



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

SISTEM DE ÎNVĂȚARE

PENTRU RECRUTARE INCLUZIVĂ

ȘI SELECTAREA SALARIATILOR

- Curriculum inovator și

îndrumare



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 dată informațiilor conținute în acestea.

CONȚINUT

1. Graficul furnizorului de formare	4
2. Temeiuri legale pentru formarea continuă.....	5
3. Argumente și raționalizare pentru programul de instruire.....	6
4. Recrutarea și selecția angajaților în securitatea privată.....	9
4.1 Forța de muncă în securitatea privată – stare actuală și provocări	
4.2 Forța de muncă incluzivă și diversificată	
5. Obiectivele și sarcinile programului de formare	13
5.1 Scopul principal	
5.2 Obiective specifice (sarcini)	
6. Rezultate așteptate (abilități și competențe dobândite)	16
7. Caracteristicile și structura modulară a programului de formare	19
7.1 Tipul programului	
7.2 Segmente (zone) / cursuri	
7.3 Subiecte beneficiari	
7.4 Durata instruirii	
7.5 Finanțarea instruirii	
7.6 Condiții de participare la instruire	
7.7 Metodologia de implementare a instruirii	
7.8 Evaluare și evaluare	
7.8.1 Evaluarea stagiilor - subiecte de formare	
7.8.2 Evaluarea eficacității formării continue	
7.9 Structura modulară a programului de formare	
8. Program general pe tema de formare pe curs	22
8.1 Program general de formare pentru cursul „Recrutare agenți de securitate privată”...	23
8.1.1 Date despre furnizorul de formare	
8.1.2 Date despre formatori	
8.1.3 Date de bază despre curs	
8.1.4 Descrierea cursului și cuvintele cheie (termeni utilizați)	
8.1.5 Obiective și rezultate de atins	
8.1.6 Metodologia de instruire și evaluare	
8.1.7 Structura cursului (orientări de bază)	
8.1.8 Activități cu instituții externe	
8.1.9 Literatură și materiale de lucru	
8.2 Program general de instruire pentru cursul „Atragerea angajaților de securitate privată”.....	29
8.2.1 Date despre furnizorul de formare	
8.2.2 Date despre formatori	
8.2.3 Date de bază despre curs	
8.2.4 Descrierea cursului și cuvintele cheie (termeni utilizați)	
8.2.5 Obiective și rezultate de atins	
8.2.6 Metodologia de instruire și evaluare	
8.2.7 Structura cursului (orientări de bază)	
8.2.8 Activități cu instituții externe	
8.2.9 Literatură și materiale de lucru	
8.3 Programul general de pregătire pentru cursul „Alegerea candidaților de securitate privată”.....	34
8.3.1 Date despre furnizorul de formare	
8.3.2 Date despre instructori	
8.3.3 Date de bază despre curs	
8.3.4 Descrierea cursului și cuvintele cheie (termeni utilizați)	
8.3.5 Obiective și rezultate de atins	
8.3.6 Metodologia de instruire și evaluare	
8.3.7 Structura cursului (orientări de bază)	
8.3.8 Activități cu instituții externe	
8.3.9 Literatură și materiale de lucru	

1

HUB-UL FURNIZORULUI DE FORMARE

ORGANIZATOR	<i>Camera de comerț, asociația sau altă autoritate națională (organism) cu competențe și responsabilități în domeniul securității private.</i>
FORME DE ÎNVĂȚARE	<i>Formare continuă, pregătire de specialitate pentru promovarea incluziunii în recrutarea și selecția angajaților</i>
REFERINȚE	<i>Formare de bază obligatorie pentru obținerea calificării de agent de securitate. Formare profesională specializată în diferite specializări de securitate privată. Formare specializată pentru resurse umane.</i>
FORMATORI PRECĂTORII EDUCATORI	<i>Persoane desemnate pentru formarea obligatorie conform legislației. Experți proveniți din instituții de învățământ superior, instituții profesionale și experți individuali din practică.</i>
LOCUL DE INSTRUIRE LOCAȚIE	<i>Camera, organismul național sau asociația ar trebui să asigure condițiile materiale - tehnice pentru pregătire.</i>

2

BAZA LEGALĂ PENTRU INSTRUIRE

Temeiul formării continue a angajaților securității private, în legislațiile comparate, se regăsește în mod obișnuit în prevederile care reglementează securitatea privată vizând furnizarea de servicii de calitate de către un personal calificat și competent și care se dezvoltă și se perfecționează constant.

Normele juridice în legătură cu instruirea continuă sunt deseori legile care reglementează acest sector, precum și normele de îndrumare care au ca scop operaționalizarea corespunzătoare a prevederilor legilor relevante, precum și statutele și actele similare care reglementează competențele camerelor și ale altor forme de asociere patronală sau profesională în acest sector.

Îmbunătățirea expertizei furnizorilor privați de securitate, care se verifică inițial prin obținerea licenței sau după promovarea unor examene de competență (după caz), se poate realiza prin actualizarea continuă a cunoștințelor și aptitudinilor deja dobândite, precum și prin dobândirea de noi cunoștințe și abilități.

În concluzie, formarea continuă care vizează îmbunătățirea expertizei profesionale în securitatea privată este nu numai un drept și o oportunitate, ci și o obligație legală. De asemenea organizațiile patronale și profesionale din sectorul securității private au o obligație principală și uneori statutară de a sprijini operatorii din acest domeniu în dezvoltarea și implementarea unor programe de instruire continuă, moderne și eficiente.

3

ARGUMENTE ȘI RAȚIONALIZARE PENTRU UN PROGRAM DE INSTRUIRE PENTRU RECRUTAREA INCLUZIVĂ

Este general recunoscut că sunt necesare abilități și competențe particulare pentru a crea la locul de muncă, un climat incluziv, deschis spre diversitate și echitate, în consonanță cu valorile europene în privința unei creșteri durabile și incluzive.

S-a demonstrat că deficitul de competențe, dar și înțelegerea defectuoasă a principiilor diversificării și incluziunii reprezintă o barieră în calea creșterii viitoare. Sectorul de securitate privată (PS) are nevoie în mod evident de o forță de muncă diversă. În același timp acest sector se confruntă cu alte probleme legate de angajați, cum ar fi fluctuația mare de angajați sau criza de personal. Toate acestea pot indica și o lipsă de competențe a personalului PS în recrutarea de candidați pe principiul diversității (romi, marginalizați social, familie monoparentală etc.).

Acest curs va oferi cunoștințe și abilități de recrutare și selecție care acoperă strategii de angajare incluzive și de diversificare a forței de muncă, oferind

acces echitabil la locuri de muncă pentru toate persoanele fără discriminare. Cursul va include obiective de învățare în ceea ce privește incluziunea și diversificarea; unitățile, lecțiile care vor fi predate; sarcinile și/sau proiectele ce vor fi transmise studenților, cu accent pe incluziunea și diversificarea forței de muncă etc.

Acest curriculum va promova crearea unor conținuturi media și experiențe de învățare, predare și evaluare în ceea ce privește incluziunea, diversificarea și echitatea, care vor stimula în mod proactiv înțelegerea și crearea oportunităților de angajare echitabile pentru toți fără discriminare. Curriculum-ul va acoperi dezechilibrul între strategiile generale incluzive, formarea de bază și nevoile pieței muncii și va reduce decalajul de competențe existent în zona diversificării forței de muncă din securitatea privată. Acesta va determina câteva subiecte cruciale pe care indivizii trebuie să le stăpânească referitor la domeniul recrutării și

selecției incluzive și diversificate a candidaților pentru locuri de muncă în securitatea privată (definiți în mai multe cursuri de formare).

Curriculumul va acoperi în special abilitățile și competențele referitoare la descrierea rezultatelor (inclusiv: analiza nevoilor, grupuri țintă, elemente de inovare, impactul așteptat și potențialul de transferabilitate) procese incluzive și de creștere a diversificării; selectarea surselor, selectarea pe lista scurtă și selectarea candidaților pentru posturi în sectorul PS.

Acest curriculum va avea valențe duble, în sens intern și extern, astfel putând fi destinat unor beneficiari diferiți. La nivel intern, curriculum-ul va acoperi o programă (curs, studiu) pentru managerii angajați în companiile private de securitate care se ocupă de procesele de recrutare și selecție. Iar la nivel extern va oferi o programă (curs, studiu) pentru profesioniștii care sunt angajați într-un proces de recrutare a lucrătorilor pentru angajarea în companiile private de securitate. (de exemplu acest curriculum va avea ca scop oferirea de abilități și competențe incluzive și diversificate pentru funcționarii administrativi angajați în Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, care lucrează în domeniul selectării candidaților cu mai puține oportunități de angajare în sectorul securității private).

Obținerea de experiențe de învățare integrate și coerente care vor contribui la învățarea și dezvoltarea personală și profesională este scopul de bază al fiecărui program de învățare. În acest proiect elaborarea programului de

învățare va fi un proces de chestionare critică pentru a încadra învățarea și predarea în domeniul practicilor de resurse umane pe principii de incluziune, diversitate și echitate, cu o atenție deosebită acordată domeniului oportunităților echitabile de recrutare și selecție în sectorul securității private (PS). Scopul principal al procesului va fi transpunerea declarațiilor ample de intenții în acțiuni specifice, direct pentru beneficiarii vizați (angajații din securitatea privată, societăți de securitate privată și alte părți interesate relevante, implicate în procesul de recrutare a personalului PS).

Partenerii de proiect conștientizează tot mai mult necesitatea de a inova în procesul de dezvoltare a curriculumului pentru pregătirea personalului de recrutare care activează în acest sector pentru a face față cerințelor în schimbare (incluziune, diversitate, echitate) ale mediului de viață și de lucru de zi cu zi. Dezvoltarea acestui curriculum va include analiza practicilor existente în proiectarea, implementarea și evaluarea altor programe (cu excepția programei pentru formarea profesională de bază în sectorul PS; curriculum pentru drepturile și libertățile omului pentru securitatea privată etc.), în special în dezvoltarea unui curriculum bazat pe competențe, facilitând schimbul de experiență între țările partenere. În plus, va identifica unele tendințe comune și practici de succes, bazate pe incluziune, diversitate și crearea de oportunități și experiențe echitabile de angajare. Curriculumul va fi elaborat în mod sistematic, definind: obiective și sarcini, definiții conținut-materie,

organizare și metode și modalitate de evaluare.

Varianta optimă a abordării sistematice a planificării curriculum-ului va presupune răspunsuri detaliate la următoarele întrebări: „de ce este recrutarea incluzivă și diversificată” și „descrieți diviziunea muncii, sarcinile care conduc la producerea rezultatului și elaborarea metodologiei de selecție aplicate, importantă pentru sectorul de securitate privată”; „scopul și sarcinile procesului de formare”, „care este obiectul instruirii”; „care sunt rezultatele planificate (anticipate) ale formării (ce competențe, cunoștințe, abilități și atitudini vor avea profesioniștii în securitate privată la finalizarea formării)”; „cum, în ce mod va fi livrat procesul de instruire (forme organizaționale, strategii și metode)”; „ce materiale suport vor fi utilizate în timpul procesului de instruire”; „particularitățile și caracteristicile antropologice, psihologice și sociale ale indivizilor care vor fi instruiți”.

Conținutul programului de învățare (curriculum) va acoperi, dar nu se va limita la următoarele: graficul furnizorului de formare; temeuri legale pentru formare (legi, regulamente,

statutul furnizorilor de formare, alte acte.); fundamentarea, necesitatea formării (definiția problemei; nevoile pieței muncii; conectarea cu incluziunea și diversificarea cunoștințelor științifice moderne; managementul incluziv al resurselor umane; proces de recrutare și selecție echitabil și diversificat în securitatea privată; scop general și specific pe obiectivele (sarcinile) formării, rezultatele așteptate (competențe dobândite), segmente (domenii) / cursuri etc. Pentru dezvoltarea acestui program de învățare se va aplica un model în trei etape: definirea problemei, structurarea curriculumului și evaluarea. Procesul de elaborare a curriculumului nu numai că va acoperi obiectivele formării, dar implică și o implementare eficientă. Acesta va fi dezvoltat ca sistem de învățare bazat pe competențe; curriculum care va fi implementat folosind instrumente tradiționale de instruire (ghid, prezentari, diagrame etc.) și resurse educaționale multimedia (platformă de învățare online) care vor deveni disponibile odată cu finalizarea acestui proiect.

4

RECRUTAREA ȘI SELECTIA SALARIAȚILOR DIN SECURITATEA PRIVATĂ

FORȚA DE MUNCĂ DIN SECURITATEA PRIVATĂ: STARE ACTUALĂ ȘI PROVOCĂRI

Industria securității private în ultimul deceniu a marcat o creștere remarcabilă din punct de vedere al numărului de societăți specializate (furnizori privați de securitate), a numărului de angajați (agenți de securitate privată, tehnicieni etc.), dar și în ce privește cifra de afaceri, în utilizarea noilor tehnologii și a altor factori semnificativi de succes.

Potrivit Eurostat, în industria securității private din țările Uniunii Europene (UE) în 2019 existau 1,23 milioane de angajați. Potrivit Confederației Serviciilor Europene de Securitate în 2020, industria de securitate privată din Europa a angajat aproximativ 1,88 milioane de ofițeri de securitate privat (INTEL: Skills Intelligence for the Private Security Services, CoESS, iunie 2022).

Potrivit Eurostat, în 2019, numărul societăților private de securitate din UE era de 44.016. Peste jumătate dintre acestea se aflau în patru state membre ale UE: Franța, Germania, Țările de Jos și Ungaria. În 2019, aproximativ 98% dintre companiile de securitate privată din UE erau IMM-uri care au angajat aproximativ 42% din forța de muncă europeană din sectorul securității private. Societățile mari de securitate privată (cu peste 250 de angajați) au reprezentat aproximativ 2% din companiile de securitate privată din UE, dar au angajat aproximativ 51,2% din forța de muncă sectorială.

Potrivit cercetării CoESS care a analizat datele disponibile publicului privind deficitul de forță de muncă și competențe actuale și viitoare în sectorul sctorul securității private (în studiul denumit INTEL: Skills

Intelligence for the Private Security Services, The State of Labor and Skills Shortages in the European Private Security Services) există un evident deficit generalizat de forță de muncă și un deficit de competențe specifice ale forței de muncă actuale din industria securității private.

Concluziile cercetării documentare și a unui sondaj la nivelul UE întreprins în 2021/2022 indică faptul că majoritatea companiilor se confruntă cu dificultăți în a găsi și a recruta candidați calificați, că există o scădere a cererilor de angajare în securitate privată și o creștere a posturilor vacante. Cercetarea arată că „Lipsa personalului este o provocare majoră pentru companii, deoarece are un impact negativ semnificativ asupra capacității acestora de a răspunde la cererea actuală a pieței”. În plus, lipsa forței de muncă și a competențelor din industria serviciilor de securitate este recunoscută ca o problemă prioritară de către toate părțile interesate cheie, respectiv organizațiile patronale, sindicatele și societățile din sectorul securității private. În același timp se recunoaște că personalul de calitate, competent este fundamental pentru îndeplinirea cerințelor clienților și pentru asigurarea unor servicii mai bune și mai competitive.

Ceea ce este și mai îngrijorător este faptul că lipsa forței de muncă calificate va deveni și mai critică în viitor, având în vedere cererea din ce în ce mai mare a pieței pentru servicii de securitate mai complexe, într-o eră post-pandemie, când au apărut noi provocări pentru sănătatea publică, siguranță și securitate și care probabil

vor evolua. Aproape 70% dintre sindicatele sectoriale și organizațiile patronale consideră deficitul viitoare de competențe semnificative și probabil să persiste, cauzând un impact semnificativ și negativ asupra afacerilor din acest domeniu. Aproape 70% dintre companii se așteaptă ca deficitul de forță de muncă și competențe să reprezinte o problemă serioasă pentru dezvoltarea lor viitoare în următorii cinci ani. În mod critic, aproape jumătate dintre companiile private de securitate participante la sondaj consideră că este o provocare să facă față viitoarelor deficite de competențe și forță de muncă.

Luând în considerare contextul prezentat mai sus în ceea ce privește forța de muncă, trebuie să remarcăm că părțile interesate relevante din domeniul securității private au în vedere adoptarea unei game variate de strategii pentru a face față provocărilor legate de muncă, cum ar fi, inclusiv, dezvoltarea și utilizarea programelor de formare a personalului cu responsabilități de recrutare.

Proiectul „Omnibus inclusiv - Sală de clasă digitală pentru o forță de muncă incluzivă și diversă” vizează îmbunătățirea competențelor și performanțelor angajaților din societățile private de pază care lucrează în domeniul recrutării agenților de securitate.

Scopul principal al acestui proiect este de îmbunătățire a performanței și productivității angajaților responsabili pentru recrutarea și selecția agenților de securitate privată pe principiile incluziunii, diversității și echității, a egalității de șanse și oportunități.

O FORȚĂ DE MUNCĂ INCLUZIVĂ ȘI DIVERSIFICATĂ

Creșterea acceptabilității sociale, eliminarea prejudecăților și promovarea beneficiilor diversității în societate se numără printre valorile fundamentale ale Uniunii Europene. UE apreciază diversitatea ca o sursă de îmbogățire, inovare, creativitate și putere. Un mediu divers și incluziv este unul în care toate persoanele din medii diferite primesc șanse egale, au un sentiment de apartenență și sunt apreciate pentru contribuția lor unică. În ceea ce privește afacerile, datele statistice indică faptul că echipele mai diverse și mai incluzive obțin rezultate cu 60% mai bune. În plus, trei persoane din patru iau în considerare diversitatea atunci când acceptă un loc de muncă. Aceste cifre sugerează cât de cruciale sunt diversitatea, incluziunea și adaptarea în procesul de recrutare și angajare.

Același lucru este valabil și pentru industria securității private. Pentru a obține o creștere și o inovare continuă, societățile private de securitate ar trebui să promoveze incluziunea, diversitatea și echitatea în structura lor organizațională. Companiile deschise la diversitate se dovedesc a fi mai productive și profitabile decât omologii lor mai puțin diverși. Un studiu arată că societățile cu o forță de muncă diversă din punct de vedere etnic au o marjă de profitabilitate mai mare cu 33% și atribuie această rată superioară de succes unui grup mai mare și mai divers de talente din care își recrutează angajații.

Membrii comunităților minoritare s-au dovedit în repetate rânduri a fi la fel de eficienți și muncitori ca orice alt angajat. Oamenii care aparțin unei minorități etnice, religioase, rasială sau orientare sexuală diferită își pot folosi, de asemenea, perspectivele proprii și experiențele diferite pentru a îmbunătăți dinamica unei companii.

Mai mult, familiaritatea culturală pe care o va aduce o astfel de includere va permite companiilor de securitate privată să folosească cele mai potrivite abordări atunci când au de-a face cu clienții care aparțin ei înșiși unor comunități minoritare.

În plus, statisticile actuale arată că în cele mai mari companii de securitate femeile reprezintă doar 10% până la 20% din forța de muncă. Femeile pot îndeplini roluri esențiale în domeniul securității, în ciuda oricăror diferențe fiziologice, mai ales în contextul în care industria securității adoptă din ce în ce mai mult tehnologia modernă, reducând rolul și nevoia de capacități fizice sporite în acest domeniu. De asemenea, capacitatea femeilor de a învăța proceduri și tehnici defensive este evidentă și poate compensa eventualele diferențe de capacitate fizică.

Pe de altă parte, femeile sunt percepute ca fiind mai puțin agresive și mai predispuse la negociere decât bărbații, adăugând astfel o valoare în plus pentru soluționarea conflictelor și dezeskalarea lor.

Pentru atingerea unui nivel mai înalt al diversității forței de muncă în operațiunile de securitate privată trebuie realizat un proces complet integrat de angajare, instruire și suport pentru echipă. Prin implementarea principiilor incluziunii, diversității și echității încă de la începutul procesului de angajare și prin integrarea acestora în cultura organizației, societățile private de securitate vor avea mai multe șanse să adopte și să promoveze

o cultură organizațională deschisă, incluzivă, inovativă care ar putea fi o soluție la deficitul de forță de muncă existent în această industrie, dar va contribui în același timp la nivel global la promovarea unei imagini pozitive în ceea ce privește securitatea privată.

5

OBIECTIVE ȘI SARCINI ALE PROGRAMULUI DE FORMARE

Lista domeniilor cheie în care este necesară intervenția în formarea continuă a lucrătorilor pentru securitatea privată, după cum s-a menționat deja, constă din următoarele domenii:

- RECRUTAREA AGENȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ
- ATRAGEREA AGENȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ
- SELECȚIA CANDIDAȚILOR PENTRU AGENȚI DE SECURITATE PRIVATĂ

În consecință, obiectivele care trebuie atinse prin formare sunt următoarele:

SCOPUL PRINCIPAL

Succesul societății în afaceri se învâрте în jurul capitalului său uman. Fără abilități specifice pentru a angaja oamenii potriviți necesari companiei, organizația se va confrunta cu provocări în performanță atât în ceea ce privește satisfacerea clienților și nevoilor pieței, cât și în ceea ce privește îndeplinirea planurilor și țințelor de afaceri ale companiei. Totuși, angajarea oamenilor potriviți pentru companie este o provocare, dar o problemă importantă este și păstrarea angajaților care vor contribui la succesul companiei.

Prin urmare, **scopul principal** al programului de învățare pentru recrutarea și selecția angajaților pe principiile incluziunii, diversității și echității este îmbunătățirea abilităților și competențelor angajaților din companiile private de securitate care lucrează în domeniul recrutării agenților securitate. Obiectivul principal este să îmbunătățească performanța în recrutarea și selecția angajaților din securitatea privată, dar în același timp acest program va pune accentul și pe principiile incluziunii, diversificării și egalității forței de muncă prin consolidarea abilităților, comportamentului și competențelor existente și

dezvoltării de noi abilități. Programul de învățare va servi ca instrument educațional care constă în informații, cunoștințe și instrucțiuni pentru a îmbunătăți abilitățile existente, a introduce concepte și cunoștințe noi pentru a îmbunătăți performanța angajaților responsabili cu recrutarea și selecția incluzivă și diversificată.

OBIECTIVE SPECIFICE (SARCINI)

Acest program de învățare pentru recrutarea și selecția angajaților pe baza principiilor incluziunii, diversității și echității vizează următoarele obiective specifice:

Îmbunătățirea capacităților de recrutare ale companiilor private de securitate

Acest obiectiv va fi dobândit prin furnizarea de cunoștințe aprofundate cu privire la procesele de: analiză a postului, planificarea postului și a postului vacant, descrierea postului, specificațiile postului.

Participanții la programul de formare vor putea dobândi și analiza informații despre conținutul și cerințele de resurse umane ale poziției de securitate privată, precum și contextul în care se desfășoară activitatea. De asemenea, participanții vor învăța să creeze descrieri detaliate ale sarcinilor de lucru (operațiuni și procese), ale forței de muncă, materiale și instrumente pentru toate tipurile de specializări din securitatea privată. Acest program de învățare va oferi participanților cunoștințe și abilități despre cum să definească fișa postului, explicând sarcinile, îndatoririle, funcțiile și responsabilitățile unui post. Participanții vor învăța totodată cum să definească, pentru un anumit tip de muncă, procedurile privind modul în care va fi finalizată acea lucrare, precum și frecvența și scopul lucrării, legătura cu legislația securității private, cu contractul comercial sau cu alte specificații pentru respectiva activitate. Și, în sfârșit, participanții vor dobândi abilități pentru putea să elaboreze un document oficial – descrierea postului, ca document oficial al companiei de securitate privată, care va prezenta îndatoririle, cunoștințele, abilitățile și competențele necesare, precum și calificările minime pentru postul de securitate privată conform reglementărilor generale și speciale pentru respectiva poziție.

Îmbunătățirea competențelor pentru atragerea candidaților de securitate privată

Acest obiectiv va fi realizat prin furnizarea de cunoștințe aprofundate, dar mai important oferirea unor exemple și bune practici dovedite a fi efective pentru atragerea angajaților de securitate privată prin intermediul publicității, cooperarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă, cooperarea cu instituții de învățământ, universități, cooperarea cu instituțiile de aplicare a legii.

Programul va prezenta diferite tehnici pentru a atrage candidați pentru locuri de muncă în securitatea privată, cum ar fi implicarea pe rețelele de socializare, ca o

resursă valoroasă pentru atragerea candidaților. De asemenea, cursanții vor dobândi cunoștințe și abilități practice despre cum să creeze videoclipuri ale angajatorilor pe site-ul lor pentru a prezenta cultura companiei, folosind mărturii și „zile din viață”, astfel încât candidații și potențialii angajați ai securității private să poată afla și să fie informați despre cum e să lucrezi la o companie de securitate privată. Un accent deosebit va fi pus pe procesul de cooperare, colaborare, asistență cu diferite părți interesate, care oferă servicii de recrutare sau oferă educație și formare în domeniul securității private sau alte instituții care școlarizează sau califică funcționari de stat în sectorul siguranței și ordinii publice.

Îmbunătățirea procesului de selecție pentru angajarea personalului de securitate privată

Acest obiectiv va fi atins prin dobândirea de noi abilități și competențe și îmbunătățirea cunoștințelor existente pentru procesele de: screening aplicații, interviuarea candidaților, abilități de pre-angajare și selectarea candidaților. Persoanele care sunt implicate în procesul de angajare și selecție sunt, în general, conștiente de cerințele legale pentru profesia de securitate privată, astfel că acest program educațional va acoperi pe scurt criteriile obligatorii și se va concentra mai mult pe competențe și calificări de securitate privată dorite sau preferate în raport cu exercitarea atribuțiilor în public și posibilitatea de a folosi mijloacele de forță în relație directă cu protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Un obiectiv specific va fi acela de a oferi cunoștințe pentru procesul de interviuare a candidaților, subliniind importanța corectitudinii întrebărilor, comunicarea adecvată cu candidații privind relațiile de muncă, ca de exemplu salariul etc.

În plus, cursanții vor dobândi cunoștințe și experiență practică în testarea angajabilității cu accent special pe Testul criteriilor de competențe de bază (CBST), testul de abilități de atenție cu criterii (CAST), profil de productivitate la locul de muncă (WPP).

6

REZULTATE AȘTEPTATE, ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE DOBÂNDITE

Acest program educațional pentru recrutarea și selecția pe baze incluzive, diverse și echitabile - curriculum și instrucțiuni inovatoare va oferi participanților la formare următoarele abilități și competențe:

6. ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE ÎN DOMENIUL RECRUTĂRII

6.1. Abilități de comunicare

Participanții vor dobândi abilități pentru a putea comunica clar și concis, atât în discuțiile individuale cu candidații, cât și cu colegii de muncă, dar și cu publicul în sens larg. Comunicarea este una dintre cele mai importante abilități în procesul de recrutare, deoarece recrutorii sunt legătura crucială dintre candidați și companie. Programul de formare va oferi candidaților abilități și competențe pentru comunicarea scrisă printr-o varietate de canale diferite, scrierea de postări eficiente pentru locuri de muncă pe rețelele sociale, corespondență cu candidații astfel încât să acționeze ca o interfață pozitivă, ca o „față” a companiei în relația cu candidații.

6.2. Atenția la detalii

Cursanții vor dobândi abilități de a se ocupa de un volum crescut de informații legate de angajații din companii și, de asemenea, cu privire la noii candidați la angajare, pentru a-și dezvolta ceea ce se cheamă ochi și urechi pentru detalii, prevenind situațiile în care un detaliu neglijat să aibă ca rezultat timp și resurse pierdute, angajarea unei persoane nepotrivite, o angajare ratată sau, și mai grav, să provoace daune de imagine și pierderea reputației.

6.3. Strategii de căutare

Cursanții vor dobândi abilități de utilizare a diverselor strategii de căutare, pentru a găsi candidați de pe piața locală de forță de muncă.

6.4. Competențe de management al timpului

Cursanții vor dobândi abilități pentru gestionarea timpului, deoarece recrutarea necesită jonglarea în paralel cu mulți oameni și procese diferite.

6.5. Practici de integrare și inducție pentru a atinge niveluri mai ridicate de retenție a angajaților

Cursanții vor dobândi abilități pentru o integrare eficientă, pentru a gestiona procesele în care noii angajați sunt integrați în companie, inclusiv a activităților care le permit să finalizeze un proces inițial de inducție și orientare a noilor angajați, precum și să învețe despre companie și despre structura, cultura, viziunea, misiunea și valorile acesteia.

7. ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE ÎN DOMENIUL ATRAGERII DE CANDIDAȚI LA ANGAJARE ÎN DOMENIUL SECURITĂȚII PRIVATE

7.1. Abilități puternice de creare de rețele și de construire a relațiilor

Cursanții vor dobândi abilități pentru crearea și menținerea unor conexiuni utile în industrie pentru a asimila bune practici, dar și pentru a întâlni potențiali candidați, pentru a iniția și coordona întâlniri și a forma relații cu cât mai mulți oameni calificați, care ar putea duce într-o zi la o angajare excelentă.

7.2. Abilități de marketing și vânzări

Cursanții vor dobândi abilități pentru atragerea angajaților ca proces de marketing și „vânzare” a imaginii companiei de securitate privată potențialilor candidați la angajare. Cursanții vor învăța să gândească și să se comporte ca un agent de marketing și un agent de vânzări reuniți într-o singură persoană.

7.3. Utilizarea tehnologiilor IT, utilizarea de website-uri, a portalurilor de locuri de muncă și a rețelelor sociale

Cursanții vor dobândi abilități de utilizare social media ca unul dintre cele mai importante și mai influente canale de recrutare. Cursanții vor învăța să beneficieze de varietatea de utilizatori și de comunități online, vor învăța să interacționeze cu diferiți utilizatori pe diferite platforme de social media pentru a găsi candidați pentru locuri de muncă.

7.4. Gândire critică

Cursanții vor dobândi abilități și competențe pentru gândirea critică. Cursanții vor învăța să ia toate informațiile disponibile despre un candidat, să filtreze ceea ce nu este esențial și să ajungă la o concluzie imparțială despre persoanele care ar trebui selectate.

8. ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE ÎN DOMENIUL SELECȚIEI CANDIDAȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ

8.1. Tehnici de interviu

Cursanții vor dobândi cunoștințe teoretice și exemple practice despre diferite tehnici de interviu (ex. întâlnire fizică sau un discuție online etc.)

8.2. Bune abilități de ascultare

Cursanții vor dobândi abilități de ascultare. Recrutorii trebuie să-i asculte pe candidați pentru a obține cât mai multe informații cu privire la personalitatea, așteptările lor etc. pentru a se ghida spre luarea unei decizii corecte în alegerea candidaților.

8.3. *Probleme etice*

Cursanții vor dobândi abilități pentru luarea deciziilor pe baze etice respectiv luarea deciziilor în conformitate cu un cod de etică profesională. Cursanții vor învăța să caute resursele necesare pentru dobândirea și respectarea unui comportament etic, cum ar fi liniile directoare referitoare la etica profesională politicile organizaționale, și pentru evitarea oricărei soluții lipsite de etică, imorale la probleme întâlnite în activitatea profesională. Acest program va oferi cursanților abilități și competențe pentru a arăta respect și apreciere față de fiecare candidat care aplică pentru un loc de muncă în condiții de egalitate, nediscriminare și includere a tuturor categoriilor de persoane de pe piața muncii, indiferent de etnie, rasă, culoare, religie, sex (inclusiv identitate de gen, orientare sexuală și sarcină), origine națională, vârstă (40 sau mai mare), dizabilitate sau particularități genetice.

8.4. *Cultivarea încrederii*

Cursanții vor învăța să vorbească cu încredere candidaților, colegilor și experților.

7

CARACTERISTICI ȘI STRUCTURA MODULARĂ A PROGRAMULUI DE FORMARE

7.1 TIPUL DE PROGRAM

Educația continuă sau formarea suplimentară de specialitate se recomandă să aibă un caracter obligatoriu, care se va desfășura după examenul inițial și se va relua periodic în vederea perfecționării/aprofundării cunoștințelor și aptitudinilor lucrătorilor din securitatea privată.

7.2 SEGMENTE (DOMENII) / CURSURI

- Recrutare agent de securitate privat
- Atragerea angajaților de securitate privată
- Selectarea candidaților pentru angajare în sectorul de securitate privată

7.3 SUBIECTI/BENEFICIARI

- Angajații de securitate privată;
- Manageri de resurse umane și alt personal care recrutează și angajează în societăți de securitate privată;
- Recrutori în agenții de recrutare, agenții de ocupare a forței de muncă etc.
- Alții.

7.4 DURATA PROGRAMULUI

Formarea în modulul de bază se va desfășura de la 4 la 8 ore per materie (curs) de instruire, inclusiv pregătire practică și învățare independentă.

7.5 FINANȚAREA PROGRAMULUI

Trainingul va fi finanțat prin contribuția solicitanților și organizatorii vor contribui la realizarea acestuia prin organizație, oferind facilități, resurse tehnice, personal etc.

7.6 CONDIȚII DE PARTICIPARE LA INSTRUIRE

Nu sunt necesare cerințe formale pe care o persoană trebuie să le îndeplinească pentru a urma o formare continuă de pregătire. Cu toate acestea, pentru a participa la un nivel superior - un nivel avansat de pregătire, se consideră că participantul la curs trebuie să aibă calificări și cunoștințe cel puțin la nivelul inferior de pregătire al acestui program de educație continuă.

7.7 METODOLOGIA IMPLEMENTĂRII FORMĂRII

Instruirea va fi implementată prin prelegeri și prin utilizarea independentă a instrumentului electronic. Instrumentul electronic va fi folosit și în timpul implementării predării clasice pentru ca cursanții să fie instruiți să îl folosească în mod independent. În funcție de modul, nivel și zona de pregătire, metodologia va fi dezvoltată cu anumite specificități, care vor fi enumerate în programele pentru fiecare domeniu, în fiecare modul separat.

În general, instruirea se va desfășura prin utilizarea:

- Prelegeri clasice (explicații)
- Prezentări
- Studii de caz,
- Simulări,
- Folosirea unui manual de abilități soft (manual), instrucțiuni, fișe de lucru,
- Dezbateri, discuții și alte forme interactive
- Utilizarea instrumentului electronic (Instrumentul de formare multimedia on-line deschis pentru abilități soft) etc.

7.8 EVALUARE

7.8.1 EVALUAREA CURSANȚILOR - SUBIECTE DE FORMARE

Persoanele care parcurg un anumit modul de formare din una dintre cele trei domenii (cursuri) vor fi supuse unui proces de verificare a cunoștințelor și abilităților dobândite. Verificarea se va efectua în mare parte în scris sau în format electronic, iar în funcție de domeniu pot fi elaborate în detaliu, în programa specifică și alte mijloace de evaluare (oral, combinat etc.). Scopul acestei evaluări este ca subiecții de formare **să își evalueze propriul progres** în însușirea cunoștințelor și aptitudinilor specifice și nu ar afecta în mod oficial faptul că persoana respectivă a finalizat sau nu programul de formare.

7.8.2 EVALUAREA EFICIENȚEI FORMĂRII CONTINUE

Organizatorul instruirii va efectua o analiză periodică a ratei medii de succes în funcție de rezultatele individuale pentru fiecare modul și domeniu separat. Pentru a obține o evaluare de succes, pot fi implementate sondaje ad-hoc, chestionare și interviuri pentru a se face o imagine a percepțiilor grupurilor țintă asupra nivelului de

cunoștințe și competențe la momentul actual, față de percepțiile revelate în studiile anterioare.

7.8 STRUCTURA MODULARĂ A PROGRAMULUI DE FORMARE

	Curs	Program	Precondiții
Modulul 1 NIVEL DE BAZĂ	RECRUTARE AGENȚI DE SECURITATE PRIVATĂ	Programa pentru curs „Recrutare agenți de securitate privată”	Nu sunt necesare cunoștințe specifice anterioare ale cursului
	ATRAGEREA ANGAJAȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ	Programa pentru curs „Atragerea angajaților de securitate privată”	Nu sunt necesare cunoștințe specifice anterioare ale cursului
	SELECȚIA CANDIDAȚILOR PENTRU ANGAJARE ÎN SECURITATEA PRIVATĂ	Programa pentru curs „Selecția candidaților pentru angajare în securitate privată”	Nu sunt necesare cunoștințe specifice anterioare ale cursului

8

PROGRAM GENERAL PE SUBIECTUL CURS DE FORMARE

8.1 PROGRAM GENERAL DE CURS DE FORMARE

RECRUTARE AGENȚI DE SECURITATE PRIVATĂ

8.2 PROGRAM GENERAL DE CURS DE FORMARE

ATRAGEREA ANGAJAȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ

8.3 PROGRAM GENERAL CURS DE FORMARE

SELECȚIA CANDIDAȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ

8.1

8.1 - PROGRAM GENERAL DE FORMARE PENTRU CURS:

RECRUTAREA AGENȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ

8.1.1 DATE PRIVIND FURNIZORUL DE FORMARE

Programul educațional (de formare) pentru profesioniști în recrutarea în domeniul securității private este implementat de un organism/instituție națională (cameră, asociație sau organizație patronală) din respectivul domeniu, conform prevederilor Program Educațional pentru recrutarea și selecția angajaților pe principiile incluziunii, diversității și echității - curriculum și instrucțiuni inovatoare și alte instrumente dezvoltate în cadrul proiectului „Omnibus Inclusiv-Sală de clasă digitală pentru forța de muncă incluzivă și diversă”.

8.1.2. DATE DESPRE FORMATORI

- Programul de instruire pentru curs Recrutare agenți de securitate privată va fi condus de experți în managementul resurselor umane, recrutare și alte domenii similare, care tratează această temă în general sau care se ocupă de domenii specifice din domeniul recrutării;
- Profesioniști cu experiență practică și cu cunoștințe și experiență profunde atât în domeniul securității private, cât și în managementul resurselor umane cu accent pe procesul de recrutare, proveniți din sectorul securității private, organizații, companii de recrutare și de ocupare a forței de muncă etc., care se ocupă de managementul resurselor umane și recrutarea/angajarea personalului;
- Educatori, formatori, profesori sau alți experți autorizați din organizația care implementează formarea (sau instituție similară relevantă);
- Alții.

8.1.3 DATE DE BAZĂ PE CURS

TITLUL CURSULUI

RECRUTARE AGENȚI DE SECURITATE PRIVATĂ

TOTAL ORE DE PREDARE ȘI TOTAL ORE NECESARE PENTRU ÎNVĂȚARE INDEPENDENTĂ:

- Pregătire de bază - numărul de ore de curs va fi stabilit în programa detaliată. Numărul recomandat de ore de predare este de 4 ore (ore de curs) per curs;
- Numărul de ore pentru învățarea independentă va fi stabilit în programa detaliată după pregătirea instrumentului electronic. Numărul de ore recomandat pentru învățarea independentă este de până la 2 ore pe curs.

8.1.4 DESCRIEREA CURSULUI ȘI CUVINTE CHEIE (TERMENI) DESCRIEREA CURSULUI

Recrutarea în securitatea privată este procesul de selectare a persoanei potrivite, pentru postul potrivit într-o societate de securitate privată sau într-o companie din altă industrie care are securitate internă, la un anumit moment în timp și pentru un anumit post vacant în sectorul securității private. Posturile vacante în cadrul companiilor de securitate privată semnifică lipsa resurselor umane și acestea sunt considerate obstacole în calea îndeplinirii obligațiilor contractuale și în atingerea scopurilor și obiectivelor economice ale societăților de securitate privată. Considerând faptul că industria de securitate privată se confruntă cu o rată ridicată de fluctuație a personalului (există studii care indică, conform ultimelor sondaje, că ratele de rotație a ofițerilor de securitate ajung până la 400%) recrutarea de angajați este considerată a fi un proces de cea mai mare importanță pentru societățile de securitate privată și pentru industrie în general.

Procesul de recrutare în securitatea privată acoperă preponderent mai multe activități: identificarea posturilor vacante (agenți de pază, intervenție, dispeceri, tehnicieni etc.); selectarea candidaților (determinarea calificărilor unui candidat și potențialul loc de muncă potrivit pentru postul corespunzător); și preselecția potențialilor angajați în scopul ocupării posturilor vacante din cadrul societăților de securitate privată.

Pentru ca procesul de recrutare să fie eficient, este nevoie de angajați competenți pentru a acoperi procesele de realizare a analizei postului, pentru planificarea postului și crearea unei fișe adecvate a postului.

Analiza posturilor în securitatea privată este procesul de culegere și analiză a informațiilor despre conținutul și cerințele de competențe umane ale locurilor de muncă din securitatea privată, precum și contextul în care sunt efectuate activitățile de securitate privată. Analiza postului se referă la un proces sistematic de colectare a tuturor informațiilor despre atribuțiile specifice

postului, inclusiv cerințele de calificare, roluri, responsabilități și procese pentru a crea o fișă de post adecvată. Analiza postului oferă, de asemenea, o imagine de ansamblu asupra calităților fizice, emoționale și umane asociate necesare pentru a executa sarcinile postului cu succes având în vedere și că angajații din securitatea privată au inclusiv competențe de utilizare a forței și mijloacelor de forță, pot fi în situații în care este necesară restrângerea anumitor drepturi și libertăți ale omului. Analiza postului este un pas important pentru a asigura selecția candidaților potriviți. Îi ajută pe recrutori să aibă o imagine clară a ceea ce li se cere de fapt viitorilor angajați, cum ar fi: activități și responsabilități specifice de securitate privată; importanța securității private pentru celelalte locuri de muncă; cerințe legale pentru angajatul de securitate privată; calificări pentru angajatul de securitate privată etc.

Planificarea locurilor de muncă este un *proces continuu de planificare sistematică pentru a realiza utilizarea optimă a resurselor umane ale unei organizații* care acoperă în principal: definirea listei de atribuții, responsabilități și obiective anuale; standarde și criterii de performanță profesională; analiza resurselor și competențelor angajaților existenți; pregătirea pentru a găsi candidați pentru locuri de muncă vacante.

Fișa de post este un document redactat într-un limbaj simplu care

explică sarcinile, îndatoririle, funcția și responsabilitățile specifice poziției de securitate privată. Acest document formal detaliază cine efectuează un anumit tip de activitate, cum urmează să fie finalizată acea lucrare conform reglementărilor specifice, în baza căror norme interne specifice companiei, cum ar fi proceduri operative standard etc. Fișa postului de securitate privată este un document care precizează în mod clar cerințele esențiale ale postului de securitate privată, îndatoririle postului, responsabilitățile postului și abilitățile necesare pentru a îndeplini un rol specific în operațiunile de securitate privată ce trebuie executate conform legii și/sau contractelor de securitate privată etc. Mai precis, o fișă a postului de securitate privată va acoperi: domeniul de aplicare, îndatoririle, sarcinile și responsabilitățile pentru un angajat; condițiile de muncă aferente postului (monitorizare, patrulare, CIP, CIT etc.); abilități și calificări detaliate pentru un agent de securitate (agent de securitate neînarmat, agent de securitate înarmat, agent de securitate pentru protecția infrastructurii critice, agent de securitate pentru evenimente, tehnician de securitate etc.)

Descrierea postului este cunoscută și sub denumirea de specificații de post, profiluri de post, JD (Job Description) ș.a.

CUVINTE CHEIE (TERMENI) PENTRU CURS:

Recrutare, analiză post, post vacant, planificare post, fișă post, specificație post.

8.1.5 OBIECTIVE ȘI REZULTATE DE ATINS

Cursul va oferi cursanților următoarele competențe:

- Recunoașterea termenului de management al resurselor umane în domeniul recrutării.
- Analiza postului, colectarea de informații despre job și context.
- Identificarea calităților umane relevante (fizice, emoționale etc.)
- Planificarea locurilor de muncă, managementul locurilor de muncă vacante.
- Elaborarea amănunțită a fișei postului de securitate privată, a specificațiilor postului

8.1.6 METODOLOGIA INSTRUIRII ȘI EVALUAREA

- Instruirea se va desfășura prin prelegeri, seminarii, ateliere de lucru, precum și prin studiu individual folosind materiale și/sau instrumente electronice pregătite anterior.
- Pregătirea acestui subiect încurajează abordarea interactivă prin discuții și schimburi de opinii între participanți și formatorii acestora, în special cu lectorii care vor demonstra practic cursanților cum să acționeze în diferite situații.
- Evaluarea facultativă va fi efectuată periodic pentru testarea rezultatelor instruirii (metodologia într-o manieră mai detaliată va fi gestionată în programa corespunzătoare în funcție de modulul de formare în acest domeniu).

8.1.7 STRUCTURA CURSULUI (ORIENTĂRI DE BAZĂ)

	Titlul unității tematiche	Descriere
1	Introducere în recrutare	– Introducere în recrutare. – Diferențele și cooperarea dintre HRM și recrutare. – Pași către o strategie de recrutare eficientă. – Strategii utilizate în recrutare. – Metode de recrutare. – Tipuri de recrutare (internă, externă).
2	Fluctuația angajaților în industria securității private	– Ce este fluctuația angajaților. – Fluctuația pozitivă și negativă. – Cum se calculează rata de rotație a angajaților (formula).
3	Analiza jobului	– Date de analiză a postului (activitățile , atribuțiile lucrătorului și contextul de muncă).

		– Înțelegerea, colectarea și analizarea faptelor relevante. – Cerințele pentru locul de muncă. – Identificare rezultate necesare pentru job. – Importanța pentru alte locuri de muncă.
4	Planificarea locurilor de muncă, Posturi vacante	– Tipuri de planificare a resurselor umane (hard, soft). – Elemente cheie ale procesului de planificare. – Nevoia de prognoză a nevoilor de resurse umane și tehnici de prognoză. – Identificare nevoi de angajare. – Analiza fondului de muncă disponibil. – Evaluarea ofertei și cererii viitoare de angajați.
5	Descrierea postului	– Ce este descrierea postului. – De ce este importantă descrierea postului. – Cum se scrie o fișă a postului. – Format de descriere a postului, exemplu-șablon.
6	Cerințele jobului	– Componentele specificației postului. – Descrierea postului vs. specificația postului. – Cum se implementează o specificație a postului.

8.1.8 ACTIVITĂȚI CU INSTITUȚII EXTERNE

Alți factori interesați din domeniul securității private și din domeniul recrutării și managementului resurselor umane pot fi invitați să ia parte la procesul de formare. În funcție de subiect, pot fi organizate vizite la anumite instituții sau reprezentanți ai instituțiilor relevante vor fi lectori invitați.

Lista părților interesate relevante pentru participarea la procesul de formare poate include:

- Organisme de stat: Ministerul Muncii, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă sau altă agenție de stat, direcție etc.
- Instituții de învățământ academic: facultăți, institute, școli etc.
- Organizații non-guvernamentale
- Firme de recrutare

8.1.9 LITERATURĂ ȘI MATERIALE DE LUCRU

CITIRE OBLIGATORIE

- Manual „Ghid cuprinzător pentru forța de muncă de calitate conform cu principiile incluziunii, diversității și echității pentru sectorul de securitate privată”;
- Cărți și articole pe teme de recrutare;
- Alte materiale de lucru și instrumente de instruire utilizate în timpul procesului de formare vor include: carte/text electronic, carte audio, prezentări combinate cu instrument text to speech și cazuri din practică (scenarii de caz reale), fișe de lucru, manuale etc.;

LITERATURĂ SUPLIMENTARĂ

- Manualul recrutorului profesionist-Oferirea de excelență în practica de recrutare-Jane Newell Brown și Ann Swain, 2009, Kogan Page Limited
- Managementul resurselor umane-J.Coyle-Shapiro, K.Hoque, I.Kessler, A. Pepper, R. Richardson și L. Walker, 2013, The London School of Economics and Political Science

8.2

8.2 - PROGRAM GENERAL DE INSTRUIRE PENTRU CURS:

ATRAGEREA CANDIDAȚILOR PENTRU ANGAJARE ÎN SECTORUL DE SECURITATE PRIVATA

8.2.1 DATE PRIVIND FURNIZORUL DE FORMARE

Programul educațional (de formare) pentru profesioniști în recrutare în sectorul securității private este implementat de un organism/instituție național (cameră, asociație sau organizație similară) pentru securitate privată conform prevederilor Programului educațional pentru recrutarea și selecția pe criteriile incluziunii diversității și echității-curriculum și instrucțiuni inovatoare și alte instrumente dezvoltate în cadrul proiectului „Omnibus inclusiv-Sală de clasă digitală pentru forța de muncă incluzivă și diversă”.

8.2.2.DATE DESPRE FORMATORI

- Programul de instruire pentru cursul Atragerea candidaților pentru angajare în sectorul securității private va fi condus de experți pentru managementul resurselor umane, recrutare, marketing și publicitate, comunicare și alte domenii similare care tratează această temă în general sau care se ocupă de domenii specifice din domeniul atragerii angajaților securității private.
- Specialiști cu experiență practică cu cunoștințe și experiență profunde atât în domeniul securității private, cât și în managementul resurselor umane cu accent pe procesul de atragere a angajaților, proveniți din sectorul securității private, agenții de recrutare, organizații de ocupare a forței de muncă etc., care se ocupă cu managementul resurselor umane și angajarea personalului.
- Educatori, formatori, profesori sau alți experți autorizați din organizația care implementează formarea (sau instituții similare relevante).
- Alții.

8.2.3 DATE DE BAZĂ PE CURS

TITLUL CURSULUI

ATRAGEREA CANDIDAȚILOR LA ANGAJARE ÎN SECTORUL SECURITĂȚII PRIVATE

TOTAL ORE DE PREDARE SI TOTAL ORE NECESARE PENTRU STUDIU INDEPENDENT:

- Pregătire de bază - numărul de ore de curs va fi stabilit în programa detaliată. Numărul recomandat de ore de predare este de 4 ore (ore de curs) per curs.
- Numărul de ore pentru studiul independent va fi stabilit în programa detaliată după pregătirea instrumentului electronic. Numărul de ore recomandat pentru învățarea independentă este de până la 2 ore pe curs.

8.2.4 DESCRIEREA CURSULUI ȘI CUVINTE CHEIE (TERMENI) DESCRIEREA CURSULUI

Pentru a reuși și a crește, companiile de securitate privată nu au nevoie doar de cei mai buni angajați pe care îi pot găsi, ci trebuie și să potrivească persoanele potrivite cu un loc de muncă specific de securitate privată (ex. agent de securitate înarmat sau nu, agent de intervenție, dispecer, agent de transport valori, tehnician de sisteme etc.) și au nevoie ca aceste persoane să rămână implicate și să se simtă satisfăcute, împlinite în pan personal în profesia de securitate privată.

Angajatorii din domeniul securității private trebuie să atragă și să rețină candidați care doresc cu adevărat să lucreze în acest sector pentru o companie de securitate privată. O provocare importantă în selecția și recrutarea agenților de securitate este dată de expunerea lor publică și de faptul că în exercitarea atribuțiilor pot folosi metode coercitive și chiar pot fi în situații care implică restrângerea unor drepturi și libertăți fundamentale (de exemplu restricționarea liberei circulații a persoanelor etc.). Aceste

circumstanțe le impun o mare responsabilitate, dar reclamă și aptitudini specifice și competențe. În același timp, de cele mai multe ori, salariul acestor angajați nu reflectă adevărata importanță a muncii de securitate privată, ceea ce determină printre altele rate ridicate de fluctuație a personalului în industria de securitate privată.

Având în vedere cele menționate mai sus, atragerea de angajați în sectorul securității private este o muncă foarte solicitantă. Prin urmare, se consideră că procesul de atragere a numărului necesar de candidați pentru a aplica pentru un post vacant într-o firmă de securitate privată ar trebui să aibă în vedere următoarele aspecte: publicitate; cooperarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă și crearea de rețele cu alți profesioniști; cooperarea cu școlile profesionale, academiile de formare și cooperarea cu instituțiile din domeniul apărării, ordinii și siguranței publice.

Publicitatea este un mesaj promoțional non-personal, o comunicare de marketing care are ca scop promovarea sau vânzarea unui produs, serviciu sau idee. În ceea ce privește procesul de atragere a candidaților pentru angajare în securitatea privată, publicitatea ar trebui să se canalizeze pe două tipuri de mesaje. Primul scop al procesului de publicitate este de a informa despre locuri de muncă vacante în compania de securitate privată și al doilea obiectiv este de a promova compania de securitate privată în sine, valorile, misiunea, cultura organizațională și marca în sine.

Companiile private de securitate trebuie să acorde o atenție sporită în comunicarea cu candidații la locuri de muncă utilizând rețelele sociale, site-urile de postare de locuri de muncă și alte canale pentru a atrage angajați și pentru a păstra angajații pe care îi au deja.

Activitatea suplimentară care este semnificativă pentru atragerea angajaților este crearea de rețele cu alți profesioniști, ceea ce va oferi o perspectivă asupra a ceea ce fac alte afaceri din aceeași industrie sau alte industrii pentru a atrage angajați. Rețelele vor crește, de asemenea, probabilitatea unor oportunități cu potențial de angajare, câștiguri pe termen lung și totodată poate ajuta la găsirea de noi angajați în cadrul unor evenimente sau chiar conversații întâmplătoare.

Cooperarea cu agențiile de recrutare și de ocupare a forței de muncă ca

organizații (publice sau private) care asociază angajatorii cu angajații este deosebit de importantă. Totuși, locurile de muncă în domeniul securității private sunt strict reglementate, de aceea agențiile de recrutare și de ocupare a forței de muncă trebuie să țină cont de toate considerentele juridice.

În plus, companiile de securitate privată care urmăresc atragerea de angajați pot avea ca rezultat rate mai mari de angajare atunci când se conectează cu instituții de învățământ și furnizori de formare care produc forță de muncă cu abilități și competențe pentru locuri de muncă de securitate privată. Și, în sfârșit, companiile de securitate, individual sau prin organizații patronale (Cameră de comerț sau alta) ar trebui să coopereze strâns cu instituțiile din domeniul apărării și ordinii publice (Ministerul de Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Justiției, etc.) deoarece acele agenții au ofițeri de poliție, gardieni de închisoare sau alți soldați și profesioniști în aplicarea legii care se pensionează la o vârstă relativ tânără și pot fi dispuși să-și continue munca pentru o companie privată de securitate după pensionare. Prin urmare, procesul de atragere a angajaților în sectorul securității private este o muncă foarte solicitantă, complexă, care va trebui să se întemeieze pe principii generale de atragere a resurselor umane adaptate la aspecte specifice ale locurilor de muncă din sectorul securității private.

CUVINTE CHEIE (TERMENI) PENTRU CURS:

Publicitate, social media, comunicare, cooperare, campanii promoționale.

8.2.5 OBIECTIVE ȘI REZULTATE DE ATINS

Cursul va oferi cursanților următoarele competențe:

- Recunoașterea termenului de management al resurselor umane în domeniul atragerii de angajați în sectorul securității private;
- Abilități de marketing și publicitate;
- Abilități de comunicare scrisă;
- Imersiunea și reprezentarea mărcii;
- Creativitate și social media;
- Abilități interpersonale.

8.2.6 METODOLOGIA INSTRUIRII ȘI EVALUAREA

- Instruirea se va desfășura prin prelegeri, seminarii, workshop-uri, precum și prin studiu individual folosind materiale și/sau instrumente electronice pregătite anterior;
- Pregătirea acestui subiect încurajează abordarea interactivă prin discuții și schimburi de opinii între participanți și formatorii acestora, în special cu lectori care vor demonstra practic cursanților cum să acționeze în diferite situații;
- Evaluarea facultativă va fi efectuată periodic în vederea testării rezultatelor instruirii (metodologia într-o manieră mai detaliată va fi gestionată în programa corespunzătoare în funcție de modulul de pregătire în acest domeniu).

8.2.7 STRUCTURA CURSULUI (ORIENTĂRI DE BAZĂ)

	<i>Titlul unității tematice</i>	<i>Descriere</i>
1	Publicitate	– Informare pentru locuri de muncă vacante în securitatea privată – Tonul comunicării – Conținutul comunicării – Rețele sociale, site-uri de postare de locuri de muncă și alte canale
2	Managementul mărcii companiei	– Profilul Companiei – Vizibilitate – Cultura companiei
3	Rețele și cooperare	– Găsiți un teren comun – Pe net – Evenimente – Advocacy
4	Cooperare cu agențiile de recrutare și de ocupare a forței de muncă	– Comunicare profesională – Considerații juridice

5	Cooperare cu instituții de învățământ și furnizori de formare	– Memorandum de înțelegere – Campanii promoționale – Vizită și lucrări practice în companiile de securitate PS
6	Cooperare cu organele de drept	– Cooperare cu Ministerul de Interne – Cooperare cu Ministerul Apărării – Cooperare cu Ministerul Justiției

8.2.8 ACTIVITĂȚI CU INSTITUȚII EXTERNE

Alți factori interesați din domeniul respectiv al securității private și din domeniul recrutării și managementului resurselor umane pot fi invitați să ia parte la procesul de formare. În funcție de subiect, pot fi organizate vizite la anumite instituții sau reprezentanți ai instituțiilor relevante vor fi lectori invitați.

Lista părților interesate relevante pentru participarea la procesul de formare poate include:

- Organisme de stat: Ministerul Muncii, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă sau altă agenție de stat, direcție etc.
- Instituții de învățământ academic: facultăți, institute, școli etc.
- Organizații non-guvernamentale
- Firme de recrutare

8.2.9 LITERATURĂ ȘI MATERIALE DE LUCRU LECTURĂ OBLIGATORIE

- Manual „Ghid cuprinzător pentru forța de muncă de calitate conform cu principiile incluziunii, diversității și echității pentru sectorul de securitate privată”;
- Cărți și articole pe teme de atragere a angajaților.
- Alte materiale de lucru și instrumente de instruire utilizate în timpul procesului de formare vor include text electronic, carte audio, prezentări combinate cu instrumentul text to speech și cazuri din practică (scenarii de caz reale), fișe de lucru, manuale etc.;

LITERATURĂ SUPLIMENTARĂ

- Talent excepțional: cum să atragi, să dobândești și să păstrezi cei mai buni angajați, Merveyn Dinnen și Matt Alder, 2017
- Atragerea și păstrarea talentului, Tim Baker, 2014, Palgrave Macmillan
- Strategii de retenție: cheia pentru a atrage și reține angajați excelenți, Mark Bussin, 2018
- Reținerea angajaților și fluctuația de afaceri: de ce angajații rămân sau pleacă, Peter W. Hom, David G. Allen și Rodger W. Griffeth, Routledge

8.3

8.3 - PROGRAM GENERAL DE INSTRUIRE PENTRU CURS:

SELECȚIA CANDIDAȚILOR PENTRU ANGAJARE ÎN SECTORUL DE SECURITATE PRIVATĂ

8.3.1 DATE PRIVIND FURNIZORUL DE FORMARE

Programul educațional (de formare) pentru profesioniști în recrutare în sectorul securității private este implementat de un organism/instituție național (cameră, asociație sau organizație similară) pentru securitate privată conform prevederilor Programului educațional pentru recrutarea și selecția pe criteriile incluziunii diversității și echității-curriculum și instrucțiuni inovatoare și alte instrumente dezvoltate în cadrul proiectului „Omnibus inclusiv-Sală de clasă digitală pentru forța de muncă incluzivă și diversă”.

8.3.2 DATE DESPRE FORMATORI

- Programul de instruire pentru Selecția Candidaților pentru Angajare în Sectorul Securității Private va fi condusă de experți în managementul resurselor umane, recrutare, marketing și publicitate, comunicare și alte domenii similare care tratează această temă în general sau care se ocupă de domenii specifice din domeniul atragerii și selecției angajaților pentru sectorul securității private;
- Specialiști cu experiență practică, cu cunoștințe și experiență profunde atât în domeniul securității private, cât și în managementul resurselor umane cu accent pe procesul de atragere și selecție a angajaților, proveniți din sectorul securității private, agenții de recrutare, organizații de ocupare a forței de muncă etc., care se ocupă cu managementul resurselor umane și angajarea personalului.
- Educatori, formatori, profesori sau alți experți autorizați din organizația care implementează formarea (sau instituție similară relevantă);
- Alții.

8.3.3 DATE DE BAZĂ PE CURS

TITLUL CURSULUI

SELECȚIA CANDIDAȚILOR PENTRU ANGAJARE ÎN SECTORUL SECURITĂȚII PRIVATE

TOTAL ORE DE PREDARE ȘI TOTAL ORE NECESARE PENTRU ÎNVĂȚARE INDEPENDENTĂ:

- Pregătire de bază - numărul de ore de curs va fi stabilit în programa detaliată. Numărul recomandat de ore de predare este de 4 ore (ore de curs) per curs; Numărul de ore pentru studiu individual va fi stabilit în programa detaliată după pregătirea instrumentului electronic.

Numărul de ore recomandat pentru studiu individual este de până la 2 ore pe curs.

8.3.4 DESCRIEREA CURSULUI ȘI CUVINTE CHEIE (TERMENI)

Selectarea angajaților cunoscută și sub denumirea de selecție a candidaților este procesul de alegere a persoanelor care au calificări, competențe și aptitudini relevante pentru a ocupa locurile de muncă vacante, pentru găsirea unui nou angajat, cel mai potrivit pentru rolul în cauză într-o organizație, punerea persoanelor potrivite la locul de muncă potrivit și, în general, este o procedură de potrivire a cerințelor organizaționale cu abilitățile și calificările oamenilor.

Etapele procesului de selecție a angajaților depind de rolul pentru care compania angajează, bugetul de recrutare, vechimea postului, resursele disponibile și nevoile organizaționale. Sunt câțiva pași ai unui proces de selecție a angajaților:

- Cereri inițiale de screening.
- Interviu de selecție.
- Testare înainte de angajare.
- Selecție-decizie finală.

Screening-ul (pre-angajare) presupune strângerea tuturor informațiilor necesare pentru a face o angajare

bună. Aceasta include identificarea candidaților care îndeplinesc calificări predeterminate de muncă și verificarea informațiilor pe care le furnizează.

Selectarea angajaților este un proces în care un potențial angajat este investigat pentru a verifica calificările și a confirma că persoana respectivă ar fi o potrivire sigură și adecvată pentru locul de muncă vizat. Există mai multe obiective pentru screening-ul angajaților. Primul este de a confirma că un angajat este de fapt calificat pentru poziție. Al doilea este de a identifica orice riscuri potențiale de siguranță, inclusiv amenințările la adresa siguranței la locul de muncă și securitatea datelor pe care le-ar putea gestiona angajatul. Screening-ul este, de asemenea, conceput pentru a identifica trăsăturile de personalitate care pot fi benefice sau problematice. Cu toate acestea, există aspecte juridice care trebuie luate în considerare în ceea ce privește procesul de screening. Companiile trebuie să ia în considerare legislația

împotriva discriminării și legile privind protecția vieții intime și păstrarea confidențialității. Poate fi relevantă în procesul de selecție și legislația în materie de date cu caracter personal. Procesul de screening poate acoperi, dar nu trebuie să fie limitat la citirea CV-urilor. Trebuie creat și utilizat un sistem de verificare încrucișată a cerințelor și abilităților postului, așa cum este descris în fișa postului cu datele din CV-ul candidatului. Screening-ul poate consta în verificări prin telefon, verificarea rețelelor de socializare, interacțiuni prin e-mail etc. Interviuul candidatului este o componentă vitală a procesului de angajare. Există două tipuri principale de interviuri utilizate de companii: interviurile de screening și interviurile de selecție. Primul interviu cu o companie este adesea un interviu de screening. Scopul unui interviu de selecție este de a se asigura că potențialii candidați îndeplinesc calificările de bază pentru o anumită poziție. Poate avea loc personal, telefonic sau online. Dacă candidatul îndeplinește calificările de bază, își exprimă interesul pentru postul specific și face o impresie pozitivă asupra intervievatorului, el/ea va fi probabil selectat pentru un interviu de selecție. Interviurile de selecție se desfășoară de obicei la fața locului, la compania de

angajare. Scopul unui interviu de selecție este de a determina dacă un candidat va fi selectat pentru postul pentru care a aplicat. Un interviu de selecție este de obicei mai riguros decât un interviu de screening. Interviuul de selecție este un proces liber și deschis, utilizat pentru a determina dacă candidatul este potrivit pentru postul specific.

Cele mai utilizate tipuri de interviu sunt: interviul telefonic pre-screen, interviul direct unu-la-unu, care poate avea o abordare comportamentală, bazată pe competențe, sau situațională, interviul panel, un interviu la care participă doi sau mai mulți intervievatori.

Testarea înainte de angajare este o metodă standardizată de testare a candidaților cu privire la calificările lor pentru un loc de muncă. Acestea pot varia de la teste pentru abilități standard de muncă și cunoștințe de software până la integritate emoțională și abilități cognitive. Unele dintre cele mai utilizate teste înainte de angajare sunt: Criterii Test de competențe de bază (CBTS) – abilități verbale de bază, matematică, atenție la detalii; Testul Criteriilor de Atenție Abilităților (CAST) – măsuri, vigilență, concentrare; Profil de productivitate la locul de muncă (WPP) – evaluarea riscului comportamental etc.

CUVINTE CHEIE (TERMENI) PENTRU CURS:

Cereri de screening inițial (pre-angajare); Interviu de screening; Interviuul de selecție; Testare înainte de angajare; Selecție-decizie finală.

8.3.5 OBIECTIVE ȘI REZULTATE DE ATINS

Instruirea le va oferi participanților să își dezvolte următoarele abilități/deprinderi:

- Pentru a înțelege procesul de selecție;
- A înțelege potrivirea cerințelor organizaționale cu abilitățile și calificările candidaților;
- Pentru a învăța etapele unui proces de selecție a angajaților;
- Pentru a dobândi abilități și a înțelege screening-ul inițial (pre-angajare).;
- Pentru a învăța cum se verifică calificările, competențele și abilitățile candidaților;
- A înțelege legislația anti-discriminare și de protecție a intimității și vieții personale precum și a datelor cu caracter personal
- A recunoaște interviurile de screening și interviurile de selecție;
- Să fie pro-activ în procesul de interviu;
- Pentru a înțelege procesul de testare;

8.3.6 METODOLOGIA FORMĂRII ȘI EVALUAREA

- Instruirea se va desfășura prin prelegeri, seminarii, ateliere de lucru, precum și prin studiu individual folosind materiale și/sau instrumente electronice pregătite anterior.
- Pregătirea acestui subiect încurajează abordarea interactivă prin discuții și schimburi de opinii între participanți și formatorii acestora, în special cu lectorii care vor demonstra practic cursanților cum să acționeze în diferite situații.
- Evaluarea facultativă va fi efectuată periodic în vederea testării rezultatelor instruirii (metodologia într-o manieră mai detaliată va fi gestionată în programa corespunzătoare în funcție de modulul de pregătire în acest domeniu).

8.3.6 STRUCTURA CURSULUI (ORIENTĂRI DE BAZĂ)

	<i>Titlul unității tematice</i>	<i>Descriere</i>
1	Aplicații de screening	▪ Cerințe obligatorii privind locația ▪ Scanarea calificărilor dorite sau preferate ▪ Potrivirea candidatului cu rolul

2	Intervievarea candidaților	▪ Pregătirea întrebărilor cu detalii specifice, primele zece întrebări de interviu ▪ Scrierea de note eficiente și semnificative pentru candidați ▪ Discuții despre salariu ▪ Fii un bun ascultător ▪ Metoda „STAR” (situație, sarcină, acțiune, rezultat)
3	Testarea capacității înainte de angajare	▪ Criterii Test de competențe de bază (CBTS) – abilități verbale de bază, matematică, atenție la detalii ▪ Criterii de testare a aptitudinilor de atenție (CAST) – măsuri, vigilență, concentrare ▪ Profil de productivitate la locul de muncă (WPP) – evaluarea riscului comportamental
4	Selectarea candidaților	▪ Clasament pe mai multe criterii ▪ Calificări potrivite, atribute/competențe personale, experiență pentru securitate privată ▪ Potențial ▪ Potrivire organizațională și culturală

8.3.8 ACTIVITĂȚI CU INSTITUȚII EXTERNE

Alți factori interesați din domeniul respectiv al securității private și din domeniul recrutării și managementului resurselor umane pot fi invitați să ia parte la procesul de formare. În funcție de subiect, pot fi organizate vizite la anumite instituții sau reprezentanți ai instituțiilor relevante vor fi lectori invitați.

Lista părților interesate relevante pentru participarea la procesul de formare poate include:

- Organisme de stat: Ministerul Muncii, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă sau altă agenție de stat, direcție etc.
- Instituții de învățământ academic: facultăți, institute, școli etc.
- Organizații non-guvernamentale
- Companii de recrutare

8.3.9 LITERATURĂ ȘI MATERIALE DE LUCRU

LECTURĂ OBLIGATORIE

- Manual „Ghid cuprinzător pentru forța de muncă de calitate conform cu principiile incluziunii, diversității și echității pentru sectorul de securitate privată”;
- Cărți și articole pe subiecte de selecție a angajaților;
- Alte materiale de lucru și instrumente de instruire utilizate în timpul procesului de formare vor include: text electronic, carte audio, prezentări de diapozitive combinate cu instrument text to speech și povești din practică (scenarii de caz reale), fișe de lucru, manuale etc.;

LITERATURA SUPLIMENTARE

- Manual de evaluare a angajării, Standards Australia Limited, Standards Australia Limited Staf, Volumul 323, Numărul 2007 al SAA HB
- Selectarea noilor angajați, John Harrison, 2005
- Ghid complet pentru testarea înainte de angajare: pregătire pentru testele de personalitate și aptitudini, 2006



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union