

Aktuális kihívások és kockázatok a magánbiztonság területén a digitalizáció korában

Biztonságos intézmény alprojekt

ERDŐS Ákos¹ - ROTTLER Violetta² - KISS Lehel³

Jelenkori társadalmunkban a modernizáció és digitalizáció komoly lehetőségeket rejt magában a biztonságsszolgáltatás különféle állami és piaci résztvevői számára, egyszersmind újszerű kihívásokat is teremt.

Tanulmányunkban egy kvantitatív kutatás eredményeit mutatjuk be, amely során arra kerestük a választ, hogy Magyarországon a magánbiztonsági szektor piaci szereplőinek különböző szintű vezetői jelenleg milyen természetű szakmai kihívásokkal szembesülnek, illetve milyen súlyúnak érzik ezek jelenlétét a napi gyakorlatban.

A kutatásban összesen 45 fő (n = 45) vagyonvédelmi feladatokat ellátó vezető vett részt. A válaszadók többsége (40,0%) az ipari szektor valamely meghatározó piaci vállalatánál tölt be vezető beosztást.

A kutatás eredményei szerint, a vizsgálatban részt vevő biztonsági vezetők körében általánosságban a legnagyobb terhet az általuk vezetett munkavállalók irányítása jelenti, illetve a humán erőforrás minősége, képességeinek és tudásának hiányosságai képezik a legnagyobb szakmai kihívást, valamint kockázatot a mindennapi munkavégzés során.

Kulcsszavak: biztonság, magánbiztonság, kihívások, kockázatok, kérdőíves kutatás

Bevezetés

A modern tudományos felfogás szerint a biztonság kollektív⁴ társadalmi produktum, immateriális termék, amelynek megteremtésében egyre hangsúlyosabb szerepe van a magánbiztonsági szektornak. A biztonság fogalmának szűkebb és tágabb értelmezése is lehetséges. A latin eredetű szó nemcsak a fenyegetettség

¹ Pénzügyőr őrnagy, egyetemi tanársegéd, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Vám- és Pénzügyőri Tanszék; doktori hallgató, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Doktori Iskola, e-mail: erdos.akos@uni-nke.hu

² PhD, rendőr őrnagy, egyetemi tanársegéd, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék, e-mail: rottler.violetta@uni-nke.hu

³ Biztonsági vezető, okleveles rendészeti igazgatásszervező, okleveles munkavédelmi és tűzvédelmi szakember, Robert Bosch Elektronika Kft., e-mail: Lehel.Kiss@hu.bosch.com

⁴ Kovács 2008.

hiányát jelenti, hanem ezen túlmenően a fenyegetés kivédésének képességét is.⁵ A biztonság alapvetően egy tágran értelmezett összetett fogalom, egy állapot leírása.⁶ A magánbiztonság közjogi alapja az alkotmányos keretek között deklarált jogok és kötelezettségek összessége, ennek alapján lehetősége nyílik a magántulajdonos jogalanynak az alternatív védelem igénybevételére annak érdekében, hogy személyét és vagyonát megvédje.⁷ Tehát a rendészet küldetésének teljesítése, a biztonság megteremtése társadalmi kooperáció és együttes munka eredményeként valósítható meg, amelyben a rendvédelmi szervek, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek mellett fontos szerepet kapnak az önkormányzatok, a magánbiztonsági vállalkozások, a civil önvédelmi szervezetek is. Ezt nevezhetjük komplementer rendészeti rendszernek, amelyben az állami szervek tevékenységét piaci és civil szerveződések egészítik ki.⁸ A közbiztonság és magánbiztonság ugyanannak a jelenségnek a két oldala. A közbiztonság materiális fogalma („személyünket és javainkat biztonságban tudjuk”) az egyénre vetítve a magánbiztonság. Az egyének magánbiztonsága együttesen a közbiztonságot eredményezi.⁹

A magánbiztonság expanzióját számos úgynevezett „expanziós katalizátor” segíti. A szektor szereplői globálisan meghatározóvá léptek elő a közrend, közbiztonság fenntartásában, a bűnmegelőzésben, a veszteségmegelőzésben, valamint az állami stabilitást biztosító gazdasági szereplők és az állampolgárok személyének és vagyonának védelmében.¹⁰

Hazánkban a rendészet létrejöttének első meghatározó szerzője Karvasy Ágoston volt, a 19. század közepén Karvasy úgy gondolta, hogy a vagyonbátorságot, azaz vagyonbiztonságot több minden veszélyezteti, úgymint a polgártársak rossz akarata, gondatlansága, balesetek, ingatlanok erőszakos elfoglalása, ingó vagyonok tolvajlása és csalárdságok birtokban háborgatások által.¹¹ A magánbiztonság tudományos igényvel kimunkált fogalma már több mint 130 éve létezik. Fekete Gyula 1889-ben így fogalmazta meg: „A magánbiztonsági rendészet a polgárok élete és egészsége, vagyonuk s becsületök védelmében áll.”¹²

Magyarországon a politikai rendszerváltozás után megfordult a magántulajdon és állami tulajdon aránya, a magántulajdon volumene és értéke megnőtt, ezzel együtt a védelmi igény is jelentősen megnövekedett,¹³ amely tényezők szükség-szerűen életre hívták az üzleti alapon működő biztonsági vállalkozásokat. Ahogy a folyamatos fejlődés során a szakmai és üzleti tapasztalati bázisuk növekedett, nélkülözhetetlen elemeivé váltak az érték- és vagyonvédelem minden területének.

⁵ LIPPAI-SALLAI 2022.

⁶ CHRISTIÁN-ROTTLER 2019b: 13.

⁷ SZÉCSI 1998: 65.

⁸ CHRISTIÁN-ROTTLER 2019a.

⁹ ROTTLER 2019.

¹⁰ LIPPAI-CSABA 2021.

¹¹ SALLAI 2015: 144.

¹² FEKETE 1889.

¹³ ROTTLER-KOVÁCS 2022: 6.

A biztonságiszolgáltatás-nyújtás színvonalának képesnek kell lennie arra, hogy megfeleljen az aktuális piaci igényeknek, mert ez az egyik alapvető kulcseleme az iparág társadalmi elismertségének is.

Valós helyzetképet ad a szektor hazai helyzetéről a Christián László irányításával végzett alapos, átfogó empirikus kutatás, amely a hazai piacon legmeghatározóbb magánbiztonsági vállalkozások vezetőinek megkérdezésével történt. A kutatás során dedikált kérdőív segítségével osztották meg szakmai véleményüket a gondosan kiválasztott vezetők. A megkeresett vállalkozások vegyes profilúak, azaz nem kizárólag egy tevékenységtípussal foglalkoztak. A kutatás a piacvezető cégek nehézségeit tárta fel és rendszerezte, hiszen az átfogó helyzetértékelés elősegítheti a személy- és vagyónvédelem valós problémáinak a feltárását, megalapozhatja a jövőbeli változtatások irányainak meghatározását. A 2019–2020-ban végzett kutatás megállapította, hogy nem lehet egyszerre hatékony, szabályszerű és profitábilis a magánbiztonsági tevékenység végzése a jelenlegi jogszabályi környezetben. Prioritást kellene biztosítani a kizárólag saját állománnyal (alvállalkozó nélkül) magas színvonalon működő társaságok számára.

Növelné a szakma presztízsét a felelősségvállalás, elszámoltatás, szankcionálás, valamint a kommunikáció fejlesztése.

A megrendelők részére komplex és modern, minőségi szolgáltatást kell nyújtani elméleti, jogi, gyakorlati háttértámogatással.¹⁴ A hatékony működés egyik feltétele a magánbiztonsági tevékenységek normatív szabályozásának optimalizálása.

Ahhoz, hogy egy vállalat megfelelő biztonság tudatossági szintet érjen el, és a vagyónvédelmi koncepcióját, korszerű, a célterületre szabott biztonsági folyamatokra és az azok alkalmazását költséghatékonyan támogató innovatív biztonságtechnikai megoldásokra alapozva tudja kialakítani, olyan biztonsági vezetőre van szüksége, aki szakmai felkészültségével hatékony szakmai támogatást tud nyújtani ezen törekvések megvalósításához.¹⁵

A kutatás célja és módszertana

A Biztonsági Technológiák Nemzeti Laboratórium (BTNL) biztonságos intézmény alprojekt keretében 2021-ben empirikus kutatás zajlott, amelynek célja a magánbiztonsági szektorban felmerülő aktuális problémák, valamint kihívások vizsgálata. A kutatás a vagyónvédelmi vezetők vizsgálatán keresztül arra kereste a választ, hogy a magánbiztonsági szektort érintően milyen múltbéli és jövőbeni kockázatok merülnek fel, valamint miként alakul az adott gazdálkodói szegmens és a vagyónvédelmi szakemberek digitalizációval kapcsolatos aktuális viszonyulása.

¹⁴ CHRISTIÁN–ROTLER 2021: 180.

¹⁵ CHRISTIÁN 2022: 169.

A kutatási kérdések megválaszolása érdekében online felületen elérhető, önköltős kérdőíves vizsgálatra került sor a hazai magánbiztonsági szektor szakemberei körében. A vizsgálati minta összeállítását véletlenszerű mintavételezési eljárással végeztük. A mintába kerülés két alapfeltétele a) a válaszadó operatív, koordinatív vagy stratégia szintű vezető beosztású személy, aki b) élőerős vagyonvédelmi tevékenységet ellátó gazdálkodó munkavállalója.

A saját összeállítású, online adatfelvételi battériát megosztottuk az ASIS (American Security Industrial Society) magyarországi tagjai, az MBF (Magyar Biztonsági Fórum) és az MBVE (Magyar Biztonsági Vezetők Egyesület) tagjai körében, valamint a LinkedIn.com szakmai közösségi oldalon és a kiemelt jelentőségű hazai piaci vállalatok biztonsági vezetői között. Az online kérdőívet 2021. május–június közötti időszakban terjesztettük. A vizsgálat önkéntesen és anonim módon zajlott. A résztvevők a kutatásban való közreműködésükért cserébe semmilyen ellentételezésben nem részesültek.

A kutatási minta jellemzői

A felmérés során összesen 48 válasz érkezett be, amelyek közül kettőt duplikált ki-töltés miatt, egyet pedig azért zártunk ki, mert a válaszadó a mintába kerülés feltételeinek nem felelt meg maradéktalanul (nem élőerős vagyonvédelmi profillal rendelkező gazdálkodó munkavállalója volt). A korrigált minta összesen 45 fő vagyonvédelmi feladatokat ellátó vezetőből állt össze (1 ábra).

A válaszadók több mint fele (62,2%) a 41–60 év közötti korosztályból került ki. A mintában, a vezetői szintek szerinti megoszlást tekintve hasonló arányban szerepelnek középvezetők, akik még lényeges operatív feladatokkal rendelkeznek, valamint stratégiai döntéshozók, akiknek több területre kiterjedő – nem feltétlenül csak biztonsági – felelőssége van. Az adatok forrásai szerint vizsgálva a mintát megállapíthatjuk, hogy a különböző szakmai szervezetek közel azonos arányban vállaltak aktivitást a kutatás során, valamint a mintából kiemelkedő a direkt megkeresésből, valamint a LinkedIn.com oldalról beérkező adatok aránya. A kutatásban részt vevő vagyonvédelmi vezetők többségének (40,0%) munkáltatója valamely ipari vállalat volt. A mintában kisebb, de meghatározó arányban képviseltették magukat továbbá a pénzügyi (16,0%), a logisztikai (9,0%) és az IT- (9,0%) szektorban fizikai biztonsági feladatokat ellátó vezetők.

A kutatási mintával kapcsolatos további lényeges megállapítás, hogy a mintából 20 fő a vagyonvédelmi folyamatok és élőerő irányításán, valamint a biztonságtechnika szervezésén túl adott vállalaton belül egyéb felelősséggel is rendelkezett. Ebben az almintában túlnyomórészt tűzvédelmi (28,9%), üzemeltetési (20,0%), munkavédelmi (20,0%), minőségbiztosítási (11,1%) és humán erőforrást érintő (2,2%) felelőségek jelentek meg (1. táblázat).

1. táblázat: A minta leíró jellemzői

		Válaszadók aránya (%)
életkor	20–30 éves	4,4
	31–40 éves	17,8
	41–50 éves	37,8
	51–60 éves	24,4
	60+ éves	15,6
vezetői szint	koordinátor (supervisor)	2,2
	középvezető (manager)	55,6
	felsővezető (executive)	42,2
adatok forrása	ASIS	18,0
	MBF	20,0
	MBVE	22,0
	egyéb	40,0
ipari ágak	ipar	44,0
	logisztika	9,0
	pénzügyi	16,0
	IT	9,0
	kiskereskedelem	5,0
	vendéglátás	4,0
	egyéb szolgáltatás	13,0

Forrás: a szerzők szerkesztése

Eredmények

Magánbiztonsági kockázatok és nehézségek

A kutatás első részében az elkövetkező évtizedben várható lényeges kockázatok és kihívások percepcióinak vizsgálatára került sor. A válaszadóknak arról kellett nyilatkozniuk, hogy biztonsági vezetőként milyen típusú kockázatokkal és nehézségekkel számolnak a magánbiztonság területén. Az eredmények alapján két terület – IT és humán erő – tűnik kiemelkedőnek a prognosztizált kockázatok közül. A megkérdezett biztonsági vezetők 40,0%-a említette a kiberkockázatokat mint a jövőben várható lényeges veszélyforrást. A válaszadók úgy vélik, hogy a túlzott digitalizáció, otthoni munkavégzés, valamint felhőalapú szolgáltatások kapcsán az IT-rendszerek kitettsége az illetéktelen beavatkozásokkal szemben, az ezeken keresztül megjelenő új bűncselekmény-elkövetési módok és visszaélések bekövetkezésének lehetősége növekszik a jövőben. A válaszok szintén 40,0%-ában jelent meg a vagyónyelmi humán erőforrás kockázati faktorként. A megkérdezettek számottevő arányban percipiálják a biztonsági tevékenységet ellátó állomány minőségének és felkészültségének prognosztizált romlását. A humán kockázatoknál a digitalizációval való kapcsolatuként megemlítendő az állomány alacsony felkészültségi szintje

és annak alkalmazkodási képessége az új technológiai megoldásokhoz, integrálódása a digitalizált, automatizált, innovatív, új világba, amelyet aggodalommal szemlélnek a magánbiztonsági szektor vezető szakemberei.

A magánbiztonsági szektort érintő kockázatpercepciókkal szoros összefüggésben, a kutatás során különböző szociodemográfiai és szakmai mutatók mentén elemeztük a vagyonvédelmi vezetők által tapasztalt nehézségek, problémák jellegét és súlyozását. A vagyonvédelmi felelősséggel rendelkező személyeket kérdeztük arról, hogy az elmúlt tíz évben mely területeken észleltek jelentős problémákat, nehézségeket a szakmai tevékenység során. Az észlelt szakmai kihívásokat négy területen mértük:

- vagyonvédelmi részleg munkatársainak minősége, felkészültsége és általános képességei;
- anyagi források biztosíthatósága (üzemeltetések és beruházások);
- vagyonvédelmi részleg megbecsültsége vállalaton belül, érdekérvényesítő képesség;
- vezetőkre vetített adminisztratív feladatok ellátása.

A kutatásban részt vevők válaszaikat hétfokozatú Likert-skálán jelölhették, ahol az 1-es érték az „egyáltalán nem ért vele egyet”, a 7-es számérték pedig a „jelentős mértékben egyetért” kategóriákat jelölték. Az adatok kiértékelése során, a minta alacsony elemszáma miatt alcsoportok létrehozására volt szükség (2. táblázat).

2. táblázat: Válaszadók korcsoport, beosztás és a vállalati árbevétel szerinti alcsoportos bontása, %*(n)*

Korcsoportok szerinti		
1. csoport	20–40 éves	22,2 (10)
2. csoport	41–50 éves	37,8 (17)
3. csoport	51+ éves	40,0 (18)
Beosztás szerinti*		
1. csoport	felsővezetők	43,2 (19)
2. csoport	középvezetők	56,8 (25)
Vállalat éves árbevétele szerinti**		
1. csoport	alacsony árbevételű (0–10 milliárd forint között)	45,2 (19)
2. csoport	magas árbevételű (10 milliárd forint felett)	54,8 (23)
* A koordinátori szintet kizártuk a mérésből, mivel csak egy főt tartalmazott.		
** Három esetben nem érkezett válasz.		

Forrás: a szerzők szerkesztése

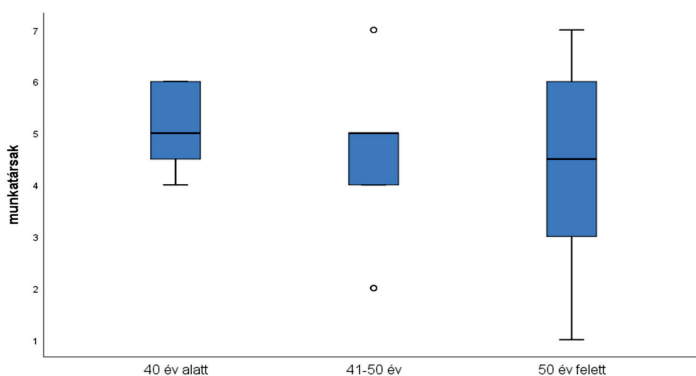
Az életkorváltozó esetében a három csoport között először normalitásvizsgálatot hajtottunk végre Shapiro–Wilk-próbával. Ennek eredménye szerint a munkatársak és az adminisztratív feladatok változók esetében nem teljesült a normalitás feltétele mindhárom csoportban (3. táblázat).

3. táblázat: Korcsoport szerinti normalitásvizsgálat

	Csoport	Statistic	df	Sig.
munkatársak minősége	1	0,835	8	0,067
	2	0,878	15	0,044
	3	0,902	18	0,063
anyagi források biztosítása	1	0,873	8	0,162
	2	0,884	15	0,055
	3	0,948	18	0,399
megbecsültség	1	0,858	8	0,114
	2	0,914	15	0,156
	3	0,905	18	0,072
adminisztratív feladatok nehézsége	1	0,904	8	0,314
	2	0,911	15	0,141
	3	0,88	18	0,026

Forrás: a szerzők szerkesztése

A csoportok eloszlása miatt a munkatársak minősége és a vezetőket érintő adminisztratív feladatok esetében Kruskal–Wallis-próbát alkalmaztunk, míg az anyagi források és a vagyonsvédelmi részleg megbecsültsége, érdekérvényesítő képessége tekintetében egyszempontos, független mintás varianciaanalízis számítását végeztük. A vagyonsvédelmi tevékenységet ellátó humán erőforrás minősége esetében, az elvégzett Kruskal–Wallis-próba alapján nem találunk szignifikáns eltérést a különböző korcsoportokba tartozó válaszadók között [$\chi^2(2) = 2,028$; $p = 0,363$] (1. ábra).

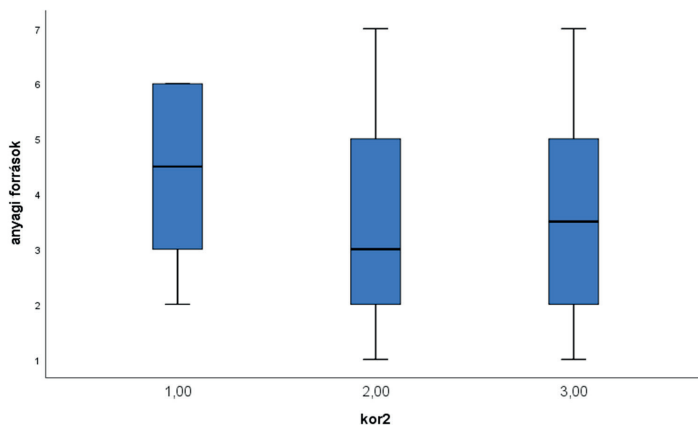


1. ábra: A „munkatársak minősége” szakmai kihívásának értékelése korcsoportok szerinti bontásban

Forrás: a szerzők szerkesztése

Az üzemeltetést és beruházásokat érintő anyagi források biztosítottsága tekintetében feltételezett szórások a Levene-próba alapján megegyeznek [$F(2;42) = 1,157$; $p = 0,324$], ezért végrehajtható az egyszempontos független mintás varianciaanalízis. Ennek

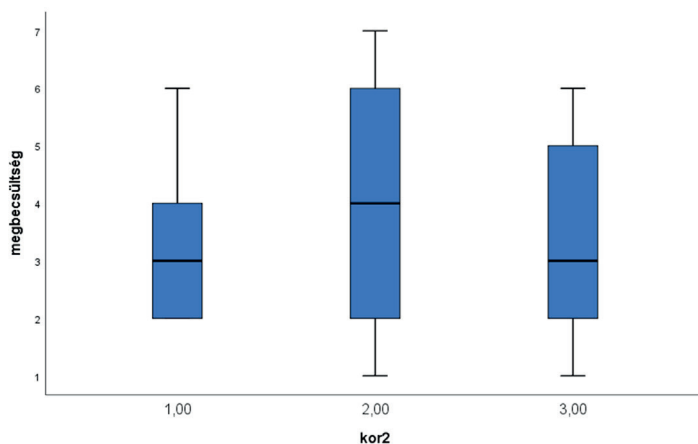
eredménye szerint ugyanakkor nincs szignifikáns eltérés az anyagi forrásokkal való elégedettségben (2. ábra) a korcsoportok között [$F(2;42) = 0,740; p = 0,483$].



2. ábra: Az „anyagi források” szakmai kihívásának értékelése korcsoportok szerinti bontásban

Forrás: a szerzők szerkesztése

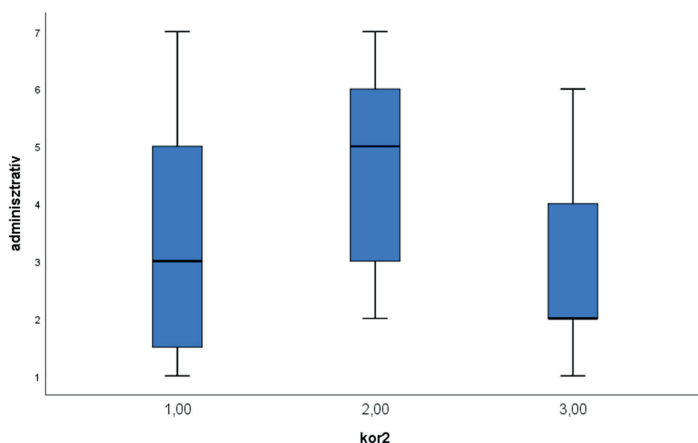
Az előzőkkel ellentétben, a biztonsági részleg, vagyis a magánbiztonsági tevékenység megbecsültsége tekintetében a feltételezett szórások nem egyeznek meg [$F(2;42) = 1,141; p = 0,038$], ezért Welch-féle varianciaanalízist hajtottunk végre (3. ábra). Ez alapján szintén nincs szignifikáns eltérés a csoportok értékei között [$F(2;26,098) = 0,158; p = 0,855$].



3. ábra: A „megbecsültség, érdekérvényesítő képesség” szakmai kihívásának értékelése korcsoportok szerinti bontásban

Forrás: a szerzők szerkesztése

Az adminisztratív feladatok változó esetében a Kruskal–Wallis-próba alapján van szignifikáns különbség a három csoport között [$\chi^2(2) = 6,463$; $p = 0,039$] (4. ábra), ezért utóvizsgálatot hajtottunk végre Mann–Whitney-próbával. Ez alapján sem a 20–40 és 41–50 ($U = 61,5$; $p = 0,231$), sem a 20–40 és 51+ ($U = 74,5$; $p = 0,446$) csoportok között nincs eltérés (4. ábra). Azonban a 41–50 korcsoport szignifikánsan elégedetlenebb az adminisztratív feladatokkal, mint az 51+ korcsoport ($U = 76$; $p = 0,010$).



4. ábra: A „vezetőkre vetített adminisztratív feladatok” szakmai kihívásának értékelése korcsoportok szerinti bontásban

Forrás: a szerzők szerkesztése

A beosztások szerinti csoportokként vizsgálva a munkatársakkal kapcsolatos nehézségeket a szórások megegyeztek ($F = 2,165$; $p = 0,149$), így független kétmintás t-próbát alkalmaztunk [$t(42) = 0,281$; $p = 0,780$]. Anyagi források korlátozottsága esetén pedig Mann–Whitney-próbát végeztünk ($U = 220,5$; $p = 0,682$). A vagyoni védelmi tevékenységnek a vállalaton belüli megbecsültsége esetén szintén megegyeztek a feltételezett szórások ($F = 0,068$; $p = 0,796$), ezért független kétmintás t-próbát alkalmaztunk [$t(42) = 0,719$; $p = 0,476$]. A vezetőket érintő adminisztratív feladatok esetén pedig szintén Mann–Whitney-próbát használtunk ($U = 234,5$; $p = 0,942$). Az elvégzett statisztikai próbák azonban egyetlen esetben sem mutattak a beosztások mentén különbségeket, a biztonsági tevékenységet érintő problémák esetén szignifikáns eltéréseket. A középvezetői és felsővezetői szinten elhelyezkedő biztonsági szakemberek tehát nem küzdenek lényegesen eltérő problémákkal.

A kutatásban részt vevő biztonsági vezetőket a foglalkoztató vállalat árbevétele szerinti csoportonként vizsgálva egyik változó esetében sem teljesül a normalitás feltétele, ezért minden esetben Mann–Whitney-próbát alkalmaztunk a hipotézis vizsgálatára. Ez alapján sem a munkatársak minősége, felkészültsége és általános képességei ($U = 161,5$; $p = 0,141$), sem az anyagi források hozzáférhetősége ($U = 151,5$;

$p = 0,086$), sem a biztonsági részleg megbecsültsége és érdekérvényesítő képessége ($U = 169,5$; $p = 0,207$), sem pedig a vezetőre háruló adminisztratív feladatok ($U = 174$; $p = 0,253$) esetében nem mutatkozott szignifikáns különbség a két csoport között. A foglalkoztató vállalkozás árbevétele tehát önmagában nem hat ki lényegesen a biztonsági tevékenységért felelős vezetők által észlelt szakmai problémák jelentőségére.

Mivel a korcsoportok, beosztás és a vállalat éves árbevétele közötti csoportosítás során csupán a 41–50 éves korcsoport adminisztratív feladatok terén jelent meg szignifikánsan eltérő eredménnyel az 51+ csoporthoz képest, a többi próba nem mutatott eltérést, így vélelmezhető, hogy közel azonos problémáik vannak a vagyoni vezetői felelősséggel rendelkező szakembereknek. A kutatásban vizsgált négy szakmai problématerületet ezért összehasonlítás alá vetettük. A problématerületek közötti normalitásvizsgálat eredményei azt mutatják, hogy egyik változó értékei sem követnek normál eloszlást (4. táblázat), ezért Friedman-próbát alkalmaztunk a változók összevetésére.

4. táblázat: Problémák szerinti normalitásvizsgálat

	Statistic	df	Sig.
munkatársak minősége	0,904	45	0,001
anyagi források biztosítása	0,93	45	0,01
megbecsültség	0,916	45	0,003
adminisztratív feladatok nehézsége	0,913	45	0,003

Forrás: a szerzők szerkesztése

A problématerületek közötti különbségek vizsgálata során alkalmazott statisztikai elemzés szerint szignifikáns eltérés van az egyes változók között [$\chi^2(3) = 8,205$; $p = 0,042$]. Utóvizsgálatra páronkénti Wilcoxon-próbát alkalmaztunk, amelynek eredményei azt igazolják, hogy a munkatársakkal való elégedetlenség szignifikánsan magasabb, mint az anyagi forrásokhoz való hozzáférhetőséggel ($p = 0,003$), a biztonsági terület vállalaton belüli megbecsültségével ($p = 0,003$), valamint a vezetőt érintő adminisztratív feladatokkal ($p = 0,025$) kapcsolatos elégedetlenség. A többi csoport közötti eltérés nem volt szignifikáns ($p \geq 0,253$).

Következtetések

Napjaink társadalmában a biztonság és a biztonság megteremtésének lehetőségei – csakúgy, mint a történelem során mindig – központi kérdése az állam, a közösség és az egyén működésének egyaránt. A modern tudományos felfogás a biztonságra kollektív társadalmi terméként tekint, amely az állam, az önkormányzatok, a különböző intézmények, a piaci szereplők és az állampolgárok közös cselekvése eredményeként jön létre. A jelenkori társadalmat mélyen átható modernizáció

és digitalizáció komoly lehetőségeket rejt magában a biztonságsszolgáltatás különféle állami és piaci résztvevői számára, egyszersmind újszerű kihívásokat is teremt.

A tanulmányban bemutatott kutatás során arra kerestük a választ, hogy Magyarországon a magánbiztonsági szektor piaci szereplőinek különböző szintű vezetői jelenleg milyen természetű szakmai kihívásokkal szembesülnek, illetve milyen súlyúnak érzik ezek jelenlétét a napi gyakorlatban.

A kutatás a vizsgálatban részt vevő biztonsági vezetők által észlelt szakmai kihívásokat alapvetően négy területen elemeztük: a) a vagyonsvédelmi humán erőforrás minősége, felkészültsége és általános képességei; b) a biztonsági szolgáltatások üzemeltetéséhez, illetve a fejlesztéshez kapcsolódó anyagi források biztosíthatósága; c) a vagyonsvédelmi szakterületnek az adott vállalatban belül érzékelhető megbecsültsége, érdekérvényesítő képessége; d) a vezetőket érintő adminisztratív feladatok elvégzése.

Az eredmények összességében arra mutatnak, hogy a vagyonsvédelmi vezetők számára általánosságban a legnagyobb terhet az általuk vezetett munkavállalók irányítása jelenti, illetve a humán erőforrás minősége, képességeinek és tudásának hiányosságai képezik a legnagyobb szakmai kihívást a mindennapi munkavégzés során. A feltárt összefüggés további kutatást irányoz elő, ennek az elégedetlenségnek, illetve kockázatnak kezelése kapcsán. A humán erőforrással való elégedetlenség és annak kezelése a jogalkotó részéről megtörténhet szigorúbb és magasabb színvonalú képzés biztosítása által. Lokális szinten pedig az adott vállalat saját belső képzési rendszerének és motivációs metodikájának fejlesztésével. Továbbá a kutatás felveti a vezetők vezetői készségei fejlesztésének szükségességét, mivel a humán erőforrással való elégedetlenség szignifikánsan kiemelkedett a többi probléma közül, meglepően még az anyagi forrásokkal szemben is, de ez nem volt minden vezetőre jellemző, tehát léteznek olyan vezetők, akik számára ez nem jelent lényegi kihívást. A kutatás anonim módon történt, így az egyének azonosítása nem lehetséges, egy azonosított mintavételezés során vagy akár kvalitatív módszertanon alapuló vizsgálatban tisztázható, hogy mely okok vezetnek ahhoz, hogy a humán erőforrással elégedett az adott vezető, vagy sem.

A kutatás korlátai

A tanulmányban bemutatott vizsgálat eredményeinek újszerűségét adja, hogy ehhez hasonló, a felvetett tudományos és szakmai kérdéseket feltáró kutatás a hazai magánbiztonsági szektort érintően nem készült az elmúlt években. A kutatási minta alacsony száma alapján azonban az eredményeket kezelni, valamint azokból általános, a teljes hazai magánbiztonsági szektorra vonatkozó következtetéseket levonni csak fenntartásokkal lehet.

Támogatás

A tanulmányban bemutatott kutatás az NKFIH-866-5/2020 iktatószámú Megállapodás alapján a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal és az Innovációs és Technológiai Minisztérium által biztosított támogatással, a Biztonsági Technológiák Nemzeti Laboratórium finanszírozásával valósult meg.

IRODALOMJEGYZÉK

- CHRISTIÁN László (2022): *Komplementer rendészet*. Budapest: Ludovika Kiadó.
- CHRISTIÁN László – ROTTLER Violetta (2019a): A biztonság megteremtésének új megközelítése: komplementer rendészet. In IGENYES Ladislav – VARHOL, Dávid (szerk.): „Trendy rozvoja súkromnej bezpečnosti v krajinách V4”. Pozsony: [k. n.]. 90–98.
- CHRISTIÁN László – ROTTLER Violetta: (2019b): A magánbiztonság és az önkormányzati rendészet fogalomrendszere. In CHRISTIÁN László – MAJOR László – SZABÓ Csaba (szerk.): *Biztonsági vezetői kézikönyv*. Budapest: Ludovika. 13–36. Online: <https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.8>
- CHRISTIÁN László – ROTTLER Violetta (2021): Magánbiztonsági helyzetértékelés 2019–2020. *Glossa Iuridica*, 8(1–2), 159–182.
- FEKETE Gyula (1889): A rendészeti igazgatás és a centralisatio. *Magyar Közigazgatás*, 7(37), 1–2.
- KOVÁCS Sándor (2008): Bűnmegelőzés a polgári biztonságvédelem területén. In LISZKAYNÉ Dr. NAGY Éva Katalin (szerk.): *Védelmi és megelőző tevékenységek*. Budapest: RTF. 110–126.
- LIPPAI Zsolt – CSABA Zágon (2021) The Borderline Between Private and Public Security. *AARMS*, 20(3), 5–19. Online: <https://doi.org/10.32565/aarms.2021.3.1>
- LIPPAI Zsolt – SALLAI János (2022): Helyet kér a rendészettudomány. *Belügyi Szemle*, 70(9), 1829–1852. Online: <https://doi.org/10.38146/BSZ.2022.9.6>
- ROTTLER Violetta (2019): Gondolatok a magánbiztonság köréből. *Magyar Rendészet*, 19(4), 81–95. Online: <https://doi.org/10.32577/mr.2019.4.6>
- ROTTLER Violetta – KOVÁCS Sándor (2022): A magánbiztonság kezdetei és a magyar magánbiztonsági szektor fejlődése az első törvényi szintű szabályozásig. *Belügyi Szemle*, 70(3), 539–558. Online: <https://doi.org/10.38146/BSZ.2022.3.6>
- SALLAI János (2015): Közigazgatás vagy rendészet? A Kiss Mihály kontra Falcsik Dezső vita 1896-ban. *Magyar Rendészet*, 15(3), 141–147.
- SZÉCSI György (1998): Bűnmegelőzés, vagy...? *Belügyi Szemle*, 46(12), 65–68.

ABSTRACT

Current Challenges and Risks for Private Security in the Age of Digitalisation

Safe Institution Sub-project

Ákos ERDŐS - Violetta ROTTLER - Lehel KISS

In our society, modernisation and digitalisation offer great opportunities for the public and private security services, but also create new challenges.

In our study, we present the results of a quantitative research to find out the nature of the professional challenges that managers of different levels of the private security sector in Hungary are currently facing and the extent to which they feel these challenges are present in their daily practice.

45 private security managers (n = 45) participated in the survey. The majority of respondents (40.0%) hold a managing position in a market company in the industrial sector. According to the results of the research, among the safety managers surveyed, the highest burden in general was the management of the workers they lead, and they observe the quality of human resources, their skills and knowledge gaps were the greatest professional challenges and risks in their daily work.

Keywords: security, private security, challenges, risks, questionnaire survey