

TVORBA NOVÝCH TYPOVÝCH POZÍCIÍ AKO SPÔSOB ZVÝŠENIA KVALITY SLUŽIEB SÚKROMNEJ BEZPEČNOSTI V SLOVENSKEJ REPUBLIKE – SYSTÉMOVÉ ZMENY

Dagmar Vidriková, Kamil Boc ^{*)}

ABSTRAKT

Článok v jeho druhej časti pojednáva o spôsobe zvýšenia kvality poskytovaných služieb súkromnej bezpečnosti prostredníctvom tvorby nových typových pozícií v tejto oblasti. Poukazuje na význam bezpečnostného priemyslu na národnej i nadnárodnej úrovni. Jedným z cieľov tvorby typových pozícií v podmienkach Slovenskej republiky je vytvorenie perspektívnosti zamestnania v súkromnej bezpečnosti na základe prepojenia vzdelania a praxe, s postupným skvalitňovaním služieb súkromnej bezpečnosti jej poskytovateľmi. Popisované nové typové pozície rešpektujú oprávnené požiadavky spoločnosti a zamestnávateľov a vytvárajú predpoklady pre stabilizáciu zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a ich kariérny rast. Reagujú na súčasný negatívny vývoj zamestnanosti v Slovenskej republike, ako aj v ostatných štátoch Európskej únie.

Kľúčové slová:

kvalita, súkromná bezpečnosť, typové pozície, národný štandard zamestnaní, nezamestnanosť, vzdelanie.

ABSTRACT

Article in its second part deals with perspective of development of services in private security and necessity of creation of new type positions in this field. It refers to importance of security industry on national as well as international level. One of the goals types of positions creation in conditions of Slovak Republic is creation of

^{*)} 1. Dagmar Vidriková, Ing., PhD., Katedra technických vied a informatiky, Fakulta špeciálneho inžinierstva Žilinskej univerzity v Žiline, Ul. 1. Mája 32, 01026 Žilina, 041513-6860, e-mail: Dagmar.Vidrikova@fsi.uniza.sk.

2. Kamil Boc, Ing., PhD., Katedra bezpečnostného manažmentu, Fakulta špeciálneho inžinierstva Žilinskej univerzity v Žiline, Ul. 1. Mája 32, 01026 Žilina, 041513- 6660, e-mail: Kamil.Boc@fsi.uniza.sk.

perspective of employment in private security based on connection between education and practice with gradual quality increase of services in private security by their providers.

One of the goals that creation of types of positions in conditions of Slovak Republic sets is generation of perspective of employment in private security sphere based on connection between education and practice with consecutive increase of quality in private security services by its providers. Described types of positions respect legitimate requirements of both the society and the employers and create preconditions for stabilization private security services employees and their career growth. They respond to current negative development of employment in Slovak Republic as well as in other member countries of European Union.

Key words:

quality, private security, position type, national standard employment, unemployment, education.

ÚVOD

Služby súkromnej bezpečnosti (ďalej len „SB“) svojím poslaním stabilizujú podnikateľské prostredie najmä v oblasti pôsobenia bezpečnostných rizík kriminálneho charakteru. Úroveň ich poskytovania je doposiaľ negatívne ovplyvňovaná nielen vývojom nezamestnanosti, ale spoločenským vnímaním postavenia jej zamestnancov. Autori sa v ostatnom období zamerali na skúmanie vzťahu nezamestnanosti, počtu, kariérneho rastu a na predpokladaný vývoj počtu poskytovateľov súkromnej bezpečnosti v Slovenskej republike (ďalej len „SR“). Vedeckým zámerom autorov bola identifikácia a objektivizácia tých faktorov, ktoré významne ovplyvňujú tento druh špecifickej činnosti. Za účelom skúmania a postavenia zamestnancov služieb súkromnej bezpečnosti bola vykonaná analýza a komparácia počtu zamestnancov SB s niektorými členskými štátmi Európskej únie a v SR, realizované boli dotazníkové prieskumy a riadené rozhovory s prevádzkovateľmi služieb SB zo SR, Poľska a Česka.

1. REALIZÁCIA SYSTÉMOVÝCH ZMIEN V OBLASTI SLUŽIEB V SÚKROMNEJ BEZPEČNOSTI

Autormi článku bola v období roka 2012 prioritou riešenia a celkové úsilie položené na zníženie negatívnych dopadov identifikovaných faktorov. Dôraz bol položený na:

- vypracovanie diferencovaného algoritmu personálneho výberu osôb akceptujúceho osobitosti činností služieb súkromnej bezpečnosti,

- aktualizáciu a zadefinovanie nových požiadaviek personálnych spôsobilostí pre už existujúce typové pozície v oblasti súkromnej bezpečnosti reagujúce na súčasné potreby spoločenskej praxe,
- identifikáciu nových typových pozícií zodpovedajúcich súčasným potrebám,
- vypracovanie hierarchie typových pozícií zabezpečujúcich kariérny rast.

Z vykonaných analyticko – syntetických činností vyplynula nevyhnutnosť stanovenia postupnosti systémových zmien. Prioritu si vyžiadala aktualizácia požiadaviek kladených na uchádzačov (a zamestnancov) o obsadenie existujúcich typových pozícií v SB.

Požiadavky na spôsobilosti uchádzačov (všeobecne) boli doteraz upravené Integrovaným systémom typových pozícií v SR (ďalej len „ISTP“). Gesciu nad jeho správou ISTP má Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. ISTP predstavuje databázu všetkých zamestnaní existujúcich na slovenskom trhu práce, ale aj poradenské nástroje, ktoré sú využiteľné pri hľadaní si pracovného miesta zodpovedajúceho dosiahnutému vzdelaniu, praxi, vedomostiam a zručnostiam používateľa tohto internetového portálu. ISTP bol pre potreby verejnosti daný v roku 2003. Dôvodom na jeho vytvorenie bola vysoká nezamestnanosť (15,56%), čo vyvolávalo potrebu skvalitniť a optimalizovať poradenské a sprostredkovateľské služby úradov práce. Mal umožniť nezamestnaným on-line prístup na samoobslužnú diagnostiku ich pracovného potenciálu a hľadanie na to nadväzujúcich pracovných miest. Súčasne mal vytvoriť zamestnávateľom podmienky pre zverejnenie ich požiadaviek a nárokov na pracovnú silu. Ustanovil požadované štandardy na osobné predpoklady, kvalifikačné požiadavky, kompetencií (osobné zručnosti, odborné vedomosti, všeobecné spôsobilosti) uchádzačov diferencovane podľa pracovných oblastí a pracovných pozícií. Súčasne mal napomôcť zamestnávateľom pri personálnom výbere v rozhodovaní o vhodnosti uchádzačov na jednotlivé typové pozície. Štruktúru ISTP tvorí:

- kartotéka typových pozícií,
- analýza individuálneho potenciálu,
- kariérne plánovanie,
- katalóg pracovných miest.

V rámci ISTP bola vytvorená databáza typových pozícií a požiadaviek na spôsobilosti uchádzačov o prácu v službách SB. Pri jej zostavovaní bolo vychádzané z predpokladaných požiadaviek na zamestnancov SB. Základom mali byť odporúčania zamestnávateľov podnikajúcich v oblasti SB. Obsah a štruktúra databáz ISTP však vychádzala z úrovne poznania potrieb trhu práce v čase, kedy bol vytvorený.

Svojím obsahom sú však databázy SB ISTP prekonané. Napríklad v kartotéke typových pozícií „Bezpečnosť a ochrana zdravia, osôb a majetku“ (do ktorej je zaradená aj SB) je uvádzaných trinásť základných typových pozícií (s opisom činností a kompetenciami) patriacich do oblasti SB. Konkrétne ide o:

- *bezpečnostného pracovníka špecialistu*, ktorý rieši legislatívne, koncepčné a systémové projekty, poskytuje poradenstvo, konzultácie a organizačnú podporu v odbore komerčných bezpečnostných služieb a bezpečnostnej komunity;
- *vedúceho bezpečnosti a ochrany*, ktorý riadi pracovníkov bezpečnosti a ochrany;

- *samostatného bezpečnostného pracovníka*, ktorý vykonáva inšpekcie výkonu bezpečnostnej služby, spracováva projekty ochrany, vedie pátranie po osobách a veciach, prešetruje a vybavuje zložité sťažnosti a poistné udalosti, zabezpečuje koncepčné a normotvorné činnosti, plánuje a koordinuje úlohy spojené s ochranou majetku, osôb, utajovaných informácií a dát;
- *bezpečnostného pracovníka zabezpečujúceho ochranu objektu, osôb a transportu*;
- *pracovníka bezpečnosti a ochrany*, ktorý zabezpečuje ochranu, stanovuje spôsoby ochrany majetku, osôb, transportu, utajovaných skutočností, koordinuje, riadi a kontroluje výkon služieb, vykonáva výučbu a výcvik pracovníkov bezpečnosti služby a ostrahy;
- *inšpektora bezpečnostnej služby* vykonávajúceho inšpekcie priameho výkonu ochrany osôb a majetku, prešetruje a vybavuje zložité sťažnosti, kontroluje dodržiavanie vnútorného poriadku bezpečnostnej služby,
- *referenta ochrany*, ktorý stanovuje spôsoby zaistenia ochrany majetku, osôb, utajovaných skutočností, informácií a materiálu tvoriace predmet štátneho alebo obchodného tajomstva;
- *vedúceho bezpečnostného technika*, ktorý zabezpečuje koncepčné, normotvorné a koordinačné činnosti, plánuje a realizuje úlohy spojené s ochranou majetku, osôb, utajovaných informácií a dát;
- *inštruktora výcviku bezpečnostnej služby*, ktorý vykonáva výučbu a výcvik v odborných pokračovacích, zdokonaľovacích a špecializovaných kurzoch pre zamestnancov bezpečnostného úseku;
- *operátora bezpečnostnej služby*, ktorý operatívne koordinuje výkon služieb pri ochrane majetku a osôb v určených objektoch alebo na vymedzených územiach, zabezpečuje obsluhu elektronických zabezpečovacích zariadení a iných kontrolných a výstražných systémov;
- *pomocného pracovníka v bezpečnosti*, ktorý podľa pokynov a inštrukcií plní jednoduché úlohy na zabezpečenie ochrany majetku a osôb;
- *detektíva*, ktorý vedie pátranie po osobách a veciach, odhaľuje trestnú činnosť, zabezpečuje ochranu majetku, osôb a dôkazového materiálu;
- *projektanta bezpečnostnej služby*, ktorý spracováva návrhy a projekty režimovej ochrany, fyzickej ostrahy a technického zabezpečenia chránených objektov.

Vykonanou analýzou opisu pracovných činností a požadovaných kompetencií uvedených typových pozícií a ich komparáciou so súčasným právnym poriadkom SR, s inovovanou medzinárodnou klasifikáciou ISCO 08 (Príloha k vyhláske Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 516/2011 Z. z.), ako aj spoločenskou potrebou, bolo konštatované, že nezapovedajú súčasným požiadavkám. Napríklad na pozíciu „detektív“ nie je podľa ISTP vyžadovaný preukaz odbornej spôsobilosti, pritom sa jedná o zákonom č. 473/2005 Z. z.) uloženú povinnosť. Pre systémové a právne nedostatky ISTP stratil na svojom význame. Účel jeho vytvorením sledovaný, tak nemohol byť naďalej dosiahnutý. Z tohto dôvodu vyplynula potreba komplexného prepracovania obsahových náplní všeobecných spôsobilostí, odborných vedomostí a zručností, ako aj požiadaviek na prax, u všetkých typových pozícií týkajúcich sa aj služieb SB.

Na dosiahnutie požadovaných systémových zmien opisov pracovných činností, či požadovaných kompetencií, bolo využité udelenie grantu na neinvestičný národný projekt „Národná sústava povolání v Slovenskej republike“. Projekt bol realizovaný za podpory Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu „Zamestnanosť a sociálna inklúzia“. Realizačný termín projektu stanovený 07/2009-06/2012 predpokladá predĺženie na ďalšie obdobie. Cieľom projektu bolo vytvoriť celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta (označovaný aj ako „Národná sústava povolání“). NSP má určovať požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti na vykonávanie pracovných činností na trhu práce. Centrom NSP sa mal stať „Register zamestnaní“ vytvorený z národných štandardov zamestnaní, ktoré obsahujú požiadavky zamestnávateľov kladené na kvalifikovaný výkon zamestnaní. Register zamestnaní bol vytváraný na platforme sektorových rád, v ktorých pôsobili odborníci z jednotlivých odvetví ekonomickej činnosti, z centrálnych a regionálnych orgánov zamestnávateľských zväzov, odborových zväzov, orgánov štátnej správy, samosprávy, združení, komôr, škôl a výskumnej sféry. Medzi cieľové skupiny projektu NSP patrili:

- zamestnávateľa,
- samostatne zárobkovo činné osoby,
- štátni poskytovatelia služieb zamestnanosti,
- neštátni poskytovatelia služieb zamestnanosti (napr. agentúry, vzdelávacie a poradenské inštitúcie, malí a strední podnikatelia a veľké podniky),
- uchádzači o zamestnanie,
- znevýhodnení uchádzači o zamestnanie,
- občania so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú evidovaní na úradoch práce, a ktorí majú záujem pracovať,
- záujemcovia o zamestnanie,
- skupiny osôb ohrozené stratou zamestnania,
- študenti a absolventi stredných a vysokých škôl,
- zamestnanci verejných služieb zamestnanosti,
- zamestnanci neštátnych služieb zamestnanosti.

Čiastkovými cieľmi projektu bolo najmä:

- posilnenie postavenia zamestnávateľov a ich partnerov v procese definovania požiadaviek na kvalifikovanú pracovnú silu, ale aj v procese prípravy a ďalšieho vzdelávania ľudských zdrojov,
- vytvorenie a overenie mechanizmov komunikácie so zamestnávateľmi a ich partnermi pri zisťovaní aktuálnych a budúcich kvalifikačných požiadaviek na pracovnú silu,
- analýza aktuálnych mechanizmov prenosu požiadaviek trhu práce do systému celoživotného vzdelávania a prípravy pre trh práce a návrh systémových zmien,
- poskytnutie informácií vzdelávacím inštitúciám o potrebách trhu práce,
- vytvorenie a overenie metodiky zberu objektívnych informácií z trhu práce a ich spracúvania do štandardizovanej podoby,
- vytvorenie novej informačnej základne o aktuálnych a budúcich požiadavkách trhu práce a prostredníctvom nej predpokladov na tvorbu a systematickú aktualizáciu

- NSP, rozvoj vzdelávania a prípravy pre trh práce v súlade s NSP a Národnou sústavou kvalifikácií,
- prepojenie NSP s revidovanou klasifikáciou zamestnaní v súlade s inovovanou medzinárodnou klasifikáciou ISCO 08.

Riešenie projektu spadá pod gesciu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Projekt zabezpečuje a koordinuje Centrum vzdelávania MPSVR SR v spolupráci s orgánmi štátnej správy, orgánmi územnej samosprávy, so zamestnávateľmi, zástupcami zamestnávateľov a zástupcami odborových organizácií.

Agentúra TREXIMA Bratislava, s.r.o., ktorá koordinuje projekt, vytvorila potrebné podmienky aj pre činnosť expertného tímu za oblasť SB. Expertný tím svoju činnosť začal v decembri 2011 (Sústava povolání, 2012). Tím bol tvorený zástupcami podnikateľských subjektov v oblasti SB, ktorí sú členmi SKBS a autormi článku za Fakultu špeciálneho inžinierstva Žilinskej univerzity v Žiline (tiež je členom SKSB).

Autori článku v priebehu roka 2012 v spolupráci s ostatnými členmi expertného tímu opakovane posúdili opodstatnenosť záverov predchádzajúcej analýzy požiadaviek existujúcich typových pozícií v SB uvedených ISTP. Následne identifikovali nové typové pozície. Pri ich identifikácii sa vychádzalo:

- a) z požiadaviek súčasnej a budúcej praxe poskytovania služieb SB,
- b) zo zaistenia kariérneho postupu zamestnancov SB.

Pre definovanie spoločnosťou požadovaných spôsobilostí zamestnancov BS bolo nevyhnutné komplexne aktualizovať požiadavky na uchádzačov o výkon existujúcich typových pozícií. Aktualizácia vychádzala z komparácie v ISTP uvádzaných charakteristík a požiadaviek na spôsobilosti uchádzačov z pohľadu v súčasnej dobe požadovaného obsahu pracovných činností. Pritom boli brané do úvahy požiadavky vyplývajúce:

- z medzinárodnej a národnej klasifikácie zamestnaní,
- klasifikačného rámca,
- z existujúcich i očakávaných zmien právneho poriadku SR (napr. zákona č. 473/2005 Z. z.) a
- praxou požadovaných odborných pracovných činností.

Vo všetkých typových pozíciách uvádzaných v databáze SB ISTP bola expertným tímom vykonaná aktualizácia:

- názvu typovej pozície,
- základnej a podrobnej charakteristiky zamestnania,
- zaradenia v rámci Medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní (ISCO-08), klasifikácie zamestnaní (SK ISCO-08) a štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE Rev.2) a Európskeho kvalifikačného rámca,
- požadovaného stupňa vzdelania,
- všeobecných spôsobilosti zamestnanca,
- odborných vedomostí,
- odborných zručností,
- požadovaných certifikácií (napr. preukaz odbornej spôsobilosti, osvedčenie na vedenie motorových vozidiel, držba zbrojného preukazu a pod.) a
- dĺžky odbornej praxe.

Pri aktualizácii, príp. identifikovaní charakteristík pracovných činností a požiadaviek na kompetencie uchádzačov bolo vychádzané aj z pripravovaného projektu VEGA. Dôraz bol položený na pokrytie existujúcich a predpokladaných pracovných činností zodpovedajúcimi všeobecnými spôsobilosťami, odbornými vedomosťami a zručnosťami, nevyhnutnými certifikáciami (napr. preukaz odbornej spôsobilosti, osvedčenie na vedenie motorových vozidiel, držba zbrojného preukazu, ovládanie bojových umení a pod.) a dĺžky odbornej praxe (u vedúcich pracovníkov od 2 do 6 rokov).

Expertnou skupinou bolo zo 16 pracovných pozícií služieb SB prepracovaných 11 a päť bolo novozavedených (Tabuľka 1).

Tabuľka 1 Nové a aktualizované typové pozície v rámci služieb SB

P. č.	SK ISCO -08 ¹	Názov karty zamestnanca	Poznámka	
1.	1349002	Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti strážnych a detektívnych služieb a vlastnej ochrany	nová	
2.	2149027	Projektový špecialista v oblasti SB		
3.	3119015	Projektový technik v oblasti SB	prepracovaná	
4.	2424003	Lektor v oblasti bezpečnostných služieb	nová	
5.	5414001	Inšpektor výkonu fyzickej ochrany (strážna služba)	prepracovaná	
6.	5414002	Vedúci výkonu fyzickej ochrany (strážna služba)		
7.	5414003	Vedúci objektu fyzickej ochrany (strážna služba)		
8.	5414004	Vedúci zmeny fyzickej ochrany (strážna služba)		
9.	5414005	Pracovník fyzickej ochrany majetku (strážnik)		
10.	5414006	Pracovník fyzickej ochrany osôb (ochranca),		
11.	5414007	Pracovník fyzickej ochrany strediska registrácie poplachov (operátor)		
12.	5414008	Pracovník fyzickej ochrany strediska registrácie poplachov (člen zásahovej skupiny)		
13.	5414009	Detektív		prepracovaná
14.		Detektív špecialista		nová
15.		Koncipient (detektív)		
16.	2359008	Lektor v oblasti BS		

Pre ilustráciu uvádzame príklad opisu základnej charakteristiky pracovnej činnosti novej typovej pozície:

- *projektový špecialista* v oblasti SB, komplexne vypracúva projektové práce pri spracovaní bezpečnostných projektov ochrany hmotného či nehmotného majetku

¹ Podľa prílohy k vyhláške Štatistického úradu SR

fyzických osôb, právnických osôb, obcí a štátu pred pôsobením bezpečnostných rizík s implantáciou prvkov integrovaného bezpečnostného systému.

Predpokladom obsadenia tejto typovej pozície je absolvovanie vysokoškolského štúdia 2. stupňa, študijného odboru 8.3.1 „Ochrana osôb a majetku“ alebo príbuzného odboru. Požiadavka zriadenie tejto typovej pozície, ako aj na vzdelanie, vychádzala z potrieb praxe. Súčasná náročnosť ochrany osôb a majetku si vyžaduje sofistikované prístupy. Tie je možné zabezpečiť len kvalifikovanými zamestnancami. V tomto prípade obsadením vysokoškolsky odborne pripraveného uchádzača v danom alebo príbuznom študijnom odbore. Uvedený študijný odbor je akreditovaný na viacerých vysokých školách doma aj v zahraničí. Absolventi sú odborne pripravení na profesionálne poskytovanie služieb bezpečnostnej ochrany hmotného, či nehmotného majetku fyzických osôb alebo právnických osôb, obcí a štátu pred pôsobením bezpečnostných rizík, ako aj navrhovať a prevádzkovať integrované bezpečnostné systémy ochrany objektov. Súčasne týmto diferencovaným špecifikovaním odbornej kvalifikácie sa vytvorili podmienky aj pre úspešné umiestňovanie absolventov vysokoškolského štúdia v uvedenom študijnom odbore v praxi.

Systémové zmeny vykonané expertným tímom v oblasti služieb SB, boli členmi sektorovej rady „Remeslá a osobné služby“ prijaté a tak ako boli navrhnuté boli zaradené do NSP.

ZÁVER

Článkom autori chceli poukázať na nevyhnutnosť prepojenia praxe a akademickej pôdy. Vedecký prístup riešenia problémov zamestnanosti, úrovne vykonávaných činností, či personálneho výberu zamestnancov aj v úzko orientovanej oblasti, akým v tomto prípade bola SB s prepojením s praxou môže významne prispieť nielen zvyšovaniu odborných činností zamestnancov, ale vytvorením aj perspektív ich kariérneho rastu. Svojím spôsobom môže aj keď len v limitovanom počte znížiť nezamestnanosť najmä mladej, vysokoškolsky vzdelanej generácie.

Predpokladom dosiahnutia niektorých uvádzaných pozitívnych výsledkov uvádzaných v tomto článku, predchádzala niekoľko ročná aktívna spolupráca autorov s prevádzkovateľmi služieb SB.

LITERATÚRA

- [1] ABSOLON, J: *Nové trendy vo výbere zamestnancov*, ASAP-translation.com, 2006, ISBN 80-969455-4-8
- [2] BLAŠKOVÁ M. - BLAŠKO, R.: *Decision Taking in creation of competences model. In: Human potential management in a company. Communication : monography*. Zlín: Tomas Bata University in Zlín, 2011, ISBN 978-80-7454-088-2
- [3] BLAŠKOVÁ, M.: *Rozhodovacie aspekty výberu zamestnancov v súkromných bezpečnostných službách*. In: *Kvalita a cena služieb v súkromnej bezpečnosti*

- [elektronický zdroj]: vedecko-odborný workshop s medzinárodnou účasťou : 17. jún 2011 Žilina. Žilina: Žilinská univerzita, Fakulta špeciálneho inžinierstva, 2011, ISBN 978-80-554-0392-2
- [4] BOC, K. - VIDRIKOVÁ, D.: *Návrh systémového prístupu tvorby ceny služieb súkromnej bezpečnosti*. In: Rozwój Euroregionu Beskidy (VI): możliwościw sparcia bezpieczeństwa osób i majątku: pracazbiorowa: Žilina/ Bielsko-Biała 2011. - Bielsko-Biała: Wyższa Szkoła Finansów i Prawa, 2011, ISBN 978-83-61310-72-3
- [5] BOC, K.: *Návrh systémového prístupu tvorby ceny služieb súkromnej bezpečnosti*. In: Kvalita a cena služieb v súkromnej bezpečnosti [elektronický zdroj]: vedecko-odborný workshop s medzinárodnou účasťou : 17. jún 2011 Žilina. Žilina: Žilinská univerzita, Fakulta špeciálneho inžinierstva, 2011, ISBN 978-80-554-0392-2
- [6] ŠTOFKO, S.: *Vybrané prístupy v manažérstve kvality súkromných bezpečnostných služieb*. In: Riešenie krízových situácií v špecifickom prostredí. Medzinárodná vedecká konferencia. Žilina: Žilinská univerzita v Žiline, 2006, s. 637-640, ISBN 80-8070-566-6
- [7] TEREK, M.: *Analýza rozhodovania*, Iura Edition, 2007, ISBN 978-80-8078-131-6
- [8] VELAS, A. - HUDÁKOVÁ, M.: *Metódy vzdelávania v súkromných bezpečnostných službách*. In: *Kvalita a cena služieb v súkromnej bezpečnosti* [elektronický zdroj] : vedecko-odborný workshop s medzinárodnou účasťou: 17. jún 2011 Žilina. - Žilina: Žilinská univerzita, Fakulta špeciálneho inžinierstva, 2011. ISBN 978-80-554-0392-2
- [9] VIDRIKOVÁ, D. - BOC, K.: *Klasifikácia nových typových pozícií v oblasti súkromnej bezpečnosti v Slovenskej republike*. In: Trilobit [elektronický zdroj] : odborný vedecký časopis, ISSN 1804-1795. 2012. Č. 1 (2012)
- [10] VIDRIKOVÁ, D. - BOC, K.: *Nové možnosti výberu zamestnancov v súkromnej bezpečnosti*. In: Trilobit [elektronický zdroj] : odborný vedecký časopis, ISSN 1804-1795, 2011. Č. 2 (2011)
- [11] VIDRIKOVÁ, D. - BOC, K.: *Výber zamestnancov do súkromných bezpečnostných služieb v Slovenskej republike*. In: Bezpečnostní technologie, systémy a management 2011 [elektronický zdroj]: mezinárodní bezpečnostní konference: Zlín 14.-15. září 2011. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2011. ISBN 978-80-7454-111-7
- [12] VIDRIKOVÁ, D. - BOC, K.: *Závislosť medzi kvalitou výberu zamestnancov a kvalitou služieb v súkromnej bezpečnosti*. In: Kvalita a cena služieb v súkromnej bezpečnosti [elektronický zdroj]: vedecko-odborný workshop s medzinárodnou účasťou: 17. jún 2011 Žilina. - Žilina: Žilinská univerzita, Fakulta špeciálneho inžinierstva, 2011, ISBN 978-80-554-0392-2
- [13] VIDRIKOVÁ, D. - BOC, K.: *Kvalita služieb poskytovaných súkromnými bezpečnostnými službami verzus kvalita výberu ich zamestnancov*. In: Aktuálne otázky súčasného a perspektívneho rozvoja súkromnej bezpečnosti [elektronický zdroj]: konferencia : Žilina 26.3.2010. Žilina: Žilinská univerzita, 2010, ISBN 978-80-554-0280-2

- [14] *Integrovaná sústava typových pozícií*, Trexima, s.r.o. Bratislava, 2003, –manuál
- [15] *Sústava povolání*, Trexima, s.r.o. Bratislava, 2012, – manuál
- [16] *OECD EMPLOYMENT OUTLOOK*, Brussel, OECD 2012, ISBN 978-92-64-166684
- [17] *Príloha k vyhláške Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 516/2011 Z. z.*, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní (SK ISCO-08) s účinnosťou od 1.1.2012

Článok recenzovali dvaja nezávislí recenzenti.