INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

СТРАТЕШКИ ОКВИР

ЗА ИНКЛУЗИВНЕ ЉУДЕ

РЕСУРСНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

У ПРИВАТНОМ

ОБЕЗБЕЂЕЊУ

V

Funded by the Erasmus + Programme of the European Union

2022 – 2024

INCLUSIVE OMNIBUS
A digital classroom for diverse workforce

Одрицање од одговорности

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

СТРАТЕШКИ ОКВИР ЗА ИНКЛУЗИВНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЉУДСКИХ РЕСУРСА У ПРИВАТНОЈ БЕЗБЕДНОСТИ

САДРЖАЈ И СТРУКТУРА

1. ПРЕДСТАВЉАЊЕ **4**

2. ЗАПОШЉАВАЊЕ ПРИВАТНЕ СИГУРНОСТИ **6**

2.1 Извори запошљавања

2.2 Процедуре запошљавања

2.3 Стандарди за процес запошљавања

3. ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ **11**

3.1 Скрининг апликације

3.2 Интервјуисање кандидата

3.4 Тестирање способности пре запошљавања

3.5 Одабир кандидата

4. АНАЛИЗА ПОСЛА **16**

5. ОПИС ПОСЛА **18**

5.1 Патролирање

5.2 Контрола приступа

5.3 Безбедност јавних догађаја

5.4 Превоз новца и драгоцености

6. СПЕЦИФИКАЦИЈЕ ПОСЛА **26**

1. УВОД

У садашњем свету који се брзо мења и несталан, применом принципа различитости, једнакости и инклузивности, организације, приватне безбедносне компаније такође могу да ојачају отпорност, повећају своје лидерске способности да се суоче са сложеним проблемима и на тај начин унапреде своју конкурентску предност. Штавише, прихватање и придржавање ових принципа је и морална и законска обавеза, али је истовремено и показатељ високог друштвено одговорног понашања компанија. Истовремено, у многим земљама, индустрија се суочава са акутном кризом изазваном недостатком радне снаге и високом стопом флуктуације особља. Стога, разноврснији и инклузивнији процес запошљавања може помоћи да се ублажи кадровски дефицит. Истовремено, већа стопа задржавања особља може се постићи усклађивањем организационе културе са поштовањем различитости, једнакости и инклузивности.

„Стратешки оквир за компетенције људских ресурса у приватном обезбеђењу“ (ПС)понудитиспроцедуре и сет алата са релевантним специфичним ставкама о томе како ПС компанија може стратешки и активно да практикује процесе регрутовања и селекције уз фер могућности и приступ свим људима. Стратешки оквир такође има за циљ да обезбеди дугорочно, систематско решење постојећег проблема недостатка компетенција људских ресурса у сектору ПС и немогућности да се на одговарајући начин реши евидентна неусклађеност између потражње и понуде радне снаге у сектору ПС. Дакле, овај документ примењује систематски и холистички приступ који ће промовисати да се промене истовремено дешавају на микро нивоу (радници и компаније), на нивоу сектора и на националном нивоу (за позитиван утицај на запошљавање људи са мање могућности, о економији итд.)

Промовишући диверсификацију процеса регрутовања, покриваће следеће теме: филозофију запошљавања; процедуре запошљавања; стандарди за процес запошљавања; основни начин реаговања иу складу са важећим законодавством о запошљавању, итд. Поред тога, Стратешки оквир ће садржати дефиницију и оквир за 3 значајна појма који никада раније нису дефинисани у индустрији ПС: анализа посла (са приказом садржаја и људских захтева Посао ПС, као и контекст у коме се обављају послови ПС), спецификација посла (изјава о минимално прихватљивим квалитетима, карактеристикама и квалификацијама запослених потребних за задовољавајуће обављање дефинисаних послова и задатака који обухватају конкретан посао или функцију) и опис посла. из перспективе инклузије и диверзификације особља (што укључује дужности, сврху, одговорности, обим и услове рада на одређеном послу ПС заједно са називом радног места, и положајем престижања коме се запослени на одређеном послу пријављује).

2. ЗАПОШЉАВАЊЕ ПРИВАТНОГ ОБЕЗБЕЂЕЊА

Запошљавање приватног обезбеђењаје процесидентификације, привлачења и обезбеђивања квалификованих кандидата који омогућавајуприватно предузеће за обезбеђењеза испуњавање услова слободних радних места за пружање услуга обезбеђења.[1]

Процесу запошљавања и селекције, по правилу, претходи политика запошљавања организације која одређује не само процес запошљавања, већ и процес селекције. Организације се све више опредељују за људе који имају општи развојни потенцијал, често инсистирајући на иницијативи, креативности, комуникацији, аналитичким и тимским способностима и флексибилности кандидата. Многе компаније у својим брошурама намењеним потенцијалним кандидатима истичу да су њихове опште способности и карактеристике личности важније од стручног знања и вештина. Да би се обезбедила плодна стратегија за привлачење и регрутовање потребних кандидата, приватна безбедносна компанија треба да зна: Колико људи је потребно организацији? Које вештине и способности се траже од кандидата? Да ли кандидати на које рачунају већ раде и ако да где раде? Какву врсту надокнаде, бенефиција, могућности за развој каријере итд. кандидати вероватно очекују? Какво је стање на тржишту рада са таквим кандидатима?

2.1 Извори запошљавања

[1] Под појмом „приватно обезбеђење“ означава се читав скуп послова обезбеђења имовине, лица и привредних субјеката које обављају приватна предузећа за пружање услуга обезбеђења (Давидовић, 2015). Овај појам обухвата: 1) уговорно обезбеђење – делатност приватних предузећа и агенција специјализованих за пружање услуга физичко-техничког обезбеђења на основу уговора, 2) унутрашње (сопствено) обезбеђење и 3) приватну детективску делатност (Кесић, 2009).

Потенцијални кандидати за попуњавање упражњених радних места, у принципу, могу се обезбедити на два начина: 1) развијањем потенцијала постојећих међу запосленима у организацији и 2) запошљавањем нових људи ван организације, односно са тржишта рада. Одлука о запошљавању нових људи обично се везује за проширење пословања, техничко-технолошка побољшања, одлив радне снаге, пензионисање старијих радника итд. Савремене организације се најчешће опредељују за комбиновану примену интерних и екстерних извора запошљавања. Сматра се да такав приступ даје најбоље и најприхватљивије резултате за компанију.

2.2 Процедуре запошљавања

Процес запошљавања почиње доношењем одлуке о попуњавању упражњених радних места и прегледом тражених услова. Када се ови услови утврде, почиње потрага за потенцијалним кандидатима за попуњавање упражњених позиција. Истовремено се врше процене о могућим изворима за регрутовање одговарајућих кандидата.

Да би се добили кандидати који у потпуности испуњавају услове посла, потребно је обезбедити знатно више кандидата од броја који недостаје организацији. Искуства многих организација говоре да само неколико пријављених кандидата заслужује детаљну селекцију, односно позив на интервју. Овај однос није исти за све приватне службе обезбеђења, посебно у земљама са великим бројем незапослених.

Процедуру идентификације, одабира и запошљавања у приватном безбедносном предузећу треба да спроводи специјализовано и одговарајуће обучено особље. Мора се знати како се планира запошљавање, како обавити интервју са кандидатима, шта треба научити из тог интервјуа, итд., што може да уради само одабрано и добро обучено особље; Тиме се гарантује да кандидати испуњавају законом прописане

услове и стандарде за приватно обезбеђење. У појединим земљама провјера биографије радника обезбјеђења је обавезна по закону, па је у том смислу неопходно да се иста предвиди и у поступку пријема.[2]

Приватну фирму за обезбеђење и упражњено радно место треба приказати у реалном светлу што је веома важно за очекивања и касније радно понашање новопримљених кадрова.

2.3 Стандарди за процес запошљавања

Закони и стандарди који се односе на приватну безбедност разликују се од земље до земље, па чак и унутар земље, у зависности од локалних прописа и закона. У том контексту, критеријуми за процес запошљавања службеника обезбеђења могу се разликовати у зависности од националних стандарда и прописа. Опште смернице које често утичу на избор чувара у многим земљама могу укључивати следеће аспекте:

1. Старосна ограничења: Постоје одређене старосне границе које кандидати морају испунити да би се квалификовали за посао обезбеђења.
2. Физичка спремност: Службеници обезбеђења често морају да испуне одређене физичке стандарде да би обављали своје дужности. Ово може укључивати способност обављања физичких активности и издржљивост.
3. Психофизичко стање: Кандидати се обично подвргавају психолошком и медицинском прегледу како би се утврдило да ли су психички и физички способни за обављање послова обезбеђења.
4. Безбедносна провера: Кандидати ће вероватно бити подвргнути безбедносној провери како би се утврдило да ли имају кривични досије.
5. Образовање и обука: Захтеви за образовањем и обуком могу да варирају, али многе организације које пружају услуге обезбеђења могу

[2]Одређени европски стандарди за безбедност ваздухопловства и аеродрома нуде добре примере елемената које формална и прописана процедура запошљавања треба да садржи.

захтевати диплому средње школе или неки ниво образовања. Такође, обука за безбедност и хитне случајеве обично је део процеса.

6. Лиценца за рад: У многим земљама, службеници обезбеђења морају имати одговарајућу лиценцу издату од надлежног органа или агенције.

У већини европских земаља обавезна је основна обука која је осмишљена да омогући приватном обезбеђењу да стекне минимални ниво знања и вештина. Међутим, радници приватног обезбеђења треба да прођу свеобухватну основну обуку, без обзира да ли је то законом прописано, и они су у правцу повећања квалитета свог рада. Ово треба јасно навести у интерним политикама и плановима за додатну обуку, односно у документима о критеријумима квалитета. Додатна, специјализована обука и обука за освежење треба да буду обезбеђени као део критеријума квалитета.

Други показатељ квалитетне приватне компаније за обезбеђење су социјални аспекти у вези са запошљавањем, као што су: запошљавање младих; родна равноправност; политике разноликости за интеграцију маргинализованих група, као што су етничке или верске мањине, итд. Различитост, једнакост и инклузивност (ДЕ&И) као принципи се перципирају и дефинишу на много начина, али се све дефиниције, у суштини, односе на следеће:

- Разноликост се односи на сличности и разлике појединаца, као што су националност, култура, традиција, језик, раса, боја коже, етничка припадност, пол, године, религија, сексуална оријентација, родни идентитет, социоекономски статус, војни статус и породичне структуре. Такође може узети у обзир васпитање појединца, идеологију и начин размишљања.
- Концепт једнакости или једнаких могућности значи да се свима једнако пружи и осигура могућност да постигну једнаке могуће резултате, укључујући једнаке могућности запошљавања.

Праведност се такође односи на правичност и непристрасност у погледу законских обавеза и грађанских права.

- Инклузивност је принцип организационе културе који вреднује сваког запосленог без обзира на његове разлике. Инклузивна организација пружа безбедно и сарадничко окружење у којем су људи различитог друштвеног порекла, духовног или физичког изгледа и стања неселективно укључени и могу слободно да изразе мисли и перспективе. Инклузивно организационо окружење такође подстиче креативност и иновације.

3. ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ

Селекција кандидата за приватно обезбеђење представља наставак процеса запошљавања и истовремено представља основу за оријентацију, обуку и развој запослених. Основа за процес одабира се даје из анализе посла и евалуације рада.Свакој селекцији претходи детаљна анализа посла на основу које се утврђују пожељни квалитети и компетенције траженог кандидата.[3]

Због постојећих националних прописа о приватном обезбеђењу, кандидати за послове приватног обезбеђења морају да буду физички способни, да имају минимални ниво образовања и да говоре службени језик земље. Штавише, укључивање кандидата других националности може бити ограничено или чак немогуће, посебно у земљама чланицама ЕУ.

Постоје специфични безбедносни задаци који заиста захтевају виши ниво физичке спремности, што такође може ограничити диверсификацију радне снаге. У овом контексту, индустрија приватног обезбеђења мора да делује у оквиру законских ограничења како би се ускладила са моралним принципима и отворила славину за могућности и користи које доноси примена принципа ДЕ&И.

Приватне компаније за обезбеђење треба да се фокусирају првенствено на критеријуме одабира у циљу побољшања способности компанија да се носе са специфичним изазовима инклузивности, разноликости радне снаге и изградње праведног радног окружења. Истовремено, програми образовања и квалификација треба да буду доступни и доступни људима

[3]Анализа посла обухвата процес прикупљања свих релевантних информација о задацима и одговорностима као ио професионалним и психофизичким способностима дајући информације неопходне за израду описа посла и спецификације посла.

из различитих категорија и категорија у неповољном положају како би се повећала њихова подобност за рад у приватном сектору безбедности. Процес селекције укључује неке од следећих активности:

3.1 Скрининг апликације- Прикупљање и скенирање биографија или онлајн апликација. У пристиглим биографијама или онлајн пријавама, послодавац тражи кључне информације везане за претходно радно искуство, вештине и образовање. Најважнији стандардни инструменти за прикупљање биографских података о кандидатима су: пријава за посао; биографија (ЦВ) и препоруке за везу.

Пријава за посао се може обрадити путем отвореног обрасца за пријаву и пријавних образаца.

Основни садржај биографије чине: лични подаци; подаци о формалним и неформалним

образовање и радно искуство; специфична знања, вештине и способности које кандидат поседује; додатне информације о достигнућима и личним интересовањима кандидата

Провера референци и препорука захтева од послодавца да прикупи информације од извора који су имали контакт са кандидатима (бивши послодавци, колеге, професори итд.) Ова фаза селекције има за циљ: проверу информација које су кандидати дали путем обрасца за пријаву, биографије или на радном месту интервју; предвиђање будућег радног учинка на основу претходног радног понашања кандидата.

3.2 Интервјуисање кандидата

Сврха интервјуа је: Прикупљање информација о кандидату; Пружити информације о послу и организацији; Оценити

способности и квалитете кандидата при утврђивању да ли испуњава услове посла. Постоје различите врсте интервјуа:

Телефонски интервју

Уколико за одређено радно место добије велики број пријава, послодавац може одлучити да прво обави телефонске разговоре са ширим кругом кандидата како би проверио да ли поседују потребне квалификације да би били позвани на разговор. Такође, то је добра прилика да се кандидат мало конкретније информише о позицији и провери да ли заиста жели да се пријави за дату позицију.

Видео интервју

Послодавац може замолити кандидате да сниме кратак видео у којем одговарају на нека унапред припремљена питања. На овај начин послодавац може да види и чује кандидате пре него што одлучи да их позове на разговор.

1-на-1 интервју

Ово је класичан начин интервјуисања кандидата од стране особља људских ресурса задужених за регрутовање и одабир кандидата. Уколико кандидати буду позвани у други круг, они су дужни да разговарају са руководиоцем који је надређен за дату позицију.

Панел интервју

Панел интервју подразумева да кандидати воде разговор са неколико 'интервјуера' који наизменично постављају питања.

Каскадни интервју

Каскадни интервју се организује тако што се води низ разговора 1-на-1 са различитим анкетарима који постављају различита питања. Циљ оваквог начина интервјуисања је постизање веће објективности компаније у оцењивању кандидата за конкретну позицију.

С обзиром на природу приватних служби безбедности, ситуациони, бихејвиорални и стресни интервју су од посебног значаја за процес селекције. Ситуациони интервју има за циљ да процени понашање кандидата у хипотетичким ситуацијама/или начинима решавања хипотетичких проблема. Бихејвиорални интервју има за циљ да процени понашање неспецифицираних ситуација/или начина решавања проблема са којима се кандидат суочава кроз претходно радно искуство. Стрес интервју има за циљ да процени реакцију и понашање кандидата у стресним ситуацијама.

3.3 Тестирање способности пре запошљавања

Процес селекције често укључује различите врсте тестирања. У зависности од захтева позиције, то могу бити:

- провере знања (нпр. знање страног језика...),
- психолошки тестови (нпр. тест логичког закључивања, тест нумеричког резоновања, тестови личности...),
- ручни тестови (који симулирају извођење мануелних активности илитехничке вештинеда дата позиција укључује – нпр. контролу гужве, прву помоћ, итд.),
- полагање за вожњу.

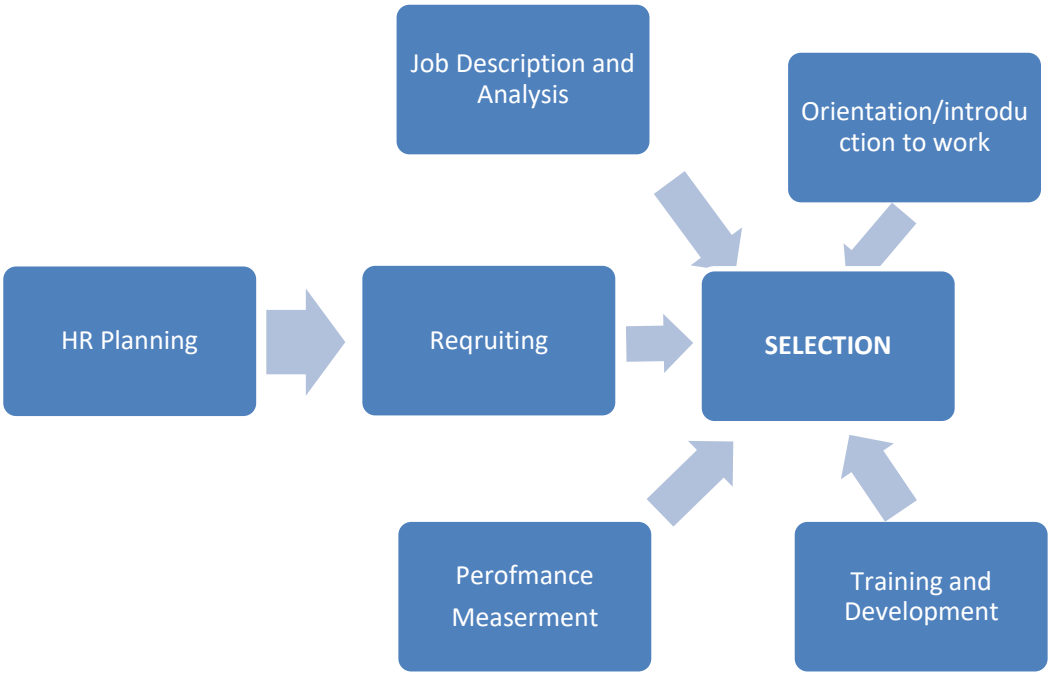
Селекциони тестови се могу груписати на различите начине. Најчешћа подела је: Тестови способности; Тестови личности; Тестови знања; Тестови симулације посла; Други тестови

Тестови способности су стандардизовани инструменти који имају за циљ да процене способности кандидата да обавља одређене задатке. Постоје различите врсте способности, самим тим и различити тестови из ове групе: тестови општих когнитивних способности (тестови интелигенције); тестови специфичних когнитивних способности (нумеричка, вербална, вербална

течност, перцептивна способност, логика); тестови креативности; тестови психомоторних способности; тестови физичке способности; тестови чулних способности.

3.4 Одабир кандидата

Селекција кандидата представља наставак процеса запошљавања. Основне смернице и упутства за избор кандидата добијају се анализом посла и евалуацијом рада и истовремено представљају основу оријентације, обуке и развоја. Да би био потпун и ефикасан, неопходно је да буде синхронизован са осталим активностима управљања људским ресурсима.



Однос између селекције кадрова и других активности управљања људским ресурсима

4. АНАЛИЗА ПОСЛА

Запошљавање, селекција, развој и награђивање запослених у приватном сектору безбедности су у најдиректнијој вези са анализом послова. Анализа посла се може дефинисати као процес организованог прикупљања и сређивања релевантних података и информација о пословима, потребним знањима и способностима, одговорностима и другим захтевима неопходним за обављање конкретног посла. Информације о послу су усмерене у два смера: у правцу радног места (назив радног места, опис посла, дужности и одговорности и сл.) и у правцу извршиоца (стручна спрема, радно искуство, познавање страних језика и др. .).

Добро осмишљена и успешно спроведена анализа посла укључује, између осталог:

a) утврђивање описа послова и броја запослених за свако радно место;
b) утврђивање услова који морају бити испуњени за обављање одређеног посла;
c) дефинисање релативне вредности рада, како би се обезбедила унутрашња и екстерна правичност система награђивања;
d) дефинисање односа надређености и подређености;
e) дефинисање општих принципа, правила и метода рада и др.

Реч је о подацима који се најчешће односе на: 1) опис понашања, 2) потребне способности, 3) карактеристике посла и 4) податке о опреми.

Подаци који се односе на опис понашања разјашњавају задатке, дужности и радње које треба да обавља на одређеном радном месту, одређују конкретне одговорности и задатке, односно специфичне покрете и менталне процесе које запослени треба да обавља. Подаци о потребним способностима прецизирају способности које морају бити

испуњене за рад на одређеном радном месту. То се најчешће односи на способност комуникације, способност обављања послова под стресом, сналажљивост, способност брзог доношења одлука, физичке способности итд. Подаци о карактеристикама посла појашњавају значај и природу посла, могућност примања посла. повратне информације о обављеном послу, жељени степен разноврсности вештина потребних за обављање посла, итд. Подаци о опреми пружају информације о опреми која се користи на радном месту.

Главни резултати анализе посла су: 1) опис посла, односно радно место и 2) спецификација посла, односно радно место. Поред описа и спецификације посла, резултати анализе посла имају и друге позитивне ефекте у корист организације и људи који у њој раде.

5. ОПИС ПОСЛА

Опис послова садржи податке о: пословима, тј. активности које запослени на одређеном радном месту треба да обавља, опрему или инструменте који се користе на том радном месту и услове рада у којима се обављају описани послови. Најважнији сегмент описа послова чине подаци о конкретним пословима који су везани за одређено радно место. Опис посла може бити детаљан, у зависности од процене потребних компетенција и радног окружења. Детаљан опис подразумева обележавање свих задатака радног места, од најсложенијих и значајнијих до најједноставнијих. Оваквом опису се прибегава како би се отклониле дилеме које настају јер запослени понекад одбијају да обављају одређене послове, сматрајући да не спадају у делокруг њиховог посла. Оваква схватања су погрешна, јер се од запосленог очекује да поред послова на свом радном месту обавља и друге послове за које је оспособљен и обучен, ако за тим постоји потреба и ако добије такав налог од претпостављеног. Поред тога, дилеме око обима и одговорности на послу могу довести до великих последица, посебно у приватном сектору безбедности. Ако, на пример, у некој банци није тачно одређено ко је дужан да руководи ванредним пословима који одвлаче пажњу од дужности чувара, није тешко претпоставити какве последице по безбедност из тога може произаћи. Слични примери се могу навести у области здравства, комуналних делатности, ваздушног саобраћаја итд.

Анализом и уопштавањем различитих послова и услуга приватног обезбеђења који утичу на безбедност лица, имовине и пословања, могуће је издвојити следеће групе послова које обавља обезбеђење: патролирање, контрола приступа, обезбеђење јавних скупова, транспорт вредности. .

5.1 Патролирањеје служба обезбеђења која се предузима на основу писмених процедура и која обухвата присуство и кретање између контролних тачака, осматрања и провере у штићеном објекту/простору од стране службеника обезбеђења у циљу заштите лица, објеката или простора.

Основни циљеви патролирања су спречавање и откривање неовлашћеног уласка у заштићено подручје/објекат, откривање извора угрожавања безбедности штићеног објекта/простора, спречавање угрожавања безбедности, обавештавање Контролног центра и надлежних државних органа. благовремено и сл. Посебно патрола службеника безбедности својим присуством и видљивошћу треба да делује превентивно на потенцијалне изворе безбедносних претњи.

Према објекту заштите, патролирање се може односити на лице или објекат/простор који се штити. Према месту извршења, патролирање може бити унутар и ван заштићеног подручја. Према начину извршења патролирање може бити јавно и тајно. Према превозном средству може бити пешице или превозним средствима (ауто патрола, мото патрола, патрола на бициклима, скутерима и сл.). Према времену: стално, повремено или периодично патролирање. Разврставање се може извршити и према опремљености обезбеђења где се врши патролирање

са или без оружја. Према задацима патролирање може бити рутинско и усмерено. Рутинско патролирање подразумева обилазак свих простора у објекту по одређеном редоследу без претходног избора дела објекта који треба посебно пратити. С друге стране, усмерено патролирање подразумева прецизно појачано праћење дела објекта/подручја у складу са проценом његове рањивости.

Приликом патролирања редовно се проверава исправност средстава за физичку заштиту штићеног простора (физичке препреке, сигурносна врата и браве, заштитна ограда и капије), начин складиштења робе и сировина, начин паркирања возила. како би се смањила могућност крађе или минимизирала потенцијална уништења и оштећења. Патролирање подразумева динамичност и прилагодљивост ситуацији у којој службеник обезбеђења мора да уочи и уважи сумњиве појаве и према томе предузме одговарајуће мере. Службеници обезбеђења ангажовани у патроли морају бити максимално концентрисани на обављање службеног задатка, упозорени, спремни за интервенцију и одржавати довољан ниво пажње према имовини и лицу које обезбеђује обезбеђење. Службеници обезбеђења приликом патролирања морају да обезбеде довољан ниво координације и сарадње са корисником услуге, његовим запосленима, Центром за контролу, полицијом, државним органима и свим другим субјектима који могу да пруже одређене информације битне за безбедност штићеног објекта/простора.

5.2 Контрола приступаје систем међусобно повезаних елемената физичко-техничке заштите који омогућава одређеном броју лица улазак, боравак и напуштање заштићеног објекта/подручја под одређеним условима и евиденцијом уласка и изласка. Према начину извођења, контрола приступа може бити физичка, механичка, електронска и комбинована. Физичка контрола приступа подразумева коришћење само службеника обезбеђења који директно врше контролу приступа без икаквих ствари. Механичка контрола приступа подразумева употребу механичких уређаја (рампе, препреке, ограде, баријере, конуси) за контролу уласка/изласка у/из штићеног објекта/подручја. Електронска контрола приступа подразумева коришћење електронских уређаја као што су скенери, читачи картица, персонални рачунари за контролу приступа итд. Комбинована контрола приступа представља скуп претходно описаних контрола приступа и њихов међусобни однос у систему контроле приступа у којем службеник обезбеђења управља системом. док остале компоненте помажу у имплементацији контроле приступа.

У обављању послова контроле приступа и након процене ризика, службеник обезбеђења може обављати различите послове, у складу са писаним процедурама: евидентирање личних података и података о возилу; преглед лица, превозних средстава и пртљага и привремено одузимање предмета чија је употреба у заштићеном објекту забрањена; издавање упозорења у циљу заштите заштићеног подручја и сл.

5.3 Безбедност јавних догађаја.Класификација јавних скупова може се вршити према различитим критеријумима. Према месту одржавања, јавни скупови се деле на оне који се одржавају на отвореном и затвореном простору.

Основна дужност службеника обезбеђења на јавном скупу је одржавање реда, што подразумева усклађено стање међусобних односа, односно равноправно остваривање људских и мањинских права и слобода грађана током јавног скупа. Понекад је за одржавање реда довољно присуство службе безбедности, али понекад захтева примену одређених овлашћења. Посебно се мора водити рачуна о забрани уношења предмета који би могли да угрозе безбедност, о забрани приступа лицима под дејством алкохола или психоактивних супстанци. Узимајући у обзир број учесника састанка, и процену опасности од пожара, управник треба да предузме и одређене превентивне мере (провера проходности евакуационих путева, исправност опреме за гашење пожара, близина противпожарних хидранта и др.) .

У погледу примене овлашћења, неки национални закони праве јасну разлику између службеника обезбеђења и обезбеђења. Службеник обезбеђења који обавља послове може да користи скоро сва овлашћења осим неких средстава принуде (принуде, гасни спреј, специјално обучени пси и ватрено оружје). Међутим, овај круг овлашћења може се додатно сузити уговором између организатора јавног скупа и предузећа ПС. Овај уговор мора навести која овлашћења се могу применити да би се одржао ред на јавном састанку.

На спортским скуповима могу се одредити посебни послови службе обезбеђења, посебно када су у питању међународне спортске манифестације са повећаним ризиком од највишег нивоа репрезентативних спортских такмичења, и то:

1) забрана приступа објекту у коме се одржава спортска приредба за лица која су под дејством алкохола или других опојних средстава, односно лица која су склона насилничком или недоличном понашању, што се закључује из њиховог понашања;
2) издвајање гостујућих навијача упућивањем на посебне улазе и излазе из спортског објекта и посебног дела сале за њих;
3) да обезбеди да сваки гледалац седи на тачно одређеном месту;
4) спречавање уласка гледалаца на спортски терен и онемогућавање гледалаца да пређу из једног дела гледалишта намењеног навијачима једног клуба у други;
5) спречавање уношења или продаје алкохолних пића у спортски објекат;
6) спречавање уношења у спортски објекат предмета који се могу користити у насилним радњама;
7) спречавање уношења у спортски објекат и истицање навијачких симбола који могу изазвати насиље на спортској приредби, угрозити безбедност учесника спортске приредбе или пореметити њен ток.

5.4 Превоз новца и драгоцености.Пратња и обезбеђење новца и вредних пошиљки подразумева скуп унапред планираних мера и радњи које предузимају предузећа ПС приликом утовара, транспорта, преноса и истовара новца и других вредности ради безбедног транспорта од почетне тачке, руте/пута кретања до краја. тачка. Послови пратње и обезбеђење новца и вредних пошиљки обављају се искључиво оружјем.

Користан алат 1: Оквир описа послова

Назив и број радног места	Назив радног места систематизован у оквиру одређеног сектора, службе/одсека
Услови рада	Степен образовања, радно искуство, психофизичке способности...
Број извршилаца	За поједине послове планиран је већи број
Опис посла и рад задатака	Послови које треба обављати, време и трајање рада, методе и поступци рада, психичке и физичке карактеристике извршиоца
Циљеви	Улога радног места у остваривању стратешких, тактичких и оперативних циљева организационе јединице
Опис активности на радно место	Детаљна идентификација радних обавеза, захтева и задаци на радном месту и временски оквир
Перформансе	Жељени ефекти у зависности од врсте радног места/врсте услуга
Упозорење	Последице необављања радног задатка, у погледу спровођења пословне политике, задовољства клијената и др.
Комуникација	Са ким и како радник комуницира, однос у извештавању
Одговорност	Лична/опрема
Посебни услови рада	Наведите посебне услове рада и назначити основ и услове за шта врши се здравствени преглед

6. СПЕЦИФИКАЦИЈЕ ПОСЛА[4]

Спецификација посла, подразумева неопходна знања, вештине, искуство, способности и друге услове за обављање одређеног посла. Свако радно место подлеже одређеним условима у погледу стручних квалификација, радног искуства, психофизичких способности и других параметара, који морају бити испуњени. Услови за распоређивање за добијање одређеног посла у сектору ПС временом постају све строжији. Такав тренд је резултат убрзаног научно-технолошког развоја, интелектуализације рада, развоја образовног система и пораста незапослености.

Радна места се по правилу одређују позакон који захтева од особља приватног обезбеђења да се подвргне провери од стране релевантних власти која треба да буде призната уакт о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у организацији.Осим што релевантни прописи све више захтевају да се при запошљавању воде рачуна и о социјалним аспектима(нпр. родна равноправност/запошљавање младих), у циљу усаглашавања са релевантним законским нормама, политика

[4]Што се тиче потребних компетенција, вештина и сл., тешко их је раздвојити по опису посла због њиховог афинитета. Штавише, како постоји велика флуктуација унутар организације, потребна је ширина знања и способности, као и велика флексибилност у испуњавању захтева запослених.

запошљавања и провере прошлости многих компанија захтева да процес селекције спроводи посебно, стручно особље.

Поред наведених услова, последњих година све је већи акценат на додатним условима, као што су: познавање једног или више страних језика, познавање рада на рачунару, положен возачки испит, смисао за организацију рада, креативне вештине, вештине комуникације итд.

Многи сматрају да захтеви компаније превазилазе захтеве радног места. Због убрзаног научно-технолошког развоја и променљивих услова пословања, особине личности постају све важније од радног искуства, које се због кратког периода коришћења стално проверава. Реч је о захтевима који се односе на социјалне компетенције службеника приватног обезбеђења: комуникативност, способност за тимски рад, осетљивост и сл. Природа и значај захтева компаније углавном зависе од величине предузећа, техничке и технолошке опремљености, организационе структуре, организационе културе и климе, стила управљања, доминантних правила понашања итд. У малим предузећима, нпр. инсистира се на захтевима знања и компетенција, за разлику од великих, у којима се фаворизују специјализована знања и вештине из одређене области безбедности. То је зато што су у мањим предузећима скоро сви принуђени да раде све, док у великим компанијама, са јасно диференцираним задацима и високим степеном поделе рада, свако ради само свој део посла. Величина компаније утиче и на утврђивање других захтева, како оних друштвене природе, тако и оних који се односе на личност. У малим предузећима комуникација је једноставнија и непосреднија, ау великим компанијама је формализованија и сложенија. По правилу, што је компанија већа, то су већи захтеви у односу на личност кандидата.

Други кључни елемент у квалитету радника приватног обезбеђења је искуство особља задуженог за обављање делатности. Посебно када су у

питању осетљиве приватне безбедносне услуге (нпр. заштита критичне инфраструктуре), препоручује се да приватно обезбеђење има претходно искуство у раду у сличним околностима. На одређеним локацијама са високим ризиком, кратка биографија може бити затражена за сво оперативно особље приватног обезбеђења додељено одређеном објекту. У другим случајевима може бити довољна информација о томе колико година у просеку одређено особље приватног обезбеђења ради у послу и обавља сличне послове. Ако су радници приватног обезбеђења радили или били део програма размене информација са државним органима (нпр. полицијом, спасилачким службама, итд.), то се сматра индикацијом да радници приватног обезбеђења имају велико искуство у сарадњи са властима.

Сумирајући наведено, можемо навести минимум прихватљивих квалитета, карактеристика и квалификација запослених потребних за задовољавајуће обављање дефинисаних послова и задатака радника обезбеђења.

Неопходне способности, вештине и компетенције које су потребне за обављање послова обезбеђења обухватају:

1. Комуникацијаи јамеђуљудске вештине. Комуникација је најважнији „алат“ службеника обезбеђења јер добра комуникација решава већину конфликтних ситуација. Добра комуникација такође утиче на задовољство купаца.
2. Добра перцепција ризика и претњи. Службеник обезбеђења мора имати развијену способност да уочава ситуације и понашања која одступају од уобичајених, потенцијалних ризика и могућих последица истих како би утврдио величину опасности и сходно томе предузео радње у циљу очувања и заштите интереса предузећа.

3. Способност брзог и ефикасног реаговања и решавања инцидентних ситуација применом овлашћења службеника обезбеђења прописаних релевантном законском регулативом.Службеник обезбеђења је први на удару било каквог инцидента и зато је њихова дужност да први реагује у ванредним ситуацијама као што су природне несреће, катастрофе, пожари, пљачке, крађе, провале...
4. Вештине преговарања и решавања конфликата.
5. Изражене способности визуелне детекције спорних ситуација и контроле приступа.
6. Одговарајући ниво физичке и менталне спремности.
7. Познавање страног језика
8. Изражена друштвена интелигенција
9. Хуманост, пристојност и управљање стресним ситуацијама
10. Ведар дух и храброст
11. Техничко познавање система безбедности.
12. Способност пружања прве помоћи угроженој особи.
13. Извођење почетног гашења пожара у циљу заштите објеката, лица и предузећа.

Користан алат 2: Спецификација особе

КРИТЕРИЈУМ	Ессентиал	Пожељан
Квалификације	Неопходна квалификација	Пожељна квалификација
Компетенције	Списак свих потребних компетенције	Списак свих пожељних компетенције
Радно искуство	Неопходан рад искуство	Пожељно радно искуство
Посебна знања и вештине	На пример неопходно изговорено или писано вештине…	На пример, пожељне вештине комуникације и преговарања
Познавање страног језика	Минимални ниво знања	Пожељан степен знања
Додатна достигнућа/ Компетенције	Неопходне лиценце, образовање	Жељени сертификати/лиценце, образовање
Физичке способности	Основни ниво	Висок ниво
Техничке вештине	Основни ниво	Висок ниво

НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ

Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union