
УДК 159.9

Я. В. КОСТЕНКО,

аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0687-7041>

ПРОФЕСІОГРАМА ПРАЦІВНИКА ЮВЕНАЛЬНОЇ ПРЕВЕНЦІЇ

Викладено результати досліджень щодо створення професіограми працівника підрозділів ювенальної превенції в контексті успішного оволодіння професією та подальшого професійного розвитку. Визначено, що професіографічне дослідження є соціально мінливим і мало вивченим напрямком у діяльності працівників поліції, а його розвиток в умовах трансформаційного суспільства є значним внеском у вдосконалення професійної діяльності співробітників поліції, в систему відбору й підбору кадрів.

Підкреслено, що успішне реформування правоохоронної системи є неможливим без впровадження нових шляхів і напрямків підвищення результативності процесу відбору й підбору кадрів до ювенальної превенції, одним з яких є комплексна розробка професіограми працівника та моделі відповідності вимогам професії під час прийому на службу, удосконалення методів ефективної та адекватної діагностики особистості.

Ключові слова: ювенальна превенція, професіограма, психограма, реформування правоохоронної системи, попередження правопорушень.

Kostenko, Ya.V. (2017), "Job description of an officer of juvenile prevention" ["Profesiohrama pratsivnyka yuvenalnoi preventsii"], *Pravo i Bezpeka*, No. 4, pp. 187–192.

Постановка проблеми. Одним із пріоритетних напрямків розвитку й удосконалення українського законодавства є формування, зміцнення та реалізація державної правової політики у сфері захисту прав і свобод дитини, яка ґрунтується на міжнародно-правових актах. Законодавці, політики та правозахисники неодноразово звертали увагу на назрілу необхідність реформування підрозділів правоохоронних органів у цьому напрямку.

Українське суспільство висуває достатньо високі вимоги до особистості поліцейського та до його професійних якостей, що особливо відчувається в контексті діяльності поліції в царині захисту прав і свобод дитини й посилення захисту дитинства. Проте системних досліджень, які б детально розкривали правові аспекти та психологічні ракурси діяльності підрозділів ювенальної превенції, труднощі й проблеми, які виникають у працівників цих підрозділів у процесі виконання ними професійних обов'язків, в українській юридичній психології явно недостатньо.

Метою статті є комплексне вивчення й узагальнення психолого-правових аспектів діяльності ювенальної превенції в системі Національної поліції України та розробка на основі ґрунтовного аналізу наукових досліджень професіограми працівника підрозділу ювенальної превенції.

Виклад основного матеріалу. Сучасні соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашій країні, спалах кримінальної злочинності, тероризм і політичні конфлікти істотно вплинули на зростання вимог, що висуваються суспільством до професіонала правоохоронних органів.

Нормативні документи, які регулюють діяльність підрозділів поліції, свідчать, що процес професійного становлення працівників відбувається у вкрай складних і суперечливих умовах. Певною мірою це стосується і становлення та професійної діяльності працівників підрозділів ювенальної превенції. Розробка й впровадження професіограми та психограми працівників підрозділів ювенальної превенції, на нашу

думку, є одним із засобів приведення у відповідність, з одного боку, вимог професійної діяльності, а з іншого – особистісних особливостей працівника.

Професіограма (від лат. *professio* – спеціальність, *gramma* – запис) – це обумовлена змістом праці система кількісно вимірюваних медико-біологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних властивостей і якостей, необхідних і достатніх для успішного оволодіння професією й удосконалення в ній. У широкому сенсі професіограма – це описово-технологічна характеристика різних видів трудової діяльності, складена за певною схемою для вирішення певних завдань [1].

За визначенням А. К. Маркової, «професіограма – це науково обґрунтовані норми й вимоги професії до видів професійної діяльності та якостей особистості працівника, що дозволяють йому ефективно виконувати вимоги професії, а також отримувати необхідний для суспільства продукт і створювати умови для розвитку особистості самого фахівця» [2]. У своїх роботах авторка описала психологічну концепцію професіоналізму, виділила його основні етапи, рівні та ступені, визначила психологічні критерії, й види професійної компетентності, розкрила особистісний підхід до побудови професіограми та запропонувала індивідуальну професійну психологічну діагностичну карту.

На думку А. О. Деркача, професіограма є системним описом соціальних, психологічних та інших вимог до суб'єкта певної професії і визначає, виходячи з цих вимог, необхідні для цього виду діяльності якості особистості, що становлять основу професійної придатності людей [3].

У М. С. Пряжнікова й О. Ю. Пряжнікової професіограма визначається як «технологічна характеристика різних видів професійної діяльності, зроблена за певною програмою для вирішення певних завдань» [4].

О. М. Іванова вважає, що психограма є особливо важливим поняттям у психології праці. Її створено для виділення й опису якостей

працівника, необхідних йому для успішного виконання своєї трудової діяльності [5]. Ці аспекти називаються професійно важливими якостями [6].

Таким чином, професіограма – це докладний опис психофізіологічних, психологічних, ергономічних, виробничих і технічних вимог до цієї спеціальності чи професії, який дозволяє оцінити відповідність працівника цим вимогам. Вона надає можливість системно викласти соціальні, психологічні та інші вимоги до суб'єкта певної професії й визначає, виходячи з цих вимог, необхідні для цього виду діяльності якості особистості, що становлять основу професійної придатності людини.

У сучасній практиці найбільш поширеною є комплексна професіограма, в якій ураховуються соціальні, технологічні, економічні та медико-гігієнічні характеристики праці. Так, професіограму складають такі компоненти, як мета, предмет, спосіб і критерії оцінювання результатів. Вона враховує характеристику потрібної кваліфікації, кошти, умови, організацію, кооперацію й інтенсивність праці. До неї входять такі елементи, як користь для працівника, вплив на нього й види небезпеки [7].

На цей час спостерігається тенденція до появи «змішаних» видів професіографування. У комплексному методі розкриваються узагальнені нормативні й морфологічні показники структури професії та професійної діяльності, нормативна, зовні задана структура професійної діяльності та її внутрішня психологічна структура, а також психологічні якості особистості. Професіоналізм тут визначається як «інтегральна характеристика діяльності, спілкування особистості людини праці» [8, с. 35].

Для того щоб скласти повноцінну професіограму працівника ювенальної превенції, необхідно було визначити найголовніші особливості цієї професії.

Здійснене нами попереднє дослідження основних психологічних особливостей і структурних елементів професійної діяльності працівника ювенальної превенції показує, що діяльність висуває до нього величезну кількість різних вимог, серед яких одна з найважливіших – це володіння розвиненими психологічно важливими якостями, що відповідають вимогам до професії.

Найважливіші серед них – це професійно-психологічна орієнтованість особистості, психологічна стійкість до стресів, розвинені волевільні та комунікативні якості, розвинені пізнавальні якості, здатність чинити психологічний вплив на своїх підопічних – неповнолітніх по-

рушників, професійна інтуїція, здатність до напруженої розумової роботи тощо [9]. Зазначені якості не даються людині від народження. Їх формування й розвиток є складним і тривалим процесом, який є обов'язковою умовою професійного становлення працівника ювенальної превенції. Відсутність або слабкий розвиток професійно важливих якостей особистості працівника перешкоджають виконанню ним професійних завдань, призводять до помилок у діяльності, дезадаптації та як наслідок – до професійної деформації особистості [10, с. 129].

Діяльність працівника ювенальної превенції пов'язується з впливом різних стресогенних факторів, що впливають на когнітивну, комунікативну й емоційну сфери. Робота в поліції вимагає мобілізації всіх ресурсів організму для адекватного аналізу ситуації, що склалася, і швидкого вирішення завдань, що раптово виникають.

Знання психічних закономірностей і застосування в процесі діяльності працівників підрозділів ювенальної превенції психологічних методик поліпшує їх професійну діяльність, допомагає їм регулювати взаємовідносини з дітьми, розуміти мотиви вчинків важких підлітків, об'єктивно оцінювати дійсність і використовувати знання у практичній діяльності.

Розглянемо основні обов'язки працівника підрозділу ювенальної поліції та їх зв'язок із професійно важливими якостями особистості для складання теоретичної моделі професіограми працівника вказаного відділу. Вивчення умов праці відповідного фахівця показало таке.

Основні завдання та повноваження працівника ювенальної превенції, вивчені нами за документами, які регламентують його діяльність [11]:

І. Завданнями підрозділів ювенальної превенції є:

1) профілактична діяльність, спрямована на запобігання вчиненню дітьми кримінальних та адміністративних правопорушень, виявлення причин та умов, які цьому сприяють, ужиття у межах своєї компетенції заходів для їх усунення;

2) ужиття заходів індивідуальної профілактики з дітьми, схильними до вчинення правопорушень;

3) устанавлення місцезнаходження дітей у разі їх безвісного зникнення;

4) ужиття заходів для запобігання та припинення насильства в сім'ї дітьми та стосовно них, жорстокого поводження з дітьми;

5) ужиття заходів із запобігання дитячій бездоглядності, у тому числі поліцейського піклування щодо неповнолітніх осіб;

II. Повноваженнями підрозділів ювенальної превенції є:

1) планування та реалізація профілактичних заходів у дитячому середовищі щодо попередження негативних явищ серед дітей;

2) контроль за дотриманням суб'єктами підприємницької діяльності вимог законодавства щодо заборони продажу неповнолітнім особам алкогольних та слабоалкогольних напоїв і тютюнових виробів, а також щодо дотримання обмежень перебування дітей нічної пори в закладах, у яких провадиться діяльність у сфері розваг, і закладах громадського харчування;

3) ужиття заходів для запобігання та припинення стосовно дитини будь-яких протиправних дій; притягнення до адміністративної відповідальності неповнолітніх осіб, батьків або осіб, які їх замінюють, які не виконують обов'язки щодо виховання й навчання дітей, а також у разі вчинення адміністративних правопорушень дітьми, які не досягли віку адміністративної відповідальності;

4) участь у профілактичних заходах щодо запобігання дитячій бездоглядності та правопорушенням серед них, ініціатором яких є органи державної влади та місцевого самоврядування;

5) затримання й тримання в спеціально відведених для цього приміщеннях дітей, які залишилися без опіки та піклування, на період до передачі їх законним представникам або до влаштування в установленому порядку в установлений законодавством строк;

6) проведення ознайомлювальних, попереджувальних і виховних бесід із дітьми та їх батьками, законними представниками, членами сім'ї з метою усунення причин та умов, які сприяли вчиненню дитиною адміністративного чи кримінального правопорушення;

7) відвідування дітей, які перебувають на профілактичному обліку, за місцем їх проживання, навчання або роботи;

8) виклик дітей, їх батьків, інших законних представників під час провадження у справі про адміністративне правопорушення, вчинене дитиною; залучення дітей до участі у просвітницько-профілактичних чи корекційних програмах;

9) ініціювання перед службами у справах дітей і відділами охорони здоров'я місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування питання щодо направлення дитини до відповідного закладу для надання необхідної медичної та психологічної допомоги.

Загальна та спеціальна підготовка працівника підрозділу ювенальної превенції передбачає таке: працівник підрозділу ювенальної

превенції має вищу (переважно юридичну або психологічну) освіту, може проходити курси перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців із вищою юридичною, психологічною або педагогічною освітою.

Психограма – це сукупність психологічних якостей особистості, необхідних для будь-якої діяльності. Структура особистості охоплює такі психологічні феномени, як психічні стани, властивості, процеси й утворення (знання, вміння, навички, компетенції), але в цій статті ми розглянемо тільки ті психічні якості психограми, які можна виміряти за допомогою психологічних тестів.

Наші попередні дослідження дозволили сформулювати основні вимоги до знань, умінь і навичок, якими має володіти співробітник підрозділу ювенальної превенції:

I. Співробітник підрозділу ювенальної превенції повинен знати закони, які регламентують його трудову діяльність. Поряд із ними треба володіти знаннями у сфері психології та педагогіки, необхідними для роботи з неповнолітніми;

II. У виховній (педагогічній) діяльності працівник підрозділу ювенальної превенції повинен уміти:

1) аналізувати соціально-педагогічні явища, психолого-педагогічні умови ефективності процесу виховання, соціалізації та розвитку особистості;

2) здійснювати практичну діяльність із соціально-педагогічної, правової та психологічної підтримки сім'ї, дітей і підлітків, захисту їх прав та законних інтересів, соціального оздоровлення сім'ї й координації взаємодії в цій галузі різних установ, організацій і служб;

3) взаємодіяти з різними категоріями підлітків, серед іншого у складних соціально-педагогічних ситуаціях, здійснювати контроль кризових ситуацій, попередження та конструктивне вирішення конфліктів, надавати допомогу у вирішенні міжособистісних конфліктів;

4) використовувати засоби соціально-педагогічного та психологічного впливу на міжособистісні та міжгрупові відносини й на відносини суб'єкта з реальним світом; здійснювати корекцію виховних впливів на дітей і підлітків з боку сім'ї та соціального середовища, зокрема і неформального, формувати мережі соціальної та психолого-педагогічної підтримки дітей і підлітків;

5) формування установок щодо здорового способу життя, толерантності у взаємодії з навколишнім світом і продуктивного подолання життєвих труднощів;

б) оцінювати ефективність програм, спрямованих на формування морально-правової стійкості дітей і підлітків, попередження порушень і відхилень у соціальному й особистісному статусі, ризиків асоціальної поведінки;

7) відстежувати ресоціалізацію неповнолітніх із девіантною поведінкою, в тому числі в процесі відбування покарання, і подальшу адаптацію після звільнення з пенітенціарної установи або випуску зі спеціального навчально-виховного закладу для дітей і підлітків з девіантною поведінкою;

III. У діагностично-корекційній діяльності працівник підрозділу ювенальної поліції повинен володіти такими навичками:

1) виявлення специфіки психічного функціонування дитини з урахуванням особливостей вікових етапів, криз розвитку й чинників ризику, її приналежності до гендерної, етнічної та інших соціальних груп, діагностування психологічних властивостей і станів людини;

2) виявлення осіб групи ризику, здійснення психолого-педагогічної діагностики неповнолітніх із девіантною поведінкою, які направляються до виправних установ;

3) установлення причин відхилень у поведінці особистості, причин кризи, в якій опинився підліток, причин соціального неблагополуччя сім'ї, вивчення особистих якостей і соціально-побутових умов життя дітей, сім'ї та соціального оточення;

4) впливу на рівень розвитку й функціонування пізнавальної та мотиваційно-вольової сфер, самосвідомості, психомоторики й здібностей,

5) оцінювання характеру, темпераменту, функціональних станів, особистісних рис та акцентуації в нормі й за умови психічних відхилень.

На підставі виявлених психологічних особливостей сформульовано такі протипоказання до роботи у підрозділах ювенальної превенції:

1) у сфері мотиваційно-ціннісних особливостей: недисциплінованість, безініціативність, корислива мотивація, пасивність, переважання мотиву уникнення невдач;

2) у галузі пізнавальних якостей: низький рівень інтелекту, погано розвинена пам'ять, слабка пізнавальна активність;

3) у галузі комунікативних якостей: закритість (відлюдкувність), низька культура мови, агресивність, егоцентризм;

4) у галузі емоційно-вольових якостей: запальність, агресивність, дратівливість, нетерпимість, завищена самооцінка, конфліктність, владолубство, незібраність, у цілому психологічна нестійкість і незрілість;

5) недостатні фізичні дані й дефекти мовлення.

Висновки. Розглянута теоретична модель професіограми – це крок до приведення у відповідність вимог професійної діяльності працівника підрозділів ювенальної превенції та наявності певних сформованих психологічних властивостей, процесів та утворень (знань, умінь, навичок, компетенцій), який дозволить у подальшому проаналізувати професійно-психологічну підготовку таких співробітників до діяльності, виявити їх відповідність вимогам професії, а також розробити психологічні рекомендації з перепідготовки таких працівників для психологів.

Це допоможе ефективно проводити роботу з профілактики правопорушень серед неповнолітніх, з виховання у них свідомої поведінки, а також оптимізувати роботу самих співробітників підрозділів – зменшити кількість стресових ситуацій, уникнути емоційного вигорання та конфліктів на службі.

Список бібліографічних посилань

1. Профессиограмма. *Психологический словарь терминов*. URL: <http://www.psydrive.ru/?mod=dictionaries&id=1819> (дата звернення: 21.12.2017).
2. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Знание, 1996. С. 22.
3. Акмеологический словарь: А–Я / Рос. акад. гос. службы ; под общ. ред. А. А. Деркача. М. : Изд-во РАГС, 2004. С. 160.
4. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М. : Академия, 2009. С. 27.
5. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности : учеб.-метод. пособие для студентов фак. психологии гос. ун-тов. М. : Изд-во МГУ, 1992. С. 31–34.
6. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. 5-е изд., стер. М. : Академия, 2009. С. 80.
7. Деркач А. А., Жуков В. И., Лаптев Л. Г. Политическая психология : учеб. пособие для вузов. Екатеринбург : Деловая кн., 2003. С. 13.
8. Дружилов С. А. Психология профессионализма человека: интегративный подход. *Журнал прикладной психологии*. 2003. № 4–5. С. 35–42.
9. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб. : Питер, 2003. 400 с.
10. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М. : Наука, 1980. 335 с.

11. Повідомлення про оприлюднення проекту наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України» // Національна поліція : тимчас. веб-сайт. 31.03.2017. URL: http://old.npu.gov.ua/mvs/control/kharkiv/mvs/control/i_c%2Fmain/uk/publish/article/2144288 (дата звернення: 22.12.2017).

Надійшла до редколегії 22.12.2017

КОСТЕНКО Я. В. ПРОФЕССІОГРАММА РАБОТНИКА ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЮВЕНАЛЬНОЙ ПРЕВЕНЦИИ

Изложены результаты исследований по созданию профессиограммы работника подразделений ювенальной превенции в контексте успешного овладения профессией и совершенствования в ней. Определено, что профессиографическое исследования – социально изменчивое и малоизученное направление в деятельности сотрудников полиции, а его развитие в современной социальный период является значительным вкладом в совершенствование профессиональной деятельности сотрудников системы внутренних дел, в систему отбора и подбора кадров.

Подчеркнуто, что реформирование правоохранительной системы невозможно без внедрения новых путей и направлений повышения результативности процесса отбора и подбора кадров в ювенальной превенции, одним из которых является комплексная разработка профессиограммы работника и модели соответствия требованиям профессии при приеме на службу, совершенствование методов эффективной и адекватной диагностики личности.

Ключевые слова: ювенальная превенция, профессиограмма, психограмма, реформирование правоохранительной системы, предупреждение правонарушений.

KOSTENKO YA. V. JOB DESCRIPTION OF AN OFFICER OF JUVENILE PREVENTION

The author has presented the results of research on the creation of job description of an officer of juvenile prevention unit in the context of successful mastering the profession and further professional development. It has been determined that the job research is socially variable and not enough studied area in the activities of the police, and its development in terms of a transformational society is a significant contribution into improving the professional activities of police officers, into the selection and recruitment system.

It has been emphasized that successful reformation of law enforcement system is impossible without implementing new ways and directions of increasing the effectiveness of the selection and recruitment process for juvenile prevention, one of which is the comprehensive development of job description of an officer, the development of a model of compliance with the requirements of the profession at the time of recruitment, improvement of methods of effective and adequate diagnostics of a personality.

The suggested in the article theoretical model of job description is the step in bringing the requirements of professional activity of the officers of juvenile prevention units into line with the presence of certain formed psychological properties, processes and entities (knowledge, skills, competences), which will allow to analyze in the future professional and psychological training of such officers to be ready to operate; to detect their compliance with the requirements of the profession, as well as to develop psychological recommendations for psychologists to retrain such officers.

Keywords: juvenile prevention, job description, psychic profile, reformation of law enforcement system, prevention of offenses.