



مجموعة أدوات إدارة المخاطر الأمنية: إدارة الأفراد



مستعد للانطلاق
الدليل المحمول

تعلم كيفية دمج أفضل ممارسات إدارة المخاطر الأمنية في جميع المراحل الرئيسية للدورة الوظيفية للموظف.



إدارة الأفراد وإدارة المخاطر الأمنية

ملاحظة للمبتدئين

المعلومات الواردة في هذا الدليل هي للأغراض التعليمية فقط ولا يجب أن تعد بديلاً عن النصائح الأمنية المهنية أو المتخصصة. وبالتالي فإن التزامك بهذه المعلومات دون سواها يكون على مسؤوليتك الخاصة، ولن يتحمل المنتدى الأوروبي الأمني المشترك بين الوكالات (EISF) مسؤولية ذلك تحت أي ظرف من الظروف.

لماذا تعد إدارة الأفراد أولوية أمنية لكل منظمة؟

الأناس هم أئمن موارءنا. يمكن وصف الإدارة الجيدة للأشخاص بأنها تلك الإدارة التي تحقق أفضل النتائج من الموظف بطريقة صحية وآمنة. إدارة الأفراد موضوع كبير ومعقد يحمل في طياته مسؤوليات قانونية وأخلاقية تقع على عاتق المنظمة. فالمنظمات مسؤولة عن ضمان الصحة البدنية والنفسية للموظفين قبل وأثناء وبعد فترة العمل، وخاصة في بيئات العمل ذات درجة عالية من الخطورة.



تتحمل المنظمات العديد من مسؤوليات "واجب الرعاية" القانونية والأخلاقية ويتوقع من المنظمات أن تتجاوز الحد الأدنى من الالتزامات القانونية عند العمل في بيئات عالية المخاطر.

يجب على الإدارة العليا وأولئك الذين يشغلون مناصب قيادية، مثل الأمناء والمسؤولين والمدراء، استثمار الوقت والموارد في ممارسات إدارة الأفراد. عليهم التأكد من أن المتخصصين الفنيين في مجال الموارد البشرية والأمن يقدمون المشورة اللازمة في الوقت المناسب وبالطريقة الصحيحة.

يجب أن يتمتع الموظفون بالكفاءة والأدوات اللازمة لأداء أدوارهم الوظيفية على نحو جيد.

يجب أن يتمتع جميع الموظفين بالصحة والأمان ضمن بيئة عملهم.

يجب أن يكون الموظفون على دراية بمسؤولياتهم المتعلقة بالصحة والسلامة والأمن وفهم المخاطر المحتملة وقبول أي مخاطر أخرى قد يواجهونها خلال أداء دورهم (مع العلم بأن المنظمة قد طورت تدابير التخفيف لمعالجة هذه المخاطر).

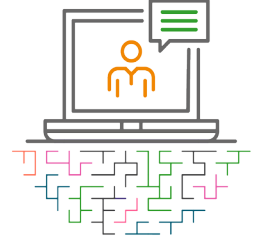
يجب أن يكون للموظفين الحق في رفض أي مهام معينة إذا لم يشعروا بالارتياح تجاه المخاطر الأمنية التي تنطوي عليها تلك المهام.

إدارة الأفراد وإدارة المخاطر الأمنية

لإدارة الأفراد تأثير مباشر على إدارة المخاطر الأمنية.

التوظيف

- يعد توظيف الأشخاص المناسبين للقيام بالأدوار المناسبة أمرًا ضروريًا للحد من المخاطر الأمنية:
- يمكن أن يؤدي نقص المهارات والكفاءات إلى ضعف الأداء وسوء صنع القرار.
- يمكن أن يؤدي السلوك السيء إلى مخاطر شخصية ومخاطر في البرامج.
- يمكن أن يخلق الفشل في الاهتمام بآثار التنوع العرقي في بعض المناطق مشكلات بين العاملين ويؤدي إلى تصورات سلبية في المجتمع المحلي.



إحاطة تعريفية

إن إعداد الأشخاص على نحو مناسب له تأثير مباشر على مدى حسن وسرعة استقرار الموظفين في أدوارهم الجديدة وحياة الفريق والبيئة، وبالتالي الحد من مخاطر الحوادث الأمنية.



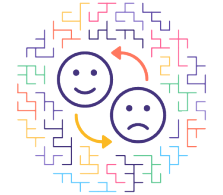
سياسة التوظيف وممارساته

من المرجح أن يشعر الموظفون بالتقدير والحماية عندما تكون سياسات التوظيف المتعلقة بالمكافأة والأداء والسلوك واضحة ويتم تطبيقها بانتظام. يمكن أن يشكل العاملون الساخطون وغير الراضين مصدرًا للتهديدات الأمنية للمنظمة وبرامجها وموظفيها.



إدارة الإجهاد

من المرجح أن تؤدي المواقف الخطرة ذات الضغط المتزايد إلى قوة عاملة مرهقة للغاية، مما قد يؤثر على السلوكيات والعلاقات والقدرة على اتخاذ قرارات جيدة تتعلق بالأمن.



إغلاق المكتب وإنهاء العقد

يجب تنفيذ عملية واضحة وشفافة بشأن إغلاق المكتب وتاريخ انتهاء العقود قبل بدء فترة الإشعار بوقت كافٍ. قد يكون للفشل في القيام بذلك آثار أمنية خطيرة.



الدورة الوظيفية للموظف وإدارة الأفراد بشكل جيد

على الإدارة العليا في منظماتك والموظفين من كافة المستويات أن يتحملوا مسؤولياتهم من حيث التزامات الرعاية وأن يحرصوا على بقاء معايير إدارة الأفراد على نحو مرتفع. تسهم الدورة الوظيفية على تحديد ممارسات إدارة الأفراد التي تشكّل خطر أو التزام. على أي إدارة جيّدة للأفراد أن تشمل عناصر من إدارة المخاطر الأمنية في جميع مراحل الدورة الوظيفية. قد يساهم أيضا استخدام الدورة الوظيفية في تحديد المسؤوليات داخل المنظمة. تقع هذه المسؤولية في معظم المنظمات على مجموعة إدارة المخاطر أو لجنة الصحة والسلامة.



الحكومة (السياسات والنظم والعقود)

- المهمة والأهداف والقيم
- الاستراتيجية والهيكل التنظيمي
- عتبة المخاطر التنظيمية
- الأجور والاستحقاقات
- العقود القانونية ودليل الموظف (سياسة التوظيف)

التوظيف

- أدوار محددة بوضوح
- تقييم المخاطر ضمن الأدوار والمهام والأشخاص
- التوظيف القائم على الكفاءة
- فحوص الإثبات والتحقق من الخلفية

الإحاطة التعريفية

- الاستعداد للدور الوظيفي وبيئة العمل
- الإحاطات الأمنية حول سياق العمل والتدريب
- الموافقة المطلعة

الصحة والسلامة والأمن

- إيصال المعلومات حول استراتيجية إدارة المخاطر بوضوح
- سياسات وممارسات الصحة والسلامة
- الخطط الأمنية المحلية وسياسة الاستجابة للأزمات
- مراقبة وتقييم الحوادث والممارسات الأمنية
- التدريب الأمني والإحاطات واستخلاص المعلومات

الأداء والتطوير

- الإشراف والدعم والتعليقات على الأداء
- دعم الصحة والرفاهة (إدارة الضغوط المرتبطة بالعمل)
- القنوات ونظم الإبلاغ المخصصة لنقل مخاوف الموظفين
- إدارة ساعات العمل والراحة/الاستجمام
- التعليم والتطوير

الانتقال

- مقابلات التسليم والخروج
- إنهاء العقود
- التظلم والإجراءات التأديبية
- تقييمات التعلم وإدارة المعرفة
- الحوكمة



الحوكمة

كيف تؤثر الحوكمة على إدارة المخاطر الأمنية

تشكل الحوكمة المرحلة الأولى من الدورة الوظيفية، والتي تعكس الهياكل والسياسات التي بنيت عليها منظمتك. تعتمد ثقافة الصحة والسلامة والأمن في منظمتك بشكل كبير على وجود **نظم وممارسات قوية**. من المرجح أن يشعر الموظفون بالتقدير عندما تكون السياسات والممارسات واضحة ويتم تطبيقها بانتظام. سيؤدي التنفيذ غير المتكافئ للسياسة إلى زيادة المخاطر على صحة الموظفين وسلامتهم وأمنهم. اتبع هذه النصائح من أجل بناء نموذج حوكمة قوي وآمن لمنظمتك وموظفيها.

ممارسات ونظم صلبة

الممارسات الصلبة هي تلك التي تتمحور حول القيمة وتكون مستدامة وذات مستوى عالٍ، ويمكن الوصول إليها بسهولة وذات صلة ومعروفة ويتم استخدامها ومراقبتها وتقييمها.



المهمة والأهداف والقيم

- يجب تطوير مهمة وأهداف وقيم واضحة تساعدك على تقديم رؤية وتوقعات واضحة لمنظمتك وموظفيها.
- المهمة توضح سبب وجود منظمتك وكيف تود تغيير العالم نحو الأفضل. المهمة مطلوبة أيضًا لتحفيز العاملين.
- الأهداف تحرص على أن يعمل الموظفون لأجل نفس الغرض.
- القيم توضح كيف ستؤدي منظمتك عملها ونوع الموظفين المطلوبين للقيام بذلك.

الحد الأدنى للمخاطر التنظيمية

- حدّد الحد الأدنى للمخاطر التي قد تتعرض لها منظمتك والذي:
- يحدد مستوى المخاطر المقبول بالنسبة لمجلس إدارة المنظمة أو الإدارة العليا بها.
- قد يختلف تبعًا لأنواع معينة من الأنشطة (إنقاذ الأرواح مقابل التنمية).
- يشكل الأساس لجميع سياسات وخطط إدارة المخاطر الأمنية في المنظمة بأكملها.
- يمكن الموظفين من التحقق من الحد الأدنى للمخاطر المقبول لديهم مقابل ذلك الخاص بالمنظمة.

الاستراتيجية والهيكل التنظيمي

- طور استراتيجية تنظيمية شاملة تحدد اتجاه العمل وتحدد كذلك العمل الذي يتوجب القيام به والمسؤول عن تنفيذه ووقت العمل ومكانه.
- إنشاء هيكل تنظيمي يعمل على:
 - تحديد أدوار العاملين في المنظمة.
 - توضيح التسلسل الإداري.
 - توضيح الوصف الوظيفي والتصنيف والمسميات الوظيفية.
 - تسهيل التوظيف والإحاطة التعريفية والإدارة العامة والتواصل عبر المنظمة.
- إنشاء هيكل تنظيمي قوي يحدد بوضوح المسؤوليات الأمنية داخل المنظمة وآلية صنع القرار أثناء وقوع حادث خطير (مثل اختطاف العاملين).

عقد العمل ودليل الموظف

- يجب تطوير العقود التنظيمية والكتيبات القانونية الواضحة والمتاحة التي تحتوي على مبادئ متسقة لممارسات التوظيف لجميع فئات العاملين المحددة، بما في ذلك عقود الموظفين قصيرة الأجل.
- لابد من الوضوح بشأن الرتبة والأجور والبدلات لجميع فئات العاملين لتقليل المخاوف والشكاوى.
- يجب تجنب عدم الوضوح بشأن الشروط التعاقدية. على سبيل المثال، الإنهاء المبكر الذي يمكن أن يؤدي إلى انتقاد الموظفين الساخطين وتهديد أمن الموظفين الآخرين وكذلك انتقاد المنظمة وبرامجها.
- يجب الاستعانة بالمشورة القانونية المحلية عند إعداد العقود المحلية.
- يجب إنشاء دليل توظيفي لتزويد المدراء والموظفين بمعلومات مفيدة حول المنظمة، بما في ذلك السياسات التنظيمية وشروط وأحكام التوظيف.

الأجور والاستحقاقات

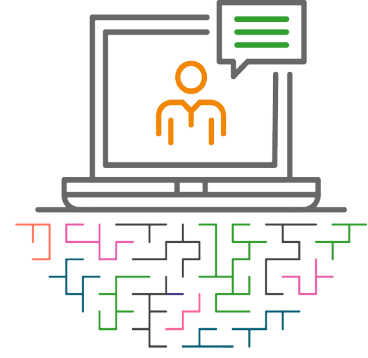
- تطبيق الأجور والاستحقاقات (بما في ذلك البدلات) باستخدام مبادئ متسقة تتماشى مع الممارسة المحلية وقابلة للتكيف مع مرحلة الاستجابة الإنسانية المبكرة. ويشمل ذلك ما يلي:
- استشارة الموظفين بشأن التغييرات في رواتبهم واستحقاقاتهم.
 - تحديد الاختلافات بوضوح لأنواع العاملين المختلفة (دوليين، منقولين، وطنيين، متطوعين).
 - اتخاذ إجراءات مباشرة فيما يتعلق باستحقاقات مثل:
 - الإجازات: رصد الإجازة السنوية وترحيلها وكذلك العطل الوطنية والراحة والاستجمام والإجازة المرضية، وإجازة الأمومة أو الأبوة. السماح بالغياب المرضي على نحو مناسب وإجراء اجتماعات "العودة إلى العمل".
 - التقاعد: يوضح تفاصيل عن نظام التقاعد الاختياري.
 - التأمين: يستعرض ملخصاً عن الخدمات الطبية والسفر والوفاة وذلك في تقديم الخدمات مع المراجعات السنوية وسجلات الحالات.

ساعات العمل

- تحديد ساعات العمل المناسبة والتعويض عن العمل الإضافي مع توفير أحمال عمل قابلة للتكيف عندما يستجيب العاملون في البداية لحالات الطوارئ المفاجئة.

الإجراءات التأديبية

- تحديد إجراءات تأديبية واضحة للتعامل مع الموظفين الذين يشكلون تهديداً لزملائهم الآخرين. يجب أن يشمل ذلك الأحكام المتعلقة بالحماية والمضايقات والتنمر والتهديدات الداخلية الأخرى.



التوظيف

كيف يؤثر التوظيف على إدارة المخاطر الأمنية

تتطلب البيئات الخطرة موظفين ذوي مهارات وخبرات محددة. يجب ألا تقلل المنظمة مطلقاً من أهمية عملية التوظيف والمخاطر الناتجة عن تعيين الشخص الخطأ. من المرجح أن يكون الموظفون الذين لا يتناسبون مع دورهم الوظيفي غير راضين وأقل أداءً مما سيكون له تأثير مباشر على تنفيذ البرامج وعلى وقت مدرائهم ومعنويات الفريق وكذلك على الحالة الأمنية. اتباع هذه النصائح حول تطوير عملية توظيف سليمة وأمنة.



تقييم المخاطر

- لابد من تقييم مخاطر الدور الوظيفي قبل بدء عملية التوظيف. يتم ذلك عن طريق المدير بالتنسيق مع إدارتي الأمن والموارد البشرية. الهدف من تقييم المخاطر هو:
 - فهم المتطلبات الأساسية للدور الوظيفي.
 - الحرص على تشجيع المرشحين المناسبين على التقديم.
 - تحديد المخاطر الكامنة في الدور نفسه.
 - تحديد المخاطر التي تستدعي تدابير التخفيف لأحد مقدمي الطلبات بعينه في دور وظيفي محدد.
 - تحديد تدخلات الصحة والسلامة الإلزامية للأدوار الوظيفية عالية المخاطر أو الأدوار الوظيفية التي يتم تنفيذها في السياقات عالية المخاطر.
- إتمام تقييم المخاطر الفردية للدور الوظيفي المحدد بمجرد تحديد المتقدمين. سيؤدي ذلك إلى تقييم تأثير مهاراتهم وخبراتهم وأعمارهم وأجناسهم وهوياتهم الجنسية وإعاقاتهم وأصولهم العرقية على سلامتهم الشخصية وأمنهم، مع ضمان الامتثال لتشريعات تكافؤ الفرص.

التوظيف

- يجب تطوير وصف وظيفي واضح وعملية توظيف مُدارة جيداً باستخدام التقنيات القائمة على الكفاءة مع التنوع في داخل المنظمة.
- يجب التحقق من المراجع وإجراء فحوصات خلفية قوية. تكمن أهمية ذلك بالأخص للمنظمات الإنسانية التي تعمل مع الفئات السكانية المستضعفة (بما في ذلك الأطفال) ومخاطر السمعة والأمن المرتبطة بخرق القواعد السلوكية.
- يجب أن تنم عملية التوظيف عن محتوى الاستقراء.

إشراك المدراء

- تدريب جميع المدراء على عملية التوظيف.
- إشراك المدراء في توظيف فرقهم. إذا كان المدير لا يتحدث اللغة المحلية، فتأكد من أن "المتقدمين للعمل" لا يتم "تحديدتهم مسبقاً" من قبل العاملين المحليين فحسب لتجنب خطر حصول جزء من المجتمع المحلي على امتيازات غير عادلة.
- تشجيع المدراء على توظيف الشخص الأكثر جدارة ووضع تدابير تخفيف تمكن الشخص من العمل في بيئة تتمتع بأدنى حد ممكن من الخطر الأمني.

المساواة والتنوع

- وضع سياسة للمساواة والتنوع والتأكد من أن جميع الموظفين يفهمون مبادئها ويطبقونها في عملهم وسلوكهم.
- إدراج خصائص التمييز وتحديد عقوبات قاسية لأي خرق للسياسة.
- فهم التنوع بين العاملين بالمنظمة للمساعدة على تطوير أنظمة أمنية أفضل وموارد يمكن الوصول إليها لدعم سلامتهم.
- تحديد التبعات والمخاطر الأمنية المحتملة التي قد تنتج بسبب الخلفيات العرقية لدى العاملين الوطنيين والدوليين وقد تؤثر على كل من الأفراد والمنظمة.
- بالرغم من أن التمييز في التوظيف غير مقبول أخلاقيا وقانونيا، من المهم إدراك كيفية تأثير العرق أو الجنس أو الميول الجنسية للفرد أو كل ما سبق على أمن الفرد والمنظمة وبرامجها.



الإحاطة التعريفية

كيف تؤثر الإحاطة التعريفية على إدارة المخاطر الأمنية

إنَّ إعداد الموظف لمهمته بشكل فعال، خاصة في البيئات عالية المخاطر، أهم دور تؤديه أي منظمة وعاملاً مهماً من واجب الرعاية. يمكن للموظفين الغير مهيين الذين لا يدركون المخاطر أو سياق الأمن المحلي اتخاذ قرارات سيئة يمكن أن تعرّض أمنهم الشخصي وأمن الآخرين للخطر. من المرجح أن يخالف العاملون الذين ليسوا على دراية بالقيود التشغيلية أو الشخصية الإجراءات الأمنية، ويعرضون أنفسهم وبرنامجهم للخطر، مما يؤدي إلى إحباطهم وعدم رضاهم عن المنظمة. وهذا بدوره سيسهم في ارتفاع معدل دوران الموظفين. اتبع هذه النصائح حول كيفية دمج إدارة المخاطر الأمنية بشكل فعال في الإحاطة التعريفية للموظفين الجدد.

اتبع هذه النصائح حول كيفية دمج إدارة المخاطر الأمنية بطريقة فعالة بالإحاطة التعريفية للموظفين الجدد.



الإحاطة التعريفية

تعتبر عملية الإحاطة التعريفية والتسليم الجيدة أمراً ضرورياً لجميع الموظفين الجدد، خاصة إذا كانوا مسؤولين عن اتخاذ قرارات بشأن صحة الموظفين وسلامتهم في بيئة عالية المخاطر. الإدارة مسؤولة عن قيادة كل موظف جديد من خلال برنامج توجيه شامل يوفر المعلومات الأساسية والتدريب على ما يلي:

- مهمة المنظمة وأهدافها واستراتيجيتها وهيكل السلوكيات والتسلسل الإداري بها
- القواعد السلوكية والسياسات والممارسات
- انتداب الفريق أو البرنامج
- العلاقات الرئيسية
- الدور الوظيفي والمسؤوليات
- التسليم
- الصحة والسلامة والأمن السياقي
- أهداف الاختبار

توعية الموظف

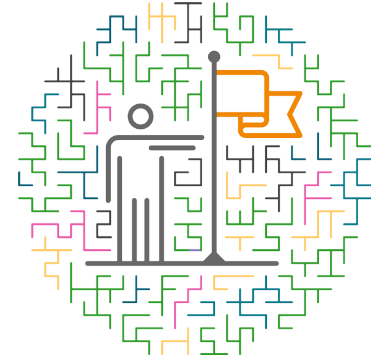
يجب إبلاغ الموظفين بما يلي والتأكد من إدراكهم التام له:

- مستوى المخاطرة المقبول للمنظمة والسياسات التي تحكم الثقافة الأمنية.
- الإجراءات الأمنية لدى المنظمة ونظمها الأمنية لإدارة سلامة وأمن ورفاهية الموظفين.
- المخاطر التي تهدد سلامتهم الشخصية.
- السياق الذي يعملون فيه وكيف يمكن لسلوكهم أن يؤثر على ضعفهم وضعف من حولهم.
- السلوكيات المتوقعة (تدابير التخفيف) أثناء وخارج ساعات العمل العادية.
- كيفية تأثير الإجهاد على سلوكهم الشخصي وكيفية إدارته بفعالية.
- آثار ومخاطر التخلص من الإجهاد بطرق مدمرة (مثل الإفراط في الشرب أو تعاطي المخدرات أو ممارسة الجنس بشكل غير شرعي).
- الإجراءات التأديبية ضد الموظفين الذين يعرضون أنفسهم والآخرين للخطر.

الموافقة المطلعة

الموافقة المطلعة هي العملية التي يتم فيها إطلاع الموظفين على دورهم الوظيفي، ونقاط ضعفهم الفردية، وإدراك المخاطر التي ينطوي عليها تولى الوظيفة بشكل كامل وقبول ذلك كلياً. الموافقة المطلعة ليست تنازلاً قانونياً ولكن يجب إضفاء الطابع الرسمي عليها بوثيقة موقعة تنص على أن الموظفين:

- أدركوا تماماً وفهموا المخاطر الأمنية المرتبطة بدورهم والسياق الذي يعملون فيه.
- أدركوا الاحتياطات التي تتخذها المنظمة لإدارة المخاطر في السياق.
- أدركوا ما هو متوقع منهم.
- يشعرون بالارتياح تجاه أي مخاطر أخرى ينطوي عليها دورهم الوظيفي مع العلم أن المنظمة قد طورت تدابير التخفيف.



الصحة والسلامة والأمن

كيف تؤثر الصحة والسلامة والأمن على إدارة المخاطر الأمنية

غالبًا ما يكون العاملون الذين يستجيبون لأزمة إنسانية، وخاصة أثناء الطوارئ سريعة البداية، أكثر عرضة لمستويات عالية من التوتر بسبب العمل لساعات أطول في بيئة شديدة الضغط. من المرجح أن يتخذ العاملون الذين يعانون من فرط العمل قرارات أمنية سيئة مما قد يؤدي إلى عواقب وخيمة ومخاطر خطيرة قد تؤثر على كل من الأفراد والمنظمة. يعد ضمان صحة وسلامة ورفاهية الموظفين مسؤولية أساسية لأي منظمة. تشمل التدابير ذات الصلة تدريب العاملين على كيفية تحديد الضغوط وإدارتها لتخفيف المخاطر الأمنية المرتبطة بها. كلما زاد عدد الموظفين الذين يدركون سبب وجود إجراءات الصحة والسلامة والأمن، زاد احتمال اتباعهم لها والتزامهم بها.

يجب اتباع هذه النصائح حول كيفية دمج إدارة المخاطر الأمنية بشكل فعال في صحة وسلامة وأمن الموظفين.



الصحة

اطرح هذه الأسئلة الرئيسية لتحديد ما إذا كانت منظمتك تروج لبيئة عمل صحية لموظفيها وشركائها:

- هل تجري تقييمات بشكل مستمر حول مستوى المرونة لدى الموظفين وتعلم الطريقة المناسبة لدعمهم؟
- هل يتمتع موظفوك بالمرونة البدنية والعقلية بما يكفي للقيام بأدوارهم؟
- هل يدرك الموظفون مسببات التوتر لديهم؟
- هل لديك إجراءات للتعامل مع الحوادث الخطيرة، وسياسة لمواجهة العنف الجنسي؟ هل لديك فريق مؤهل للاستجابة لمثل هذه الحوادث؟
- هل تقدم خدمة مشورة سرية مع الإحالة إلى الخدمات المناسبة للاستشارة أو العلاج؟
- هل تدرك أن الموظفين من المجتمع المحلي معرضون للصدمات بسبب الأحداث القاسية مثل أفراد السكان المحليين الآخرين الذين يساعدونهم؟ ما الإجراءات المتبعة لحماية صحتهم البدنية والعقلية؟
- هل يتم تطبيق تدابير الحد من الإجهاد، مثل الإجازة والراحة والاستجمام (R&R) على نحوٍ ثابت في المنظمة بحيث يشعر العاملون بالراحة ويدركون متى يستخدمونها عند الحاجة؟

الأمان

يجب طرح هذه الأسئلة الرئيسية لتحديد ما إذا كانت منظمتك تروج لبيئة عمل آمنة لموظفيها وشركائها:

- هل يتم إجراء تقييم للصحة والسلامة لكل موقع وهل يتم مراجعته بانتظام؟
- هل يتم الإبلاغ عن الحوادث وهل يتوفر الدعم الطبي، بما في ذلك الدعم النفسي والاجتماعي؟
- هل المستجيبون للإسعافات الأولية المدربون موجودون في المكتب؟ هل يعرف العاملون كيفية التواصل معهم؟
- إذا أصبحت بيئة العمل غير آمنة بشكل مؤقت، فهل لديك خطة عمل معقولة للحد من الخطر ومنع احتمالية إيقاف نشاط العمل تمامًا؟

الأمن

يجب طرح هذه الأسئلة الرئيسية لتحديد ما إذا كانت منظمته تروج لبيئة عمل آمنة لموظفيها وشركائها:

- هل لديك إطار عمل لإدارة المخاطر الأمنية وخطة أمنية محلية لتحديد المخاطر الأمنية وتخفيفها وإدارتها، فضلاً عن الاستجابة للحوادث الأمنية بحال حدوثها؟
- هل لديك تقارير واضحة عن الحوادث العرضية أو الأمراض أو الحوادث الخطيرة؟
- هل لديك ثقافة أمنية إيجابية؟
- هل يفهم جميع العاملين الإرشادات الأمنية ويتبعونها للحفاظ على أمنهم وأمن زملائهم وعملياتهم؟

التدريب والدعم والسياسات

يجب طرح هذه الأسئلة الرئيسية لتحديد ما إذا كانت منظمته توفر التدريب والدعم والسياسات الملائمة بشأن الصحة والسلامة والأمن لموظفيها وشركائها أم لا:

- هل تراجع ممارسات الصحة والسلامة باستمرار للتأكد من أنها ملائمة وتوفر تدابير السلامة المناسبة للعاملين؟
- هل العاملون مستعدون لأداء أدوارهم ومدربون على الرعاية الذاتية والإسعافات الأولية النفسية، وهل يوجد لديهم وعي بالبيئة المعادية وإدارة الأمن والتوتر حتى يتمكنوا من الاستجابة للأزمات أو الحوادث الأمنية؟
- هل يتم تدريب الموظفين على كيفية السفر والعمل بأمان في مواقع جديدة؟
- هل يتم تدريب السائقين العاملين في المنظمة على كيفية القيادة بأمان؟
- هل يتمتع العاملون الذين تتم إدارتهم عن بُعد بنظام دعم النظراء؟
- هل يتم تدريب المدراء على مراقبة صحة أعضاء فرقهم عن كثب وتحديد علامات الإجهاد المبكرة؟
- هل يعرف المديرون كيفية استخدام المحادثات الداعمة والموجزات أو استخلاص المعلومات غير الرسمية؟



الأداء والتطوير

كيف يؤثر الأداء والتطوير على إدارة المخاطر الأمنية

تعتمد قدرة منظمتك على تحقيق الأهداف الاستراتيجية على قدرة موظفيها على أداء دورهم بطريقة صحية وسالمة وأمنة. تساهم العديد من العوامل في إدارة الأداء بما في ذلك جودة العلاقة بين الموظف والمدير. يمكن أن يكون للعلاقة التي تفتقر إلى الثقة آثار أمنية خطيرة مما يؤدي إلى ضعف عملية صنع القرار التي قد تعرض الموظفين للخطر.

قد تكون استجابة الموظفين الذين يلمسون معاملة غير عادلة ذات آثار أمنية أسوأ. قد يشمل ذلك التعرض للسرقة أو الإساءة الجسدية واللفظية أو التهديدات بالقتل وقد يصبحوا أفراداً "بذئنين"، وقد يعرض ذلك المنظمة لجهات معنية خارجية مثل الشركاء والمستفيدين والمسؤولين الحكوميين ووسائل الإعلام.

اتبع هذه النصائح حول كيفية دمج إدارة المخاطر الأمنية بطريقة فعالة في أداء الموظفين وتطويرهم داخل منظمتك.



إدارة الأداء

- توفير القدر الكافي من الإشراف والتوجيه.
- وضع أوصاف وأهداف وظيفية واضحة.
- وضع توقعات واضحة مع التركيز على التأثير وتقديم الدعم اللازم.
- تشجيع التواصل المنتظم ثنائي الاتجاه (رسمي وغير رسمي) حيث يتمكن المدير من الاستماع إلى مخاوف العاملين وتقديم ملاحظاته حول الأداء.
- يجب أن يطبق المديرون باستمرار السياسات والممارسات ذات الصلة بإدارة قضايا الأداء والتظلمات وسوء السلوك.
- التأكد من قيام المدراء والموظفين بوضع خطة تطوير شخصية لأدوارهم الحالية والمستقبلية.
- دعم الموظفين في تحقيق أهدافهم للحفاظ على اندفاعهم.
- تضمين مراقبة إدارة المخاطر الأمنية في عملية مراجعة الأداء لجميع العاملين الذين لديهم أي مسؤوليات أمنية.

العلاقات بين الموظف والمدير

- إنشاء قنوات تواصل فعالة وموثوقة تتيح للموظفين الشعور بالأمان للتعبير عن مخاوفهم.
- تشجيع العاملين على التحدث إذا لم يشعروا شخصياً بالراحة تجاه المخاطر التي ينطوي عليها عملهم.
- تأكد من أن العاملين بالخطوط الأمامية قادرون على تبادل المعلومات مع الإدارة التنفيذية المباشرة لمنع وقوع الحوادث. فهم غالباً ما يكون لديهم فهم أفضل لسياق الأمن المحلي.

التظلم والإجراءات التأديبية

- إنشاء قناة موثوقة بها للإبلاغ عن المخاوف وتقديم الشكاوى الرسمية وغير الرسمية.
- إعداد سياسة للتظلم والانضباط تحدد طريقة عادلة ومتسقة لإدارة الحالات ومراقبتها والتعلم منها.

إفشاء المعلومات

- توفير طريقة لإفشاء المعلومات مع عدم الإفصاح عن المصدر لرفع الشكاوى أو الإبلاغ عن المخاوف الخطيرة.
- تطوير عملية للتحقيق في الحالات المشروعة بطريقة سرية.

التعلم والتطوير

- ينبغي أن يجري المدراء والموظفون مناقشات منتظمة حول السلوكيات والتطوير والأهداف المهنية.
- تقديم فرص التعلم والتطوير لجميع العاملين وتشجيعهم على المشاركة.



الانتقال

كيف يؤثر الانتقال على إدارة المخاطر الأمنية

يترك جميع الموظفين منظمهم في مرحلة ما. يمكن أن يكون للطريقة التي يغادر فيها الموظف تأثيرًا على رفاهته ورفاهة زملائه وسمعة المنظمة. المغادرون غير السعداء قد يسببوا مخاطر أمنية. يمكن أن يؤدي الفصل من خلال الإجراءات التأديبية، وفقدان التمويل، وإغلاق المكتب، وزيادة الأمن إلى أنواع مختلفة من المخاطر. قد يكون الموظفون الساخون سببًا في تعطيل أداء المشروع وعلاقاته مما يؤدي إلى خلق بيئة غير صحية للغاية. في البيئات عالية المخاطر، تعد إدارة خروج الموظف في الظروف الصعبة واحدة من أهم وأعقد الأمور التي قد يتعين على المدير والفرق القيام بها.

اتبع هذه النصائح حول كيفية دمج إدارة المخاطر الأمنية بطريقة فعالة في عملية انتقال الموظفين وتسليمهم مهامهم.



مشاركة المعلومات

- اتخذ هذه الإجراءات لضمان مغادرة الموظف "بطريقة جيدة" ولكي يصبح سفيراً لمنظمتك فيما بعد:
- تزويد الموظفين المغادرين بالمعلومات والوقت الكافي لمساعدتهم على الاستعداد للمغادرة.
- تشجيع المدراء على بدء مناقشات حول رحيلهم قبل بدء فترة الإشعار.
- التعرف على أسباب مغادرة الموظف.

إجراءات ما قبل المغادرة

- وضع تدابير لدعم انتقال الموظفين، خاصة إذا كانت منظمتك ملزمة بالسماح للموظفين بالذهاب بسبب فقدان التمويل أو لأسباب أخرى خارجة عن سيطرة المنظمة.
- السماح بخيارات عمل مرنة لإعطاء الموظفين الوقت للبحث عن وظيفة.
- توفير فرص تعلم لمساعدة العاملين على تحديث مهاراتهم لدعم الانتقال السلس وبالتالي تقليل المخاطر الأمنية.

مقابلات التسليم والخروج

- يجب إجراء مقابلة خروج شاملة لجمع المعلومات والمعرفة الأساسية من الموظفين المغادرين. طرح أسئلة حول التوازن بين العمل والحياة والقيم والتطوير وجودة الإحاطات أو استخلاص المعلومات وأسباب المغادرة.
- إجراء عملية تسليم فعالة لضمان نجاح الموظف الجديد في الدور الوظيفي المسند إليه وتقليل المخاطر التي تهدد صحة الآخرين وسلامتهم وأمنهم.
- معرفة الفريق الذي يغادره العديد من العاملين. قد يشير هذا إلى وجود مشكلة أكثر خطورة ووجوب اتخاذ إجراءات مخصصة.

التعلم في المؤسسات

- تعلم من موظف يغادر منصبه حتى تتمكن مؤسستك من تطوير معرفتها المؤسسية وإدارتها بشكل أفضل.
- قم بإجراء تقييمات أمنية منتظمة وتطبيق ما تم تعلمته من النتائج. تعد تدريبات إدارة الأزمات من الأساسيات التعليمية لموظفي الإدارة العليا.