



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

СИСТЕМ ЗА УЧЕЊЕ

ЗА ИНКЛУЗИВНО ЗАПОШЉАВАЊЕ

И ИЗБОР ЗАПОСЛЕНИХ

– Иновативни наставни план

и програм и упутства



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



ДИСКЛЕЈМЕР

Овај пројекат је финансиран уз подршку Европске комисије у оквиру програма Еразмус+. Садржај ове веб странице и пројектних докумената/публикација одражава ставове и искључива је одговорност њених аутора и ни на који начин се не може сматрати да одражава ставове Националне агенције и Европске комисије. Комисија се не може сматрати одговорном за било какву употребу информација садржаних у њима.

САДРЖАЈ

1. Табела носиоца обуке	4
2. Правни основ за континуирано усавршавање	5
3. Аргументи и рационализација програма обуке	6
4. Регрутација и селекција запослених у приватном обезбеђењу	9
4.1 Приватна безбедносна радна снага – тренутно стање и изазови	
4.2 Инклузивна и разноврсна радна снага	
5. Циљеви и задаци програма обуке	13
5.1 Главни циљ	
5.2 Специфични циљеви (задаци)	
6. Очекивани резултати (стечене вештине и компетенције)	16
7. Карактеристике и модулarna структура програма обуке	19
7.1 Врста програма	
7.2 Сегменти (области) / курсеви	
7.3 Субјекти корисници	
7.4 Трајање обуке	
7.5 Финансирање обуке	
7.6 Услови за учешће у обуци	
7.7. Методологија спровођења обуке	
7.8. Процена и евалуација	
7.8.1 Оцењивање полазника – субјеката обуке	
7.8.2 Евалуација ефективности континуиране обуке	
7.9. Модулarna структура програма обуке	
8. Општи програм о предмету обуке по курсу	22
8.1 Општи програм обуке за предмет: Регрутација приватног обезбеђења	23
8.1.1 Подаци о пружаоцу обуке	
8.1.2 Подаци о тренерима	
8.1.3 Основни подаци о курсу	
8.1.4 Опис курса и кључна реч (услови)	
8.1.5 Циљеви и резултати које треба постићи	
8.1.6 Методологија обуке и оцењивања	
8.1.7 Структура курса (основна упутства)	
8.1.8 Активности са спољним институцијама	
8.1.9 Литература и радни материјали	
8.2 Општи програм обуке за предмет: Привлачење запослених у приватном обезбеђењу	29
8.2.1 Подаци о пружаоцу обуке	
8.2.2 Подаци о тренерима	
8.2.3 Основни подаци о курсу	
8.2.4 Опис курса и кључне речи (услови)	
8.2.5 Циљеви и резултати које треба постићи	
8.2.6 Методологија обуке и оцењивања	
8.2.7 Структура курса (основна упутства)	
8.2.8 Активности са спољним институцијама	
8.2.9 Литература и радни материјали	
8.3 Општи програм обуке за курс: Избор кандидата за приватно обезбеђење	34
8.3.1 Подаци о пружаоцу обуке	
8.3.2 Подаци о тренерима	
8.3.3 Основни подаци о курсу	
8.3.4 Опис курса и кључне речи (услови)	
8.3.5 Циљеви и резултати које треба постићи	
8.3.6 Методологија обуке и оцењивања	
8.3.7 Структура курса (основна упутства)	
8.3.8 Активности са спољним институцијама	
8.3.9 Литература и радни материјали	

1

ТАБЕЛА ПОНУЂАЧА ОБУКЕ

ОРГАНИЗАЦИЈА	Комора, удружење или други државни орган (тело) задужен за питања приватне безбедности.
ВРСТА ОБУКЕ	Континуирана обука, специјализована обука за инклузивно запошљавање и селекцију запослених.
РЕФЕРЕНЦЕ ЗА ОБУКУ	Обавезна основна обука за лиценцу за приватно обезбеђење. Специјализоване стручне обуке у различитим областима приватне безбедности. Специјализована обука за људске ресурсе.
ПРЕДАВАЧИ	Појединци именовани за обавезну обуку од стране релевантних службеника. Стручњаци који долазе са високошколских установа, стручних институција и индивидуални стручњаци из праксе.
ПРОСТОРИЈЕ ЗА ОБУКУ ЛОКАЦИЈА	Комора, национално тело или удружење треба да обезбеди материјално-технички услови за обуку.

2

ПРАВНИ ОСНОВИ ЗА ОБУКУ

Основе за континуирано усавршавање запослених у приватном обезбеђењу, у упоредном законодавству, најчешће се налазе у одредбама које прописују сврху приватног обезбеђења и његовог оснивања у циљу пружања квалитетних услуга од стране особља које карактерише професионалност и стручност и које се стално надограђује и усавршава.

Правни акти којима се утврђују ови циљеви често су закони који регулишу овај сектор, као и подзаконски акти у циљу правилне операционализације одредаба релевантних закона, као и статuti и слични акти којима се уређују надлежности комора и других облика удруживања у овој области.

Унапређење стручности пружалаца услуга приватног обезбеђења, које се иницијално потврђује добијањем лиценце након положеног испита оспособљености, може се остварити континуираним усавршавањем већ стечених знања и вештина, као и стицањем нових знања и вештина.

Сходно томе, континуирана обука у циљу унапређења стручности приватног обезбеђења није само право и прилика, већ и обавеза националног органа надлежног за делатност приватног обезбеђења у циљу испуњавања укупних законских и статутарних циљева.

3

АРГУМЕНТИ И РАЦИОНАЛИЗАЦИЈА ЗА ПРОГРАМ ОБУКЕ

Опште препознавање потребе за поседовањем одговарајућих вештина за разумевање и практиковање инклузивног и разноврсног радног места и правичних прилика за све је један од кључева одрживог и инклузивног раста у Европи. Све је више доказа за недостатке у вештинама, недостатак разумевања диверзификације и инклузивности су препрека будућем расту. Сектор приватног обезбеђења (ПС) суочава се са евидентном потребом за разноврсним запосленима, али се овај сектор суочава и са другим проблемима везаним за запослене (као што је велика флукуација запослених) и сталном немогућношћу да одговори на потребе тржишта за ПС услугама, због недовољне радне снаге. Све ово резултира некомпетентношћу ПС да регрутује разноврсне кандидате за запошљавање у овом сектору (Роми, социјално маргинализовани, породице са самохраним родитељем итд.). Обезбедиће знања и вештине за запошљавање и селекцију које покривају инклузивне и

диверзификационе стратегије запошљавања уз правичан приступ запошљавању за све особе. Документ ће укључивати инклузивне и разноврсне циљеве учења; јединице, лекције које ће се предавати; задаци и/или пројекти дати студентима са фокусом на инклузивност и диверсификацију радне снаге итд. Овај наставни план и програм ће промовисати стварање инклузивног и разноврсног садржаја за учење, подучавање и оцењивање, окружења и искуства који ће проактивно подстицати разумевање и практиковање правичних прилика за запошљавање за све. Наставни план и програм ће превазићи недостатак равнотеже између општих инклузивних стратегија, основне обуке и потреба тржишта рада и затворити јаз у вештинама који постоји у области диверсификације радне снаге у приватном обезбеђењу. Одредиће неколико кључних тема које појединци треба да савладају у области инклузивног и разноврсног регрутовања и селекције кандидата за приватно

обезбеђење (дефинисано у неколико курсева обуке).

Наставни план и програм ће посебно обухватити вештине и компетенције у вези са Описом резултата (укључујући: анализу потреба, циљне групе, елементе иновације, очекивани утицај и потенцијал преносивости) инклузивне и разноврсне процесе: скрининг извора, ужи избор и одабир кандидата за позиције у ПС сектору. Овај наставни план и програм ће бити двослојан, у унутрашњем и спољашњем смислу, тако да је намењен различитим корисницима. На интерном нивоу сектора, наставни план и програм ће обухватити наставни план и програм (курс студија) за запослене менаџере у приватним безбедносним компанијама који се баве процесима регрутовања и селекције нових запослених. На екстерном нивоу ће обезбедити наставни план (курс) за професионалце који су ангажовани у процесу регрутовања радника за запошљавање приватних безбедносних компанија. (Изузетно, овај наставни план и програм ће имати за циљ да обезбеди инклузивне и разноврсне вештине и компетенције за административне службенике запослене у Агенцији за запошљавање, који раде у области селекције кандидата са мање могућности за запошљавање у приватном сектору безбедности). Стицање интегрисаног, кохерентног искуства учења које ће допринети личном и професионалном учењу и развоју је основни циљ сваког система учења. У овом пројекту дизајн система учења ће бити процес

критичког преиспитивања који ће уоквирити учење и поучавање у области инклузивне и разноврсне праксе људских ресурса, са посебном пажњом на област фер могућности за запошљавање и селекцију у приватном обезбеђењу (ПС сектор). Главна сврха процеса ће бити да се широке изјаве о намерама преведу у конкретне акције директно за циљане кориснике (запослене у приватном обезбеђењу, приватне безбедносне компаније и друге релевантне заинтересоване стране укључене у процес регрутовања особља ПС). Стога, пројектни партнери изражавају растућу свест о потреби да се унесу веће иновације у процес развоја курикулума како би се изборили са променљивим (инклузивним и разноврсним) захтевима свакодневног животног и радног окружења. Израда овог наставног плана и програма обухватиће анализу постојеће праксе у креирању, имплементацији и евалуацији других наставних планова и програма (осим наставног плана и програма за основну стручну обуку у сектору ПС; наставног плана и програма за људска права и слободе за приватну безбедност итд.), посебно у развој курикулума заснованог на компетенцијама, олакшавајући размену искустава међу партнерским земљама. Поред тога, идентификоваће неке заједничке трендове и успешне праксе, засноване на инклузији, диверсификацији и правичним могућностима запошљавања и искуствима партнерских земаља. Наставни план и програм ће се развијати системским приступом

дефинисањем: циљева и задатака, дефинисања садржаја и предмета, организације и метода и начина евалуације. Оптимална варијанта систематског приступа планирању наставног плана и програма подразумеваће детаљне одговоре на следећа питања: зашто је инклузивно и разноврсно запошљавање важно за приватни сектор безбедности; Молимо вас да опишете поделу послова, задатке који воде до резултата и примењену методологију, селекцију, циљ и задаци процеса обуке, предмет обуке; који су планирани (оčekивани) исходи обуке (које компетенције, знања, вештине и ставови које ће поседовати професионалци приватног обезбеђења по завршетку обуке; како, на који начин ће се одвијати процес обуке (организациони облици, стратегије и методе); која помагала ће се користити током процеса обуке; антрополошке, психолошке и социјалне особености и карактеристике појединаца који ће се обучавати. Садржај система учења (наставног плана и програма) покриваће, али неће бити ограничен на следеће: Табелу носиоца обуке; правни основ за обуку (Закон, Статут носиоца

обуке, други акти.); Оправданост за увођење обуке (Дефиниција проблема; потребе тржишта рада; Повезаност са савременим инклузијом и диверзификацијом научних сазнања; инклузивно управљање људским ресурсима; фер и диверсификован процес запошљавања и селекције у приватном обезбеђењу; Општи циљ и специфичност циљеви (задаци) обуке, очекивани резултати (стечене компетенције), сегменти (области)/курсеви итд. За развој овог система учења примењиваће се тростепени режим који укључује: дефинисање проблема, структурирање наставног плана и програма и евалуацију. Процес израде наставног плана и програма не само да ће испунити циљеве обуке, већ ће имплицирати и ефективну имплементацију. Биће развијен као систем учења заснован на компетенцијама-наставни план и програм који ће се имплементирати коришћењем традиционалних алата за обуку (Водич, пројекције слајдова, графикана итд.) и мултимедијалних образовних ресурса (алатка за е-обуку) који ће постати доступни овим пројектом.

4

РЕГРУТАЦИЈЕ И СЕЛЕКЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ ОБЕЗБЕЂЕЊУ

РАДНА СНАГА ПРИВАТНОГ СЕКТОРА БЕЗБЕДНОСТИ: ТРЕНУТНО СТАЊЕ И ИЗАЗОВИ

Индустрија приватног обезбеђења је у протеклој деценији забележила значајан раст у компанијама (провајдери приватног обезбеђења), у броју запослених (приватни чувари, техничари итд.) у промету, у употреби нових технологија и другим значајним факторима успеха.

Према подацима Еуростата, у индустрији приватног обезбеђења у ЕУ 2019. године било је 1,23 милиона запослених. Према Конфедерацији европских служби безбедности у 2020. индустрија приватног обезбеђења у Европи запошљавала је око 1,88 милиона службеника приватног обезбеђења (ИНТЕЛ: Skills Intelligence for the Private Security Services, CoESS, јун 2022).

Према подацима Еуростата, у 2019. години број приватних безбедносних компанија у ЕУ био је 44.016. Преко

половине њих налазило се у четири државе чланице ЕУ: Француској, Немачкој, Холандији и Мађарској. У 2019. години, око 98% приватних безбедносних компанија у ЕУ била су мала и средња предузећа која су запошљавала око 42% европске радне снаге у приватном обезбеђењу. Велике компаније за приватно обезбеђење (са 250+ запослених) чиниле су око 2% приватних безбедносних компанија у ЕУ, али су запошљавале око 51,2% радне снаге у сектору.

Према истраживању CoESS који је анализирао јавно доступне податке о тренутним и будућим недостацима радне снаге и вештина у сектору представљен у извештају под називом ИНТЕЛ: Обавештајне вештине за приватне безбедносне службе, Стање радне снаге и

недостатак вештина у европским службама приватног обезбеђења: евидентан је општи недостатак радне снаге и недостатак специфичних вештина у тренутној радној снази у индустрији приватног обезбеђења у последњих неколико година.

Налази деск истраживања и анкете заинтересованих страна широм ЕУ спроведене 2021/2022. године указују на то да се већина компанија суочава са потешкоћама у проналажењу квалификованих кандидата и у запошљавању, да постоји смањење пријава за запослење у приватном обезбеђењу и повећање слободних позиција. Истраживање показује да је „Недостатак особља велики изазов за компаније, јер има значајан негативан утицај на њихову способност да одговоре на тренутну тражњу тржишта“. Штавише, недостатак радне снаге и вештина у индустрији услуга обезбеђења препознат је као кључни приоритет од стране свих кључних актера у организацијама послодаваца, синдикатима и компанијама. Ово се заснива на препознавању да је квалитетно особље кључно за испуњавање захтева клијената и обезбеђивање бољих и конкурентних услуга.

Оно што је још више забрињавајуће је да ће недостатак квалификоване радне снаге постати још критичнији у будућности, имајући у виду све већу потражњу тржишта за све сложенијим сетом безбедносних услуга у постпандемијској ери када

се појави низ нових изазова за јавно здравље, сигурност и безбедност ће се вероватно развијати. Скоро 70% секторских синдиката и организација послодаваца сматра да је будући недостатак вештина значајан и вероватно да ће се наставити, што ће узроковати значајан и негативан утицај на пословање. Скоро 70% компанија очекује да ће недостатак радне снаге и вештина и неусклађеност представљати озбиљан проблем за њихов будући развој у наредних пет година. Најважније је да скоро половина приватних компанија за обезбеђење сматра да је изазовно носити се са будућим вештинама и недостатком радне снаге.

Узимајући у обзир горе објашњено окружење приватног обезбеђења у смислу радне снаге, један од изазова је усвајање низа стратегија за суочавање са изазовима рада као што су развој и употреба програма обуке и других алата и решења.

Тако је пројекат „Инклузивни омнибус-Дигитална учионица за разнолику радну снагу“ фокусиран на усавршавање вештина и перформанси запослених у приватним безбедносним компанијама које раде у областима запошљавања приватног обезбеђења. Главни циљ овог пројекта је да побољша учинак и продуктивност запослених, као и селекцију запослених у приватном обезбеђењу са принципима инклузије, диверсификације и равноправности радне снаге.

ИНКЛИЗИВНА И ДИВЕРСИФИКОВАНА РАДНА СНАГА

Повећање друштвеног прихватања, елиминисање предрасуда и промовисање предности различитости у друштву су међу кључним циљевима Европске уније. ЕУ цени разноликост као извор обогаћивања, иновације, креативности и снаге. Разноврсно инклузивно окружење је окружење у коме све особе из различитих средина добијају једнаке могућности, осећају припадност и цене се због свог јединственог доприноса.

У пословном смислу статистички подаци указује да разноврснији и инклузивнији тимови добијају 60% боље резултате од других. Штавише, три особе од четири кандидата за посао разматрају различитост када прихватају посао. Ови бројеви сугеришу колико су различитост, инклузија и смештај пресудни када се регрутују запослени.

Исто важи и за индустрију физичког обезбеђења. Да би постигле континуиран раст и иновације, приватне безбедносне компаније треба да промовишу инклузију и разноликост унутар своје организационе структуре. Показало се да су компаније састављене од различитих запослених продуктивније и профитабилније од својих мање разноликих колега. Студија која показује да етнички разнолика предузећа предводе са 33% марже профитабилности изједначавају ову већу стопу успеха са разноврснијом групом талената за избор.

Стога, компаније за физичко обезбеђење не би требало да

запошљавају на основу застарелих појмова социо-културне надмоћи. Припадници мањинских заједница изнова су се доказали ефикасним и вредним као и сваки други радник. Људи који припадају мањинској религији, раси или сексуалној оријентацији такође могу користити своје различите перспективе и искуства да побољшају динамику компаније.

Штавише, културна блискост коју ће таква инклузија донети омогућава компанијама за физичко обезбеђење да користе најбоље методе у раду са клијентима који и сами припадају мањинским заједницама.

Поред тога, тренутна статистика показује да жене у највећим безбедносним компанијама чине само 10% до 20% радне снаге. Жене могу обављати кључне улоге у радној снази упркос физиолошким разликама, посебно зато што се безбедносна индустрија сада више фокусира на електронски надзор, што мање пажње посвећује физичкој способности. У сваком случају, способност жена да науче технике одбране и разоружавања може више него да надокнади њихову генерално слабију грађу.

Уочена природа жена такође може бити предност у деескалацији конфликта. Сматра се да су жене мање агресивне и да квалитетније могу преговарати од мушкараца, што даје додатну вредност за решавање сукоба.

Да закључимо, растућа разноликост у пословима приватног обезбеђења подразумева успостављање добро заокруженог процеса запошљавања, обуке и тимске подршке. Применом

различитости од самог почетка процеса запошљавања и преношењем тога у културу организације, приватне безбедносне компаније ће вероватније усвојити и промовисати отворено и инклузивно окружење које ће обезбедити решење постојећег јаза у радној

снази у овој индустрији, али ће истовремено допринети на глобалном нивоу и унапредити позицију приватног обезбеђења.

5

ЦИЉЕВИ И ЗАДАЦИ ПРОГРАМА ОБУКЕ

Списак кључних области у којима је неопходна интервенција у даљем усавршавању радника за приватно обезбеђење, као што је већ наведено, састоји се од следећих области:

- ЗАПОШЉАВАЊЕ ПРИВАТНОГ ОБЕЗБЕЂЕЊА
- ПРИВЛАЧЕЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ ОБЕЗБЕЂЕЊУ
- ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ

Сходно томе, циљеви које треба постићи обуком су следећи:

ГЛАВНИ ЦИЉ

Успех компаније у пословању се тиче њеног људског капитала. Без специфичних вештина за запошљавање правих људи потребних компанији, организација ће се суочити са изазовима у перформансама, како у погледу испуњавања очекивања клијената и потреба тржишта, тако и у смислу постизања пословних планова и цијева компаније. Ипак, запошљавање одговарајућих људи за компанију представља изазов, али значајнији проблем је унајмити и задржати запослене који ће допринети успеху компаније.

Дакле, главни циљ Система учења за инклузивно запошљавање и селекцију запослених је да унапредити вештине и перформансе запослених у приватним безбедносним компанијама који раде на пословима ангажовања приватног обезбеђења. Главни циљ је да се побољша учинак и продуктивност запослених за запошљавање и одабир запослених у приватном обезбеђењу, али ће овај наставни план и програм такође ставити фокус на принципе инклузије, диверсификације и равноправности радне снаге јачањем постојећих способности, понашања и компетенција и развојем нових вештина. Систем учења ће служити као

образовно средство које се састоји од информација и упутстава за побољшање постојећих вештина, увођење нових концепата и знања за побољшање перформанси запослених за инклузивно и разнолико запошљавање и селекцију.

СПЕЦИФИЧНИ ЦИЉЕВИ (ЗАДАЦИ)

Систем учења за инклузивно запошљавање и селекцију запослених (наставни план и програм) има за циљ следеће специфичне циљеве:

Побољшати капацитете за запошљавање приватних компанија за обезбеђење

Овај циљ ће се стећи пружањем дубљег знања у вези са процесима: анализе посла, планирања посла и конкурса, описа посла, спецификације посла.

Учесници програма обуке моћи ће да прикупе и анализирају информације о садржају и људским захтевима посла приватног обезбеђења, као и контексту у коме се обавља. Учесници ће такође научити да дефинишу детаљни опис радних задатака (операција), рада, материјала и алата за све врсте послова приватног обезбеђења у приватним безбедносним компанијама (нпр. приватно обезбеђење, техничар итд.). Овај систем учења ће учесницима пружити знање и вештине о томе како да дефинишу опис послова, објашњавајући задатке, дужности, функцију и одговорности позиције. Приправници у приватном обезбеђењу ће научити како да дефинишу за конкретну врсту посла процедуре, као и учесталост и сврху посла у вези са Законом о приватном обезбеђењу и уговором или другим специфичностима за тај положај. И на крају, полазници ће моћи да развију формални документ-спецификацију радног места, као званичан документ приватног обезбеђења у коме ће бити описани послови, потребна знања, вештине и способности и минималне квалификације за обављање послова приватног обезбеђења према посебном пропису за професију приватног обезбеђења.

Побољшати компетенције за привлачење кандидата за приватно обезбеђење

Овај циљ ће се стећи пружањем дубљих знања али још важније понудити примере и проверене праксе за привлачење запослених у приватном обезбеђењу коришћењем оглашавања, сарадње са агенцијама за запошљавање, сарадња са стручним школама, академијама за обуку, сарадње са агенцијама за спровођење закона.

Систем учења ће понудити различите тактике за привлачење кандидата за приватно обезбеђење као што су нпр. ангажовање на друштвеним мрежама, као вредан ресурс за помоћ при привлачењу кандидата. Такође, полазници ће стећи знања и практичне вештине о томе како да креирају видео

снимке послодаваца на свом сајту како би приказали културу компаније, користећи сведочења и 'дан у животу', тако да ће кандидати и потенцијални запослени у приватном обезбеђењу моћи да сазнају и да се информишу о томе како је радити у приватној компанији за обезбеђење. Посебан фокус биће стављен на процес сарадње, заједнички рад, помоћ са различитим заинтересованим странама које обезбеђују запослене, или омогућавање образовања и обуке за приватно обезбеђење или друга национална тела која производе државне службенике у сектору безбедности.

Побољшати процес селекције за запошљавање радника приватног обезбеђења

Овај циљ ће се стећи стицањем нових вештина и компетенција и унапређењем стечених знања за процесе: скрининг пријава, интервјуисање кандидата, вештине и способности пре запошљавања и одабир кандидата. Појединци који су ангажовани у процесу запошљавања и селекције генерално су упознати са законским захтевима за професију приватног обезбеђења, тако да ће овај систем учења укључити неопходне критеријуме, а више ће се фокусирати на добре или префериране квалификације приватног обезбеђења у односу на јавни сектор и могућност употребе средстава силе и бављења основним људским правима и слободама. Специфичан циљ ће бити пружање знања за процес интервјуисања кандидата наглашавајући важност правилног испитивања, комуникације са кандидатима у вези са зарадом, итд.

Такође, полазници ће стећи знања и праксу за тестирање способности за поновно запошљавање са посебним освртом на Критеријумски тест основних вештина (ЦБСТ), Критеријумски тест вештине пажње (ЦАСТ), Профил продуктивности на радном месту (ВПП).

6

ОЧЕКИВАНИ РЕЗУЛТАТИ, СТЕЧЕНЕ ВЕШТИНЕ И КОМПЕТЕНЦИЈЕ

Систем учења за инклузивно регрутовање и селекцију запослених – иновативни наставни план и програм и упутства омогућиће полазницима обуке следеће вештине и компетенције:

6. ВЕШТИНЕ И КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА

6.1. Комуникационе вештине

Полазници обуке ће стећи вештине да буду у стању да јасно и концизно комуницирају, како са појединачним кандидатима и сарадницима, тако и са јавношћу. Комуникација је једна од најважнијих вештина регрутовања, с обзиром да су регрутери кључна веза између кандидата и компаније. Програм обуке ће кандидатима пружити вештине и компетенције за писану комуникацију кроз различите канале, опис ефективних послова и постова на друштвеним мрежама, дописивање са кандидатима.

6.2. Обратити пажњу на детаљ

Полазници ће стећи вештине да се баве великим бројем информација које се односе на запослене у приватним безбедносним компанијама, као и о самим кандидатима за ново запошљавање, да имају око и слух за детаље, спречавајући да пропуштени детаљ доведе до лошег запошљавања. , оштећење репутације, изгубљеног времена и ресурса.

6.3. Стратегије набавке

Полазници ће стећи вештине за коришћење различитих стратегија за проналажење кандидата са локалног тржишта запошљавања

6.4. Вештине за Управљање временом

Полазници ће стећи вештине за управљање временом јер регрутовање захтева поступање са различитим људима и процесима.

6.5. Праксе укључивања за више нивое задржавања запослених

Полазници обуке ће стећи вештине за ефикасно укључивање у процесу када су нови запослени интегрисани у компанију, укључујући активности

које омогућавају новим запосленима да заврше почетни процес оријентације на ново запошљавање, као и да науче о компанији и њеној структури, култури, визији, мисији и вредностима.

7. ВЕШТИНЕ И КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ ПРИВЛАЧЕЊА ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ БЕЗБЕДНОСТИ

7.1. Вештине умрежавања и изградње односа.

Полазници ће стећи вештине да изграде везе са индустријом како би искористили савете и упознали потенцијалне кандидате, иницирали и координирали састанке и умрежавање са што је могуће више квалификованих људи, успоставивши везе које би једног дана могле довести до одличног запошљавања.

7.2. Маркетиншке и продајне вештине.

Полазници ће стећи вештине за привлачење запослених као процес маркетинга приватне компаније за обезбеђење потенцијалним кандидатима за запошљавање. Полазници ће научити да размишљају и понашају се као маркетиншки стручњаци и продавци спојени у једно.

7.3. Коришћење веб технологија, портала за запошљавање и друштвених медија

Полазници ће стећи вештине за коришћење друштвених медија као један од најзначајнијих и најутицајнијих канала за запошљавање. Полазници ће научити да извуку корист из различитих корисника и онлајн заједница, научиће да комуницирају са различитим корисницима на различитим платформама друштвених медија у циљу проналажења кандидата за посао.

7.4. Критичко размишљање

Полазници ће стећи вештине и компетенције за критичко мишљење, да узму доступне информације о кандидату, филтрирају оно што није од суштинског значаја и дођу до непристрасног закључка о томе кога да изаберу.

8. ВЕШТИНЕ И КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ ИЗБОРА КАНДИДАТА ЗА ПРИВАТНУ БЕЗБЕДНОСТ

8.1. Технике интервјуа

Полазници ће стећи теоријска знања и практичне примере различитих техника интервјуа (нпр. физички састанак или онлајн позив итд.)

8.2. Добре вештине слушања

Полазници ће стећи вештине слушања. Регрутери треба да слушају кандидате како би добили више информација о личности, очекивањима итд. које би водиле до доброг одлучивања о избору кандидата.

8.3. Етичка питања

Приправници ће стећи вештине за доношење одлука у складу са етичким кодексом. Полазници ће научити да траже ресурсе као што су професионалне смернице и организационе политике, и да искључе било каква неетичка решења проблема. Овај програм ће полазницима обезбедити вештине и компетенције за поштовање и уважавање сваког кандидата за посао, равноправност, недискриминацију и укључивање свих категорија појединаца на тржиште рада, без обзира на расу, боју коже, религију, пол (укључујући родни идентитет, сексуалну оријентацију и трудноћу), национално порекло, старост (40 или више), инвалидитет или генетске информације.

8.4. Самопоуздање

Полазници ће научити да са сигурношћу разговарају са кандидатима, сарадницима и стручњацима.

7

КАРАКТЕРИСТИКЕ И МОДУЛАРНА СТРУКТУРА ПРОГРАМА ОБУКЕ

7.1 ВРСТА ПРОГРАМА

Препоручује се да континуирана едукација или додатна специјализована обука има обавезну природу која ће се одвијати након полагања иницијалног испита и која ће се обављати периодично у циљу надоградње/побољшања знања и вештина радника приватног обезбеђења.

7.2 СЕГМЕНТИ (ОБЛАСТИ) / КУРСЕВИ

- Запошљавањ у приватном обезбеђењу
- Привлачење запослених у приватном обезбеђењу
- Избор кандидата за приватно обезбеђење

7.3 СУБЈЕКТИ/КОРИСНИЦИ

- Запослени у приватном обезбеђењу;
- Приватно обезбеђење Менаџери људских ресурса и други запослени у приватним безбедносним компанијама;
- Регрутери у службама за запошљавање, агенцијама за запошљавање итд.
- Други.

7.4 ТРАЈАЊЕ ОБУКЕ

Обука у основном модулу ће трајати од 4 до 8 часова по предмету (курсу) наставе, укључујући практичну обуку и самосталну обуку.

7.5 ФИНАНСИРАЊЕ ОБУКЕ

Обука ће се финансирати кроз учешће апликаната, а организатори ће допринети њеној реализацији кроз организацију, обезбеђивање објеката, техничких ресурса, особља итд.

7.6 УСЛОВИ ЗА УЧЕШЋЕ У ОБУЦИ

Нису потребни никакви формални услови које особа мора да испуни да би пратила континуирану обуку. Међутим, за учешће у вишем – напредном нивоу обуке, потребно је да приправник има сазнања о обиму и квалитету нижег нивоа обуке у релевантној области/области (предмету).

7.7 МЕТОДОЛОГИЈА СПРОВОЂЕЊА ОБУКЕ

Обука ће се реализовати кроз предавања и кроз самостално коришћење електронског алата. Електронски алат ће се користити и током реализације класичне наставе како би се полазници оспособили за самостално коришћење. У зависности од модула, нивоа и области обуке, развијаће се методологија са одређеним специфичностима које ће бити наведене у наставним плановима и програмима за сваку област у сваком модулу посебно.

Све у свему, обука ће се спроводити путем:

- Класичних предавања (објашњења)
- Презентације
- Студије случаја,
- Симулације,
- Приручника за меке вештине, упутстава, радних листова,
- Дебата, дискусија и других интерактивних облика
- Коришћењем електронског алата (Отворени он-лине мултимедијални алат за обуку за меке вештине) итд.

7.8 ОЦЕНА И ЕВАЛУАЦИЈА

7.8.1 ОЦЕЊИВАЊЕ ПРИПРАВНИКА - ПРЕДМЕТИ ОБУКЕ

Особе које заврше одређени модул обуке из једне од три области (курсева) биће подвргнуте процесу скрининга стечених знања и вештина. Верификација ће се вршити углавном писмено или електронски, а у зависности од области могу се детаљно разрадити у конкретном наставном плану и други начини оцењивања (усмени, комбиновани и сл.). Сврха ове евалуације је да субјекти обуке процене сопствени напредак у овладавању конкретним знањима и вештинама и то не би формално утицало на чињеницу да је особа завршила спроведену обуку.

7.8.2 ЕВАЛУАЦИЈА ЕФИКАСНОСТИ СТАЛНЕ ОБУКЕ

Организатор обуке ће вршити периодичну анализу просечног успеха према појединачним резултатима за сваки модул и област посебно. Да би се постигла успешна евалуација, могу се спровести ad hoc анкете, обавити упитници и интервјуи како би се стекла слика о перцепцији циљних група о тренутном нивоу знања и вештина, у односу на детектоване перцепције. у претходним студијама.

7.8 МОДУЛАРНА СТРУКТУРА ПРОГРАМА ОБУКЕ

	Курс	Програм	Предуслови
Модул 1 ОСНОВНИ НИВО	ЗАПОШЉАВАЊЕ ПРИВАТНИХ ЧУВАРА	Наставни план и програм за курс „Запошљавање у приватном обезбеђењу“	Није потребно претходно специфично знање о курсу
	ПРИВЛАЧЕЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ ОБЕЗБЕЂЕЊУ	Наставни план и програм за курс „Привлачење запослених у приватном обезбеђењу“	Није потребно претходно специфично знање о курсу
	ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ	Наставни план и програм за курс „Избор кандидата за приватно обезбеђење“	Није потребно претходно специфично знање о курсу

8

ОПШТИ ПРОГРАМ НА ПРЕДМЕТ ОБУКЕ ПЕР ЦОУРСЕ

8.1 ОПШТИ ПРОГРАМ ОБУКЕ ЗА КУРС

ЗАПОШЉАВАЊЕ ПРИВАТНИХ ЧУВАРА

8.2 ОПШТИ ПРОГРАМ ОБУКЕ ЗА КУРС

ПРИВЛАЧЕЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ ОБЕЗБЕЂЕЊУ

8.3 ОПШТИ ПРОГРАМ ОБУКЕ ЗА КУРС

ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ

8.1

8.1 - ОПШТИ ПРОГРАМ ОБУКЕ ЗА КУРС:

РЕГРУТОВАЊЕ ПРИВАТНИХ ЧУВАРА

8.1.1 ПОДАЦИ О ИЗВОЂАЧУ ОБУКЕ

Програм едукације (обуке) за професионалце у приватном обезбеђењу спроводи национално тело/институција (комора, удружење или слична организација) за приватно обезбеђење према СистемУ учења за инклузивно запошљавање и селекцију запослених – иновативни наставни план и програм и упутства и други алати развијени у оквиру пројекта „Инклузивни омнибус-Дигитална учионица за разнолику радну снагу“.

8.1.2. ПОДАЦИ О ТРЕНЕРИМА

- Програм обуке за курс: Запошљавање у приватном обезбеђењу спроводиће стручњаци за управљање људским ресурсима, регрутовање и друге сличне области које се баве овом тематиком уопште или се баве посебним областима у области запошљавања;
- Стручњаци из праксе са темељним знањем и искуством у приватном обезбеђењу и управљању људским ресурсима са фокусом на процес регрутације, долазе из приватног сектора безбедности, организације, компаније за запошљавање итд. које се баве управљањем људским ресурсима и регрутацијом/запошљавањем особља;
- Сертификовани едукатори, тренери, наставници или други стручњаци из организације која спроводи обуку (или сличне релевантне институције);
- Други.

8.1.3 ОСНОВНИ ПОДАЦИ О КУРСУ

НАЗИВ КУРСА

ЗАПОШЉАВАЊЕ ПРИВАТНИХ ЧУВАРА

УКУПНО ЧАСОВИ НАСТАВЕ И УКУПНО ПОТРЕБНИ САТИ ЗА САМОСТАЛНО УЧЕЊЕ:

- Основна обука – број часова наставе биће одређен детаљним наставним планом и програмом. Препоручени број часова наставе је 4 часа (наставних часова) по предмету;
- Број часова за самостално учење биће одређен у детаљном наставном плану након израде електронског алата. Препоручени број часова за самостално учење је до 2 часа по курсу.

8.1.4 ОПИС ПРЕДМЕТА И КЉУЧНЕ РЕЧИ (ТЕРМИНИ) ОПИС КУРСА

Запошљавање у приватном обезбеђењу је процес одабира праве особе, за праву позицију у приватној безбедносној компанији или компанији из друге делатности која у одређеном тренутку има унутрашње обезбеђење за упражњено место приватног обезбеђења. Упражњена радна места у приватним безбедносним компанијама означавају недостатак људских ресурса и сматрају се препрекама у реализацији задатака и остваривању циљева и задатака приватних безбедносних компанија у погледу уговора о приватном обезбеђењу и у смислу профитабилности. На основу чињенице да се индустрија приватног обезбеђења суочава са великом стопом флукуације особља (запослени који напусте компанију током одређеног временског периода, обично годину дана), према најновијим истраживањима стопе флукуације службеника обезбеђења достижу чак 400% у индустрији физичког обезбеђења. Сматра се да је запошљавање радника од великог

значаја за приватне безбедносне компаније и индустрију уопште.

Процес запошљавања у приватном обезбеђењу обухвата претежно неколико активности: утврђивање упражњених радних места запослених у приватном обезбеђењу (чувари, официри, техничари итд.), проверу кандидата (утврдити квалификације кандидата и потенцијално радно место за одговарајућу позицију) и ужи избор потенцијалних радника ради попуне упражњених радних места у приватним безбедносним компанијама.

Да би процес запошљавања био ефикасан, потребно је обезбеђивање квалитетних кадрова за процесе спровођења анализе послова, планирање послова и креирање адекватног описа посла.

Анализа послова у приватном обезбеђењу је процес прикупљања и анализе информација о садржају и људским захтевима послова приватног обезбеђења, као и о контексту у коме се послови приватног обезбеђења обављају.

Анализа посла се односи на систематски процес прикупљања свих информација о приватном обезбеђењу, специфична јавна овлашћења за посао, укључујући захтеве за вештинама, улоге, одговорности и процесе у циљу креирања валидног описа посла. Анализа посла такође даје преглед физичких, емоционалних и људских квалитета потребних за успешно извршење послова приватног обезбеђења, имајући у виду да запослени у приватном обезбеђењу имају јавна овлашћења за употребу силе и средстава силе, дакле имају овлашћења да ограничавају одређена људска права и слободе. Анализа посла је важан корак у осигуравању одабира адекватног кандидата. Помаже запосленима да имају јасну слику о томе шта се заправо од њих тражи, као што су: активности и одговорности приватног обезбеђења; значај приватног обезбеђења за остале послове; законски услови за запослене у приватном обезбеђењу; квалификације за запосленог у приватном обезбеђењу итд. Планирање посла је *континуирани процес систематског планирања за постизање оптималног коришћења људских ресурса организације* који углавном покрива: Дефинисање планова за дужности, одговорности и циљеве на годишњем нивоу; Стандарде за обављање послова приватног обезбеђења; Анализу ресурса и вештина запослених у приватном обезбеђењу; Припрему за

проналажење кандидата за посао у приватном обезбеђењу изван компаније.

Опис посла је документ на једноставном језику који објашњава задатке, дужности, функције и одговорности одређене позиције у приватном обезбеђењу. У њему се детаљно описује ко изводи одређену врсту приватно обезбеђење, како посао треба да се обави у складу са посебним прописом, посебним интерним актима компаније као што су стандардне оперативне процедуре итд. Опис послова приватног обезбеђења је документ који јасно наводи суштинске захтеве послова приватног обезбеђења, радне обавезе, обавезе посла и вештине потребне за обављање одређене улоге у пословима приватног обезбеђења, према уговорима о приватном обезбеђењу итд. Тачније, опис посла приватног обезбеђења укључује: делокруг, дужности, задатке и одговорности запосленог у приватном обезбеђењу; услове рада у вези са пословима приватног обезбеђења (надзор, патрола, ЦИП, ЦИТ итд.); Детаљне вештине и квалификације за звање (ненаоружани чувар, наоружани чувар, заштита критичне инфраструктуре, обезбеђење догађаја, техничар обезбеђења итд.) Описи послова су такође познати као спецификације посла, профили послова, ЈД и описи позиција (посао ПД).

КЉУЧНЕ РЕЧИ (ТЕРМОВИ) КУРСА:

Запошљавање, анализа посла, конкурс за посао, планирање посла, опис посла, спецификација посла.

8.1.5 ЦИЉЕВИ И РЕЗУЛТАТИ КОЈИ СЕ ПОСТИЖУ

Курс ће полазницима обезбедити следеће компетенције:

- Препознавање појма менаџмент људских ресурса у области регрутације запослених у приватном обезбеђењу.
- Анализа послова, прикупљање информација о послу и контекст приватног обезбеђења.
- Идентификовање људских квалитета релевантних за приватно обезбеђење (физичких, емоционалних, итд.)
- Планирање послова, управљање слободним радним местима.
- Израда детаљног описа послова приватног обезбеђења, спецификације послова према прописима о приватном обезбеђењу и јавним овлашћењима.

8.1.6 МЕТОДОЛОГИЈА ОБУКЕ И ОЦЕЊИВАЊА

- Обука ће се изводити кроз предавања, семинаре, радионице, као и кроз самостални рад коришћењем претходно припремљених материјала и/или електронских алата.
- Обука предмета подстиче интерактивни приступ кроз дискусију и размену мишљења између учесника и њихових тренера, посебно са предавачима који ће полазницима практично демонстрирати како се понашати у различитим ситуацијама.
- Факултативна евалуација ће се вршити периодично ради тестирања резултата обуке (методологија ће се детаљније водити у одговарајућем наставном плану и програму у зависности од модула обуке из ове области).

8.1.7 СТРУКТУРА КУРСА (ОСНОВНА УПУТСТВА)

	Назив тематске целине	Опис
1	Увод у регрутацију	– Увод у регрутацију. – Разлике и сарадња између људских ресурса и запошљавања. – Кораци до ефикасне стратегије запошљавања. – Стратегије које се користе при запошљавању. – Методе регрутације.

		– Врсте запошљавања (интерно, екстерно).
2	Флуктуација запослених у индустрији приватног обезбеђења	– Шта је флуктуација запослених. – Позитиван и негативан промет. – Како израчунати стопу флуктуације запослених (формула).
3	Анализа посла	– Анализирање података (радне активности, атрибути радника и радни контекст). – Разумевање, прикупљање и анализа релевантних чињеница. – Услови посла. – Идентификовање исхода потребних за посао. – Значај за друге послове.
4	Планирање посла, Конкурси	– Врсте планирања људских ресурса (тврдо, меко). – Кључни елементи процеса планирања. – Предвиђање потреба за људским ресурсима и технике за предвиђање. – Идентификовање потреба за запошљавањем. – Анализа расположиве радне снаге. – Процена понуде и потражње будућих запослених.
5	Опис посла	– Шта је опис посла. – Зашто је важан опис посла. – Како утврдити опис посла. – Формат описа посла, пример-шаблон.
6	Спецификација посла	– Компоненте спецификације посла. – Опис посла наспрам спецификације посла. – Како имплементирати спецификацију посла.

8.1.8 АКТИВНОСТИ СА СПОЉНИМ ИНСТИТУЦИЈАМА

Друге заинтересоване стране у области приватног обезбеђења и области запошљавања и управљања људским ресурсима могу бити позване да учествују у процесу обуке. У зависности од предмета, може се организовати посета одређеним институцијама или ће представници релевантних институција бити гости предавачи.

Списак релевантних заинтересованих страна за учешће у процесу обуке може укључивати:

- Државни органи: Министарство рада, Завод за запошљавање или други државни орган, дирекција итд.
- Академске образовне институције: факултети, институти, школе итд.
- Невладине организације
- Компаније за запошљавање

8.1.9 ЛИТЕРАТУРА И РАДНИ МАТЕРИЈАЛИ

ОБАВЕЗНО ЛИТАЊЕ

- Уџбеник „Квалитетна радна снага – свеобухватан водич о инклузивној пракси људских ресурса за приватни сектор безбедности“;
- Књиге и чланци о темама запошљавања;
- Остали радни материјали и алати за обуку који се користе током процеса обуке ће укључивати: е-уџбеник, аудио књигу, пројекције слајдова у комбинацији са алатом из текста у говор и приче из праксе (стварни случајеви), радне листове, приручнике итд.;

ДОДАТНА ЛИТЕРАТУРА

- Priručnik za profesionalne regrute-Pružanje izvrsnosti u praksi regrutovanja-Jane Nevell Brown & Ann Svain, 2009, Kogan Page Limited
- Upravljanje ljudskim resursima-J.Coile-Shapiro, K.Hokue, I.Kessler, A. Pepper, R. Richardson i L. Valke, 2013, Londonska škola ekonomije i političkih nauka

8.2

8.2 - ОПШТИ ПРОГРАМ ОБУКЕ ЗА КУРС:

ПРИВЛАЧЕЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ ОБЕЗБЕЂЕЊУ

8.2.1 ПОДАЦИ О ПРУЖАОЦУ ОБУКЕ

Програм едукације (обуке) за професионалце у приватном обезбеђењу спроводи национално тело/институција (комора, удружење или слична организација) за приватно обезбеђење према СистемУ учења за инклузивно запошљавање и селекцију запослених – иновативни наставни план и програм и упутства и други алати развијени у оквиру пројекта „Инклузивни омнибус-Дигитална учионица за разнолику радну снагу“.

8.2.2. ПОДАЦИ О ТРЕНЕРИМА

Програм обуке за курс: Привлачење запослених у приватном обезбеђењу спроводиће стручњаци за управљање људским ресурсима, регрутацију, маркетинг и оглашавање, комуникације и друге сличне области које се баве овом тематиком уопште или се баве специфичним областима у области привлачења запослених у приватном обезбеђењу.

- Стручњаци из праксе са темељним знањем и искуством, како у приватном обезбеђењу, тако и у управљању људским ресурсима, са фокусом на процес привлачења запослених, долазе из приватног сектора безбедности, организација, компанија за запошљавање итд, које се баве управљањем људским ресурсима и запошљавањем особља.
- Сертификовани едукатори, тренери, наставници или други стручњаци из организације која спроводи обуку (или сличне релевантне институције).
- Други.

8.2.3 ОСНОВНИ ПОДАЦИ О КУРСУ

НАЗИВ КУРСА

ПРИВЛАЧЕЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ ОБЕЗБЕЂЕЊУ

УКУПНО ЧАСОВИ НАСТАВЕ И УКУПНО ПОТРЕБНИ САТИ ЗА САМОСТАЛНО УЧЕЊЕ:

- Основна обука – број часова наставе биће одређен детаљним наставним планом и програмом. Препоручени број часова наставе је 4 часа (часови предавања) по предмету.
- Број часова за самостално учење биће одређен у детаљном наставном плану након израде електронског алата. Препоручени број часова за самостално учење је до 2 часа по курсу.

8.2.4 ОПИС ПРЕДМЕТА И КЉУЧНЕ РЕЧИ (ТЕРМИНИ)

ОПИС КУРСА

Да би успеле и развијале се, приватним безбедносним компанијама не требају само квалитетни запослени, већ и да упореде одговарајуће појединце са специфичним пословима приватног обезбеђења (осим чувара, наоружаног чувара, чувара догађаја, службеника за готовину у транзиту итд.).) Потребно је да појединци остану ангажовани, испуњени и посвећени професији приватног обезбеђења.

Послодавци приватног обезбеђења морају привући и задржати кандидате који заиста желе да раде у приватној безбедносној индустрији и у приватној безбедносној компанији. У том смислу, главни изазов са којим се приватне безбедносне компаније суочавају са запосленима произилазе из јавних овлашћења запослених у приватном обезбеђењу. Наиме, запослени у приватном обезбеђењу у свом свакодневном

раду имају законско право да ограничавају нека од основних људских права и слобода (ограничавање кретања људи и сл.) и ова овлашћења захтевају велику одговорност, специфичне вештине и компетенције запослених у приватном обезбеђењу. Истовремено, плата запослених у приватном обезбеђењу не одражава праву вредност запослених, што резултира високим стопама флукуације особља у приватној делатности обезбеђења.

Имајући у виду горе наведено, привлачење запослених у приватном сектору безбедности је веома захтеван посао. Због тога се сматра да процес привлачења потребног броја кандидата за пријаву на конкурс за посао у приватном обезбеђењу треба да узме у обзир следеће аспекте: оглашавање; сарадњу са агенцијама за запошљавање и умрежавање са

другим професионалцима; сарадњу са стручним школама, академијама за обуку и сарадњу са органима за спровођење закона.

Оглашавање је промотивна нелична порука, маркетиншка комуникација која има за циљ да промовише или прода производ, услугу или идеју. Што се тиче процеса привлачења запослених у приватном обезбеђењу, реклама би требало да каналише 2 поруке. Први циљ процеса оглашавања је информисање о слободним радним местима у приватном обезбеђењу, а други циљ је промоција саме приватне безбедносне компаније, вредности, мисије, организационе културе и самог бренда.

Приватне компаније за обезбеђење морају посветити додатну пажњу комуникацији са кандидатима за посао користећи друштвене медије, сајтове за објављивање послова и друге канале како би привукли и задржали запослене.

Додатна активност која је значајна за привлачење запослених је умрежавање са другим професионалцима, што ће дати увид у то шта друга предузећа у истој индустрији, или друге индустрије раде на привлачењу запослених. Умрежавање ће такође проширити могућности са потенцијалом дугорочне добити и може помоћи у проналажењу нових радника кроз различите догађаје или разговоре. Сарадња са агенцијама за запошљавање (јавне или приватне) које повезује послодавце са запосленима је посебно важна.

Међутим, послови приватног обезбеђења су стриктно регулисани са неколико закона, те би агенције за запошљавање требале да размотре сва правна разматрања у вези са јавним овлашћењима запослених у приватном обезбеђењу.

Штавише, сарадња приватних компанија за обезбеђење у циљу привлачења запослених може резултирати већим стопама запошљавања при повезивању са стручним школама и академијама за обуку које производе радну снагу са вештинама и компетенцијама за послове приватног обезбеђења. И на крају, приватне компаније за обезбеђење појединачно или преко свог удружења (Коморе или друге) треба да снажно сарађују са агенцијама за спровођење закона (Министарство унутрашњих послова, Министарство одбране, Министарство правде, судска полиција, затворска полиција итд.) јер те агенције имају полицајце, затворске чуваре или друге професионалце за спровођење закона који релативно млади одлазе у пензију и вољни су да наставе посао у приватној безбедносној компанији.

Дакле, процес привлачења запослених у приватном сектору безбедности је веома захтеван посао који ће морати да се заснива на општим принципима за привлачење људских ресурса, допуњеним специфичним аспектима послова приватног обезбеђења и њихових јавних овлашћења.

КЉУЧНЕ РЕЧИ (ТЕРМИНИ) КУРСА:

Оглашавање, друштвени медији, комуникација, сарадња, промотивне кампање.

8.2.5 ЦИЉЕВИ И РЕЗУЛТАТИ КОЈИ СЕ ПОСТИЖУ

Курс ће полазницима обезбедити следеће компетенције:

- Препознавање појма менаџмент људских ресурса у области привлачења запослених у приватном обезбеђењу;
- Маркетиншке и рекламне вештине;
- Вештине писмене комуникације;
- Представљање бренда;
- Креативност и друштвени медији;
- Међуљудске вештине.

8.2.6 МЕТОДОЛОГИЈА ОБУКЕ И ОЦЕЊИВАЊА

- Обука ће се одвијати кроз предавања, семинаре, радионице, као и кроз самостални рад користећи претходно припремљене материјале и/или електронске алате;
- Обука из овог предмета подстиче интерактивни приступ кроз дискусију и размену мишљења између учесника и њихових тренера, посебно са предавачима који ће полазницима практично демонстрирати како се понашати у различитим ситуацијама;
- Факултативна евалуација ће се вршити периодично у циљу тестирања резултата обуке (методологија ће се детаљније водити у одговарајућем наставном плану и програму у зависности од модула обуке из ове области).

8.2.7 СТРУКТУРА КУРСА (ОСНОВНА УПУТСТВА)

	Назив тематске целине	Опис
1	Оглашавање	– Информисање за слободна радна места приватно обезбеђење – Тон комуникације – Садржај комуникације – Друштвени медији, сајтови за огласе за посао и други канали
2	Управљање брендом компаније	– Профил компаније – Видљивост – Култура компаније
3	Умрежавање и сарадња	– Пронаћи заједнички језик – Он-лине – Догађаји – Заступање запослених
4	Сарадња са агенцијама за запошљавање	– Професионална комуникација – Правна разматрања
5	Сарадња са стручним школама,	– Меморандум о разумевању – Промотивне кампање



**INCLUSIVE
OMNIBUS**

DIGITAL CLASSROOM FOR DIVERSE WORKFORCE

	академијама за обуку	– Посета и практичан рад у фирмама за обезбеђење ПС
6	Сарадња са агенцијама за спровођење закона	– Сарадња са Министарством унутрашњих послова – Сарадња са Министарством одбране – Сарадња са Министарством правде, судском полицијом, затворском полицијом

8.2.8 АКТИВНОСТИ СА СПОЉНИМ ИНСТИТУЦИЈАМА

Друге заинтересоване стране у дотичној области приватног обезбеђења и области запошљавања и управљања људским ресурсима могу бити позване да учествују у процесу обуке. У зависности од предмета, може се организовати посета одређеним институцијама или ће представници релевантних институција бити гости предавачи.

Списак релевантних заинтересованих страна за учешће у процесу обуке може укључивати:

- Државне органе: Министарство рада, Завод за запошљавање или други државни орган, дирекција итд.
- Академске образовне институције: факултети, институти, школе итд.
- Невладине организације
- Компаније за запошљавање

8.2.9 ЛИТЕРАТУРА И РАДНИ МАТЕРИЈАЛИ ОБАВЕЗНА ЛИТЕРАТУРА

- Уџбеник „Квалитетна радна снага – свеобухватан водич о инклузивној пракси људских ресурса за приватни сектор безбедности”.
- Књиге и чланци о темама привлачења запослених.
- Остали радни материјали и алати за обуку који се користе током процеса обуке ће укључивати е-уџбенике, аудио књиге, пројекције слајдова у комбинацији са алатом из текста у говор и приче из праксе (стварни сценарији), радне листове, приручници, итд.;

ДОДАТНА ЛИТЕРАТУРА

- Izuzetan talenat: Kako privući, steći i zadržati najbolje zaposlene, Mervein Dinnen i Matt Alder, 2017.
- Privlačenje i zadržavanje talenata, Tim Bejker, 2014, Palgrejv Mekmilan
- Strategije zadržavanja: ključ za privlačenje i zadržavanje odličnih zaposlenih, Mark Bussin, 2018.
- Zadržavanje i fluktuacija zaposlenih: Zašto zaposleni ostaju ili odlaze, Peter V. Hom, David G. Allen i Roger V. Griffeth, Routledge

8.3

8.3 - ОПШТИ ПРОГРАМ ОБУКЕ ЗА КУРС:

ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ

8.3.1 ПОДАЦИ О ИЗВОЂАЧУ ОБУКЕ

Програм едукације (обуке) за професионалце у приватном обезбеђењу спроводи национално тело/институција (комора, удружење или слична организација) за приватно обезбеђење према Систему учења за инклузивно запошљавање и селекцију запослених – иновативни наставни план и програм и упутства и други алати развијени у оквиру пројекта „Инклузивни омнибус-Дигитална учионица за разнолику радну снагу“.

8.3.2 ПОДАЦИ О ТРЕНЕРИМА

Програм обуке за курс: Избор кандидата за приватно обезбеђење спроводиће стручњаци за управљање људским ресурсима, регрутацију, маркетинг и оглашавање, комуникације и друге сличне области које се баве овом тематиком уопште или се баве посебним областима у области привлачења запослених у приватном обезбеђењу;

- Стручњаци из праксе са темељним знањем и искуством у приватном обезбеђењу и управљању људским ресурсима са фокусом на процес привлачења запослених, који долазе из приватног сектора безбедности, организација, компанија за запошљавање итд. који се баве управљањем људским ресурсима и запошљавањем особља;
- Сертификовани едукатори, тренери, наставници или други стручњаци из организације која спроводи обуку (или сличне релевантне институције);
- Други.

8.3.3 ОСНОВНИ ПОДАЦИ О КУРСУ НАЗИВ ПРЕДМЕТА

ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ

УКУПНО ЧАСОВИ НАСТАВЕ И УКУПНО ПОТРЕБНИ САТИ ЗАСАМОСТАЛНО УЧЕЊЕ:

- Основна обука – број часова наставе биће одређен детаљним наставним планом и програмом. Препоручени број часова наставе је 4 часа (наставних часова) по предмету;
- Број часова за самостално учење биће одређен у детаљном наставном плану након израде електронског алата.

Препоручени број часова за самостално учење је до 2 часа по курсу.

8.3.4 ОПИС ПРЕДМЕТА И КЉУЧНЕ РЕЧИ (ТЕРМИНИ)

Одабир запослених, познат и као селекција кандидата, је процес избора појединаца који имају релевантне квалификације за попуњавање послова, проналажење новог запосленог који највише одговара тој улози у организацији, постављање адекватних појединаца на посао, уз поступак усклађивања организационих захтева са вештинама и квалификацијама људи. Кораци у процесу селекције запослених зависе од улоге за коју компанија запошљава, буџета за запошљавање, радног стажа, расположивих ресурса и организационих потреба. Има неколико корака процеса селекције запослених:

- Почетне апликације за скрининг.
- Селекционо интервјуисање.
- Тестирање пре запошљавања.
- Селекција-коначна одлука.

Иницијални скрининг (пре запошљавања) обухвата прикупљање свих информација потребних за добар посао. Ово укључује идентификацију кандидата

који испуњавају унапред одређене квалификације за посао и проверу информација које дају.

Провера запослених је процес у коме се проверавају потенцијални запослени како би се потврдиле квалификације и уверило да је нека особа одговарајућа за конкретно радно место. Провера запослених има неколико циљева. Први је да се утврди да је запосленик заиста квалификован за одређену позицију. Други је да се идентификују потенцијални безбедносни ризици, укључујући претње по безбедност на радном месту и безбедност података којима запослени може да рукује. Скрининг је такође дизајниран да уочи особине личности које могу бити корисне или проблематичне. Међутим, постоје правна питања која треба узети у обзир у вези са процесом скрининга. Компаније морају да узму у обзир анти-дискриминационе прописе и прописе о приватности.

Процес скрининга може да обухвати, али не и да буде ограничен на читање биографије, стварање

система за унакрсну проверу захтева и вештина за посао како је описано у опису посла са чињеницама у биографији кандидата. Провера може бити телефоном, провером друштвених мрежа, интеракцијама путем е-поште итд.

Штавише, интервју са кандидатом је витална компонента процеса запошљавања. Постоје две основне врсте интервјуа које користе компаније: скрининг интервјуи и интервјуи за селекцију. Први интервју са компанијом често је интервју за скрининг. Сврха скрининг интервјуа је да се осигура да потенцијални кандидати испуњавају основне квалификације за дату позицију. Може се одржати лично или телефоном. Уколико кандидат испуњава основне квалификације, изрази интересовање за конкретну позицију и остави позитиван утисак на анкетара, вероватно ће бити изабран за интервју за селекцију. Интервјуи за одабир се обично воде на лицу места у компанији за запошљавање. Сврха интервјуа за селекцију је да се утврди да ли ће кандидат бити изабран за позицију за коју иде на интервју. Селекциони интервју је обично ригорознији од интервјуа за скрининг. Селекциони интервју је

слободан и отворен процес који се користи да би се утврдило да ли је кандидат погодан за одређени посао. Најраспрострањенији типови интервјуисања су: Телефонски интервју пре екрана. Директан интервју један на један, који може имати бихејвиорални, компетенцијски или ситуациони приступ. Панел интервју, интервју који се састоји од два или више анкетара.

Тестирање пре запошљавања је стандардизована метода за тестирање кандидата за посао на основу њихових квалификација за посао током процеса запошљавања. Они могу бити у распону од тестова за стандардне радне вештине и знања о софтверу до емоционалног интегритета и когнитивних способности. Неки од најчешће коришћених тестова пре запошљавања су: Критеријумски Тест основних вештина (ЦБТС) – основне вербалне, математичке вештине, пажња на детаљима; Критеријумски Тест вештина пажње (ЦАСТ) – мере, будност, фокус и концентрација; Профил продуктивности на радном месту (ВПП) – процена ризика понашања итд.

КЉУЧНЕ РЕЧИ (ТЕРМИНИ) КУРСА:

Почетне пријаве (пре запошљавања) скрининга; Скрининг интервјуисање; Селекционо интервјуисање; Тестирање пре запошљавања; Селекција-коначна одлука.

8.3.5 ЦИЉЕВИ И РЕЗУЛТАТИ КОЈИ СЕ ПОСТИЖУ

Обука ће омогућити полазницима да развију следеће

способности/вештине:

- Разумети процес селекције;
- Разумети усклађивање организационих захтева са вештинама и квалификацијама људи;
- Да се науче кораци процеса селекције запослених;
- Да се стекну вештине и разуме Иницијални скрининг (пре запошљавања);
- Да се стекну вештине како би се утврдиле квалификације кандидата;
- Разумети анти-дискриминационе прописе и прописе о приватности;
- Препознати скрининг интервјуе и интервјуе за селекцију;
- Развијање проактивности у процесу интервјуисања;
- Стицање сазнања о тестирању при поновном запошљавању;

8.3.6 МЕТОДОЛОГИЈА ОБУКЕ И ОЦЕЊИВАЊА

- Обука ће се изводити кроз предавања, семинаре, радионице, као и кроз самостални рад користећи претходно припремљене материјале и/или електронске алате.
- Обука из овог предмета подстиче интерактивни приступ кроз дискусију и размену мишљења између учесника и њихових тренера, посебно са предавачима који ће полазницима практично демонстрирати како се понашати у различитим ситуацијама.
- Факултативна евалуација ће се вршити периодично у циљу тестирања резултата обуке (методологија ће се детаљније водити у одговарајућем наставном плану и програму у зависности од модула обуке из ове области).

8.3.6 СТРУКТУРА КУРСА (ОСНОВНА УПУТСТВА)

	Назив тематске целине	Опис
1	Скрининг апликације	▪ Обавезни захтеви за локацију ▪ Скенирање добрих квалификација или жељених квалификација ▪ Усклађивање кандидата са улогом
2	Интервјуисање кандидата	▪ Припрема питања са конкретним детаљима, десет најбољих питања за интервју

		▪ Писање ефикасних и смислених белешки за кандидате ▪ Разговори о плати ▪ Бити добар слушалац ▪ Метода „СТАР“ (ситуација, задатак. акција, резултат)
3	Тестирање способности пре запошљавања	▪ Критеријумски Тест основних вештина (ЦБТС) – основне вербалне, математичке вештине, пажња на детаље ▪ Критеријумски Тест вештина пажње (ЦАСТ) – мере, будност, фокус и концентрација ▪ Профил продуктивности на радном месту (ВПП) – процена ризика понашања
4	Одабир кандидата	▪ Рангирање по више критеријума ▪ Одговарајуће квалификације, лични атрибути/вештине, искуство за приватно обезбеђење ▪ Потенцијал ▪ Организационо и културно уклапање

8.3.8 АКТИВНОСТИ СА СПОЉНИМ ИНСТИТУЦИЈАМА

Друге заинтересоване стране у дотичној области приватног обезбеђења и области запошљавања и управљања људским ресурсима могу бити позване да учествују у процесу обуке. У зависности од предмета, може се организовати посета одређеним институцијама или ће представници релевантних институција бити гости предавачи.

Списак релевантних заинтересованих страна за учешће у процесу обуке може укључивати:

- Државне органе: Министарство рада, Завод за запошљавање или други државни орган, дирекција итд.
- Академске образовне институције: факултети, институти, школе итд.
- Невладине организације
- Компаније за запошљавање

8.3.9 ЛИТЕРАТУРА И РАДНИ МАТЕРИЈАЛИ ОБАВЕЗНО ЛИТАЊЕ

- Уџбеник „Квалитетна радна снага – свеобухватан водич о инклузивној пракси људских ресурса за приватни сектор безбедности“;
- Књиге и чланци о темама селекције запослених;
- Остали радни материјали и алати за обуку који се користе током процеса обуке ће укључивати: е-уџбеник, аудио књигу, пројекције слајдова у комбинацији са алатом из текста у говор и приче из праксе (стварни случајеви), радне листове, приручнике итд.;

ДОДАТНА ЛИТЕРАТУРА

- Priručnik za proveru zapošljavanja, Standards Australia Limited, Standards Australia Limited Osoblje, Sveska 323, broj 2007 SAA HB
- Provera novih zaposlenih, Džon Harison, 2005
- Комплетан водич за тестирање пре запошљавања: припрема за тест личности и способности, 2006.



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union