



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

زمان چاپ: ۱۴۰۱/۰۹/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## بررسی نیازسنجی آموزش کارکنان حوزه حراست (مورد مطالعه: حراست شهرداری رستم آباد)

فرینوش کاظمی شیرکدهی

<sup>۱</sup>مسئول حراست شهرداری رستم آباد-گیلان-ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نیازسنجی آموزش کارکنان حوزه حراست (مورد مطالعه: حراست شهرداری رستم آباد) می باشد. روش توصیفی- تحلیلی و روش گردآوری اطلاعات کتابخانه ای است، ابتدا با جستجو در پایگاه ها و سایت های اینترنتی و بانک های اطلاعاتی و استنادی مانند پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، SID، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، تبیان، مگ ایران و سایت پژوهش های مجلس شورای اسلامی و با استفاده از کلمات کلیدی تحقیق حاضر که شامل: نیازسنجی- آموزش کارکنان-حوزه حراست - حراست شهرداری رستم آباد می باشد در بین منابع مختلف با توجه به موضوع انتخابی و تحقیقات انجام شده است. در این تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده شده، نوع داده ها و نحوه اجراء هم به روش کتابخانه ای است. روش در تحقیقاتی که ماهیت کتابخانه ای دارند تقریباً تمام تلاش محقق در کتابخانه ها صورت می پذیرد. حتی در تالیفات و تصنیفات نیز از این روش استفاده می شود. گام اول در مهارت تحقیق کتابخانه ای آشنایی با نحوه استفاده از کتابخانه است برای اینکار محقق باید از روش های کتابداری نحوه استفاده از برگه دان و ثبت مشخصات کتاب، نحوه جستجوی کتاب در کتابخانه و رایانه و ... اطلاع حاصل نماید. اسناد عمده در مطالعات کتابخانه ای عبارتند از: کتاب؛ مقاله ها و مجله ها؛ سایت ها، دیسک های رایانه؛ اسناد اصل؛ اسناد دولتی؛ نشریه های رسمی دولتی، اسناد شخصی و خصوصی؛ مطبوعات؛ آمار نامه ها. ابزار گردآوری اطلاعات از طریق فیش برداری از منابع خواهد بود. بدین صورت که بعد از مآخذشناسی و گردآوری منابع مطالب موردنیاز استخراج و در فیش ثبت خواهد شد. روش تجربه و تحلیل و بررسی اطلاعات به صورت توصیفی- تحلیلی می باشد.

واژه گان کلیدی: نیازسنجی- آموزش کارکنان-حوزه حراست - حراست شهرداری رستم آباد

حفظ و نگهداری نظام جمهوری اسلامی ایران از بزرگ ترین واجب هاست یکی از بهترین روش حفظ آنف حراست و حفاظت از کارمندان و کارگزاران مسلمان در نظام اسلامی است تا به بیراهه نرفته و مرتکب خطا و انحراف نشوند دین مبین اسلام، دارای سیستم، استراتژی و استانداردهای لازم برای کنترل کیفیت اجتماعی است مقصود از سیستم کنترل کیفیت اجتماعی، کلیه



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

فرایندهای مربوط به نظارت و ارزیابی و بازخورددهی برای حفظ و ارتقاء سیستم اجتماعی است به گونه ای که سبب انسجام، پایداری و ارتقاء مستمر نظام اسلامی شود. فرآیندهای حفظ و حراست کارگزاران نظام کشور، یکی از هسته های مرکزی سیستم کنترل کیفیت اجتماعی در اسلام است حفظ استمرار و استحکام نظام اسلامی نیز با به کارمندان صالحی دارد که از جهات تخصص و تدین، صلاحیت خدمت در سازمان های وابسته به نظام اسلامی نیاز به کارمندان صالحی دارد که از جهات تخصص و تدین، صلاحیت خدمت در سازمان های وابسته به نظام اسلامی داشته باشند. کارگزاران ناصالح از درون، حکومت را ناکارآمد و در نهایت به اضمحلال منتهی می کند وجود رشوه، فیش های نجومی، کم کاری، بی نظمی، بی انضباطی مالی و غیره به اصل نظام ضربه می زند. حراست، از پایه های اصلی قدرت و ثبات حکومت اسلامی است که با مراقبت های دایم و زیر نظر داشتن حرکت های کارمندان و کارگزاران خود، حکومت را در اجرای عدالت یاری می دهد. سیره پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم)، امیر المومنان (علیه السلام) و غیره بهترین دلیل براهمیت این مساله است حراست و حفاظت از کارمندان و کارگزاران مسلمان در نظام اسلامی دارای سابقه و پیشینه ای به درازای تاریخ اسلام است، چرا که حفظ نظام جز در سایه حفظ و حراست از انسان های وابسته به آن استمرار نمی یابد (محمدی مهر-۱۳۹۶).

از جمله مبانی سکینه و آرامش در هر جامعه موضوع امنیت، حراست و حفاظت اطلاعات است. امنیت در لغت، به حالت فراغت از هرگونه تهدید یا حمله و یا آمادگی برای رویارویی با هر تهدید و حمله ای اطلاق می شود. حراست مفهومی عام و فراگیر است که در تمامی اجزای هر جامعه پدیدار می شود و وجود آن ضامن رشد و تعالی نهادها و افراد ساکن آن جامعه است. معمولا در علوم سیاسی و حقوقی، امنیت به پنج قسم فردی، اجتماعی، ملی، بین المللی و جمعی تقسیم می شود. امنیت، به حالتی اطلاق می شود که در آن هر جامعه فارغ از تهدید از دست دادن تمام یا بخشی از سرزمین، نظام اجتماعی، جمعیت، دارایی های متفاوت، یا خاک خود به سر می برد.

حراست ها دیده بان نظام اسلامی هستند که با حفظ امنیت و برقراری نظم با جدیت و همت به تعهدات خود اهتمام می ورزند. باید توجه داشت که مفهوم امنیت به تدریج و با توسعه تمدن بشری تحول یافته است؛ به گونه ای که امنیت دیگر معادل تهدیدهای مرزی نیست بلکه در تمامی زمینه های علوم رفتاری و اجتماعی ابعاد تازه ای به خود گرفته است. شاید در گذشته می شد معنای آرامش و حراست فردی و اجتماعی را در نبود بزه ها و خلاف های آشکار جست و جو کرد اما امروزه بسیاری از متخصصان علوم حراستی بر این باورند که زمینه های سکینه و آرامش خفی بسیاری وجود دارند که در صورت برهم خوردن تعادل آنها آرامش، حراست فرد و جامعه دستخوش اختلال خواهد شد (شعبانی و همکاران-۱۳۹۸).

در اداره کل حراست، آموزش کارکنان واحد علوم و تحقیقات به دو دسته تقسیم می شود:

۱- آموزش حراست از محیط کار

۲- آموزش سلامت رفتار در محیط کار



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

## ۱- آموزش حراست از محیط کار

به طور کلی هر ساختمان دارای کلیات و جزئیاتی است که حفظ و مراقبت از کلیات عمومی آن وظیفه ی پرسنل محترم حفاظت فیزیکی واحد و حفظ و مراقبت از جزئیات تحویل شده آن برعهده کارکنان محترم واحد علوم و تحقیقات است. این عزیزان به همراه پرسنل حفاظت فیزیکی سعی بر آن دارند که به نحو احسن از اموال و اماکنی که به آنها تحویل شده در مقابل خطرات احتمالی مراقبت نمایند. در این راستا، آموزش کارکنان واحد از نظر حراست از محیط کار دارای شش محور است و هرکدام دارای جزوه ی آموزشی مخصوص به خود است

محورهای آموزش حراست از محیط کار:

الف) آموزش جلوگیری از نفوذ فیزیکی به محیط کار و راه های مقابله با آن

نکته: این نوع نفوذ به منظور سرقت اسناد و یا اموال موجود در محیط کار انجام می شود.

ب) آموزش جلوگیری از آتش سوزی در محیط کار و روش های مقابله با آن در صورت بروز

ج) آموزش مدیریت بحران و روش های مقابله با حوادث طبیعی مانند زلزله و...

د) آموزش صرفه جویی در مصرف انرژی و جلوگیری از اتلاف و هدررفت آن در محیط کار

ه) آموزش مراقبت از سخت افزارهای کامپیوتری و وسایل برقی موجود در محیط کار برای جلوگیری از آسیب های احتمالی فیزیکی

و) آموزش مراقبت از سیستم های کامپیوتری، سرور ها و پایگاه های اطلاعاتی از نظر نرم افزاری، برای جلوگیری از نفوذ هکرها یا سرقت و نشستی اطلاعات و دیگر آسیب های احتمالی

## ۲- آموزش سلامت رفتار در محیط کار

این مبحث دارای پنج محور مهم می باشد که به شرح زیر است:

الف) حفاظت گفتار

ب) سلامت اخلاق

ج) پاکدستی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

(د) وجدان کاری

(ه) تکریم ارباب رجوع

## وظایف حراست

حراست پشتوانه ای محکم برای سلامت جامعه اداری به زبان دیگر وظیفه اصلی حراست، مواظبت از سلامت سازمان است؛ چرا که هر سازمانی جهت نیل به اهداف خود به سلامت درونی و بیرونی نیاز دارد. از آنجا که سلامت هر سازمان همواره در معرض آلودگی ها و تهدید های درونی و نفوذی است، برای حفظ سلامت و پیشگیری از آلودگی ها نیازمند سیستمی هستیم که با دقت زیاد اولاً: از نفوذ آفت ها به داخل سیستم جلوگیری کند. ثانیاً: با تشخیص و شناخت آفت های درونی، زمینه های علاج به موقع و سلامت سازمان را فراهم سازد

وظایف مدیریت حراست برای رسیدن به اهداف

حفاظت و صیانت از کارکنان در برابر آسیب ها و تهدیدات احتمالی

ارائه مشاوره و اطلاع رسانی به موقع از وضعیت سازمان به مقام ارشد سازمان و سایر مراجع ذیربط

حفاظت از اماکن، تأسیسات و تجهیزات

حفاظت از اسناد

انجام مأموریت های محوله از سوی مرجع ذیصلاح در چهارچوب مقررات و شرح وظایف

بنابراین حضور حراست در عرصه فرآیندهای سازمانی، همواره در جهت دستیابی به دو هدف عمده زیر است

هدف کلان و راهبردی: حفظ و ارتقای توان حفاظتی و امنیتی سازمان به منظور پیش برد اهداف سازمان.

اهداف عملیاتی: همراهی و مساعدت مدیران با ارائه مشورت های موثر و اطلاع رسانی به موقع، اعمال نظارت ها و انجام اقدام های موثر جهت حفاظت همه جانبه از ایمنی و سلامت منابع سازمان



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

## نقش حراست

حراست به عنوان مشاور مدیریت: حراست به عنوان چشم مدیر در سازمان و با توجه به اشرافی که به مجموعه دارد می تواند مشاور خوبی برای مدیریت محسوب شود. البته بسیار روشن است که مسئولین حراست، زمانی می توانند در این خصوص موفق باشند که از علم، تخصص، درایت و روشن بینی خوبی برخوردار باشند.

حفاظت از دانشگاهیان: وظیفه نیروی انسانی، رسیدن به اهداف سازمانی است ولی وظیفه حراست ها حفظ سلامت نیروی انسانی است.

احقاق حقوق دانشگاهیان: از نظر علم مدیریت، سازمانی می تواند موفق و پویا و پیش رو باشد که کارکنانی با انگیزه و راضی داشته باشد، زیرا از کارمند ناراضی، خلاقیت و ابتکار به وجود نمی آید. بنابراین می بایست به منشأ نارضایتی های کارکنان توجه نموده و نسبت به توجیه مدیران و اصلاح روش ها اقدام کند. بدیهی است حراست می تواند از این طریق، خدمات قابل توجهی به مدیریت، کارکنان مجموعه و در کل به نظام مقدس اسلامی ارائه نماید.

احقاق حقوق ارباب رجوع: یکی از دلایل تأسیس ادارات و سازمانها وارگانها، ارائه خدمات به مردم می باشد و از طرف دیگر توجه و دقت در رضایت مندی ارباب رجوع.

شایسته سالاری (کمک به انتصاب افراد شایسته): طبق قانون، انتصاب مسئولین به پست های حساس که در آئین نامه تعریف شده، باید پس از تعیین صلاحیت مراجع ذیصلاح و حراست صورت گیرد.

## نقش حراست در پیش گیری از وقوع تخلف ها

سه نقش اساسی حراست به منظور پیشگیری از وقوع تخلفها در سازمان به شرح زیر می باشد:

اول: نقش هشدار دهنده یا پیشگیری کننده

دوم: نقش اصلاح کننده یا درمان کننده

سوم: ارجاع جهت پیگیری توسط مراجع ذیربط که در قانون مشخص شده است.

این وظیفه خطیر حراست از جهاتی شبیه به نهادهای بهداشتی درمانی است چنانچه این نهاد در ابتدا سعی بر آن دارد که ابتدا از هر آلودگی و بیماری پیشگیری نماید و در مرحله بعد اگر احتمالاً کسی آلوده شد او را درمان نماید و در نهایت اگر دو روش قبلی موثر واقع نشد مراتب جهت اقدام قانونی به مراجع ذیربط ارجاع دهد.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

## منابع و ماخذ

۱. محمدی مهر- علی اکبر(۱۳۹۶). حراست و ضرورت آن در حفظ استحکام کشور. دومین کنفرانس بین المللی مطالعات اجتماعی فرهنگی و پژوهش دینی.
۲. شعبانی-حامد-شعبانی-علی-سعیدی-حسن(۱۳۹۸). اهمیت حراست در برقراری امنیت، حریم خصوصی و اطمینان به راهکارهای کاربر محور. چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش.
۳. ترک زاده، جعفر، ناصری جهرمی، رضا و رحمانی، هادی.(۱۳۹۳). نیازسنجی آموزشی کارشناسان پژوهشی دانشگاه یزد با استفاده از الگوی شغل و شاغل. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۴، ۲۱۷-۲۳۴.
۴. ثراندایک، ربرت ال. (۱۳۶۹). روان سنجی کاربردی. مترجم حیدر علی هومن، تهران: انتشارات دانشگاه.
۵. جهانبخش، مریم و ستایش، هنگامه.(۱۳۸۹). نیاز سنجی آموزشی کارکنان بخش های مدارک پزشکی در بیمارستان های آموزشی شهر اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ( ویژه نامه توسعه آموزش)، سال پنجم، شماره ۱۰، ۹۶۲-۹۷۱.
۶. حاجی کریمی، عباسعلی.(۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی. تهران: چاپ و نشر بازرگانی.
۷. خدایاری، مینا، حسینی نسب، سید داود و یاری، جهانگیر.(۱۳۹۲). نیاز سنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال ۹۰-۹۱، فصلنامه آموزش و ارزشیابی، سال هفتم، شماره ۲۵، ۱۳-۲۸.
۸. خراسانی، اباصلت.(۱۳۸۶). نیازسنجی آموزشی ( استراتژی ها و راهبردهای عملیاتی). تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۹. دعایی، حبیب اله و عاقل، ابراهیم.(۱۳۸۱). بررسی و تعیین نیازهای آموزشی کارکنان امور فنی و تولید مؤسسه های انتشاراتی. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال دوم، شماره ۵، ۳۵-۴۱.
۱۰. دلاور، علی.(۱۳۸۴). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر ویرایش.
۱۱. رخشان، فریدون.(۱۳۶۶). طراحی و تحلیل نظام های آموزشی. تبریز: نیما.
۱۲. رضایی میر قاند، هدا، احمد کهنعلی، رضا و کوشکی جهرمی، علیرضا.(۱۳۹۶). نیازسنجی و تعیین دوره های آموزشی کارکنان واحدهای آموزش و پژوهش دانشگاه هرمزگان براساس رویکرد شایستگی. دوفصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، دوره ششم، شماره ۱۲، ۱۳۳-۱۶۶.
۱۳. رهنورد، فرج اله.(۱۳۹۰). نیازسنجی آموزشی مدیران عالی در بخش دولتی ایران. فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۷۵، ۴۹-۲۵.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۱۴. زندگی، بهمن، موسوی نژاد، روح الله، احمدی قراچه، علی محمد و جمالزاده، محمد. (۱۳۹۲). بررسی نیازهای آموزشی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز در راستای ارائه الگوی مناسب آموزشی و بهسازی منابع انسانی. فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربیت حیدریه، دوره اول، شماره ۲، ۷۰-۷۶.
۱۵. سلطانی، علی. (۱۳۸۴). روش ها و الگوهای نیازسنجی در سازمان ها. مدیریت، شماره ۱۰۶-۱۰۵، ۴۲-۴۸.