



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

PROGRAM EDUCAȚIONAL

PENTRU SECURITATEA PRIVATĂ

RECRUTARE

PROFESIONIȘTI



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union

2022 – 2024



**CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY**



center
for risk analysis and
crisis management



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce



DECLARAȚIE

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene în cadrul Programului Erasmus+. Conținutul acestui site web și documentele/publicațiile de proiect reflectă punctele de vedere și sunt responsabilitatea exclusivă a autorilor săi și nu pot fi în niciun caz considerate ca reflectând punctele de vedere ale Agenției Naționale și ale Comisiei Europene. Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în acestea.

CONȚINUT ȘI STRUCTURĂ

INTRODUCERE

- Scurtă definiție a recrutării în securitatea privată
- Obiectivele educaționale și rezultatele învățării
- Publicul vizat și criteriile de eligibilitate pentru participare
- Organizatorul trainingului
- Cine va oferi instruirea
- Instrucțiuni pentru formatori pentru nivelul educațional de bază
- Ce se așteaptă de la un formator, lector, facilitator de învățare?
- Pregătirea înainte de curs
- Tehnici de predare pentru o sesiune de cursuri reușită
- Subiectele și numărul de ore pentru instruire
- Autoevaluarea elevilor
- Materiale pentru studiu

1. Subiectul 1 (subiecte/structură):

RECRUTARE PENTRU SECURITATEA PRIVATĂ

- 1.1 Analiza postului
- 1.2 Planificarea locurilor de muncă și a posturilor vacante
- 1.3 Descrierea postului
- 1.4 Cerințele postului

2. Subiectul 2 (subiecte/structură):

ATRAGEREA POTENȚIALILOR ANGAJAȚI ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

- 2.1 Publicitate
- 2.2 Cooperare cu agențiile de ocupare a forței de muncă
- 2.3 Cooperare cu școli profesionale, academii de formare profesională
- 2.4 Cooperare cu autoritățile

3. Subiectul 3 (subiecte/structură):

SELECȚIA CANDIDAȚILOR ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

- 3.1 Aplicații de screening
- 3.2 Interviu cu candidații
- 3.3 Testarea capacității înainte de angajare
- 3.4 Selectarea candidatului

INTRODUCERE

Sectorul securității private (PS) este un factor din ce în ce mai important pentru siguranța societății, având implicații atât pentru mediul de afaceri, dar și pentru locuințe, spații publice, școli, spitale, aeroporturi etc. Cu toate acestea, un număr de studii indică faptul că sectorul securității private se confruntă cu probleme de management al resurselor umane, cum ar fi: lipsa angajaților calificați pentru a răspunde nevoilor pieței; fluctuația angajaților și atractivitatea redusă a joburilor din acest domeniu. În plus, există o lipsă evidentă de cunoștințe și practici legate de egalitate, diversitate și incluziune în acest sector.

În același timp, egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea sunt valori de bază ale unei societăți civilizate și sunt promovate ca atare la nivelul Uniunii Europene. Orice persoană ar trebui să beneficieze de un tratament echitabil în privința oportunităților de angajare indiferent de sectorul economic în care vrea să urmeze o carieră.

Prin urmare, obiectivul principal al acestui program educațional este de a îmbunătăți capacitatea structurilor de resurse umane (recrutare și selecție) în sectorul securității private în direcția aplicării principiilor diversității, egalității de șanse și incluziunii.

Acest program de formare este dezvoltat pentru sectorul de securitate privată, oferind o abordare sistematică, incluzivă, în domeniul îmbunătățirii și extinderii oportunităților de formare profesională de înaltă calitate și perfecționarea oamenilor prin dobândirea de noi competențe în această industrie.

Zona de securitate privată este extrem de complexă și implică dezvoltarea unei game largi de abilități și cunoștințe diferite, iar lucrătorii din securitatea privată au un rol foarte important. Datele la nivelul Uniunii Europene arată că există în jur de 2 milioane de agenți de securitate privată, angajați în 45.000 de companii. În aceste companii rata diversității este redusă, politica de incluziune și practicile existente pentru asigurarea egalității de șanse ale diferitelor grupuri de indivizi care se confruntă cu anumite bariere de angajare, lipsesc. În același timp, companiile de securitate privată au deficiențe structurale în politica de resurse umane, calificarea personalului care lucrează pe această linie în ceea ce privește diversitatea, echitatea și incluziunea fiind de foarte multe ori inexistentă. În foarte multe cazuri, recrutorii din companiile de securitate privată sunt la bază manageri (experți) în „securitate” fără o pregătire formală în domeniul resurselor umane și care, în realitate, au dificultăți în a-și găsi drumul prin peisajul recrutării bazată pe diversitate, egalitate de șanse și incluziune.

***ACEST PROGRAM EDUCAȚIONAL
VA ÎMBUNĂȚĂȚI
CAPACITĂȚILE DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE ÎN
SECTORUL SECURITĂȚII PRIVATE, RESPECTÂND
EGALITATEA ȘI DIVERSITATEA, ȘI CREÂND
CLIMATUL POZITIV PENTRU O
FORȚĂ DE MUNCĂ INCLUSIVĂ.***



DEFINIȚIA PE SCURT A RECRUTĂRII ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

Industria securității private (PS) este o componentă crucială a securității și siguranței la nivel mondial. Astăzi, securitatea privată este responsabilă nu numai de protejarea multor instituții și a infrastructurii critice a națiunii, ci ne protejează casele, spațiile publice, școlile și, de asemenea, proprietatea intelectuală și informațiile sensibile. Unele cercetări arată că lucrătorii din domeniul securității private depășesc numărul ofițerilor de poliție în anumite țări, dar datele arată că industria se confruntă cu probleme de management al resurselor umane, cum ar fi de exemplu actuala penurie de angajați calificați. În plus, există o lipsă evidentă de cunoștințe și bune practici referitoare la egalitatea de șanse, diversitate și incluziune în sectorul securității private.

Prin acest proiect ne vom adresa unor nevoi reale din acest sector, respectiv nevoia de a identifica candidați la angajare din diverse medii sociale, candidați cu mai puține oportunități de angajare și de a găsi calea ca angajarea forței de muncă diversificate să devină o parte importantă a culturii organizaționale în companiile de securitate privată. O recrutare incluzivă și diversificată înseamnă și o soluție pentru acoperirea deficitului de personal. Scopul principal este de a educa personalul din companiile de securitate privată cu atribuții în domeniul managementului resurselor umane pentru recrutarea cu succes a unei forțe de muncă diversificate.

Pe lângă faptul că sectorul securității private este unul special, forța de muncă care aplică pentru posturile de agent de securitate este de asemenea, una specială într-un fel, iar recrutorul trebuie să aibă multe abilități specifice, atunci când interacționează cu candidații de perspectivă, dar și cu „beneficiarii” săi interni. Deoarece recrutorul acționează ca un intermediar între companie și candidați, sarcina lui este să găsească cea mai bună soluție pentru ambele părți. Aceștia de exemplu pot realiza un compromis în privința salariului sau a ofertei de muncă pentru a atrage un candidat atâta timp cât urmăresc cerințele și interesele companiei.

Deși procesul de recrutare este unic pentru fiecare organizație, există 15 pași esențiali ai procesului de angajare care sunt comuni pentru fiecare industrie:



Pe baza constatărilor și realităților, programul pentru lectori va evoca nevoia de metodologii, instrumente și tehnici de resurse umane incluzive, diversificate, bazate pe șanse egale și echitabile de formare și angajare pentru orice candidat la un loc de muncă.

OBIECTIVE EDUCAȚIONALE ȘI REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII

Obiectivele educaționale au fost considerate un temei pentru a organiza în continuare teme specifice și activități individuale de învățare pentru a obține rezultatul general al învățării în cadrul programului de formare.

Programul educațional va oferi studenților/stagiarilor următoarele abilități:

1

Înțelegerea termenilor cheie, a teoriilor/conceptelor, regulilor, procedurilor și practicilor de recrutare și selecție, inclusiv a termenilor specifici din securitatea privată, în privința diversificării și egalității de șanse.

2

Să fie capabili să identifice și să aprecieze semnificația problemelor etice referitoare la recrutarea și selecția inclusivă, diversificată, cu oferirea unor șanse egale pentru viitorii angajați din securitatea privată.

3

Să definească, să identifice și/sau să aplice principiile analizei și descrierii postului.

4

Să demonstreze competență pentru conceptualizarea fișei postului și a specificațiilor postului.

5

Să dezvolte un comportament adecvat pentru selecția și angajarea incluzivă în securitatea privată.

6

Să ofere soluții inovatoare la problemele din domeniile recrutării angajaților din securitatea privată.

7

Să examineze problemele, tendințele, practicile și procesele actuale din publicitatea pentru locurile de muncă.

8

Să efectueze o selecție completă și corectă în mod sistematic.

9

Să înțeleagă și să aplice diferite tehnici de selecție (interviu, testarea abilităților, clasare pe criterii).

10

Să demonstreze competență în rezolvarea problemelor în domeniul selecției.

11

Adaptarea comportamentelor/răspunsurilor la oameni sau situații cu privire la o perspectivă incluzivă, diversificată, egală, față de resursele umane din securitatea privată.

12

Studentul va folosi strategii personale pentru a gândi, organiza, învăța și se comporta în ceea ce privește

PUBLIC ȚINTĂ ȘI CRITERII DE ELIGIBILITATE PENTRU PARTICIPARE

Candidații pentru acest curs trebuie să aibă fie o **calificare în managementul securității private** în conformitate cu legislația națională, fie **în domeniul resurselor umane și recrutării**. De asemenea, trebuie să aibă capacitatea de a îmbina competențele generale cu cele specifice pentru a oferi companiilor îndrumare în privința recrutării. Aceștia trebuie să aibă abilități speciale interpersonale și de comunicare, pentru a construi relații de încredere cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și, de asemenea, să fie un agent de marketing pentru a-și promova compania.

ORGANIZATORUL CURSULUI

O asociație profesională sau patronală din domeniul securității private sau un alt tip de organizație din această industrie.

CINE VA SUSȚINE CURSUL?

Programul de formare va fi susținut de lectori/instrucitori care vor contribui la dezvoltarea competențelor specifice, precum și formatori responsabili cu pregătirea practică. Lectorii/instructorii/formatorii vor avea experiență în formarea adulților, o diplomă adecvată de predare în domeniul învățării continue sau cu experiență în facilitarea și pregătirea adulților prin aplicarea principiilor de andragogie.

Toți lectorii vor fi instructori/formatori și vor fi responsabili cu livrarea programului de formare a specialiștilor din domeniul resurselor umane, în general sau care se ocupă de probleme specifice din domeniul recrutării și selecției. Vor avea cunoștințe și experiență aprofundate pentru domeniul securității private precum și în ceea ce privește recrutarea cu respectarea principiilor egalității de șanse, diversității și incluziunii.

Pot fi implicați în furnizarea unor părți specifice ale formării profesionale și specialiști în resurse umane, instructori de formare profesională, alți profesioniști din domeniul resurselor umane cu capacități analitice și un nivel înalt confirmat în privința calităților administrative, abilităților interpersonale și a capacității de a lucra eficient cu personalul din domeniul securității private.

INSTRUCȚIUNI PENTRU INSTRUCTORII PENTRU NIVELUL DE BAZĂ DE FORMARE

Acest program de formare se bazează pe următoarele ipoteze referitoare la cursanții adulți:

1. Conceptul de sine:
Conceptul de sine al individului trece de la a fi o personalitate dependentă la a fi o ființă umană auto-dirijată.
2. Experiența unui adult care învață:
O persoană acumulează un rezervor de experiență în continuă creștere, care devine o resursă din ce în ce mai bogată pentru învățare.
3. Disponibilitatea de a învăța:
Pe măsură ce o persoană se maturizează, disponibilitatea sa de a învăța devine din ce în ce mai orientată către sarcinile de dezvoltare a rolurilor sale sociale.
4. Orientarea către învățare:
Pe măsură ce o persoană se maturizează, perspectiva temporală se schimbă de la aplicarea amânată a cunoștințelor la aplicarea imediată. Ca rezultat, orientarea sa către învățare se schimbă de la una centrată pe subiect la una centrată pe problemă.
5. Motivația de a învăța
Învățarea la vârsta adultă este de obicei voluntară. Astfel, este o alegere personală de a participa la training, pentru a-și îmbunătăți competențele de muncă și a obține o evoluție profesională. Această motivație este forța motrice din spatele învățării și de aceea este esențial să profitați de impulsul intrinsec al unui cursant cu atitudinea potrivită, care provoacă gândirea, care va pune la îndoială înțelepciunea convențională și îi va stimula mintea.

Având în vedere faptul că participanții la training, sunt adulți și, în plus, probabil nu au cunoștințe prealabile în niciunul dintre domeniile de resurse umane, de recrutare și selecție, este important să se aplice principiile învățării pentru adulți.

PRINCIPII FUNDAMENTALE ALE ÎNVĂȚĂRII ADULȚILOR (ANDRAGOGIE)

1. ÎNVĂȚAREA ACTIVĂ

Având în vedere că cursanții probabil nu au cunoștințe prealabile în domeniul managementului resurselor umane și al recrutării și selecției cu tratament incluziv, diversificat și egal, este necesar ca lectorul/formatorul să-i introducă în tematică, evitând totuși o atitudine ex-catedra sau așa-numita prelegere clasică. După ce a expus problema cât mai simplu posibil, lectorul trebuie să treacă la clasa interactivă și să stimuleze prin discuții participarea cursantului/studentului cu întrebări și răspunsuri. Stagiarii ar trebui să fie implicați activ în formare.

2. PROBLEMA CENTRALĂ

Accentul instruirii ar trebui să fie pus pe problemele legate de subiectul respectiv. În mod specific, în loc să se concentreze în primul rând pe conținutul subiectului, lectorul ar trebui să lase conținutul să fie dezvăluit de către cursanții înșiși prin metodele de învățare (modalități de a trata anumite probleme).

3. EXPERIENȚA CA FACILITATOR AL ACTIVITĂȚILOR DE ÎNVĂȚARE

Reamintirea experienței anterioare de muncă este modalitatea cea mai bună de a introduce noile informații și cunoștințe în atenția cursanților. Numai așa vor fi acceptate în mod corespunzător.

4. RELEVANȚA CONȚINUTULUI DE ÎNVĂȚARE PENTRU CREȘTEREA PROFESIONALĂ

Subiectele de formare trebuie să aibă o legătură directă cu profesia de securitate privată, adică formarea în sine să fie relevantă pentru munca persoanelor care o urmează. În acest scop, organizațiile de formare ar trebui să creeze un grup omogen de studenți cu locuri de muncă similare.

5. RELAȚIA EMOȚIONALĂ

Evenimentele legate de emoțiile bune sunt considerate a fi mai durabile decât cele care au provocat emoții neplăcute. În consecință, una dintre metodele de învățare a adulților este tocmai în direcția în care, dacă în timpul instruirii, cursantul primește informații care să ofere răspunsuri la moduri de acțiune față de situații problematice pe care le-a trăit, acest lucru va provoca sentimentul de plăcere, de rezolvare a problemei (o emoție pozitivă). În schimb, dacă noile informații provoacă, de exemplu, frică (o emoție negativă), astfel de cunoștințe nu vor fi acceptate de către cursant. Prin urmare, mai ales când vine vorba de cursanți la nivel de bază, lectorul ar trebui să urmărească să ofere în mod obligatoriu soluții la situațiile problematice date.

6. AUTODIRECȚIE, ÎNVĂȚARE INDEPENDENTĂ

Persoanele care vor fi implicate în programe sunt deja angajați în firme de securitate privată și au o anumită educație formală, indiferent de nivel, au convingerea că știu să învețe, deci este important ca formatorul să conducă procesul prin includerea cursanților în cursul propriu-zis, astfel încât problema să poată fi acceptată în mod corespunzător. Însuși modul de prezentare a problemelor și predarea în general ar trebui să fie interesante, pentru a menține atenția și a atinge scopul de a învăța.

CE SE AȘTEAPTĂ DE LA UN INSTRUCTOR, LECTOR, FACILITATOR DE ÎNVĂȚARE?

- ❖ Creați un „climat” pentru învățare de la început. Când se lucrează la un nivel de bază, introducerea în formare ar trebui să arate o legătură puternică și relevantă pentru profesia stagiarului.
- ❖ Subliniați în mod clar scopul prezentării și permiteți participanților să-și exprime opiniile cu privire la importanța subiectului pentru munca lor. Lăsați fiecare participant să se simtă ca o sursă de cunoștințe prin împărtășirea propriei experiențe.
- ❖ Când vine vorba de formarea de nivel de bază, ca formator, ar trebui să vă așteptați la o proporție mai mare de raționalizare și o proporție mai mică de intelectualizare a participanților în timpul cursului, adică mai puține cunoștințe formale, în ciuda importanței mai mari a reacțiilor, emoțiilor și convingerilor referitoare la subiectul cursului.
- ❖ Conectați noile cunoștințe și abilități (care sunt acoperite de lecție), cu experiența persoanelor care urmează instruirea pentru a o aplica în munca viitoare. De asemenea, este necesar să se abordeze toate aspectele problemei ținând cont de toate soluțiile posibile de ieșire.

PREGĂTIREA CURSULUI

- ❖ Faceți cunoștință cu grupul țintă și nu uitați: cursanții de nivel de bază nu au cunoștințe anterioare, astfel încât nevoile lor de elaborare adecvată a conținutului instruirii sunt mai mari.
- ❖ Formați unul sau mai multe grupuri în funcție de condițiile de spațiu, condițiile tehnice sau de altă natură. Pentru instruirea de bază, se recomandă ca grupul să fie de maxim 30 de persoane, astfel încât formatorul să poată lucra mai mult cu fiecare participant separat și să aibă o sarcină detaliată, simplă și treptată pentru a explica conceptele persoanelor care vor fi supuse instruirii.
- ❖ Definiți în mod clar obiectivele instruirii pentru fiecare lecție și fiecare subiect separat și determinați dacă învățarea ar trebui să se bazeze pe cunoștințe, aptitudini sau atitudine (tipuri de învățare KSA - Cunoștințe, Abilități, Atitudini) .

TEHNICI DE ÎNVĂȚARE PENTRU O SESIUNE DE CURSURI DE SUCCES

- ❖ Prezențați-vă unul pe celălalt pentru a crea un climat de cooperare.
- ❖ La începutul orei, arătați subiectul, metodele și modul de lucru, precum și obiectivele care trebuie atinse (într-un mod simplu).
- ❖ Evidențiați obiectivele pentru a fi clare chiar de la începutul lecției (de preferință în scris, pe tablă etc.) și reveniți la ele la sfârșitul prelegerii pentru a determina printr-o verificare concretă dacă au fost atinse.
- ❖ Folosiți tehnici de instruire moderne și acceptabile care să asigure implicarea și atenția maximă a cursanților care urmează instruirea, precum prezentări, analize de caz, simulări, discuții, jocuri de rol.
- ❖ În pregătirea de nivel de bază, începeți întotdeauna cu o introducere orală, apoi cu o prezentare. Apoi treceți la includerea activă a cursanților prin discuții, interpretarea unor roluri etc.
- ❖ În cele din urmă, verificați care este rezultatul prin așa-numitul scenariu de caz real, acolo unde este aplicabil.

MATERIALE PENTRU ÎNVĂȚAT

- Un manual
- Cărți electronice

ADIȚIONAL

- Prezentări PPT, fișe de lucru cu descrieri adecvate
- Modelarea materialelor didactice conform specificului local, a profilului etc.

SUBIECTE ȘI NUMĂR DE ORE PENTRU INSTRUIRE

Programul educațional pentru personalul din domeniul recrutării din securitatea privată este conceput pentru a acoperi 3 subiecte, fiind identificate 3 discipline de formare:

1. Subiectul 1:

RECRUTARE ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

Subiectul 1 va include 4 capitole: Analiza postului, Planificarea locului de muncă și a postului vacant, Descrierea postului și Specificațiile postului. Pentru această materie sunt planificate 4 ore.

2. Subiectul 2:

ATRAGEREA POTENȚIALILOR ANGAJAȚI ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

Subiectul 2 va include 4 capitole: Publicitatea, Cooperarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă, Cooperarea cu școlile profesionale sau academiile de formare și Cooperarea cu autoritățile. Pentru această materie sunt planificate 4 ore.

3. Subiectul 3:

SELECȚIA CANDIDAȚILOR ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

Subiectul 3 va include 4 capitole: Examinarea cererilor de angajare, Intervievarea candidaților, Abilitățile de pre-angajare și Selectarea candidaților.

Pentru această materie sunt planificate 4 ore.

AUTOEVALUAREA CURSANTULUI

Conform programului de recrutare de securitate privată pentru angajații din securitatea privată se are în vedere o evaluare informală și opțională a candidaților pentru cunoștințele și abilitățile dobândite. Având în vedere cele de mai sus, se recomandă ca la pregătirea acestui program, candidații să efectueze autoevaluarea cunoștințelor dobândite în cadrul orelor de autoînvățare.

O altă alternativă este ca formatorii să ofere cursanților posibilitatea de a efectua această autoevaluare la ultima oră de instruire, cu condiția să existe suficient timp pentru aceasta.

Timpul necesar pentru autoevaluare este de 10 – 15 minute pentru 5 întrebări.

SUBIECTUL 1- RECRUTARE PENTRU SECURITATEA PRIVATĂ

SUBIECTE CARE VOR FI ELABORATE ÎN PROGRAMĂ

	TITLUL TEMEI	DESCRIEREA (CONTINUTUL TEMEI)
	Analiza jobului	▪ Analiza postului de agent de securitate ▪ Activități și responsabilități în securitatea privată ▪ Importanța securității private pentru celelalte domenii. ▪ Cerințe legale pentru angajatul din securitatea privată ▪ Calificări pentru angajatul din securitatea privată
	Planificarea locurilor de muncă și posturilor vacante	▪ Definirea planurilor pentru sarcini, responsabilități și obiective anuale ▪ Standarde de performanță profesională la locul de muncă ▪ Analiza resurselor și aptitudinilor angajaților ▪ Pregătirea pentru a găsi candidați din afara companiei pentru locurile de muncă
	Descrierea postului	▪ Domeniul de aplicare, îndatoririle, sarcinile și responsabilitățile pentru un angajat din securitatea privată (pază) ▪ Condiții de muncă aferente postului de agent de securitate ▪ Abilități și calificări detaliate pentru un agent de securitate pentru o poziție specifică
	Cerințele postului	▪ Calificare și cunoștințe educaționale ▪ Lista calităților recomandate ▪ Experiență necesară agentului de securitate ▪ Caracteristici și trăsături de personalitate

STRUCTURA LECȚIILOR ȘI A PROGRAMULUI PE ORE

	SUBIECTE LECȚII	MATERIALE DE BAZĂ/MATERIALE SUPLIMENTARE	DURATA
ORA 1	Analiza postului	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint Analiza situației ipotetice și metoda jocului de roluri	45 min
ORA 2	Planificarea locurilor de muncă și posturilor vacante	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint + fișe Analiza situației ipotetice și metoda jocului de roluri Întocmirea unui act scris (adresa, scrisoare, raport)	45 min – 22 min aproximativ pentru fiecare subiect
ORA 3	Descrierea postului	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint + fișe de lucru Metoda jocului de roluri	45 min
ORA 4	Cerințele jobului	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint Metoda jocului de roluri	45 min

SUBIECTUL 2 – ATRAGEREA POTENȚIALILOR ANGAJATI ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

SUBIECTE CARE VOR FI ELABORATE ÎN PROGRAMĂ

	TITLUL TEMEI	DESCRIEREA (CONȚINUTUL TEMEI)
	Publicitate	▪ Informare referitoare la postul disponibil ▪ Temă ▪ Conținut ▪ Profilul Companiei ▪ Vizibilitate ▪ Rețele sociale, site-uri de postare de locuri de muncă și alte canale
	Cooperare cu agențiile de ocupare a forței de muncă	▪ Comunicare profesională ▪ Considerații juridice
	Cooperare cu școli profesionale, academii de formare	▪ Memorandum de înțelegere ▪ Campanii promoționale ▪ Vizită și muncă practică în compania de securitate privată
	Cooperare cu organele de drept	▪ Cooperare cu Ministerul de Interne ▪ Cooperare cu Ministerul Apărării ▪ Cooperare cu Ministerul Justiției, IGPR - DOP

STRUCTURA LECȚIILOR ȘI PROGRAMUL PE ORE

	SUBIECTE LECȚII	MATERIALE DE BAZĂ/MATERIALE SUPLIMENTARE	DURATA
ORA 1	Publicitate	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint Analiza situației ipotetice și metoda jocului de roluri	45 min
ORA 2	Cooperare cu agențiile de ocupare a forței de muncă	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint + fișe Metoda jocului de roluri Întocmirea actelor scrise (adresă, scrisoare, raport)	45 min
ORA 3	Cooperare cu școlile profesionale și cu academiile de formare	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint + fișe de lucru Metoda jocului de rol	45 min – 22 min aproximativ pentru fiecare subiect
ORA 4	Cooperare cu organele de drept: Ministerul de Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Justiției, IGPR - DOP	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă fișe de lucru Metoda jocului de roluri	45 min – 15 min aproximativ pentru fiecare subiect

SUBIECTUL 3 – SELECȚIA CANDIDAȚILOR ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

SUBIECTE CARE VOR FI ELABORATE ÎN PROGRAMĂ

	TITLUL TEMEI	DESCRIEREA (CONȚINUTUL TEMEI)
	Aplicații de screening	▪ Cerințe obligatorii privind locația ▪ Scanarea calificărilor bune sau preferate ▪ Potrivirea candidatului cu rolul
	Intervievarea candidaților	▪ Pregătirea întrebărilor cu detalii specifice, primele zece întrebări de interviu ▪ Scrierea de note eficiente și semnificative referitoare la candidați ▪ Discuții despre salariu ▪ Fii un bun ascultător ▪ Metoda „STAR” (situație, sarcină, acțiune, rezultat)
	Testarea capacității înainte de angajare	▪ Criterii pentru testul de competențe de bază (CBTS) – abilități verbale de bază, matematică, atenție la detalii ▪ Criterii de testare a aptitudinilor de atenție (CAST) – măsuri, vigilență, concentrare și concentrare ▪ Profil de productivitate la locul de muncă (WPP) – evaluarea riscului comportamental
	Selectarea candidaților	▪ Clasament pe mai multe criterii ▪ Calificări potrivite, atribute și competențe personale, experiență relevantă pentru securitatea privată ▪ Potențial ▪ Potrivire organizațională și culturală

STRUCTURA LECȚIILOR ȘI A PROGRAMULUI PE ORE

	SUBIECTE LECȚII	MATERIALE DE BAZĂ/MATERIALE SUPLEMENTARE	DURATA
ORA 1	Aplicații de screening	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint Analiza situației ipotetice și metoda jocului de roluri	45 min
ORA 2	Intervievarea candidaților	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă prezentarea în powerpoint + fișe Metoda jocului de roluri Întocmirea actelor scrise (adresare, scrisoare, raport)	45 min – 22 min aproximativ pentru fiecare subiect
ORA 3	Testarea capacității înainte de angajare	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomanda prezentarea în powerpoint + fișe de lucru Metoda jocului de roluri	45 min – 15 min aproximativ pentru fiecare subiect
ORA 4	Selectarea candidaților	Manual (vezi capitolele relevante) Se recomandă fișe de lucru Metoda jocului de roluri	45 min



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union