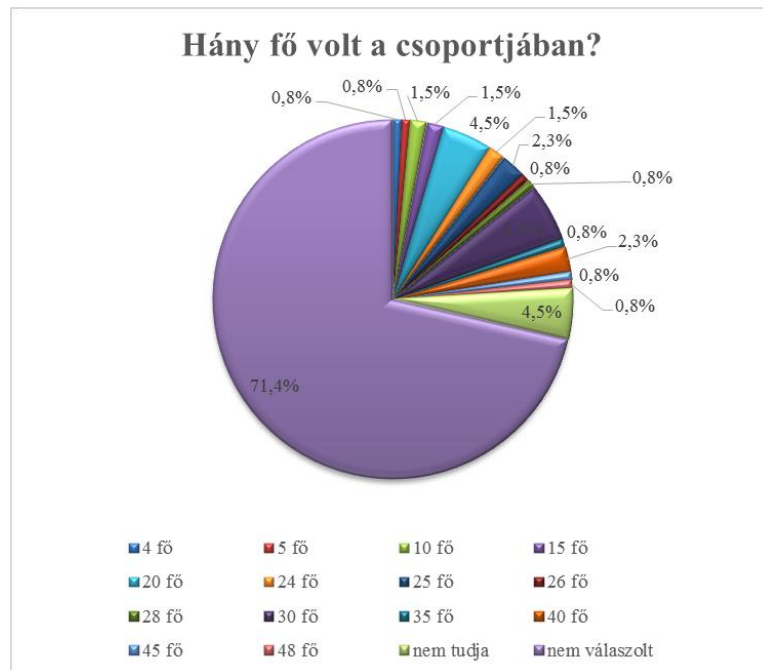
Összességben igen informatív volt a fejezet kérdéseinek feldolgozása, a megkérdezett csoport tagjainak személyes tapasztalatai és egyéb képzésekkel kapcsolatos körülményeit ismerhettük meg.

#### **1.1.41 A válaszadók korábbi képzési körülményei**

Ebben a pontban a kérdőív kitöltői a képzéseik alatti körülményekről, a csoportjukról és oktatójukról nyilatkoznak. Jelen részben feldolgozott adatok objektív információkat hordoznak, azonban a válaszadási hajlandóság sok esetben mindössze 50% körül mozgott. A válaszok kapcsolódnak az előző kérdéskörhöz, vagyis az első kérdésnél a korábban elvégzett képzések során tapasztalt csoportlétszámra vonatkozik. A válaszadó hajlandóság itt a korábbi kérdésekre épülő terület miatt 75,9% volt, amelyben a *nem releváns* és *nem válaszolt* tartozott. Magasnak tekinthető a közepes méretű csoportokban történő képzés, amely során a 20-40 fős kiképzés vagy oktatási létszámról a válaszadók 40%-a nyilatkozott. A csoportlétszámok közül a legmagasabb a 48 fős adat volt, erről 0,8% tudott beszámolni. Ettől nagyobb létszámú foglalkozásokat a szektorban lévő képzésekben vélhetően nem szerveznek. A csoportfoglalkozások másik oldala a kisebb,

4 főből álló családiabb képzési létszám, amelyről szintén a résztvevők 0,8%-a nyilatkozott. A csoportmegoszlások a szakterületi rész képzettséggel vannak összefüggésben, mivel a viszonylag nagyobb 30 fő körüli képzéseket a személy és vagyónőr, illetve kutyás ór képzésben résztvevők jelölték meg, amíg a 4-6 fő körüli csoport létszámáról a specifikusabb FBŐ oktatásban részt vevő válaszadók jelölték meg.

Figyelemreméltó körülmény, hogy a személy és vagyónőr, valamint a kutyás ór képzéseket profitorientált magánvállalkozások szervezték, addig az FBŐ képzést az állami szereplő, saját részre szervezte és bonyolította le.



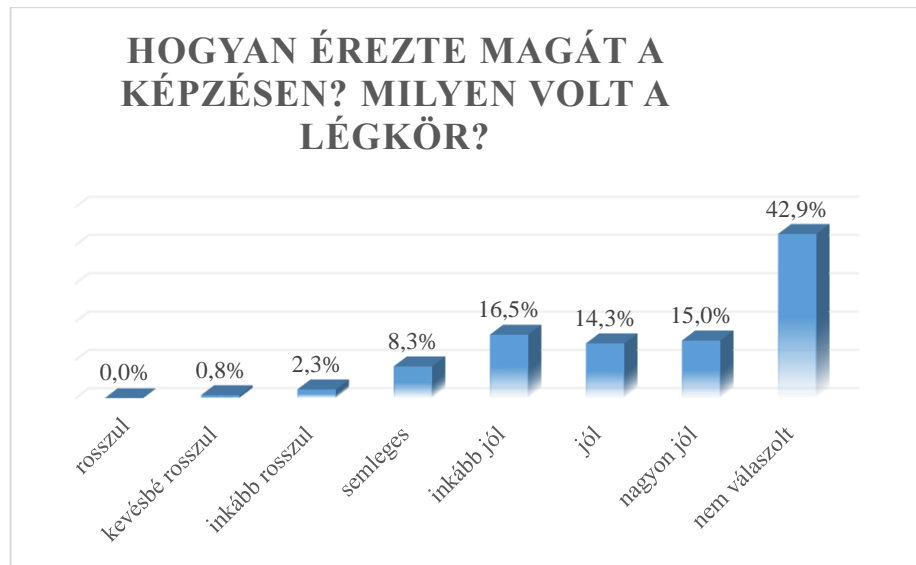
**29. ábra: Hány fő volt az adatszolgáltató csoportjában.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A következő téma a korábbi csoportos képzési körülményekre vonatkozó kérdéshez kötődik, amely során a belső érzésekről, a hallgatók benyomásáról tudhattunk meg adatokat. A csoportlégkör és az emlékek vonatkozásában tett nyilatkozatok 57,1%-a nem válaszolta meg, amely a képzésekben nem részt vevő réteget takarhatja. Az érzéseit az 1-7-ig tartó skálán tudta a válaszoló besorolni, amelynél az 1 a legrosszabb, a 7 a legjobb pólus volt.

A válaszadók közel 50%-a jelölte meg a pozitív szinten a tapasztalatait, amely a legmagasabb oldal a nyilatkozatok között. A 8,3%-os semleges értéket a személy és vagyónőr képzésben részt vevők jelölték, ők vettek részt többek között a 30 fős nagy csoportban. A kis és a közepes csoportban hallgatók jobbra értékelték a képzés légkörét. A válaszadók közül 2,3%-ban került bejelölésre a 3 pontos inkább rosszul érték, amelynél a vélemény mellé nem került megjelölésre képzés. minimális nagyon kevésbé rosszul adatszolgáltató 0,8%-os eredményt hozott, míg igazán rosszul senki nem érezte magát képzése során. A válaszadó elképzelhető, hogy a kérdőív felvételekor aktívan folyamatban lévő vagyónőr továbbképzés légkörére utalt válaszában, tekintettel arra,

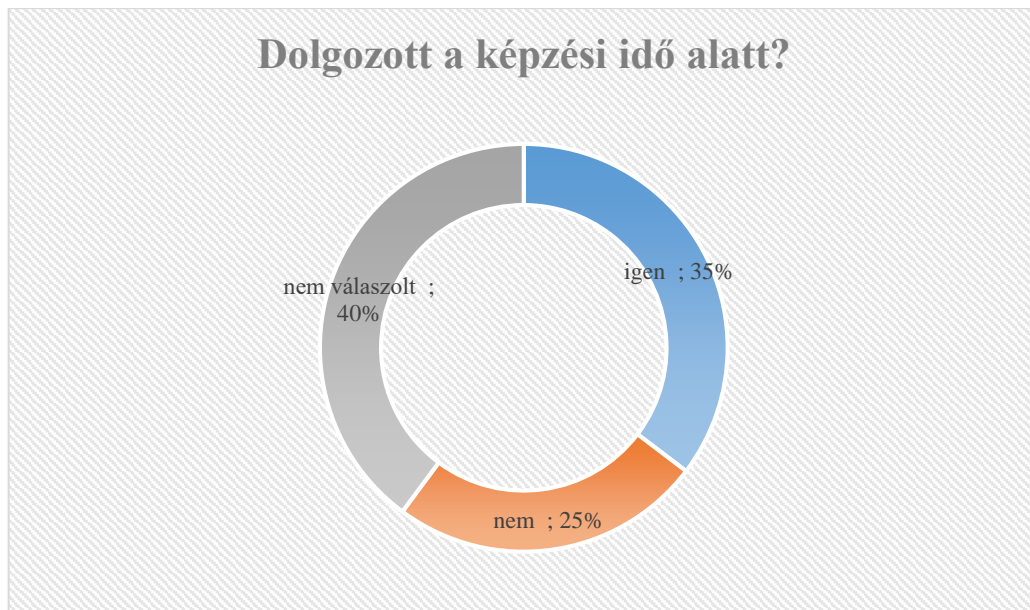
hogy más képzésben nem vett részt. Az eredményeket a 30. ábrán mutatom be, amelyen azok az értékek szerepelnek, melyek meg lettek jelölve a válaszadók által.



**30. ábra: Az adatszolgáltató hogyan érezte magát a képzésen, milyen légkör uralkodott?**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A soron következő kérdés fontos támpontot adhat, mivel arra keresi a választ, hogy a kutatásban részt vevő személyek a képzéseik ideje alatt dolgoztak vagy nem. Az adatszolgáltatók a nem válaszolt csoportba került 40%-a a korábban képzésben nem résztvevő csoporthoz tartozhat, aki nem tudott nyilatkozni a témáról. A legnagyobb eredmény a válaszadók 35%-nál az igen opció bejelölése volt, amely a munkavégzés melletti képzést jelölte meg. Az eredmény azt mutatja, hogy a szakterületen tevékenykedők továbbképzéseiket majdnem minden esetben munka vállalása mellett, szabadidejében valósítja meg. Ez alapot adhat annak, hogy az esetleges képzések milyen körülményekkel lehetnek sikeresek a jelenlévő állomány körében. A válaszadók közül kisebb mértékben, 25%-ban voltak azok, akik a nem választ jelölték meg, amely azt mutatja, hogy nem végzett munkát a képzése alatt. Az adat értékelése során rá kell világítani, hogy a válaszadók ebben az esetben az előképzettségként sok esetben a *személy és vagyoni* képzettséget jelölték meg. A képzés alapvető a biztonsági területen történő munkavégzés viszonylatában, így a munka keresése vagy pályaválasztás időszakában végezhetette szabadidőből a *nem* válaszadók csoportja (31 ábra).



**31. ábra: Az adatszolgáltató dolgozott a képzési idő alatt.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016

A szorosan kapcsolódó és az előzőekre ráépülő kérdésnél a következő a költségek finanszírozásának témájában nyilatkozott. A három válaszadási lehetőség a *képzésének költségeit nagyobb részben ki finanszírozta?* kérdésre, a *saját maga*, a *munkáltató* és a *nem válaszolt* volt. A válaszadók közül a korábbiakban is *nem válaszolt* opciót választók, akik nem végeztek semmilyen képzést és nem releváns számukra kérdéscsoport (32. ábra).

Nagyon érdekes adatot kapunk, ha elemzés alá vonjuk a *saját maga* választ megjelölőket. A megismert adatok szerint a legnagyobb csoportban, a válaszadók 47,4%-a saját forrásból fedezték képzésüket a korábban munka mellett a magukat képző személyek között jelentős az átfedés. A képzéseket saját szabadidőből, saját költségen plusz teherként vállaló személyek valamely mély indíttatásból vállalhatták ezt a nehézségekkel járó megoldást. A válaszaiban ilyen körülménnyel rendelkező személyek közül alapvető végzettségükben minden csoporthoz tartoztak, a 8 általánostól a főiskolai diplomáig. A tanulás és fejlődés utáni vágy a jó eredménnyel végzők között kerül ki nagyobb részben, amely gyermekkori indíttatást jelölhet. Ezek a személyek szülei szakmunkás végzettségűek voltak legnagyobb részben.

Megjelenik alacsony százalékértékben 6,8%-ban a munkáltató szerepe és a 1,5%-1,5% értékkel az önkormányzat és a családi finanszírozás is.



**32. ábra: Az adatszolgáltató képzésének költségeit nagyobb részben ki finanszírozta.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Közel ugyanez a válasz született a *Ha nem fejezte be a képzést, akkor legyen szíves bejelölni, hogy milyen okból*, amely mint az ellenőrző kérdés 100%-ban nem került értékelhető eredményre, minden válaszadó befejezte a képzést. Nem válaszolók esetében 44% volt, aki tarthatták indokoltnak a választ, mivel mint korábban nyilatkoztak azokkal a végzettségekkel rendelkeznek, valamint a folyamatban lévő tanfolyamon aktívan részt vesznek a befejezés céljával.

A következő szakaszban a korábban feltett kérdésekre építve az elvégzett képzés befejezéséről szereztünk adatokat, amely során az *elkezdett képzés sikeres befejezése* került nyilatkoztatásra. A válaszadási arány teljesen megegyezik a kérdéscsoport többi, egymásra épülő tagjaival, amely során a képzésekben nem részt vevő 44% a nem válaszolt lehetőséget választotta. A másik szintén nagy csoport, a válaszadók másik 56%-a sikeresen befejezte amit elkezdett. Biztató, hogy nagyobb hányad volt a befejezők között, még a sok tartózkodás ellenében is.

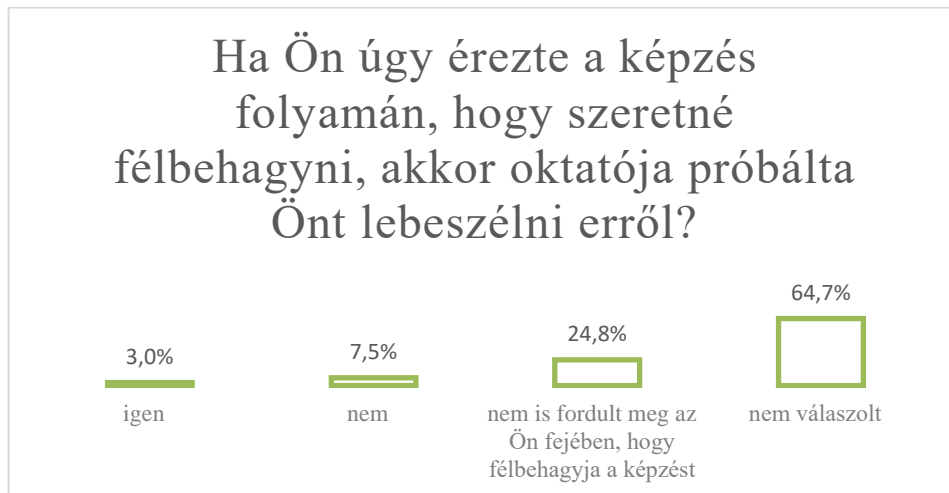


**33. ábra: Az adatszolgáltató az elkezdett képzést sikeresen be is fejezte.**



Forrás: Saját vizsgálatok, 2016

A csoport utolsó tagja a képzés félbehagyását jelölte meg, miszerint, *Ha úgy érezte a képzés folyamán, hogy szeretné félbehagyni, akkor oktatója próbálta Önt lebeszélni erről?* A válaszadók a korábbiakra épülve 64,7%-ban nem válaszoltak, de 24,8 %-uk, a meg se fordult a fejükben a képzés abbahagyása opció mellett döntöttek. Ezek közül átfedés tapasztalható a saját maguknak munka mellett elvégzett képzésekkel rendelkező személyek között, akik a kategorikus elutasítást jelölő meg se fordult a fejében választ adták. 7,5% fejében nem fordult meg a félbehagyás gondolta, míg kis százalékban, alig 3% aki egy érezte a képzés során, hogy nem fejezi be azt (34. ábra).



**34. ábra: Az adatszolgáltató úgy érezte a képzés folyamán, hogy szeretné félbehagyni, akkor oktatója próbálta lebeszélni erről.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az alacsonynak mondható, kb. 35%-os adatszolgáltatói hajlandóságot befolyásolhatta a korábbi képzési körülményekkel kapcsolatos diszkréció, amellyel esetlegesen nem akarta negatív színben feltüntetni a képző helyet. Ebben a szakmacsoportban gyakran a munkáltató által szervezett képzésekről lehet beszámolni.

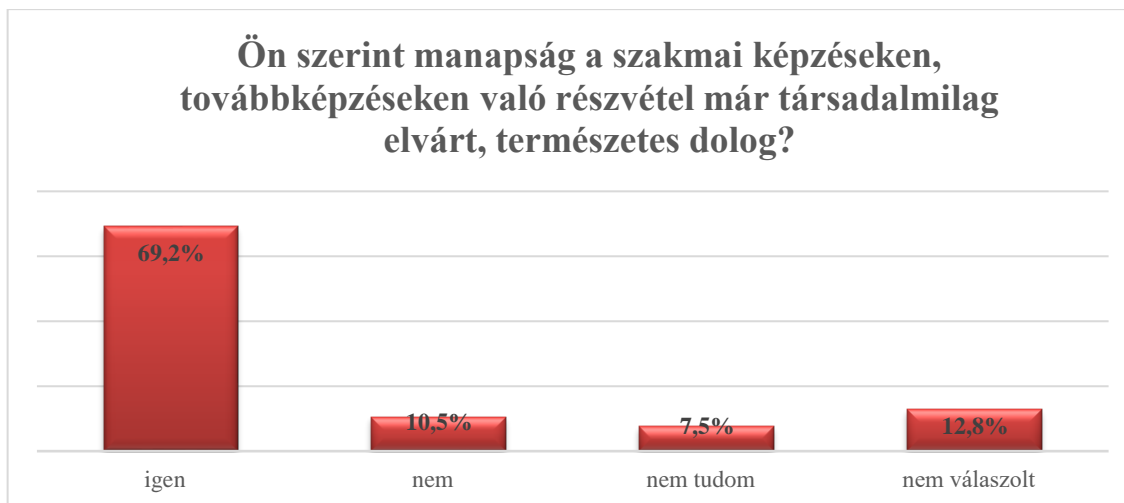
#### 1.1.42 A válaszadók jövőbeli tervei, tanulmányi elképzelései

A következő szakasz három kérdése a válaszadók saját terveit osztják meg a kérdőívet felvevővel, amely során nyilatkoznak milyen típusú képzettséget szeretnének meg szívesen a magánvagyon védelemben. A szakasz első kérdése, hogy *Ön szerint manapság a szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvétel már társadalmilag elvárt, természetes dolog?* A válaszadóknál az elmúlt fejezetben tapasztalható válaszadási hajlandóság mutatkozott, mely szerint a megkérdezettek 12,8%-a nem válaszolt lehetőséggel élt.

Nem tudott állást foglalni a válaszadók 7,5%-a, akik a *nem tudom* választ adták. Az adatszolgáltatók vélhetően feltételezték a társadalom nézeteinek széles skáláját és ebben állást foglalni nem akartak. A szűkebb környezetükben a kérdésről nem merül fel határozott vélemény. Az opciók között a nem válasz volt a 10,5%-ban megjelölt



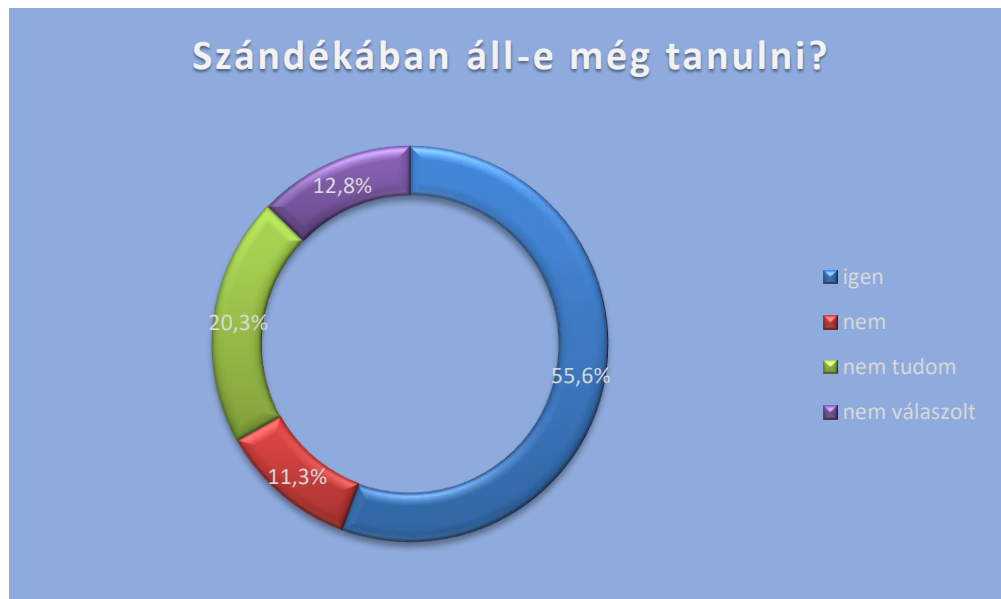
lehetőség, a válaszok alapján a részt vevő csoport tagjai olyan környezetben élnek, ahol van bizonyos elvárás a továbbképzések és a szakmai, tudásbeli fejlődéssel összefüggésben. Az igen válaszok magas száma érdekes körülmény, mivel a teljes válaszadók 69,2% úgy gondolja, hogy társadalmi elvárás a képzés. Azáltal született meg ez a határozott *igen* válasz ilyen magas arányban, hogy ezt a választ jelölők közül nagy részben semmilyen vágyat nem éreznek a tanulás és a képzés után, valamint megállapítást nyert, hogy van köztük olyan hányad, akik hajlandók lennének fejlődni egy jobb szakmai szintért. (35. ábra).



**35. ábra: Az adatszolgáltató szerint manapság a szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvétel már társadalmilag elvárt, természetes dolog.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

Az utolsó előtti kérdés ebben a csoportban a jövőbeli tervekre és elképzelésekre vonatkozik, 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 válaszolt* 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 nagy része a csoportnak ezt a lehetőséget választotta, még azok is, akik nem tudják hogyan is kezdhethének a tanulásba, vagy akik még nem képzeltek el a jövőjük e részét, illetve jelen állás szerint nehezen eldönthető a válasz. Ezt a válasz kategóriát a pozitívként is értelmezhetjük, mivel a korábbiakban is jellemző százalékos tanulási hajlandóságot is meg lehet találni, de az ebbe az irányba vezető út nem észlelhető markáns formában. A határozott nem válasz 11,3%-os arányú válaszadói csoportnál jelent meg (36. ábra).



**36. ábra: Az adatszolgáltatóknak szándékában áll még tanulni.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A témacsoport utolsó kérdésében a biztonsági szektor, vagyis a válaszadók saját szakterületének szűk részéből választhattak saját szavaikkal bármilyen képzést. Ebben a pontban az érdeklődési körükben szereplő és nem a lehetőségükben álló szakismeretet is megjelölhettek. A belső indíttatás meg is jelenik, illetve a szándék, mivel a több mint a fele *nem válaszolt* opciót választókon kívül gyakorlatilag számos különböző – reális és nem reális- különböző irányt jelöltek meg az adatszolgáltatók, ami igen beszédes. Ezek egy része egy irányba mutat, míg a másik része csak alapvetéseket mutat (37. ábra).

Sajnálatosan látható, hogy nincs a szakma jelenlegi művelői elé tárva olyan képzési ív vagy fejlődési irány, amely felé nyithatnának. Ha lenne, akkor abba az irányba is mutatna több érdeklődő személy, mivel gyakorlatilag széttagolt és nem létező képzettségeket is megjelölnek. Az elsőként szorosan összefüggő válasz a fegyvervizsgával (*fegyveres ór, fegyvervizsga*) kapcsolatos 3,76% az érdeklődők aránya. Ez a vizsga egy külön képzésben teljesíthető, amely nem iskolarendszerű képzettséget adó tanfolyam, hanem egy vizsgafelkészítő oktatás. Ennek a végzettségnek a birtokában szélesebb körben vállalhat munkát az engedély birtokosa. A korábban ismertetett szakági képzést, a biztonságszervezői tanfolyamot is elvégezné 3,01% a vizsgált csoportnak. A szintén szakcsoporton belüli magánnyomozó 2,26% -a és a szakági elágazást is vállalná egy része a válaszadóknak, amely során 1,5% arányban *testőr* rész szakképesítést, valamint szintén 1,5% -15,%-ban személy és vagyonőr képzés, fegyveres ór, kutyás ór és rendezvénybiztosító képzettséget sajátítaná el az adatszolgáltató csoport jelen része. A *testőr* és a rendezvénybiztosító terület a jelenlegi vagyonőr képzettségre épül, a 68/2012. (XII. 14.) B.M. rendelet a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról szóló jogszabály szerint.

A *magánnyomozói* szakképesítésre vonatkozó válasz is megjelent az említett 2,26%-ban az adatok között, ami már egy magasabb szakmai képzettséget követel meg és a válaszadó érdeklődését fejezheti ki. Ehhez más törvényi feltételeknek is meg kell

felelni, amely túlmutat a vagyonőr képzettségen. A 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól rendelkezései szerint külön szakképesítés szerint megszerezhető Magánnyomozó szakképesítés (OKJ száma: 52 861 04 0000 00 00) érettségire épül és a szektor más jellegű nem statikus tevékenysége. Szintén kis mértékben, a fentiek alapján 3,01%-ban a válaszadók a biztonságszervező szakképesítést (OKJ száma: 54 861 01 0000 00 00) szereznék meg, amely középfokú szintén, de már egy magasabb képzettséget adhat. Szintén egy kevésbé statikus terület, mint a vagyonőr. Az utolsó csoportban láthatóan a funkcionalitás dominál, mivel többek között 0,75%-ban a *sportkártya* megszerzését, 0,75%-ban *bármely államilag finanszírozott képzés* válaszok is megjelennek. A sportkártyával vélhetően egy olyan engedélyre utal a bejegyzője, amely egy feljogosító regisztrációs kártya kiváltását jelenti és ez által sportesemények helyszínein vagyonőr tevékenységet végezhet a birtokosa. Erre regisztráció útján kerülhet sor.

A bármely állami képzésben való részvétel válaszával élő 0,75% vélhetően hordozza a szakmai javulásának, fejlődésének szándékát, de nem tudja öneréből finanszírozni ennek anyagi feltételeit.

Az önvédelmi képzés, a börtönőr, rendőr, pénz és értékszállítás, kutyás kiképzés, elektronikus rendszertelepítés, a biztonságtechnika és a gyermektestőr már gondolatébresztő szintű jelzések a kis rétegben megjelenő szándék irányába, amely később kiaknázható, csupán kellő pályáiv és támogatás szükséges a belső motivációval rendelkező válaszadóknak.

A bármi és gyakorlati fogások és a hasonló indítványok elég szélsőséges álláspontot képviselnek, de e mellett számtalan nem képzés szintű adatot is megjelenítenek az adatszolgáltatók, amely alátámasztja a sajnálatos ismerethiányt a szektor szükségletei irányába.

**2. táblázat: Az adatszolgáltatónak milyen biztonsági képzésben venne részt.**

<b>Milyen biztonsági képzésen venne részt?</b>	<b>válasz aránya az adatszolgáltatók között</b>
bármi állami támogatással	0,75%
bármiben	0,75%
börtönőr, rendőr	0,75%
elektronikus rendszertelepítés	0,75%
fegyver és péniszállítás	0,75%
gyakorlati fogások	0,75%
közép vagy felsőfokú	0,75%
kutyás kiképzés, biztonságtechnika	0,75%
nem gondolt rá	0,75%
nem vennék részt képzésen	0,75%
önvédelem, küzdősport	0,75%
önvédelem, lövészet	0,75%
önvédelmi képzés	0,75%
rendezvénybiztosító, gyermektestőr, sport rendezvény	0,75%

sportrendezvény	0,75%
szakma orientált rendszeres évi önvédelmi küzdősport	0,75%
több irányú és magas szintű	0,75%
fegyveres őr	1,50%
kutyásőr	1,50%
rendezvény biztosító	1,50%
személy és vagyonőr	1,50%
testőr	1,50%
magánnyomozó	2,26%
munkavégzéshez való feltételek	2,26%
biztonság szervező	3,01%
fegyvervizsga	3,76%
nem válaszolt	68,42%

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

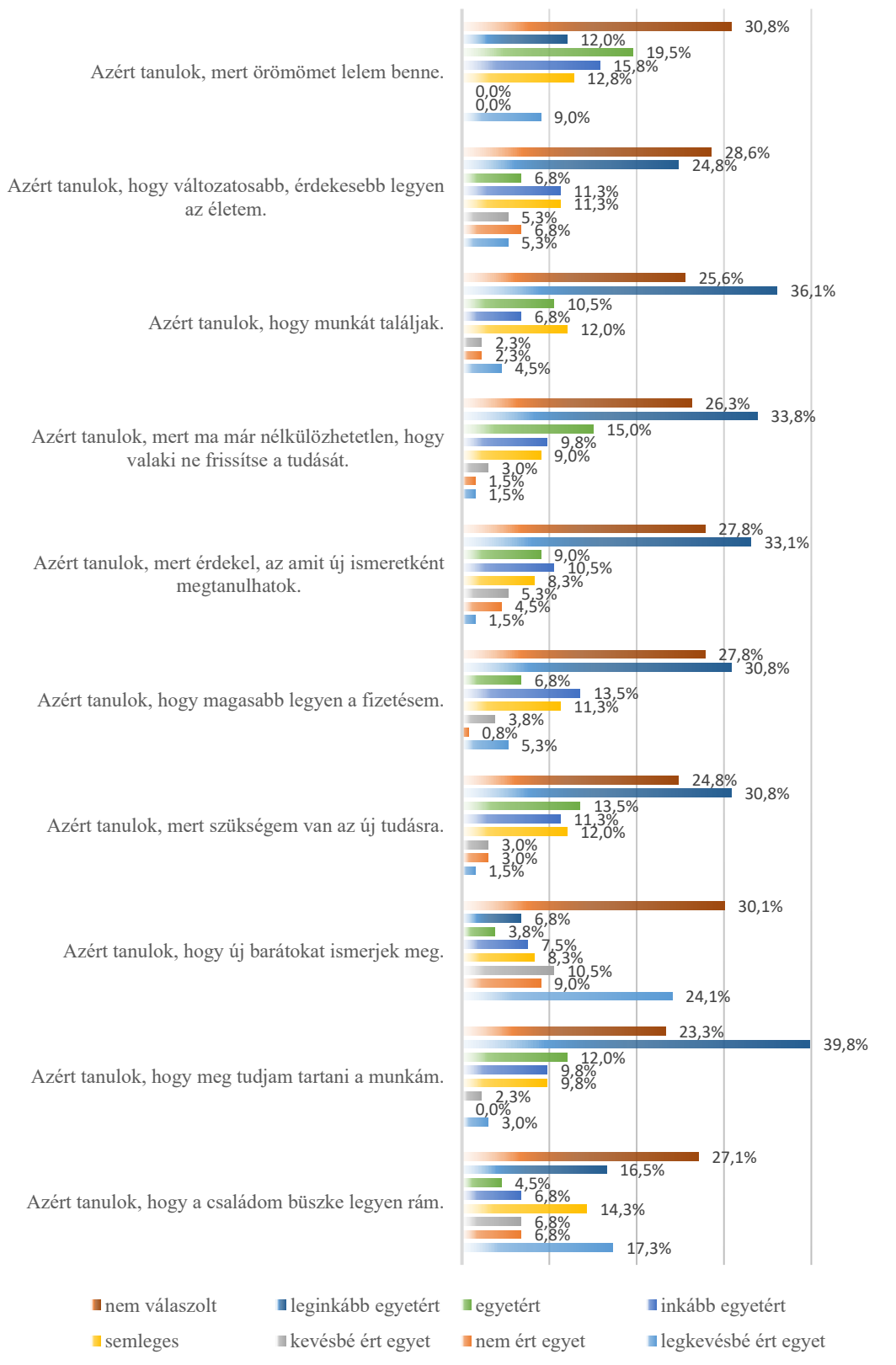
Akik részt vennének azok saját maguk, munka mellett végezték és már rendelkeznek valamilyen további képzettséggel, ők nagyjából a válaszadók 40%-át teszik ki és további szakmákat is elsajátítana. Ezek a személyek 4-5 személyes kondícióval rendelkeznek válaszaik szerint, amely alapján lehetőség mutatkozik bennük a szakmai fejlődésre és a további készségek és ismeretanyag befogadására és ennek szakszerű használatára. Az eddigiekben megjelenő adatok elsődleges értékelésében a csoport 40%-a hajlandó a fejlődésre és a továbbiakban szükséges lehet a fejlődésük, alapjai lehetnek a jövőbeli magánbiztonsági szakember típusnak.

### 1.1.43 A motiváció belső mozgatóereje

A következő kérdéscsoport fontos részét képezi a kérdőívnek, mivel a válaszadók egy 10 kérdéses "Azért tanulok..." kezdetű mondatra válaszolnak, amelyben 1-7-ig értékelhetik mennyire fontos számukra az a belső indíttatás, amit a kérdés megfogalmaz. Az 1. pont a legkevésbé, míg a 7. pont kiemelten fontos érték. Az első pontban a *tanulásból származó öröm* miatti indíttatás értékelésére kérdeztem rá, amely során a közepesen fontos fajsúllyal rendelkező információkat szereztem be (38. ábra).

A tanulásból származó öröm miatti tanulás iránti érdeklődés vonatkozása szerint 19,5%-ban egyetért ennek fontosságával volt a megkérdezetteknek ez a lehetőség, illetve inkább egyetért került megjelölésre még 15,8%-ban. A középső értéket, vagyis a semleges szintet 12,8% és a leginkább egyetért szintet 12% jelölte meg. A nem válaszolt lehetőség 30,8% eredményt hozott, illetve emellett a legkevésbé egyetért válasz az adatszolgáltatók tekintetében 9%-ban került bejelölésre.

# AZÉRT TANULOK, HOGY



**37. ábra: Az adatszolgáltató azért tanul, hogy a családom büszke legyen rám.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016

A második pontban a *változatos és érdekes élet* miatti indíttatás értékelésére kérdeztem, amely során szintén pozitív információkat szereztem be, de átlagos mértékben eloszlás látható a középérték felé is.

Az élet érdekessége a szektorban érdekében történő tanulás iránti érdeklődés vonatkozása szerint 24,8%-ban leginkább egyetért volt a megkérdezetteknel ez a lehetőség, illetve az inkább egyetért és a semleges került megjelölésre még 11,8%-11,8%-ban. Összességében a teljes válaszadók az egyetért 6,8%-os értékével együtt több mint 50%-a ennek a belső hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai képzettség megszerzését és a fejlődést. A kevésbé ért egyet értéket és a legkevésbé ért egyet szintet 5,3% és 6,8% jelölte meg. A nem válaszolt lehetőség továbbra is magas 28,6% eredményt hozott, illetve e mellett az legkevésbé ért egyet 5,3%-ban került bejelölésre. Az eredményeket a 37. ábrán ismertetem.

A harmadik pontban a *munka találás* indíttatás értékelésére kérdeztem, amely során szintén pozitív információkat szereztem be, de kis mértékben eloszlás látható az átlagosan jellemző középérték felé. A munkaszerzés iránti érdeklődés vonatkozása szerint a kiemelkedő 36,1%-ban leginkább egyetért volt a megkérdezetteknel ez a lehetőség, illetve egyetért 10,5%, míg a 6,8%-al került megjelölésre. Összességében a teljes válaszadók 53,4%-a ennek a belső hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai képzettség megszerzését és a fejlődést. A középső értéket 12% jelölte meg. A nem válaszolt lehetőség 25,6% eredményt hozott, illetve e mellett negatív oldal három tagja összesen 9,2%-ban került bejelölésre (37. ábra).

A negyedik pontban a *tudás frissítésének nélkülözhetetlensége* indíttatás értékelésére kérdeztem, amely során szintén pozitív információkat szereztem be, de kis mértékben eloszlás látható az átlagosan jellemző középérték felé. A nélkülözhetetlenség a tudásban iránti érdeklődés 33,8%-ban leginkább egyetért volt a megkérdezetteknel, illetve az inkább egyetért 9,8 % és az egyetért került megjelölésre még 15%-ban. Összességében a teljes válaszadók 58,6%-a ennek a belső hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai képzettség megszerzését és a fejlődést. A középső értéket és a fontos szintet 5% és 9% jelölte meg. A nem válaszolt lehetőség 26,3% eredményt hozott, illetve emellett az negatív oldal három tagja együtt 6%-ban került bejelölésre. Az eredményeket a 37. ábrán szemléltetem.

Az ötödik pontban a *az új ismeret utáni érdeklődés* indíttatás adataira kérdeztem, amely során a szintén pozitív információkat szereztem be, de kis mértékben eloszlás látható az átlagosan jellemző középérték felé. Az ismeretek iránti érdeklődés 33,1%-ban leginkább egyetért volt a megkérdezetteknel, illetve inkább egyetért került megjelölésre még 10,5%-ban, továbbá egyetért 9%-ban a válaszadók aránya. Összességben a teljes válaszadók 52,6%-a ennek a belső hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai képzettség megszerzését és a fejlődést. A középső értéket 8,3% jelölte meg, míg a negatív oldal összesítve 11,3% került bejelölésre. A nem válaszolt lehetőség 27,8% eredményt hozott (37. ábra).

A hatodik pontban a *magasabb fizetési* indíttatás adataira kérdeztem, amely során a munkahelymegtartás és az új tudás szükségessége mellett rendkívül pozitív információkat szereztem be (37. ábra).

A magasabb fizetési 30,8%-ban leginkább egyetért volt a megkérdezetteknel, illetve inkább egyetért került megjelölésre még 11,3%-ban és egyetért 13,5%-a a válaszadóknak. Összességben a teljes válaszadók 64,7%-a ennek a belső hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai képzettség megszerzését és a fejlődést. A közepső értéket 11,3% jelölte meg, illetve e mellett a negatív oldal összesített eredménye 9,9%-ban került bejelölésre. A nem válaszolt lehetőség 27,8% eredményt hozott.

A hetedik pontban az *új tudás szükségessége* indíttatás adataira kérdeztem, amely során a munkahelymegtartás mellett pozitív információkat szereztem be. A szükséges tudás felvétele vonatkozás szerint 30,8%-ban leginkább egyetért volt a megkérdezetteknel ez a lehetőség, illetve inkább egyetért válasz került megjelölésre még 11,3%-ban és egyetért adat került berögzítésre további 13,5%-ban. Összességben a teljes válaszadók 55,6%-a ennek a belső hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai képzettséget és a fejlődést. A közepső értéket 12% jelölte meg, illetve emellett negatív értékek összesített száma 7,5%-ban került bejelölésre. A nem válaszolt lehetőség 24,8% eredményt hozott (37. ábra).

A harmadik pontban a *új barátok megismerése* indíttatás adataira kérdeztem, amely során a palettán teljesen negatív és eloszló információkat szereztem be. A kapcsolatépítés vonatkozás szerint 24,1%-ban legkevésbé ért egyet a megkérdezetteknel ez a lehetőség, illetve kevésbé ért egyet 9%-ban és nem ért egyet 10,5%. Összesen a negatív oldal 43,6%-ot képvisel, tehát nem volt jellemző az indíttatásra. A közepső értéket 8,3% jelölte meg, illetve e mellett szorosan még 7,5%-ban az egyetértnek minősítették a barátok szerzése tényezőt. A inkább egyetért lehetőség 3,5%, illetve leginkább egyetért 6,8% sorolta be ezt a motivációs tényezőt. A nem válaszolt pontot a magas 30,1% használta állásfoglalása alapján (37. ábra).

Az utolsó előtti pontban a *munkahelymegtartás* indíttatás adataira kérdeztem, amely során rendkívül pozitív információkat szereztem be.

A megélhetés és munkahelymegtartás vonatkozás szerint 39,8%-ban leginkább egyetért volt a megkérdezetteknel, illetve inkább egyetért került megjelölésre még 12%-ban és egyetért választás 9,8%-ban. Gyakorlatilag a teljes válaszadók 61,6%-a ennek a belső hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai képzettséget és a fejlődést. A közepső értéket 9,8% jelölte meg, illetve emellett a negatív oldal összesítve is az elenyésző 5,3%-ban került bejelölésre. Az legkevésbé ért egyet pontot a biztonságszervező tanfolyamot elvégezni szándékozó adatszolgáltató jelölte be, amely mutathatja a létbiztonsággal együtt járó fejlődési szándékot. A nem válaszolt lehetőség 23,3% eredményt hozott (37. ábra).

Az utolsó pontban a *családom büszke legyen rám* indíttatás adataira kérdeztem, amely során elég szélsőséges információkat szereztem be (37. ábra). A családi vonatkozás szerint 17,3%-ban legkevésbé ért egyet megkérdezetteknel ez a lehetőség, illetve kevésbé ért egyet még 6,8%-ban és a nem ért egyet további 6,8%-al lett bejegyezve a válaszok közé. A közepső értéket 14,3% jelölte meg, illetve emellett még 6,8%-ban egyetérttek tekintették a családi tényezőt. A inkább egyetértésüket fejezték ki a válaszadók 4,5%, illetve leginkább egyetért értékeltnek 16,5% sorolta be ezt a motivációs tényezőt. Nem válaszoltak a kérdésre 27,15os arányban az adatszolgáltatók. Érdekes körülmény,

hogy a tovább tanulni szándékozóknál és a fejlődési tanúbizonyyságot tevők között egyenlő a szélsőségesen alacsony és magas érték.

Ebben a fejezetben nem volt kiemelkedő a válaszadási hajlandóság, vélhetően a kérést azonos kör, kb. 25-30% nem kívánta kitölteni.

Kiemelkedő eredmények születtek a 2. Azért tanulok, hogy meg tudjam tartani a munkám.4. Azért tanulok, mert szükségem van az új tudásra.5. Azért tanulok, hogy magasabb legyen a fizetésem.6. Azért tanulok, mert érdekel, az amit új ismeretként megtanulhatok.7. Azért tanulok, mert ma már nélkülözhetetlen, hogy valaki ne frissítse a tudását.8. Azért tanulok, hogy munkát találjak.9. Azért tanulok, hogy változatosabb, érdekesebb legyen az életem. kérdésekben. Az átlagosan jellemző belső indíttatás mutatkozott a 1. Azért tanulok, hogy a családom büszke legyen rám.3. Azért tanulok, hogy új barátokat ismerjek meg.10. Azért tanulok, mert örömet lelem benne. kérdéseknél.

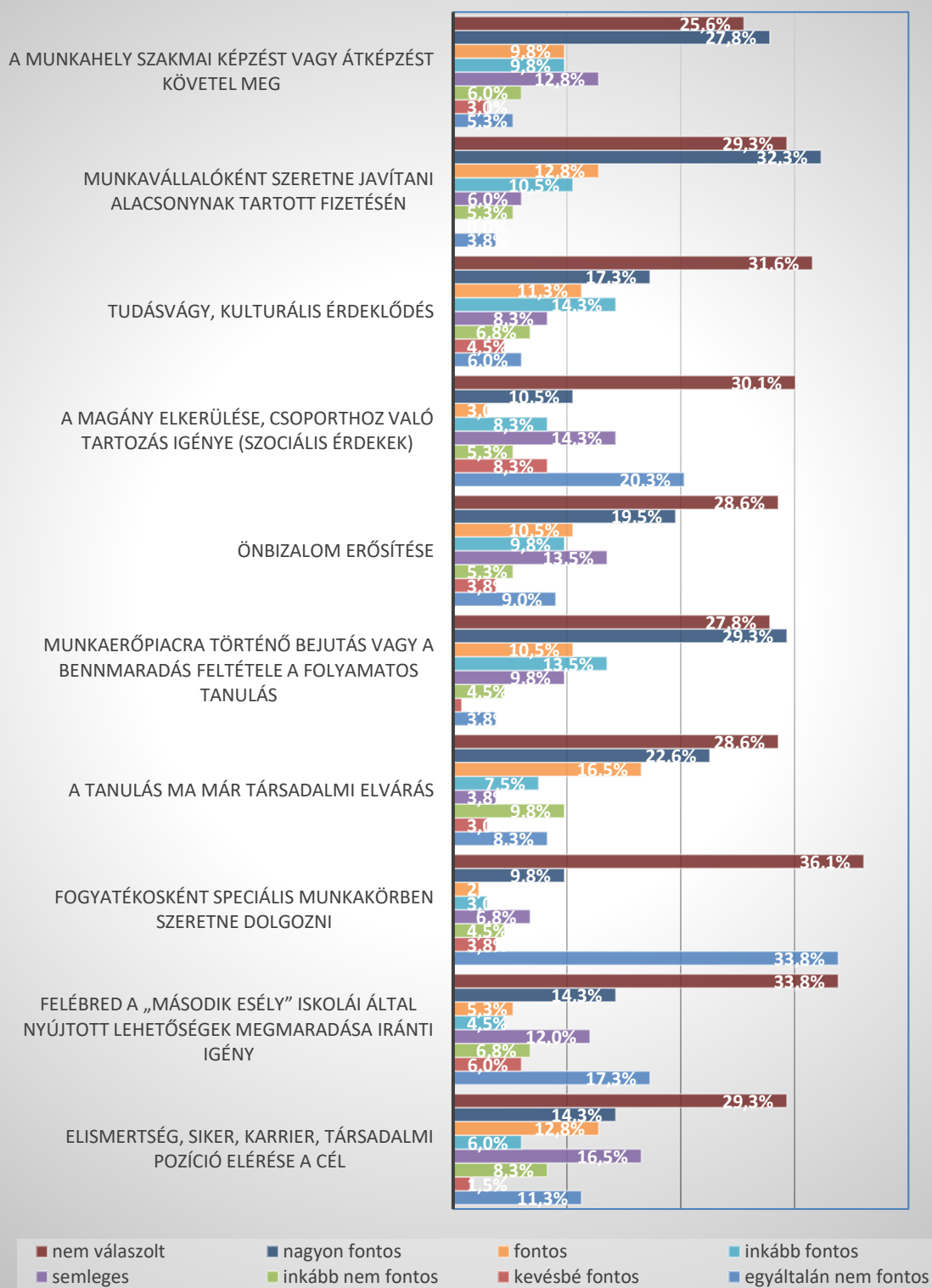
#### **1.1.44 A motivációs tényezők közüli fontosság kérdésköre**

A következő kérdéscsoport, az ezt megelőzőhöz kapcsolódva szintén fontos részét képezi a kérdőívnek, mivel a válaszadók egy újabb 10 kérdéses munkahellyel és belső indíttatással kapcsolatos kérdésre válaszolnak, amelyben 1-7-ig értékelhetik mennyire fontos számukra az a belső indíttatás, amit a kérdés megfogalmaz. Az 1 pont a legkevésbé, míg a 7 pont a kiemelten fontos érték. Ez a kérdőív csoport egy ismétlő, gyakorlatilag kontrol kérdéscsoportot takar, más megfogalmazás és sorrendben ugyanannak a területnek a tisztázását tűzte ki céljául.

Az első pontban a *munkahely szakmai képzést vagy átképzést követel meg* kérdés vonatkozásában várunk információt, amely során elég szélsőséges információkat szereztem be.



## Motivációs tényezők fontossága



**38. ábra: Az adatszolgáltató tanulási indíttatása.**

Forrás: Saját vizsgálatok, 2016.

A munkahelyi követelmény vonatkozás szerint fontos értéket kapunk, 9,8%-ban és inkább fontos szintén 9,8%-ban volt a megkérdezetteknél ez a lehetőség, illetve

kiemelkedő nagyon fontos került megjelölésre még 27,8%-ban. Összességében a teljes válaszadók 47,4%-a ennek a hajtóerőnek tulajdonítja a szakmai fejlődés utáni igényt. A közepső értéket 12,8% jelölte meg a válaszadó csoport tagjai. A nem válaszolt lehetőség 25,6% eredményt hozott, illetve emellett a negatív érték összege 14,3%-ban került bejelölésre (38. ábra).

A második kérdésnél az *alacsonynak tartott munkáltatói fizetés javításával* összefüggésben kérdeztem, amely során a korábbi hasonló kérdéskörnél is látható arányok születtek. Ez a pont továbbra is a pozitív szegmensben helyezkedik el. Az alulfizettség érzése szerint 32,3%-ban nagyon fontos volt a megkérdezetteknél, illetve inkább fontos került megjelölésre még 10,5%-ban, továbbá 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 közepső értéket 6%-ban jelölték meg, illetve emellett a negatív jellemzők 9%-ban kerültek bejelölésre. A nem válaszolt lehetőség 29,3% eredményt hozott (38. ábra).

A következő részben a *tudásvágy, kulturális érdeklődés* motivációs adataira kérdeztem, amely során a korábbi hasonló témájú teszthez képest a pozitívról átlagos súlyúvá vált a kérdés, de kis mértékben eltolódás látható a pozitív jellemző érték felé. Az ismeretek iránti érdeklődés vonatkozás szerint 17,3%-ban nagyon fontos volt a megkérdezetteknél, illetve inkább fontos került megjelölésre még 14,3%-ban, továbbá a fontos érték 11,3%-ban volt megjelölve. Összességében a teljes válaszadók 42,9%-a ennek a belső motivációnak tulajdonítja a szakmai képzettség megszerzését és a fejlődést. A közepső értéket 8,3% jelölte meg. A nem válaszolt lehetőség 31,6%, az negatív összesített adatok 17,3% értéket mutatott (38. ábra).

A soron következő kérdésben a *magány elkerülése, a csoporthoz való tartozás* indíttatás adataira vártunk választ, amely során a korábban is látható teljesen eloszló információkat szereztem be, de jelen esetben negatív fajsúlyt is láhattuk. A kapcsolatépítést felváltotta a magánykerülés kérdésköre, amelyre kevesebben adtak pozitív választ. A válaszok szerint 20,3%-ban egyáltalán nem fontos a megkérdezetteknél ez a lehetőség, illetve kevésbé fontos 8,3%-os, míg a inkább nem fontos 5,3%-ban jelenik meg. Összesen a negatív oldal a korábbi kérdéssel teljesen megegyezően csak a középérték beszámításával érte el az 48,1%-ot, tehát szintén a negatív volt a jellemző. A inkább fontos értéket 8,3%-ban tekintették a csoporthoz tartozás szerzése tényező. A fontosnak 3%, illetve nagyon fontosnak 10,5% sorolta be ezt a motivációs tényezőt. A nem válaszolt pontot továbbra is 30,1% használta állásfoglalása alapján (38. ábra).

A soron következő kérdés az önbizalom erősítésére irányul, ahol a 19,5%-os nagyon fontos osztályba került besorolásba. A pozitív irányba eltolódott arányok szerint az inkább fontos adat 9,8%-os, a fontos 10,5%-ot tesz ki. Az összesített pozitív oldal meghaladja a 39%-ot, valamint a semleges aránya 13,5%. A negatív oldal kiugró adata az egyáltalán nem fontos, ami az összes negatív értéke 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, amely 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 összege 9%-ban került bejelölésre. A nem válaszolt lehetőség 27,8% eredményt hozott (38. ábra).

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 érték 28,6% került. Ez a növekedés a kérdés más módon történő feltevésének tudható be, a célcsoport értékelő 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. Az eredményeket a 38. ábra szemlélteti.

A következő kérdés a célcsoportban alacsonyabban talált érintettekre, a társadalmi szociális érzékük jelent meg a teljesen elosztott arányokban, ahol a 36,1% egyáltalán nem válaszoló mellett, az egyáltalán nem fontos opciók kapott 33,8%-ot, míg a pozitív oldal összes 15%-ban részesedett a válaszokból (38. ábra).

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 (38. ábra). 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 középréteg 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 középrétegben is lehet perspektíva a képzési fejlődés terén. A megerősítő teszt alapján sokkal körvonalazhatóbb eredmény állapítható meg (38. ábra).

A kontroll tesztek eredményesnek mondhatók, későbbiekben felhasználható megerősítő adatokkal szolgáltak. Cserné kutatásának összeállítását is hasznosítva a külső belső tényezők közül kiválaszthatónak látszik az osztályozása az adatszolgáltatóknak. A skálás értékelések könnyebb használhatósága egy igen fontos területen, az elismertségre törekvés vonatkozásában a kutatás tekintetében releváns eredményt hozott. [25]

## **A kutatás eredményeinek elemzése**

A kutatás eredményei igen biztató adatokat nyújtanak a minta értékeléséhez a tudományos célok tekintetében. A 133 fő bevonásával elvégzett, 76 nyílt és zárt végű kérdés segítségével elvégzett primer kutatás során megállapítást nyert, hogy a vizsgált magán vagyongvédelemben részt vevők csoportja átlagéletkorukat tekintve 42 éves, amely

mellett 90%<10% arányban többnyire férfiakból áll. Lakóhelyi eloszlásuk és családi állapotuk a társadalom nagy többségéhez hasonló képet mutat. A magánbiztonsági képzettséget hullámszerűen, a törvényi változások hatására és a piac szívóhatásnak eredményeként a kilencvenes évek közepén, a kétezres évek elején szerezték, de a jelenleg magán vagyónvédelemben dolgozók közel harmada 5 éven belül szerezte meg képzettségét. A képzettség megszerzését követően egy éven belül átlagban szolgálatba állhattak a munkavállalók, azonban közel 10%-uk nem helyezkedett el még sosem a területen. A felmérés alapján kétharmaduk fegyvervizsgával nem rendelkezik és több mint kétharmaduknak semmilyen szakma specifikus speciális képzettsége nincs.

A munkahely változtatás eredményeinek értékelése során az a körülmény is észlelhető, hogy a legnagyobb arányban a szektorban lévő humán erőforrás 1-5 munkahellyel rendelkező tevékenysége során, azonban összevetve azzal, hogy 2006-tól szakmai képzettséget szerzők a teljes vizsgálati spektrum 60%-a, ebből a keresztelemzés alapján látható érték, hogy az állomány nagy részben 1-5 munkahellyel rendelkező szolgálati idejük során, amely során nagy részben 5-10 éves szolgálati idővel rendelkeznek képzési idejük óta.

A vizsgált magánvagyongőr réteg eddigi munkatapasztalata során 48,87% kizárólag, illetve 59,36%-ban objektumőrzést és ezzel kapcsolatos feladatokat látott el. Még erősebb az arányeltolódás, ha figyelmen kívül hagyjuk a nem válaszolt és nem dolgozott eddig eredményeket. Ha kihagyjuk az értékelésből a nem válaszolókat és a korábban felmért még nem dolgozott adatszolgáltatókat, akkor közel 80%-os az aránya az objektum őrzéssel kapcsolatosan tevékenykedőknek a magán vagyónvédelemben.

Az adatszolgáltatók 49%-ban egyértelműen nem sportolnak és 18%-ban nem válaszolt a kérdésre.

A szükséges képzettségekre vonatkozó igény megismert eredmények alapján igen gyenge válaszadói hajlandóság mellett az ismeret hiánya és a motivációs körülmények is gyengének mutatkoznak annak fényében, hogy a több mint a fele a mintának a nem válaszoló és az érdektelenség körül helyezkedik el hasonló arányban. Hasonló érték mutatkozik a technikai eszközök szükségleténél, mivel a válaszadók nem tudják vagy nem válaszoltak aránya szintén 50%-fölötti érték.

Az adatszolgáltatók teljes spektrumában 18% nem számol be szakmán belüli problémáról, azonban a nem válaszoló és nem tud válaszolni csoport együttesen közel 60%-os képet mutat. A válaszolók több egyedi kérdéskört említenek a nyílt végű kérdésben, amely a bérezéstől a jogszerűtlen foglalkoztatásig széles palettán mozog.

A megelégedettségi kérdőívben a dolgozókkal kapcsolatos adatok alapján a stagnálás képe mutatkozik. Az eredmények igen érdekes képet mutatnak a vezetői ellenőrzés változásának viszonylatában, mivel a korábbi szakmai tapasztalat, miszerint gyakoriak az ellenőrzések és a visszatérő bizalmatlanság a dolgozók irányába ellentétes arányba változott. A dolgozói önállósággal és a vezetői ellenőrzések gyakorisága esetében az adatszolgáltatók közel 50%-a elégedett, míg a nagyon elégedett értékkel együtt több mint 80%-os arányt kapunk.

Szintén érdekes arányokat láthatunk a 16. grafikon elemzésénél, mivel az adatszolgáltatók elégedettek 36%-ban a munkaidő beosztásukkal, illetve 31%-ban

nagyon elégedettnek érzik azt. Együtt 65%-ban a magán vagyónvédelemben dolgozók jónak érzik a munka időbeosztásukat az elmúlt időszak változásai alapján.

Az egyhangúság érzékelése területén az adatszolgáltatók érzékelik a monotonitást jelenleg is a szakterületen és vezetői hiánynak tulajdoníthatják a munka egyhangúságát, mivel az ezzel kapcsolatos intézkedéssel 38%-uk nem elégedett, valamint 25%-uk egyáltalán nem elégedett.

A technikai felszereltséggel kapcsolatban megismert adatok szerint magas, 44% arányban az elégedettek tábora a legnagyobb, amely mellett 22% a teljes válaszadók közül a nagyon elégedett álláspontot képviseli.

Az eredmény biztatónak nevezhető, mivel a biztonsági kihívásokhoz és elvárásokhoz igazodni látszik a magánbiztonsági rendszer felszereltsége, tekintettel arra, hogy a napi szinten benne tevékenykedők igen magas 45% elégedettségi mutatót, illetve 36% nagyon elégedett álláspontot képviselnek. A 80% fölötti elégedettség magáért beszél, így ez a szélsőséges arány a szükségletek ellátását képes megvalósítani. Ezzel szemben a baleseti felkészülés nem ilyen magas számú, közel a fele a válaszadóknak elégedetlen.

A munkaruha színvonalára vonatkozóan kérdésben felmért arány esetében a gazdasági szempontok jelenléte alapján igen magas az elégedettség, hiszen látványos felszerelésről beszéltem, igen magas szintet láthatunk a kiemelkedő 31%-os nagyon elégedett és a 28% elégedett értékekkel.

Az értékek arányelosztása jelentheti a jól felszerelt bank-üzlet-rendezvény őrzésével és biztosításával összefüggő jellegű tevékenység esetén a látványosan jó munkaruha biztosítását, míg a szintén nem alacsonynak tekinthető több mint 40%-os elégedetlenség az építkezéseken, éjjeli vagy a nyilvánosság elől elzárt tevékenység esetén biztosított formaruha minőségi mutatókat.

Az eredmények tekintetében jól vizsgázott a meglévő magánbiztonsági rendszer, tekintettel arra, hogy kiemelkedően magas eredményei szerint 60% elégedett és 26% nagyon elégedett a meglévő higiéniai állapotokkal a munkakörnyezetben. A válaszadási hajlandóság is 100%-os értékeket mutat, jelezve a határozott álláspontot az adatszolgáltatók részéről.

A munkatársakkal kapcsolatos magas érték kimagasló, amely 90% fölötti pozitív elégedettséget jellemez nem jelent meg a megelégedettségi vizsgáltatok között. Hátterében a speciális összetartozás érzést is kiváltó 12-24 órás közös szolgálatok, az őrzés során a tevékenység során adódó nyugodtabb időszakok alatt, illetve a közös intézkedések és stresszhelyzetek miatt megjelenő pszichológiai alapon nyugvó összetartozás érzésből kialakuló ismeretségek és barátságok jelenhetnek meg.

Az állományban a munkahely megközelíthetősége tekintetében magas az elégedettség, míg a szociális létesítmények aránya igen megosztott és fejlődésre szorul.

A szakmai előrelépés lehetőség megosztott, az adatszolgáltatók fele nem érzi a karrierjének változási rációját, valamint a továbbképzési lehetőségek is negatív képet adnak. A munkafolyamatok megkönnyítése többnyire nem működik megfelelően a válaszadók álláspontja szerint.

A hatásvizsgálatok területén az adatszolgáltatók álláspontja szerint az elmúlt évek törvényi változásai a személy és vagyónvédelemben betöltött helyére nem voltak jelentős

hatással, amivel 62,4% értett egyet. A pozíciók emelkedése közel azonos nagyságrendet mutatott, amely 13,5% csökkent, míg 16,5% szerint emelkedett a helyzete. A további kérdésekben is hasonló változatlanyságot láthatunk, amely során minden kérdésre hasonló képet kapunk, kivéve a többletfeladatokat, ahol az adatszolgáltatók 32%-ának több lett a teendője a munkahelyén.

A következő nagyobb kérdéscsoportnál az információcsere javuló tendenciát mutat, míg a segítségnyújtás nem halad a megfelelő színvonalon. A szektoron kívüli képzési lehetőségek alacsonyak, valamint a magánbiztonsági szektoron belül nagyon alacsonynak mondható a képzési lehetőség a válaszadók álláspontja szerint.

A munkatársak szaktudása növekvő értékeket jelöl, de a technikai eszközök és az informatikai eszközök nem a kor színvonalának megfelelően változnak.

A pénzügyi feltételek a szektorban jelentős romló tendenciát mutatnak.

Az elismertség területén a szakmai és társadalmi elismertség nem változott, amely mellett minimálisan növekvő irányban van, de a pénzügyi elégedettség a kétharmadnyi érték nem változási jelölés mellett romló adatokat mutat.

A tanulói motivációs kérdéskörnél a magánszektorban tevékenykedők nagy részben középfokú végzettséggel rendelkeznek, szüleik hasonló képzési színvonalon végeztek. Nagyon kevés a felsőfokú végzettségűek aránya, szinte alig érzékelni. Jelenleg is sok a szakmunkás vagy alapfokú végzettséggel tevékenykedő magán vagyongvédelemben dolgozó. Alapvetően pozitív irányban értékeli a részt vevők iskolai éveiket, amelyben túlnyomó részben közepes vagy jó eredménnyel tanultak.

Képzésekben alacsony részben folytatták a tanulmányaikat, szinte minimális a releváns továbbképzéssel rendelkezők száma. Nagy részüket a munkahelyük kötelezte rá, azonban figyelemreméltó arányban, hozzávetőleges 30%-ban motiváció érzékelhető a tovább fejlődésre valamilyen okból.

A képzéseken jól érezték magukat az adatszolgáltatók, amely során dolgozott párhuzamosan és költségeit is egyénileg állták. Az elkezdett képzéseket be is fejezték, igaz meg se fordult a fejükben, hiszen túlnyomó részük a munkahely megtartása érdekében tanult.

Akik mégis abbahagyták a képzést azok pedig anyagi okra hivatkoztak legnagyobb számban.

Természetes dolognak gondolják a továbbtanulást a részt vevők és meg volt teremtve a képzés során a tanulást segítő környezet.

Megállapítható, hogy inkább támogatja szűkebb környezete a képzést, illetve a továbbtanulásban alacsonyan vannak határozottan a képzésben való részvétel mellett.

A tanulás motivációban megállapítható, hogy a jelenlegi felmérésben részt vevő, a magán vagyongvédelemben feladatokat ellátó dolgozók középfokú végzettséggel rendelkeznek a munkájuk megtartása és a fizetésük emelése az egyetlen olyan motiváló tényező, amiért áldozatot hoznának és egy átlag csoport 50%-ot teszik, ki a fejlődni, változni vágyó személyek. A szignifikánsnak tekinthető eredmények alapján felismerik a tudás frissítésének szükségességét és érdekesebb munkavégzésre vágnak. A kapcsolatépítés, a barátok szerzése, valamint a családi töltés nem jellemző igazán pozitív oldalon.

Az eredmények alapján összefoglalva a kitűzött cél, mint a minőségi munkavégzés elérése egy új képzési struktúra kialakításával, új tudás rendszerbe táplálásával érhető, de ehhez kiemelten fontos a rendszerben lévő human erőforrás felhasználása. A kutatás eredményei szerint a jelenlegi személy és vagyonvédelemben tevékenykedők közel fele alkalmas lehet magasabb tudásszint elérésére és kellően lehetne motiválni egy ilyen fejlődésre is. A már nem emelhető szintű biztonsági személyzetre is fontos szerep hárulhat, de a statikusabb és kevesebb felelősséggel járó pozíciókban.

## **Következtetések, ajánlások**

Az értekezésemben foglalt adatok és elemzések alapján látható egy folyamat, amit nevezhetem képzési és oktatási fejlődésnek is a magán vagyonvédelmi szakterület és szakmaiság területén. Az igényelt kutatómunkát, amely megalapozza a hogyan tovább kérdést szükséges szekunder és primer oldalakról is megközelíteni. Nem szabad elfelejtenünk, hogy a rendvédelem civil szekciójához tartozó magánbiztonság területén nincs annyi kutatás és szakirodalom, mint a közigazgatás vagy rendvédelem területén. Szükséges egy tudományos alapokra helyezett eredményorientált felmérés a minőségi folytatáshoz a magánbiztonság képzési területén.

## **Eredmények alapján a magánbiztonsági szakember és a képességi táblája**

A megismert adatok felhasználása során a modern magánbiztonsági szakemberek tekintetében változást indíthat el. Ha a piac nem készül fel a 21. századi kihívásokra akkor a nyugat-európai példákat látva nem tud gazdasági szereplőként megmaradni olyan vállalkozásokkal szemben, akik képességekkel rendelkeznek a 21. századi biztonsági kihívások vonatkozásában. Nem teheti meg egy multinacionális vállalat, hogy tétovázás vagy nem megfelelő intézkedési folyamat miatt órákra vagy napokra megálljon a termelés. A terrorcselekmények, a migráció az ipari katasztrófák mind olyan kockázatok, amelyek első kezelésében a magánbiztonságnak is szerepe van. A jelzőrendszer kialakításának hiánya és az elsődleges intézkedések elmaradása vagy késlekedése emberéletet vagy nagymértékű anyagi veszteségeket okozhatnak.

## **A kutatási eredmények osztályozása**

A kutatási eredmények vonatkozásában látható, hogy a jelenleg magánbiztonsági oldalon végrehajtott állomány nem rendelkezik ismertekkel a 21. század biztonsági kihívásaival kapcsolatban. Igen alacsony számban került felvételre olyan vélemény, hogy milyen képzettség vagy technika lenne megfelelő a modern kihívásokkal összefüggésben.

Fontos, hogy az eszköz ismeret tekintetben szinte egy-egy elkülönült vélemény fogalmazta meg a nem halálos támadáselhárító eszközök beszerzését, használatát.

Egyáltalán nem jelenik meg a pszichológiai képzettség vagy az egyéb indikátorokra való felkészülés igénye vagy ismeretének jele.

## **A magán vagyonvédelmi szakember képességei**

A magán vagyonvédelmi szakember képességei teljesen más képet nyújtanak, mintha a rendvédelemben tevékenykedők szemszögéből vizsgálnánk a feladatokat, azonban kockázataikban több átfedés is található.

A rendvédelemből adaptált képzési metódusok teljes használata nem lehet megfelelő a magánszektorban, hiszen más a cél és az eszköz is.

A kutatás eredményeire támaszkodva és a megrendelői, illetve vállalkozói és végrehajtói oldalról is vizsgált kérdés alapján az értekezés részeként általam kidolgozott és szükségleteiben meghatározott *A vagyonvédelmi szakember (FEOR XXXX) mint szakma követelményei és tulajdonságai és OKJ rendszerbe helyezett szempontjai* képzettségi rendszer került kialakításra, amely tartalommal feltöltve, a korszerű magánbiztonsági szakember képzési rendszerét hivatott ellátni. A magánbiztonsági felsőfokú, Országos Képzési Jegyzékben szerepeltethető képzési követelmény lista mindazt tartalmazza, amit tudni kell egy a kor követelményeinek megfelelő magánbiztonsági szakembernek. A részletes háttérét a primer kutatás és a fejezet többi alegysége mutatja be. [2.melléklet]

## **A magán vagyonvédelmi szakember megalkotása megrendelői oldalról**

A korábban ismertetett rendvédelmi elkülönülés során nagyon fontos összefüggés, hogy piaci szempontoknak kell megfelelni. Nem lehet túl költséges, vagy nagyon hosszan tartó a képzés, a kihasználatlan képzettség is olyan terület, amit nem minden profitorientált vállalkozás engedhet meg magának. A szektorban megvan a helye az igen magas szakmai tudásnak, amely túlmutathat a magánszektorbéli biztonság kérdésén és összefüggéseiben látja az eseményláncokat és értékeli a nagyobb összefüggéseket.<sup>44</sup> Erre a feladatra a nem mennyiségi alapon szervezett szakmai irányító réteg, a biztonsági vezető vagy a Manager lehet alkalmas. A közvetlen döntési helyzetben azonban nem ez a réteg lesz, így ez a képzettségi modell nem kerül elemzés alá.

A megrendelői oldal elvárása az azonnali reagálás, elsődleges intézkedések és legfontosabb a biztonsági környezet megteremtése. Az erre vonatkozó képességek és képzések nem kevesebb tudást igényelnek, mint az egyetemi szinten képzett szakmai vezetőé, hanem más irányút. A rendvédelemmel átítatott magánbiztonsági szektor is adaptálhat például a rendőri tiszti réteg és a járőri állomány tekintetében, mivel sokszor a ranglétra alsóbb fokán lévő közterületi járőr hozzávetőlegesen 800 jogszabályt kell<sup>45</sup> hogy alkalmazni tudjon ha döntési és intézkedési helyzetbe kerül, valamint ez az a réteg

---

<sup>44</sup> Az Egyetemi képzés zajlik biztonsági területen az Óbudai Egyetem Biztonságtechnikai mérnök, valamint a Nemzeti Közszerződési Kar Rendészettudományi Kar Rendészeti Igazgatási Szak, Biztonsági szakirányán. A magasabb vezetői réteg tekintetében mértékadó képzések.

<sup>45</sup> A szerző saját primer kutatása Adyigeti Rendészeti Szakközépiskola 2012.



akivel a lakosság találkozik és az elkövetőt elfogja. A vezetője is nagyobb tudású kell, hogy legyen, de nem képességeiben kell eltérnie, hanem a feladataihoz mérten más tevékenységre kell felkészülnie.

Tehát a megrendelői oldalról a magánbiztonsági szakember nem lehet gyengén képzett, valamint a feladatai ellátása a piaci oldal tekintetében is nagyon fontosak, mivel a munkaruha kérdéskörénél is vizsgált megfelelési kényszer a tudásnál is meg kell, hogy legyen. A kulturáltan intézkedni képtelen vagy onőr és a pszichológiai alapképzettséget nélkülöző munkavállaló szintén presztízsveszteséget okozhat a vállalkozásnak a megrendelő szempontjából, ugyanúgy, mint a szakadt és mocskos ruhában kiállított onőr képe.

## **A magán vagyonvédelmi szakember megalkotása munkavállalói oldalról**

A munkavállalói oldalról sincs könnyebb helyzete a képzésben részt venni szándékozóknak. A kutatásban megismert adatok alapján a képzéseket magánszemélyek finanszírozzák túlnyomó többségben és sok esetben ez gátja is a fejlődésnek. Nem lévén differenciált illetmény, a magánvagyonőrök nagy részének egy munkavégzés színvonalát emelni képes képzés elvégzése anyagilag csak nagy lemondások árán valósulhat meg. Nem teheti meg a munkáltató a munkavállalójával sem, hogy hetekre-hónapokra kiesik a rendszerből és nem végzi feladatait a területén. A kutatásban megállapított magas eloszlású munkahely váltási arány mellett látható, hogy sok esetben elvándorolnak a magánvagyonőrök. Nem tehetik meg, hogy huzamosabb ideig munkanélküliek legyenek, ennek megszüntetésére segítségükre van, hogy a jelenlegi képzettségüket is hasznosítani tudják más vállalkozásnál.

A motivációs vizsgálatok során látható, hogy lenne potenciál a meglévő állományban is, de a munkavállalók magas százalékának nem volt szüksége vagy lehetősége a továbbképzésre egyéni vagy szervezetszerű formában.

## **Következtetések, ajánlások**

A doktori értekezésemben foglalt adatok alapján látható egy mérsékelt fejlődési folyamat, melynek feladata, hogy a magán vagyon védelmi szakterület és szakmaiság megőrizze azt a képességét, amely talán legjobban elkülöníti az állami rendvédelmi szervektől és ez a „piacképesség”.

A vagyonvédelmi oktatás világviszonylatban is problémákat mutat, mivel kevés az ezen területen végzett fejlesztő-kutató tevékenység. Alap esetben egy magán vagyonvédelmi szolgáltatásnak kiszervezetten kellene működni a megbízó cég működési struktúrájából, és vagyonvédelmi szolgáltatónak olyan módon felkészített emberanyaggal kellene rendelkeznie, akik a megrendelői oldal számára megoldandó biztonsági kockázatokra, mint egy terror vagy közveszéllyel járó cselekményekre felkészültek. Célszerű lenne olyan alapokra helyezni a vagyonörképzést, hogy az egy európai minősítési rendszerben is megállja a helyét.

A rendszer kialakításához egy átfogó és objektív képre van szükség az ágazatban felhasználható lehetőségekről és a meglévő humán erőforrásokról. Szükséges volt egy olyan felmérés, amely alapján el lehetne készíteni egy olyan hosszú távú rendszert, amely egységes alapokon, szakspecializáltan készítheti fel a magán vagyónvédelmi rendszerben résztvevőket a feladatokra.

A folyamat a specializációval és törvényi kötelező továbbképzéssel elindulni látszik hazánkban a szakterületi átcsoportosítások miatt, de ez még mindig nem azoknak a kihívásoknak a szükséges válasza, amely minőségi változást jelentene a területen.

A lehetőség a meglévő állományban véleményem szerint megjelenik, de olyan széleskörű kutatás, tankönyv vagy szakirodalom, amely tudományos alapokra helyezné az átalakításokat és fejlesztéseket sok esetben nincs vagy csak jogszabályi jelentőséggel bír, és ezáltal meghatározza a követendő utat, de humán fejlesztés eszközeit nem használja a tudomány mai szintjén.

Tekintettel arra, hogy a magán vagyónvédelmi állomány a legnagyobb képzettséggel rendelkező rendészettel összefüggő csoport hazánkban, (igaz külön jogosítványokkal ennek vonatkozásában nem rendelkezik) szükséges ennek a tömegnek a minőségi irányba történő változtatása, akár a piac diktálta szempontok szerint. Megítélésem szerint megközelítőleg a magyar honvédséggel hasonló állapot is érzékelhető a sorkötelezettség fennállása és annak eltörlése időszakából.

Az indokok lehetnek hasonlóak, miszerint egy a kor kihívásainak jobban megfelelő, nem mennyiségi alapokon nyugvó és a tevékenységét professzionális szinten művelő szakembergárda ugyanolyan vagy magasabb szinten el tudja látni a feladatát, mint a tömeg erejét kihasználó sokszor csak elrettentő erővel rendelkező csoport. A magán vagyónvédelemben szintén rejlik olyan potenciál, amelyben kihasználható minden eddigi tulajdonsága, csupán a folyamatos átalakítás és a tudomány nem kellő súlyban történő alkalmazása hiányzik a területről.

Fontos kérdés a felkészültség kérdése. A fenti vázolt körülmények alapján elvárható lenne a specializáció egy külön tanfolyammal és vizsgával. Ez a képzettség megadná azt a tudást, amellyel már magabiztosan intézkedhetne egy vagyónőr a modern kockázatokkal szemben, mint egy robbantásos cselekmény esetén. Törvényi oldalról beépítésre kellene ehhez kerülnie a vonatkozó jogszabályokba, hogy adott létszám feletti tömegrendezvényénél, vagy kritikus infrastruktúra védelménél a vagyónőrök közül egy fő képzettséggel kell, hogy rendelkezzen a robbantásos események szakszerű kezelésére. Ezekben a speciális helyzetekben át tudná venni az irányítást a biztonsági vezetőtől, amely során végrehajthatná a szakszerű kiürítést vagy védekezést a speciális esetről. Nyilván a törvénybe rögzítés csak azért lenne szükséges, mert látva a jelenlegi magyar magán vagyónvédelmi piacot, nem minden vállalkozás alkalmazná az elvet ha „csak” irányelv vagy minőségbiztosítás opcionális rendszerébe kerülne bevezetésre.

Nem elhanyagolható kérdéskör, hogy ez a képzettség több alapvégzettséggel rendelkező vagyónőrt sarkalna arra, hogy elvégezze ezt a tanfolyamot, mivel ez által növekedne a képzettségi szintje és biztosabban találna munkát magának. Ennek következtében a lánc folyamattal egyre szélesebb körben terjedne el a magánszektorban a robbantásos merényletek kezelésével összefüggő szakértelem és növekedne a kollektív biztonsági szint is a társadalomban.

Ezekre a feladatokra azért is kell tágabb vonatkozásban felkészíteni a vagyónőrréteget, mert - a terrorizmus vagy modern robbantásos fenyegetések példáját használva - a biztonsági üvegbe, detektorokba a már meglévő intézmények nem olyan ütembe fognak beruházni, mint egy képzésbe, amely tudás átadható fejleszhető és folyamatosan rendelkezésre áll. Ha áttekintésként egy oktatási intézményt veszünk szemügyre, mint egy általános iskolát, akkor néhány kivételtől eltekintve régi, sokszor a rendszerváltás előtti polgári épületekbe rendezkedtek be. Ezek az épületek csak nagy anyagi befektetéssel alakíthatók át a kor biztonsági követelményeinek megfelelően, azonban portás vagy biztonsági őr már szélesebb körben alkalmazásra kerül az ilyen intézményekbe is. A szaktudás több életet menthet, mint egy részlegesen biztonságos épület, ha nincs olyan, aki megfelelően kezeli a veszélyhelyzetet. Egy egyszerű példával illusztrálva egy alapvető biztonsági üveg (100-300 mikronos fóliával) sem képes megóvni a védendő személyeket, ha az ablak előtt áll közvetlenül egy gépkocsi és nagyobb mennyiségű robbanóanyag van benne elhelyezve és működésbe hozva.

Igen fontosnak ítélnélhető körülmény, hogy Magyarország némiképp megint hasonló helyzetben kerülhet, mint a 90-es évek elején. Az egyik szomszédos országban háború zajlik, amely magával hozza a fegyverek robbanóanyagok szabadabb hozzáférését is a bűnözői vagy radikális csoportok részére. Fel kell készülni arra az eshetőségre is, hogy szélsőséges csoportok hazánkban is készülnek valamilyen fenyegetésre, mint akár a 2015.05.18-án az M0 autópályán közlekedő buszon feltalálásra került csőbombás esetét említsük. Ebben az ügyben is egy magára hagyott csomagról beszélhetünk, amelyből, ha nem folyik ki egy szúrós szagú folyadék a környezetében lévők nem észlelik a veszélyt. Összegzett következtetések

Disszertációmban feldolgozott területek értékelése során egy komplex eredményt kaphatunk. A szekunder kutatómunka során áttekintettem a vagyónvédelmi munka történeti, elméleti és jogszabályi hátterét. A bevont csoportok elemzésével elvégeztem a magyar tudományos és szakmai előzmények, a kapcsolódó nemzetközi ismeretek gyűjtését és értékelését. A biztonsági és pszichológiai elméletek célirányos és réteg vizsgálatával, szorítkozva a kutatási területre vonatkozó feldolgozására a tudományos alapokat megteremtettem, ezt specializáltam a területre fontos tézisek ismertetésével.

## **Új tudományos eredmények**

*1. Bizonyítottam a munkahelyi megelégedettségi kérdéskör értékelése alapján, hogy nem ment végbe olyan meghatározó változás az elmúlt években, amely gyökeresen megváltoztatná a jelentkező negatív körülményeket a magán vagyónvédelemben. Megállapítottam, hogy a felelősség és az anyagi szorongás növekedése mellett a technikai eszközpark lassú gyengülése is megfigyelhető. A javuló feltételek között a munkaruhával való ellátottság és az egészségügyi ellátás fontos szerepet játszik, míg megállapítottam, hogy a vizsgált szektorban a kevesebb ellenőrzés és az információáramlás is emelkedő tendenciát mutat.*

*2. Igazoltam, hogy tanulási, képzési és továbbképzési lehetőségek nem elégségesek a vizsgált szektorban. Bizonyítottam, hogy a motivációs célok ugyan*

*meghatározzák a képzési igény alakulását, azonban erre nincs a végrehajtó állománynak anyagi fedezete, ezáltal jövőképe sem.*

*3. Bizonyítottam, hogy a személy és vagyónvédelmi feladatok ellátására kiképzett csoport többnyire középfokú végzettséggel rendelkezik. Megállapítottam, hogy munkájuk megtartása és a fizetésük emelése az egyetlen olyan motiváló tényező, amiért hajlandóak lennének további képzésekben részt venni. Igazoltam, hogy a fejlődni képes és magasabb tudásra nyitott személyek a vizsgált csoport felét teszik ki. A magán-vagyonvédelemben dolgozók motiválható egysége a kutatási eredmények alapján felismeri a tudásszint emelésének szükségességét és fontos számára az érdekesebb munkavégzés.*

*4. Igazoltam, hogy a minőségi munkavégzés elérése egy új képzési struktúra kialakításával, új tudás rendszerbe táplálásával érhető el. Ehhez kiemelten fontos a rendszerben lévő human erőforrás felhasználása. Továbbá bizonyítottam, hogy jelenlegi személy és vagyónvédelemben tevékenykedők közel fele alkalmas lehet magasabb tudásszint elérésére és megfelelően lehetne motiválni egy ilyen fejlődésre is. A már nem emelhető képzési szintű biztonsági személyzetre is fontos szerep hárul, az ennek a szakmai szintnek megfelelő statikusabb és alacsonyabb felelősséggel járó pozíciókban.*

*5. Bizonyítottam, hogy a jövőben a meglévő végrehajtó személyzet elé kell tárnunk egy olyan képzést, amellyel minden szükséges tudást megszerezhetnek, egy olyan rendszert, amely a 21. századi biztonsági kihívásokkal arányos választ adhat. A motivációjuk fenntartásához olyan modellt kell megalkotni, amely segítségével magasabb fizetés kilátásba helyezésével vissza lehet ültetni az iskolapadba a dolgozókat. Ezt akár állami szereplő bevonásával, a belső hajtóerővel és rejtett képességekkel rendelkező állomány tagjaiból lehet megvalósítani.*

*6. Megalkottam, a korábbi képzési rendszerek részleteinek és eredményeinek megóvásával a Vagyonvédelmi Szakember képzési modelljét, amely leírja a szükséges kompetenciákat és követelményeket.*

## **Ajánlások**

A doktori értekezésem tudományos eredményeinek hasznosíthatósága alapján javaslom a jelenlegi helyzetben felmért képzések és humán bázis tekintetében a meglévő állomány egy részének magasabb tudással történő felruházását a meglévő biztonsági szükségletre tekintettel. A motivációs tényezők eredményeinek a foglalkoztatásba, képzésbe történő beépítésével egy olyan szelekció valósulhat meg, amely minőségi munkavállalói tömeget hozna a rendszerbe és az értekezésem részét képező *Vagyonvédelmi Szakember* képzési struktúra alapján a kor kihívásának megfelelő magánbiztonsági réteg létrehozására nyílik lehetőség. Az új sztrátum a képességeik és belső tulajdonságaik mellett, a modern kor elvárásának megfelelő szintű tudással képes a magánvagyon védelmével összefüggő feladatokat ellátni és vezetni.

Az alábbi hasznosításra vonatkozó javaslatokat fogalmazom meg a kutatási eredmények tükrében:

1. A rendvédelmi szektorban tevékenykedő kutató és elméleti szakemberek számára ajánlom az általam elkészített kutatási eredmények használatát, amely alapot adhat a tudományos és a gyakorlati előrelépéshez naprakész felmérési eredményeivel. A

kérdőívben felvett adatok objektivitás és a motiváció szempontjából releváns eredményeket és helyzetképet kínálnak a szektor egyes részeit kutatók számára.

2. Az állami szektorban és a jogalkotásban dolgozó területek számára ajánlom a jelenlegi képzési rendszerek felülvizsgálatához a megállapított eredményeimet, amely a biztonsági felkészülés és a képzési-oktatási rendszer változása során irányt mutathat a jelenkori kockázatok felkészülési területeihez.
3. Ajánlom a magánbiztonsági szektor képzésével foglalkozó vállalkozások jövőbeli felkészítési feladatainak optimalizációjához, valamint a szakmai kamara javaslattételi és álláspont formáló lehetősége támogatására a jövőbeli szakmai tulajdonság szükségletek és személyi feltételek kialakítása vonatkozásában.

## Irodalomjegyzék

- [1] ALDERFER, C.: An Empirical Test of a New Theory of Human Needs, Organizational Behavior and Human Performance; 1969.
- [2] ANDORKA R.: Bevezetés a szociológiába; Osiris. 2006. ISBN: 9789633898482
- [3] ARCHBOLD, C.A.: Policing: A Text/Reader; 2012. pp.98 ISBN: 1412993695, 9781412993692
- [4] BAJUSZ K.: A felnőttkorban szükséges kulcskompetenciák. Andragógiai ismeretek. A tanulás az andragógiai pszichológiában. Tanár-továbbképzési Füzetek; Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. 2008. HEFOP 3.5.1.
- [5] BAKACSI Gy.: Szervezeti magatartás. Alapszakos jegyzet a Budapesti Corvinus Egyetem hallgatói számára; Aula. Budapest. 2010.
- [6] BAKACSI Gy. – BOKOR A.: Szervezeti magatartás és vezetés. Budapest Közgazdasági és Jogi könyvkiadó; 1998.
- [7] BAKERRISK – Design of Blast Resistant Structures. Course Notes; 2013.
- [8] BAKKER, E.: Jihadi terrorists in Europe.CIP-Data Koninklijke bibliotheek, Den Haag; 2006. ISBN-13: 978-90-5031-113-7
- [9] BERDE Cs. – DIENESNÉ K. E. – JUHÁSZ Cs.: Kommunikáció. Egyetemi jegyzet; 2000.
- [10]BEREK L.- BEREK T.- BEREK L.: Személy- és vagyonbiztonság: ÓE-BGK: Óbudai Egyetem. 3071 Budapest. 2016. ISBN:978-615-5460-94-4.
- [11]BEREK L.: Biztonságtechnika; Nemzeti Közszolgálati Egyetem. Budapest. 2014.
- [12]BEREK L.: Biztonság, biztonságtechnika, biztonság tudomány; Óbudai Egyetem. Budapest. 2011.
- [13]BEREK L.: Az őrzésvédelem alapjai, mint a biztonságtechnika egyik meghatározó területe; Zrínyi Mikós Nemzetvédelmi Egyetem. Budapest. 2005.
- [14]BEREK L.- TÓTH G. N.: Kockázatelemzés módszereinek összehasonlítása; Budapesti Műszaki Főiskola. Budapest. 2008
- [15]BELMONT, M. J.- SKINNER, E. A.: Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. Journal of Educational Psychology; Vol 85. 1993.
- [16]Biztonságpolitikai Szemle – Corvinák – Terrorizmus – 2. Új típusú biztonsági kihívások. Corvinus Külügyi és Kulturális Egyesület [http://biztpol.corvinuembassy.com/?module=corvinak&module\\_id=4&cid=32](http://biztpol.corvinuembassy.com/?module=corvinak&module_id=4&cid=32) Letöltés dátuma: 2016. december 10.
- [17]BODA J.: Rendészeti kutatások – A rendvédelem fejlesztése, nemzetközi kitekintése; Pécsi Határőr Tudományos Közlemények. Pécs. 2011. ISSN 1589-1674.
- [18]BOROS B.: Amit tudni kell a személy és vagyonőri, valamint magánnyomozói szakképesítő vizsgáról; Pro-sec Kft. Budapest 1995.
- [19]BUZAN, B.- WAEVER, O.-WILDE, J.: (1998) Security: a new framework for analysis. Lynne Rienner Publishers; 1998. pp.239.
- [20]CAMILLI, E.: NATO Review The Paris attacks. A case of intelligence failure?; 2015.

- [21] CAROL, A.A.: Policing. North Dakota State University; 2013. ISBN: 978-1-4129-9369-2
- [22] CSEGE Gy.- GÁLL T.: A személy és vagyonvédelmi szolgáltatók kockázatai; Hadmérnök IX:(4). 2014. ISBN 1788-1919
- [23] CSEGE Gy.- GÁLL T.: The problems of private security nowadays. Műszaki Tudományos Közlemények V. 2016. ISSN 2393 – 1280
- [24] CSEGE, Gy.: Magyarországot érintő migrációs hullám a robbantásos cselekmények kockázatának tükrében; Műszaki Katonai Közlöny XXVI/1. 2016. pp. 60-68. ISSN 1219-4166
- [25] CSEGE Gy.: A tanulói motiváció vizsgálata a magánvagyonőrök képzése során; Debreceni Egyetem. Debrecen. 2016.
- [26] CSERNÉ A. G.: Tanulási stílusok és képzési stratégiák. Andragógiai ismeretek. A tanulás az andragógiai pszichológiában; Tanár-továbbképzési Füzetek. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. 2008.
- [27] DARUKA N.: A bűnös célú/terror jellegű robbantások és az ellenük való védekezés lehetőségei, különös tekintettel a tűzszerész feladatok ellátására; Phd értekezés; Nemzeti Köz-szolgálati Egyetem Katonai Műszaki Doktori Iskola. Budapest. 2013.
- [28] DIENESNÉ K. E. - BERDE Cs.: Vezetépszichológiai ismeretek; Campus Kiadó. Debrecen. 2003.
- [29] DRILLING, O. N. – O’neil H. F.: Motiváció- elmélet és kutatás; Vince Kiadó Kft. Budapest. 1999.
- [30] ESTEFÁNNÉ V. M. –DÁVID M. – HATVANI A. – HÉJJA-NAGY K. –TASKÓ T.: Pszichológia elméleti alapok. Elektronikus tananyag. [http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow\\_motivcis\\_piramisa.html](http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow_motivcis_piramisa.html) letöltés dátuma: 2016. december 10.
- [31] FODOR T. (2011): Létezik-e ösztönzés a pénzen kívül? <http://www.slideshare.net/fodortamasjanos/ltezike-sztnzs-a-pnz-nlkl> letöltés dátuma: 2016. december 10.
- [32] FOGLEMAN, V.: Case Studies of Major Industrial Accidents Causing Pollution in the European Union. Stevens & Bolton LLP Cardiff University. 2012.
- [33] FÓNAI M.: Bevezetés az alkalmazott kutatómódszertanba. Nyíregyháza. 2002.
- [34] GYÖKÉR I.: Humán erőforrás-menedzsment; Műszaki Könyvkiadó, Budapest. 1999.
- [35] HAIG Zs.- VÁRKONYI I.: Hadviselés az információs hadszíntéren; Zrínyi Kiadó. Budapest . 2010. ISBN: 9633273919
- [36] HESTERMAN, J. L.: Soft Target Hardening: Protecting People from Attack. CRC Press. 2014.
- [37] HERZBERG. F. – MAUSNER. B. – SNYDERMAN. B. B.: The Motivation to Work (2nd ed.); John Wiley. New York. 1959.
- [38] HULLEMAN, C. S.- SCHRAGER, S. M.- BODMAN, S. M. - HARACKIEWICZ, J. M.: A meta-analytic review of achievement goal measures: Different labels for the same constructs or different constructs with similar labels? ;Psychological Bulletin. 2010. 136. 3.
- [39] HUNYADI - LUKÁCS L. - MUELLER O.: A robbantások elleni védekezés

- feladatai; BME Mérnöktovábbképző Intézet. 1993.
- [40] JOHNSON, D.W. – JOHNSON, R.T.: Conflict in the Classroom: Controversy and Learning, Review of Educational Research; Vol. 49, No. 1. 1979.
- [41] JÓZSA K.: Az elsajátítási motiváció pedagógiai jelentősége. Magyar Pedagógia; 52. 1. 2002.
- [42] JUHÁSZ Cs.: Dolgozói motiváltság vizsgálata. XLI. Georgikon napok, Keszthely. 1999.
- [43] KENRICK, D. T. – GRISKEVICIUS, V. – NEUBERG, S. L. – SCHALLER, M.: Renovating the pyramid of needs: Contemporary extensions built upon ancient foundations; Perspectives on Psychological Science 5. 2010.
- [44] KOHLMANN, E. F.: Two decades of Jihad in Algeria: the GIA, the GSPC and Al-Qaida; The NEFA Foundation. 2007.
- [45] KLEISZ T.- REISZ T.- KOCSIS M.: Szöveggyűjtemény a kulcskompetenciák, a tanulás és motiváció kérdésköréhez; Tanár-továbbképzési Füzetek. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. 2008.
- [46] KOCSIS M. – KOLTAI D.: A felnőttek tanulási aktivitását befolyásoló tényezők. Andragógiai ismeretek. A tanulás az andragógiai pszichológiában. Tanár-továbbképzési Füzetek; Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. 2008.
- [47] KOLTAI D. – ZRINSZKY L.: A tanulás az andragógiai pszichológiában. Andragógiai ismeretek. Tanár-továbbképzési Füzetek; Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. 2008.
- [48] KÓSÁNÉ O. V.: A mi iskolánk: Nevelépszichológiai módszerek az iskola belső értékelésében; Iskolafejlesztési Alapítvány. Budapest. 1998.
- [49] KOVÁCS Z.: Terrorista robbantások – a kezdetek. Robbantástechnika; 2009. 1. szám, HU ISSN 1788-5671
- [50] LACEY, D.: Managing the Human Factor in Information Security. Wiley 2009 ISBN: 978-0-470-72199-5
- [51] LEMON, J.F.: (2010)Pride Investigations and Security; LLC 11/5/2010.
- [52] LUKÁCS Gy. - GÁBOR L.:(Szerk.) (2002.) Új Vagyonvédelmi Nagykönyv. CEDIT 2000 Kft., Budapest. 2002.
- [53] LUKÁCS L.: Épületek elleni robbantásos cselekmények és jellemzőik. Műszaki Katonai Közlöny XXII. évfolyam; 2012 különszám. ISSN: 2063-4986
- [54] LUKÁCS L.: Bombafenyegetés – A robbanóanyagok története. Repüléstudományi Közlemények; XXIV. évfolyam 2012 2. szám ISSN: 1789-770X
- [55] LUKÁCS L.: A polgári lakosság tájékoztatásának és felkészítésének rendszere robbantásos támadások esetén; 7. Nemzetközi Robbanástechnikai kollégium. 1997.
- [56] MANN, H. B. – WHITNEY, D. R.: On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other; The Annals os Mathematical Statistics. 18. .1947. 50-60. pp
- [57] MASLOW, A. .: Motivation and personality; New York. NY: Harper. 1954.
- [58] XII. Erdélyi Tudományos Konferencia; Kolozsvár. 2009. május 15-17. p.5. [http://etdk.adatbank.transindex.ro/pdf/szocm\\_nagy\\_tsz.pdf](http://etdk.adatbank.transindex.ro/pdf/szocm_nagy_tsz.pdf) letöltés dátuma: 2016. december 10.
- [59] MUELLER O.: Bombariadó; Szövetkezeti Szervezési Iroda. Budapest. 1991. p11.



- [60] NAGY T. Sz.: Motivációs különbségek a szakemberré válás folyamatában; 2009
- [61] NAGYNÉ BERECZKI Sz. – NAGY J.: Magánbiztonság és kritikus infrastruktúra védelem; Budapest. 2014. TÁMOP 4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0001
- [62] National Consortium for the Study of Terrorism and Responses to Terrorism (START); 2013. Global Terrorism Database [Data file]. [http://www.start.umd.edu/gtd\\_Letöltés](http://www.start.umd.edu/gtd_Letöltés) dátuma: 2016. december 01.
- [63] NATO STANAG 2280 MC MILENG (EDITION 1) – Design Threat Levels and Handover Procedures for Temporary Protective Structures; 2008.
- [64] NÉMETH Zs.: Az előerős személy és vagyonvédelem jellemzői szociológiai kutatás alapján; Pécsi Határőr közlemények XI. 2009. pp.295-299.
- [65] PÁLFFY Kné J.: Bevezetés a pszichológiába; Nemzeti Tankönyvkiadó. Budapest. 1998.
- [66] PARÁDI J.: Rendvédelem történeti füzetek; Budapest. XVII. szám. 2010.
- [67] PARÁDI J.: A magyar állami rendőrség fejlődéstörténeti tapasztalatai 1867–1945; Rubicon. 2010/3. 2010.
- [68] PIEROG A. : Civil szervezetek vezetési és működési sajátosságai; PhD értekezés. Debrecen. 2013.
- [69] REISZ T. - KLEISZ T.- KOCSIS M.: Motiváció. Andragógiai ismeretek. A tanulás az andragógiai pszichológiában. Tanár-továbbképzési Füzetek. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. 2008.
- [70] RÉTHY Ené.: A tanulási motiváció elemzése. In: CSAPÓ Benő és VIDÁKOVICH Tibor: Neveléstudomány az ezredfordulón: Tanulmányok Nagy József tiszteletére; Tankönyvkiadó, Budapest. 2001.
- [71] RÉTHY Ené.: Motiváció, tanulás, tanítás. Miért tanulunk jól vagy rosszul? Nemzeti Tankönyvkiadó. Budapest. 2003.
- [72] RÉTHYNÉ Ené.: Teljesítményértékelés és tanulási motiváció; Pedagógiai Közlemények. Budapest, Tankönyvkiadó. 1989.
- [73] SÁBJANICS I.: Kompetencia alapú távoktatásos képzés a biztonságszervezés területén. PhD értekezés. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem. Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar. 2001.
- [74] SCHÜLLER A.: Az emberi tényező vizsgálata az információbiztonság, a személy és vagyonvédelem, valamint az épület kiürítés területein; Phd értekezés. Nemzeti közszolgálati Egyetem. 2016.
- [75] SKINNER, B. F – FERSTER, C. B.: Schedules of Reinforcement B.F Skinner Foundation; 2014.
- [76] STATT, D. A.: Using Psychology in Management Training: The Psychological Foundations of Management skills; 2000.
- [77] SULLIVANT, J.: Strategies for Protecting National Critical Infrastructure Assets. Wiley; 2007. ISBN: 978-0-471-79926-9
- [78] SZILÁGYI K.: A pályaaorientáció folyamatának korszerű értelmezése a felnőttképzésben; Andragógiai ismeretek. Tanár-továbbképzési Füzetek. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. 2008.
- [79] SZILI L.: Személy- és vagyonőrök, biztonságtechnikai szakemberek kézikönyve. PRO-SEC Kft., Budapest. 2000.

- [80] THORSRUD, E. – EMERY, F.: Medinflytande och engagemang in arbetet (Participation and engagement in work). (Original title: Mot en ny bedriftsorganisasjon.) Stockholm: Utvecklingsrådet for Samarbetsfrågor. 1969.
- [81] TISZA M.: Magyar Rendőrségnek története; "Haladás" Nyomda Részvénytársaság. Pécs. 1924.
- [82] TÓTH L.: Pszichológia a tanításban; Pedellus. Budapest. 2007.
- [83] Magyarország Alaptörvénye, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [84] 135 585/1913. BM.kr. a magánkutató (magándetektív) irodák működésének szabályozása, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [85] 14/1960. (III. 24.) számú Korm. rendelet üzemrendészeti szervek szervezéséről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [86] 7/1977. (XII. 24.) BM rendelet a Polgári Fegyveres Őrség Működési és Szolgálati Szabályzata, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [87] 1989. évi III. törvény a gyülekezési jogról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [88] 2004. évi I. törvény a sportról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [89] 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [90] 2004. évi XXIV. törvény a lőfegyverekről és lőszeréről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [91] 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [92] 2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [93] 2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [94] 2011. évi CLXVII. törvény A korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti, ellátásról és a szolgálati járandóságról, 2016.12.10. állapot szerint.
- [95] 2012. évi C. Törvény a Büntetőtörvénykönyvről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [96] 2012. évi CXX. Törvény az egyes rendészeti feladatokat ellátó személytevékenységéről, valamint egyes törvényeknek az iskolakerülés elleni fellépést biztosító módosításáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [97] 2012. évi CLXVI. törvény a létfontosságú rendszerek és létesítmények azonosításáról, ki-jelöléséről és védelméről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [98] 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [99] 2013. évi LXXVII. Törvény a felnőttképzésről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [100] 4/1987. (VII. 22.) MT rendelet a vagyonvédelmi tevékenységről és a magánnyomozás tilalmáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [101] 22/1991. (XI.15.) NM rendelet a kézilőfegyverek, lőszer, gáz- és riasztófegyverek megszerzésének és tartásának egészségi alkalmassági feltételeiről és vizsgálatáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [102] 12/1995. (VIII. 18.) BM rendelet a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonőri, valamint a magánnyomozói tevékenység végzéséhez szükséges szakképesítésről, 2016. 10. 12. állapot szerint.

- [103] 38/1997. (VI. 27.) BM rendelet egyes szakmai és vizsgáztatási követelmények kiadásáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [104] 24/1998. (VI. 9.) BM rendelet a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamaráról szóló törvény végrehajtásáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [105] 27/1998. (VI. 10.) BM rendelet a fegyveres biztonsági őrök Működési és Szolgálati Szabályzatának kiadásáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [106] 175/2003. (X.28.) Korm. rendelet a közbiztonságra különösen veszélyes eszközökről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [107] 54/2004. (III.31.) Korm. rendelet a sportrendezvények biztonságáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [108] 253/2004. (VIII. 31.) Korm. rendelet a fegyverekről és lőszerkekről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [109] 49/2004. (VIII. 31.) BM rendelet a lőterekről, a lőfegyverek, lőszer hatósági tárolásáról, a fegyvertartáshoz szükséges elméleti és jártassági követelményekről, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [110] 50/2004. (VIII. 31.) BM rendelet a fegyverismereti vizsga, a fegyverforgalmazási vizsga, a lőfegyver, lőszer hatósági tárolása és a fegyverekkel, lőszerrel kapcsolatos tevékenységek engedélyezésének igazgatási szolgáltatási díjairól, 2016. 10. 12. állapot szerint
- [111] 22/2006. (IV.25.) BM rendelet a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény végrehajtásáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [112] 31/2006. (VI.1.) GKM rendelet a fegyverek, lövőkészülékek, valamint ezek lőszerének vizsgálatáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [113] 65/2013. (III. 8.) Korm. rendelet a létfontosságú rendszerek és létesítmények azonosításáról, kijelöléséről és védelméről szóló 2012. évi CLXVI. törvény végrehajtásáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [114] 68/2012. (XII. 14.) B.M. rendelet a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [115] 1035/2012. (II. XXI.) Korm. határozata Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [116] 1656/2012. (XII. 20.) Korm. határozata Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról, 2016. 10. 12. állapot szerint.
- [117] 20/2013. (V.28.) BM rendelet a belügyminiszter ágazatába tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint egyes, szakmai és vizsgakövetelmények kiadásáról szóló miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről, 2016. 10. 12. állapot szerint.

## Táblázatjegyzék

1. táblázat: Az adatszolgáltató, ha nem vett részt biztonsági szektorral kapcsolatos képzésen, akkor miért nem. .... 240
2. táblázat: Az adatszolgáltatónak milyen biztonsági képzésben venne részt. .... 249

## Ábrajegyzék

1. ábra: Maslow szükséglet piramis elmélete. .... 197
2. ábra: Az adatszolgáltató mikor szerzett személy és vagyonőr képzettséget? ..... 206
3. ábra: Az adatszolgáltató mióta dolgozik személy és vagyonőrként?..... 207
4. ábra: Az adatszolgáltatónak van fegyvervizsgálója? ..... 208
5. ábra: Az adatszolgáltatónak van e valamilyen speciális képzettsége (pl. robbanóanyag kutató stb.)?..... 209
6. ábra: Az adatszolgáltató speciális képzés eloszlása..... 210
7. ábra: Az adatszolgáltatónak hány munkahelye volt személy és vagyonőrként. .... 211
8. ábra: Az adatszolgáltató milyen területeken szolgált. .... 212
9. ábra: Az adatszolgáltató sportolásra vonatkozó adatai. .... 213
10. ábra: Az adatszolgáltató milyen sportot művel rendszeresen. .... 214
11. ábra: Az adatszolgáltatót milyen típusú kiképzés vagy speciális képzettség érdekelné. .... 215
12. ábra: Az adatszolgáltató milyen személy és vagyonvédelmi felszereléseket, technikai eszközöket tartana hasznosnak, arányaiban szemléltetve..... 216
13. ábra: Az adatszolgáltatók álláspontja szerint milyen eszközökkel lehetnének hasznosak. .... 217
14. ábra: Az adatszolgáltatók álláspontja szerint a nehézséget okozó szakmai problémák. .... 218
15. ábra\_ Az adatszolgáltatók szakmai problémára vonatkozó válaszadási hajlandósága ..... 218
16. ábra: Az adatszolgáltatók elégedettségi vizsgálata, javítási lehetőségekkel..... 219
17. ábra: Az adatszolgáltatók törvényi változásokkal kapcsolatos hatásvizsgálata..... 225
18. ábra: Az adatszolgáltatók a munkafeltételek, munkakörülmény és a szervezetet érintő változások-változtatások módosításának hatásvizsgálata. .... 227
19. ábra: Az adatszolgáltatók változásokkal kapcsolatos elismertség hatásvizsgálata. 229
20. ábra: Az adatszolgáltatók képzéssel kapcsolatos hiánya a képzésekből és annak típusa. .... 231
21. ábra: Az adatszolgáltatók nemi eloszlása. .... 232
22. ábra: Az adatszolgáltatók családi állapotának eloszlása..... 233
23. ábra: Az adatszolgáltatók és családjuk, anyai és apai iskolai végzettsége. .... 234
24. ábra: Az adatszolgáltató hogyan tekint vissza a gyermekként átélt iskolai évekre? ..... 236
25. ábra: Milyen tanuló volt az adatszolgáltató az iskolai évek alatt?..... 237

26. ábra: Az adatszolgáltató vett már részt valamilyen biztonsági szektorral kapcsolatos képzésen, átképzésen, továbbképzésen.....	238
27. ábra: Az adatszolgáltató, ha vett már részt valamilyen képzésen, milyen indíttatásból tette.....	239
28. ábra: Az adatszolgáltató, ha vett részt valamilyen képzésen, akkor ott milyen képzettséget szerzett. ....	241
29. ábra: Hány fő volt az adatszolgáltató csoportjában. ....	242
30. ábra: Az adatszolgáltató hogyan érezte magát a képzésen, milyen légkör uralkodott? .....	243
31. ábra: Az adatszolgáltató dolgozott a képzési idő alatt. ....	244
32. ábra: Az adatszolgáltató képzésének költségeit nagyobb részben ki finanszírozta. ....	245
33. ábra: Az adatszolgáltató az elkezdett képzést sikeresen be is fejezte. ....	245
34. ábra: Az adatszolgáltató úgy érezte a képzés folyamán, hogy szeretné félbehagyni, akkor oktatója próbálta lebeszélni erről. ....	246
35. ábra: Az adatszolgáltató szerint manapság a szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvétel már társadalmilag elvárt, természetes dolog. ....	247
36. ábra: Az adatszolgáltatónak szándékában áll még tanulni. ....	248
37. ábra: Az adatszolgáltató azért tanul, hogy a családom büszke legyen rám. ....	251
38. ábra: Az adatszolgáltató tanulási indíttatása. ....	255

## Melléletek

### 1) Melléklet: Kérdőív minta

2015-2016. Saját készítés

a) A munkahelyi megelégedettség értékelése és javítási lehetőségei

Kérem, értékelje az alábbiakban felsorolt munkahelyi tényezőket az 1-től 4-ig terjedő fokozatok valamelyikével!

Az 1-es jelentése: **egyáltalán nem vagyok megelégedve**

A 4-es jelentése: **nagyon elégedett vagyok.**

- a munkafolyamatok megkönnyítésére irányuló törekvések	1 2 3 4
- a továbbképzési lehetőségek	1 2 3 4
- a szakmai előrelépési lehetőségek	1 2 3 4
- a szociális létesítményekkel való ellátottság (öltöző, fürdő, étkező stb.)	1 2 3 4
- a munkahely megközelíthetősége	1 2 3 4
- a munkatársakkal való kapcsolat	1 2 3 4
- a munkakörnyezet tisztasága	1 2 3 4
- a munkaruhával való ellátottság	1 2 3 4
- a baleset-elhárítás gyakorlata	1 2 3 4
- az egészségügyi ártalmak csökkentésére, ill. elhárítására való törekvés	1 2 3 4
- a gépesítettség szintje (a fizikai igénybevétel csökkentése érdekében)	1 2 3 4
- a munka egyhangúságának csökkentésére irányuló törekvés	1 2 3 4
- a munkaidő-beosztás	1 2 3 4
- a vezetők által történő ellenőrzések gyakorisága, a dolgozók önállósága	1 2 3 4
- a dolgozók problémáira való odafigyelés	1 2 3 4
- a dolgozók észrevételeinek, javaslatainak figyelembevétele	1 2 3 4
- a beosztottak megfelelő munkájának elismerése a munkahelyi vezető részéről	1 2 3 4

2 3 4

b) Hatásvizsgálatok

**1. A közelmúlt törvényi változásai érintették-e, és ha igen akkor milyen irányba befolyásolták a szervezeti hierarchiában betöltött helyét:**

a; pozitív irányba                      b; negatív irányba                      c; változatlan maradt

**2. A változások eredményeként változott-e az Ön irányítása alá tartozó beosztottak száma:**

a; emelkedett                      b; csökkent                      c; változatlan maradt

**3. A megváltozott feltételrendszer hogyan befolyásolta az Önre háruló felelősséget:**

a; nőtt                      b; csökkent                      c; változatlan maradt

**4. A változások hatására az Ön munkakörébe tartozó elvégzendő feladatok száma:**

a, emelkedett                      b; csökkent                      c; változatlan maradt

**5. A szervezetet érintő változások-változtatások hogyan módosították az alábbi munkafeltételeket, munkakörülményeket:**

Kérem, hogy csupán tendenciákat jelölő +(javult), —(romlott), illetve 0(változatlan maradt) jeleket szíveskedjen alkalmazni!

- pénzügyi feltételek
- technikai eszközök műszaki színvonala
- informatikai eszközök ellátottsága és színvonala
- munkatársak szaktudása
- szektoron belüli képzési lehetőségek
- szektoron kívüli képzési lehetőségek
- segítségnyújtás a felsőbb vezetés részéről
- kétirányú információcsere lehetősége

**6. A bekövetkezett változások módosították- e az Ön munkájának elismertségét az alábbi területeken:**

(+: fokozódott, —:csökkent, 0:változatlan maradt)

- anyagi elismertség
- szakmai elismertség
- társadalmi elismertség

c) Motivációs vizsgálatok

**Személyes adatok: (Kérem, aláhúzással jelölje választát!)**

**Neme:**

**Életkora:**

**Családi állapota:**    házas                      nőtlen                      hajadon                      elvált                      özvegy

**Lakóhelye:**

**1. Édesanyja legmagasabb iskolai végzettsége: (Kérem, aláhúzással jelölje választát!)**

1. 8 általános
2. szakmunkás bizonyítvány
3. szakközépiskolai, gimnáziumi érettségi
4. főiskolai diploma
5. egyetemi diploma
6. egyéb, éspedig.....

**2. Édesapja legmagasabb iskolai végzettsége: (Kérem, aláhúzással jelölje választát!)**

1. 8 általános
2. szakmunkás bizonyítvány
3. szakközépiskolai, gimnáziumi érettségi
4. főiskolai diploma
5. egyetemi diploma
6. egyéb, éspedig.....

**3. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége: (Kérem, aláhúzással jelölje választát!)**

1. 8 általános
2. szakmunkás bizonyítvány
3. szakközépiskolai, gimnáziumi érettségi
4. főiskolai diploma
5. egyetemi diploma
6. egyéb éspedig.....

**4. Hogyan tekint vissza a gyermekként átélt iskolai évekre?**

**Az 1-es a negatívan a 7-es a maximálisan pozitívan fokozatot jelenti. Kérem Önt, hogy e szerint karikázza be azt a számot, amivel Ön a legjobban egyetért.**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**5. Milyen tanuló volt Ön, az iskolai évek alatt? (Kérem aláhúzással jelölje választát!)**

1. rossz
2. elégséges
3. közepes
4. jó
5. jeles
6. kitűnő

**6. Ön vette-e már részt valamilyen képzésen, átképzésen, továbbképzésen?**

1. Igen
2. Nem

**7. Ha igen, már vett részt képzésen, akkor legyen szíves leírni, hogy milyen indíttatásból?**

(pl.: a munkahely kötelezte rá, tudásvágy)

.....

.....

.....

**8. Ha nem, akkor miért nem?**

.....

.....

.....

**9. Ha Ön már vett részt bármiféle képzésen, akkor ott milyen végzettséget szerzett?**

(Ha többet is végzett, akkor kérem az utolsó vagy jelenlegi képzésének megfelelőt írja le!)



.....  
.....  
.....

**10. Hány fő volt a csoportjában?**

.....

**11. Hogyan érezte magát a képzésen? Milyen volt a légkör?**

**Az 1-es a rosszul a 7-es a nagyon jól fokozatot jelenti.. Kérem Önt, hogy e szerint karikázza be azt a számot, amivel Ön a legjobban egyetért.**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**12. Dolgozott a képzés i idő alatt?**

1. Igen
2. Nem

**14. Képzésének költségeit nagyobb részben ki finanszírozta?**

1. Saját maga
2. Munkaügyi Központ
3. Munkáltató
4. Önkormányzat
5. Család
6. Állam
7. Egyéb

**15. Az elkezdett képzést sikeresen be is fejezte?**

1. Igen
2. Nem

**16. Ha nem fejezte be a képzést, akkor legyen szíves bejelölni, hogy milyen okból?  
(Válaszát kérem aláhúzással jelölje!)**

1. Családi ok
2. Anyagi ok
3. A képzés minősége miatt
4. Időhiány miatt
5. Nem volt megelégedve a képzés minőségével
6. Egyéb, éspedig.....

**17. Ha Ön úgy érezte a képzés folyamán, hogy szeretné félbehagyni, akkor oktatója próbálta Önt lebeszélni erről?**

1. Igen
2. Nem
3. Nem is fordult meg az Ön fejében, hogy félbehagyja a képzést

**18. A következő állításokat rangsorolja az alapján, hogy mennyire érte vele egyet! Az 1-es a legkevésbé egyetért a 7-es a leginkább egyetért fokozatot jelenti. Kérem Önt, hogy e szerint karikázza be azt a számot, amivel Ön a legjobban egyetért.**

1. Azért tanulok, hogy a családom büszke legyen rám.	1	2	3	4	5	6	7
2. Azért tanulok, hogy meg tudjam tartani a munkám.	1	2	3	4	5	6	7
3. Azért tanulok, hogy új barátokat ismerjek meg.	1	2	3	4	5	6	7
4. Azért tanulok, mert szükségem van az új tudásra.	1	2	3	4	5	6	7
5. Azért tanulok, hogy magasabb legyen a fizetésem.	1	2	3	4	5	6	7
6. Azért tanulok, mert érdekel, az amit új ismeretként megtanulhatok.	1	2	3	4	5	6	7
7. Azért tanulok, mert ma már nélkülözhetetlen, hogy valaki ne frissítse a tudását.	1	2	3	4	5	6	7
8. Azért tanulok, hogy munkát találjak.	1	2	3	4	5	6	7
9. Azért tanulok, hogy változatosabb, érdekesebb legyen az életem.	1	2	3	4	5	6	7
10. Azért tanulok, mert örömet lelem benne.	1	2	3	4	5	6	7

**19. A következő motivációs tényezők közül melyik mennyire volt fontos Önöknek? Az 1-es egyáltalán nem fontos a 7-es a nagyon fontos fokozatot jelenti. Kérem Önt, hogy e szerint karikázza be azt a számot, amivel Ön a legjobban egyetért.**

1. a munkahely szakmai képzést vagy átképzést követel meg	1	2	3	4	5	6	7
2. munkavállalóként szeretne javítani alacsonynak tartott fizetésén	1	2	3	4	5	6	7
3. tudásvágy, kulturális érdeklődés	1	2	3	4	5	6	7
4. a magány elkerülése, csoporthoz való tartozás igénye (szociális érdekek)	1	2	3	4	5	6	7
5. munkaerőpiacra történő bejutás vagy a bennmaradás feltétele a folyamatos tanulás	1	2	3	4	5	6	7
6. önbizalom erősítése	1	2	3	4	5	6	7
7. a tanulás ma már társadalmi elvárás	1	2	3	4	5	6	7

8. fogyatékosként speciális munkakörben szeretne dolgozni	1	2	3	4	5	6	7
9. felébred a „második esély” iskolái által nyújtott lehetőségek megmaradása iránti igény	1	2	3	4	5	6	7
10. elismertség, siker, karrier, társadalmi pozíció elérése a cél	1	2	3	4	5	6	7

**20. Ön szerint manapság a szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvétel már társadalmilag elvárt, természetes dolog?**

1. Igen
2. Nem
3. Nem tudom

**21. Szándékában áll-e még tanulni?**

1. Igen
2. Nem
3. Nem tudom

**22. Milyen biztonsági képzésen venne részt?**

**2) Melléklet: A vagyonvédelmi szakember (FEOR XXXX) mint szakma követelményei és tulajdonságai és OKJ rendszerbe helyezett szempontjai**

**Vagyonvédelmi szakember a 21. században (elképzelés)**

### **1. AZ ORSZÁGOS KÉPZÉSI JEGYZÉKBEN SZEREPLŐ ADATOK**

- 1.1. A szakképesítés azonosító száma: XX YYY XX
- 1.2. Szakképesítés megnevezése: Vagyonvédelmi szakember
- 1.3. Iskolai rendszerű szakképzésben a szakképzési évfolyamok száma: -
- 1.4. Iskolarendszeren kívüli szakképzésben az óraszám: 1200-1000 óra

### **2. EGYÉB ADATOK**

- 2.1. A képzés megkezdésének feltételei:
  - 2.1.1. Iskolai előképzettség: érettségi végzettség
  - 2.1.2. Bemeneti kompetenciák: Alkalmassági vizsga, felvételi elbeszélgetés
- 2.2. Szakmai előképzettség: -
- 2.3. Előírt gyakorlat: -
- 2.4. Egészségügyi alkalmassági követelmények: szükségesek
- 2.5. Pályaalkalmassági követelmények: erőnléti felmérés
- 2.6. Elméleti képzési idő aránya: 50%
- 2.7. Gyakorlati képzési idő aránya: 50%
- 2.8. Szintvizsga: -
- 2.9. Az iskolai rendszeren kívüli szakképzésben az összefüggő szakmai gyakorlat: 80 óra

### 3. PÁLYATÜKÖR

3.1. A szakképesítéssel legjellemzőbben betölthető munkakör(ök), foglalkozás(ok):

	A	B	C
3.1.1.	<b>FEOR száma</b>	<b>FEOR megnevezése</b>	<b>A szakképesítéssel betölthető munkakör(ök)</b>
3.1.2.	5254	Vagyonőr, testőr	Személy- és vagyonőr, Biztonsági őr, Munkahelyi biztonsági felügyelő, Repülőtéri biztonsági őr
3.1.3.	5259	Személy vagyonvédelmi foglalkozású	és Egyéb személy- és vagyonvédelmi foglalkozású
3.1.4.	3163	Munkavédelmi üzembiztonsági foglalkozású	és Munkavédelmi előadó, Munkavédelmi megbízott, Tűzbiztonsági előadó, Tűzvédelmi referens, Tűzvédelmi ügyintéző, Üzembiztonsági megbízott
3.1.5.	9231	Portás, telepőr, egyszerű őr	Ipari, kereskedelmi intézet, oktatási intézmény, egészségügyi intézmény portása, Múzeumi teremőr
3.1.6.	9238	Egyéb egyszerű szolgáltatási és szállítási foglalkozások	Parkolóőr
3.1.7	5260	Biztonságszervező I-II	Biztonsági vezető, területi vezető, vagyonvédelmi szaktanácsadó

3.2. A szakképesítés munkaterületének rövid leírása:

- elkészíti a vagyonvédelmi, tűzvédelmi, munkavédelmi, környezetvédelmi, katasztrófavédelmi terveket
- elkészíti a rendészeti-vagyonvédelmi és az őrzési szabályzatokat
- elkészíti a lőfegyver és a támadáshárító eszközök tárolásának és karbantartásának szabályait
- kialakítja a védelmi koncepciót
- felkészül és végrehajt biztosítási feladatokat
- intézkedik rendkívüli eseményeknél
- elkészíti az objektum tűzriadó tervét
- tűzvédelmi megelőző tevékenységet szervez és végrehajt
- ellát jogkörében munkavédelmi feladatokat
- ellát jogkörében környezetvédelmi feladatokat
- elkészíti szakmai útmutatás szerint a védelmi felkészülési, elhárítási okmányokat, terveket, dokumentációkat
- ellátja a munkakörébe utalt egyéb feladatokat
- ellát gazdasági, vezetési feladatokat
- szervezi és koordinálja a továbbképzéseket
- saját szervezeténél a belső továbbképzéseket ellátja
- biztonsági állomány pszichológiai kondicionálása

- a megrendelő munkavállalóinak biztonsági szakági továbbképzéseket szervez és vezet
- a megrendelő munkavállalóinak folyamatos szűrése a biztonsági kockázatok tekintetében

- szervezi és koordinálja a megrendelő belső biztonságát
- gondoskodik a megrendelő IT biztonsági felkészítéséről
- ismereteit a folyamatos biztonsági környezethez mérten fejleszti éves képzési terv segítségével

A szakképesítéssel rendelkező képes:

- elkészíteni a vagyonvédelmi, tűzvédelmi, munkavédelmi, környezetvédelmi, katasztrófavédelmi tervet
- elkészíteni a rendészeti-vagyonvédelmi és az őrzési szabályzatot
- elkészíteni a lőfegyver és a támadáselhárító eszközök tárolásának és karbantartásának szabályait
- kialakítani a védelmi koncepciót
- felkészülni és végrehajtani a biztosítási feladatokat
- intézkedni rendkívüli eseményeknél
- elkészíteni az objektum tűzriadó tervét
- tűzvédelmi megelőző tevékenységet szervezni és végrehajtani
- ellátni jogkörében a munkavédelmi feladatokat
- ellátni jogkörében a környezetvédelmi feladatokat
- elkészíteni szakmai útmutatás szerint a védelmi felkészülési, elhárítási okmányokat, terveket, dokumentációkat
- ellátni a munkakörébe utalt egyéb feladatokat
- ellátni gazdasági, vezetési feladatokat
- szervezni és koordinálni a továbbképzéseket
- saját szervezeténél a belső továbbképzéseket ellátni
- biztonsági állomány pszichológiai kondicionálását
- a megrendelő munkavállalóinak biztonsági szakági továbbképzéseket szervezni és vezetni
- a megrendelő munkavállalóinak folyamatos szűrését a biztonsági kockázatok tekintetében
- szervezni és koordinálni a megrendelő belső biztonságát
- gondoskodni a megrendelő IT biztonsági felkészítéséről
- ismereteit a folyamatos biztonsági környezethez mérten fejleszteni éves képzési terv segítségével

### 3.3. Kapcsolódó szakképesítések

	A	B	C
3.3.1.	<b>A kapcsolódó szakképesítés, részsakképesítés, szakképesítés-ráépülés</b>		
3.3.2.	<b>azonosító száma</b>	<b>megnevezése</b>	<b>a kapcsolódás módja</b>

#### 4. SZAKMAI KÖVETELMÉNYEK

	A	B
4.1.	<b>A szakképesítés szakmai követelménymoduljainak az állam által elismert szakképesítések szakmai követelménymoduljairól szóló kormányrendelet szerinti</b>	
4.2.	<b>azonosító száma</b>	<b>megnevezése</b>
4.3.	10384-12	Személy-, vagyonőr speciális feladatai
4.4.	10383-12	Objektumőri feladatok
4.5.	10348-12	Magán-biztonságvédelmi alapfeladatok
4.6.	10349-12	Vagyonvédelmi biztonságszervezési feladatok
4.7.	10350-12	Biztonságszervező alapfeladatai
4.8.	10351-12	Biztonságszervező szakfeladatai
4.9.	xxxxx-xx	Jogszabály értelmezés
5.0.	xxxxx-xx	Közigazgatás struktúra, illetékességi kérdések
5.1.	xxxxx-xx	HR ismeretek
5.2.	xxxxx-xx	Pedagógiai ismeretek
5.3.	xxxxx-xx	Pszichológiai ismeretek
5.4.	xxxxx-xx	IT biztonsági ismeretek
5.5.	xxxxx-xx	rendvédelmi ismeretek
5.6.	xxxxx-xx	biztonsági stratégia
5.7.	xxxxx-xx	21.századi biztonsági ismeretek I.
5.8.	xxxxx-xx	21.századi biztonsági ismeretek II.

#### 5. VIZSGÁZTATÁSI KÖVETELMÉNYEK

5.9. A komplex szakmai vizsgára bocsátás feltételei:

Az iskolarendszeren kívüli szakképzésben az 6.0. pontban előírt valamennyi modulzáró vizsga eredményes letétele.

Záró dolgozat elkészítése és a komplex szakmai vizsga megkezdése előtt 30 nappal korábban történő beadása a szakmai vizsgát szervező intézménynek. (A formai követelményektől való eltérés esetén a záró dolgozat „értékelhetetlen” minősítést kap, a jelölt vizsgára nem bocsátható.)

6.0. A modulzáró vizsga vizsgatevékenysége és az eredményesség feltétele:

	A	B	C
6.0.1.	<b>A szakképesítés szakmai követelménymoduljainak</b>		
6.0.2.	<b>azonosító száma</b>	<b>megnevezése</b>	<b>a modulzáró vizsga vizsgatevékenysége</b>
6.0.3.	10384-12	Személy-, vagyonőr speciális feladatai	írásbeli

6.0.4.	10383-12	Objektumőri feladatok	írásbeli
6.0.5.	10348-12	Magán-biztonságvédelmi alapfeladatok	írásbeli, gyakorlati
6.0.6.	10349-12	Vagyonvédelmi biztonságszervezési feladatok	írásbeli
6.0.7.	10350-12	Biztonságszervező alapfeladatai	szóbeli, gyakorlati
6.0.8.	10351-12	Biztonságszervező szakfeladatai	szóbeli, gyakorlati
6.0.9.	xxxxx-xx	Jogszabály értelmezés	szóbeli
6.1.0.	xxxxx-xx	Közigazgatás struktúra, illetékességi kérdések	írásbeli
6.1.1.	xxxxx-xx	Hr ismeretek	írásbeli
6.1.2.	xxxxx-xx	Pedagógiai ismeretek	szóbeli, gyakorlati
6.1.3.	xxxxx-xx	Pszichológiai ismeretek	szóbeli, gyakorlati
6.1.4.	xxxxx-xx	IT biztonsági ismeretek	írásbeli, gyakorlati
6.1.5.	xxxxx-xx	rendvédelmi ismeretek	írásbeli
6.1.6.	xxxxx-xx	biztonsági stratégia	szóbeli
6.1.7.	xxxxx-xx	21.századi biztonsági ismeretek I.	szóbeli
6.1.8.	xxxxx-xx	21.századi biztonsági ismeretek II.	szóbeli

Egy szakmai követelménymodulhoz kapcsolódó modulzáró vizsga akkor eredményes, ha a modulhoz előírt feladat végrehajtása legalább 60%-osra értékelhető.

6.2. A komplex szakmai vizsga vizsgatevékenységei és vizsgafeladatai:

6.2.1. Gyakorlati vizsgatevékenység

A) A vizsgafeladat megnevezése: Záró dolgozat bemutatása

A vizsgafeladat ismertetése: A záró dolgozat tárgya a szakmai irányultságnak megfelelő komplex feladat kidolgozása 70 oldal terjedelemben (a címlapon kívül). A záró dolgozatot csak a képző intézmény által jóváhagyott témában lehet benyújtani.

A záró dolgozatnak tükröznie kell a választott probléma (kiinduló rendszer) összefüggéseit, kapcsolódásait. Lehetőleg teljes képet kell adnia a választott témáról, komplex elemzést és megoldási javaslatokat kell nyújtani a felmerült problémára. A kidolgozást olyan mélységig kell elkészíteni, hogy az komplexen mutassa be a kitűzött feladat megoldását.

Formai elvárások: a bekötött A/4-es oldalak, 2,5 centiméteres margókkal, bal oldalon 3 cm, 12 pontos Times betűtípussal, másfeles sorközzel és szimpla szóközökkel, oldalanként minimum 2500 karakter. A címlap tartalmi elemei: a dolgozat címe, a dolgozat készítőjének a neve, a dátum és a képzési csoport és helyszín megnevezése.

A vizsgafeladat időtartama: 0 perc (A komplex szakmai vizsga megkezdése előtt elkészített és értékelt)

A vizsgafeladat értékelési súlyaránya: 30%

B) A vizsgafeladat megnevezése: Komplex záróvizsga

A gyakorlati vizsgán a jelölt egy összetett írásbeli feladatot old meg a képzési szakfeladatok a 6. pontban vázolt témákban, egymástól elkülönítve az általa megismert szakanyagok felhasználásával.

A vizsgafeladat időtartama: 360 perc

A vizsgafeladat értékelési súlyaránya: 40%

#### 6.2.2. Központi írásbeli vizsgatevékenység

A vizsgafeladat megnevezése: -

A vizsgafeladat ismertetése: -

A vizsgafeladat időtartama: -

A vizsgafeladat értékelési súlyaránya: -

#### 6.2.3. Szóbeli vizsgatevékenység

A) A vizsgafeladat megnevezése: A záró dolgozat védeése és szóbeli beszámolás a 6. pontban meghatározott témákban

A vizsgázó a záró dolgozatát bemutatja

A vizsgafeladat időtartama: 20 perc

A vizsgafeladat értékelési súlyaránya: 10%

B) A vizsgafeladat megnevezése: Vagyonvédelmi szakfeladatok

A szóbeli központilag összeállított vizsga kérdései az összes modul követelményeire vonatkoznak.

A vizsgafeladat időtartama: 60 perc (felkészülési idő: 30 perc, válaszadási 30 perc)

A vizsgafeladat értékelési súlyaránya: 20%

6.3. A vizsgatevékenységek szervezésére, azok vizsgaidőpontjaira, a vizsgaidőszakokra, a vizsgatevékenységek vizsgatételeire, értékelési útmutatóira és egyéb dokumentumaira, a vizsgán használható segédeszközökre vonatkozó részletes szabályok:

Az 6.2.1. A) vizsgafeladat érdemi előkészítéseként a képző intézmény a záró dolgozatot a komplex szakmai vizsgát megelőzően legalább 25 nappal a vizsgabizottság elnökének, legalább 10 nappal a vizsgabizottság további tagjainak a rendelkezésére kell bocsátania - az előzetes formai és szakmai bírálattal együtt.

Az 6.3.1. B) feladat végrehajtása során saját jegyzeteit és a vonatkozó kézikönyveket (szabályzatokat, nemzeti szabványokat) használhatja a vizsgázó.

Az 6.3.1. B) gyakorlati, de írásban teljesítendő vizsgafeladat teljesítését önálló vizsganapon kell megszervezni.

szakképesítéssel kapcsolatos előírások az állami szakképzési és felnőttképzési szerv <http://www.munka.hu/> című weblapján érhetők el a Szak- és felnőttképzés Vizsgák menüpontjában.

6.4. A szakmai vizsga értékelésének a szakmai vizsgaszabályzattól eltérő szempontjai: -

### 6. ESZKÖZ- ÉS FELSZERELÉSI JEGYZÉK

	A
6.5.	<b>A képzési és vizsgáztatási feladatok teljesítéséhez szükséges eszközök minimumát meghatározó eszköz- és felszerelési jegyzék</b>
6.6.	Támadás - elhárítás eszközei
6.7.	Számítógép szoftverekkel



6.8.	Szkenner
6.9.	Nyomtató
7.0.	CD-jogtár, OTSZ
7.1.	Internet hozzáférés
7.2.	Speciális egyéni felszerelés és kiegészítói
7.3.	Iroda felszerelés
7.4.	Telefon, fax

## 7. EGYEBEK

7.5. Megfeleltetés: Kizárólag a modulzáró vizsgák alóli felmentést biztosítják

7.6. A szakmai és vizsgakövetelményben szereplő képzések szakmai kamarai jogkört gyakorlóként, valamint a szakmai vizsgabizottságban való részvételre kijelölt szervezete:

	A	B	C
7.6.1.	azonosító szám	A szakképesítés megnevezése	A szakképesítés ágazat/szakmairány szerint illetékes szakmai kamarai jogkört gyakorló szerv, szervezet
7.6.2.	xx xxx xx	Vagyonvédelmi szakember	Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara / Belügyminisztérium által meghatározott rendvédelmi szerv

7.7. A képzés megkezdésének feltétele: a vagyonvédelemről szóló jogszabályokban megfogalmazott erkölcsi alkalmazási feltételek megléte. Alkalmassági vizsga, felvételi elbeszélgetés és erőnléti felmérés sikeres teljesítése.

Forrás: Saját vizsgálatok és kialakítás, 2016.

### 3) Melléklet: Jelölt értekezéssel kapcsolatos publikációk

#### Lektorált folyóiratban megjelent cikkek:

*Nemzetközi folyóirat, idegen nyelven*

- I. Csege Gy.- Gáll, T.: The problems of private security nowadays. Műszaki Tudományos Közlemények V. 2016. pp. 121-125. ISSN 2393 – 1280
- II. Csege Gy.: Hungary official procedures in the context of migration. Kritische Zeiten: Zeitschrift für Humanwissenschaften 2017. /Kiadás alatt/ ISSN: 2219-3162

*Magyar folyóirat, magyar nyelven*

- III. Csege Gy.: Magyarországot érintő migrációs hullám a robbantásos cselekmények kockázatának tükrében. Műszaki Katonai Közlöny XXVI/1. 2016. pp. 60-68.

ISSN 1219-4166

- IV. Csege Gy.: Magyarországi vagyonvédelem oktatás fejlődése és kilátásai a robbantásos cselekmények kezelésének tükrében. Műszaki katonai közlöny XXV:(II) pp. 173-182. ISBN 2063-4986
- V. Csege Gy.- Gáll, T.: Az élőerős vagyonvédelem problematikája. Hadmérnök IX:(4) 2014pp. 5-10. ISBN 1788-1919
- VI. Csege Gy.- Gáll, T.: A személy és vagyonvédelmi szolgáltatók kockázatai. Hadmérnök IX:(4) 2014. pp. 5-10. ISBN 1788-1919
- VII. Csege Gy.- Gáll, T.: Fotócsapdás eszközök alkalmazásának lehetőségei a magánvagyonvédelemben. Hírvillám/ Signal Badge. 5:(2) 2014.pp. 81-97. ISBN 2061-9499
- VIII. Csege Gy.: A migrációs tevékenységgel kapcsolatos biztonsági ellenőrzések. Belügyi Szemle folyóirat 2016. 64./1. szám pp. 64-73. ISSN 1789-4689
- IX. Csege Gy.: A magyarországi migrációs jelenségek büntető és eljárásjogi vetületei. Szakmai Szemle folyóirat 2015/4. szám pp. 137-156. ISBN 1785 1181
- X. Csege Gy.: Migrációs változások hazánkban a 2014-es év tükrében. Profectus in Litteris VII. 2016. pp. 49-59. ISBN 2062-1469
- XI. Csege Gy.: A bevándorlókkal kapcsolatos hivatalos intézkedések folyamata. Jog Állam Politika: Jog- és Politikatudományi folyóirat 2016.(3) pp. 89-108. ISBN 2060-4580
- XII. Csege Gy.: Migrációval összefüggő ellátási költségek kérdésköre. Európai Jog: Az Európai jogakadémia folyóirata XVI. (6) 2016. pp. 42-45. ISSN 1587-2769
- XIII. Csege Gy.: A bevándorlási tevékenységgel összefüggő biztonsági intézkedések folyamata. Jog Állam Politika: Jog- és Politikatudományi folyóirat 2016.(1) pp. 45-61. ISBN 2060-4580
- XIV. Csege Gy.- Gáll, T.: Biztonságtudomány és a természetvédelem összefüggései. Economica VI:(3) 2014. pp. 45-54. ISBN 1585-6216
- XV. Csege Gy.: Nemzetbiztonsági törvény és módosítási javaslatok 2013-ban. Profectus in Litteris VI. 2015. ISBN 2062-1469
- XVI. Csege Gy.: Büntetőtörvénykönyv és a természetvédelem kapcsolata. Economica VII:(3) 2015 „,” pp. 6-13. ISBN 1585-6216
- XVII. Csege Gy.- Gáll, T.: Mit teyünk, s mit tehetünk talált robbanótestek esetén. Polgárőr magazin. 19:(3) 2014. p. 12.
- XVIII. Csege Gy.- Gáll, T.: A fotócsapdás eszközök használata. Polgárőr magazin. 19:(4) 2014. p. 13.
- XIX. Csege Gy.: Az információáramlás a rendvédelmi szervek között a 21. századi biztonsági kihívások figyelembevételével. Magyar Rendészet. 2017/1. ISSN 1586-2895 /Kiadás alatt/

**Konferencia kiadványban megjelent előadás:**

*Magyar konferencia, magyar nyelven*

- XX. Csege Gy.- Gáll, T.: A magánvagyonvédelem fejlődése és lehetőségei

- hazánkban. Tavaszi Szél Konferenciakötet 2016. pp. 167-175. pp. 526-531. ISBN:978-615-5586-09-5
- XXI. Csege Gy.: Migrációs változások Magyarországon 2013-ban. IDK Pécs III. Interdiszciplináris doktorandusz konferencia 2014 absztrakt kiadványa. 2015. pp. 1070. ISBN:978-963-642-741-2
- XXII. Csege Gy.: Migrációs változások Magyarországon 2013-ban. Tavaszi Szél 2014 konferenciakötet 2014. pp. 36-43. ISBN:978-963-89560-6-4
- XXIII. Csege Gy.: A magyar menekültügyi örízet és a Beyond Detention ENSZ stratégia. Doktoranduszok Fóruma: Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa. 2015. pp. 77-82. ISBN:978-963-358-087-5
- XXIV. Csege Gy.- Gáll, T.: A magánvagyonvédelem fejlődése és lehetőségei hazánkban. Tavaszi Szél: Absztraktkötet 2016. 2016. pp. 141. ISBN:978 615 5586 04 0
- XXV. Csege Gy.: Magyarország a migrációs változásokhoz kapcsolódó biztonsági ellenőrzések viszonylatában a jogszabályi lehetőségek tükrében. Tavaszi Szél: Absztraktkötet 2015. p 60. ISBN:978-963-397-702-6
- XXVI. Csege Gy.: Magyarország a migrációs változásokhoz kapcsolódó biztonsági ellenőrzések viszonylatában a jogszabályi lehetőségek tükrében. Tavaszi Szél Konferenciakötet 2015.pp. 167-175.
- XXVII. Csege Gy.: Migrációs változások Magyarországon 2013-ban. IDK Pécs III. Interdiszciplináris doktorandusz konferencia 2014 3rd Interdisciplinary Doctoral Conference konferencia kiadványa. 2015. pp. 25-30. ISBN:978-963-642-741-2

#### **Egyéb tudományos összefoglaló mű**

- XXVIII. Csege Gy.: A Hajdú Bihar Megyei Rendőr-főkapitányság, valamint a Debreceni Rendőrkapitányság szervezeti sajátosságainak bemutatása. Debreceni Egyetem. 2015. diplomamunka. pp. 1-71.
- XXIX. Csege Gy.: A tanulói motiváció vizsgálata a magánvagyonőrök képzése során. Debreceni Egyetem. 2016. diplomamunka. pp. 1-83.
- XXX. Csege Gy.: Az afgán konfliktus migrációs következményei Magyarországon. Nemzeti Közszolgálati Egyetem. 2010. diplomamunka. pp. 1-71.
- XXXI. Csege Gy.: Terrorizmus a világban és hazánkban. Szent István Egyetem. 2006.Szakdolgozat. pp.1-60.

## **Köszönetnyilvánítás**

Mindenekelőtt szeretném kifejezni köszönetemet és hálámat témavezetőmnek **Professzor Dr. Berek Lajos egyetemi tanár Úrnak** az értekezéssel kapcsolatos munkámban nyújtott önzetlen és nélkülözhetetlen szakmai és emberi segítségéért.

Köszönettel tartozom

- különös tekintettel **Professzor Dr. Rajnai Zoltán dékán Úrnak** a Biztonságtudományi Doktori Iskolában szakon folytatott tanulmányaimhoz nyújtott segítségért.
- az Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskolában tevékenykedő **valamennyi tanáromnak**, akik támogatták szemléletemet és inspiráló tanácsokkal láttak el és értekezésemben az ő szakértelmük is megjelenik gazdagítva munkámat.
- a sor végén, de nem utolsó sorban a szerető és mindenben türelmesen mögöttem álló **kedves feleségemnek és gyermekemnek**.