



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

زمان چاپ: ۱۴۰۱/۰۹/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

راه کارهای پیشگیری و مقابله با آسیب های شغلی حراست (مورد مطالعه: حراست شهرداری رستم آباد)

فرینوش کاظمی شیرکدهی

^۱مسئول حراست شهرداری رستم آباد-گیلان-ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، راه کارهای پیشگیری و مقابله با آسیب های شغلی 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: نقش حراست، حفاظت از شهرداری ها، 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: راه کارهای پیشگیری، مقابله با آسیب های شغلی حراست، حراست شهرداری رستم آباد

چنان چه در یک واحد سازمانی میان مدیران، معاونان، و کارکنان اختلافات کاری و سلیقه ایجاد شود، حتی اگر اختلاف به دلیل دلسوزی های کاری و بر حسب احساس تکلیف برای انجام کامل وظایف سازمانی و به زعم هر یک، در دفاع از جایگاه و شرح وظایف مربوط باشد، منجر به ایجاد فضای نا آرام کاری و حاشیه هایی خواهد شد که بر متن و وظایف ذاتی غلبه خواهد کرد و در مواردی باعث بروز تنش و درگیری می شود. بهترین اقدام پیشگیری و در صورت بروز و ظهور، مقابله با آن، بر قراری تعامل خواهد



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

بود. هر چه مدیر کل حراست، معاونان و به ویژه معاون حفاظت پرسنل منصوب وزارت اطلاعات در انجام وظایف محوله با هم هماهنگ تر شوند، در مجموعه حراست و دستگاه مربوط تأثیر مثبت خواهد گذاشت و در ارتقای سطح کمی و کیفی کارها در حراست موثرتر خواهد بود. مدیر کل و معاونین حراست اگر اختلاف سلیقه ای با هم دراند، نباید همکاران حراست و یا مدیران و کارکنان سازمان ذی ربط از آن مطلع شوند، زیرا موجب بروز مسائل مختلف و حاشیه سازی خواهد شد و چه بسا باعث تشدید اختلاف شود.

گاهی اوقات ممکن است افرادی باشند که بر مبنای اهداف خاص خود بخواهند از این فضاها سوء استفاده نموده و به دنبال چنین بسترهایی باشند، مانند میکروبی که در محیط آلوده رشد و تکثیر می نماید. اما مسئولین مربوط باید آگاهانه و با هوشیاری رفتار نمایند و از تبدیل محیط کاری به محیط تنش زا و آلوده به سخن چینی، غیبت، شایعه و... به شدت بپرهیزند. یکی از کارکردهای یک حراست موثر و کارآمد، ایجاد آرامش و فضایی امن و آرام در محیط سازمانی است تا مدیران و کارکنان بتوانند بهتر به وظایفشان عمل کنند و خدمات مناسبتر و بیشتری به ارباب رجوع ارائه دهند. حال برای این که حراست بتواند چنین کارکرد مهمی داشته باشد، لازمه آن عدم وجود هر گونه تنش در داخل حراست است. اگر اختلاف کاری و حتی سلیقه ای هم در حین کار بروز نماید، مدیریت مجموعه بلافاصله باید تدبیر نماید و آن را در همان ابتدای شکل گیری رفع نماید. اگر حراست خود درگیر اختلاف و تنش شود، نمی تواند محیط سازمانی خودش را آرام نگهدارد. در نتیجه مدیریت حراست اعم از مدیر کل و معاون حفاظت پرسنلی و سایر معاونین و روسای واحد های مختلف حراست باید اصل را بر تعامل، هماهنگی کامل و همکاری بگذارند. در این صورت موجب هم افزایی در نیروهای موجود خواهند شد و محصول کار حراست روز به روز به طور غیر قابل باوری کیفی تر و بیشتر خواهد شد.

۳. توجه به واقعیات و پرهیز از منفی نگری غیر واقعی

در حراست تأکید بر به دست آوردن واقعیات و اعلام نظر بر اساس ادله ی متقن و مستندات است، بویژه در ارتباط با افراد. نباید به صرف بر داشت منفی از یک رفتار یا گفتار، آن رای مبنای نظر منفی نسبت به صلاحیت افراد قرار داد. بلکه باید بررسی لازم و کافی صورت گیرد و همه جوانب امر سنجیده شود و پس از حصول نتیجه قطعی از تحقیقات و بررسی ها، بر مبنای دلایل و مستندات حقوقی، جمع بندی و اظهار نظر نمود. زیرا این نظر؛ به طور مثال اگر در ارتباط با عدم صلاحیت فرد باشد، مانند حکم قاضی می تواند باعث محرومیت فرد از تصدی یک جایگاه مدیریتی و حساس شود که در این صورت تبعاتی زیادی برای آن فرد در سازمان مربوط و حتی در زندگی شخصی اش داشته باشد.

در رابطه با موضوعات مختلف نیز به همین صورت باید اقدام کرد. تحلیل حراست از یک خبر یا یک موضوع خاص نمی تواند بنا بر حدس و گمان یا اخبار و گزارش های غیر مستند و چه بسا با دید گاههای منفی گزارش کننده باشد. بایستی بر اساس اطلاعات دقیق، واقعی و بر مبنای مستندات قابل دفاع باشد، تا در صورت ارائه ی آن به تصمیم گیران، قابل بهره برداری و قابل استفاده باشد.

۴. توجه به آینده نگری



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

حراست ها ضمن انجام کارهای جاری خود باید نگاهشان به آینده باشد. تا قبل از بروز مشکلات برای مردم به عنوان ارباب رجوع و یا ایجاد مشکلی برای کارکنان، قبل از هر گونه تعرض یا دسترسی غیر مجاز به اطلاعات و اسناد، هم چنین اماکن، تاسیسات و اموال دستگاه تحت مسئولیت، آن مشکلات را شناسایی، پیشبینی و پیشگیری کنند. حراست با اتخاذ ساز و کارهای مناسب در همه امور به نحوی عمل نماید که انجام امور جاری موجب غفلت از آینده نشود. سرویس های اطلاعاتی و امنیتی، سازمانهای حفاظتی و حراست ها، اصل را بر پیشگیری از به فعلیت رسیدن تهدیدات می گذارند و آسیب ها را در حوزه های حفاظتی شناسایی و به سرعت مانع از وقوع آن می گردند. در غیر این صورت باید منتظر بنشینند تا اقدامات ضد امنیتی (حملات مسلحانه، بمب گذاری، ترور، گروگانگیری، خرابکاری، اغتشاش، جاسوسی، سرقت اسناد و اطلاعات و...) و یا مفسده های مالی و جرایم سازمان یافته شکل بگیرد و انجام شود سپس بروند به دنبال عامل یا عاملین آن بگردند و با آنان برخورد نمایند. پیشگیری از تهدیدات و آسیب ها مستلزم شناخت آنان است و این شناخت به دست نمی آید مگر با پیش بینی های صحیح و خواندن دست حریف و بر نامه های آن. پیش بینی هم از راه جمع آوری اطلاعات و به دست آوردن شناخت و اشراف اطلاعاتی، هم چنین تحلیل درست حاصل خواهد شد. آینده نگری موجب بهره گیری بیش تر از علوم و فن آوری نوین در طرح های توسعه خواهد شد. آینده یافتنی نیست، بلکه ساختنی است، آینده جایی نیست که به آنجا می رویم، بلکه جایی است که آن را بوجود می آوریم. بدیهی است آینده کماکان در حال ساخته شدن است، آینده امری است که جوامع می توانند آن را با اقدامات هدفمند خود طراحی کرده و شکل دهند. برای آن که جوامع عاقلانه عمل کنند، بایستی نسبت به پیامد های اقدامات خود دیگران و واکنش های آنان و همچنین نسبت به نیرو هایی که خارج از کنترل آن ها است، آگاهی و شناخت کافی داشته باشد. این پیامد ها تنها در آینده خود را نشان خواهد می دهند. اگر ما موفقیت شخصی یا سازمانی را به عنوان یک معیار در نظر بگیریم، آشکارا روشن می شود که برخی پیش بینی کنندگان یا نهاد ها یا افراد موفق، چشم انداز و دیدگاه درستی نسبت به آینده داشته اند یا دارند. آن ها تا حدودی توانسته اند رویداد ها را به نحو مطلوبی پیش بینی کنند. در تجارت، به دست آوردن سود نشانه موفقیت پیش بینی است. البته به دست آوردن سود می تواند علت های مختلفی داشته باشد، اما یکی از عوامل مهمی و در به دست آوردن سود این است که بر اساس یک پیش بینی خوب، منافع را در مکان و زمان مناسب صرف و سرمایه گذاری کنیم، که این مسئله خود دال بر آن است که تصمیم گیرندگان دید گاههای خردمندانه ای نسبت به شرایط اجتماعی، فن آوری و بازار داشته اند. می توان پیش بینی موفق را در هر سازمان موفق مثل مایکروسافت دید این شرکت به این دلیل موفق شد که توانست روند های مهم جهانی و تحولات آتی مربوط به حوزه تخصصی خود را قبل از دیگران یا حداقل به موقع پیش بینی کند و از آن در جهت به دست آوردن سود از طریق تولید کالا و خدمات و همچنین ارائه ی راه حل های مناسب برای مشکلات استفاده کند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

از امور مهم دیگری که در روایت و احادیث معتبر اسلامی هم به آن سفارش شده، به عنوان نمونه در عهد نامه امام علی (ع) به مالک اشتر، نظارت مدام حاکمان، کارگزاران و مسؤولان بر افراد زیر مجموعه مورد تأکید قرار گرفته است. اصل بازرسی و نظارت به عنوان یکی از وظایف حساس و اصلی در هر سازمان و مؤسسه و نهاد و ارگان است. که به وسیله ی آن می توان بر ساختار و عملکرد و برنامه های یک مجموعه، نظارت کرد و نقاط قوت و ضعف اعتدال و یا انحراف آن را دریافت. در سایه نظارت است که میزان موفقیت دستگاهها و ارگانها، ارزیابی و با برنامه ها تطبیق داده می شود. امروز، در هر دستگاهی نظارت به منزله ی چشم آن دستگاه و مدیریت مربوط است. بازرسی لازمه ی نظارت است. برای این که بخواهیم نظارت کنیم. و میزان موفقیت را نشان دهیم، به بازرسی نیاز است. بازرسی، کنترل، نظارت، مراقبت، حسابرسیو حساب کشی نشان دهنده ی صحت و سلامت کارها و پیشرفت امور و میزان اعمال عمومی و اصول گرایی در انجام دادن وظیفه و شایستگی و بایستگی مسؤولان ذیربط است. برای انجام این مهم، به برنامه ریزی و سازماندهی کار نظارت نیاز است. بازرسان و مسؤولان این بخش باید از شایسته ترین، امانتدار ترین و وفادار ترین اشخاص نسبت به نظام و رهبری آن باشند تا با گزارش های صحیح تر، دقیق، و سریع، زمینه تصمیم گیری بجا و کار ساز را فراهم کرده و از گزارش های خلاف واقع و دور از صواب و تاثیر پذیری و دروغ و خدعه به دور باشند. تاکید ارزشمند امام علی (ع) در فرمان به مالک اشتر بر اعزام بازرسان به دورترین نقاط بلاد اسلامی و کسب خبر از رفتار و کردار کار گزاران و خدمتگزاران مردم در جریان امور قرار گرفتن رهبر جامعه اسلامی و شایستگی بازرسان مأموران حکومتی و برخورد قاطع با خائن و فاسدان همه درس های آموزنده ای است که امروز نیز ضروری و بدیع می نماید. تعبیر رسا و روشن کننده و آموزنده امام (ع) در رابطه با بازرسان و شرایط و ویژگی های لازم برای آنان و نیز تعبیر به «وابعث العیون» می رساند که در صورت لزوم، اعزام بازرسان از مرکز و یا از یک منطقه دیگر، امری ضروری است. در این رابطه قوانین و مقررات و دستورالعمل های کاربردی ابلاغی به حراست ها گویای همین امر است و به طور مشخص در بر نامه سالیانه همه مدیران حراست ها، یکی از اولویت ها، نظارت بر واحد های زیر مجموعه در مرکز و استانها است به گونه ای که مدیر حراست از ستاد حراست تا دور ترین نقطه استانی در کشور که دارای واحد زیر مجموعه هست باید بر عملکرد همکاران حراست نظارت نماید.

نظارت قوی موجب پیشگیری از انحراف و تخلف و اشتباه می شود. یا حداقل موجب کاهش تخلفات خواهد شد به نحوی که اگر در یکی از واحد های زیر مجموعه تخلفی در صدد شکل گیری است، از همان ابتدا جلوی آن گرفته شود. این اقدام تنها در صورتی میسر خواهد شد که نظارت مداوم و مؤثر توسط مسؤولین مربوط انجام شود. به عنوان مثال اگر یکی از رؤسای واحد ها و یا کارکنان زیر مجموعه علیرغم قوانین و مقررات و ضوابط موجود بنا بر نظر شخصی خود عمل می کند، ضرورت دارد مدیر مربوط در اسرع وقت از هر نوع اعمال سلیقه ممانعت نماید، تا باعث ایجاد مشکلات و گرفتاری بیشتر نگردد. و یا در نظارت های اعمالی چنانچه به کوچکترین موردی از سوء استفاده از جایگاه شغلی افراد برخورد کرد، باید به سرعت واکنش نشان داده و اجازه ادامه این روند را نداده و آن تخلف را متناسب با شرایط موضوع پیگیری نماید. مسائل مهم دیگری در نظارت ها می بایست مد نظر باشد. از جمله: استفاده ی مناسب از نیرو های موجود در جایگاه متناسب با شرایط آنان و عدم جابجایی های بی مورد، به نحوی که امنیت شغلی کارکنان شاغل در واحد های تابعه ی حراست تضمین شود و آنان با انگیزه مضاعف بتوانند به وظایف خود عمل کنند.

۶. دوری از غرور و تکبر و برخورد متواضعانه



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

در قرآن کریم آیات زیادی درباره غرور و تکبر است. در سه جای قرآن این تعبیر درباره غرور آمده است: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ» زیرا خداوند کسی را که متکبر و فخر فروش است دوست نمی دارد.

«مختال» از ماده «خیال» و «خیلا» به معنی کسی است که با یک سلسله تخیلات و پندارها خود را بزرگ می بیند. «فخور» از ماده «فخر» به معنی کسی است که نسبت به دیگران فخر فروشی می کند (تفاوت «مختال» و «فخور» در این است که اولی اشاره به تخیلات کبر آلود ذهنی است و دومی به اعمال کبر آمیز خارجی است).

تکبر و بی اعتنایی، غرور و خود پسندی هر دو در این جهت مشترکند که انسان را در عالمی از توهم و پندار و خود برتر بینی فرو می برند و رابطه او را از دیگران قطع می کنند. مختال به کسی می گویند که دچار خیلاء و تکبر شده باشد و تکبر را از این جهت خیلاء می گویند که متکبر چیزی را در خود سراغ دارد فضیلتی برای خود خیال می کند و «فخور» به معنای کسی است که زیاد افتخار و مباهات می کند، و اختیال (که مصدر است برای کلمه مختال) و نیز افتخار ناشی از این می شود که انسان توهم کند که آنچه نعمت است

به خاطر استحقاق خودش است و این خلاف حق است. چون او فعلی را که باید مستند به تقدیر خدا کند به استقلال نفس خود کرده و این اختیال و افتخار هر دو از ردائل نفسند، که خدا آن را دوست نمی دارد. در آیاتی هم که مربوط به داستان سجده نکردن ابلیس است اشاره به تکبر او شده است. جز ابلیس که تکبر ورزید و از کافران بود! گفت: ای ابلیس چه چیز مانع تو از سجده کردن بر مخلوقی که با قدرت خود او را آفریدم؟ آیا تکبر کردی، یا از برترین بودی؟ لجاجت شیطان و غرور و تکبر و حسدش سبب شد برای همیشه از اوج افتخار سقوط کند و در لجن زار لعنت فرو رود، این می تواند هشدار برای همه افراد لجوج و مغرور باشد تا عبرت گیرند و رویه شیطان را رها کنند. این آیه از وجود چنین دشمن بزرگی که سوگند برای اغوای انسانها یاد کرده خبر می دهد، تا همگان به هوش باشند و در دام او نیفتند. بدترین بلای جان انسان نیز همین کبر و غرور است که پرده های تاریک جهل بر چشم بینای او می افکنند، و او را از درک حقایق محروم می سازد، او را به تمرد و سرکشی و می دارد، و از صف مؤمنان که صف بندگان مطیع خداست بیرون می افکنند، و در صف کافران که صف یاعیان و طاغیان است قرار می دهد، آن گونه که ابلیس را قرار داد. این جا بود که ابلیس از سوی خداوند مورد مؤاخذه و بازپرسی قرار گرفت: «فرمود ای ابلیس! چه چیز مانع از سجده کردن بر مخلوقی که با دو دست خود آفریدم گردید؟!» سپس می افزاید «آیا تکبر ورزیدی، یا بالاتر از آن بودی که فرمان سجده به تو داده شود؟!» بدون شک احدی نمی تواند ادعا کند که قدر و منزلتش ما فوق این است که برای خدا سجده کند بنا بر این تنها راهی که باقی می ماند همان احتمال دوم یعنی تکبر است. مدیران و کارکنان حراست در دستگاه باید مشفقانه و متواضعانه باشد، نه با غرور و یا آمرانه. رفتار و کردار حراست در هر سازمان باید الگوی مثال زدنی برای دیگران باشد. کارکنان سازمان با دیدن عنصر حراستی بایستی احساس آرامش پیدا کنند، نه این که دچار استرس و تشویش شوند. این ها همه بر می گردد به نوع رفتار و عملکرد شاغلین در حراست بخصوص مسؤولان مربوط. نحوه رفتار و گفتار مدیران و کارکنان حراست باید به گونه ای باشد که با بهره گیری از آموزه های دینی و اخلاقی و سیره ی بزرگان دین مبین اسلام و پیشوایان الهی، ضمن انجام وظایف خود به صورت کامل، تخصصی و مقننانه، بر خوردی اسلامی و خاضعانه به عنوان خادمین آنها با کارکنان دستگاه داشته باشند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

علاوه بر کارکنان، با مردم نیز که به عنوان ارباب رجوع به دستگاهها مراجعه می کنند، از مبادی ورودی که با نگهبانان حراست برخورد دارند تا احیاناً با کارکنان و مدیران حراست، باید متواضع و فروتن باشند. امام خمینی(ره) در این باره فرمودند: «وقتی قدرت دست تان آمد بیش تر مواظب باشید که متواضع باشید. من می خواهم عرض بکنم که توجه بکنند آقایان، ما نباید همیشه انتقاد از بالاتر ها بکنیم باید بباییم تا این پایین پیش خودمان. توجه بکنید به این که پاسداران ما که بسیار عزیزند پیش ما، قوای مسلحه که بسیار عزیزند توجه کنند تفنگ وقتی دستشان آمد غرور نباید دنبالش، ممکن است یک جوانی خیلی مهذب هم باشد، خیلی هم خوب باشد، لیکن بتدریج برسد به این که یک وقت ظالم بشود. وقتی رئیس یک گروهی شدید بیش تر مواظب باشید که متواضع باشید، برای این که سستی کنید، در این قدرت روحی، از شیطان می خورید»

۸. ایجاد انگیزه لازم برای کار در حراست

به نظر نگارنده، اشتغال در واحد های حفاظتی و حراستی و صیانت از دستاورد های نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، یکی از توفیقات الهی است، که نصیب نیرو های حفاظتی و حراستی شده است. نباید تنها به عنوان یک شغل به آن نگاه کرد بلکه بایستی از این فرصت خدمت نهایت بهره برداری به عمل آید و توشه ای برای آخرت برداشته شود. اگر با چنین نگرشی در جایگاههای مختلف خدمت در حراست ها انجام وظیفه شود، قطعاً انگیزه ها الهی است و دلسردی و بی انگیزگی به سراغ مدیران و کارکنان حراست نخواهد آمد. هر چند در حین خدمت با کم لطفی ها، کم توجهی ها و مشکلات عدیده مواجه شوند. بایستی انجام تکلیف ملاک عمل نیرو های حراست باشد. البته به طور قطع انگیزه های دیگری باید باشد هم چنان که حراست نیز مانند سایر مشاغل مشوق هایی نیاز دارد. در یک بررسی کلی می توان گفت انگیزه زمانی بوجود می آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش موثر در سازمان و و هم چنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد. در یک سازمان موفق اولین و مهم ترین رکن موفقیت، انتخاب صحیح و به جای کارکنان دانسته شده است. امروزه نیروی کار توقعات پیش تری دارد و برای کار و زندگی مطلوب کاری اهمیت خاصی قائل است. در نتیجه کارشناسان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایتبخش باشد. عامل بعدی در ایجاد انگیزه محرک های مادی است. آخرین محرک انگیزه در کارکنان سازمان آموزش است. هدف از آموزش آن است که با افزودن به دانش شغلی فرد یا با آموزش مهارت ها و تخصص ها به خصوص، رفتار و نگرش او در جهت مطلوب یعنی گفت انگیزه زمانی به وجود می آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش متأثر در سازمان و هم چنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد. در یک سازمان موفق اولین و مهم ترین رکن موفقیت انتخاب صحیح و به جای کارکنان دانسته شده است. امروزه نیروی کار توقعات بیش تری دارد و برای کار و زندگی مطلوب کاری اهمیت خاصی قائل است. در نتیجه کارشناسان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایت بخش باشد. عامل بعدی در ایجاد انگیزه محرک های مادی است. آخرین محرک انگیزه در کارکنان سازمان آموزش است. هدف از آموزش آن است که با افزودن دانش شغلی فرد یا با آموزش مهارت ها و تخصص های به خصوص، رفتار و نگرش او در جهت مطلوب یعنی نیل به اهداف سازمانی تغییر کند.

۹. استفاده حداکثری از فرصت بدست آمده در جایگاه حراست برای خدمت به نظام جمهوری اسلامی ایران ومردم



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

جایگاه حراست می تواند در تحقق اهداف دستگاه اجرایی و پیشگیری از وقوع تهدیدات برای آن دستگاه (پرسنل، اطلاعات، اسناد و مدارک طبقه بندی شده، اموال، اماکن و تأسیسات، و...) بسیار تاثیر گذار باشد مشروط بر این که مدیر و کارکنان حراست قدر این فرصت خدمت را بدانند و با انگیزه و پر نشاط بر اساس برنامه مدون با تلاش و همت مضاعف کار کنند. اگر بخواهند رفع تکلیفی کار کنند نتیجه نخواهند گرفت باید کیفیت و بهره وری کار خود را بالا ببرند. کم کاری در حراست تبعات سوء و گاهی جبران ناپذیری برای دستگاه مربوط و چه بسا برای کشور بر جای خواهد گذاشت. کار کردن در همه بخش های حراست، دارای اهمیت خاص خود است و نیرو های شاغل در همه واحدها باید بتوانند از فرصت به دست آمده برای خدمت به نظام اسلامی و مردم پاسداری از خون شهداء و صیانت از دستاورد های نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران حداکثر استفاده را ببرند

و با اعتقاد راسخ به حفظ آرمانهای امام و انقلاب از هیچ کوششی دریغ ننمایند. و سختی ها، ناملایمات و کمبود ها را به جان بخرند و اینها برای مدیران و کارکنان نباید باعث ایجاد خلل در کارها شود، بلکه باید ضمن انجام وظایف جاری، دائم در صدد نو آوری و ارتقاء کمی و کیفی کارها و تحقق اهداف تعیین شده باشند، چرا که فرصت خدمت به سرعت در حال سپری شدن است و هرکس به سهم خود بایستی بتواند استفاده نموده و برای آخرت توشه ای بردارد.

۱۰. توجه لازم به مبحث تداوم آموزش های حفاظتی به صورت حضوری و غیر حضوری

آموزش، مهم ترین راه مقابله با آسیب های کاری است. که ضرورت دارد به صورت مداوم با روش های حضوری و غیر حضوری و با استفاده از ابزار و امکانات نوین برنامه ریزی و به مرحله اجراء گذاشته شود. به عنوان مثال، شاغلین در حراست باید نسبت به همه ی تهدیدات بالقوه و بالفعل که متوجه آنان است، جریانات سیاسی، احزاب و گروهها شناخت کافی را به دست آورند و بدانند در جایگاه شغلی حراست اجازه ی ورود به آنها را ندارند و حق طرفداری و جانبداری نیز ندارند. اگر بینش و بصیرت لازم را از طریق آموزش به دست نیاورند، بالطبع نمی توانند تشخیص درستی داشته باشند و ممکن است ناخود آگاه در مسیر تعصبات گروهی و جناحی قرار گیرند. مدیر حراست قبل از شروع به کار باید توجیه باشد که وارد جریانات و باند های قدرت درون دستگاه نشود و یا تحت تأثیر آنان و گروههای فشار قرار نگیرد. هم چنین اگر آموزش های تخصصی متناسب با وظایف خاص در حراست که می توان از حفاظت اطلاعات فناوری اطلاعات، حفاظت الکترونیک، و... نام برد را به موقع نبینند، نمی توانند متناسب با تهدیدات؛ خود را به روز نمایند و وظایف محوله را به درستی و کامل انجام دهند. این مهم می تواند به صورت حضوری در کلاس و کارگاههای آموزشی و یا به صورت غیر حضوری در قالب کتاب، نشریات، جزوات کاغذی و یا دیجیتالی انجام شود. علاوه بر آموزش های ضمن خدمت که بسیار مهم و مد نظر می باشد، آموزش از طریق تحصیلات تکمیلی نیز یکی از نیاز های ضروری و اساسی است. متأسفانه علیرغم قدمت ایجاد واحد حراست و انجام امور حراست در کشور، تاکنون دانشکده و یا مؤسسه عالی آموزشی برای ارتقاء دانش مدیران و کارکنان حراست در این رشته و در مقاطع مختلف تحصیلی ایجاد نشده و یا حداقل رشته ی خاصی در دانشگاهها برای حراست تعریف و در نظر گرفته نشده است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

حال آنکه برخی از رسانه هایی که قدمت بسیار کمتری دارند، و مانند سازمان پدافند غیر عامل؛ از ابتدای تشکیل و فعالیت خود، به این موضوع مهم توجه و هم اکنون در مقاطع مختلف تا دکتری دانشجو می پذیرند. اگر حراست ها بخواهند متناسب با تهدیدات و آسیب ها خود را به روز نمایند و در فرایندهای تخصصی دستگاههای اجرایی تاثیر گذار باشند، چاره ای جز توجه به ارتقاء سطح تحصیلی آنان در رشته های تخصصی حراست نداریم و این خلاء بایستی با همت مسؤولان مربوط بر طرف گردد. رشته شغلی حراست این قابلیت را دارد که رشته های تحصیلی مختلفی متناسب با وظایف موجود از جمله، حفاظت پرسنلی، حفاظت اسناد، حفاظت فیزیکی، و حفاظت فناوری اطلاعات تعریف گردد.

۱۱. تذکر های حفاظتی:

با توجه به این که یکی از ویژگی های انسان فراموشی و نسیان است، در امور مهم بایستی دائم تذکر داده شود. همچنان که در قرآن کریم به تواتر (۹۷ مرتبه) ماده ذکر و کلمه فذکر (یاد آوری) آمده است. این تکرار، نشان از توجه خالق هستی به خصوصیت فوق است. تذکر های حفاظتی مبنی بر رعایت ملاحظات حفاظتی در همه ی امور حراست، توجه ویژه به حفظ اسرار کارکنان و کسانی که نزد حراست دارای سوابقی هستند، از دست ندادن حساسیت به حفاظت از اسناد و اطلاعات طبقه بندی شده در اختیار به دلیل استمرار آن، و یا موارد دیگری که در قبل به آنها اشاره شد، این تذکر ها باید به صورت مدام توسط سلسله مراتب سازمانی به کارکنان زیر مجموعه داده شود. البته تکرار آن به گونه ای باشد که پذیرش و اثر گذاری لازم را داشته باشد. بعضاً روش تذکر به صورتی است که تکرار آن نتیجه معکوس می دهد و نه تنها در مخاطب اثری نمی گذارد، بلکه باعث ایجاد مشکلات بیشتر خواهد شد. مدیران و کارکنان حراست ها باید به طور مستمر اهمیت اسناد و مدارک طبقه بندی شده در اختیار را درک نمایند و نسبت به عواقب سوء افشاء غیر مجاز آن ها برای منافع ملی، منافع سازمان و آبرو و حیثیت افراد، حساسیت کامل را داشته باشند و در هیچ شرایطی این حساسیت را از دست ندهند. آنان باید در رعایت مفاد مقررات و آیین نامه اجرایی حفاظت اسناد و اطلاعات طبقه بندی شده برای سایر مدیران و کارکنان دستگاه الگو باشند.

شرح وظایف حراست

۱. تعیین صلاحیت سیاسی و امنیتی کارکنان در جهت مقابله با نفوذ عوامل بیگانه و منحرف در سازمان.
۲. ایجاد و تصدی دبیرخانه و بایگانی محرمانه به منظور دریافت، ثبت، صدور و ارسال کلیه مکاتبات طبقه بندی شده مربوط به کارکنان در سازمان متبوع.
۳. کنترل و نظارت بر حضور اتباع بیگانه در سازمان.
۴. شناسایی عناصر متعهد و تلاش در جهت ابقاء و رشد آنان در سازمان.
۵. پاسخ به استعلامات رسیده به حراست از سوی مدیران سازمان.
۶. بررسی و ارزیابی اخبار و اطلاعات و گزارشات محیط ها و پیش بینی و پیشگیری از تحرکات ضد امنیتی در محیط.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷. پیش بینی و شناسایی زمینه ها و گلوگاههای تخلفات عمده و مکانیزم ارتکاب به تخلفات و ارائه آن به مراجع ذیصلاح جهت پیشگیری و اتخاذ تدابیر لازم.
۸. حفاظت و پاسداری از اماکن و تأسیسات طبقه بندی شده به منظور جلوگیری از بروز خطرات و تهدیدات امنیتی
۹. تهیه و پیشنهاد طرحهای لازم در جهت تدابیر امنیتی و حفاظتی برای حفظ و نگهداری اسناد و مدارک طبقه بندی شده در سازمان (حفاظت اطلاعات در اتوماسیون) و بررسی چگونگی نظارت و کنترل بر سیستم اتوماسیون و کاربران اینترنتی در سازمان .
۱۰. پیش بینی و پیشگیری از تحرکات ضد امنیتی (از قبیل تجمع، تحصن، اعتصاب و ...) در سازمان.
۱۱. ارائه مشاوره امنیتی و خدمات اطلاع رسانی به ریاست محترم سازمان.
۱۲. تهیه شناسنامه محیطی، شامل ویژگی های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، پتانسیل ها مزیت های نسبی، چالشهای ویژه و بهنگام نمودن اطلاعات مربوط به محیط سازمان .
۱۳. هدایت و ایجاد هماهنگی، کنترل و نظارت بر حسن انجام عملکرد حراستهای واحدهای استانی تابعه سازمان و اتخاذ ترتیبات لازم جهت تقویت این واحدها.
۱۴. ایجاد هماهنگی و ارتباط مستمر با مرکز حراست وزارت جهادکشاورزی.
۱۵. صدور کارت شناسایی و مجوز تردد و رعایت تدابیر لازم به منظور پیشگیری از هرگونه سوءاستفاده و جعل در سازمان با هماهنگی مرکز حراست وزارت متبوع.
۱۶. تشخیص مشاغل حساس و طبقه بندی شده در سازمان و اعلام آن به مرکز حراست وزارت متبوع وسازمان حراست کل کشور و در صورت لزوم بازنگری در تعیین مشاغل مذکور.
۱۷. انجام و پیگیری سایر وظایف محوله ارجاعی از سوی ریاست محترم سازمان در چارچوب آئین نامه ها و بخشنامه های مرکز حراست وزارت جهادکشاورزی و سازمان حراست کل کشور.
۱۸. کسب و پرورش اخبار و اطلاعات محیط در سازمان (اعم از سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و ...)
۱۹. تشکیل پرونده حفاظتی برای مدیران و کارکنان و ایجاد بایگانی محرمانه پرسنلی.
۲۰. کنترل و نظارت بر تردد کارکنان و مراجعان به تأسیسات و اماکن طبقه بندی شده در سازمان.
۲۱. ارائه گزارش دوره ای در فرم های مربوطه به مراکز ذیربط.
۲۲. بررسی و برنامه ریزی برای آموزش مورد نیاز همکاران حراست سازمان و توابع در راستای وظائف محوله.
۲۳. آسیب شناسی حوزه های وظیفه مندی سازمان در رابطه با وظایف محوله و ارتقاء و توسعه تحقیقاتی در این زمینه و بررسی آفت هایی که متوجه نیروی انسانی است.
۲۴. استقرار نظام اطلاع رسانی حفاظتی بمنظور اعمال نظارت و هدایت دستگاه و اصلاح امور از طریق جمع آوری، پردازش و ارزیابی اخبار براساس برگشت اطلاعات درون و برون سازمانی.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۵. شناسایی نقاط ضعف (اعم از نارسائی ها، عوامل ایجاد نارضایتی و کانون های بحران زا) و آسیب شناسی ریشه ای علل تأثیر تهدیدات برون سازمانی بر عوامل انسانی، کارکردی و فرآیند های اجرایی به منظور پیش بینی و پیشگیری از وقوع بحرانها.
۲۶. شناسایی و ریشه یابی علل و عوامل انسانی و فرآیندی مختل نظم، کارشکنی و ایجاد نارضایتی عمومی و چاره اندیشی و ارائه راهکارمناسب برای مقابله سیستمی با آن.
۲۷. اتخاذ تدابیر حفاظتی لازم به منظور حفظ و نگهداری از اسناد، مدارک و اطلاعات طبقه بندی شده وزارت متبوع و تدوین آئین نامه ها و دستورالعمل های مربوطه.
۲۸. ارائه طرح های ایمنی- مراقبتی بمنظور تسهیل در شناخت عوامل ریشه ای مفسد و آلودگی سازمانی بمنظور ازبین بردن موانع بروز خلاقیت ها، ابتکارات و انگیزه های کاری.
۲۹. تهیه، طبقه بندی و اجرای طرح های حفاظتی اماکن و تأسیسات و صدور کارت شناسایی بمنظور جلوگیری از بروز خطرات، اخلال درنظم و مقابله با تهدیدات درسطح مرکز واستانها.
۳۰. ارائه مشاوره های حفاظتی و امنیتی درزمینه مسائل مرتبط با اهداف، نیروی انسانی و عوامل محیطی مؤثر برمجموعه بمنظور اصلاح عملکردها، فرآیندها و بازنگری در سیاست ها و و جلوگیری از حوادث در راستای ارتقاء بهره وری سازمانی به مسئولین ذیربط.
۳۱. ایجاد زمینه جلب اعتماد و فراهم آوردن حسن ارتباط متقابل فیما بین مدیران، کارشناسان، کارکنان با مجموعه حراست درسطوح مختلف جهت اجرای صحیحی وظایف و نیل به اهداف قانونی.

منابع و ماخذ

- نراقی، ملا احمد؛ معراج السعاده، انتشارات هجرت، چاپ پنجم، ۱۳۷۷ش، ص ۲۳۴؛ مجتبوی، سید جلال الدین، علم اخلاق اسلامی (ترجمه جامع السعادات)، انتشارات حکمت، ۱۳۷۷ش، چاپ چهارم، ج ۲ ص ۳۲۹ فصل ۱۲
- نراقی، ملا احمد؛ معراج السعاده، انتشارات هجرت، چاپ پنجم، ۱۳۷۷ش، ص ۸: ۶۵



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

سید بحر العلوم، تحفه الملوک، شرح از علامه سید محمد حسین حسینی طهرانی، انتشارات علامه طباطبایی، چاپ چهارم، ۱۴۱۸ق،

جلد ۱ ص ۱۱۳

نراقی، ملامهدی؛ جامع السعادات، تعلیق و تصحیح سید محمد کلانتر، مؤسسه الأعلمی للمطبوعات بیروت، چاپ چهارم، جلد ۲ ص ۲۷۸

موسوی لاری، سید مجتبی؛ بررسی مشکلات اخلاقی و روانی، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۴۵ش، ص ۸۹

موسوی لاری، سید مجتبی؛ بررسی مشکلات اخلاقی و روانی، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۴۵ش، صص ۸۹-۹۱