



Interreg Polska-Słowacja



Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego



Projekt s názvom „Horská záchranná služba - cezhraničné vzdelávanie horských záchranárov v Poľsku a na Slovensku” je spolufinancovaný Európskou úniou z programu Európskeho fondu regionálneho rozvoja Interreg V-A Poľsko - Slovensko 2014 - 2020 a zo štátneho rozpočtu



SPOLUPRÁCA SUBJEKTOV REALIZUJÚCICH ÚLOHY
V RÁMCI HORSKEJ ZÁCHRANNEJ SLUŽBY SO
ŠTÁTNYMI SLUŽBAMI, MEDZINÁRODNÝMI
ORGANIZÁCIAMI PRE BEZPEČNOSŤ, AKO AJ SO
SUBJEKTMI VYKONÁVAJÚCIMI HORSKÚ
ZÁCHRANU

**OSOBNÝ A KULTÚRNY MODEL BEZPEČNOSTNÉHO
RIADENIA NA HORÁCH ¹**



2

Školiaci materiál vypracovaný pod vedením prof. AWL dr hab Kazimierza Nagody-Mrozowicza a dr inż. Krzysztofa Radwana

¹ Metodické a školiace materiály v rámci projektu: MREdu: Horská záchranná služba - cezhraničné vzdelávanie horských záchranárov v Poľsku a na Slovensku

² Logo Horskej dobrovoľníckej záchrannej služby [GOPR] (zdrolo: www.gopr.pl)

1. SOCIÁLNO-TECHNICKÝ SYSTÉM BEZPEČNOSTNÉHO RIADENIA V HORÁCH

Problematika riadenia bezpečnosti v horách je funkciou organizačnej efektívnosti a účinnosti Modrého kríža pri riadení ochrany života, zdravia horských záchranárov a riadenia pomoci obetiam nehôd v horách. Niet pochyb o tom, že osud členov Horskej dobrovoľníckej záchranej služby a zdravie jej „potenciálnej klientely“ závisí od organizačnej úrovne HDZS (v PL-GOPR). Preto bolo rozhodnuté začať analýzu riadenia bezpečnosti v horách zobrazením jej organizačnej situácie.

1.1. Horská záchranná služba ako sociálny jav v kultúre poľského pohraničia - ideologické pramene a základy záchranárstva.

Predmetom tejto štúdie je analýza funkcií a procesov, ktoré sa prejavujú v skupine, ovplyvňujúcich sociálne prostredie organizácie Horskej dobrovoľníckej záchranej služby (GOPR) a u nej prevládajúcu psychologickú a sociálnu klímu, určujúcu spôsob vykonávania konkrétnych sociálnych a profesionálnych úloh, a teda, s použitím jazyka organizačnej psychológie realizáciu procesov činnosti v tímoch ľudí.

Organizácia systémovej preventívnej činnosti Modrého kríža zakladá svoju štruktúru na štyroch subsystémoch: technologickom [napr. záchranné techniky, špeciálne vybavenie a prístrojové vybavenie, príručka konaných služieb, predpisy záchranej služby, štatút - GOPR]; sociálnom, zloženom zo záchranárov [so špecifickými schopnosťami, správaním, postojmi, záujmami, vedomosťami, motiváciami a osobnostnými vlastnosťami]; štrukturálnom vrátane štruktúry moci a jej delegovania, všetkých pozícií, funkcií a sociálnych úloh, v ktorých sa odhaľuje organizačné správanie, ako aj v oblasti environmentálneho systému, ktorý sa týka vnútorného a vonkajšieho prostredia organizácie HDZS.

Horská dobrovoľnícka záchranná služba (Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe) združuje sedem regionálnych skupín: Beskydská so sídlom v Szczyrku, Bieszczadzku so sídlom v Sanoku, Krkonošskú so sídlom v Jelenej Góre, Krynicku so sídlom v Krynici, Podhalansku sídlom v Rabke, Valbrzysko - Kladsku so sídlom vo Wałbrzychu a Jurajsku so sídlom v Podlesí.

GOPR má sedem centrálnych staníc a osemnásť poľných staníc. Združuje asi 1100 záchranárov, z ktorých 60 je profesionálne zamestnaných na zabezpečenie kontinuity služby, ako aj zákonnej pohotovosti, zvyšok tvoria združení dobrovoľní záchranári .

Do roku 1996 dostávala GOPR z centrálného rozpočtu finančné prostriedky na realizáciu úloh, ktoré zadal štát prostredníctvom Úradu telesnej kultúry a cestovného ruchu vo Varšave, v súčasnosti je za financovanie GOPR zodpovedné ministerstvo vnútra.

Riadiacimi orgánmi GOPR sú: Kongres delegátov, Najvyššia rada a Výbor pre audit. Na čele združenia je hlavná rada GOPR, ktorá riadi činnosť organizácie prostredníctvom výkonného orgánu ustanoveného ústredím GOPR. Medzi úlohy ústredia patria najmä: koordinácia a kontrola činnosti regionálnych skupín GOPR, programovanie a dohľad nad prácou Horskej služby, vypracúvanie plánov a projektov organizácie a vnútorných predpisov. Podriadenými jednotkami v organizačnej štruktúre ústredia GOPR sú regionálne skupiny na čele s: Radami skupiny spolu s ústredím skupiny, ktoré tvoria výkonný orgán riadiaci každodennú činnosť regionálnej skupiny.

Zapojenie sa do výkonnej turistiky nesie so sebou riziko straty zdravia a často aj života, preto sa zákonodarca rozhodol prijať právne ustanovenia upravujúce otázky bezpečnosti v horách v Poľsku. Horolezci sú povinní dodržiavať zákonné pravidlá a cestovná kancelária by mala brať do úvahy bezpečnostné problémy v horách vyplývajúce z právnych predpisov. Patria sem okrem iného:

- * Zákon z 18. augusta 2011 o bezpečnosti a záchrane v horách a v organizovaných lyžiarskych areáloch;
- * Zákon z 29. augusta 1997 o turistických službách (vestník zákonov z roku 2001, č. 55, položka 578)
- * Zákon z 18. januára 1996 o telesnej kultúre (Journal of Laws 2001, č. 81, položka 889, č. 102, položka 1115, v znení neskorších predpisov);
- * Zákon zo 7. septembra 1991 o vzdelávacom systéme (vestník zákonov z roku 2004, č. 256, položka 2572 v platnom znení);
- * Nariadenie Rady ministrov (vestník zákonov z roku 1997, č. 57, položka 358);
- * Nariadenia ministra vnútra a štatnej správy (Zbierka zákonov z roku 2002, č. 193, položka 1624).

Tatrzańskie Ochronnicze Pogotowie Ratunkowe (Tatranská dobrovoľná zahraničná služba) [TOPR], druhá horská záchranná organizácia v Poľsku, je združenie s právnou subjektivitou fungujúce na základe štatútu zapísaného rozhodnutím z 13. júla, 1991 do Registra združení vojevodského súdu v Novom Sonči. Najvyšším orgánom združenia je valné zhromaždenie, ktoré je volené každé dva roky radou TOPR a výborom pre audit. Správna rada vymenúva vedúceho, jeho zástupcu, vedúceho školenia a prevencie, ktorí vykonávajú riadiace funkcie

v organizácii. V TOPR pracuje niekoľko desiatok profesionálnych záchranárov a viac ako 200 dobrovoľníkov.

Z autorovej analýzy zdrojových podkladov nevyplýva, že by organizačný systém horskej záchranej služby obsahoval formálne opatrenia, ktoré by diferencovali riadenie bezpečnosti v jednotlivých regionálnych skupinách GOPR a TOPR. Preto neexistuje žiadny formálny dôvod, prečo by sa z právneho hľadiska nemalo uvažovať o stále nachádzajúcich sa v konflikte horských záchranných organizáciách pred roku 1991, ako v skutočnosti o jednej záchranej organizácii - Horskej dobrovoľníckej záchranej službe a Tatranskej horskej záchranej skupine.

Horská služba obsahuje, pokiaľ ide o jej formálne podmienky, súbor noriem, pravidiel a predpisov, ktoré autor definoval ako prvky zabezpečovania spoločenskej a profesionálnej úlohy. Tieto formulujú pravidlá konkrétneho organizačného správania, a to tak pre vedenie, záchranný personál, ako aj pre skupinu kandidátov na záchranárov GOPR. Sú súčasťou organizačnej kultúry.

Normatívnu úlohu vo vzťahu k plneniu prioritných cieľov organizácie, ako aj k jej najdôležitejším hodnotám a hlavným úlohám plní štatút GOPR a nariadenia záchranej služby. Ostatné dokumenty, ako napríklad Zákonník práce, nariadenia vedúcich skupín a vedúcich skupín GOPR, alebo ministerské nariadenia majú mimoriadny význam, pretože platia pravidelne. Pri realizácii situačných cieľov, ktoré vychádzajú z ad hoc podmienok a špecifického charakteru činnosti Modrého kríža, sú sprostredkované prostredníctvom príkazov vedúcich oddielov a rozhodnutiami vedúcich expedície.

Štatút horskej záchranej služby a nariadenia záchranej služby sú základnými formálnymi prvkami systému riadenia bezpečnosti v horskej záchranej službe, dá sa tiež povedať, že tvoria rozhodcovský orgán pri rozhodovaní o prioritách sociálnej skupiny, sú tiež formálnym katalyzátorom organizačnej kultúry Modrého kríža. Oba tieto dokumenty de facto systematicky zachytávajú celistvosť organizačných javov v GOPR a tvoria formálny pilier, prostredníctvom ktorého je možné vnímať a následne hodnotiť skupinový, alebo skôr tímový a individuálny štýl organizačného správania horského záchranára.

Štatút GOPR obsahuje všeobecné ustanovenia týkajúce sa okrem iného názvu, oblasti činnosti, sídla najvyšších orgánov, vecného a finančného výkazníctva združenia. Ďalej podrobne definuje ciele činnosti združenia a prostriedky, ktorými sa majú dosiahnuť zákonné ciele.

Podľa obsahu štatútu je cieľom združenia: *„pomoc obetiam nehôd a náhlych chorôb v horách a hľadanie osôb nezvestných v horách, prevencia nehôd a nebezpečenstiev v horách*

vykonávaním rozsiahlych preventívnych opatrení a spolupráca v tomto ohľade so všetkými zainteresovanými spoločenskými organizáciami a inštitúciami, ako aj s ochranou horského prostredia “.

Ciele GOPR sa okrem iného dosahujú prostredníctvom:

1. organizáciu a zabezpečenie poskytovania záchranej služby, najmä:

- združovanie, školenie a výchova horských záchranárov v duchu humanizmu, organizovanie a vykonávanie záchranných aktivít takisto spolupráca v tejto oblasti so zdravotnou službou,
- zriaďovanie a údržba záchranných zariadení pomocou útvarov s turistickými a športovými zariadeniami a objektmi,
- poskytovanie pomoci štátnym orgánom a verejným službám v prípade prírodných katastrof a katastrof v horách,
- iniciovanie a uskutočňovanie štúdií o nových formách a smeroch rozvoja horskej záchrany a príčinách nehôd v horách,

2. vykonávanie preventívnych aktivít, najmä:

- oznamovanie lavínových varovaní a iných stavov ohrozenia po konzultácii s miestnymi orgánmi štátnej správy a podanie žiadosti príslušným orgánom o odstránenie hrozieb vyskytujúcich sa v horách,
- spolupráca s masmédiami, poskytovanie informácií o súčasnom stave a stave bezpečnosti v horách,
- vydávanie stanovísk k umiestneniu, programom, technickým a prevádzkovým plánom turistických a športových zariadení rovnako aj objektov v horách,
- vydávanie stanovísk k prototypom zariadení a výbavy určených na masové použitie v horskej, letnej a zimnej turistike.

Vo svetle citovaného textu štatútu si možno všimnúť, že hlavnými prvkami systému riadenia bezpečnosti v horskej službe sú: problematika prevencie a profylaxie v oblasti horskej turistiky, ktoré sú prioritným cieľom GOPR a tvoria etický príspevok horskej záchrany ku komplexu civilizačných hodnôt, k všeobecnej kultúre bezpečnosti, najmä pri ochrane ľudí. Zdanlivo nehmotná štruktúra výsledkov Horskej záchrany slúži verejnosti nielen ako prostredie na podporu racionálnej rekreácie v horách, ale predovšetkým ako horské tzv. „rameno“ zdravotníckej služby, ktoré sa používa vždy, keď je potrebné odstrániť hrozby a eliminovať traumy.

Pravidlá Záchranej služby GOPR³, konkrétna a rozvinutá forma pravidiel centrálne odporúčanej úlohy, ukladajú záchranárom množstvo povinností, ktorým podliehajú riadni členovia aj kandidáti.

Ako píše A. Fasiński, A. Jonak a J. Silberring, štatút GOPR je: „[...] dokument, ktorý obsahuje komplex usmernení upravujúcich vnútorný poriadok, povinnosti GOPR v záchranej službe ako pracovišku a ďalších zamestnancov GOPR“(1983). Predpisy definujú vhodný postup v záchranej službe, zavádzajú úplnú integráciu zamestnancov a sociálnych aktivistov (tiež dobrovoľných záchranárov), vyrovnávajú ich práva a povinnosti pre „dobro turistiky, športu a rekreácií v horách“ (A. Fasiński, A. Jonak, J. Silberring, 1983, s. 64), formálne upravuje postupy riadenia bezpečnosti v horách.

Medzi hlavné odporúčania podľa predpisov patria:

- aktívna spolupráca v oblasti prevencie a boja proti nehodám v horách, aktívna účasť na výpravách a záchranných akciách bez ohľadu na počasie, ročné obdobie, deň a v prípade nehôd v horách v okolí, organizovanie a vedenie pohotovostnej záchranej akcie . Aktívna spolupráca by mala brať do úvahy príkazy a pokyny veliteľa zásahu, alebo vlastnú rozlišovaciu schopnosť a iniciatívu záchranára, niekedy prispôbenú situáciám ad hoc, koniec koncov nie je možné predvídať všetky možné udalosti, formy a spôsoby konania. Pokiaľ však ide o účasť záchranárov na záchranných akciách a expedíciách, mali by sa brať do úvahy obzvlášť dôležité dôvody, ktoré by mohli odôvodniť odmietnutie, alebo nemožnosť záchranára zúčastniť sa na expedícii alebo zásahu,
- v prípade nehody na horách poskytnutie absolútnej pomoci za každých okolností, poskytovanie poradenstva a pomoci osobám zdržiavajúcim sa v horách, informovanie a varovanie pred nebezpečenstvom,
- vykonávanie pohotovostných služieb v mieste a čase určenom náčelníkom skupiny, jeho zástupcom, alebo vedúcim terénneho oddelenia, konajúcim z jeho poverenia,
- dôsledné dodržiavanie a starostlivosť o vykonávanie príkazov vydaných náčelníkom alebo ním poverenými osobami,
- udržiavanie v riadnom stave a pripravenosti na vybavenie a inventár zverený GOPR, ako aj na vybavenie vo vlastníctve GOPR, v prípade výzvy na zásahovú výpravu, byť v tzv. „stave zásahovej pohotovosti.,

³ Na žiadosť Najvyššej rady GOPR prezídium hlavnej rady PTTK [Poľská turistická a krajinná spoločnosť, uznesením č. 250 / VIII / 75 z 9.IX. 1975 schválila „Pravidla Záchranej služby GOPR“.

- prehlbovanie odborných vedomostí a prijímanie iniciatív na zlepšenie metód prevencie nehôd na horách, vykonávania záchranných akcií a zlepšovania oblasti vybavenia; to platí pre účasť na seminároch a kurzoch organizovaných GOPR, ako aj inými spoločenskými organizáciami a samo vzdelávanie,
- spolupráca v oblasti dodržiavania predpisov o ochrane prírody,
- nosenie oficiálneho znaku GOPR počas záchranných výprav a v službe,
- čítanie a dodržiavanie ustanovení, nariadení GOPR, ako aj ďalších predpisov a ustanovení,
- ochrana cti a dôstojnosti záchranej služby

„Pravidla GOPR a predovšetkým prísľub ukazujú, že záchranári sú povinní vykonávať svoje povinnosti svedomite a s nasadením, pričom všetci sú povinní dobrovoľne pracovať v GOPR, a to v počte hodín určených ústredím regionálnych skupín GOPR na ročnej báze“ (A. Fasiński, A. Jonak, J. Silberring, 1983, s. 81).

V prostredí horských záchranárov existuje silné medziľudské puto, ako aj pocit zodpovednosti za prestíž a spoločenské hodnotenie ich činnosti. V záchranskej organizácii GOPR sa dodržiava a vyžaduje určité správanie, ktoré jej členovia prezentujú z hľadiska plnených služieb, akcií a záchranných výprav, ako aj ich činnosti okrem záchranej úlohy v Modrom kríži.

Záchranár sa zaväzuje k službe s hlavným cieľom - pomáhať obetiam nehôd v horách. Tomuto cieľu by malo slúžiť celé jeho správanie, získavane vedomostí a záchranske schopnosti, ako aj spoločenská účasť na živote jeho organizácie. Horský záchranár vykonáva svoju službu vedome a dobrovoľne za predpokladu, že s tým súvisí štýl správania a príslušné povinnosti (po: A. Fasiński, A. Jonak, J. Silberring, 1983, s. 106):

- odhodlanie a schopnosť obetovať sa na účely služby, najmä vrátane pomoci obetiam horských nehôd,
- humánnosť a citlivosť na utrpenie - ochrana života a zdravia obeť,
- účasť na záchranných činnostiach by mala byť skutočná a úplná,
- emocionálny prístup k službe by mal byť autentický a etický,
- zodpovednosť za osud obeť nehody a účastníkov výpravy,
- riadiť sa racionalizmom a zdravým rozumom,
- neprekračovanie limitov prijateľného rizika,
- duchaprítomnosť, reflex a schopnosť odhadnúť a predvídať situácie,

- rozhodnosť a schopnosť rozhodovať,
- sebaovládanie a vnútorný pokoj,
- duševná odolnosť,
- starostlivosť o svoje zdravie a dobrú fyzickú kondíciu,
- technické a opravárske schopnosti,
- úplné a potrebné vedomosti vo všetkých oblastiach týkajúcich sa záchrany: prvá pomoc, topografia hôr, meteorológia, lavínový výskum, záchranárske techniky atď.,
- byť citlivý na všetko, čo sa deje v jeho okolí v horách,
- starostlivý prístup k menej skúseným turistom.

Ako písali citovaní Fasiński, Jonak a Silberring: „[...] Súčasný záchranárstvo si vyžaduje organizačné opatrenia a spoluprácu, preto horský záchranár je viazaný nepísanými vzorcami správania zahrnutými v predpisoch, ako sú: podriadenosť a poslušnosť veliteľovi zásahu, kolegiálnosť voči ostatným členom tímu, vzájomná úcta a láskavosť v organizačnom živote, zodpovednosť, čestnosť a pravdivosť vo vzťahoch medzi nadriadeným a podriadeným“ (1983, s. 113).

Pre udržanie podstaty existencie Horskej záchranej služby a jej efektívneho fungovania je mimoriadne dôležité spoločenské uznanie, ktorému „[...] sa naša organizácia teší“ (A. Jonak, 2002, s. 14). Z toho vyplývajú zákonné skutočnosti, medzi ktoré patria: a) rešpektovanie vlajky, odznaku a uniformy, b) rešpektovanie spoločného a osobného vybavenia a výstroja, starostlivosť o majetok organizácie, c) správanie, ktoré vzbudzuje dôveru a rešpekt ku každému záchranárovi individuálne a pre GOPR- ako k pracovisku.

Ak vychádzame z toho, že ľudia vykonávajúci rovnaké povolanie, vykonávajúci rovnakú sociálnu úlohu, vykonávajúci rovnaké zamestnanie, alebo pracujúci v rovnakej oblasti spoločenského života, spoluvytvárajú špecifické prostredie, preto môžeme hovoriť o prispôbení všeobecných morálnych požiadaviek praxi daného prostredia. Na druhej strane, sféra morálky daného prostredia je prvkom všeobecného morálneho poriadku spoločnosti, nemožno však hovoriť o samostatných etických normách, záväzných v danom prostredí a samostatných v spoločnosti.

Environmentálna etika sa líši od všeobecnej etiky v tom, že v jednotlivých prostrediach v rôznej miere zdôrazňuje jednotlivé morálne princípy. Zdôraznenie niektorých etických princípov na úkor iných určuje konkrétne vlastnosti daného prostredia a závisí od normatívnych hodnôt, ktoré sú neodlučiteľne považované ako základné, vo fenomenologickej vôli jednotlivca. V tejto súvislosti môžeme hovoriť nielen o riadení bezpečnosťou v GOPR, ale aj

vo svojho druhu organizačnej kultúre, ktorá sa vyvíja v jej sociálnom prostredí. Podporuje a stimuluje proces riadenia bezpečnosti v horách, pretože je založený na obzvlášť cenných etických črtách, ako sú: veľkorysosť, humánnosť a primeraná odvaha, črtách glorifikovaných, ale čo je dôležité, skutočne personifikovaných. Určite máme do činenia s fenoménom progresívnej bezpečnostnej kultúry.

1.2. Systém riadenia bezpečnosti v horách:

Manažment bezpečnosti v horách je integrovaný systém riadenia Horskej záchranej služby ako združenia, ktoré vytvára a uznáva špecifickú organizačnú kultúru so svojim axionormatívnym systémom kultúry bezpečnosti, ktorého vznik sa vyjadruje prostredníctvom existencie osobitných funkcií, organizačného zabezpečenia a sociálneho dopadu. V kontexte systémového, integrovaného a regulačného chápania riadenia záchranných organizácií by sa malo riadenie bezpečnosti v horách chápať ako príklad dvoch ekvivalentných symptómov: *riadenia bezpečnosti v sociálno-technickom systéme Horskej záchranej služby a riadenia bezpečnosti v horskej turistike.*

Zatiaľ čo prvá z vyššie spomenutých oblastí činnosti sa týka formálnych, špecializovaných štruktúr a štandardizovaných organizačných funkcií, riadenie horskej turistiky, najmä jej kvalifikovaných sfér, sa javí ako fenomén, ktorý doteraz unikol inštitucionalizovaným, formalizovaným, racionálnym kontrolám a systematickému riadeniu. Je pravda, že existovali a navyše stále existujú organizácie, ktoré sa v úzkom rozsahu podieľajú na otázkach široko chápanej horskej turistiky, napríklad PTTK [Poľská spoločnosť pre turistov a pamiatky], alebo PTT [Poľská spoločnosť pre Tatry] a podstata ich činnosti je zameraná na podporu a popularizáciu horskej turistiky, a nie na riadenie bezpečnosti v horách. Túto funkciu prirodzene preberá Horská záchranná služba (GOPR) prírodným, aj keď nie jasne vyjadreným spôsobom. Riadenie v tejto podobe je vizualizované v organizačných, intervenčných, výcvikových, profylaktických a preventívnych činnostiach. Preto pri posudzovaní problému riadenia bezpečnosti v horách ich posudzujeme z pohľadu fungovania GOPR - organizácie, ktorá reálne reguluje jej úroveň, pôsobí proti horským hrozbám a odstraňuje ich účinky. Kontextom sa stáva zohľadnenie organizačných problémov, predovšetkým axionormatívnej štruktúry, praxeologických zdrojov a technológií, ako aj toho, čo je hlavným aspektom navrhovaných systémových riešení, konkrétne sociálneho potenciálu Horskej služby. Vzhľadom na aplikačnú povahu vykonaných úvah sa to vykonalo zjednodušeným spôsobom,

ktorý identifikoval a zviditeľnil iba niektoré problémy, zatiaľ čo iným sa venovalo trochu viac pozornosti.

Manažment bezpečnosti v sociálno-technickom systéme GOPR je funkcia vykonávaná organizáciou ako spoločnosťou pôsobiacou na zaistenie bezpečných a hygienických pracovných podmienok pre svojich zamestnancov, vďaka čomu môžu efektívne realizovať strategické ciele organizácie – poskytovať pomoc ľuďom v horách. Toto usporiadanie sa zároveň stalo základom pre modelové návrhy. Vyskytujú sa tu javy a procesy, ktoré sú typické pre formálne organizácie.

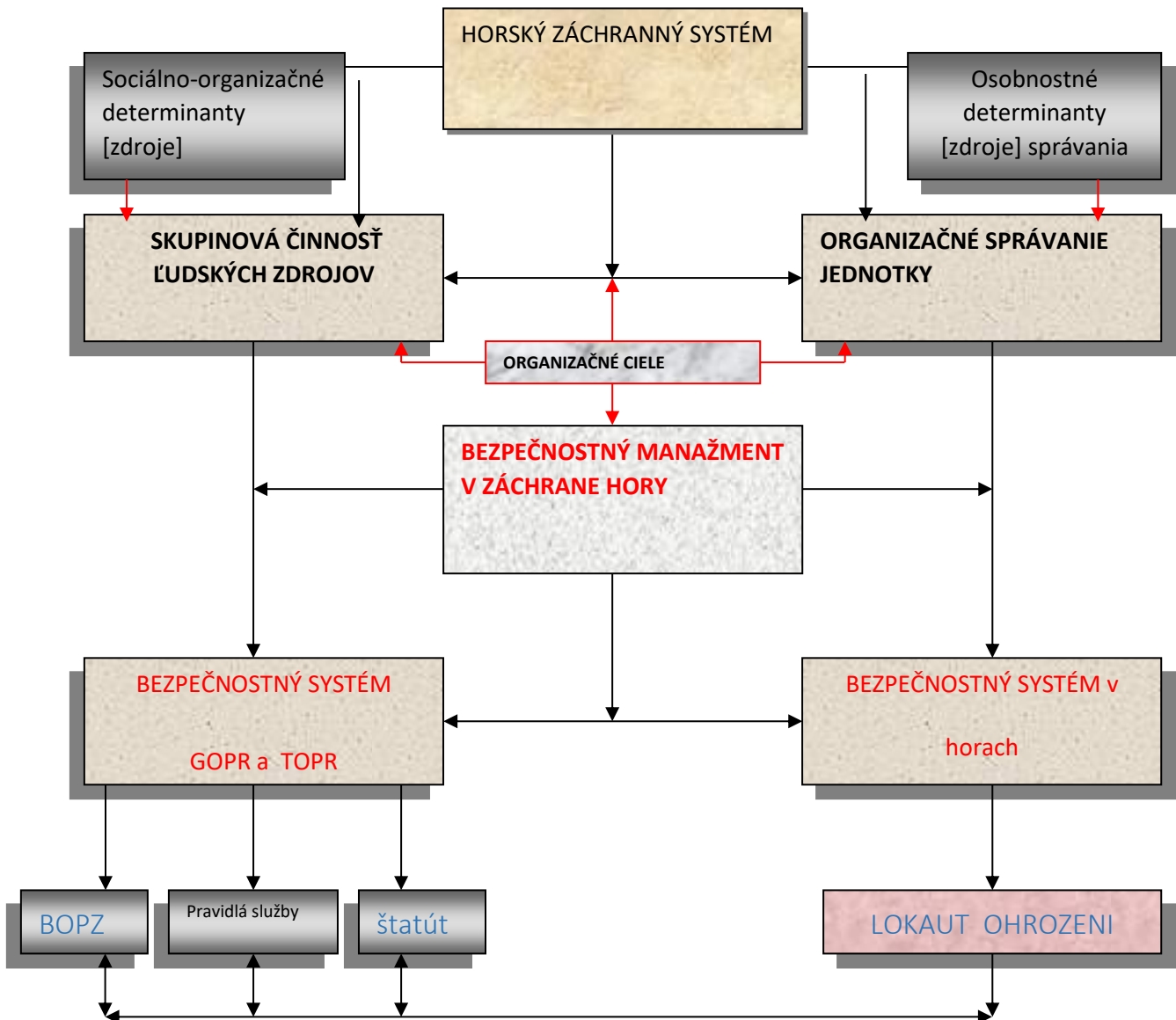
Manažment bezpečnosti v horskej turistike je plánovanie, programovanie, riadenie a vytváranie primeranej úrovne bezpečnosti v horách pre rozvoj turistiky, lyžovania, horolezectva, lezenia po skalách, jaskyniarstva a ich rekreačných foriem, čo vo všeobecnosti znamená prevenciu, predchádzanie a odstránenie ohrozenia života, alebo zdravia, ako aj sociálnych dôsledkov traumatických udalostí v horách {pozri obr. 1}. Na rozdiel od štrukturálneho prístupu a jeho manažérskych funkcií zostáva tento aspekt témou *terra ignota* a vyžaduje si podrobnejšiu analýzu.

Medzi uvedenými oblasťami horského záchranného systému existuje silná korelácia, čo znamená, že úroveň záchrany určuje úroveň riadenia bezpečnosti v organizácii, systém noriem, pravidiel, spôsob postupov a charakteristiky návykov definujú organizáciu poskytujúcu záchranné služby. Táto korelácia je exponenciálnou funkciou, pretože zvýšenie kultúry bezpečnosti je sprevádzané stupňovaním intervenčnej účinnosti GOPR. Ľudské zdroje ako hlavný predmet riadenia majú v tomto procese zásadný význam. Záchranári a ich postoje, presvedčenie, schopnosti, predispozície, psychomotorická účinnosť sú organizačným potenciálom GOPR, ktorý určuje úroveň náhodného, individuálneho organizačného správania, ako aj rozsah existencie Horskej záchrannej služby ako integrovaného sociálno-technického systému.

Podľa Tadeusza Rottera: „[...] hlavným cieľom záchrannej služby je zabezpečiť život a zdravie ľudí, ktorí sa nachádzajú v nebezpečných situáciách, ako aj zabezpečiť materiálne statky, ktoré sa tiež môžu nachádzať v takejto situácii“ (Rotter, 2001, s. 63) a zároveň vysvetľuje úlohu človeka v tomto procese: „[...] záchranná služba by preto mala mať riadne vyškolený personál a vhodné vybavenie“ (Rotter, 2001, s. 64).

To, ako zamestnanci konajú, závisí od mnohých faktorov. Ryszard Studenski (1996, s. 15) si celkom správne všíma, že: „ [...] *od psychofyzikálnych, osobnostných schopností, ktoré ovládajú a pozn. red aut.*], najmä od ich kvalifikácii, profesionálnych skúseností, sociálne podmienených a akceptovaných vzorcov správania, najmä v rizikovej situácii, a predovšetkým od dôležitosti, ktorú manažmentu pracoviska prisudzuje otázke bezpečnosti “(taktiež., s. 15). Z tohto dôvodu analýza systému riadenia bezpečnosti bola rozšírená o prizmu osobnostných podmienok, ktoré formujú organizačné správanie horských záchranárov.

Keď hovoríme o riadení sa bezpečnosťou v horách, nemáme na mysli iba zdravie a bezpečnosť pri práci [bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci] v Horskej záchranej službe, efektívnosť a účinnosť jej preventívnych a likvidačných aktivít, a teda nielen prvky zhmotnenej štruktúry a kultúry bezpečnosti GOPR, ale aj úroveň efektívnosti organizačného správania horských záchranárov, závislou od organizačných hodnôt Horskej záchranej služby a jej osobnostných zdrojov. Tento predmet patrí k teoreticky rozsiahlejšej problematike organizačného správania vo všeobecnosti, ktorá, na základe vykonanej analýzy, bohužiaľ nezapadá do problémovej oblasti, ktorej sa venuje tento článok. Vyššie uvedený predmet je predstavený v autorovom výskumnom odkaze.



Rys. 1. Model náhodných úrovní horského záchranného systému v Polsku
zdroj: vyd. vlastné

Organizáciu Horskej záchranej služby možno ponímať v najobecnejších pojmoch je definovaná ako sociálna komunita, ktorá vyniká radom znakov, medzi ktoré patria: konkrétny účel a poslanie, relatívna vzdialenosť od prostredia, výhoda formálne usporiadaných vnútorných vzťahov, realizácia zámerov a stabilizácia vnútornej rovnováhy pomocou opatrení sociálnej regulácie správania sa jej účastníkov. Sociologický prístup definuje organizáciu cez prizmu jej funkcie ako sociálnej komunity, do značnej miery ignoruje psychologické

podmienky jej sociálnych rolí a procesu riadenia v organizácii, čo na základe výskumných problémov predloženej práce znemožňuje prijať tento prístup ako úplne postačujúci.

Paradigmu organizačnej sociológie dopĺňa široko rešpektovaný prístup k organizácii ako sociálno-technologickému systému, v ktorom koexistujú humanistické a materialistické faktory, ľudia a ciele, ako aj štruktúra a materiálne zdroje.

V koncepcii teórie riadenia sa koncepcia organizácie zameriava na skutočnosť, že skupina ľudí, ktorá pracuje usporiadane a koordinovane, dosahuje racionalizáciou spoločných aktivít súbor cieľov. V tomto prístupe je organizácia zameraná hlavne na odvodzovanie základných typov vstupov, alebo zdrojov z jej prostredia. Je to systém, v ktorom koexistujú a vzájomne na seba pôsobia systémy pozostávajúce z ľudských zdrojov, technického vybavenia, noriem a pravidiel správania, ako aj technológií, ktoré definujú a usmerňujú metodiku na dosiahnutie predpokladaných organizačných cieľov. Základom tohto procesu je riadenie, ktoré je: „*budovaním reality z prvkov, ktoré má manažér k dispozícii: nápady, ľudia a vzťahy medzi nimi, formálne a právne inštitúcie, hmotné zdroje (stroje, prístroje, budovy, materiály atď.) a peniaze, ako aj práva na nakladanie s nimi*“.

Najbežnejším všeobecným cieľom všetkých organizácií je ich prežitie a rozvoj, takisto nevyhnutnou, aj keď nie dostatočnou podmienkou na zachovanie ich kontinuity je, aby organizácia bola schopná formulovať ciele a riadiť ich realizáciu. Je samozrejmé, že bezpečný systém riadenia hrá v tomto procese kľúčovú úlohu. Pozorný čitateľ pravdepodobne hádal, že autor myslel na bezpečnosť a ochranu zdravia a života, a nie na finančné alebo investičné zabezpečenie členov organizácie.

V súlade s navrhovaným prístupom je potrebné vychádzať z toho, že riadenie je súbor činností zameraných na zdroje organizácie a vykonávaných jej členmi so zámerom efektívne a efektívne dosahovať ciele organizácie. Posledná časť definície nadobúda osobitný význam. Ukazuje, že základným cieľom riadenia je dosiahnuť efektívne a účinné dosahovanie organizačných hodnôt. V tomto prípade je prioritnou normou bezpečné správanie vo forme vyhýbania sa rizikám, bezpečnosť života a zdravia sa zdá byť organizačným princípom. Napríklad nízky počet nehôd medzi horskými záchranármi a relatívne vysoká miera nehôd medzi ľuďmi vykonávajúcimi psychofyzickú činnosť v horách [turisti, horolezci, jaskyniari] naznačuje, že efektivita organizácie Modrý kríž je v tomto ohľade veľmi vysoká. Príkladom vysokej efektívnosti, ktorá sa počíta s veľkým zjednodušením, môže byť funkcia celkového počtu záchranných výprav Horskej záchranej služby a celkového počtu nehôd v horách. Pomer účinnosti je tu viac ako uspokojivý.

Preto, ak by sme chceli preberať činnosť Horskej služby z hľadiska úspechu, malo by sa pamätať na to, že mierou je jej úspech pri získavaní hodnôt oceňovaných organizáciami a je k dispozícii iba tým, ktorí sú veľmi efektívni v riadení a mimoriadne výkonní. Dosahovanie cieľov organizácie je kombináciou mnohých faktorov, ktoré patria do skupiny štrukturálnych prvkov organizácie a ktorých harmónia určuje úroveň úspechu v riadení, a teda pri dosahovaní cieľov organizácie.

Manažment bezpečnosti je činnosť, ktorá využíva skúsenosti a znalosti zo širokého spektra oblastí (Studenski, 1996), vo všeobecnosti zahŕňa hodnotenie stavu bezpečnosti, formulovanie programov na zníženie nehôd a chorobnosti, stimuláciu, sledovanie a korekciu cieľov predpokladaných vo formulované programy.

Na účely tejto štúdie bol prijatý užší význam teórie manažmentu bezpečnosti, ktorá obsahuje analýzu iba vybraných komponentov bezpečnostného systému, ktoré ovplyvňujú veľkosť rizika straty zdravia a života záchranárov, a teda nepriamo aj zachránených.

Jednou zo základných vlastností manažmentu bezpečnosti je, že zachytáva organizáciu ako tzv. sociálno-technický systém, v ktorom človek hrá dominantnú úlohu ako tvorca tohto systému a ktorý ho spoluvytvára: ciele, úlohy, pracovné prostredie, použité technické vybavenie a technológie.

Súčasný model prevencie sa nezameriava iba na transformáciu prostredia a technológií, ale sústreďuje sa na motiváciu zamestnancov zapojiť sa do nebezpečného správania. Studenski píše, že z toho vyplýva, že: „[...] pracovisko sa začalo chápať ako viacprvkový celok, ktorý vytvára systém, nehody a katastrofy v dôsledku jeho neefektívneho fungovania“ (1996, s. 13). Podľa tohto predpokladu sa nehody stávajú preto, že sa ich iniciátorom stáva samotná organizácia, alebo pretože nedokáže zabrániť ich vzniku. Systémový koncept náhodnej kauzality ovplyvnil prijatie preventívnych opatrení na zvýšenie identifikácie hrozieb a zníženie rizika strát na životoch, alebo zdraví.

Subjektívna povaha sociálno-technických systémov vytvorených človekom a zameraných na ochranu jeho života znamená, že vďaka vedeckým úspechom, ďalšiemu spoločenskému prijatiu a nakoniec prostredníctvom individuálnej internalizácie sa bezpečnosť práce stáva súčasťou kultúry bezpečnosti. Proces spoločenského povedomia o potrebe systémovej ochrany práce výborne ilustruje vyhlásenie Studenského, že: „[...] povedomie o ľudskej mediácii pri nehodách a katastrofách, najmä v dôsledku hľadania spôsobov, aby sa znížil podiel ľudského faktora na vzniku nehôd, významne sa rozšíril rozsah poznatkov použiteľných v bezpečnostnej

organizácii. Tieto vedomosti v súčasnosti získavajú status samostatnej disciplíny, ktorá sa v odbornej literatúre označuje ako manažment bezpečnosti “(1996, s. 129).

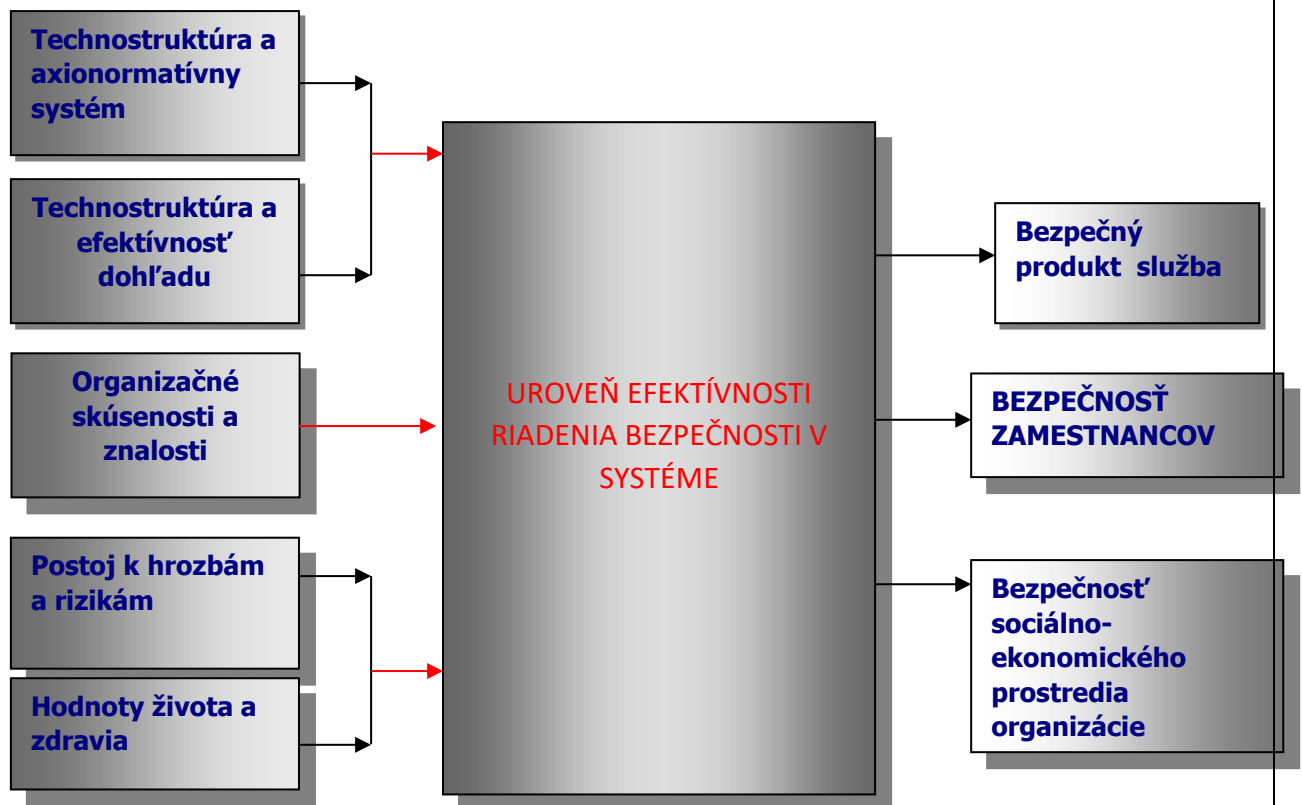
Za zmienku stojí, že dôležitú úlohu v manažmente bezpečnosťou zohráva hodnota, ktorá sa v sociálnych a technických systémoch pripisuje dôležitosti znižovania rizika, nehodovosti a chorobám z povolania. Je formovaná: úrovňou vedomostí účastníkov organizácie o hrozbách a možnostiach pôsobenia proti ich účinkom a úrovňou hodnoty pripisovanej životu a zdraviu v organizácii. To určuje úroveň výdavkov a politiku spoločnosti, ktorej cieľom je: návrh a implementácia bezpečnostných systémov, použité technológie a kontrolné a meracie postupy.

Je potrebné zdôrazniť, že úroveň úrazovosti a chorôb z povolania v sociálno-technických systémoch možno považovať za funkciu troch skupín nezávislých premenných, ktoré tvoria: *formálne a právne predpisy* definujúce bezpečnostné štandardy a platné kontrolné postupy, *prvky kultúry bezpečnosti* (hodnotenú, uznávanú hodnotu, najmä zdravie a život, postoje k riziku, uznávané vzorce správania), ako aj *vedomosti v tejto oblasti*.

Pojem bezpečnosť možno definovať súborom funkcií a znakov, ktoré plní v sociálnej realite. Pri ich opise sa zmienime o príkladných úlohách a cieľoch Horskej služby {porov. obr. 2}.

Sú to:

1. vytváranie produktov, ktoré neohrozujú život a zdravie: podpora bezpečnej horskej turistiky, profylaxia a prevencia. Jedným z bezpečných produktov Horskej záchranej služby sú informácie o riziku lavíny, zasypanej ceste, ďalším príkladom je prvá pomoc na trase pri lanovke,
2. zabezpečenie účastníkov systému neohrozujúcich život podmienok počas: školení, kurzov, sympózií o horskej záchranej službe, ale aj tvorba predpisov, pokynov, vnútorných predpisov, postupov, prijímanie uznesení, alebo nariadení (napr. Príručka o službách),
3. predchádzanie výskytu nežiadúcich zmien v prírodnom prostredí v dôsledku činnosti systému: zákonná ochrana horského prostredia, spolupráca s riaditeľstvami národných parkov
4. *nevytváranie hrozieb pre bezpečnosť a zdravie obyvateľov žijúcich v prostredí systému*: napr. spolupráca GOPR s miestnou samosprávou, s lesnou službou, pohraničnou strážou v oblasti pomoci pri záchranných a pátracích akciách, zamestnanie dočasných pracovníkov z rádov miestnych obyvateľov v GOPR atď., prinášajú merateľné a významné zníženie nehodovosti.



Obr. 2. *Determinanty bezpečnosti fungovania sociálnych a technických systémov zdroj: vyd. vlastné*

1.3. Koreláty systému riadenia bezpečnosťou:

V každej organizácii vznikajú ohrozenia z troch zdrojov: a) umiestnenie závodu v teréne, b) použité technologických procesov, druh realizovaných úloh a použité technické prostriedky, c) úroveň technickej kultúry zamestnancov, ako aj zavedené štandardy správania v prípade rizika, ktoré uznávajú ako súčasť kultúry bezpečnosti {viď obr. 3}.

Činnosť vyššie uvedených nezávislých premenných by mala podliehať kontrole, ktorá by mala zahŕňať: a) identifikáciu všetkých hrozieb v podniku a odhad rizika strát na životoch, alebo zdraví spôsobených týmito hrozbami, b) stanovenie metód znižovania rizika a postupy

na udržanie každého nebezpečenstva v kontrolovanom stave, c) vytvorenie štruktúry systému kontroly nebezpečenstva, vymenovanie osôb zodpovedných za kontrolu jednotlivých nebezpečenstiev a ich vybavenie príslušnou autoritou, d) určenie spôsobu navrhovania a realizácie preventívnych cieľov, e) vytvorenie školiaceho systému pre zamestnancov alebo získavanie vyškolených zamestnancov, f) stanovenie spôsobu hlásenia nebezpečenstiev, pravidiel ich odstraňovania, g) stanovenie spôsobu a princípov hlásenia nehôd a informovania o rizikách, i) prijímanie opatrení a kritérií na posúdenie stavu bezpečnosti a postupy posudzovania a úpravy bezpečnostného systému.

Vytvorenie systému kontroly ohrození sa stáva: „[...] *základom pre organizovanú preventívnu činnosť, [...] a chyby urobené pri vytváraní štruktúry systému majú negatívny vplyv na jeho výsledky, tak výrobné, ako aj profylaktické* [..]” (Studenski, 1996, s. 133). Zdroje vynaložené na fungovanie bezpečnostných systémov sú často oveľa nižšie ako straty v dôsledku tolerovania hrozieb a nebezpečného správania zamestnanca.

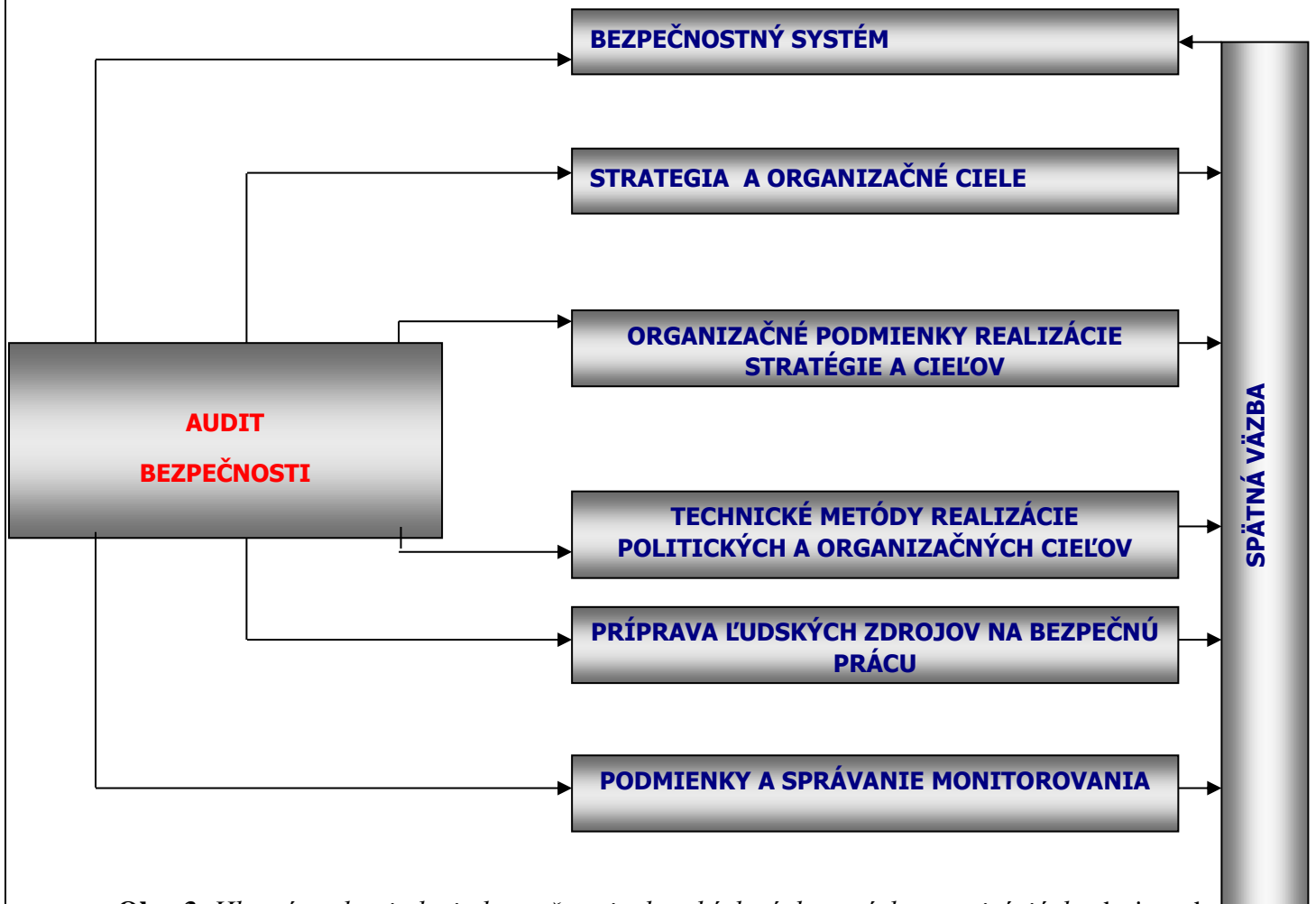
Pri vytváraní, alebo modernizácii bezpečnostného systému by sa mali rozlišovať štyri subsystemy: riadiaci, informačný, logistický a výkonný {obr. 4; s.10}.

Subsystem riadenia sa považuje za základný faktor organizujúci bezpečnosť v sociálno-technickom systéme, pretože práve tu sa analyzujú údaje pochádzajúce z informačného subsystemu, nasleduje definovanie bezpečnostnej stratégie, dočasných a strategických cieľov a postupov organizácie, podľa ktorých sa budú riadiť.

Ďalším krokom v riadení bezpečnostného systému je overenie účinnosti použitých preventívnych postupov, ktoré sa vykonáva na základe spätnoväzbových údajov zo systému.

Efektívnosť fungovania riadiaceho subsystemu závisí od vplyvu troch faktorov, a to: schopnosti identifikovať riziká, úroveň adekvátnosti použitých preventívnych postupov vo vzťahu k identifikovaným hrozbám a príčinám nehôd, ako aj od stupňa spracovania informácií o spätnej väzbe pri oprave použitých preventívnych opatrení.

Riadenie bezpečnosťou v sociálno-technických systémoch je založená na piatich základných imperatívoch, a to: a) formulovanie politiky BOZP, b) plánovanie organizačných cieľov, c) budovanie organizačnej štruktúry, ktorá uľahčuje implementáciu bezpečnostnej politiky a cieľov, d) pridelovanie zodpovednosti a oprávnenie e) výber kompetentných tvorcov politik a bezpečnostných cieľov.



Obr. 3. Hlavné prvky riadenia bezpečnosti v horských záchranných organizáciách zdroj: vyd. vlastné.

Ďalším prvkom systému riadenia bezpečnosti je *informačný subsystém*, v ktorom prebieha umiestnenie a zhromažďovanie údajov o stave bezpečnosti v podniku.

Dôležitou úlohou pri zhromažďovaní a analyzovaní informácií je zameranie sa na existujúce nezrovnalosti medzi existujúcim a požadovaným stavom, ako aj na príčiny identifikovaných odchýlok. Znalosť príčin nehôd je základom pre navrhnutie účinného preventívneho postupu. Súhrnné informácie sú základom, na ktorom riadiaci systém zakladá svoju činnosť, ktorá určuje ad hoc a systémové preventívne opatrenia, určuje krátkodobé alebo dlhodobé úlohy, ktoré sa majú vykonať v jednotlivých odvetviach logistického subsystému.

Logistický subsystém je nakonfigurovaný z organizačných jednotiek, ktoré implementujú hlavný cieľ závodu, výroby alebo služieb, ako aj s tými, ktoré vykonávajú úlohy priamo alebo nepriamo súvisiace s technickou a lekárskou prevenciou, ako aj s dopadom prípravy ľudí na bezpečný správanie [personál, školenie, zásoby, lekárska starostlivosť atď.] Udržiavanie bezpečnosti v organizáciách si vyžaduje prijatie obojsmerných opatrení zameraných na zaistenie požadovaných technických noriem a zníženie zlyhania ľudí zaškolením a motiváciou bezpečných rozhodnutí a správania. V tomto zmysle môžeme hovoriť o určitej slabosti bezpečnostných systémov v podnikoch z hľadiska psychologického dopadu, ktorá okrem iného zahŕňa: informovanie ľudí o rizikách spojených s vykonávanou prácou [činnosťou], eliminácia tolerantných postojov k riskovaniu, boj proti fatalistickým názorom za predpokladu nevyhnutnosti nehôd a ich náhodnosti, motivácia k navrhovaniu bezpečných úloh a k ich bezpečnému uskutočňovaniu. Zdroje tejto slabosti systému sú dôsledkom zjednodušených postupov pri identifikácii príčin nehôd a chorôb, ako aj nedostatočného programovania činností všetkých prvkov logistického subsystému a plnenia čiastkových úloh nevyhnutných na dosiahnutie požadovaných bezpečnostných štandardov.

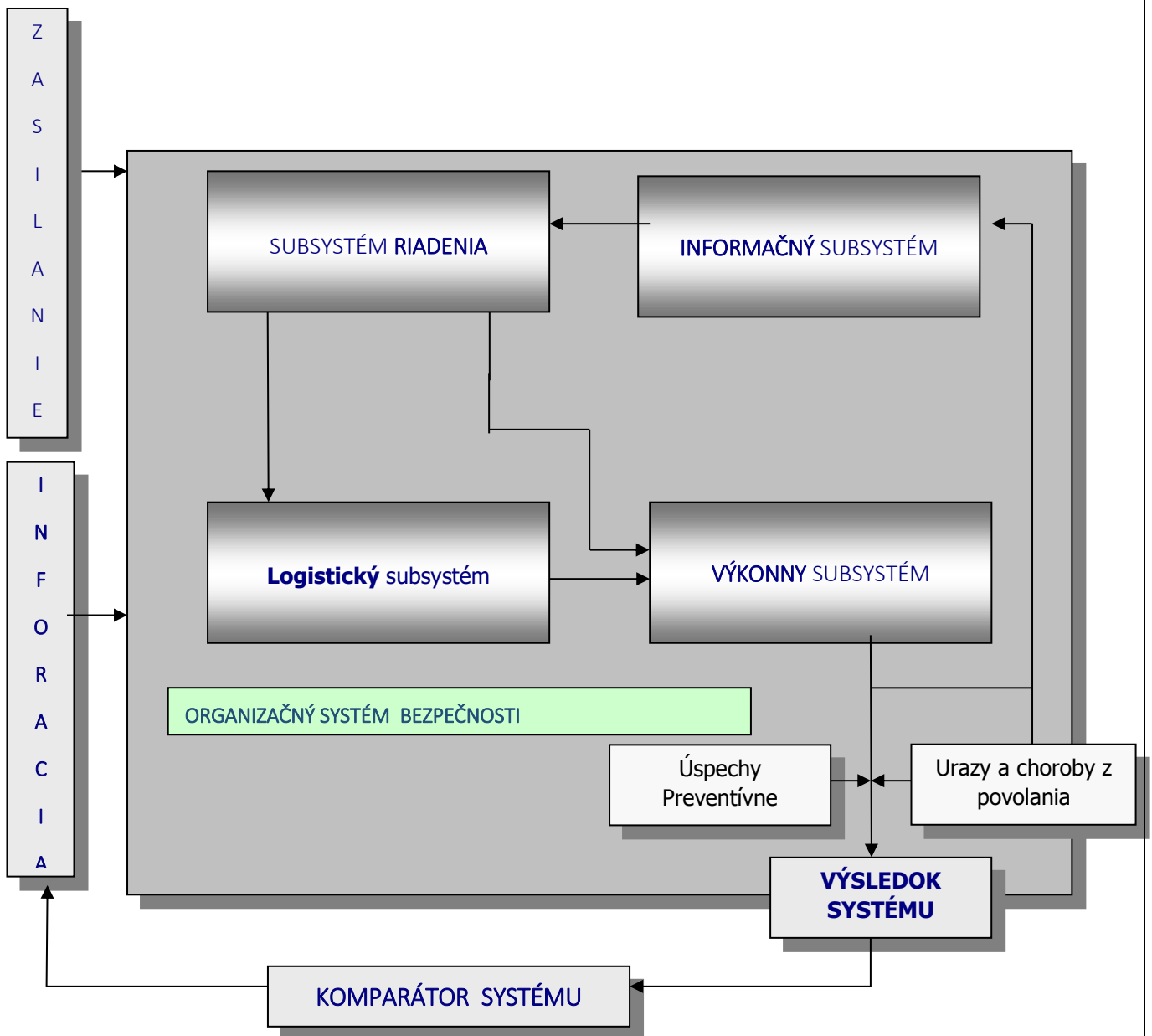
Realizácia cieľov a bezpečnostnej stratégie, ako záverečnej fázy preventívnej činnosti, sa uskutočňuje vo *výkonnom subsystéme*, ktorý vytvárajú dozorujúci zamestnanci. Osobitné miesto v tomto systéme ma dohľad, ktorý je zodpovedný za: udržiavanie podmienok v prostredí a zariadení na príslušnej úrovni, navrhovanie a organizovanie bezpečných úloh a dohľad nad správnym, t. j. produktívnym a bezpečným vykonávaním úloh zamestnancami. Preto je výkonné jadro zodpovedné za dodržiavanie bezpečnostných predpisov, prispôsobovanie svojho organizačného správania podľa pokynov uvedených v príručkách, ako aj za identifikáciu a hlásenie informácií o zaznamenaných hrozbách.

Fungovanie celého bezpečnostného systému, v ktorom každý zo subsystémov zohráva úlohu komplementárnu k ostatným a určuje ich fungovanie ako celku, podlieha internému a externému hodnoteniu. Toto hodnotenie vykonáva nad rámec systémového prvku nazývaného *komparátor*, ktorého funkcie vykonávajú napríklad orgány štátneho dozoru, riadenie spoločností, alebo dozorné rady podnikov. Systémový komparátor je faktor ovplyvňujúci ciele a bezpečnostné štandardy formulované v systéme starostlivosti o zdravie podniku [v sociálno-technickom systéme], udržiavajúci motiváciu organizovať bezpečné úlohy a vykonávať bezpečné organizačné správanie medzi zamestnancami.

Faktory sociálnych determinantov správania a motivácie pre organizovanie bezpečných pracovných podmienok sú zahrnuté v koncepcii kultúry bezpečnosti, a vytvorenie pozitívnej

kultúry bezpečnosti bolo prijaté ako jeden z hlavných cieľov riadenia (Studenski, 1996). Do tejto skupiny patria predovšetkým: subjektívne znaky, kvalifikácia a profesionálne skúsenosti, spoločensky podmienené a akceptované vzorce správania, najmä v rizikovej situácii, a úroveň hodnoty života ako aj zdravia uznávaná v danom pracovnom prostredí.

Podmienkou formovania správnej kultúry bezpečnosti a získania predpokladov politiky bezpečnosti ochrany zdravia spoločnosti sa stávajú plánované ciele “(1996, s. 150). Politiku BOZP realizuje manažment a dohľad, najmä líniový dohľad, ktorý je v priamom kontakte s výkonným útvarom.



Obr. 4. Schéma organizačného systému bezpečnosti
zdroj: vyd. vlastné

Správanie členov manažmentu by sa malo vyznačovať nielen vysokou profesionalitou a technickou spôsobilosťou, ale aj odhodlaním organizovať bezpečnú prácu, a tak by to mal vnímať aj dozor a ostatní podriadení. Pri správaní a kontaktoch s výkonnými a dozornými zamestnancami, by ste mali svojich podriadených povzbudzovať a zaväzovať ich, aby podporovali politiku organizácie. Správanie nadriadených, ich poznámky, komentáre, hodnotenia, ako aj rozhodnutia, ktoré prijímajú, by mali potvrdiť celý pracovný tím v presvedčení, že: a) bezpečnosť je uprednostňovaná pred výrobou [služby, pomoc pri záchrane], b) každý je individuálne zodpovedný pre úroveň bezpečnosti, na ktorú má priamy vplyv, c) vedenie sa stará o bezpečnosť zamestnancov, d) nehody sú výsledkom nedbanlivosti a nedostatočnej motivácie k bezpečnému správaniu. Koniec koncov, treba pamätať na to, že riadiaci pracovníci, realizujúci prijaté poslanie a stratégiu riadenia organizácie, vytvárajú a formujú v povedomí podriadených obraz organizácie, ktorý priamo ovplyvňuje ich správanie a následne fungovanie ako celku. Týmto spôsobom získa vedenie príležitosť formovať organizačnú kultúru, najmä tie jej prvky, ktoré uprednostňujú zavedenie zmien a preventívne zlepšenia.

V situácii riadenia bezpečnosťou v sociálno-technických systémoch vytvorených technologickými prostriedkami, ale predovšetkým ľuďmi, má osobitnú úlohu harmonická kombinácia formálnych, právnych, vzdelávacích a technických činností s psychologickými činnosťami, ktoré vytvárajú vnútornú motiváciu k bezpečnému správaniu. Pri pohľade na prizmu organizačnej kultúry a najmä kultúry bezpečnosti úloha riadenia bezpečnosťou spočíva vo vytváraní podmienok pre zosúladenie bezpečného správania medzi účastníkmi organizácie a v tomto okamihu sa organizačná kultúra stáva „nástrojom pre manažérsky personál“, ktorý má prostredníctvom vhodnej personálnej politiky vytvárať príležitosť pre zamestnancov tak, aby sa dosiahli ciele organizácie.

V ďalšom priebehu úvah budú pominuté inak mimoriadne dôležité otázky zložiek organizačnej kultúry Modrého kríža, ako napríklad systém uznávaných hodnôt, motivácia zamestnancov, postoje, ako aj systém axionormatívnych pravidiel, so zameraním na otázky priamej likvidácie hrozieb v horách.

2. Systém neziskových organizací horskej záchranu:

Činnosť neziskovej horskej záchranej organizácie sa riadi tromi cieľmi:

- 1) *prežitie a rozvoj* - dosiahnuté efektívnym riadením organizácií pôsobiacich ako subjekty tzv. tretieho sektora ekonomiky (napr. v oblasti PR, sociálnej komunikácie, marketingového naratívnu pri získavaní finančných prostriedkov na činnosti podľa stanov);
- 2) *prevencia a propagácia bezpečnosti v horách a predovšetkým poskytovanie priamej pomoci obetiam nehôd v horách* - dosiahnuté prostredníctvom efektívnych strategických a operatívnych aktivít v oblasti riadenia sociálnym kapitálom, ktorý je vo veľkej miere založený na sociálnej práci ich členovia (napr. riadenie výcvikových aktivít, implementácia moderných záchranných technológií, vykonávanie preventívnych aktivít, prednostne koordináciou operačných procesov pri vykonávaní priamych záchranných aktivít);
- 3) *inšpirovanie, podpora a popularizácia vedeckej činnosti.*

2.1. Činnosť združenia **International Commission for Alpine Rescue:**

Medzinárodná komisia pre horské záchranárstvo (ICAR) je registrovaná ako združenie podľa švajčiarskych právnych predpisov a má sídlo vo švajčiarskom Klotene (štatút ICAR, 2019, odsek 1, s. 1). ICAR získala štatút neziskovej organizácie podľa daňového zákona legalizovaného inštitúciami kantónu Zürich vo Švajčiarsku 10. apríla 2007.

ICAR združuje horské záchranné organizácie, ktoré pôsobia nezávisle na rôznych kontinentoch sveta v rôznych organizačných, geografických, politických, sociálnych, kultúrnych a ekonomických podmienkach.

ICAR a jej združené subjekty sú neziskové organizácie, ktorých spoločným menovateľom je dobrovoľné, stále a samosprávne neziskové združenie. Nezávisle definovali svoje ciele, akčné programy a organizačné štruktúry a prijímali interné akty týkajúce sa aktivít vychádzajúcich z dobrovoľníckej práce ich členov. V súčasnosti združuje ICAR 122 medzinárodných organizácií pôsobiacich v rôznych záchranných oblastiach, z toho 30 v oblasti horskej záchranu, ktoré pôsobia nezávisle v 40 krajinách sveta (www.alpine-rescue.org).

Hlavné štatutárne ciele organizácie ICAR sú: medzinárodná spolupráca v oblasti horskej záchranu, poskytovanie najefektívnejších metód záchranu zranených horolezcov, turistov a lyžiarov, ako aj poskytovanie pomoci pri zlepšovaní záchranných techník, získavanie informácií o pokroku vo vedeckom výskume výskum, ako aj prevencia a prevencia nehôd v horských a vysokohorských oblastiach (štatút ICAR, 2019, odsek 2, s. 1).

Spomenutá organizácia realizuje svoje ciele založené na systéme oddelenom od aspektov praktických záchranných činností a z nich vyplývajúcej preventívnej činnosti, ktorá zahŕňa subsystémy pozemnej, lavínovej, leteckej a zdravotnej záchranej služby. Fungujú na základe štruktúry štyroch špecializovaných výborov.

2.2. Strategické a operačné ciele ICAR:

Analýza literatúry k predmetu, dopyt po odbornej literatúre, ako aj overenie experimentálnych metód, odborné rozhovory a pozorovania účastníkov (ktoré používame pri výskume) odôvodňujú záver, že horská záchranná služba vďaka svojim geofyzikálnym, meteorologickým, traumatologickým vlastnostiam, je typom mnohostrannej a viacrozmernej činnosti.

Operatívna a strategická činnosť neziskových organizácií v oblasti horskej záchrany združených v ICAR sa vykonáva na úrovni národných združení, ktoré pôsobia nezávisle, suverénne v jednotlivých členských štátoch, a zahŕňa tieto typy preventívnych a intervenčných opatrení:

a) horská služba v geomorfologickom prostredí zameraná na znižovanie príčin a elimináciu následkov nehôd, ktorých koordinácia a logistické činnosti sa vykonávajú v pozemných podmienkach (bez použitia leteckej dopravy);

b) horská služba zameraná hlavne na pátracie činnosti v zimných podmienkach v dôsledku lavínových katastrof (s nutnosťou použitia špecializovaných navigačných, dopravných, lekárskeho zariadenia a technológií);

c) horská záchrana určená potrebou použitia technológie a leteckej techniky (vykonáva sa ako základné opatrenie, alebo je nevyhnutná na dosiahnutie cieľov akcie);

d) horská záchranná služba zameraná na implementáciu špecializovanej lekárskej metodiky (s nutnosťou aplikovať metódy, prostriedky a liečebné techniky s vysokou mierou lekárskej profesionality).

So zreteľom na mnohostranné a mnohorozmerné charakteristiky horskej záchrany organizácia ICAR, ktorej štatutárne ciele sa zameriavajú na vývoj a zdokonaľovanie záchrannárskej praxe, rozlišuje vo svojej organizačnej štruktúre štyri subštruktúry. Každá z nich má mierne odlišnú oblasť činnosti, špecializácie a funkcií, ktorých divergentné (autonómne a izolované) fungovanie je založené na špecializácii učenia a fungovania systému, zatiaľ čo konvergentné (heteronymie a kombinované) fungovanie je založené na princípe diverzifikácie (univerzálnosti).). Výsledkom je, že medzi oboma formami existujú obojsmerné interakcie

a spätno -väzbové slučky, ktorých konečný výsledok je založený na princípe systémovej synergie. Výsledky výskumných prác použitých pri praktickej činnosti horskej záchrany sú toho skutočným príkladom (kapitola 3).

Najvyšším orgánom v ICAR je valné zhromaždenie delegátov národných organizácií, ktorý sa nedávno konalo v poľskom Zakopanom (19. 10. 2019). Výkonnú moc predstavenstvo rada na čele s predsedom, zatiaľ čo koordinácia organizačných procesov v ICAR je založená na činnostiach subštruktúr, komisie ICAR, špecializujúcej sa na nezávislé oblasti:

a) Výbor pre pozemnú záchrany - zaoberá sa otázkami záchranných akcií v lyžiarskych a vysokohorských podmienkach, ktoré sú základným a štandardným typom horskej záchrany;

b) Výbor pre lavínovú záchrany – berie účasť v aktivitách na tému podmienok záchranných operácií v lavínových podmienkach a ich determinantoch: fyzika snehu, lavínová meteorológia, lavínová architektúra atď. .;

c) Výbor pre leteckú záchrany - skúma otázky záchranných operácií, ktorých ciele sa plnia vo vzťahu k potrebám pozemnej a lavínovej záchrany;

d) Výbor pre horskú lekársku záchrany - zaoberá sa otázkami prísne citlivými na záchrany a obnovu ľudských životných funkcií v dôsledku úrazu v horách a v horskom prostredí, najmä prednemocničnou formou.

Abstrahované praktické oblasti horskej záchrany sa odrážajú v repertoári vedeckého výskumu uskutočňovaného vo vzťahu k cieľom, úlohám jednotlivých výborov a celej organizácie ICAR. Realizačná a aplikačná hodnota uskutočneného výskumu je vyjadrená prekvapivo veľkým počtom vedeckých prác venovaných kľúčovým otázkam záchrany ľudského života a zdravia vo vysokohorskej oblasti.

3. Bibliografia autora k predmetu školenia:

1. „*Koncepcja modelu determinantów zachowań organizacyjnych zespołów ratowniczych*”, monografia 2014
2. „*Ratownictwo górskie. Organizacyjne i psychologiczne aspekty zarządzania bezpieczeństwem w górach*”, monografia 2012
3. „*Czynnik ludzki w górskim pogotowiu ratunkowym. Analiza osobowościowych uwarunkowań zachowań organizacyjnych ratowników górskich*”, monografia 2013
4. „*Mountain Rescue in Non-Profit Organizations: Interdisciplinary Research Spectrum in Mountain Tourism*”, European Research Studies Journal, Volume XXIV, Special Issue 1, 727-747, 2021
5. „*Managerial and Organizational Aspects of Safety Management in the Mountain Environment*”, European Research Studies Journal, Volume XXIV, Special Issue 3, 2021
6. „*Pragmatic Intellectualism Syndrome in emergency response and military Leadership*”, Scientific Journal of Military University of Land Forces, ISSN: 2544-7122, 2019, vol. 51, 2(192), pp. 348-363, DOI: 10.5604/01.3001.0013.2609
7. „*The human factor and fatal accidents in the mountain (the mountain thanatological Studies method)*”, Modern Management Review, Quarterly, vol. XX (April – June), 22 (2/2015), pp. 83-96
8. „*Ontologia systemu organizacyjnego (na przykładzie działań pogotowia górskiego)*”, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*”, Nr 2(745) luty 2012, s. 10-19
9. „*Teoria zachowań organizacyjnych (na przykładzie niektórych aspektów roli społecznej ratownika GOPR)*”, „*Organizacja i Kierowanie*”, 1(144)2011, s.67-85
10. „*Model procesu podejmowania decyzji (na przykładzie badań ratowników górskich)*”, „*Organizacja i Kierowanie*”, Nr 4 (147) rok 2011, s.193-207
11. „*Teoria Względności Akomodacyjnej. Rola struktury i mechanizmu kompetencji w adaptacji jednostki do organizacji*”, „*Organizacja i Kierowanie*”, 5(143)2010, s.89-105
12. „*Zachowania ratowników górskich w świetle badań systemu wartości*”, „*Przegląd Organizacji*”, 10/2010, s.15-20
13. „*Zachowania organizacyjne*”, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw*”, nr 5(724) Maj 2010, s.13-21

14. „*Psychologiczne i organizacyjne mechanizmy formalizacji ról społecznych w organizacji (na przykładzie GOPR)*”, „Przegląd Organizacji”, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania, 5/2010, s. 27-31
15. „*Antropologia organizacji. Analiza zachowań organizacyjnych uczestników zespołów zadaniowych ratownictwa górskiego*”, w: I. Hejduk, A. Herman (red.), Dla przyszłości, Wydawnictwo Diffin, Warszawa 2014, ISBN 978-83-7930-054-9, s. 220-231
16. „*Teoria Pierścieni Selekcyjnych – metoda i praktyka w procesie rekrutacji na przykładzie potencjalnej implementacji w organizacji GOPR*”, w: M. Czerska, M. Gableta [red.]: „Przełomy w zarządzaniu. Zarządzanie zasobami ludzkimi”, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2011, ISBN 978-83-7285-599-2, s.305-325
17. „*Teoria motywacji uczenia się ról społecznych na przykładzie organizacji ratownictwa górskiego*”, w: P. Halemba [red.]: „Zarządzanie w wybranych obszarach sportu, turystyki i rekreacji”, monografia AWF Katowice, Katowice 2011, ISBN 978-83-60841-75-4, s.177-191
18. „*Niektóre aspekty zarządzania kapitałem osobowościowym (na przykładzie organizacji ratownictwa górskiego)*”, w: S. Lachiewicz [red.]: „Zarządzanie rozwojem organizacji”, Monografie Politechniki Łódzkiej, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2007, ISBN 978-83-7283-214, s.468-482
19. „*Zmiany organizacyjne w świetle postaw ratowników pogotowia górskiego*”, w: S. Lachiewicz, A. Zakrzewska-Bielawska [red.]: „Teoria i praktyka zarządzania rozwojem organizacji”, Monografie Politechniki Łódzkiej, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2008, ISBN 978-83-7283-256, s.363-374
20. „*Diagnozowanie struktury motywacji zasobów ludzkich jako determinanty modelowania zachowań organizacyjnych (na przykładzie Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego)*”, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, 1(15)2010, PL ISSN 15-06-2635, s.31-54
21. „*Charakterystyka zachowań organizacyjnych w świetle badań nad współzależnością cech osobowości*”, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, „Nowoczesna administracja publiczna”, nr 573, Szczecin 2009, ISSN 1640-6818, s.433-443
22. „*Podsystem wartości i celów organizacyjnych na przykładzie formalizacji działalności Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego*”, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, Tarnów 2008, nr 1(12)2009, PL ISSN 1506-2635, s.89-117

23. „*Prakseologia zarządzania Grupą Bieszczadzką GOPR w świetle osobowościowych determinant zachowań ratowników górskich*”, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, nr 1(11)2008, Tarnów 2008, PL ISSN 1506-263, s.25-35
24. „*Zarządzanie bezpieczeństwem w systemie ratownictwa górskiego*”, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, nr 1(10)/2007, PL ISSN 1506-2635, s.67-90
25. „*Zachowania pomocne w świetle humanistycznej teorii organizacji (w świetle badań motywacji i postaw służby medycznej)*”, „Przegląd Organizacji”, 7-8/2010, s.35-39.
26. „*Analiza wypadków śmiertelnych w obszarze działalności Grupy Bieszczadzkiej Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego*”, w: Mrozowicz K., Halemba P. [red.], „*Problemy potencjału społecznego organizacji turystycznych i sportowych w spektrum wielowymiarowych aspektów zarządzania*”, Wydawnictwo Naukowe Akademii Wychowania Fizycznego im. J. Kukuczki w Katowicach, Katowice 2014, s.133-162
27. „*Logistyka w koordynacji wypraw ratunkowych zespołów ratowniczych (w świetle funkcjonowania kapitału ludzkiego Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego)*”, „Logistyka”, nr 6/2014, s. 7668-7677
28. „*Kapitał ludzki organizacji w świetle analizy motywacji na przykładzie ratowników Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego*”, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie, seria: *Ekonomia*, 2(1/2010), ISSN 1734-4379, s.51-66
29. „*Ratownicy górscy – motywy pełnienia służby w Górskim Ochotniczym Pogotowiu Ratunkowym*”, Zeszyty Naukowe PWSTE w Jarosławiu, nr 3/2012, Jarosław 2012, s. 69-82
30. „*Zarządzanie działalnością interwencyjną górskich organizacji ratowniczych na tle teorii zarządzania systemem bezpieczeństwa*”, w: A. Gotowt-Jezińska, J. Śledzińska [red.]: *Turystyka zrównoważona i ekoturystyka*, Wydawnictwo PTTK „Kraj”, Warszawa 2008, ISBN 978-83-7005-497-7, s.137-153
31. „*Blue Cross organization as the subject of safety management in mountain tourism*”, The Małopolska School of Economics in Tarnow, Research Papers Collection, Issue 2(16)2010, PL ISSN 15-06-2635, s.99-108

32. „Przystosowanie schronisk i szlaków górskich do osób z niepełnosprawnością ruchową”, w: P. Gryszel [red.]: *Turystyka społeczna : stan i perspektywy rozwoju w Polsce i Republice Czeskiej*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, 2012, s. 69-73
33. „Rola społeczno-zawodowa ratownika Służby Górskiej”, *Kultura Fizyczna*, 2005