



ИНКЛУЗИВЕН ОМНИБУС

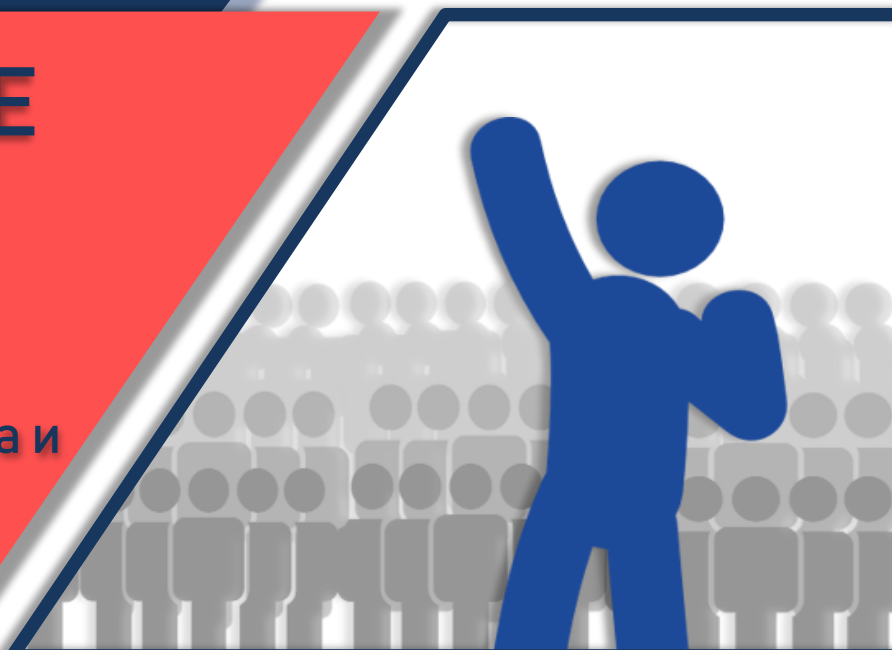
Дигитална училница за разновидна работна сила

СИСТЕМ ЗА УЧЕЊЕ

ЗА ИНКЛУЗИВНО РЕГРУТИРАЊЕ

И ИЗБОР НА РАБОТНИЦИ

- Иновативна наставна програма и инструкции



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union

2022 – 2024



ИНКЛУЗИВЕН ОМНИБУС

Дигитална училница за разновидна работна сила



ОГРАДУВАЊЕ

Овој проект е финансиран со поддршка од Европската комисија во рамките на програмата Еразмус+. Содржината на оваа веб-локација и проектните документи/публикации ги одразуваат гледиштата и се единствена одговорност на нејзините автори и на никаков начин не може да се смета дека ги одразуваат гледиштата на Националната агенција и Европската комисија. Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба на информациите содржани во неа.

СОДРЖИНА

1. Графикон на давателот на обука	4
2. Правни основи за континуирана обука	5
3. Аргументи и рационализација за програмата за обука	6
4. Регрутирање и избор на вработени во приватно обезбедување	9
4.1 Придружна работна сила за безбедност – моментална состојба и предизвици	
4.2 Инклузивна и разновидна работна сила	
5. Цели и задачи на програмата за обука	13
5.1 Главна цел	
5.2 Конкретни цели (задачи)	
6. Очекувани резултати (стекнати вештини и компетенции)	16
7. Карактеристики и модуларна структура на програмата за обука	19
7.1 Вид на програма	
7.2 Сегменти (области) / курсеви	
7.3 Субјекти корисници	
7.4 Времетраење на обуката	
7.5 Финансирање на обуката	
7.6 Услови за учество на обуката	
7.7. Методологија на спроведување на обуката	
7.8. Проценка и евалуација	
7.8.1 Оценување на специјализанти - предмети на обука	
7.8.2 Евалуација на ефективността на континуираната обука	
7.9. Модуларна структура на програмата за обука	
8. Општа програма по предметот за обука по курс	22
8.1 Програма за општа обука за курсот Регрутирање на приватно обезбедување	23
8.1.1 Податоци за давателот на обука	
8.1.2 Податоци за обучувачите	
8.1.3 Основни податоци за курсот	
8.1.4 Опис на курсот и клучен збор (термини)	
8.1.5 Цели и резултати што треба да се постигнат	
8.1.6 Методологија на обука и оценување	
8.1.7 Структура на курсот (основни упатства)	
8.1.8 Активности со надворешни институции	
8.1.9 Литература и работни материјали	
8.2 Општа програма за обука за курсот Привлекување работници во приватно обезбедување	29
8.2.1 Податоци за давателот на обука	
8.2.2 Податоци за обучувачите	
8.2.3 Основни податоци за курсот	
8.2.4 Опис на курсот и клучни зборови (термини)	
8.2.5 Цели и резултати што треба да се постигнат	
8.2.6 Методологија на обука и оценување	
8.2.7 Структура на курсот (основни упатства)	
8.2.8 Активности со надворешни институции	
8.2.9 Литература и работни материјали	
8.3 Општа програма за обука за курсот и избор на кандидати за приватно обезбедување	34
8.3.1 Податоци за давателот на обука	
8.3.2 Податоци за обучувачите	
8.3.3 Основни податоци за курсот	
8.3.4 Опис на курсот и клучни зборови (термини)	
8.3.5 Цели и резултати што треба да се постигнат	
8.3.6 Методологија на обука и оценување	
8.3.7 Структура на курсот (основни упатства)	
8.3.8 Активности со надворешни институции	
8.3.9 Литература и работни материјали	

1

ГРАФИКОН НА ДАВАТЕЛ НА ОБУКАТА

ОРГАНИЗАЦИЈА	Комора, здружение или друг национален орган (тело) задолжен за прашања за приватна безбедност.
ВИД НА ОБУКА	Континуирана обука, специјализирана обука за инклузивно регрутирање и избор на вработени.
РЕФЕРЕНЦИ ЗА ОБУКАТА	Задолжителна основна обука за лиценца за приватно обезбедување. Специјализирани стручни обуки во различни области на приватно обезбедување. Специјализирана обука за човечки ресурси.
ТРЕНЕРИ ПРЕДАВАЧИ ЕДУКАТОРИ	Поединци назначени за задолжителна обука од релевантни службеници. Експерти кои доаѓаат од високообразовни институции, стручни институции и индивидуални експерти од практиката.
ЛОКАЦИЈА НА ПРОСТОРИИТЕ ЗА ОБУКА	Комората, националното тело или здружението треба да ги обезбедат материјално-техничките услови за обуката.

2

ПРАВНИ ОСНОВИ ЗА ОБУКА

Основата за континуирана обука на вработените во приватното обезбедување, во компаративните законодавства најчесто се наоѓа во одредбите кои ја предвидуваат целта на приватното обезбедување и неговото формирање насочено кон обезбедување квалитетни услуги од кадри кои се карактеризираат со професионалност и компетентност и кои постојано се надградуваат и усовршуваат.

Правните акти кои ги утврдуваат овие цели често се законите што го регулираат овој сектор, како и подзаконските акти насочени кон правилна операционализација на одредбите од соодветните закони, како и статутите и слични акти со кои се регулираат надлежностите на коморите и другите форми на здружување во оваа област.

Подобрувањето на стручноста на приватните даватели на обезбедување, кое првично се верификува со добивање лиценца по полагање на испитот за компетентност, може да се постигне со континуирано надградување на веќе стекнатите знаења и вештини, како и со стекнување нови знаења и вештини.

Според тоа, континуираната обука со цел подобрување на стручноста на приватното обезбедување не е само право и можност, туку е и обврска на националното тело одговорно за дејноста на приватното обезбедување со цел да се исполнат севкупните законски и статутарни цели.

АРГУМЕНТИ И РАЦИОНАЛИЗАЦИЈА ЗА ПРОГРАМА ЗА ОБУКА

Општото признание за потребата да се поседуваат вистинските вештини за разбирање и практикување на инклузивно и разновидно работно место и фер можности за сите е еден од клучевите за одржлив и инклузивен раст во Европа. Има се повеќе докази за празнините во вештините, недостатокот на разбирање за диверзификацијата и инклузивноста се бариера за идниот раст. Секторот за приватно обезбедување (ПС) е се соочува со очигледна потреба од разновидни вработени, но и овој сектор се соочува со други проблеми поврзани со вработените (како што е голем обрт на вработени) и постојана неможност да одговори на потребите на пазарот за услуги на ПС, поради недоволната работна сила. Сето ова резултира со неспособност на ПС да регрутира диверзифицирани кандидати за вработување во овој сектор (Роми, социјално маргинализирани, еднородителско

семејство итн.) Оттука, ќе обезбеди знаења и вештини за регрутирање и селекција кои покриваат инклузивни и диверзифицирачки стратегии за вработување со фер пристап до вработување за сите лица. Документот ќе вклучува инклузивни и разновидни цели за учење; единиците, лекциите што ќе се изучуваат; задачите и/или проектите дадени на студентите со фокус на инклузивна и диверзификација на работната сила итн.

Оваа наставна програма ќе промовира создавање на инклузивно и разновидно учење, настава и содржини за оценување, средини и искуства кои проактивно ќе поттикнат разбирање и практикување фер можности за вработување за сите. Наставната програма ќе го надмине недостатокот на рамнотежа помеѓу општите инклузивни стратегии, основната обука и потребите на пазарот на трудот и ќе го затвори јазот во



вештините што постои во областа на диверзификација на работната сила за приватно обезбедување. Ќе определи неколку клучни теми кои поединците треба да ги совладаат, а се однесуваат на полето на инклузивно и разновидно регрутирање и избор на кандидати за приватно обезбедување (дефинирано во неколку курсеви за обука).

Наставната програма особено ќе ги опфати вештините и компетенциите во однос на Описот на резултатите (вклучувајќи: анализа на потреби, целни групи, елементи на иновација, очекувано влијание и потенцијал за преносливост) инклузивни и разновидни процеси на: проверка на извори, потесен избор и избор на кандидати за позиции во ПС сектор. Оваа наставна програма ќе биде во два набора, во внатрешна и надворешна смисла, со што ќе биде наменета за различни корисници. На ниво на внатрешен сектор, наставната програма ќе опфати наставна програма (предмет на студии) за менаџери вработени во приватните компании за обезбедување кои се занимаваат со процесите на регрутирање и избор на нови вработени. А на надворешно ниво ќе обезбеди наставна програма (предмет на студии) за професионалци кои се ангажирани во процес на регрутирање работници за екипирање на приватните компании за обезбедување. (Оваа наставна програма ќе има за цел да обезбеди инклузивни и разновидни вештини и компетенции за административните службеници вработени во Агенцијата за

вработување, кои работат на полето на избор на кандидати со помалку можности за вработување во приватниот безбедносен сектор).

Стекнувањето интегрирани, кохерентни искуства за учење кои ќе придонесат за лично и професионално учење и развој е основната цел на секој систем за учење. Во овој проект дизајнот на системот за учење ќе биде процес на критичко испрашување за да се врами учењето и наставата во областа на инклузивни и разновидни практики на човечки ресурси, со посебно внимание на полето на правични можности за регрутирање и селекција во приватното обезбедување (PS) сектор. Главната цел на процесот ќе биде да ги преточи широките изјави за намери во конкретни активности директно за целните корисници (вработени во приватно обезбедување, приватни компании за обезбедување и други релевантни чинители вклучени во процесот на регрутирање на персоналот на ПС). Оттука, проектните партнери изразуваат растечка свест за потребата да се внесат поголеми иновации во процесот на развој на наставната програма за да се справат со променливите (инклузивни и разновидни) барања на секојдневната животна и работна средина. Изработката на оваа наставна програма ќе опфати анализа на постојните практики при дизајнирање, имплементација и евалуација на други наставни програми (Наставна програма за основна стручна обука во секторот ПС; наставна програма за човекови

права и слободи за приватно обезбедување итн.), особено во развој на наставна програма заснована на компетенции, олеснувајќи ја размената на искуства меѓу земјите партнери. Дополнително, ќе идентификува некои заеднички трендови и успешни практики, засновани на вклучување, диверзификација и правични можности и искуства за вработување на земјите партнери. Наставната програма ќе биде развиена со систематски пристап со дефинирање на: цели и задачи, дефинирање на содржина-предмет, организација и методи и начин на оценување. Оптималната варијанта на систематскиот пристап кон планирањето на наставната програма ќе имплицира детални одговори на следните прашања: зошто е инклузивно и разновидно регрутирање и Ве молиме опишете ја поделбата на работата, задачите што водат до производство на резултат и обуката за избор на применета методологија важни за приватниот безбедносен сектор, целта и задачите на процесот на обука, што е цел на обуката; кои се планираните (очекувани) исходи од обуката (кои компетенции, знаења, вештини и ставови ќе поседуваат професионалците за приватна безбедност по завршувањето на обуката; како, на кој начин ќе се испорача процесот на обука (организациски форми, стратегии и методи); кои помагала ќе се користат за време на процесот на обука; антрополошки, психолошки и

социјални особености и карактеристики на поединците кои ќе се обучуваат. Содржината на системот за учење (наставна програма) ќе го опфати, но нема да биде ограничена на следново: Графикон на давателот на обука; правни основи за обуката (Закон, Статут на давателите на обука, други акти.); Оправданост за воведување на обуката (Дефиниција на проблемот; потребите на пазарот на трудот; Поврзаност со современото вклучување и диверзификација научно знаење; инклузивен менаџмент со човечки ресурси; правичен и разновиден процес на регрутирање и селекција во приватното обезбедување; Општа цел и специфично Цели (задачи) на обуката, очекувани резултати (стекнати компетенции), Сегменти (области) / курсеви итн. За развој на овој систем на учење ќе се примени тристепен режим, вклучувајќи: дефинирање на проблемот, структурирање на наставната програма и евалуација. Процесот на развиена наставна програма не само што ќе ги исполни целите на обуката, туку ќе имплицира и ефективна имплементација. Ќе биде развиен како систем за учење базиран на компетенции-наставна програма која ќе се имплементира со користење на традиционални алатки за обука (Водич, слајд шоу, графикони итн.) и мултимедијални образовни ресурси (алатка за е-обука) кои ќе станат достапни со овој проект

4

РЕГРУТИРАЊЕ И ИЗБОР НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ПРИВАТНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

РАБОТНА СИЛА ЗА ПРИВАТНО БЕЗБЕДНОСТ: ТЕКОВНА СОСТОЈБА И ПРЕДИЗВИЦИ

Приватната безбедносна индустрија во изминатата деценија бележи забележителен раст на компаниите (приватни обезбедувачи на безбедност), на вработените (приватни чувари, техничари итн.) во прометот, во употребата на нови технологии и други значајни фактори за успех.

Според Евростат, во приватната безбедносна индустрија во ЕУ во 2019 година имало 1,23 милиони вработени. Според Конфедерацијата на европските безбедносни служби во 2020 година, приватната безбедносна индустрија во Европа вработила приближно 1,88 милиони службеници за приватно обезбедување (INTEL: Skills Intelligence за приватните безбедносни служби, CoESS, јуни 2022 година).

Според Евростат, во 2019 година, бројот на приватни компании за

обезбедување во ЕУ бил 44.016. Над половина од нив беа лоцирани во четири земји-членки на ЕУ: Франција, Германија, Холандија и Унгарија. Во 2019 година, околу 98 отсто од приватните компании за обезбедување во ЕУ беа мали и средни претпријатија кои вработуваа околу 42 отсто од европската работна сила за приватно обезбедување. Големите приватни компании за обезбедување (со над 250 вработени) сочинуваат околу 2% од приватните компании за обезбедување во ЕУ, но вработуваа околу 51,2% од секторската работна сила.

Според истражувањето на CoESS кој ги анализираше јавно достапните податоци за тековната и идна работна сила и недостаток на вештини во секторот претходно поставен во извештајот наречен ИНТЕЛ: Интелигенција за вештини за

приватните безбедносни служби, состојба на трудот и недостиг на вештини во европските приватни безбедносни служби: Евидентна е студија општ недостиг на работна сила и недостиг на специфични вештини во сегашната работна сила во индустријата за приватно обезбедување во последните неколку години.

Наодите од истражувањето на маса и истражувањето на засегнатите страни ширум ЕУ, спроведено во 2021/2022 година, покажуваат дека повеќето компании се соочуваат со потешкотии во пронаоѓањето на квалификувани кандидати и при регрутирање, има намалување на апликациите за вработување приватно обезбедување и зголемување на слободните позиции. Истражувањето покажува дека „недостигот на кадар е голем предизвик за компаниите, бидејќи има значително негативно влијание врз нивната способност да одговорат на моменталната побарувачка на пазарот“. Понатаму, недостигот на работна сила и вештини во индустријата за безбедносни услуги се препознава како клучен приоритет од сите клучни чинители во организациите на работодавачи, синдикатите и компаниите. Ова се заснова на признавањето дека квалитетниот кадар е фундаментален за исполнување на барањата на клиентите и обезбедување подобри и конкурентни услуги.

Она што е уште позагрижувачко е дека недостатокот на квалификувана работна сила ќе стане уште покритичен во иднина, имајќи ја предвид зголемената побарувачка на

пазарот за сè покомплексен сет на безбедносни служби во постпандемиската ера кога се поставуваат нови предизвици за јавното здравје, безбедноста и сигурноста веројатно ќе се развијат. Речиси 70% од секторските синдикати и организации на работодавачи сметаат дека недостигот на вештини во иднина е значаен и веројатно ќе продолжи, предизвикувајќи значително и негативно деловно влијание. Речиси 70% од компаниите очекуваат недостигот на работна сила и вештини и неусогласеност да претставуваат сериозно прашање за нивниот иден развој во следните пет години. Критично, речиси половина од приватните безбедносни компании сметаат дека е предизвик да се справат со идните вештини и недостаток на работна сила.

Земајќи го предвид горенаведеното објаснето приватно безбедносно опкружување во однос на работната сила, треба да забележиме дека релевантните чинители на приватното обезбедување сеусвојување низа стратегии за справување со работните предизвици како што се развој и употреба на програми за обука и други алатки и решенија.

Така, проектот „Инклузивна омнибус-дигитална училница за разновидна работна сила“ е фокусиран на подобрување на вештините и перформансите на вработените во приватните компании за обезбедување кои работат на полето на усовршување приватно обезбедување. Главната цел на овој проект е подобрување на

перформансите и продуктивноста на вработените за регрутирање и избор на вработени во приватно обезбедување со принципи на

вклучување, диверзификација и еднаквост на работната сила.

ИНКЛУЗИВНА И РАЗЛИЧНА РАБОТНА СИЛА

Зајакнувањето на социјалното прифаќање, елиминирањето на предрасудите и промовирањето на придобивките од разликноста во општеството се меѓу клучните цели на Европската унија. ЕУ ја цени разликноста како извор на збогатување, иновации, креативност и сила. Разновидна, инклузивна средина е онаа каде што сите лица од различно потекло добиваат еднакви можности, чувствуваат чувство на припадност и се ценети за нивниот единствен придонес.

Во деловно, статистички податоци покажува дека повеќе различни и инклузивни тимови добиваат 60% подобри резултати од другите. Покрај тоа, три лица од четири апликанти за работа ја земаат предвид разликноста кога прифаќаат работа. Овие бројки сугерираат колку се клучни разликноста, вклученоста и сместувањето при регрутирање вработени.

Истото важи и за индустријата за физичка безбедност. За да се постигне континуиран раст и иновации, приватните безбедносни компании треба да промовираат вклучување и разликност во рамките на нивната организациска структура.

Компаниите составени од различни вработени се покажаа како попродуктивни и попрофитабилни од нивните помалку различни колеги. Студија која покажува дека етнички различни компании водат од 33% маржа на профитабилноста поистоветува оваа повисока стапка на успех со поразновидна група на таленти за избор.

Така, компаниите за физичко обезбедување не треба да вработуваат врз основа на застарени претстави за социо-културна надмоќ. Припадниците на малцинските заедници постојано се покажаа како ефикасни и вредни како и секој друг работник. Луѓето кои припаѓаат на малцинска религија, раса или сексуална ориентација можат исто така да ги користат нивните различни перспективи и искуства за да ја подобрат динамиката на компанијата.

Покрај тоа, културната блискост што ќе ја донесе ваквото вклучување им овозможува на компаниите за физичко обезбедување да ги користат најдобрите методи кога се занимаваат со клиенти кои и самите припаѓаат на малцинските заедници.

Дополнително, сегашната статистика покажува дека жените во најголемите безбедносни компании се состојат од само 10% до 20% од безбедносната работна сила. Жените можат да имаат клучни улоги во работната сила за безбедност и покрај какви било физиолошки разлики, особено затоа што безбедносната индустрија сега става поголем фокус на електронскиот надзор, што посветува помалку внимание на физичката моќ. Во секој случај, капацитетот на жените да научат одбранбени и разоружувачки техники може повеќе отколку да ја надомести нивната генерално помала градба.

Воочената природа на жените, исто така, може да биде предност во деескалирањето на расправиите. Жените се сметаат за помалку агресивни и подводливи од мажите, што додава вредност за решавање на конфликти со поефикасни атрибути.

Да заклучиме, растечката разновидност во приватната безбедносна операција се однесува на воспоставување на добро заокружен процес на вработување, обука и тимска поддршка. Со имплементирање на различноста од самиот почеток на процесот на вработување и внесување во културата на организацијата, приватните безбедносни компании ќе имаат поголема веројатност да усвојат и промовираат отворена и инклузивна

средина која ќе обезбеди решение за постојната работна празнина во оваа индустрија, но во исто време ќе придонесе на глобално ниво и дополнително ќе ја промовира позицијата на приватното обезбедување.

5

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУКА

Списокот на клучните области каде што е неопходна интервенција во натамошната обука на работниците за приватно обезбедување, како што веќе беше забележано, се состои од следниве области:

- РЕГУТИРАЊЕ НА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ
- ПРИВЛЕКУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ
- ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Според тоа, целите што треба да се постигнат со обуката се следните:

ГЛАВНА ЦЕЛ

Успехот на компанијата во бизнисот се врти околу нејзиниот човечки капитал. Без специфични вештини за ангажирање на вистинските луѓе потребни за компанијата, организацијата ќе се соочи со предизвици во успешноста и во однос на исполнувањето на клиентите и потребите на пазарот, како и во однос на постигнувањето на деловните планови и цели на компанијата. Сепак, ангажирањето на вистинските луѓе за компанијата е предизвик, но позначаен проблем е да се вработат и задржат вработените кои ќе придонесат за успехот на компанијата.

Оттука, главната цел на Системот за учење за инклузивно регрутирање и избор на вработени е подобрување на вештините и перформансите на вработените во приватните компании за обезбедување кои работат на полето на усовршување на приватни чувари. Главната цел е подобрување на перформансите и продуктивноста на вработените за регрутирање и избор на вработени приватно обезбедување, но оваа наставна програма ќе стави фокус и на принципите на вклученост, диверзификација и еднаквост на работната сила преку зајакнување на постоечките способности, однесување и компетентност и развивање на нови вештини.

Системот за учење ќе служи како едукативна алатка која се состои од информации и инструкции за да се направат постоечките вештини остри, да се воведат нови концепти и знаења за да се подобрат перформансите на вработените за инклузивно и разновидно регрутирање и селекција.

СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ (ЗАДАЧИ)

Овој системот на учење за инклузивно регрутирање и избор на вработени (наставна програма) има за цел следните конкретни цели:

Подобрување на капацитетите за регрутирање на приватните компании за обезбедување

Оваа цел ќе се стекне со обезбедување на продлабочени знаења во однос на процесите на: Анализа на работни места, Планирање на работа и оглас за работа, Опис на работа, Спецификација на работно место.

Учесниците во програмата за обука ќе можат да собираат и анализираат информации за содржината и човечките барања на работното место за приватно обезбедување, како и за контекстот во кој се извршува. Учесниците исто така ќе научат да создаваат детални описи на работните задачи (операции), трудот, материјалите и алатките за сите видови на приватно обезбедување работи во приватните компании за обезбедување (т.е. приватно обезбедување, техничар и сл.). Овој систем за учење ќе им обезбеди на учесниците знаења и вештини за тоа како да дефинираат опис на работното место, објаснувајќи ги задачите, должностите, функцијата и одговорностите на позицијата. Специјалистите за приватно обезбедување ќе научат како да дефинираат за одреден тип на работа, процедури за тоа како таа работа треба да се заврши и зачестеноста и целта на работата што се однесува на Законот за приватно обезбедување и договорот или други специфики за тоа позиција. И конечно, но многу важните специјализанти ќе можат да развијат формален документ-спецификација на работното место, како официјален документ на приватна компанија за обезбедување во кој ќе се опишат должностите, потребните знаења, вештини и способности и минималните квалификации за работното место приватно обезбедување според опстојната и посебната регулатива за професијата приватно обезбедување.

Подобрување на компетенциите за привлекување кандидати за приватно обезбедување

Оваа цел ќе се стекне со обезбедување на длабоки знаења, но уште поважно е да се понудат примери и докажани практики за привлекување вработени во приватно обезбедување со користење на огласување, соработка со агенции за вработување, соработка со стручни училишта, академии за обука, соработка со агенции за спроведување на законот.

Системот за учење ќе понуди различни тактики за привлекување кандидати за приватно обезбедување како што е објавување на социјалните медиуми, како вреден ресурс за помош при привлекување кандидати. Исто така, специјализантите ќе стекнат знаења и практични вештини за тоа како да креираат видеа од работодавачот на вашата страница за да ја прикажат културата на компанијата, користејќи сведоштва и „ден во животот“, така што кандидатите и потенцијалните вработени во приватното обезбедување ќе можат да дознаат и да се информираат за како е да се работи во приватна компанија за обезбедување. Голем фокус ќе биде ставен на процесот на соработка, работење заедно, помош со различни чинители кои обезбедуваат вработени или обезбедуваат образование и обука за приватно обезбедување или други национални тела кои произведуваат државни службеници во безбедносниот сектор.

Подобрување на процесот на селекција за ангажирање вработени во приватно обезбедување

Оваа цел ќе се стекне со стекнување на нови вештини и компетенции и подобрување на стекнатото знаење за процесите на: скрининг на апликации, интервјуирање кандидати, вештини за способност пред вработување и селекција на кандидати. Поединците кои се ангажирани во процесот на вработување и селекција генерално се свесни за законските барања за професијата за приватно обезбедување, така што овој систем за учење накратко ќе ги опфати критериумите што мора да ги имате и ќе се фокусира повеќе на добри или претпочитани квалификации за приватна безбедност во однос на јавните власти од оваа професија и можноста за употреба на средства за сила и справување со основните човекови права и слободи. Специфична цел ќе биде да се обезбеди знаење за процесот на интервјуирање на кандидати, нагласувајќи ја важноста на правилното прашања, комуникација со кандидатите во врска со платата итн. Понатаму, специјализантите ќе стекнат знаење и пракса на стрес тестирање на способноста за повторно вработување со посебен фокус на Критериумски тест за основни вештини (CBST), Критериумски тест за вештини за внимание (CAST), Профил на продуктивност на работното место (WPP).

6

ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ, СТЕКНАТИ ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ

Системот за учење за инклузивно регрутирање и избор на вработени - иновативна наставна програма и инструкции ќе им обезбеди на учесниците на обуката следните вештини и компетенции:

6. ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ ВО ОБЛАСТА НА РЕГРУТИРАЊЕ

6.1. Комуникациски вештини

Специјалистите ќе стекнат вештини за да можат јасно и концизно да комуницираат, како со поединечни кандидати и соработници, но и со јавноста. Комуникацијата е една од најважните вештини за регрутирање бидејќи не само што регрутерите се клучната врска помеѓу кандидатите и компанијата. Програмата за обука ќе им обезбеди на кандидатите вештини и компетенции за писмена комуникација преку различни канали, пишување ефективни работни објави и објави на социјалните мрежи, кореспондира со кандидатите да делува како лице на компанијата пред кандидатите.

6.2. Внимание на деталите

Специјалистите ќе се стекнат со вештини за справување со многу информации поврзани со вработените во приватните компании за обезбедување, како и за самите кандидати за нови вработувања, да имаат око и слух за детали, спречувајќи промашен детал да резултира со лошо вработување, штета на репутацијата, потрошено време и ресурси.

6.3. Стратегии за извори

Специјалистите ќе се стекнат со вештини за користење на различни стратегии за извори, за да најдат кандидати од локалниот пазар за регрутирање

6.4. Вештини за управување

Специјалистите ќе се стекнат со вештини за управување бидејќи регрутирањето бара жонглирање со многу различни луѓе и процеси.

6.5. Вклучени практики за повисоки нивоа на задржување на вработените

Специјалистите ќе се стекнат со вештини за ефективно вградување процеси кога новите вработувања се интегрирани во компанијата, вклучувајќи активности кои им овозможуваат на новите вработени да го завршат почетниот процес на ориентација за нововработување, како и да научат за компанијата и нејзината структура, култура, визија, мисија и вредности.

7. ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ ВО ОБЛАСТА НА ПРИВЛЕКУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

7.1. Силни вештини за вмрежување и градење односи.

Специјалистите ќе се стекнат со вештини за изградба индустриски врски за да користи совети и да запознае потенцијални кандидати, да иницира и координира состаноци и вмрежување со што е можно повеќе квалификувани луѓе за да воспостави врски што еден ден може да доведат до одлично вработување.

7.2. Маркетинг и продажни вештини.

Специјалистите ќе се стекнат со вештини за привлекување на вработените како процес на маркетинг и продажба на приватното обезбедување на потенцијални кандидати за вработување. Учесниците ќе научат да размислуваат и да се однесуваат како продавач и продавач склопени во едно.

7.3. Користење на веб-базирани технологии, портали за работа и социјални медиуми

Специјалистите ќе се стекнат со вештини за користење на социјалните медиуми како еден од најзначајните и највлијателните канали за регрутирање. Приправниците ќе научат да имаат корист од различните корисници и онлајн заедниците, ќе научат да комуницираат со различни корисници на различни платформи за социјални медиуми со цел да најдат кандидати за работа.

7.4. Критично размислување

Специјалистите ќе се стекнат со вештини и компетенции за критичко размислување. Учесниците ќе научат да ги земаат сите достапни информации за кандидатот, да го филтрираат она што не е суштинско и да дојдат до непристрасен заклучок за тоа кој да изберат.

8. ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ ОД ОБЛАСТА НА ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

8.1. Техники за интервју

Учесниците ќе се стекнат со теоретско знаење и практични примери за различни техники за интервјуирање (не физички состанок или онлајн повик итн.)

8.2. Добри вештини за слушање

Учесниците ќе стекнат вештини за слушање. Регрутерите треба да ги слушаат кандидатите за да добијат повеќе информации во врска со личноста, очекувањата итн. за да водат кон доброто донесување одлуки за избор на кандидати.

8.3. Етички прашања

Приправниците ќе се стекнат со вештини за етичко донесување одлуки, донесување одлуки во согласност со етичкиот кодекс. Специјалистите ќе научат да бараат ресурси како што се професионални упатства и организациски политики и да исклучат какви било неетички решенија за проблемите. Оваа програма ќе им обезбеди на специјализантите вештини и компетенции да покажат почит и благодарност кон секој кандидат кој аплицира за работа, применува, еднаквост, недискриминација и вклучување на сите категории на поединци на пазарот на трудот, без оглед на раса, боја, религија, пол (вклучувајќи родов идентитет, сексуална ориентација и бременост), национално потекло, возраст (40 или повеќе), попреченост или генетски информации.

8.4. Доверба

Учесниците ќе научат да зборуваат самоуверено со кандидатите, соработниците и експертите.

КАРАКТЕРИСТИКИ И МОДУЛАРНА СТРУКТУРА НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУКА

7.1 ВИД НА ПРОГРАМА

Континуираната едукација или дополнителната специјализирана обука се препорачува да имаат задолжителен карактер што ќе се одвива по почетниот испит и ќе се изведува периодично со цел да се надградуваат/подобруваат знаењата и вештините на работниците од приватното обезбедување.

7.2 СЕГМЕНТИ (ОБЛАСТИ) / КУРСЕВИ

- Регрутирање на приватен чувар
- Привлекување вработени во приватно обезбедување
- Избор на кандидати за приватно обезбедување

7.3 СУБЈЕКТИ/КОРИСНИЦИ

- Вработени во приватно обезбедување;
- Приватно обезбедување Менаџери со човечки ресурси и друг персонал за вработување на приватни компании за обезбедување;
- Работодавци во службите за регрутирање, агенции за вработување итн.
- Други.

7.4 ВРЕМЕТРАЕЊЕ НА ОБУКАТА

Обуката по основен модул ќе трае од 4 до 8 часа по предмет (курс) на настава, вклучувајќи практична обука и самостојна обука.

7.5 ФИНАНСИРАЊЕ НА ОБУКАТА

Обуката ќе се финансира преку учество на апликантите и организаторите ќе придонесат за нејзино реализирање преку организацијата, обезбедување на капацитети, технички ресурси и персонал итн.

7.6 УСЛОВИ ЗА УЧЕСТВО НА ОБУКАТА

Не се потребни никакви формални барања кои лицето мора да ги исполни за да следи континуирана обука. Меѓутоа, за да се учествува на повисоко -

напредно ниво на обука, тоа е сметано дека приправникот има познавање за степенот и квалитетот на пониското ниво на обука во соодветната област/област (курс).

7.7 МЕТОДОЛОГИЈА НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ОБУКАТА

Обуката ќе се спроведува преку предавање и преку самостојно користење на електронската алатка. Електронската алатка ќе се користи и при спроведување на класичната настава со цел специјализантите да се оспособат за самостојно користење. Во зависност од модулот, нивото и областа за обука, методологијата ќе биде развиена со одредени специфики кои ќе бидат наведени во наставните програми за секоја област во секој модул посебно.

Генерално, обуката ќе се спроведува со употреба на:

- Класични предавања (објаснувања)
- Презентации
- Студии на случај,
- Симулации,
- Користење на прирачник за меки вештини (прирачник), инструкции, работни листови,
- Дебати, дискусии и други интерактивни форми
- Користење на електронска алатка (Отворена он-лајн мултимедијална алатка за обука за меки вештини) итн.

7.8 ОЦЕНУВАЊЕ

7.8.1 ОЦЕНУВАЊЕ НА ОБУКАТА - ПРЕДМЕТИ НА ОБУКА

Лицата кои ќе завршат одреден модул за обука од една од трите области (курсеви) ќе поминат низ процес на проверка на стекнатите знаења и вештини. Проверката ќе се врши претежно писмено или електронски, а во зависност од областа може детално да се елаборираат во конкретниот наставен план и други средства за оценување (усно, комбинирани и сл.). Целта на оваа евалуација е субјектите на обуката да го проценат сопствениот напредок во совладувањето на специфичните знаења и вештини и тоа формално не би влијаело на фактот дека лицето ја завршило спроведената обука.

7.8.2 ЕВАЛУАЦИЈА НА ЕФЕКТИВНОСТА НА КОНТИНУИРАНАТА ОБУКА

Организаторот на обуката ќе врши периодична анализа на просечниот успех според поединечните резултати за секој модул и поле посебно. За да се добие успешна евалуација, може да се спроведат ад хок анкети, да се направат прашалници и интервјуа со цел да се добие слика за перцепциите на целните групи за нивото на знаење и вештини во моментот, наспроти откриените перцепции во претходните студии.

7.8 МОДУЛАРНА СТРУКТУРА НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУКА

	Курс	Програма	Предуслови
Модул 1 ОСНОВНО НИВО	РЕГРУТИРАЊЕ НА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ	Наставна програма за курсот „Регрутирање на приватно обезбедување“	Не е потребно претходно специфично познавање на курсот
	ПРИВЛЕКУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ	Наставна програма за курсот „Привлекување вработени во приватно обезбедување“	Не е потребно претходно специфично познавање на курсот
	ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ	Наставна програма за курсот „Избор на кандидати за приватно обезбедување“	Не е потребно претходно специфично познавање на курсот

8

ОПШТА ПРОГРАМА ЗА ПРЕДМЕТОТ ЗА ОБУКА ПО КУРС

8.1 ОПШТА ОБУКА ПРОГРАМА ЗА КУРСОТ

РЕГРУТИРАЊЕ НА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

8.2 ОПШТА ОБУКА ПРОГРАМА ЗА КУРСОТ

ПРИВЛЕКУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

8.3 ОПШТА ОБУКА ПРОГРАМА ЗА КУРСОТ

ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

8.1

8.1 - ОПШТА ОБУКА ПРОГРАМА ЗА КУРСОТ:

РЕГРУТИРАЊЕ НА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

8.1.1 ПОДАТОЦИ ЗА ДАВАЧОТ НА ОБУКАТА

Едукативната (тренинг) програма за професионалци за регрутирање приватно обезбедување ја спроведува национално тело/институција (комора, здружение или слична организација) за приватно обезбедување според Систем за учење за инклузивно регрутирање и избор на вработени-иновативна наставна програма и инструкции и други алатки развиени во рамките на проектот „Инклузивен омнибус-дигитална училница за разновидна работна сила“.

8.1.2. ПОДАТОЦИ ЗА ОБУЧУВАЧИТЕ

- Програмата за обука за курсот Регрутирање на приватно обезбедување ќе го спроведуваат експерти за управување со човечки ресурси, регрутирање и други слични области кои се занимаваат со оваа тема воопшто или се занимаваат со специфични области од областа на регрутирањето;
- Експерти од практиката со длабоко знаење и искуство како во приватната безбедност, така и во управувањето со човечки ресурси со фокус на процесот на регрутирање, кои доаѓаат од приватниот безбедносен сектор, организации, компании за вработување итн. кои се занимаваат со управување со човечки ресурси и регрутирање/вработување кадар;
- Сертифицирани едукатори, обучувачи, наставници или други експерти од организацијата што ја спроведува обуката (или слична релевантна институција);
- Други.

8.1.3 ОСНОВНИ ПОДАТОЦИ ЗА КУРСОТ

НАСЛОВ НА КУРСОТ

РЕГРУТИРАЊЕ НА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

ВКУПНО НАСТАВНИ ЧАСОВИ И ВКУПНИ ЧАСОВИ ПОТРЕБНИ ЗА НЕЗАВИСНО УЧЕЊЕ:

- Основна обука - бројот на часови за предавање ќе биде одреден во деталната програма. Препорачаниот број на наставни часови е 4 часови (часови за предавање) по предмет;
- Бројот на часови за самостојно учење ќе биде одреден во деталниот наставен план по изработката на електронската алатка. Препорачаниот број на часови за самостојно учење е до 2 часа по курс.

8.1.4 ОПИС НА КУРСОТ И КЛУЧНИ ЗБОРОВИ (УСТАВИ)

ОПИС НА КУРСОТ

Регрутирањето во приватното обезбедување е процес на избор на вистинско лице, за вистинската позиција во приватна компанија за обезбедување или компанија од друга индустрија која има внатрешно обезбедување во одреден временски период за слободно работно место приватно обезбедување. Слободните позиции во приватните компании за обезбедување значат недостаток на човечки ресурси и тие се сметаат за бариери во текот на извршувањето на задачите и во остварувањето на целите и задачите на приватните компании за обезбедување во однос на договорите за приватно обезбедување и во однос на профитабилноста. Врз основа на фактот дека приватната безбедносна индустрија се соочува со висока стапка на обрт на персонал (вработени кои ја напуштаат компанијата во одреден временски период, обично една година), постојат студии кои покажуваат дека според најновите истражувања стапките на обрт на службеникот за безбедност достигнуваат дури 400%

во индустријата за физичка безбедност. Регрутирањето на вработени се смета дека е од големо значење за приватните компании за обезбедување и за индустријата воопшто.

Процесот на регрутирање во приватното обезбедување опфаќа претежно неколку активности: идентификација на испразнетите позиции на вработени во приватното обезбедување (чувари, офицери, техничари итн.), проверка на кандидати (да ги утврдат квалификациите на кандидатот и потенцијалното работно место погодно за соодветната позиција) и потесен избор на потенцијални вработени заради пополнување на слободните работни места во приватните компании за обезбедување.

За процесот на регрутирање да биде ефикасен, обезбедувајќи квалитетни вработени за компаниите што треба да ги покријат процесите на спроведување на анализа на работните места,

планирање на работата и креирање соодветен опис на работното место. Анализата на работните места во приватното обезбедување е процес на собирање и анализа на информации за содржината и човечките барања на работните места при приватното обезбедување, како и за контекстот во кој се извршуваат работните места за приватно обезбедување. Анализата на работата се однесува на систематски процес на собирање на сите информации за приватно обезбедување специфични работни јавни овластувања, вклучувајќи барања за вештини, улоги, одговорности и процеси со цел да се создаде валиден опис на работното место. Анализата на работата, исто така, дава преглед на физичките, емоционалните и сродните човечки квалитети потребни за извршување приватно обезбедување успешно имајќи го предвид тоа вработените во приватното обезбедување имаат јавни овластувања за употреба на сила и средства за сила, со што поседуваат овластувања да ограничуваат одредени човекови права и слободи. Анализата на работата е важен чекор за да се осигура дека е избран вистинскиот кандидат. Тоа им помага на приватно обезбедување вработените да имаат јасна слика за тоа што всушност се бара од нив, како што се: Приватни безбедносни активности и одговорности; Важноста на приватното обезбедување за другите работни места; Законски барања за вработен во приватно обезбедување; Квалификации за вработен во приватно обезбедување итн.

Планирање на работа е *континуиран процес на систематско планирање за да се постигне оптимална употреба на човечките ресурси на организацијата* што главно опфаќа: Дефинирање на планови за должности, одговорности и цели на годишно ниво; Стандарди за професионално приватно обезбедување работни места; Анализа на ресурсите и вештините на вработените во приватното обезбедување; Подготовка да се најдат кандидати за работа за приватно обезбедување надвор од компанијата.

Описот на работното место е документ на едноставен јазик кој ги објаснува задачите, должностите, функцијата и одговорностите на специфичните приватно обезбедување позиција. Детали кој врши одреден тип на приватно обезбедување работа, како таа работа треба да се заврши според конкретна регулатива, со конкретни интерни акти на компанијата како што се стандардни оперативни процедури итн. А Описот на работното место за приватно обезбедување е документ кој јасно ги наведува основните барања за приватно обезбедување на работното место, работните должности, работните одговорности и вештините потребни за извршување на одредена улога во операциите за приватно обезбедување, според договорите за приватно обезбедување итн. Поточно описот на работното место за приватно обезбедување ќе покриваат: обемот, должностите, задачите и одговорностите за вработен во

приватно обезбедување; работни услови поврзани со работното место приватно обезбедување (мониторинг, патрола, СІР, СІТ итн.); Детални вештини и квалификации за приватно обезбедување за титулата позиција (невооружен чувар, вооружен чувар, чувар за заштита на критична инфраструктура, чувар на

настани, техничар за безбедност итн.)

Описите на работните места се познати и како спецификации на работни места, профили на работни места, JDs и описи на позиции (работа PD).

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ (УСТАВИ) ЗА КУРСОТ:

Регрутирање, анализа на работа, конкурс за работа, планирање на работа, опис на работа, спецификација на работа.

8.1.5 ЦЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ ШТО СЕ ПОСТИГНУВААТ

Курсот ќе им ги обезбеди на специјализантите следните компетенции:

- Препознавање на поимот управување со човечки ресурси во областа на регрутирање на вработени во приватно обезбедување.
- Анализа на работа, собирање информации за приватно обезбедување работа и контекст.
- Идентификување на релевантните човечки квалитети на приватната безбедност (физички, емоционални итн.)
- Планирање на работа, управување со слободни работни места.
- Развивање на темелен опис на работното место за приватно обезбедување, спецификација на работното место според регулативата за приватна безбедност и јавните овластувања.

8.1.6 МЕТОДОЛОГИЈА НА ОБУКА И ОЦЕНУВАЊЕ

- Обуката ќе се изведува преку предавања, семинари, работилници, како и преку индивидуална работа со користење на претходно подготвени материјали и/или електронски алатки.
- Обуката по оваа тема поттикнува интерактивен пристап преку дискусии и размена на мислења помеѓу учесниците и нивните обучувачи, особено со предавачи кои практично ќе им покажат на слушателите како да постапат во различни ситуации.
- Периодично ќе се врши факултативна евалуација за тестирање на резултатите од обуката (методологијата на подетален начин ќе се води во соодветната програма во зависност од модулот на обуката од оваа област).

8.1.7 СТРУКТУРА НА ПРЕДМЕТОТ (ОСНОВНИ УПАТСТВА)

	Наслов на тематската целина	Опис
1	Вовед во регрутирање	– Вовед во регрутирање. – Разлики и соработка помеѓу човечки ресурси и регрутирање. – Чекори до ефективна стратегија за регрутирање. – Стратегии кои се користат при регрутирање. – Методи на регрутирање. – Видови на регрутирање (внатрешни, надворешни).
2	Промет на вработени во индустријата за приватно обезбедување	– Што е промет на вработени. – Позитивен и негативен промет. – Како да се пресмета стапката на обрт на вработените (формула).
3	Анализа на работа	– Податоците за анализа на работата (работни активности, атрибути на работникот и работниот контекст). – Разбирање, собирање и анализа на релевантни факти. – Барања за работа. – Идентификувајте ги резултатите потребни за работата. – Важност за други работни места.
4	Планирање на работа, Огласи за работа	– Видови планирање на човечки ресурси (тврдо, меко). – Клучни елементи на процесот на планирање. – Потреба за предвидување на потребите од човечки ресурси и техники за предвидување. – Идентификувајте ги потребите за вработување. – Анализа на расположливиот базен на работна сила. – Проценка на понудата и побарувачката на идните вработени.
5		– Што е опис на работното место. – Зошто е важен описот на работата.

	Опис на работно место	– Како да напишете опис на работа. – Формат на опис на работа, пример-шаблон.
6	Спецификација за работа	– Компоненти на спецификацијата на работните места. – Опис на работата наспроти спецификација на работното место. – Како да се спроведе спецификација за работа.

8.1.8 АКТИВНОСТИ СО НАДВОРЕШНИ ИНСТИТУЦИИ

Други засегнати страни во соодветната област на приватната безбедност и областа на регрутирање и управување со човечки ресурси може да бидат поканети да учествуваат во процесот на обука. Во зависност од темата, може да се организира посета на одредени институции или претставници од релевантните институции ќе бидат гости-предавачи.

Списокот на релевантни чинители за учество во процесот на обука може да вклучува:

- Државни органи: Министерство за труд, Агенција за вработување или друга државна агенција, дирекција итн.
- Академски образовни институции: факултети, институти, училишта итн.
- Невладини организации
- Компании за регрутирање

8.1.9 ЛИТЕРАТУРА И РАБОТНИ МАТЕРИЈАЛИ

ЗАДОЛЖИТЕЛНО ЧИТАЊЕ

- Учебник „Квалитетна работна сила-сеопфатен прирачник за инклузивни практики на човечки ресурси за приватниот безбедносен сектор“;
- Книги и статии на теми за регрутирање;
- Други работни материјали и алатки за обука што се користат за време на процесот на обука ќе вклучуваат: е-текст, аудио книга, слајд шоу во комбинација со алатка од текст во говор и приказни од практиката (сценарио во реални случаи), работни листови, прирачници итн.;

ДОПОЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА

- Прирачник за професионални регрутери-Обезбедување на совршеност во практиката за регрутирање- Jane Newell brown & Ann Swain, 2009, Kogan Page Limited
- Управување со човечки ресурси-J.Coyle-Shapiro, K.Hoque, I.Kessler, A. Pepper, R. Richardson and L. Walker, 2013, Лондонската школа за економија и политички науки

8.2

8.2 - ОПШТА ОБУКА ПРОГРАМА ЗА КУРСОТ:

ПРИВЛЕКУВАЊЕ РАБОТНИЦИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

8.2.1 ПОДАТОЦИ ЗА ДАВАТЕЛОТ НА ОБУКАТА

Едукативната (тренинг) програма за професионалци за регрутирање приватно обезбедување ја спроведува национално тело/институција (комора, здружение или слична организација) за приватно обезбедување според Систем за учење за инклузивно регрутирање и избор на вработени-иновативна наставна програма и инструкции и други алатки развиени во рамките на проектот „Инклузивен омнибус-дигитална училиница за разновидна работна сила“.

8.2.2.ПОДАТОЦИ ЗА ОБУЧУВАЧИТЕ

Програмата за обука за курсот Привлекување вработени во приватно обезбедување ќе бидат спроведени од експерти за управување со човечки ресурси, регрутирање, маркетинг и рекламирање, комуникација и други слични области кои се занимаваат со оваа тема воопшто или се занимаваат со специфични области од областа на привлекување вработени во приватно обезбедување.

- Експерти од практиката со длабоко знаење и искуство како во приватната безбедност, така и во управувањето со човечките ресурси со фокус на процесот на привлекување вработени, кои доаѓаат од приватниот безбедносен сектор, организации, компании за вработување итн. кои се занимаваат со управување со човечки ресурси и вработување на кадар.
- Сертифицирани едукатори, обучувачи, наставници или други експерти од организацијата што ја спроведува обуката (или слична релевантна институција).
- Други.

8.2.3 ОСНОВНИ ПОДАТОЦИ ЗА КУРСОТ

НАСЛОВ НА КУРСОТ

ПРИВЛЕКУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

ВКУПНО НАСТАВНИ ЧАСОВИ И ВКУПНИ ЧАСОВИ ПОТРЕБНИ ЗА НЕЗАВИСНО УЧЕЊЕ:

- Основна обука - бројот на часови за предавање ќе биде одреден во деталната програма. Препорачаниот број на наставни часови е 4 часови (часови за предавање) по курс.
- Бројот на часови за самостојно учење ќе биде одреден во деталниот наставен план по изработката на електронската алатка. Препорачаниот број на часови за самостојно учење е до 2 часа по курс.

8.2.4 ОПИС НА КУРСОТ И КЛУЧНИ ЗБОРОВИ (УСТАВИ)

ОПИС НА КУРСОТ

За да успеат и растат, приватните компании за обезбедување не само што имаат потреба од најдобрите вработени што можат да ги најдат, туку и треба да ги усогласат вистинските поединци со специфично работно приватно обезбедување (освен чувар, вооружен чувар, чувар на настани, службеник за транзит во готовина итн.) и им треба тие поединци да останат ангажирани, исполнети и посветени на професијата приватно обезбедување.

Работодавците за приватно обезбедување мора да привлечат и задржат кандидати кои навистина сакаат да работат во индустријата за приватна безбедност и за приватна компанија за обезбедување. Во оваа смисла, главниот предизвик со кој се соочуваат приватните компании за обезбедување со вработените произлегува од јавните овластувања на вработените во приватното

обезбедување. Имено, вработените во приватното обезбедување во својата секојдневна работа имаат законска моќ да ограничуваат некои од основните човекови права и слободи (ограничување на движењето на луѓето и сл.) и овие овластувања бараат голема одговорност, специфични вештини и компетенции на вработените во приватното обезбедување. Во исто време, платата на ова приватно обезбедување не ја одразува вистинската вредност на тие работници, што резултира со високи стапки на обрт на персоналот во индустријата за приватно обезбедување.

Имајќи го предвид горенаведеното, привлекувањето вработени во приватниот безбедносен сектор е работа со голема побарувачка. Оттука, се смета дека процесот на привлекување на потребниот број кандидати за аплицирање на конкурс

за работа во приватна компанија за обезбедување треба да ги земе предвид следните аспекти: рекламирање; соработка со агенции за вработување и вмрежување со други професионалци; соработка со стручни училишта, академии за обука и соработка со агенциите за спроведување на законот.

Рекламирање е промотивна не-лична порака, маркетинг комуникација која има за цел да промовира или продаде производ, услуга или идеја. Во однос на процесот на привлекување вработени во приватно обезбедување, огласувањето треба да канализира 2 пораки. Првата цел на рекламниот процес е да се информира за огласи за работа во приватна компанија за обезбедување и втората цел е промоција на самата приватна компанија за обезбедување, вредностите, мисијата, организациската култура и самиот бренд.

Приватните компании за обезбедување мора да посветат дополнително внимание комуникација со кандидатите за работа користејќи социјални медиуми, сајтови за објавување работни места и други канали за да привлечат вработени и да ги задржат вработените во приватното обезбедување што веќе ги имаат.

Дополнителна активност што е значајна за привлекување вработени е вмрежувањето со други професионалци, што ќе обезбеди увид во тоа што другите бизниси во истата индустрија, или други индустрии прават за привлекување вработени. Вмрежувањето исто така

ќе ги прошири можностите со потенцијал

долгорочни придобивки и може да помогне да се најдат нови вработувања преку различни настани или разговори.

Соработката со агенциите за вработување како организации (јавни или приватни) кои ги совпаѓаат работодавците со вработените е особено важен. Меѓутоа, работните места при приватно обезбедување се строго регулирани со неколку закони и со закон, затоа агенциите за вработување треба да ги земат предвид сите законски предвидувања во однос на јавните овластувања на вработените во приватното обезбедување.

Понатаму, соработката на приватните компании за обезбедување со цел привлекување вработени во приватно обезбедување може да резултира со повисоки стапки на вработување при поврзување со стручни училишта и академии за обука кои произведуваат работна сила со вештини и компетенции за работни места при приватно обезбедување. И конечно, приватните безбедносни компании поединечно или преку нивното здружение (Комора или друго) треба силно да соработуваат со агенциите за спроведување на законот (Министерство за внатрешни работи, Министерство за одбрана, Министерство за правда, судска полиција, затворска полиција итн.) бидејќи тие агенции имаат полицајци, затворски чувари или други војници и професионалци за

спроведување на законот кои се пензионираат на млада возраст и се подготвени да ја продолжат својата работа во приватна компанија за обезбедување.

Оттука, процесот на привлекување вработени во приватниот

безбедносен сектор е многу напорна работа која ќе треба да се заснова на општите принципи за привлекување човечки ресурси, сè уште дополнети со специфични аспекти на работните места за приватно обезбедување и нивните јавни овластувања.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ (УСТАВИ) ЗА КУРСОТ:

Рекламирање, социјални медиуми, комуникација, соработка, промотивни кампањи.

8.2.5 ЦЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ ШТО СЕ ПОСТИГНУВААТ

Курсот ќе им ги обезбеди на специјализантите следните компетенции:

- Препознавање на поимот управување со човечки ресурси во областа на привлекување вработени во приватно обезбедување;
- Маркетинг и рекламни вештини;
- Пишани комуникациски вештини;
- Потопување и претставување на брендот;
- Креативност и социјални медиуми;
- Интерперсонални вештини.

8.2.6 МЕТОДОЛОГИЈА НА ОБУКА И ОЦЕНУВАЊЕ

- Обуката ќе се изведува преку предавања, семинари, работилници, како и преку индивидуална работа со користење на претходно подготвени материјали и/или електронски алатки;
- Обуката на оваа тема поттикнува интерактивен пристап преку дискусии и размена на мислења помеѓу учесниците и нивните обучувачи, особено со предавачи кои практично ќе им покажат на специјализантите како да постапат во различни ситуации;
- Периодично ќе се врши факултативна евалуација со цел да се тестираат резултатите од обуката (методологијата на подетален начин ќе се води во соодветната програма во зависност од модулот на обуката од оваа област).

8.2.7 СТРУКТУРА НА ПРЕДМЕТОТ (ОСНОВНИ УПАТСТВА)

	Наслов на тематската целина	Опис
1	Рекламирање	– Информирање за огласи за приватно обезбедување – Тон на комуникација – Содржина на комуникација

		– Социјални медиуми, страници за објавување работни места и други канали
2	Управување со брендот на компанијата	– Профил на компанијата – Видливост – Култура на компанијата
3	Вмрежување и соработка	– Најдете заеднички јазик – On-line – Настан – Застапување на вработените
4	Соработка со агенции за вработување	– Професионална комуникација – Правни размислувања
5	Соработка со стручни училишта, академии за обука	– Меморандум за разбирање – Промотивни кампањи – Посета и практична работа во фирми за обезбедување на ПС
6	Соработка со агенциите за спроведување на законот	– Соработка со МВР – Соработка со Министерството за одбрана – Соработка со Министерството за правда, судската полиција, затворската полиција

8.2.8 АКТИВНОСТИ СО НАДВОРЕШНИ ИНСТИТУЦИИ

Други засегнати страни во соодветната област на приватната безбедност и областа на регрутирање и управување со човечки ресурси може да бидат поканети да учествуваат во процесот на обука. Во зависност од темата, може да се организира посета на одредени институции или претставници од релевантните институции ќе бидат гости-предавачи.

Списокот на релевантни чинители за учество во процесот на обука може да вклучува:

- Државни органи: Министерство за труд, Агенција за вработување или друга државна агенција, дирекција итн.
- Академски образовни институции: факултети, институти, училишта итн.
- Невладини организации
- Компании за регрутирање

8.2.9 ЛИТЕРАТУРА И РАБОТНИ МАТЕРИЈАЛИ ЗАДОЛЖИТЕЛНО ЧИТАЊЕ

- Учебник „Квалитетна работна сила-сеопфатен прирачник за инклузивни практики на човечки ресурси за приватниот безбедносен сектор“.
- Книги и статии на теми за привлекување вработени.
- Други работни материјали и алатки за обука што се користат за време на процесот на обука ќе вклучуваат е-текст, аудио книга, слајдови во комбинација со алатка од текст во говор и приказни од практиката (сценарија во реални случаи), работни листови, прирачници итн.;

ДОПОЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА

- Исклучителен талент: Како да ги привлечете, стекнете и задржите најдобрите вработени, Мервејн Динен и Мет Алдер, 2017 година
- Привлекување и задржување таленти, Тим Бејкер, 2014 година, Палгрејв Мекмилан
- Стратегии за задржување: Клучот за привлекување и задржување на одлични вработени, Марк Бусин, 2018 година

Задржување и промет на вработени: зошто вработените остануваат или заминуваат, Питер В.Хом, Дејвид Г.Ален и Роџер В.Грифет, Routledge

8.3

8.3 - ОПШТА ОБУКА ПРОГРАМА ЗА КУРСОТ:

ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

8.3.1 ПОДАТОЦИ ЗА ДАВАЧОТ НА ОБУКАТА

Едукативната (тренинг) програма за професионалци за регрутирање приватно обезбедување ја спроведува национално тело/институција (комора, здружение или слична организација) за приватно обезбедување според Систем за учење за инклузивно регрутирање и избор на вработени-иновативна наставна програма и инструкции и други алатки развиени во рамките на проектот „Инклузивен омнибус-дигитална училница за разновидна работна сила“.

8.3.2 ПОДАТОЦИ ЗА ОБУЧУВАЧИТЕ

Програмата за обука за курсот Привлекување вработени во приватно обезбедување ќе го спроведуваат експерти за управување со човечки ресурси, регрутирање, маркетинг и рекламирање, комуникација и други слични области кои се занимаваат со оваа тема воопшто или се занимаваат со специфични области од областа на привлекување вработени во приватно обезбедување;

- Експерти од практиката со длабоко знаење и искуство како во приватната безбедност, така и во управувањето со човечки ресурси со фокус на процесот на привлекување вработени, кои доаѓаат од приватниот безбедносен сектор, организации, компании за вработување итн. кои се занимаваат со управување со човечки ресурси и вработување на кадар;
- Сертифицирани едукатори, обучувачи, наставници или други експерти од организацијата што ја спроведува обуката (или слична релевантна институција);
- Други.

8.3.3 ОСНОВНИ ПОДАТОЦИ ЗА КУРСОТ

НАСЛОВ НА КУРСОТ

ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

ВКУПНО НАСТАВНИ ЧАСОВИ И ВКУПНИ ЧАСОВИ ПОТРЕБНИ ЗА НЕЗАВИСНО УЧЕЊЕ:

- Основна обука - бројот на часови за предавање ќе биде одреден во деталната програма. Препорачаниот број на наставни часови е 4 часови (часови за предавање) по предмет;

Бројот на часови за самостојно учење ќе биде одреден во деталниот наставен план по изработката на електронската алатка.

Препорачаниот број на часови за самостојно учење е до 2 часа по курс.

8.3.4 ОПИС НА КУРСОТ И КЛУЧНИ ЗБОРОВИ (ТЕРМИНИ)

Избор на вработени познат и како избор на кандидат е процес на избор на поединци кои имаат соодветни квалификации за пополнување работни места, наоѓање на ново вработено лице кое најдобро одговара за улогата во прашање во организација, ставање на вистинските поединци на вистинската работа и воопшто, тоа е постапка на усогласување на организациските барања со вештините и квалификациите на луѓето.

Чекорите во процесот на селекција на вработени зависат од улогата за која се вработува компанијата, буџетот за регрутирање, стажот на позицијата, расположливите ресурси и организациските потреби. Има неколку чекори на процесот на селекција на вработени:

- Апликации за првичен скрининг.
- Интервјуирање за избор.
- Тестирање пред вработување.
- Избор-конечна одлука.

Почетно Скринингот (пред вработувањето) вклучува собирање на сите информации потребни за да се добие добро вработување. Ова

вклучува идентификација на кандидати кои ги исполнуваат однапред одредените работни квалификации и проверка на информациите што тие ги даваат.

Скринингот на вработените е процес во кој потенцијалниот вработен се испитува за да се потврдат квалификациите и да се потврди дека лицето би било безбедно и соодветно на работното место. Постојат неколку цели за проверка на вработените. Првиот е да се потврди дека вработениот е навистина квалификуван за позицијата. Вториот е да се идентификуваат сите потенцијални безбедносни ризици, вклучително и закани за безбедноста на работното место и безбедноста на податоците со кои вработениот би можел да се справи. Скринингот е исто така дизајниран да ги забележи карактеристиките на личноста кои можат да бидат корисни или проблематични. Сепак, постојат правни прашања кои треба да се земат предвид во врска со процесот на скрининг. Компаниите мора да ги земат предвид анти-дискриминација закони и закони за приватност.

Процесот на проверка може да опфати, но не и да биде ограничен на читање резимеа, создавање систем за вкрстување на барањата и вештините за работа како што е опишано во описот на работното место со фактите на резимето на кандидатот. Проверката може да биде по телефон, проверка на мрежи на социјалните медиуми, интеракции со е-пошта итн.

Покрај тоа, интервјуто со кандидатот е витална компонента на процесот на вработување. Постојат два основни типа на интервјуа што ги користат компаниите: интервјуа за скрининг и интервјуа за селекција. Првото интервју со компанија често е скрининг интервју. Целта на скрининг интервјуто е да се осигура дека потенцијалните кандидати ги исполнуваат основните квалификации за дадена позиција. Тоа може да се случи лично или на телефон. Доколку кандидатот ги исполнува основните квалификации, изрази интерес за конкретната позиција и остави позитивен впечаток на интервјуерот, тој/таа најверојатно ќе биде избран за интервју за селекција. Интервјуата за избор обично се спроведуваат на лице место во компанијата за вработување. Целта на интервјуто за селекција е да се утврди дали кандидатот ќе биде избран за позицијата за која интервјуира.

Интервјуто за избор е обично поригорозно од интервјуто за скрининг. Интервјуто за избор е бесплатен и отворен процес кој се користи за да се утврди дали кандидатот е соодветен за конкретната работа.

Најшироко користени типови на интервјуирање се: Телефонско интервју пред екранот. Директното интервју еден-на-еден, кое може да има бихејвиорален, заснован на компетентност или ситуациски пристап. Панел интервјуто, интервју кое се состои од двајца или повеќе интервјуери.

Тестирањето пред вработување е стандардизиран метод за тестирање на кандидатите за работа за нивните квалификации за работа за време на процесот на регрутирање. Овие можат да варираат од тестови за стандардни работни вештини и познавање на софтвер до емоционален интегритет и когнитивни способности. Некои од најкористените тестови пред вработување се: Критериуми Тест за основни вештини (CBTS) – основни вербални, математички вештини, внимание на деталите; Критериуми Тест за вештини за внимание (CAST) – мерки, будност, фокус и концентрација; Профил на продуктивност на работното место (WPP) – проценка на ризикот во однесувањето итн.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ (УСТАВИ) ЗА КУРСОТ:

Апликации за првични (пред вработување) скрининг; Скрининг интервјуирање; Интервјуирање за избор; Тестирање пред вработување; Избор-конечна одлука.

8.3.5 ЦЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ КОИ СЕ ПОСТИГНУВААТ

Обуката ќе им овозможи на учесниците да ги развијат следните способности/вештини:

- Да се разбере процесот на селекција;
- Да се разбере усогласување на организациските барања со вештините и квалификациите на луѓето;
- Да се научи на чекори на процесот на селекција на вработени;
- Да стекнете вештини и да разберете почетниот (пред вработување) скрининг;
- Да се научите како да се истражува за да се потврдат квалификациите на кандидатите;
- Да разбере анти-дискриминација закони и закони за приватност;
- Да препознае скрининг интервјуа и интервјуа за селекција;
- Да се биде проактивен во процесот на интервјуирање;
- За да дознаете за стрес тестирање за повторно вработување;

8.3.6 МЕТОДОЛОГИЈА НА ОБУКА И ОЦЕНУВАЊЕ

- Обуката ќе се изведува преку предавања, семинари, работилници, како и преку индивидуална работа со користење на претходно подготвени материјали и/или електронски алатки.
- Обуката по оваа тема поттикнува интерактивен пристап преку дискусии и размена на мислења помеѓу учесниците и нивните обучувачи, особено со предавачи кои практично ќе им покажат на слушателите како да постапат во различни ситуации.
- Периодично ќе се врши факултативна евалуација со цел да се тестираат резултатите од обуката (методологијата на подетален начин ќе се води во соодветната програма во зависност од модулот на обуката од оваа област).

8.3.6 СТРУКТУРА НА КУРСОТ (ОСНОВНИ УПАТСТВА)

	Наслов на тематската целина	Опис
1	Апликации за скрининг	▪ Барања за локација кои мора да ги имате ▪ Скенирање на добри или претпочитани квалификации

		Усогласување на кандидатот со улогата
2	Интервјуирање кандидати	- Подготвување прашања со конкретни детали, првите десет прашања за интервју - Пишување ефикасни и значајни белешки за кандидатите - Разговарајте за платата - Бидете добар слушател - Методот „STAR“ (ситуација, задача, дејство, резултат)
3	Тестирање на способностите пред вработување	- Критериуми Тест за основни вештини (CBTS) – основни вербални, математички вештини, внимание на деталите - Критериуми Тест за вештини за внимание (CAST) – мерки, будност, фокус и концентрација - Профил на продуктивност на работното место (WPP) – проценка на ризикот од однесувањето
4	Избор на кандидати	- Рангирање со повеќе критериуми - Усогласување на квалификации, лични атрибути/вештини, искуство за приватно обезбедување - Потенцијал - Организациско и културно вклопување

8.3.8 АКТИВНОСТИ СО НАДВОРЕШНИ ИНСТИТУЦИИ

Други засегнати страни во соодветната област на приватната безбедност и областа на регрутирање и управување со човечки ресурси може да бидат поканети да учествуваат во процесот на обука. Во зависност од темата, може да се организира посета на одредени институции или претставници од релевантните институции ќе бидат гости-предавачи.

Списокот на релевантни чинители за учество во процесот на обука може да вклучува:

- Државни органи: Министерство за труд, Агенција за вработување или друга државна агенција, дирекција итн.
- Академски образовни институции: факултети, институти, училишта итн.
- Невладини организации
- Компании за регрутирање

8.3.9 ЛИТЕРАТУРА И РАБОТНИ МАТЕРИЈАЛИ ЗАДОЛЖИТЕЛНО ЧИТАЊЕ

- Учебник „Квалитетна работна сила-сеопфатен прирачник за инклузивни практики на човечки ресурси за приватниот безбедносен сектор“;
- Книги и статии на теми за избор на вработени;
- Други работни материјали и алатки за обука што се користат за време на процесот на обука ќе вклучуваат: е-текст, аудио книга, слајд шоу во комбинација со алатка од текст во говор и приказни од практиката (сценарија во реални случаи), работни листови, прирачници итн.;

ДОПОЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА

- Прирачник за проверка на вработување, Стандарди Австралија лимитед, Стандарди Австралија лимитед персонал, Том 323, број 2007 на ССА НВ
- Скрининг на нови вработени, Џон Харисон, 2005 година
- Целосен водич за тестирање пред вработување: Подготовка за тест за личност и способност, 2006 година



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Prog
of the European