

PERSONU PROFILĒTĀJU ATLASE UN PROFESIONĀLĀ SAGATAVOŠANA VALSTS ROBEŽSARDZĒ

Selection and Professional Training of Person Profilers in the State Border Guard of the Republic of Latvia

Juris Madžuls

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, Latvija

Abstract. *The effectiveness of profiling depends directly on the professional skills of the employee – profiler. The special attention should be paid to the selection and training of profilers. Profiling is a matter of state, public or company security and it is not acceptable that accidental person enters the profilers' community.*

The aim of the paper is to identify the possibilities of improving the profiler candidates selection system and their professional preparedness in line with current socio-economic, political and migration trends in Europe and in the world. The research was done in the State Border Guard College of the Republic of Latvia. For this purpose analysis and evaluation of documents, scientific, pedagogical and psychological literature was performed and conclusions about the necessity of profiler selection and preparedness processes development were summarized.

The author brought forward conclusion that with strict selection criteria and future qualification raising possibility - the special position held – profiler, should be established.

Keywords: *border, college, guard, profiling, profiler, selection, training.*

Ievads

Introduction

Profilēšanas efektivitāte ir tieši atkarīga no darbinieka – profilētāja profesionālajām prasmēm, tāpēc īpaša uzmanība ir jāpievērš profilētāju atlases un apmācības jautājumiem. Sakarā ar to, ka profilēšana ir saistīta ar valsts un sabiedrības drošības jautājumiem, nav pieļaujama nejaušu cilvēku iekļūšana profilētāju vidū.

Referāta mērķis: izvērtēt, atbilstoši šī brīža sociālekonomiskajām, politiskajām un migrācijas tendencēm Eiropā un pasaulē, profilētāju amata kandidātu atlases un profesionālās sagatavotības sistēmu Valsts robežsardzē. Šī mērķa sasniegšanai tika veikta dokumentu, zinātniskās, pedagoģiskās un psiholoģiskās literatūras analīze un izvērtēšana. Pamatojoties uz analīzi, tika

apkopoti secinājumi par profilētāju amata kandidātu atlases un profesionālās sagatavotības sistēmas pilnveidošanas iespējām Valsts robežsardzē.

Literatūras apskats *Literature review*

Obligātās atlases prasības dienestam Valsts robežsardzē nosaka Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums, bet prasības konkrētām amatam – amata apraksts. Valsts robežsardzes koledžas Padome ar savu lēmumu, katra mācību gada sākumā, apstiprina “Uzņemšanas noteikumus Valsts robežsardzes koledžā mācību gadam profesionālās tālākizglītības programmā „Robežapsardze””.

Vērtējot Valsts robežsardzes koledžas atlases un uzņemšanas kārtības noteikumus, autors secina, ka:

- kandidātam stājoties dienestā ir obligāti jāiziet veselības pārbaudi Iekšlietu Ministrijas Centrālā medicīniskā ekspertīzes komisijā. Kandidāta veselības stāvoklim ir jāatbilst I (II3) amatu grupai saskaņā ar Ministru kabineta 21.11.2006. noteikumos Nr.970 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amatu kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību” noteiktajām prasībām. Pārbaudes laikā ir paredzēta arī kandidāta psiho-emocionāla stāvokļa testēšana (testa veidā);
- kandidāts nedrīkst būt sodīts par tīšu noziedzīgu nodarījumu;
- kandidāta izglītības dokumentā nedrīkst būt nesekmīgs vērtējums.

Kandidātiem secīgi jākārt atlasē pārbaudījumi:

- svešvalodas (angļu) zināšanu tests (ja nav kārtots centralizētais eksāmens angļu valodā);
- fiziskās sagatavotības pārbaude saskaņā ar Ministru kabineta 2013.gada 28.maija noteikumiem Nr.288 „Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm”;
- jāpiedalās pārrunās: tiek vērtēta kandidātu izvēlētajā profesijā izpratne, atbilstība dienestam Valsts robežsardzē un mācībām Koledžā. Diemžēl skrupuloza kandidāta pārbaude (t.sk. profilētāja amatam) netiek veikta. Problēmu Valsts robežsardzē veicina tas, ka potenciālajam kandidātam profesionālās izglītības programma un turpmākā dienesta vieta

kandidātiem nav zināma. Veiktie pētījumi (Dormidontov & Semenova, 2011) parāda nepieciešamību pārrunu (anketēšanu) laikā noskaidrot:

- motivāciju (ļauj noraidīt gadījuma kandidātus);
- intereses, ieradumus, noslieces (īpaši uz alkoholismu). Vismazākās aizdomas vai pierādījumi, ka personai ir tieksme alkohola dzērienu lietošanai, vajadzētu būt par nopietnu iemeslu viņa kandidatūras noraidīšanai;
- sakarus ar reliģiskām sektām, ekstrēmistu grupām vai citām apšaubāmām asociācijām.

Pēc autora domām, atlases un uzņemšanas kārtību ir nepieciešams pilnveidot. Nedrīkst aizmirst, ka robežsargu darbs, īpaši robežšķērsošanas vietās, ir saistīts ar nervu sistēmas un psihs pārslodzi, sakarā ar ko, vērtējot topošā robežsarga kandidatūru, ir nepieciešams saprast, ko sagaidīt no jaunā darbinieka, t.i. viņa galvenie motīvi, uzvedības modelis ar dažādu kategoriju personām, prognozēt viņa uzvedību ārkārtas situācijās, kā arī saprast kā un kāpēc kandidāts melo. Diemžēl uzņemšanas komisija nav spējīga patstāvīgi to izvērtēt. Palīgā var tikt iesaistīti psihologi, bet lielākā mērā tas nozīmē vienkāršu kandidāta testēšanu, izmantojot ieteicamo paņēmieni/ metožu kopumu.

Pētījumā (Dormidontov & Semenova, 2011) ir norādīts, ka tradicionāli, darbinieku atlasei dažādās profesijās, tiek izmantotas professiogrammas (profesionāli nozīmīgu kritēriju, īpašību un prasmju analīzes kopums), kuru izvērtēšana paredz, ka atlasītā kandidāta profesionālās spējas būs ļoti ticamas. Eksistē vairāki professiogrammu sastādīšanas modeļi, piemēram:

1. profesijas objektīvās iezīmes (vispārīga informācija, izmaiņas, kas ir saistītas ar zinātnes un tehnoloģijas progresa attīstību, attīstības perspektīvas);
2. darba procesa apraksts (darbības joma un darba veids, produkcija, darba instrumenti, profesionālie pienākumi);
3. sanitāri higiēniskie darba apstākļi (darbs telpās vai ārā, troksnis, vibrācija, apgaismojums, darba režīms un atpūta, vienveidīgums un darba temps, medicīniskās indikācijas, ieguvumi un kompensācijas);
4. psiho fizioloģiskās prasības darbiniekam (uztveres, domāšanas, uzmanības, atmiņas īpatnības, cilvēka emocionālās un gribas īpašības, prasības pret profesionālām prasmēm);
5. profesionālās zināšanas un prasmes;
6. prasības personāla pamata apmācībai un kvalifikācijas celšanai (profesionālās izglītības formas, metodes un termini, profesionālās izaugsmes izredzes).

Professiogrammu kopuma definēšanai ir nepieciešams profesionālo īpašību sarežģīts un ilgstošs izpētes process. Ņemot vērā, ka profilētāja profesija vēl nav

guvusi popularitāti Latvijas uzņēmumos, bet valsts dienestos (Valsts policijā, Valsts robežsardzē, avio drošībā) profilētāja amata pienākumi ir sadalīti starp vairākiem norīkojuma veidiem un atsevišķs amats nav paredzēts, autors uzskata, ka zūd nepieciešamība pēc professiogrammu izmantošanas profilētāju atlasei. Problēmu saasina kvalificēta personāla trūkums.

Profilēšana ir saistīta ar valsts un sabiedrības drošības jautājumiem un nav pieļaujama neatbilstošu cilvēku iekļūšana profilētāju vidū. Problēmu saasina 2017.gada 23.maija Ministru kabineta noteikumi Nr.264 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām", kuri neparedz profilētāja profesiju Latvijā. Nosacīti profilētājus var attiecināt atsevišķā grupā:

- personāla un karjeras, kvalitātes vadības sistēmu un risku vadības vecākie speciālisti (Riska vai nodarbinātības analītiķis);
- vadības un organizācijas analītiķi;
- sociologi, antropologi un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti;
- psihologi.

Pamatojoties uz augstākminēto, rodas jautājums: kas ir profilētājs? Profilētājs ir speciāli apmācīts cilvēks, kurš prot ne tikai uzreiz izveidot personas emocionālo un psiholoģisko portretu, bet arī prognozēt cilvēka uzvedību un prognozēt tās rīcību pēc mīmikas, žestiem, pozas, intonācijas un balss tembra, acu skatiena virziena utt. (izmantojot ķermeņa valodu). Profilēšanas metodoloģijas pamatlicēji ir P. Ekman, V. Frīzens, K. Šerers (Ekman, Friesen, & Scherer, 1976), M. Cukermans, B. DePaulo (Zuckerman, DePaulo, & Rosenthal, 1981), A. Pīzs (Pease, 1981) un citi.

Professiogrammu vietā, autors piedāvā, caur amata pienākumu analīzi, noteikt nepieciešamo personisko īpašību un profesionālo prasmju klāstu. Šī pieeja zināmā mērā ir aptuvena, bet, pēc autora domām, tā ļautu noteikt galvenos kritērijus, uz kuriem var atsaukties atlases procesā. Referāta izstrādē autors izmantoja kvalitatīvo metodi – gadījumu izpēti. Tika analizēta Eiropas un Centrālās Āzijas valstu prasības profilētāja amata kandidātam. Pamatojoties uz pētījumu, profilētājam ir jāatbilst noteiktām prasībām. Pirmkārt, būtu vajadzīga augstākā izglītība. Bieži uzdotais jautājums par to, vai profilētājam obligāti vajadzētu būt psiholoģiskai pamatizglītībai, nenozīmē skaidru atbildi, lai gan dažu valstu lidostās šis nosacījums kļūst obligāts. Neapšaubāmi pastāv saikne starp interesi par psiholoģiju un veiksmīgu profilētāja darbu. Autors uzskata, ka psihologa izglītības neesamību var kompensēt darba devēja pareizi izstrādātie riska indikatori un organizētie kvalifikācijas celšanas kursi psiholoģijas vai profilēšanas jomā. Prasīt obligātu psiholoģisko izglītību profilētājam nav obligāti, jo kā rāda (Dormidontov & Semenova, 2011) pētījums – psiholoģiskais komponents profilēšanā ir ne vairāk par ceturto daļu.

Profilētāja saruna ar katru cilvēku ir individuāla un intervēšanas standarta formu izmantošana nav iespējama. Dažreiz ir nepieciešams izmantot nestandarta metodes un papildus zināšanas, tajā skaitā juridiskajā jomā. Gadījumā, ja pārrunu (testēšanas) laikā, kandidātam tiek atklātas antisociālas un patoloģiskas noslieces – nepārprotami tas ir iemesls kandidāta noraidīšanai.

Profilētāja amata kandidātam ir svarīga pozitīva motivācija šāda veida aktivitāšu veikšanā, proti, vēlme strādāt tieši drošības jomā, precīzi pildot savus amata pienākumus. Personai, kas gatavojas strādāt par profilētāju, ir jābūt spēcīgai pilsoniskajai nostājai, augstām morālām īpašībām.

Nosacīti profilētāja darbībā var izšķirt sekojošas galvenās darba sastāvdaļas: komunikācija ar personām, viņu uzvedības novērošana un darbs ar dokumentiem.

Komunikācijā ar personām par jautājumiem, kas nav tieši saistīti ar dokumentu un bagāžas pārbaudi, profilētājam ir nepieciešams labi attīstīts intelekts un pietiekami augsta erudīcija. Profilētājam ir “jārada” labvēlīgs iespaids. To var veicināt akurāts ārējais izskats – lietišķs apģērbs (vai forma), atbilstošs matu griezumam un aksesuāri.

Profilētājam vajadzētu būt tādām komunikatīvām īpašībām, kas ļautu iegūt sarunu biedru labvēlību, piemēram, nevainojama runa, skaidra dikcija, patīkamas manieres, godīgums. Prasme klausīties, pareizi izvēlēties vārdus, mājienus un uzvedinošus jautājumus tiek atzīta par priekšrocību. Darbā ar cilvēkiem, profilētājam ir jābūt atturīgam savās emocijās, lai svešais viedoklis neietekmētu viņa lēmumu. Saskarsmi (intervēšanu) ar cilvēkiem var veicināt profilētāja pacietība un cieņa. Profilētājam ir jābūt pieklājīgam. Komunicējot ar personām, nedrīkst būt rupjam, augstprātīgam, lišķīgam un nedrošam. Nestandarta situāciju rašanās (nopratināšana, bagāžas pārbaude), reizēm rada pasažieros dabisku negatīvu psiholoģisku reakciju, kas savukārt nosaka profilētāja uzvedību – delikātums un takts. Profilētājam ir jābūt vēlmei iegūt pilnīgu un objektīvu informāciju, bet ir jāprot izvairīties no pārsteidzīgiem un liekiem pieņēmumiem.

Konflikta situāciju un citu stresa momentu rašanās profilētāja ikdienas darbā, stresa noturību padara par profesionāli nozīmīgu kvalitāti.

Neskatoties uz profilēšanas pamatuzskatu par katras personas (pasažiera, apmeklētāja) iespējamo iesaistīšanos pretlikumīgās darbībās, tas nekādā veidā nedrīkst ietekmēt profesionālo saziņu. Potenciālajam viltvārdim (pārkāpējam, teroristam) nevajadzētu pamanīt, ka viņš tiek turēts aizdomās, un personu nevajadzētu atklāti pakļaut neuzticībai, jo tas var nelabvēlīgi ietekmēt profilēšanas rezultātus kopumā.

Aizdomīgu pazīmju (identifikatoru) konstatēšana personas izskatā un uzvedībā, kā arī viltoto dokumentu atklāšana, pēc autora domām, nav iespējama bez novērošanas prasmju attīstības. Profilētāja darbība, kas ir saistīta ar dokumentu pārbaudi, paredz tādas profesionāli nozīmīgas īpašības kā uzmanība, spēja labi koncentrēties īpaši uz tekstu un nenovērst uzmanību uz ārējiem

kairinātājiem. Profilētāja darbs ir ļoti intensīvs, attiecīgi ir nepieciešama spēja efektīvi darboties ierobežotā laikā, ātri analizēt lielu informācijas apjomu un īsā laikā izdarīt pareizus loģiskus secinājumus.

Profilētājam ir jāatšķiras ar domāšanas skaidrību, spēju objektīvi analizēt faktus un izdarīt loģiski pareizus secinājumus un pārbaudīt pretrunīgu informāciju. Intuīcijas esamība, kas balstās uz pieredzi, ļauj profilētājam, ja iespējams, pieņemt vienīgo pareizo lēmumu katrā konkrētajā situācijā. Profilētāja spēja noteikt nozīmīgas un nebūtiskas subjekta pazīmes, ļauj ātri analizēt katru iespējamo nestandarta situāciju. Šajā sakarā, kā nepieciešamās īpašības var papildus atzīmēt izturību pret stresu un trokšņiem.

Saskarsmē ar naidīgiem pasažieriem, profilētājam ir jāparāda neatlaidība, griba, rakstura spēks. Nedrīkst pieļaut manipulācijas ar sevi. Ņemot vērā to, ka saziņā viltvārži var psiholoģiski ietekmēt profilētāju, profilētājam ir jāspēj pretoties slēptai iedarbībai. Tā kā profilētāja darbā pastāv iespēja saziņai ar potenciāli bīstamām personām, profilētājam ir jāprot viņus ietekmēt. Pētījumā (Dormidontov & Semenova, 2011) norādīja, ka profilētājs var ietekmēt personu ar savu:

- personību: vecumu, izglītību, amatu, veicamām aktivitātēm, laipnību; paša ieinteresētību, pievilcīgumu u.c.;
- sociālo piederību: rasi, valodu, dzimumu, stāvokli sabiedrībā, reliģiju utt.;
- sagatavošanās līmeni intervijai un savu pieredzi;
- attieksmes maiņu, pakļaujoties stereotipiem vai pirmā maldinošā iespaida faktoram;
- jautājumiem.

Lai identificētu personas, kuras atrodas meklēšanā vai atkāpjas no uzvedības normām, profilētājam ir jābūt labi attīstītai redzes atmiņai, kā arī ņemot vērā to, ka profilētāja darbs ir ārkārtīgi atbildīgs un var būt saistīts ar nervu sistēmas pārslodzi, viņam ir jābūt stabilai nervu sistēmai, bez neiropsihiskām slimībām.

Profilētājs ir sociāls darbinieks, tāpēc psihopātisko īpašību klātbūtne šai profesijai nav pieņemama. Psihopātija bieži tiek saistīta ar antisociālām tieksmēm un izsaka vispārēju emocionālo nestabilitāti. Profilētāja darbs paredz emocionālā stāvokļa stabilitāti, nedrīkst būt noslieces uz paaugstinātu trauksmainību.

Darbs ar dokumentiem un cilvēku neverbālo mīmiku izvirza augstas prasības attiecībā uz redzi un redzes traucējumiem. Laika trūkums un oficiālās saziņas specifika neļauj profilētājam pārjautāt personai vēlreiz, tāpēc dzirdei ir jābūt labai. Ožai un krāsu uztverei arī ir jābūt bez izteiktām patoloģijām.

Profilētāja darbs nav ieteicams cilvēkiem, kuri cieš no smagiem asinsrites traucējumiem, jo šī profesija ir saistīta ar ilgstošu stāvēšanu.

Ir svarīgi, lai profilētājam nebūtu atkarības no narkotisko vielu, alkohola, narkotisko un citu psihotropo līdzekļu lietošanas.

Profilētāja galvenais uzdevums ir identificēt personas ar pretlikumīgiem nodomiem. Šajā sakarā pastiprināta novērošanas (uzmanības) spēja un aizdomīgums, tiek uzskatīti par būtiskākām iezīmēm, ja vien aizdomīguma nopietnība nav pārspīlēta.

Iekšējās disciplīnas/ paškontroles esamība, kas izpaužas ārējā izskatā, punktualitātē, stingrā amata apraksta ievērošanā nodrošinās augstu darba kvalitāti. Augsta paškontrolē un atbildīgums pozitīvi ietekmē profilētāja pienākumu izpildi.

Pārlicības trūkums, neorganizētība atstāj atbilstošu iespaidu par cilvēku, bet profilētāja gadījumā šo īpašību esamība nav pieļaujama. Profilētāja darbam var pievienot specifiskas prasības tādas kā piesardzība, spēja neizpaust informāciju, spēja darba laikā nenovērst uzmanību uz pretējā dzimuma pārstāvjiem.

Secinājums par kandidāta piemērotību profilētāja amatam tiek izdarīts, pamatojoties uz datiem, kas ir iegūti intervijas, anketēšanas, biogrāfisko datu pārbaudes un analīzes laikā.

Personāldaļas vadītājs analizē atlases laikā saņemto informāciju un iesniedz vadībai savus priekšlikumus par kandidāta piemērotību profilētāja darbam.

Ņemot vērā iepriekš minēto, autors secina, ka profilētāju amatu izveide (t.sk. arī uzņēmumos) un to atlase pēc noteiktiem kritērijiem, ievērojami palielinās profilēšanas izmantošanas efektivitāti jebkurā nozarē.

Profilētāja sagatavošana *Profiler preparedness*

Pētījumā (Madžuls, 2019) norādīja, ka profilētāju apmācība ir svarīgs moments viltvāržu atklāšanā. Tehniskais aprīkojums nevar aizstāt cilvēka zināšanas cita cilvēka psiholoģijā un prasmes atšķirt melus no taisnības.

Citu valstu pieredze liecina, ka profilētāja sagatavošana ilgst 2–3 nedēļas, pēc tam vismaz divu mēnešu gara prakse darba vietā pieredzējušu darbinieku vadībā. Apmācības programmā ietilpst profilēšanas teorijas izpēte, mūsdienu terorisma aktualitātes, teroristu profili.

Īpaša uzmanība tiek pievērsta dokumentu pārbaudes metodikai un dokumentu viltojumu atklāšanai. Programma ietver tēmas “novērošana” un “intervēšana” Aviācijas drošības dienesta darbības kontekstā. Apmācību laikā izmanto lomu spēles un psiholoģiskās nodarbības. Pēc apmācībām profilētājs sāk patstāvīgu darbu tiešo priekšnieku uzraudzībā, bet nākotnē visi darbinieki iziet kvalifikācijas paaugstināšanas apmācības.

Profilēšanu var mācīt jau strādājošajiem drošības dienestu darbiniekiem (robežsargiem, policistiem, muitniekiem, karavīriem, apsargiem). Ir iespējams veidot profilētāju grupas no cilvēkiem, kas īpaši izvēlēti šim darbam.

Profilētājam ir jāzina:

- cilvēka psiholoģija un fizioloģija (emocionāla);

- maldināšanas tipoloģija un metodes;
- maldināšanas pazīmes runā, sejas izteiksmē (mīmika), kā arī kustībās;
- maldināšanas noteikšanas paņēmieni un metodes;
- profilēšanas teorētiskie pamatjautājumi;
- pārbaužu noteikumi un procedūras;
- informāciju par esošajām teroristu organizācijām;
- ceļošanas dokumentus (veidus, noformēšanas un izsniegšanas nosacījumus, aizsardzības elementus) un to pārbaudes metodiku;
- citus dokumentus (lidmašīnas biļetes, vīzas, viltošanas paņēmienus);
- aizliegtas un bīstamas lietas;
- personas pārmeklēšanas metodiku;
- svešvaloda tādā apjomā, kāda ir nepieciešama saziņai ar pasažieriem;
- metodes un paņēmieni informācijas iegūšanai.

Profilētājam ir jāprot:

- izmantot dokumentu pārbaudes tehniskos līdzekļus;
- atpazīt šaujamočus, aizdedzināšanas, sprādzienbīstamas un citus bīstamus priekšmetus un to sastāvdaļas.

Profilētājam ir jābūt priekšstatam par:

- melu psiholoģiju; viltus uzvedības pazīmēm; maldinošo verbālo un neverbālo pazīmju identificēšanu;
- subjekta psiho fizioloģiskiem apstākļiem, kuri varētu norādīt uz iespējamu nelikumīgu nodomu klātbūtni.

Profilētājs ir atbildīgs par:

- novērojumu organizēšanu un veikšanu;
- personas psihotipa noteikšanu;
- melu un patiesības identificēšanu, pamatojoties uz izteikumiem un runu;
- mikro izteiksmju atrašanu sarunu biedram;
- neskaidru emocionālo izpausmju atšķirību;
- žestu – emblēmu un žestu – ilustratoru (ķermeņa valodā) atšķirību;
- uzticamas informācijas noplūdes avotu atrašanu;
- melu atpazīšanas metožu izmantošanu.

Valsts robežsardzes koledža realizē kvalifikācijas paaugstināšanas programmu “Profilēšana, intervēšana un identifikācija” (22 stundas). Programma ir paredzēta Valsts robežsardzes amatpersonām, kuras ir iesaistītas robežpārbaudē (1.līnijā), imigrācijas kontrolē, kā arī robežuzraudzībā un veic personu (ceļotāju) profilēšanu, intervēšanu un uzradīto dokumentu pārbaudi, ar mērķi nošķirt tās personas, kurām nepieciešams veikt papildu pārbaudes vai pieņemt lēmumu par viņu aizturēšanu. Atsevišķu tēmu ietvaros programma tiek realizēta Valsts ieņēmuma un Nacionālo bruņoto spēku amatpersonām. Programmas galvenais mērķis ir pilnveidot amatpersonu zināšanas un praktiskās iemaņas personu,

transportlīdzekļu, mantu un priekšmetu novērtēšanā reālajā laikā esošās taktiskās situācijas kontekstā, riska indikatoru un riska profilu noteikšanā, personu intervēšanā un informācijas iegūšanā, kā arī sejas atpazīšanas tehnikā.

Pēc programmas apguves amatpersonām:

- jāsaprot profilēšanas, intervēšanas un identifikācijas nepieciešamība;
- jāzina profilēšanas indikatori un metodika;
- jāzina personu, transportlīdzekļu un bagāžas riska rādītāji;
- jāzina augsta riska personu, kas var būt saistītas ar noteiktu noziedzīgu rīcību (terorista, kontrabandista, cilvēktirdzniecības upura un organizētāja, narkotiku kurjera, u.c.)”, profili (pazīmes);
- efektīvi jāveic dokumentu pārbaude;
- jāzina un jāprot pielietot intervēšanas noteikumus un tehniku;
- jābūt iemaņām noteikt personas izcelsmes vietu pēc valodas, līdzpaņemtām mantām, priekšmetiem u.c.;
- jāzina un jāprot pielietot sejas atpazīšanas tehniku, identificējot personu.

Programmas apguves rezultātā amatpersonas pilnveido šādas „Eiropas Nozares kvalifikāciju ietvarstruktūras robežapsardzībai” (European Agency for the Management of Operational Cooperation at the External Borders of the Member States of the European Union, 2013) 4.līmenim atbilstošās kompetences:

- efektīvi un precīzi sazināties ar indivīdiem un grupām paredzamās robežu un krasta apsardzības situācijās;
- balstīt lēmumus un darbības, kuras tiek veiktas pamatojoties uz dokumentu pārbaudes rezultātiem, uz noteiktām procedūrām un ziņot noteiktajā kārtībā;
- rīkoties, ievērojot organizācijas vērtības, profesionālos standartus un uzvedības kodeksa pamatnostādnes gan parastās, gan kritiskās situācijās, veicot robežu un krasta apsardzes darbības;
- veikt intervēšanu uz robežas vienkāršos ikdienas apstākļos;
- pielietot noteiktas profilēšanas metodes robežkontroles darbībās;
- apkopot informāciju ar mērķi veikt sākotnējo profilēšanas analīzi, lai novērstu un atklātu pārrobežu kriminālās darbības un administratīvos pārkāpumus.

Analizējot Programmas saturu, autors uzskata, ka to ir nepieciešams papildināt ar robežsargu prasmēm:

- aprakstīt personas rakstura iezīmes;
- aprakstīt noziedzīgu izturēšanos;
- izdarīt pieņēmumu par personas vecumu, rasi, ģimenes, sociālo stāvokli un profesiju;

- nosaukt personas ieradumus, tieksmes, kā arī aprakstīt personas uzvedību ikdienā un saziņā ar citiem.

Attīstot profilēšanas iemaņas, nākotnē būs iespēja Valsts robežsardzes struktūrvienību priekšniekus apmācīt profilēšanas metožu pielietojumam personāla atlasei un vadībai.

Secinājumi **Conclusions**

1. Norīkojuma veida – Profilēšanas veicēja ieviešana prasīs Valsts robežsardzei papildus personāla štata vietu izveidi.
2. Valsts robežsardzei un Valsts robežsardzes koledžai ir jāveic grozījumi normatīvajā regulējumā paredzot kandidāta personisko īpašību un profesionālo prasmju analīzi. Šāda analīze ļautu saprast kandidātam piemērotāko darba jomu un vēlamu turpmāko darba vietu.
3. Šobrīd Valsts robežsardzes izglītības sistēma paredz robežsarga sagatavošanu darbam jebkurā inspektora vai jaunākā virsnieka amatā. Veicot grozījumus Valsts robežsardzes koledžas izglītības programmās, nosakot jomu (piemēram, robežpārbaudes, robežuzraudzība, imigrācijas kontrole, kinoloģija, speciālo uzdevumu veikšana, jūrnieks, pilots, u.c.) ir iespēja vai samazināt kandidāta studiju laiku mācību iestādē, vai sniegt papildus zināšanas darbam tieši konkrētajā vietā.
4. Valsts robežsardzes koledžas kvalifikācijas paaugstināšanas programmas “Profilēšana, intervēšana un identifikācija” (22 stundas) apjoms nav pietiekams, lai apmācītu robežsargus profilētāja darbam. Ir nepieciešams sadalīt programmu citosursos (piemēram, Personas uzvedības novērošana; Personas ārējā izskata novērtēšana; Līdzpaņemto mantu / priekšmetu (t.sk. transportlīdzekļa) atbilstības novērtēšana; Ceļotāju intervēšana; Iesniegto dokumentu novērtēšana) vai pagarināt to īstenošanas laiku.

Summary

The author of the paper recommends the establishment of persons' profiler selection and professional training system, that does not require investment of significant financial resources, which in turn is an absolute advantage facing the system which is based only on the use of expensive equipment instead of human resources. The development of such system can increase the chance to prevent the possible violations in the future.

At the present moment, in the State Border Guard there is no separate border guard duty – profiler. The tasks and obligations of duty – profiler are divided among other duties in the shift. The creation of the profiler position will require increasing the number of State Border Guard personnel.

The State Border Guard and the State Border Guard College must amend the regulatory framework envisaging the analysis of the candidate's personal qualities and professional skills.

Such analysis would allow the candidate to understand the most appropriate field of work and the position he/she would like to take after graduation, and effectively adjust the State Border Guard College training programmes to the candidate's needs.

At present, the length of the training programme for profiler (22 hours) is not sufficient and needs to be split into a number of courses (e.g. Observation of Person`s Behaviour; Assessing the Person`s Appearance; Conformity assessment of personal belongings (including the vehicle); Interviewing travellers; Assessment of submitted documents, or extended.

Literatūra References

- Dormidontov, A., & Semenova, I. (2011). *Profajling*. Ul'janovsk, RIO i tipografija UVAU GA(I), 111.
- Ekman, P., Friesen, W.V., & Scherer, K.R. (1976). Body movement and voice pitch in deceptive interaction. *Semiotica*, 16(1), 23–27. DOI: <https://doi.org/10.1515/semi.1976.16.1.23>
- European Agency for the Management of Operational Cooperation at the External Borders of the Member States of the European Union (FRONTEX). (2013). *Sectorial Qualifications Framework for Border Guarding. Setting standards for training excellence*. Warsaw: FRONTEX.
- Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm (28.05.2013.) Ministru kabineta noteikumi. Redakcija: 31.05.2013. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
- Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums (15.06.2006.) Latvijas Republikas likums. Redakcija: 30.06.2006. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
- Madžuls, J. (2019). Profilētāju atlase un profesionālā sagatavošana. *Valsts robežsardzes koledžas un Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas konferences "Valsts robežsardze: attīstība, problēmas, risinājumi" rakstu krājums*, 75.-81.
- Par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību (21.11.2006). Ministru kabineta noteikumi. Redakcija: 15.12.2006. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
- Par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām (23.05.2017.). Ministru kabineta noteikumi. Redakcija: 29.05.2017. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
- Pease, A. (1984). *Body Language - How to read others' thoughts by their gestures*. Sheldon Press.
- Zuckerman, M., DePaulo, B.M., & Rosenthal, R. (1981). *Verbal and nonverbal communication of deception. Advances in experimental social psychology*. NY.