

Тичина Олена Михайлівна,
*науковий співробітник відділу
організації науково-дослідної роботи
Національної академії внутрішніх справ;*
Яловенко Аліна Вікторівна,
*студентка магістратури Інституту
журналістики Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА ПІД ЧАС ВІДБОРУ КАДРІВ ДО ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В Україні ситуація щодо розроблення та застосування поліграфів досить неоднозначна. Особливо це стосується умов використання поліграфів у діяльності силових структур (Міноборони України, СБУ, МВС України), оскільки відповідна нормативно-правова база відсутня. Тому будь-яке застосування поліграфів має допоміжний характер і ніяк не може бути офіційним чинником.

Набагато краща ситуація в приватних структурах, особливо в банківській сфері. Водночас і тут, у разі виникнення сумнівних ситуацій, результати перевірки на поліграфі не мають юридичної сили [1, с. 113].

Серед головних напрямів застосування поліграфа в діяльності ОВС важливе місце має належати саме кадровому. Адже останнім часом набуло широкого розголосу питання якісного підбору кадрів до правоохоронних органів, особливо в умовах їх реформування. Суспільство ставить високі вимоги до професійності, порядності, чесності, гідності представника силових структур. Саме поліграфні дослідження можуть слугувати визначальним чинником якісного підбору кадрів, у тому числі й під час перепризначень діючих співробітників міліції до лав новостворених органів і підрозділів ОВС України.

Основними цілями проведення скринінгових поліграфних перевірок у процесі вирішення кадрових питань, пов'язаних із комплектуванням особового складу підрозділів ОВС, є якісний відбір, підбір і розстановка кадрів, насамперед для роботи в екстремальних умовах, підвищення ефективності діяльності

підрозділів, надійності персоналу, попередження негативних явищ серед особового складу, оформлення допуску до державної таємниці та конфіденційної інформації, поновлення на службу в ОВС.

Поліграф є одним із найбільш дієвих засобів зменшення кадрового ризику, пов'язаного з відбором персоналу. Невдалий підбір персоналу завдає компанії значних збитків - матеріальних і моральних. Скринінгові випробування (від англ. screen - відсіювати, перевіряти на благонадійність) на поліграфі здійснюються: під час укладання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (для визначення придатності майбутнього працівника до виконання конкретної роботи); для роботи з кадрами з метою періодичних (планових) перевірок робочого персоналу; у разі вибіркового (позапланового) перевірок співробітників [2].

Мета періодичних і вибіркового скринінгових випробувань персоналу на поліграфі - якомога раніше виявити порушення (невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, одержання будь-якої неправомірної вигоди, перевищення повноважень, розголошення конфіденційної інформації, порушення етики поведінки та ін.). Виявлення таких порушень дає змогу забезпечити своєчасне реагування та мінімізувати їх наслідки. *Періодичні перевірки* окремих категорій працюючого персоналу проводять із заздалегідь встановленою періодичністю (для персоналу з високим ступенем ризику - не частіше одного разу на рік; із середнім ступенем ризику - не частіше одного разу на три роки; з незначним ступенем ризику - не частіше одного разу на п'ять років). *Ситуативно зумовлені перевірки* проводять у випадках, коли суттєво змінюються обов'язки чи відповідальність працівника (наприклад, через надання особі доступу до матеріальних носіїв секретної інформації, надання особі права розпорядження фінансовими ресурсами, призначення на керівну посаду тощо). *Вибіркові перевірки* здійснюють позапланово, якщо одержано сигнали про серйозні недоліки в роботі підрозділу, порушення фінансової дисципліни, крадіжки та зловживання, а також у разі погіршення результатів роботи за основними показниками. Вибіркове тестування персоналу таких підрозділів зазвичай дає

важливу нову інформацію про групи корпоративного ризику, новий погляд на ситуацію.

Використання поліграфа під час проведення службових розслідувань та перевірок, профілактичних заходів може здійснюватися для отримання інформації про:

- правдивість відомостей, що надаються особою під час проведення службових розслідувань і перевірок;
- наміри або підготовку до вчинення корупційних та інших протиправних дій з боку працівників;
- наявність небезпеки, незаконних посягань, пов'язаних із виконанням службових обов'язків, для визначення необхідних заходів щодо захисту працівника;
- можливе розголошення працівником відомостей, що містять державну таємницю, службову або конфіденційну інформацію [3].

Крім виявлення неправди, випробування на поліграфі під час внутрішнього розслідування також може сприяти виправданню несправедливо обвинувачуваної особи, відновленню взаємної довіри.

З усіх поліграфічних перевірок, які здійснюються у світі, скринінгу належить близько 70 %. Це найширша сфера застосування поліграфа як у державному, так і в приватному секторі [4].

Головними причинами широкого застосування скринінгу є:

- перевірка інформації, яку неможливо отримати в інший спосіб, використовуючи традиційні методи щодо перевірки кандидата на посаду;
- отримання роботодавцем необхідних даних із мінімальними затратами часу, людських і матеріальних ресурсів;
- найшвидший спосіб відсіювання непридатних кандидатів на відповідні посади тощо.

Використовуючи основні блоки тестів поліграфа під час відбору кадрів до ОВС, можна виявити:

- приховувані або викривлені анкетні дані;
- справжні мотиви вступу (переводу, поновлення) на службу (в підрозділ) ОВС;
- прояви девіантної поведінки та їх особливості;
- наявність у кандидата шкідливих залежностей, таких як наркотична, алкогольна, ігроманія;

- досвід участі в корупційній діяльності, скоєння службових і посадових злочинів у минулому;
- наявність кримінального минулого або існуючих зв'язків із кримінальним світом;
- визначення конфліктних зон особистості, схильності до суїцидального або депресивного поведіння.
- агресивне відношення кандидата до осіб іншої етнічної, релігійної або соціальної групи;
- наявність конфлікту між особистими інтересами кандидата чи близьких йому осіб та його майбутніми повноваженнями [1, с. 111-112].

Аналізуючи головні завдання, що стоять перед психологічним відбором кандидатів на посади в умовах сьогодення, особливу увагу потрібно звертати на реалізацію єдиної кадрової політики МВС України, формування професійних конкурсних та атестаційних комісій у Національній поліції України. Крім того, потрібно враховувати змістовне підґрунтя психологічного відбору, яке повинно встановлювати, насамперед, чітке визначення категорій професійної придатності до посади (придатний, умовно придатний, непридатний) із зазначенням відповідних вимог і критеріїв; уточнення та доповнення переліку особистих і ділових якостей, які будуть вивчатися під час комплексних обстежень кандидатів [5].

Упровадження в процедуру психологічного відбору кандидатів на посади в ОВС проведення скринінгових перевірок із використанням поліграфа дасть змогу якісно підвищити ефективність прийняття рішень під час призначення кандидатів на посади в Національній поліції України та стане запорукою тих позитивних процесів у реформуванні правоохоронної системи, які вже тривають.

Список використаних джерел

1. Основи біомедичного радіоелектронного апаробудування : [навч. посіб.] / Злепко С. М., Павлов С. В., Коваль Л. Г. та ін. - Вінниця : ВНТУ, 2011. - 133 с.
2. Мотлях О. І. Поліграф: наукова природа походження, нормативно-правове регулювання та допустимі межі

застосування : [монографія] / О. І. Мотлях. - К. : Освіта України, 2012. - 394 с.

3. Про використання поліграфів у діяльності Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів [Електронний ресурс] : наказ Міністерства доходів і зборів України від 2 серп. 2013 р. № 329. - Режим доступу :

<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1748-13>.

4. Волик А. М. Популярні питання про поліграф [Електронний ресурс] / А. М. Волик. - Режим доступу :

<http://yason.kiev.ua/uk/faq-detectori-lzhu.html>.

5. Назаров О. А. Шляхи вдосконалення методів і засобів психологічного відбору кандидатів на посади керівного складу в Національній поліції України [Електронний ресурс] /

О. А. Назаров. - Режим доступу :

<http://expert-nazarov.com/all-news/618-poligraf-i-sovershenstvovanie-metodov-i-sredstv-psihologicheskogo-otbora-kandidatov-na-dolzhnosti-rukovodyashchego-sostava-v-natsionalnoj-politsii-ukrainy>.

Краснікова Наталія Анатоліївна,
доцент кафедри кримінального процесу та криміналістики навчально-наукового інституту права Національного університету державної податкової служби України, кандидат юридичних наук, доцент;

Жерж Людмила Анатоліївна,
студентка навчально-наукового інституту права Національного університету державної податкової служби України

ДЕТЕКТОР БРЕХНІ ЯК ЗАСІБ ДОКАЗУВАННЯ ПІД ЧАС РОЗСЛІДУВАННЯ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ

На сучасному етапі розвитку України спостерігаються тенденції до кількісних і якісних змін злочинності. Дедалі активніше виявляється її організований та латентний характер, посилюється протидія правосуддю, збільшується кількість випадків використання нових способів учинення кримінальних правопорушень. З огляду на це, важливого значення набуває