INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

CADRUL STRATEGIC

PENTRU OM INCLUSIV

COMPETENȚE DE RESURSE

ÎN SECURITATE PRIVATĂ

V

Funded by the Erasmus + Programme of the European Union

2022 - 2024

INCLUSIVE OMNIBUS

A digital classroom for diverse workforce

Declinarea răspunderii

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

CADRUL STRATEGIC PENTRU COMPETENȚE INCLUZIVE DE RESURSE UMANE ÎN SECURITATEA PRIVATĂ

CONȚINUT ȘI STRUCTURA

1. INTRODUCERE 4

2. RECRUTARE SECURITATE PRIVATA GUARTD 6

2.1 Surse de recrutare

2.2 Procedurile de recrutare

2.3 Standardele pentru procesul de angajare

3. SELECTAREA CANDIDAȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ 11

3.1 Aplicații de screening

3.2 Intervievarea candidaților

3.4 Testarea capacității înainte de angajare

3.5 Selectarea candidatului

4. ANALIZA POSTULUI 16

5. DESCRIEREA POSTULUI 18

5.1 Patrulare

5.2 Controlul accesului

5.3 Securitatea evenimentelor publice

5.4 Transportul banilor și valorilor

6. SPECIFICAȚII POSTULUI 26

1. INTRODUCERE

În lumea actuală, aflată în schimbare rapidă și volatilă, prin aplicarea principiilor Diversității, Echității și Incluzivei, organizațiile, precum și companiile private de securitate, își pot consolida reziliența, își pot crește capacitățile conducerii de a face față problemelor complexe și, astfel, își pot spori avantajul competitiv. Mai mult decât atât, îmbrățișarea și aderarea la aceste principii este atât o obligație morală, cât și legală, dar, în același timp, este un indicator al unui comportament responsabil social ridicat al companiilor. În același timp, în multe țări, industria se confruntă cu o criză acută generată de deficitul de forță de muncă și de o rată ridicată de schimbare a personalului. Prin urmare, un proces de recrutare mai divers și mai incluziv poate contribui la atenuarea deficitului de personal. În același timp, o rată mai mare de retenție a personalului poate fi atinsă prin alinierea culturii organizaționale cu respectarea Diversității, Echității și Incluzivei.

„Cadru strategic pentru competențe de resurse umane în securitate privată” (PS)oferisproceduri și instrumente cu elemente specifice relevante despre modul în care o companie PS poate practica în mod strategic și activ procesele de recrutare și selecție cu oportunități echitabile și acces pentru toți oamenii. Cadrul strategic urmărește, de asemenea, să ofere o soluție sistematică pe termen lung la problema existentă a lipsei de competențe de resurse umane în sectorul PS și incapacitatea de a aborda în mod corespunzător nepotrivirea evidentă dintre cererea și oferta de forță de muncă în sectorul PS. Astfel, acest document aplică o abordare sistematică și holistică care va promova o schimbare care să se producă simultan la nivel micro (lucrători și companii), la nivel de sector și la nivel național (pentru impact pozitiv asupra angajării persoanelor cu mai puține oportunități, asupra economiei etc.)

Prin promovarea diversificării procesului de recrutare se va acoperi următoarele teme: filosofia angajării; procedurile de recrutare; standardele

pentru procesul de angajare; În plus, Cadrul Strategic va include definirea și cadrul a 3 termeni semnificativi care nu au fost niciodată definiți până acum în industria PS: analiza postului (subliniind conținutul și cerințele umane ale Postul PS, precum și contextul în care sunt îndeplinite posturile PS), specificația postului (o declarație a calităților, caracteristicilor și calificărilor minime acceptabile ale angajaților necesare pentru îndeplinirea satisfăcătoare a sarcinilor și sarcinilor definite care cuprind un anumit post sau funcție) și fișa postului din perspectiva includerii și diversificării personalului (care include îndatoririle, scopul, responsabilitățile, domeniul de aplicare și condițiile de muncă ale unui anumit loc de muncă PS împreună cu titlul postului și poziția de depășire căreia îi raportează un angajat pentru un anumit post).

2. RECRUTARE PAZ PRIVAT DE SECURITATE

Recrutare de securitate privatăeste procesulde identificare, atragere și furnizare de candidați calificați care permitecompanie de securitate privatăpentru a îndeplini cerințele posturilor vacante pentru prestarea serviciilor de securitate.[1]

De regulă, procesul de recrutare și selecție este precedat de politica de angajare a organizației care determină nu numai procesul de recrutare, ci și procesul de selecție. Organizațiile optează din ce în ce mai mult pentru oameni care au potențial general de dezvoltare, insistând adesea pe inițiativa, creativitatea, comunicarea, abilitățile analitice și de lucru în echipă și flexibilitatea candidaților. Multe companii subliniază în broșurile lor destinate potențialilor candidați că abilitățile lor generale și caracteristicile de personalitate sunt mai importante decât cunoștințele și aptitudinile lor profesionale. Pentru a asigura o strategie fructuoasă de atragere și recrutare a candidaților necesari, compania de securitate privată ar trebui să știe: De câte persoane are nevoie organizația? Ce aptitudini și abilități sunt cerute candidatului? Candidații pe care se bazează deja lucrează și, dacă da, unde lucrează? La ce fel de compensații, beneficii, oportunități de dezvoltare a carierei etc. se pot aștepta candidații? Care este starea pieței muncii cu astfel de candidați?

2.1 Surse de recrutare

Potențialii candidați pentru ocuparea posturilor vacante, în principiu, pot fi furnizați în două moduri: 1) dezvoltarea potențialului celor existente în rândul

[1] Termenul „securitate privată” este folosit pentru a desemna întregul set de activități de asigurare a proprietății, persoanelor și întreprinderilor, care sunt desfășurate de companii private pentru furnizarea de servicii de securitate (Davidović, 2015). Acest termen include: 1) securitate contractuală - activități ale companiilor și agențiilor private specializate în furnizarea de servicii de securitate fizică și tehnică pe bază contractuală, 2) securitate internă (proprie) și 3) activitate de detectiv privat (Kesić, 2009).

angajaților din organizație și 2) prin angajarea de noi persoane din afara organizației, adică de pe piața muncii. Decizia de a angaja oameni noi este de obicei asociată cu extinderea afacerii, îmbunătățiri tehnico-tehnologice, ieșire de forță de muncă, pensionarea lucrătorilor în vârstă etc. Organizațiile moderne optează cel mai adesea pentru o aplicare combinată a surselor interne și externe de recrutare. Se crede că o astfel de abordare oferă cele mai bune și mai acceptabile rezultate pentru companie.

2.2 Procedurile de recrutare

Procesul de recrutare începe cu luarea unei decizii privind ocuparea posturilor vacante și revizuirea cerințelor necesare. Odată ce aceste cerințe sunt determinate, începe căutarea potențialilor candidați pentru a ocupa posturile vacante. În același timp, se fac evaluări cu privire la posibilele surse de recrutare a candidaților potriviți.

Pentru a obține candidați care îndeplinesc pe deplin cerințele postului, este necesar să se furnizeze semnificativ mai mulți candidați decât numărul de care îi lipsește organizația. Experiențele multor organizații indică faptul că doar câțiva dintre candidații aplicați merită o procedură de selecție detaliată, adică o invitație la un interviu. Această relație nu este aceeași pentru toate serviciile private de securitate, mai ales în țările cu un număr mare de șomeri.

Procedura de identificare, selecție și angajare în cadrul unei companii de securitate privată trebuie efectuată de personal specializat și instruit corespunzător. Trebuie să știți cum este planificată recrutarea, cum să desfășurați un interviu cu candidații, ce ar trebui să învățați din acel interviu etc., ceea ce poate fi făcut doar de personal selectat și bine pregătit; Acest lucru garantează că candidații îndeplinesc condițiile și standardele prevăzute de lege pentru securitatea privată. În anumite țări, verificarea antecedentelor agentului

de pază este obligatorie prin lege, deci în acest sens este necesar ca același lucru să fie prevăzut în procedura de recrutare.[2]

Compania de securitate privată și postul vacant ar trebui să fie prezentate într-o lumină realistă, ceea ce este foarte important pentru așteptările și comportamentul de muncă ulterior al personalului nou angajat.

2.3 Standardele pentru procesul de angajare

Legile și standardele legate de securitatea privată variază între țări și chiar în interiorul țărilor, în funcție de reglementările și legile locale. În acest context, criteriile pentru procesul de angajare a ofițerilor de securitate pot diferi în funcție de standardele și reglementările naționale. Orientările generale care influențează adesea selecția agenților de securitate în multe țări pot include următoarele aspecte:

1. Limite de vârstă: Există anumite limite de vârstă pe care candidații trebuie să le îndeplinească pentru a se califica pentru un loc de muncă de securitate.
2. Aptitudinea fizică: Ofițerii de securitate trebuie adesea să îndeplinească anumite standarde fizice pentru a-și îndeplini sarcinile. Aceasta poate include capacitatea de a efectua activități fizice și rezistență.
3. Condiție psihofizică: Solicitanții sunt supuși, de obicei, unui examen psihologic și medical pentru a determina dacă sunt apți din punct de vedere psihic și fizic pentru a îndeplini sarcinile de securitate.
4. Verificare de securitate: Solicitanții vor fi probabil supuși unui control de securitate pentru a determina dacă au antecedente penale.
5. Educație și formare: Cerințele de educație și formare pot varia, dar multe organizații care oferă servicii de securitate pot necesita o diplomă de liceu sau un anumit nivel de educație. De asemenea, instruirea pentru siguranță și urgență este de obicei parte a procesului.

[2]Anumite standarde europene pentru securitatea aviației și aeroporturilor oferă exemple bune ale elementelor pe care ar trebui să le includă o procedură de recrutare formală și prescrisă.

6. Licență de muncă: În multe țări, ofițerii de securitate trebuie să aibă o licență corespunzătoare eliberată de un organism sau agenție competentă.

În majoritatea țărilor europene, este necesară pregătirea de bază obligatorie, care este concepută pentru a permite agentului de securitate privat să dobândească un nivel minim de cunoștințe și abilități. Cu toate acestea, lucrătorii din domeniul securității private ar trebui să urmeze o pregătire de bază cuprinzătoare, indiferent dacă aceasta este prevăzută de lege, și sunt în direcția creșterii calității muncii lor. Acest lucru ar trebui precizat clar în politicile interne și planurile de formare suplimentară, adică în documentele privind criteriile de calitate. În cadrul criteriilor de calitate ar trebui furnizate formare suplimentară, specializată și perfecţionare.

Un alt indicator al unei companii de securitate privată de calitate îl reprezintă aspectele sociale legate de angajare, precum: angajarea tinerilor; egalitatea sexelor; politici de diversitate pentru integrarea grupurilor marginalizate, cum ar fi minoritățile etnice sau religioase etc. Diversitatea, egalitatea și incluziunea (DE&I) ca principii sunt percepute și definite în multe feluri, dar toate definițiile, în esență, se referă la următoarele:

- Diversitatea se referă la asemănările și diferențele dintre indivizi, cum ar fi naționalitate, cultură, tradiție, limbă, rasă, culoare, etnie, sex, vârstă, religie, orientare sexuală, identitate de gen, statut socioeconomic, statut militar și structuri familiale. De asemenea, poate lua în considerare educația, ideologia și modul de gândire ale unui individ.
- Conceptul de echitate sau de șanse egale înseamnă a oferi și a asigura tuturor oportunități egale de a obține rezultate posibile egale, inclusiv șanse egale de angajare. Echitatea se referă, de asemenea, la corectitudinea și imparțialitatea în ceea ce privește obligațiile legale și drepturile civile.
- Incluziunea este un principiu al culturii organizaționale care prețuiește fiecare angajat, indiferent de diferențele lor. O organizație incluzivă oferă un mediu sigur și de colaborare în care oamenii din medii sociale diverse,

aspect spiritual sau fizic și condiții sunt incluși fără discriminare și își pot exprima liber gânduri și perspective. Un mediu organizațional incluziv încurajează, de asemenea, creativitatea și inovația.

3. SELECTAREA CANDIDAȚILOR DE SECURITATE PRIVATĂ

Selecția candidaților de securitate privată reprezintă continuarea procesului de recrutare și, în același timp, reprezintă baza pentru orientarea, formarea și dezvoltarea angajaților. Baza procesului de selecție este oferită din analiza postului și evaluarea performanței.Fiecare selecție este precedată de o analiză detaliată a postului pe baza căreia se determină calitățile și competențele dorite ale candidatului solicitat.[3]

Datorită reglementărilor naționale de securitate privată existente, solicitanții pentru locuri de muncă în securitate privată trebuie să fie apți din punct de vedere fizic, să aibă un nivel minim de educație și să vorbească limba oficială a țării. Mai mult, includerea solicitanților de alte naționalități poate fi limitată sau chiar imposibilă, mai ales în țările membre UE.

Există sarcini specifice de securitate care necesită într-adevăr un nivel mai ridicat de condiție fizică, ceea ce poate limita și diversificarea forței de muncă. În acest context, industria de securitate privată trebuie să acționeze în limitele constrângerilor legale atât pentru a se alinia la principiile morale, cât și pentru a deschide robinetul oportunităților și beneficiilor aduse de aplicarea principiilor DE&I.

Companiile de securitate privată ar trebui să se concentreze în primul rând pe criteriile de selecție care vizează îmbunătățirea capacității companiilor de a face față provocărilor specifice de incluziune, diversitatea forței de muncă și construirea unui mediu de lucru echitabil. Concomitent, programele educaționale și de calificare ar trebui puse la dispoziție și accesibile

[3]Analiza postului presupune procesul de colectare a tuturor informațiilor relevante despre sarcini și responsabilități, precum și abilitățile profesionale și psihofizice care furnizează informațiile necesare pentru elaborarea fișei postului și specificației postului.

persoanelor din categorii diverse și dezavantajate, pentru a le crește gradul de adecvare pentru a lucra în sectorul securității private.

Procesul de selecție include unele dintre următoarele activități:

3.1 Aplicații de screening- Colectarea și scanarea CV-urilor de muncă sau a aplicațiilor online. În CV-urile primite sau în cererile online, angajatorul caută informații cheie legate de experiența de muncă anterioară, abilități și educație. Cele mai importante instrumente standard de colectare a informațiilor biografice despre candidați sunt: cererea de angajare; biografie (CV) și recomandări de relație.

Cererea de locuri de muncă poate fi procesată prin formularul de cerere deschis și formularele de cerere.

Conținutul de bază al biografiei constă în: date personale; date privind formale și informale

educație și experiență de muncă; cunoștințe, abilități și abilități specifice pe care le are candidatul; informații suplimentare despre realizările și interesele personale ale candidaților

Verificarea referințelor și recomandărilor presupune ca angajatorul să culeagă informații din sursele care au avut contact cu candidații (foști angajatori, colegi, profesori etc.) Această fază de selecție are ca scop: verificarea informațiilor furnizate de candidați prin formularul de aplicare, CV-ul sau la un loc de muncă. interviu; previziunea viitoarelor performanțe în muncă pe baza comportamentului anterior în muncă al candidaților.

3.2 Intervievarea candidaților

Scopul interviului este de a: colecta informații despre candidat; Furnizați informații despre post și organizație; Evaluează abilitățile și calitățile candidatului pentru a stabili dacă acesta îndeplinește cerințele postului. Există diferite tipuri de interviuri:

Interviu telefonic

În cazul în care se primește un număr mare de cereri pentru un anumit post, angajatorul poate decide să efectueze mai întâi interviuri telefonice cu o gamă mai largă de candidați pentru a verifica dacă aceștia posedă calificările necesare pentru a fi invitați la un interviu. De asemenea, este o bună ocazie pentru candidat să obțină informații puțin mai specifice despre post și să verifice dacă chiar dorește să aplice pentru postul dat.

Interviu video

Angajatorul poate cere candidaților să înregistreze un scurt videoclip în care să răspundă la câteva întrebări pregătite în prealabil. În acest fel, angajatorul poate vedea și auzi candidații înainte de a decide să-i cheme la un interviu.

interviu 1 la 1

Acesta este un mod clasic de intervievare a candidaților de către personalul de resurse umane responsabil cu recrutarea și selectarea candidaților. În cazul în care candidații sunt invitați la al doilea tur, aceștia trebuie să discute cu managerul care este superior pentru postul dat.

Interviu cu panel

Un interviu de grup implică faptul că candidații conduc o conversație cu mai mulți „intervievatori” care pun întrebări alternativ.

Interviu în cascadă

Un interviu în cascadă este organizat prin a avea o serie de conversații 1-la-1 cu diferiți intervievatori care pun întrebări diferite. Scopul acestui mod de interviu este de a atinge o mai mare obiectivitate din partea companiei în evaluarea candidaților pentru o anumită poziție.

Având în vedere natura serviciilor de securitate privată, interviul situațional, comportamental și de stres sunt de o importanță deosebită

pentru procesul de selecție. Interviul situațional are ca scop evaluarea comportamentului candidatului în situații ipotetice/sau modalități de rezolvare a problemelor ipotetice. Un interviu comportamental are ca scop evaluarea unor situații comportamentale nespecificate/sau modalități de rezolvare a problemelor cu care candidatul se confruntă prin experiența anterioară de muncă. Interviul de stres are ca scop evaluarea reacției și comportamentului candidaților în situații stresante.

3.3 Testarea capacității înainte de angajare

Procesul de selecție implică adesea diferite tipuri de testare. În funcție de cerințele postului, acestea pot fi:

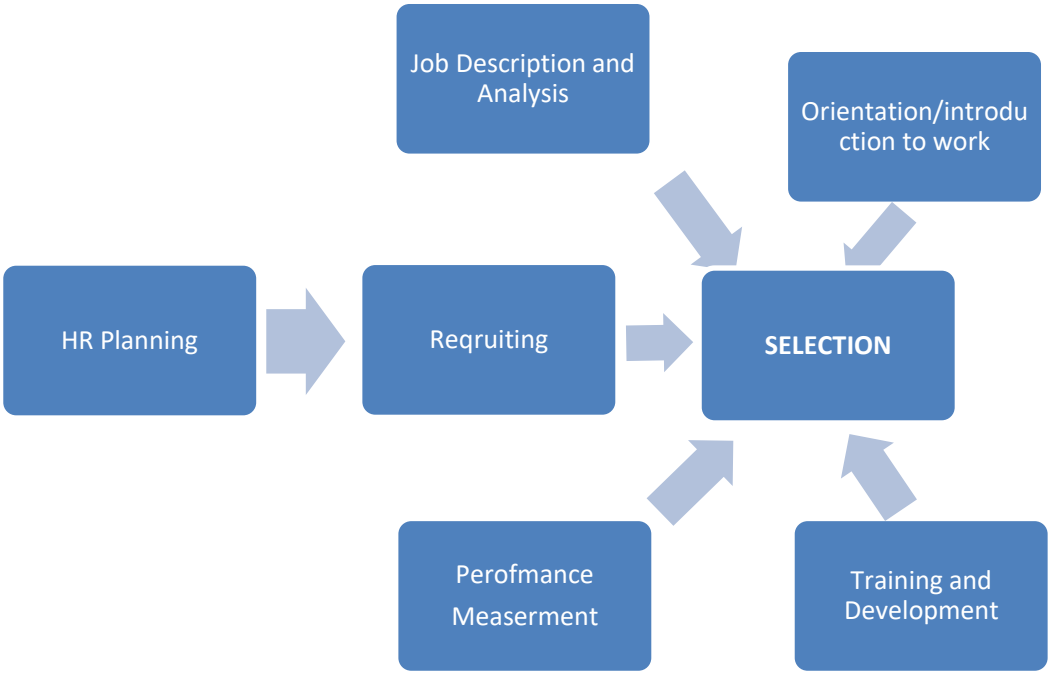
- teste de cunoștințe (de exemplu, cunoașterea unei limbi străine...),
- teste psihologice (ex. test de raționament logic, test de raționament numeric, teste de personalitate...),
- teste manuale (care simulează efectuarea unor activități manuale sauabilitati tehnicecă poziția dată include – de exemplu, controlul mulțimii, primul ajutor etc.),
- test de conducere.

Testele de selecție pot fi grupate în diferite moduri. Cea mai comună diviziune este: Teste de aptitudini; Teste de personalitate; Teste de cunoștințe; Teste de simulare a locurilor de muncă; Alte teste

Testele de abilitate sunt instrumente standardizate care vizează evaluarea capacității candidatului de a îndeplini sarcini specifice. Există diferite tipuri de abilități, deci teste diferite din acest grup: teste de abilități cognitive generale (teste de inteligență); teste de abilități cognitive specifice (numeric, verbal, fluență verbală, capacitate perceptivă, logică); teste de creativitate; teste de abilități psihomotorii; teste de capacitate fizică; teste ale abilităților senzoriale.

3.4 Selectarea candidatului

Selecția candidaților reprezintă continuarea procesului de recrutare. Orientările și instrucțiunile de bază pentru selectarea candidatului sunt obținute din analiza postului și evaluarea performanței, în timp ce reprezintă simultan baza de orientare, formare și dezvoltare. Pentru a fi complet și eficient, este necesar să fie sincronizat cu alte activități de management al resurselor umane.



Relația dintre selecția personalului și alte activități de management al resurselor umane

4. ANALIZA POSTULUI

Recrutarea, selecția, dezvoltarea și recompensarea angajaților din sectorul securității private sunt cel mai direct legate de analiza postului. Analiza postului poate fi definită ca un proces de colectare organizată și aranjare a datelor și informațiilor relevante despre locuri de muncă, cunoștințe și abilități necesare, responsabilități și alte cerințe necesare pentru a îndeplini un anumit loc de muncă. Informațiile despre post sunt direcționate în două direcții: în direcția locului de muncă (denumirea postului, fișa postului, atribuții și responsabilități etc.) și în direcția executorului (educație profesională, experiență de muncă, cunoaștere de limbi străine etc. .).

O analiză a postului bine concepută și implementată cu succes include, printre altele:

a) determinarea fisei postului si a numarului de angajati pentru fiecare post;
b) determinarea conditiilor care trebuie indeplinite pentru a presta o anumita munca;
c) definirea valorii relative a muncii, pentru a asigura corectitudinea interna si externa a sistemului de recompensare;
d) definirea relației de superioritate și subordonare;
e) definirea principiilor generale, regulilor și metodelor de lucru etc.

Este vorba despre date care se referă cel mai adesea la: 1) descrierea comportamentului, 2) abilitățile necesare, 3) caracteristicile postului și 4) informații despre echipament.

Datele privind descrierea comportamentului clarifică sarcinile, îndatoririle și acțiunile care ar trebui efectuate la un anumit loc de muncă, determină responsabilitățile și sarcinile specifice, adică mișcările și procesele mentale specifice pe care angajatul ar trebui să le efectueze. Datele privind abilitățile cerute specifică abilitățile care trebuie îndeplinite pentru a lucra într-un anumit

loc de muncă. Aceasta se referă cel mai adesea la capacitatea de a comunica, capacitatea de a efectua munca în condiții de stres, ingeniozitate, capacitatea de a lua decizii rapide, abilități fizice etc. Datele despre caracteristicile postului clarifică importanța și natura postului, posibilitatea de a primi feedback cu privire la munca efectuată, gradul dorit de diversitate a abilităților necesare îndeplinirii locului de muncă etc. Datele echipamentelor oferă informații despre echipamentul utilizat la locul de muncă.

Principalele rezultate ale analizei postului sunt: 1) fișa postului, adică poziția postului și 2) specificația postului, adică poziția postului. Pe lângă fișa și specificația postului, rezultatele analizei postului au și alte efecte pozitive în beneficiul organizației și al oamenilor care lucrează în ea.

5. DESCRIEREA POSTULUI

Descrierea postului conține informații despre: locuri de muncă, de ex. activitățile pe care un angajat la un anumit loc de muncă ar trebui să le efectueze, echipamentele sau instrumentele utilizate la acel loc de muncă și condițiile de muncă în care sunt îndeplinite sarcinile descrise. Cel mai important segment al fișei postului constă în date despre anumite locuri de muncă care sunt legate de un anumit post.

Fișa postului poate fi detaliată, în funcție de evaluarea competențelor cerute și a mediului de lucru. O descriere detaliată presupune marcarea tuturor sarcinilor locului de muncă, de la cele mai complexe și semnificative până la cele mai simple. O astfel de descriere se recurge pentru a elimina dilemele care apar din moment ce angajatii refuza uneori sa indeplineasca anumite sarcini, considerand ca acestea nu se incadreaza in sfera muncii lor. Asemenea înțelegeri sunt greșite, deoarece angajatul este așteptat să îndeplinească și alte sarcini, pentru care este calificat și instruit, pe lângă sarcinile locului său de muncă, dacă este nevoie de aceasta și dacă cineva primește un astfel de ordin de la superiorul său. În plus, dilemele cu privire la sfera de aplicare și responsabilitatea la locul de muncă pot duce la consecințe majore, în special în sectorul securității private. Dacă, de exemplu, într-o bancă, nu se stabilește cu exactitate cine este obligat să gestioneze sarcinile extraordinare care distrag atenția de la atribuțiile paznicului, nu este greu de ghicit ce consecințe pentru securitate pot decurge din aceasta. Exemple similare pot fi citate în domeniul asistenței medicale, activităților comunale, traficului aerian etc.

Prin analizarea și generalizarea diferitelor locuri de muncă și servicii de securitate privată care afectează siguranța persoanelor, bunurilor și afacerilor, se pot evidenția următoarele grupe de locuri de muncă efectuate de agentul de pază: patrulare, control acces, securitate adunărilor publice, transport de valoare. .

5.1 Patrulareeste un serviciu de pază întreprins pe baza unor proceduri scrise și care include prezența și deplasarea între punctele de control, observarea și verificările într-o instalație/spațiu protejat de către ofițerii de securitate în scopul protejării persoanelor, instalațiilor sau spațiilor.

Principalele obiective ale patrulării sunt prevenirea și detectarea pătrunderii neautorizate într-o zonă/instalație protejată, detectarea surselor de amenințări la adresa securității unui obiect/a sediului protejat, prevenirea amenințărilor la adresa securității, sesizarea Centrului de control și autorităților competente ale statului. în timp util etc. În special, patrula ofițerilor de securitate cu prezența și vizibilitatea sa ar trebui să acționeze preventiv asupra potențialelor surse de amenințări la securitate.

După obiectul de protecție, patrularea poate fi legată de o persoană sau de un obiect/spațiu care este protejat. În funcție de locul de execuție, patrularea se poate face în interiorul și în afara ariei protejate. După metoda de execuție, patrularea poate fi publică sau sub acoperire. Dupa mijlocul de transport poate fi pe jos sau cu mijloace de transport (patrula auto, patrula moto, patrula pe biciclete, scutere etc.). După timp: patrulare constantă, ocazională sau periodică. Clasificarea se poate face si in functie de dotarea agentului de paza in cazul in care se patrula cu sau fara arme. În funcție de sarcini, patrularea

poate fi de rutină și dirijată. Patrularea de rutină implică vizitarea tuturor spațiilor din unitate într-o anumită ordine, fără a preselecta o parte a instalației care ar trebui monitorizată cu o atenție specială. Pe de altă parte, patrularea dirijată presupune o monitorizare sporită precisă a unei părți a obiectului/zonei în conformitate cu evaluarea vulnerabilității acestuia.

În timpul patrulării, corectitudinea mijloacelor de protecție fizică a zonei protejate (obstacole fizice, uși și încuietori de securitate, gard și porți de protecție), metoda de depozitare a mărfurilor și a materiilor prime, metoda de parcare a vehiculelor trebuie verificate periodic în pentru a reduce posibilitatea de furt sau a minimiza distrugerea și daunele potențiale. Patrularea presupune dinamism și adaptabilitate la situația în care ofițerul de securitate trebuie să sesizeze și să aprecieze fenomene suspecte și să ia măsurile corespunzătoare în consecință. Ofițerii de securitate angajați în patrulare trebuie să fie concentrați maxim pe îndeplinirea sarcinii lor oficiale, atenți, pregătiți pentru intervenție și să mențină un nivel suficient de atenție față de proprietate și persoana protejată de securitate. În timpul patrulării, ofițerii de securitate trebuie să asigure un nivel suficient de coordonare și cooperare cu utilizatorul serviciului, angajații acestuia, Centrul de Control, poliția, autoritățile statului și toate celelalte entități care pot furniza anumite informații esențiale pentru securitatea unității/spațiului protejat.

5.2 Controlul accesuluieste un sistem de elemente interconectate de protecție fizică și tehnică care permite unui număr determinat de persoane să intre, să stea și să părăsească obiectul/zona protejată în anumite condiții și înregistrări de intrare și ieșire. După metoda de execuție, controlul accesului poate fi fizic, mecanic, electronic și combinat. Controlul accesului fizic implică utilizarea numai a ofițerilor de securitate care efectuează direct controlul accesului fără niciun fel de intem. Controlul mecanic al accesului presupune utilizarea unor dispozitive mecanice (rampe, obstacole, garduri, bariere, conuri) pentru controlul intrării/ieșirii în/dinspre obiectul/zona protejată. Controlul accesului electronic presupune utilizarea unor dispozitive electronice precum scanere, cititoare de carduri, calculatoare personale pentru controlul accesului etc. Controlul accesului combinat reprezintă un set de controale de acces descrise anterior și interrelația lor într-un sistem de control al accesului în care responsabilul de securitate gestionează sistemul. în timp ce alte componente ajută la implementarea controlului accesului.

În timpul îndeplinirii sarcinilor de control al accesului și la evaluarea riscurilor, ofițerul de securitate poate îndeplini diferite sarcini, în conformitate cu procedurile scrise: înregistrarea datelor personale și ale vehiculului; inspectarea persoanelor, mijloacelor de transport și a bagajelor și confiscarea temporară a obiectelor a căror utilizare în instalația protejată este interzisă; emiterea de avertismente in scopul protejarii ariei protejate si asa mai departe.

5.3 Securitatea evenimentelor publice. Clasificarea adunărilor publice se poate face după diferite criterii. În funcție de locație, adunările publice sunt împărțite în cele desfășurate într-un spațiu deschis și închis.

Principala sarcină a ofițerului de securitate la o adunare publică este menținerea ordinii, ceea ce presupune o stare armonizată a relațiilor reciproce, adică realizarea egală a drepturilor și libertăților omului și minorităților ale cetățenilor în timpul adunării publice. Uneori, pentru menținerea ordinii, prezența serviciului de securitate este suficientă, dar uneori necesită aplicarea anumitor puteri. O atenție deosebită trebuie acordată interzicerii aducerii de obiecte care ar putea pune în pericol siguranța, interzicerea accesului persoanelor aflate sub influența alcoolului sau a substanțelor psihoactive. Ținând cont de numărul de participanți la întâlnire și de evaluarea riscului de incendiu, directorul ar trebui să ia și anumite măsuri preventive (verificarea transitabilității căilor de evacuare, corectitudinea echipamentului de stingere a incendiilor, apropierea de hidranți de incendiu etc.) .

În ceea ce privește aplicarea competențelor, unele legi naționale fac o distincție clară între ofițerii de securitate și agenții de securitate. Un ofițer de securitate angajat în sarcini poate folosi aproape toate puterile, cu excepția unor mijloace de constrângere (reținere, pulverizare cu gaz, câini dresați special și arme de foc). Acest cerc de autoritate poate fi însă restrâns și mai mult prin contractul întocmit între organizatorul ședinței publice și compania PS. Acest contract trebuie să precizeze ce puteri pot fi aplicate pentru menținerea ordinii la o ședință publică.

La adunările sportive pot fi stabilite atribuții speciale ale serviciului de securitate, mai ales când este vorba de evenimente sportive internaționale cu risc crescut de cel mai înalt nivel al competițiilor sportive naționale și anume:

1) interzicerea accesului în instalația în care se desfășoară evenimentul sportiv pentru persoanele aflate sub influența alcoolului sau a altor substanțe toxice, adică persoanelor care sunt predispuse la

comportamente violente sau inadecvate, care se deduce din comportamentul lor;

2) separarea fanilor vizitatori prin direcționarea acestora către intrări și ieșiri speciale din instalația sportivă și o parte specială a auditoriului destinată acestora;
3) să se asigure că fiecare spectator stă într-un loc desemnat cu precizie;
4) împiedicarea spectatorilor să intre pe terenul de sport și împiedicarea spectatorilor să se deplaseze dintr-o parte a auditoriului destinată fanilor unui club în altul;
5) prevenirea introducerii sau vânzării de băuturi alcoolice în centrul sportiv;
6) împiedicarea introducerii în instalația sportivă a obiectelor care pot fi folosite în acte violente;
7) împiedicarea introducerii în instalația sportivă și afișarea simbolurilor fanilor care pot provoca violență la un eveniment sportiv, pot pune în pericol siguranța participanților la un eveniment sportiv sau pot perturba cursul acestuia.

5.4 Transportul banilor și valorilor. Escortarea și asigurarea banilor și a transporturilor valoroase implică un set de măsuri și acțiuni preplanificate întreprinse de companiile PS în timpul încărcării, transportului, transferului și descărcarii banilor și a altor bunuri de valoare pentru transportul în siguranță de la punctul de plecare, traseul/ruta de deplasare până la sfârșit. punct. Lucrările de escortă și securitatea banilor și a transporturilor valoroase se efectuează numai cu arme.

Instrument util 1: Cadru de descriere a postului

Titlul și numărul locului de muncă	Titlul postului sistematizat în cadrul unui anumit sector, serviciu/departament
Conditii de lucru	Nivel de educație, experiență de muncă, abilități psihofizice...
Numărul de executori	Un număr mai mare este planificat pentru anumite locuri de muncă
Descrierea postului și a muncii sarcini	Sarcinile de îndeplinit, timpul și durata muncii, metodele și procedurile de lucru, caracteristicile psihice și fizice ale executantului
Obiective	Rolul locului de muncă în atingerea obiectivelor strategice, tactice și operaționale ale unității organizaționale
Descrierea activităților pe la locul de muncă	Identificarea detaliată a sarcinilor de muncă, cerințelor și sarcini la locul de muncă și interval de timp
Performanţă	Efectele dorite in functie de tipul locului de munca/tipul serviciilor
Avertizare	Consecințele neîndeplinirii sarcinii de lucru, în ceea ce privește implementarea politicii de afaceri, satisfacția clienților etc.
Comunicare	Cu cine și cum comunică lucrătorul, relația în raportare
Responsabilitate	Personal/echipament
Conditii speciale de munca	Precizați condiții speciale de muncă și indicați baza și condițiile pentru ce se efectuează un examen de sănătate

6. SPECIFICAȚII POSTULUI[4]

Specificația postului, presupune cunoștințele, aptitudinile, experiența, abilitățile și alte condiții necesare pentru îndeplinirea unui anumit loc de muncă. Fiecare post este supus anumitor condiții în ceea ce privește calificările profesionale, experiența de muncă, abilitățile psihofizice și alți parametri, care trebuie îndepliniți. Condițiile de desemnare pentru obținerea unui anumit loc de muncă în sectorul PS devin din ce în ce mai stricte în timp. O astfel de tendință este rezultatul dezvoltării științifice și tehnologice accelerate, al intelectualizării muncii, al dezvoltării sistemului de învățământ și al creșterii șomajului.

Locurile de muncă sunt, de regulă, determinate deo lege care impune personalului de securitate privată să fie supus unei verificări a antecedentelor de către autoritățile relevante, care trebuie să fie recunoscută într-unacționează asupra organizării și sistematizării interne a locurilor de muncă dintr-o organizație.Pe lângă faptul că reglementările relevante impun din ce în ce mai mult ca aspectele sociale să fie luate în considerare și în timpul angajării(de exemplu, egalitatea de gen/angajarea tinerilor), pentru a se conforma cu

[4]În ceea ce privește competențele, aptitudinile etc. necesare, este dificil să le separăm prin fișa postului din cauza afinității lor. În plus, deoarece există o fluctuație mare în cadrul organizației, este necesară o amplă cunoștințe și abilități, precum și o mare flexibilitate în îndeplinirea cerințelor pentru angajați.

normele legale relevante, politica de angajare și verificarea antecedentelor a multor companii impune ca procesul de selecție să fie efectuat de un personal special, profesionist.

Pe lângă condițiile de mai sus, în ultimii ani s-a pus tot mai mult accent pe condiții suplimentare, cum ar fi: cunoașterea uneia sau a mai multor limbi străine, cunoștințele de lucru pe computer, examenul de conducere promovat, simțul organizării muncii, abilități creative, abilități de comunicare etc.

Mulți consideră că cerințele companiei depășesc cerințele locului de muncă. Datorită dezvoltării științifice și tehnologice accelerate și a condițiilor de afaceri în schimbare, trăsăturile de personalitate devin mai importante decât experiența de lucru, care este testată constant datorită unei perioade scurte de utilizare. Vorbim despre cerințe legate de competențele sociale ale ofițerilor de securitate privată: capacitate de comunicare, capacitatea de a lucra în echipă, sensibilitate și altele asemenea. Natura și importanța cerințelor companiei depind în principal de mărimea companiei, echipamentul tehnic și tehnologic, structura organizațională, cultura și climatul organizațional, stilul de conducere, regulile de conduită dominante etc. În companiile mici, de exemplu, amploarea se insistă asupra cerințelor de cunoștințe și competențe, spre deosebire de cele mari, în care sunt favorizate cunoștințele și aptitudinile de specialitate într-un anumit domeniu de securitate. Asta pentru că în companiile mai mici aproape toată lumea este obligată să facă totul, în timp ce în companiile mari, cu sarcini clar diferențiate și un nivel ridicat de diviziune a muncii, fiecare își face doar o parte din muncă. Mărimea companiei afectează și determinarea altor cerințe, atât cele de natură socială, cât și cele legate de personalitate. În companiile mici, comunicarea este mai simplă și mai imediată, iar în companiile mari, este mai formalizată și mai complexă. De regulă, cu cât compania este mai mare, cu atât sunt mai mari cerințele în raport cu personalitatea candidatului.

Un alt element cheie în calitatea lucrătorilor de securitate privată este experiența personalului desemnat să desfășoare activitățile. În special când vine vorba de servicii de securitate privată sensibile (de exemplu, protecția infrastructurii critice), se recomandă ca personalul de securitate privată să aibă experiență anterioară de lucru în circumstanțe similare. În anumite locații cu risc ridicat, poate fi solicitat un scurt CV pentru tot personalul de operațiuni de securitate privată desemnat la unitatea specifică. În alte cazuri, informații despre câți ani, în medie, personalul de securitate privată desemnat a lucrat în afacere și a îndeplinit sarcini similare poate fi suficientă. Dacă lucrătorii din domeniul securității private au lucrat sau au făcut parte dintr-un program de schimb de informații cu autoritățile guvernamentale (de exemplu, poliția, serviciile de salvare etc.), este considerat un indiciu că lucrătorii din domeniul securității private au o vastă experiență în cooperarea cu autoritățile.

Rezumând cele de mai sus, putem preciza calitățile, caracteristicile și calificările minime acceptabile ale angajaților necesare pentru îndeplinirea satisfăcătoare a sarcinilor și sarcinilor definite pentru agentul de pază.

Abilitățile, aptitudinile și competențele necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de agenți de securitate includ:

1. Comunicareși euabilități interpersonale. Comunicarea este cel mai important „instrument” al unui ofițer de securitate, deoarece o bună comunicare rezolvă majoritatea situațiilor conflictuale. Comunicarea bună afectează și satisfacția clienților.
2. Percepție bună a riscurilor și amenințărilor. Ofițerul de securitate trebuie să aibă capacitatea dezvoltată de a observa situații și comportamente care se abat de la riscurile uzuale, potențiale și posibilele consecințe ale acestora pentru a determina amploarea pericolului și, în consecință, să întreprindă acțiuni în vederea păstrării și protejării intereselor companiei.

3. Capacitatea de a reacționa rapid și eficient și de a rezolva situațiile incidente prin aplicarea competențelor ofițerilor de securitate prevăzute de legislația relevantă.Ofițerul de securitate este primul care este lovit de orice incident și de aceea este de datoria lui să fie primul care reacţionează în situaţii de urgenţă precum accidente naturale, dezastre, incendii, tâlhări, furturi, spargeri...
4. Abilitati de negociere si rezolvare a conflictelor.
5. Abilități pronunțate de detectare vizuală a situațiilor disputate și control acces.
6. Nivel adecvat de condiție fizică și psihică.
7. Cunoașterea unei limbi străine
8. Inteligența socială exprimată
9. Umanitate, decență și gestionarea situațiilor stresante
10. Spirit vesel și curaj
11. Cunoștințe tehnice sisteme de securitate.
12. Capacitatea de a acorda primul ajutor unei persoane vulnerabile.
13. Efectuarea inițială de stingere a incendiilor în vederea protejării clădirilor, persoanelor și întreprinderilor.

Instrumentul util 2: Specificația persoanei

CRITERIU	Esenţial	De dorit
Calificări	Calificarea necesară	Calificare de dorit
Competențe	Lista cu toate cele necesare competențe	Lista cu toate cele dorite competență
Experiență de muncă	Munca necesara experienţă	De preferat experienta de lucru
Cunoștințe și abilități speciale	De exemplu necesar vorbit sau scris aptitudini…	De exemplu, abilități de comunicare și negociere dorite
Cunoașterea unei limbi străine	Nivel minim de cunoștințe	Gradul de cunoștințe preferat
Realizări suplimentare/ Competențe	Licentele necesare, educaţie	Certificate/licențe preferate, educaţie
Abilitati fizice	Nivel esential	Nivel inalt
Abilitati tehnice	Nivel esential	Nivel inalt

НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ

Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union