INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

СТРАТЕШКА РАМКА

ЗА ИКЛУЗИВНИ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

V

Funded by the Erasmus + Programme of the European Union

2022 - 2024

INCLUSIVE OMNIBUS
A digital classroom for diverse workforce

Одрекување од одговорност

Овој проект е финансиран со поддршка на 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 во никој случај не може да се смета дека ги одразуваат ставовите на Националната агенција и Европската комисија. Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба на информациите содржани во неа.

СТРАТЕШКА РАМКА ЗА ИКЛУЗИВНИ КОМПЕТЕНЦИИ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО ПРИВАТНОТО БЕЗБЕДНОСТ

СОДРЖИНА И СТРУКТУРА

1. ВОВЕД **4**

2. РЕГРУТИРАЊЕ НА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ **6**

2.1 Извори на регрутирање

2.2 Постапки за вработување

2.3 Стандарди за процесот на вработување

3. ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ **11**

3.1 Скрининг апликации

3.2 Интервјуирање кандидати

3.4 Тестирање на способноста пред вработување

3.5 Избор на кандидат

4. АНАЛИЗА НА РАБОТАТА **16**

5. ОПИС НА РАБОТАТА **18**

5.1 Патролирање

5.2 Контрола на пристап

5.3 Безбедност на јавни настани

5.4 Транспорт на пари и вредни предмети

6. СПЕЦИФИКАЦИИ ЗА РАБОТА **26**

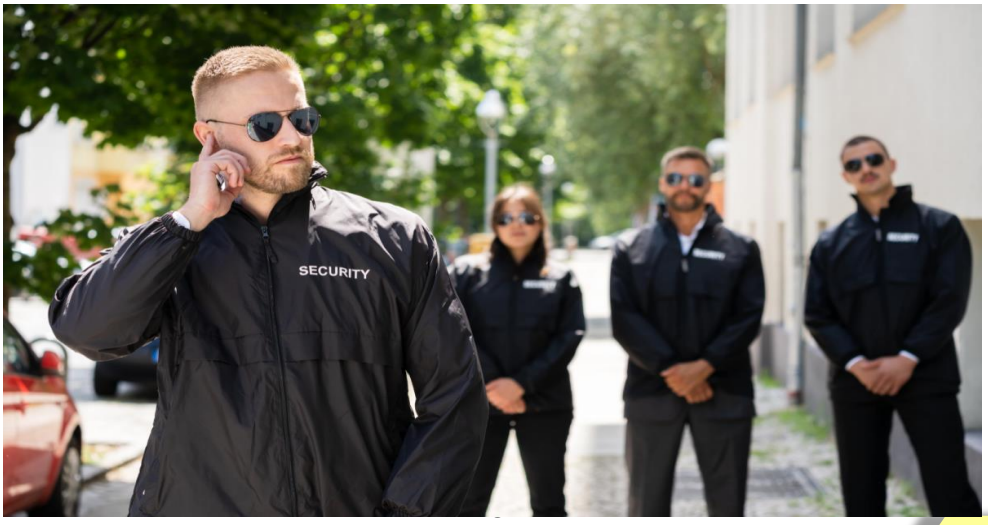
1. ВОВЕД

Во сегашниот брзопроменлив и нестабилен свет, со примена на принципите на различност, еднаквост и инклузивност, организациите, приватните безбедносни компании, исто така, можат да ја зајакнат еластичноста, да ги зголемат способностите на нивните лидери да се соочат со сложени проблеми и на тој начин да ја подобрат својата конкурентска предност. Дополнително, прифаќањето и придржувањето кон овие принципи е и морална и законска обврска, но, во исто време, е маркер за високо општествено одговорно однесување на компаниите. Во исто време, во многу земји, индустријата се соочува со акутна криза генерирана од недостаток на работна сила и висока стапка на обрт на персонал. Затоа, поразновиден и инклузивен процес на регрутирање може да помогне да се намали дефицитот на персоналот. Во исто време, повисока стапка на задржување на персоналот може да се постигне со усогласување на организациската култура со почитувањето на различноста, еднаквоста и инклузивноста.

„Стратешка рамка за компетенции на човечки ресурси во приватната безбедност“ (ПС)понудаспроцедури и алатник со релевантни специфични ставки за тоа како компанијата ПС може стратешки и активно да практикува процеси на регрутирање и селекција со правични можности и пристап до сите луѓе. Стратешката рамка, исто така, има за цел да обезбеди долгорочно, систематско решение на постојниот проблем со недостаток на компетенции за човечки ресурси во секторот за ПС и неможност соодветно да се реши евидентната неусогласеност помеѓу побарувачката и понудата на работна сила во секторот за ПС. Така, овој документ применува систематски и холистички пристап кој ќе промовира промена да се случува истовремено на микро ниво

(работници и компании), на ниво на сектор и на национално ниво (за позитивно влијание врз вработувањето на луѓе со помалку можности, на економијата итн.)

Со промовирање на диверзификација на процесот на регрутирање ќе ги опфати следните теми: филозофијата на вработување; процедурите за регрутирање; стандардите за процесот на вработување; основниот одговорен начин и во согласност со тековното законодавство за вработување, итн. Дополнително, Стратешката рамка ќе вклучува дефиниција и рамка на 3 значајни термини кои никогаш претходно не биле дефинирани во индустријата за ПС: анализа на работните места (со образложение на содржината и човечките барања на Работното место во ПС, како и контекстот во кој се извршуваат работните места во ПС), спецификација на работното место (изјава за минимално прифатливи квалитети на вработени, карактеристики и квалификации потребни за задоволително извршување на дефинираните должности и задачи што опфаќаат одредена работа или функција) и опис на работното место од перспектива на вклучување и диверзификација на персоналот (која ги вклучува должностите, целта, одговорностите, опсегот и работните услови на конкретно работно место во ПС заедно со титулата на работното место, и повисоко рангирана позиција на која вработениот на одредена работа известува).



2. РЕГРУТУВАЊЕ НА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Регрутирање приватно обезбедувањее процесотна идентификување, привлекување и обезбедување на квалификувани кандидати што им овозможува наприватна компанија за обезбедувањеда ги исполни барањата на слободните позиции за обезбедување на безбедносни услуги.[1]

По правило, на процесот на регрутирање и селекција му претходи политиката за вработување на организацијата која го одредува не само процесот на регрутирање, туку и процесот на селекција. Организациите се повеќе се одлучуваат за луѓе кои имаат општ потенцијал за развој, честопати инсистирајќи на иницијатива, креативност, комуникациски, аналитички и тимска работа и флексибилност на кандидатите. Многу компании во своите брошури наменети за потенцијалните кандидати нагласуваат дека нивните општи способности и карактеристики на личноста се поважни од нивните професионални знаења и вештини. За да обезбеди плодна стратегија за привлекување и регрутирање на потребните кандидати, приватната компанија за обезбедување треба да знае: Колку луѓе и се потребни на организацијата? Кои вештини и способности се бараат од кандидатот? Дали веќе работат кандидатите на кои тие сметаат и ако да каде работат? Каков вид на компензација,

[1] Терминот „приватно обезбедување“ се користи за означување на целокупниот сет на активности за обезбедување имот, лица и бизниси, кои ги вршат приватни компании за обезбедување на безбедносни услуги (Давидовиќ, 2015). Овој термин опфаќа: 1) договорно обезбедување - активности на приватни компании и агенции специјализирани за обезбедување на услуги за физичка и техничка безбедност на договорна основа, 2) внатрешно (сопствено) обезбедување и 3) приватна детективска дејност (Кесиќ, 2009).

бенефиции, можности за развој на кариера итн. веројатно очекуваат кандидатите? Каква е состојбата на пазарот на труд со вакви кандидати?

2.1 Извори на регрутирање

Потенцијалните кандидати за пополнување на испразнетите позиции, во принцип, може да се обезбедат на два начина: 1) развивање на потенцијалот на постојните меѓу вработените во организацијата и 2) со вработување на нови лица надвор од организацијата, односно од пазарот на трудот. Одлуката за вработување на нови луѓе обично се поврзува со проширување на бизнисот, техничко-технолошки подобрувања, одлив на работна сила, пензионирање на постари работници итн. Современите организации најчесто се одлучуваат за комбинирана примена на внатрешни и надворешни извори на регрутирање. Се верува дека таквиот пристап дава најдобри и најприфатливи резултати за компанијата.

2.2 Постапки за вработување

Процесот на регрутирање започнува со донесување одлука за пополнување на слободните позиции и разгледување на бараните услови. Откако ќе се утврдат овие услови, започнува потрагата по потенцијални кандидати за пополнување на испразнетите позиции. Истовремено, се прават проценки за можните извори за регрутирање соодветни кандидати.

За да се добијат кандидати кои целосно ги исполнуваат условите на работното место, потребно е да се обезбедат значително повеќе кандидати од бројот што и недостасува на организацијата. Искуствата на многу организации укажуваат дека само неколку од пријавените кандидати заслужуваат детална процедура за селекција, односно покана за интервју. Овој однос не е ист за сите приватни безбедносни служби, особено во земјите со голем број невработени.

Постапката за идентификација, селекција и вработување во приватна компанија за обезбедување треба да ја спроведува специјализиран и соодветно обучен персонал. Мора да се знае како се планира регрутирањето, како да се спроведе интервју со кандидатите, што треба да се научи од тоа интервју итн., што може да го направи само избран и добро обучен персонал; Со тоа се гарантира дека кандидатите ги исполнуваат законски пропишаните услови и стандарди за приватно обезбедување. Во одредени земји проверката на стажот на чувар е задолжително со закон, па во таа смисла потребно е истото да се предвиди и во постапката за регрутирање.[2]

Приватната компанија за обезбедување и испразнетото работно место треба да се претстават во реално светло што е многу важно за очекувањата и последователното работно однесување на нововработениот персонал.

2.3 Стандарди за процесот на вработување

Законите и стандардите поврзани со приватното обезбедување се разликуваат помеѓу земјите, па дури и во рамките на земјите, во зависност од локалните регулативи и закони. Во овој контекст, критериумите за процесот на вработување на безбедносни службеници може да се разликуваат во зависност од националните стандарди и прописи. Општите упатства кои често влијаат на изборот на чувари во многу земји може да ги вклучуваат следните аспекти:

1. Возрасни ограничувања: Постојат одредени старосни ограничувања кои кандидатите мора да ги исполнат за да се квалификуваат за безбедносно работно место.

[2]Одредени европски стандарди за воздухопловна и аеродромска безбедност нудат добри примери за елементите што треба да ги вклучи формалната и пропишана процедура за регрутирање.

2. Физичка подготвеност: Службениците за безбедност честопати мора да исполнат одредени физички стандарди за да ги извршуваат своите должности. Ова може да вклучува способност за вршење физички активности и издржливост.

3. Психофизичка состојба: Апликантите обично подлежат на психолошки и медицински преглед за да се утврди дали се ментално и физички способни за извршување на безбедносните должности.

4. Безбедносна проверка: Апликантите најверојатно ќе бидат предмет на безбедносна проверка за да се утврди дали имаат криминално досие.

5. Образование и обука: Барањата за образование и обука може да варираат, но многу организации кои обезбедуваат безбедносни услуги може да бараат диплома за средно образование или одредено ниво на образование. Исто така, обуката за безбедност и итни случаи обично е дел од процесот.

6. Лиценца за работа: Во многу земји, службениците за безбедност мора да имаат соодветна лиценца издадена од надлежен орган или агенција.

Во повеќето европски земји, потребна е задолжителна основна обука, која е дизајнирана да му овозможи на приватното обезбедување да стекне минимално ниво на знаење и вештини. Но, работниците од приватното обезбедување треба да поминат сеопфатна основна обука, без разлика дали тоа е пропишано со закон, а тие се во насока на зголемување на квалитетот на нивната работа. Тоа треба јасно да биде наведено во внатрешните политики и планови за дополнителна обука, односно во документите за критериуми за квалитет. Треба да се обезбеди дополнителна, специјализирана обука и обука за освежување како дел од критериумите за квалитет.

Друг показател за квалитетна компанија за приватно обезбедување се социјалните аспекти поврзани со вработувањето, како што се: вработување на млади; родова еднаквост; политики за различност за

интеграција на маргинализирани групи, како што се етничките или верските малцинства, итн. Различноста, еднаквоста и инклузивноста (DE&I) како принципи се перципираат и дефинираат на многу начини, но сите дефиниции, во суштина, се однесуваат на следново:

- Различноста се однесува на сличностите и разликите на поединците, како што се националноста, културата, традицијата, јазикот, расата, бојата, етничката припадност, полот, возраста, религијата, сексуалната ориентација, родовиот идентитет, социо-економскиот статус, воениот статус и семејните структури. Може да го земе предвид и воспитувањето, идеологијата и начинот на размислување на поединецот.
- Концептот на правичност или еднакви можности значи подеднакво да се обезбеди и да се обезбеди на сите можност да постигнат еднакви можни резултати, вклучително и еднакви можности за вработување. Правичноста се однесува и на правичност и непристрасност во однос на законските обврски и граѓанските права.
- Инклузивноста е принцип на организациската култура кој го вреднува секој вработен без разлика на нивните разлики. Инклузивната организација обезбедува безбедна и колаборативна средина каде што луѓето од различно социјално потекло, духовен или физички изглед и услови се неселективно вклучени и можат слободно да изразуваат мисли и перспективи. Инклузивно организациско опкружување ги поттикнува и креативноста и иновативноста.

3. ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Изборот на кандидати за приватно обезбедување претставува продолжување на процесот на регрутирање, а во исто време претставува основа за ориентација, обука и развој на вработените. Основата за процесот на селекција е обезбедена од анализата на работата и евалуацијата на работата.На секој избор и претходи детална анализа на работното место врз основа на која се одредуваат посакуваните квалитети и компетенции на бараниот кандидат.[3]

Поради постојните национални регулативи за приватно обезбедување, апликантите за работни места во приватно обезбедување треба да бидат физички способни, да имаат минимално ниво на образование и да го зборуваат официјалниот јазик на земјата. Освен тоа, вклучувањето на апликанти од други националности може да биде ограничено, па дури и невозможно, особено во земјите-членки на ЕУ.

Постојат специфични безбедносни задачи кои навистина бараат повисоко ниво на физичка подготвеност, што исто така може да ја ограничи диверзификацијата на работната сила. Во овој контекст, приватната безбедносна индустрија треба да дејствува во рамките на законските ограничувања и за да се усогласи со моралните принципи и да ја отвори славината на можностите и придобивките што се создаваат со примена на принципите DE&I.

Приватните безбедносни компании треба да се фокусираат првенствено на критериумите за избор со цел да ја подобрат способноста на компаниите да се справат со специфичните предизвици на инклузивност, различноста на работната сила и градење правична работна средина.

[3]Анализата на работното место вклучува процес на собирање на сите релевантни информации за задачите и одговорностите, како и професионалните и психофизичките способности кои обезбедуваат информации потребни за развој на описот на работното место и спецификацијата на работното место.

Истовремено, образовните и квалификациските програми треба да бидат достапни и достапни за луѓето од различни и обесправени категории за да се зголеми нивната соодветност за работа во приватниот безбедносен сектор.

Процесот на селекција вклучува некои од следниве активности:

3.1 Скрининг апликации- Собирање и скенирање на работни резимеа или онлајн апликации. Во дојдовните резимеа или онлајн апликациите, работодавачот бара клучни информации поврзани со претходно работно искуство, вештини и образование. Најважни стандардни инструменти за собирање биографски информации за кандидатите се: апликација за работа; биографија (CV) и препораки за односи.

Апликацијата за работа може да се обработи преку отворен формулар за апликација и формулари за апликација.

Основната содржина на биографијата ја сочинуваат: лични податоци; податоци за формални и неформални

образование и работно искуство; специфични знаења, вештини и способности што ги поседува кандидатот; дополнителни информации за достигнувањата и личните интереси на кандидатите

Проверката на референци и препораки бара работодавачот да собере информации од изворите кои имале контакт со кандидатите (поранешни работодавци, колеги, професори итн.) Оваа фаза на селекција има за цел: проверка на информациите дадени од кандидатите преку формуларот за апликација, биографија или на работно место интервју; предвидување на идните работни перформанси врз основа на претходното работно однесување на кандидатите.

3.2 Интервјуирање кандидати

Целта на интервјуто е да: Собира информации за кандидатот; Обезбедете информации за работата и организацијата; Проценете ги способностите и квалитетите на кандидатот при утврдувањето дали ги исполнува барањата на работното место. Постојат различни видови интервјуа:

Телефонско интервју

Доколку се примени голем број апликации за одредена позиција, работодавачот може да одлучи прво да спроведе телефонски интервјуа со поширок опсег на кандидати за да провери дали ги поседуваат потребните квалификации за да бидат поканети на интервју. Исто така, добра можност е кандидатот да добие малку поконкретни информации за позицијата и да провери дали навистина сака да аплицира за дадената позиција.

Видео интервју

Работодавачот може да побара од кандидатите да снимат кратко видео во кое тие одговараат на некои однапред подготвени прашања. На овој начин, работодавачот може да ги види и слушне кандидатите пред да одлучи да ги повика на интервју.

Интервју 1-на-1

Ова е класичен начин на интервјуирање на кандидати од страна на персоналот за човечки ресурси задолжен за регрутирање и избор на кандидати. Доколку кандидатите се поканети во вториот круг, од нив се бара да разговараат со менаџерот кој е надреден за дадената позиција.

Панел интервју

Панел интервју подразбира дека кандидатите водат разговор со неколку „интервјутери“ кои наизменично поставуваат прашања.

Каскадно интервју

Каскадно интервју се организира со тоа што има серија разговори 1-на-1 со различни интервјуери кои поставуваат различни прашања. Целта на овој начин на интервјуирање е да се постигне поголема објективност од страна на компанијата во оценувањето на кандидатите за одредена позиција.

Со оглед на природата на приватните безбедносни служби, интервјуто за ситуацијата, однесувањето и стресот се од особено значење за процесот на селекција. Ситуационото интервју има за цел да го процени однесувањето на кандидатот во хипотетички ситуации/или начини на решавање на хипотетички проблеми. Интервјуто за однесување има за цел да го процени однесувањето во неодредени ситуации/или начини на решавање проблеми со кои се соочува кандидатот преку претходното работно искуство. Стрес интервјуто има за цел да ја процени реакцијата и однесувањето на кандидатите во стресни ситуации.

3.3 Тестирање на способноста пред вработување

Процесот на селекција често вклучува различни типови на тестирање. Во зависност од барањата на позицијата, тие можат да бидат:

- тестови на знаење (на пр. познавање на странски јазик...),
- психолошки тестови (на пр. тест за логично расудување, тест за нумеричко расудување, тестови на личност...),
- рачни тестови (кои симулираат извршување на рачни активности илитехнички вештинидека дадената позиција вклучува – на пр. контрола на гужва, прва помош итн.),
- тест за возење.

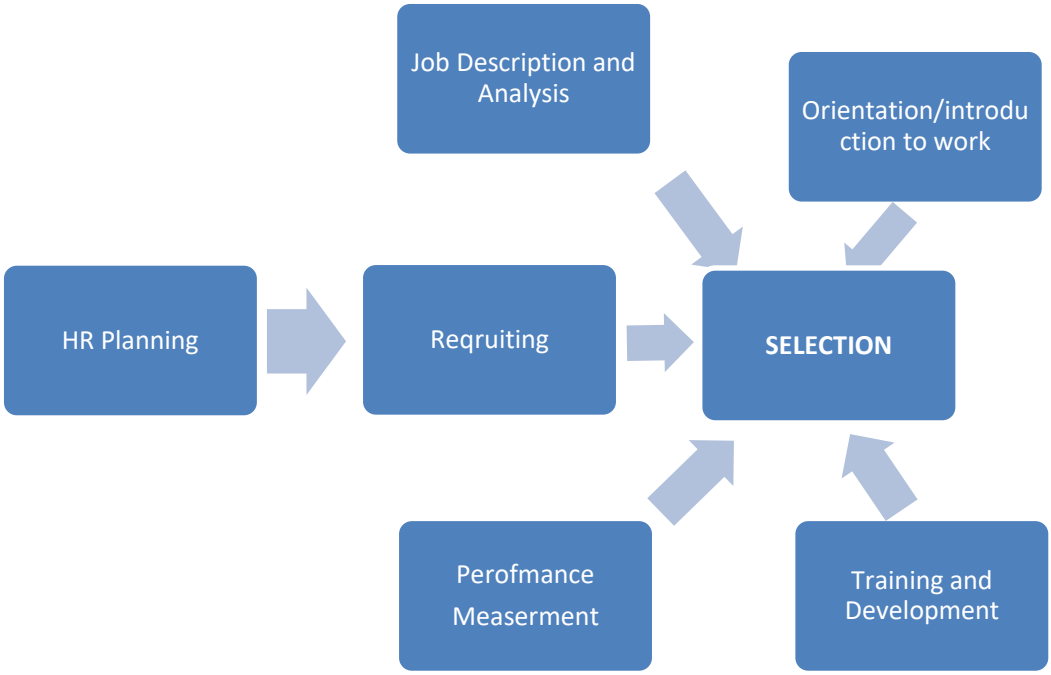
Тестовите за избор може да се групираат на различни начини. Најчеста поделба е: Тестови за способност; Тестови на личноста;

Тестови на знаење; Тестови за симулација на работа; Други тестови

Тестовите за способност се стандардизирани инструменти кои имаат за цел да ја проценат способноста на кандидатот да извршува конкретни задачи. Постојат различни видови на способности, со тоа и различни тестови од оваа група: тестови за општи когнитивни способности (тестови за интелигенција); тестови за специфични когнитивни способности (нумеричка, вербална, вербална флуентност, перцептивна способност, логика); тестови за креативност; тестови на психомоторни способности; тестови за физичка способност; тестови за сетилни способности.

3.4 Избор на кандидат

Изборот на кандидатот претставува продолжување на процесот на регрутирање. Основните насоки и инструкции за избор на кандидат се добиени од анализа на работните места и евалуација на перформансите, а истовремено претставува основа за ориентација, обука и развој. За да биде целосно и ефективно, потребно е да се синхронизира со другите активности од управувањето со човечки ресурси.



Односот помеѓу изборот на персонал и другите активности за управување со човечки ресурси

4. АНАЛИЗА НА РАБОТАТА

Регрутирањето, изборот, развојот и наградувањето на вработените во приватниот безбедносен сектор се најдиректно поврзани со анализата на работните места. Анализата на работните места може да се дефинира како процес на организирано собирање и распоредување на релевантни податоци и информации за работните места, потребните знаења и способности, одговорности и други барања неопходни за извршување на одредена работа. Информациите за работното место се насочени во две насоки: во насока на работното место (назив на работното место, опис на работното место, должности и одговорности и сл.) и во насока на извршителот (професионално образование, работно искуство, познавање на странски јазици и сл. .).

Добро замислената и успешно спроведена анализа на работа вклучува, меѓу другото:

a) утврдување на описот на работното место и бројот на вработени за секое работно место;
b) утврдување на условите што треба да се исполнат за да се изврши одредена работа;
c) дефинирање на релативната вредност на работата, со цел да се обезбеди внатрешна и надворешна правичност на системот за наградување;
d) дефинирање на односот на супериорност и подреденост;
e) дефинирање на општи принципи, правила и методи на работа и сл.

Станува збор за податоци кои најчесто се однесуваат на: 1) опис на однесување, 2) потребни способности, 3) карактеристики на работата и 4) информации за опремата.

Податоците кои се однесуваат на описот на однесувањето ги разјаснуваат задачите, должностите и дејствијата што треба да се извршуваат на одредено работно место, ги одредуваат конкретните одговорности и задачи, односно специфичните движења и ментални процеси што треба да ги извршува работникот. Податоците за потребните способности ги прецизираат способностите кои мора да се исполнат за да се работи на одредено работно место. Ова најчесто се однесува на способноста за комуникација, способноста за извршување на работа под стрес, снаодливоста, способноста за брзо донесување одлуки, физичките способности итн. Податоците за карактеристиките на работата ја појаснуваат важноста и природата на работата, можноста за примање повратни информации за извршената работа, посакуваниот степен на разновидност на вештините потребни за извршување на работата итн. Податоците за опремата даваат информации за опремата што се користи на работното место.

Главните резултати од анализата на работното место се: 1) опис на работното место, односно работно место и 2) спецификација на работното место, односно работно место. Покрај описот и спецификацијата на работното место, резултатите од анализата на работното место имаат и други позитивни ефекти во корист на организацијата и на луѓето кои работат во неа.

5. ОПИС НА РАБОТАТА

Описот на работата содржи информации за: работни места, т.е. активности што треба да ги извршува работникот на одредено работно место, опрема или инструменти што се користат на тоа работно место и условите за работа во кои се извршуваат опишаните задачи. Најважниот сегмент од описот на работното место се состои од податоци за конкретни работни места кои се поврзани со одредена работна позиција. Описот на работата може да биде детален, во зависност од проценката на потребните компетенции и работната средина. Детален опис подразбира обележување на сите задачи на работното место, од најсложените и најзначајните до наједноставните. Ваквиот опис се прибегнува за да се отстранат дилемите што се појавуваат бидејќи вработените понекогаш одбиваат да извршуваат одредени задачи, со оглед на тоа што тие не спаѓаат во делокругот на нивната работа. Ваквите сфаќања се погрешни, бидејќи од работникот се очекува да извршува и други задачи, за кои е квалификуван и обучен, покрај задачите на своето работно место, доколку има потреба од тоа и доколку се добие таква наредба од претпоставениот. Дополнително, дилемите за обемот и одговорноста во работата може да доведат до големи последици, особено во приватниот безбедносен сектор. Ако, на пример, во банките не е точно определено кој е должен да управува со вонредните задачи кои го одвлекуваат вниманието од должностите на чуварот, не е тешко да се погоди какви последици по безбедноста може да произлезат од тоа. Слични примери може да се наведат во областа на здравството, комуналните дејности, воздушниот сообраќај итн.

Со анализа и генерализирање на различни работни места и приватни безбедносни служби кои влијаат на безбедноста на луѓето, имотот и

бизнисот, може да се посочат следните групи работни места што ги извршува чуварот: патролирање, контрола на пристап, безбедност на јавни собири, транспорт на вредност. .

5.1 Патролирањее безбедносна служба преземена врз основа на пишани процедури и која опфаќа присуство и движење помеѓу контролни точки, набљудување и проверки во заштитен објект/простор од страна на службениците за безбедност со цел заштита на лица, објекти или простори.

Основните цели на патролирањето се спречување и откривање неовластено влегување во заштитено подрачје/објект, откривање извори на закана по безбедноста на заштитен објект/простор, спречување закани по безбедноста, известување на Контролниот центар и надлежните државни органи навремено итн. Конкретно, патролата на безбедносните службеници со своето присуство и видливост треба да делува превентивно на потенцијалните извори на безбедносни закани.

Според предметот на заштита, патролирањето може да биде поврзано со лице или објект/простор што е заштитен. Според местото на извршување, патролирањето може да биде внатре и надвор од заштитеното подрачје. Според начинот на извршување, патролирањето

може да биде јавно или прикриено. Според превозните средства може да биде пеш или со превозно средство (патрола со автомобил, патрола на мотор, патрола на велосипеди, скутери и сл.). Според времето: постојано, повремено или периодично патролирање. Класификацијата може да се направи и според опремата на чуварот каде што има патролирање со или без оружје. Според задачите патролирањето може да биде рутинско и насочено. Рутинското патролирање подразбира посета на сите простори во објектот по одреден редослед без претходно да се избере дел од објектот што треба да се следи со посебно внимание. Од друга страна, насоченото патролирање подразбира прецизно зголемено следење на дел од објектот/површината во согласност со проценката на неговата ранливост.

При патролирање треба редовно да се проверува исправноста на средствата за физичка заштита на заштитеното подрачје (физички пречки, сигурносни врати и брави, заштитна ограда и порти), начинот на чување стока и суровини, начинот на паркирање возила. со цел да се намали можноста за кражба или да се минимизира потенцијалното уништување и оштетување. Патролирањето подразбира динамика и приспособливост на ситуацијата кога службеникот за безбедност треба да забележи и цени сомнителни појави и соодветно да преземе соодветни мерки. Службениците за безбедност ангажирани во патрола мора да бидат максимално концентрирани на извршување на својата службена задача, будни, подготвени за интервенција и да одржуваат доволно ниво на внимание кон имотот и лицето кое го штити обезбедувањето. За време на патролирањето, безбедносните службеници мора да обезбедат доволно ниво на координација и соработка со корисникот на услугата, неговите вработени, Контролниот центар, полицијата, државните органи и сите други субјекти кои можат да обезбедат одредени информации од суштинско значење за безбедноста на заштитениот објект/простор.

5.2 Контрола на пристапе систем на меѓусебно поврзани елементи на физичка и техничка заштита што овозможува определен број на лица да влегуваат, престојуваат и излегуваат од заштитениот објект/површина под одредени услови и евиденција за влез и излез. Според начинот на извршување, контролата на пристап може да биде физичка, механичка, електронска и комбинирана. Физичката контрола на пристап подразбира употреба на само безбедносни службеници кои директно вршат контрола на пристап без никакви работи. Механичката контрола на пристап подразбира употреба на механички уреди (рампи, пречки, огради, бариери, конуси) за контрола на влезот/излезот до/од заштитениот објект/површина. Електронската контрола на пристап подразбира употреба на електронски уреди како што се скенери, читачи на картички, персонални компјутери за контрола на пристап, итн. додека другите компоненти помагаат во спроведувањето на контролата на пристапот.

При извршување на задачите за контрола на пристап и при проценка на ризик, службеникот за безбедност може да врши различни должности, во согласност со пишаните процедури: евидентирање на лични податоци и податоци за возилото; преглед на лица, превозни средства и багаж и привремено одземање на предмети чија употреба во заштитениот објект е забранета; издавање предупредувања со цел заштита на заштитеното подрачје и сл.

5.3 Безбедност на јавни настани.Класификацијата на јавните собири може да се врши според различни критериуми. Според местото на одржување, јавните собири се поделени на оние што се одржуваат на отворен и затворен простор.

Основна должност на службеникот за безбедност на јавен собир е одржување на редот, што подразбира усогласена состојба на меѓусебните односи, односно рамноправно остварување на човековите и малцинските права и слободи на граѓаните за време на јавниот собир. Понекогаш, за одржување на редот, доволно е присуството на службата за безбедност, но понекогаш бара примена на одредени овластувања. Посебно треба да се внимава да се забрани носење предмети кои можат да ја загрозат безбедноста, забрана за пристап до лица под дејство на алкохол или психоактивни супстанци. Имајќи го предвид бројот на учесници на состанокот и проценката на ризикот од пожар, управникот треба да преземе и одредени превентивни мерки (проверка на проодноста на патиштата за евакуација, исправност на опремата за гаснење пожар, близина на противпожарни хидранти итн.) .

Во однос на примената на овластувањата, некои национални закони прават јасна разлика помеѓу безбедносните службеници и чуварите. Службеникот за безбедност ангажиран во должностите може да ги користи речиси сите овластувања, освен некои средства за принуда

(заузда, прскање со гас, специјално обучени кучиња и огнено оружје). Меѓутоа, овој круг на овластувања може дополнително да се стесни со договорот склучен меѓу организаторот на јавниот собир и компанијата ПС. Овој договор мора да прецизира кои овластувања може да се применат за да се одржува редот на јавниот состанок.

На спортските собири може да се утврдат посебни должности на службата за безбедност, особено кога станува збор за меѓународни спортски настани со зголемен ризик од највисоко ниво на репрезентативни спортски натпревари, и тоа:

1) забрана за пристап до објектот во кој се одржува спортскиот настан за лица кои се под дејство на алкохол или други опојни средства, односно лица кои се склони кон насилничко или недолично однесување, што се заклучува од нивното однесување;
2) одвојување на гостинските навивачи со упатување кон посебни влезови и излези од спортскиот објект и посебен дел од гледалиштето наменет за нив;
3) да се осигура дека секој гледач седи на точно одредено место;
4) спречување на гледачите да влезат на спортски терен и спречување на гледачите да се движат од еден дел од гледалиштето наменет за навивачите на еден клуб во друг;
5) спречување на внесување или продажба на алкохолни пијалоци во спортскиот објект;
6) спречување на внесување во спортскиот објект на предмети кои можат да се употребат во насилни дејствија;
7) спречување на внесување во спортски објект и истакнување на навивачки симболи кои можат да предизвикаат насилство на спортски настан, да ја загрозат безбедноста на учесниците на спортски настан или да го нарушат неговиот тек.

5.4 Транспорт на пари и вредни предмети.Придружувањето и обезбедувањето на пари и вредни пратки подразбира збир на однапред планирани мерки и дејствија што ги преземаат компаниите од ПС при утовар, транспорт, пренос и истовар на пари и други вредни предмети за безбеден транспорт од почетната точка, рутата/маршрутата на движење до крајот. точка. Работата на придружба и обезбедувањето на пари и вредни пратки се врши само со оружје.

Корисна алатка 1: Рамка за опис на работа

Наслов и број на работно место	Работно звање систематизирано во одреден сектор, служба/одделение
Работните услови	Ниво на образование, работно искуство, психофизички способности...
Број на извршители	За одредени работни места се планира поголем број
Опис на работата и работа задачи	Задачите што треба да се извршат, време и времетраење на работата, методи и постапки на работа, психички и физички карактеристики на извршителот
Цели	Улогата на работното место во остварувањето на стратешките, тактичките и оперативните цели на организациската единица
Опис на активностите на работното место	Детална идентификација на работните должности, барања и задачи на работното место и временска рамка
Изведба	Посакувани ефекти во зависност од видот на работното место/видот на услуги
Предупредување	Последици од неизвршување на работната задача, во однос на спроведување на деловната политика, задоволство на клиентите и сл.
Комуникација	Со кого и како работникот комуницира, односот во известувањето
Одговорност	Лична/опрема
Посебни услови за работа	Наведете посебни услови за работа и наведете основа и услови за што се врши здравствен преглед

6. СПЕЦИФИКАЦИИ ЗА РАБОТА[4]

Спецификација на работното место, ги претпоставува потребните знаења, вештини, искуство, способности и други услови за извршување на одредена работа. Секоја позиција подлежи на одредени услови во однос на професионални квалификации, работно искуство, психофизички способности и други параметри, кои мора да бидат исполнети. Условите за распоредување за добивање на одредено работно место во ПС сектор со текот на времето стануваат се построги. Ваквиот тренд е резултат на забрзаниот научно-технолошки развој, интелектуализацијата на работата, развојот на образовниот систем и зголемувањето на невработеноста.

Работните места по правило се определуваат созакон кој бара персоналот за приватно обезбедување да подлежи на проверка на позадината од страна на релевантните органи што треба да се препознае во аделуваат на внатрешната организација и систематизација на работните места во

[4]Што се однесува до потребните компетенции, вештини и слично, тешко е да се разделат по опис на работното место поради нивниот афинитет. Понатаму, бидејќи има големи флуктуации во организацијата, потребна е широчина на знаења и способности, како и голема флексибилност во исполнувањето на барањата за вработените.

една организација.Освен што релевантните прописи сè повеќе бараат да се земат предвид и социјалните аспекти при вработувањето(на пр. родова еднаквост/вработување млади), за да се усогласат со релевантните законски норми, политиката за вработување и проверка на искуството на многу компании бара процесот на селекција да се спроведува од специјален, стручен кадар.

Покрај горенаведените услови, во последните години се повеќе се нагласуваат дополнителни услови, како што се: познавање на еден или повеќе странски јазици, познавање на работа на компјутер, положен возачки испит, чувство за организација на работата, креативни вештини, комуникациски вештини итн.

Многумина сметаат дека барањата на компанијата ги надминуваат барањата на работното место. Поради забрзаниот научно-технолошки развој и промената на условите за бизнис, особините на личноста стануваат поважни од работното искуство кое постојано се тестира поради краткиот период на користење. Станува збор за барања поврзани со социјалните компетенции на службениците за приватно обезбедување: комуникативност, способност за тимска работа, чувствителност и слично. Природата и важноста на барањата на компанијата главно зависат од големината на компанијата, техничката и технолошката опрема, организациската структура, организациската култура и клима, стилот на управување, доминантните правила на однесување итн. Во малите компании, на пример, широчината на Се инсистира на барањата за знаење и компетенции, за разлика од големите, во кои се фаворизираат специјализирани знаења и вештини во одредена безбедносна област. Тоа е затоа што во помалите компании речиси сите се принудени да прават сè, додека во големите компании, со јасно диференцирани задачи и висок степен на поделба на трудот, секој го работи само својот дел од работата. Големината на компанијата влијае и

на определување на други барања, како оние од социјална природа, така и оние поврзани со личноста. Кај малите компании комуникацијата е поедноставна и понепосредна, а кај големите поформализирана и покомплексна. Како по правило, колку е поголема компанијата, толку се поголеми барањата во однос на личноста на кандидатот.

Друг клучен елемент во квалитетот на работниците од приватното обезбедување е искуството на персоналот назначен за извршување на активностите. Особено кога станува збор за чувствителни приватни безбедносни служби (на пр. заштита на критичната инфраструктура), се препорачува персоналот за приватно обезбедување да има претходно искуство со работа во слични околности. На одредени локации со висок ризик, може да се побара кратка биографија за целиот персонал за приватни операции за безбедност доделен на конкретниот објект. Во други случаи, информациите за тоа колку години во просек назначениот персонал за приватно обезбедување работи во бизнисот и извршува слични задачи може да биде доволен. Доколку работниците од приватното обезбедување работеле или биле дел од програма за размена на информации со владините власти (на пр. полиција, спасувачки служби итн.) тоа се смета за показател дека работниците од приватното обезбедување имаат долгогодишно искуство во соработка со властите.

Сумирајќи го горенаведеното, можеме да ги наведеме минималните прифатливи квалитети, карактеристики и квалификации на вработените кои се потребни за задоволително извршување на дефинираните должности и задачи на чуварот.

Потребните способности, вештини и компетенции кои се потребни за извршување на задачите на чуварите вклучуваат:

1. Комуникацијаи јасинтерперсонални вештини. Комуникацијата е најважната „алатка“ на службеникот за безбедност затоа што

добрата комуникација ги решава повеќето конфликтни ситуации. Добрата комуникација влијае и на задоволството на клиентите.

2. Добра перцепција на ризици и закани. Службеникот за безбедност мора да има развиена способност да набљудува ситуации и однесувања кои отстапуваат од вообичаените, потенцијалните ризици и можните последици од нив за да ја утврди големината на опасноста и соодветно да преземе активности со цел да ги зачува и заштити интересите на компанијата.
3. Способност за брзо и ефикасно реагирање и решавање на инцидентни ситуации со примена на овластувањата на безбедносните службеници пропишани со релевантното законодавство.Службеникот за безбедност е првиот што ќе биде погоден од каков било инцидент и затоа нивна должност е прв да реагира во вонредни ситуации како природни несреќи, непогоди, пожари, грабежи, кражби, кражби...
4. Вештини за преговарање и решавање конфликти.
5. Изразени способности за визуелно откривање на спорни ситуации и контрола на пристап.
6. Соодветно ниво на физичка и ментална подготвеност.
7. Познавање на странски јазик
8. Изразена социјална интелигенција
9. Хуманост, пристојност и управување со стресни ситуации
10. Весел дух и храброст
11. Техничко познавање на безбедносни системи.
12. Способност да се обезбеди прва помош на ранливо лице.
13. Вршење првично гаснење пожар со цел заштита на објекти, лица и деловни субјекти.

Корисна алатка 2: Спецификација на личност

КРИТЕРИУМИ	Суштински	Пожелно
Квалификации	Неопходна квалификација	Пожелна квалификација
Надлежности	Список на сите потребни компетенции	Список на сите посакувани компетентност
Работно искуство	Неопходна работа Искуство	Пожелно е работно искуство
Посебни знаења и вештини	На пример неопходно говорен или пишан вештини…	На пример, пожелни комуникациски и преговарачки вештини
Познавање на странски јазик	Минимално ниво на знаење	Претпочитан степен на знаење
Дополнителни достигнувања/ Надлежности	Потребни лиценци, образованието	Претпочитани сертификати/лиценци, образованието
Физички способности	Суштинско ниво	Високо ниво
Технички вештини	Суштинско ниво	Високо ниво

НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ

Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union

INCLUSIVE
OMNIBUS
DIGITAL CLASSROOM FOR DIVERSE WORKFORCE