

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ЯРЕМЧУК РЕГІНА АНАТОЛІЇВНА

УДК 159.99+347.63/64+347.9

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА В
КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ**

Спеціальність 053 – Психологія

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ / **Р. А. Яремчук**

Науковий керівник: **Кудерміна Олена Іванівна**, доктор психологічних наук,
професор

Київ – 2022

АНОТАЦІЯ

Яремчук Р. А. Психолого-правові засади використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 – Психологія. – Міністерство внутрішніх справ України. Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2022.

Дисертаційна праця присвячена дослідженню психолого-правових засад використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України.

Дослідження історичних витоків та сучасного стану кадрового забезпечення підрозділів МВС України дозволяє стверджувати, що сучасні умови реформування правоохоронних органів в Україні обумовлюють нові вимоги до відбору, професійно-психологічної підготовки та супроводження кадрового потенціалу. Від ефективності здійснення зазначених напрямів кадрового забезпечення залежить виконання правоохоронною системою завдань та функцій покладених на нею з боку держави та населення. Особливої актуальності зазначене набуває стосовно діяльності підрозділів МВС, з огляду на її роль у підтриманні правопорядку та протидії злочинним посяганням в державі.

Проаналізований в дослідженні зарубіжний та вітчизняний досвід нормативно-правових, організаційних та психологічних засад кадрового забезпечення підрозділів МВС України, доводить, що наявний в психологічній площині інструментарій для здійснення ефективного кадрового забезпечення не використовується в повному обсязі. Одним із сучасних методів, який викликає значну дискусію серед юристів та психологів є психофізіологічний метод з використанням поліграфа. Серед різноманіття технічних засобів, які можуть реєструвати психофізіологічні зміни показників людини, поліграф вирізняється своєю здатністю одночасно

виявляти та фіксувати декілька різних психофізіологічних параметрів. Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що даний прилад щодня підтверджує свою ефективність у роботі правоохоронних органів багатьох країн. Поліграфологічні дослідження як елемент комплексних підходу надають значущу інформацію при прийомі правоохоронців на роботу, в процесі кадрових перевірок, пов'язаних з переміщенням по службі та проведенні службових розслідувань тощо.

В дослідженні проаналізовані межі та можливості використання поліграфологічних досліджень в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України та акцентовано увагу на психологічних засадах формулювання запитань, проведення передтестової бесіди, безпосереднього тестування працівників, виявлення протидії обстеженню, діагностики ознак неправди, урахування гендерних особливостей особистості тощо.

Серед основних шляхів та напрямів удосконалення нормативно-правових засад використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України запропоновано проєкт Інструкції «Про порядок організації та проведення поліграфологічного опитування у Службі судової охорони».

Результатом теоретико-емпіричного аналізу, здійсненого авторкою стали сформульовані рекомендації щодо проведення передтестової бесіди та безпосереднього тестування працівників підрозділів в ході скринінгових досліджень та досліджень в межах проведення службових розслідувань. Окремо присвячено увагу психологічним особливостям здійснення поліграфологічних досліджень чоловіків та жінок. Здійснене розмежування понять «брехня», «неправда», «самообман» тощо, обумовило можливість сформулювати практичні рекомендації психологічних засад інтерпретації одержаних фахівцем-поліграфологом результатів поліграфологічних досліджень в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України.

Ключові слова: кадрове забезпечення, персонал, поліграф, брехня, гендерні особливості.

SUMMARY

Yaremchuk R.A. Physiological and legal aspects of polygraph implication in staffing of units of the Ministry of Interior of Ukraine. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 053 – Psychology. Ministry of Interior (MOI) of Ukraine. National Academy of Internal Affairs, Kyiv, 2022.

The dissertation work is devoted to research psychological and legal bases of use of the polygraph in staffing of divisions of the Ministry of Interior of Ukraine.

A study of the historical origins and current state of staffing of the MOI of Ukraine suggests that the current conditions for reforming law enforcement agencies in Ukraine lead to new requirements for selection, professional and psychological training and support of human resources. The effectiveness of the implementation of these areas of staffing influence on fulfilment by the law enforcement system of tasks and functions required by the state and the population. It gets especially important regarding the units of the MOI, given its role in maintaining law and order and combating criminal encroachment in the state.

After analysing foreign and domestic experience of normative-legal organizational and psychological bases of staffing of the units of the MOI of Ukraine it is true to state that the tools available in the psychological field for effective staffing are not used in full. One of the modern methods that causes considerable discussion among lawyers and psychologists in the psychophysiological method using polygraph. Among the variety of technical means that can register psychophysiological changes in human performance, the polygraph is distinguished by its ability to simultaneously detect and record several different psychological parameters. The analysis show that this device daily confirms its effectiveness in the work of law enforcement agencies in many countries. Polygraph research as an element of an integrated approach provides

significantly important information when hiring LEAs officers, in the process of personnel inspection, official promotions and official internal investigations, etc.

The study research analyses of the limits and possibilities of using polygraph research in staffing units of the MOI of Ukraine focuses on the psychological principles of formulating questions, conducting pre-testing interviews, direct testing of employees, identifying resistance to surveys, diagnosing signs of deceptiveness, gender identity specifics.

Among the main ways and directions of improving the legal framework for the use of polygraph in staffing units of the MOI of Ukraine the following project was proposed: “Instructions for the use of polygraph in the Judicial Protection Service”, which contains a description of basic legal, organizational and psychological principals of polygraph research in staffing judicial protection.

As the result of the theoretical and empirical analysis carried out by the author a number of recommendations were formulated for conducting a pre-testing interview and direct testing of employees of units in the course of screening research and research in the framework of official investigations. Special attention paid to the psychological specifics of the polygraph research of men and women. The distinction between the concepts of “lie”, “untruth”, “self-deception”, etc., led to the possibility of formulating practical recommendations for psychological principles of interpretation of polygraph results obtained by a polygraph specialist in staffing units of the MOI of Ukraine.

Keywords: human resources, personnel, polygraph, lies, gender characteristics.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Яремчук Р.А. Зарубіжний досвід і вітчизняна практика використання поліграфологічних досліджень у діяльності правоохоронних органів. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 32-40.

2. Яремчук Р.А. Психологічна сутність категорій «неправда» та «брехня» в межах інтерпретації результатів поліграфологічних досліджень. *Юридична психологія*. 2021. № 1 (28). С. 82-87.

3. Яремчук Р. Психологічні теорії розуміння сутності досліджень на поліграфі. *KELM*. 2021. № 7. С. 174-179 (Республіка Польща)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Яремчук Р.А., Актуальні питання використання поліграфа в кадровому забезпеченні діяльності Національної поліції України. *Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України]* : матеріали III міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 29 квіт. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 237– 240.

5. Яремчук Р.А., Питання використання поліграфа в правоохоронній діяльності. *Кримінальне судочинство: сучасний стан та перспективи розвитку* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 28 трав. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 387– 390.

6. Яремчук Р.А. Етимологія поняття «кадрова політика». *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 22–23 вересня 2021 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 22–24.

7. Яремчук Р.А. Психологічна диференціація брехні та близьких епістемологічних понять в поліграфічних дослідженнях. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 28 жовт. 2021 р.) Київ: ДНДІ МВС України, 2021. С. 183-186.

8. Психолого-правові засади застосування поліграфа у кадровому забезпеченні Національної поліції України [Текст] : метод. рек. / Мотлях О.І., Куценко Д.В., Яремчук Р.А. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2020. – 65 с.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	9
ВСТУП.....	11
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ.....	19
1.1. Історичні витоки та сучасний стан кадрового забезпечення підрозділів МВС на теренах України.....	19
1.2. Нормативно-правові та психологічні засади кадрового забезпечення підрозділів МВС України: зарубіжний та вітчизняний досвід..	40
1.3. Психолого-організаційні основи застосування поліграфа в роботі з персоналом підрозділів МВС України.....	73
Висновки до розділу 1.....	103
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА В КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ.....	107
2.1. Психологічні особливості особистості правоохоронця як чинник здійснення поліграфологічного дослідження.....	107
2.2. Гендерні відмінності як психологічний чинник здійснення поліграфологічного дослідження.....	135
Висновки до розділу 2.....	152
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА В КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ.....	155
3.1. Удосконалення нормативно-правових аспектів застосування поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України.....	155
3.2. Удосконалення психологічних аспектів застосування поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України	171
Висновки до розділу 3.....	185
ВИСНОВКИ.....	187
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	195
ДОДАТКИ.....	221

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ДМС	Державна міграційна служба
ДСНС	Державна служба з надзвичайних ситуацій
ДТП	Дорожньо-транспортна пригода
ДОПНВ-свідоцтва	Свідоцтва про допущення транспортних засобів до перевезення визначених небезпечних вантажів
ЄС	Європейський Союз
КП(б)У	Комуністична партія (більшовиків) України
МВС	Міністерство внутрішніх справ
НГУ	Національна гвардія України
НЕП	Нова економічна політика
НЗ ДСНС	Навчальні заклади Державної служби з надзвичайних ситуацій
НКВС РРФСР	Народний комісаріат Російської Радянської Федеративної Соціалістичної Республіки
НПУ	Національна поліція України
ОВС	Органи внутрішніх справ
ПАР	Південно-Африканська Республіка
ПДР	Правила дорожнього руху
Раднарком	Рада Народних Комісаріатів
РНК	Рада Народних Комісаріатів
СБУ	Служба безпеки України
СПК	Соціально-психологічний клімат
СРСР	Союз Радянських Соціалістичних Республік
США	Сполучені Штати Америки
УВС	Управління внутрішніх справ
УДСБЕЗ	Управління Державної служби боротьби з економічною злочинністю

УМВС

Управління Міністерства внутрішніх справ

УРП ЦОУ ССО

Управління по роботі з персоналом центрального
органу управління Служби судової охорони

УРСР

Українська Радянська Соціалістична Республіка

ФРН

Федеративна Республіка Німеччина

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Процес реформування правоохоронної системи в нашій державі характеризується всебічністю та багатовекторністю. Реалізація поставлених амбітних трансформацій безпосередньо обумовлюється ефективністю здійснення послідовної діяльності держави з формування вимог до персоналу, їх підбору, підготовки і раціонального залучення з урахуванням стану та перспектив розвитку правоохоронної діяльності. Зазначене слугує об'єктивним підґрунтям актуалізації теоретико-емпіричного розгляду широкого кола питань підвищення ефективності кадрового забезпечення підрозділів МВС України.

Серед низки дієвого інструментарію, що залучається фахівцями в роботі з персоналом, в межах кадрового забезпечення правоохоронної діяльності, важливе місце займає застосування поліграфологічного дослідження. Активний багаторічний зарубіжний досвід його реалізації для вирішення завдань правоохоронного простору та сформована вітчизняна школа поліграфології зумовлює наявність ефективних та дієвих можливостей для вирішення різноманітних проблем кадрового забезпечення. За останні 30 років фахівцями-поліграфологами накопичений значний практичний досвід використання поліграфа в межах професійно-психологічного відбору та професійно-психологічного супроводження правоохоронної діяльності. Водночас наявний практичний «багаж» застосування поліграфа в роботі з персоналом потребує опрацювання та узагальнення у теоретичному розрізі психологічної науки. Зазначений рух передбачає формулювання науково обґрунтованих відповідей на низку проблемних питань представників психологічної спільноти та практичних працівників-правоохоронців, серед яких наявні протилежно полюсні уявлення про межі та можливості застосування поліграфологічного дослідження.

Окремим важливим завданням є визначення шляхів та напрямів удосконалення нормативно-правових засад використання поліграфа в

кадровому забезпеченні підрозділів МВС. Окреслення та закріплення унормованих правових підстав його застосування дозволяє «легалізувати» поліграф як складову комплексного психологічного інструментарію професійно-психологічного забезпечення правоохоронної діяльності.

Дослідження проблем кадрового забезпечення підрозділів МВС України має тривалу історію наукового осмислення та представлена в низці концептуальних робіт Г. Асцатурова, О. Бандурки, В. Венедиктова, А. Зубач, М. Іншина, А. Квитчук, М. Коваліва, Є. Козловської, А. Кокорєва, Ю. Кравченка, А. Кудрявцева, А. Манжули, Н. Матюхіна, Л. Олександрова, В. Ортинського, В. Постоева, А. Роша, Ф. Салим'янова, А. Стародубцева, С. Шатрави. Незважаючи на значну кількість проведених досліджень переважна кількість з них присвячена розумінню адміністративно-правових його реалізації. Окремі психологічні аспекти підняти в дослідженнях представників вітчизняної школи юридичної психології, а саме: Д. Александрова, В. Андросюка, В. Барка, О. Евдокімової, В. Казміренка, Л. Казміренко, О. Кудерміної, В. Медведєва, О. Цільмак, Г. Юхновця, С. Яковенка. Водночас необхідність динамічного реагування на трансформації цілей та завдань, що постають перед сектором безпеки та оборони сьогодні потребує їх обґрунтування на засад сучасних досягнень психологічної науки.

Низка проблем засад застосування поліграфа в просторі правоохоронної діяльності знайшло своє висвітлення в наукових розвідках таких вчених як: Р. Анслей, К. Бакстер, В. Барко, В. Варламов, С. Делікатний, С. Ігнатов, Д. Мовчан, Т. Морозова, О. Мотлях, О. Назаров, С. Ніколаєв, О. Сапрунов, Ж. Половнікова, Дж. Рейд, Ю. Холодний та ін. присвятили значну увагу фізіологічним і організаційно-правовим аспектам застосування поліграфа. Проте психологічні засади його використання залишаються малодослідженими, цій проблемі приділено окрему увагу лише у роботах В. Барка, О. Вагіної, В. Казміренка, О. Колісниченка.

З огляду на вищезазначене, аналіз психолого-правових засад використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України є актуальним напрямом наукового пошуку.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до основних положень, зокрема, Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р., схваленої Указом Президента України від 25 червня 2013 р. № 344/2013; Концепції розвитку громадянської освіти в Україні, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 жовтня 2018 р. № 710-р; Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 рр., затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275; планів науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт Національної академії внутрішніх справ, а також плану науково-дослідної роботи кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ.

Мета і завдання дослідження, сформульовані відповідно до предмета та об'єкта дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є визначення психолого-правових засад використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України та розроблення шляхів і напрямів їх удосконалення.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі *завдання*:

- проаналізувати історичні витоки та сучасний стан кадрового забезпечення підрозділів МВС на теренах України;
- визначити зарубіжний та вітчизняний досвід нормативно-правових та психологічних засад кадрового забезпечення підрозділів МВС України;
- окреслити психолого-організаційні основи застосування поліграфа в роботі з персоналом підрозділів МВС України;
- дослідити психологічні особливості особистості правоохоронця як чинник здійснення поліграфологічного дослідження;

- виокремити гендерні відмінності як психологічний чинник здійснення поліграфологічного дослідження;
- сформулювати рекомендації щодо удосконалення нормативно-правових аспектів застосування поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України;
- визначити шляхи та напрями удосконалення психологічних аспектів застосування поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України.

Об'єкт дослідження становить психофізіологічне обстеження працівників підрозділів МВС України з використанням поліграфа.

Предметом дослідження є психолого-правові засади використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є положення сучасної наукової гносеології. Для досягнення поставленої мети, з урахуванням об'єкта й предмета дослідження, у роботі використовувалися філософські методи (діалектичний і метафізичний), загальнонаукові та спеціально-наукові методи пізнання психологічних явищ (системно-структурний, порівняльний, індукції та дедукції, аналізу та синтезу, конкретизації та абстрагування, аналогії, моделювання, статистичний тощо) і методи емпіричного дослідження, або методи вивчення особистості (зокрема, поліграфологічне дослідження, опитування, спостереження).

Так, аналіз і синтез, серед іншого, застосовувалися при розгляді історичних витоків та сучасного стану кадрового забезпечення (підрозділ 1.1), для виокремлення нормативно-правових та психологічних засад реалізації кадрового забезпечення (підрозділ 1.2). Порівняльний метод реалізовувався з метою визначення іманентних ознак теоретичних підходів психологічної інтерпретації результатів поліграфологічного дослідження (підрозділ 1.3) тлумачення сприяв виявленню спільних і відмінних індивідуально-психологічних та особливостей за гендерним критерієм

респондентів (підрозділи 2.1; 2.2). Системно-структурний метод допоміг при формулюванні предметного поля поліграфологічного дослідження (підрозділ 2.1). На підставі застосування методів індукції та дедукції узагальнено результати застосування емпіричних методів, зокрема вони стали підґрунтям для формулювання рекомендацій щодо удосконаленню нормативно-правових та психологічних засад використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України (підрозділи 3.1; 3.2), а також формування загальних висновків з проведеного дослідження. Методи конкретизації, абстрагування та аналогії заклали підвалини для дослідження питання про необхідність застосування комплексного підходу в процесі застосування поліграфа (підрозділи 1.2).

Емпіричні методи застосовувалися на всіх етапах дослідження для збору й аналізу емпіричних даних, а саме в процесі проведення поліграфологічних досліджень (827 осіб) дослідження застосовано методи бесіди, опитування за допомогою методики Кроуна-Марлоу «Шкала соціальної бажаності», «Шкала сумлінності» (складова «Психодіагностичного тесту» опрацьованого В. Мельніковим, Л. Ямпольським на основі зарубіжних методик (ММРІ та 16-факторного опитувальника Р. Кетелла), «Мак-шкала (Mach-IV), методика «Темної тріади» (в адаптації М. Єгорової, М. Ситнікової, О. Паршікової), методика рівня співвідношення цінності-доступності О. Фанталової (модифікація І. Красильникова).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є першим в Україні комплексним дослідженням психолого-правових засад використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України. У результаті проведеного дослідження сформульовано та обґрунтовано, а також додатково аргументовано низку наукових положень і висновків, які характеризуються ознаками наукової новизни, зокрема:

вперше:

- обґрунтовано тенденцію впливу особистісних якостей людини, що схильна до використання брехні як адаптивної форми поведінки в соціальній взаємодії;

- доведено, що в залежності від мети використання брехні людям притаманні наступні якості особистості як наявність певного рівня: мотивації соціального схвалення поведінки та макіавеллізму;

- на основі узагальнення існуючих нормативно-правових засад використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України запропоновано проєкт «Інструкції про порядок організації та проведення поліграфологічних досліджень у Службі судової охорони», що містить в собі удосконалення наявних позицій в інших інструктивних документах підрозділів сектору безпеки та оборони (в рубриках: «Загальні положення», «Напрями проведення дослідження», «Порядок проведення дослідження», «Оформлення, зберігання та використання результатів дослідження»;

удосконалено:

- науковий погляд щодо обґрунтування психологічних основ тлумачення предметного поля поліграфологічного дослідження, у тому числі диференціація епістемології понять «істина», «правда», «брехня», «обман» тощо;

- позицію про пріоритетність розробки концепції психологічного забезпечення роботи з персоналом, яка б охоплювала варіабельність та багатовекторність особливостей професійної діяльності всіх підрозділів МВС України, враховуючі фактичну відсутність системного та функціонального охоплення заходами психологічного забезпечення низки підрозділів;

- розуміння історичної генези та сучасного стану кадрового забезпечення підрозділів МВС України;

дістало подальший розвиток:

- тлумачення понять «кадрова політика», «кадрове забезпечення», «кадри», «персонал» тощо;

- положення про межі та можливості використання поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України;
- розгляд психологічних детермінант використання особою брехні в соціальній взаємодії.

Практичне значення отриманих результатів полягає у використанні та можливості використання розроблених у результаті дослідження пропозицій та висновків у:

- *освітньому процесі* – при викладанні навчальних дисциплін в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, а саме: «Психолого-правові засади використання поліграфа в діяльності НП України», «Юридична психологія» та «Основи сучасних психотехнологій», при розробці навчально-методичних і дидактичних матеріалів з указаних дисциплін;
- *практичній діяльності* – в системі психологічного забезпечення працівників сектору безпеки та оборони, шляхом застосування розроблених авторкою практичних рекомендацій комплексного підходу застосування поліграфа з використанням спектра психодіагностичних методик.

Особистий внесок здобувача. Усі сформульовані в дисертації положення та висновки ґрунтуються на власних дослідженнях здобувача. Ідеї та розробки, що належать співавторам публікацій за темою дисертації, в роботі не використовувалися. У співавторстві опубліковано 1 наукову працю методичного характеру, в якій особистий науковий доробок здобувача становить не менш як 30 % і полягає у формулюванні та розв'язанні наукових проблем, пов'язаних із психологічними засадами використання поліграфа в кадровому забезпеченні НП України.

Апробація матеріалів дисертації. Результати дисертаційного дослідження оприлюднено на 4-х науково-практичних конференціях: III міжвідомчому науково-практичному круглому столу «Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України» (м. Київ, 21 квітня 2021 р.); Всеукраїнській

науково-практичній конференції «Кримінальне судочинство: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Київ, 28 травня 2021 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення» (м. Київ, 22–23 вересня 2021 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів» (м. Київ, 28 жовтня 2021 р.).

Структура та обсяг дисертації обумовлені об'єктом і предметом, метою й завданнями дослідження. Робота складається із переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що об'єднують сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (242 найменувань на 26 сторінках) та трьох додатків на 13 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 232 сторінки, основний текст на 183 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ

1.1. Історичні витoki та сучасний стан кадрового забезпечення підрозділів МВС на теренах України

Базуючись на інформації на офіційному сайті, сьогодні, МВС України є багатопрофільним, сервісно-орієнтованим, цивільним відомством європейського зразка, що формує правоохоронну та безпекову політику [154]. Роль МВС України в життєдіяльності суспільства складно переоцінити, тому що від ефективності непомітної рутинної діяльності його підрозділів залежить безпека життя кожного громадянина нашої держави. 6 вересня 2021 року, міністр внутрішніх справ України Денис Монастирський озвучив ключові проекти, які впроваджуватимуться за його керівництва. Зокрема, розширення проектів «Поліцейський офіцер громади» та «Custody Records», цифровізація, безбар'єрність, громадський контроль за порушеннями ПДР, облаштування кордону тощо [51]. Реалізація наведених проектів унеможливорюються без головної складової правоохоронної діяльності – її суб'єкта, а саме працівника-правоохоронця. Складний характер завдань, що постали перед правоохоронними органами в умовах трансформації українського суспільства у напрямку побудови незалежної держави, демократичної політичної системи та ринкової економіки, визначив винятково високі вимоги до професійних якостей працівників органів внутрішніх справ. Із набуттям незалежності принципового значення набули завдання реформування системи МВС України, приведення її до вищих стандартів діяльності правоохоронних органів демократичної правової соціальної держави. Одним із найголовніших із-поміж них є здійснення

комплексу заходів, спрямованих на поліпшення роботи з кадрами, щодо їх відбору, підготовки та готовності діяти у нових історичних умовах [70].

Розгляд сучасного стану в кадрового забезпечення роботи в підрозділах МВС України не можливий без звернення до історичного досвіду становлення та розвитку цього інституту. 29 липня кожного року відзначається День працівників кадрового забезпечення МВС України. У 2021 році кадровій службі МВС України виповнилося символічні 102 роки з дня створення. За цей період вона пройшла складний та еволюційний шлях свого розвитку та трансформації.

Історичні аспекти кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України були предметом дослідження М. Ануфрієва, О. Бандурки, В. Гуславського, Є. Додіна, А. Клочка, Н. Матюхіної, В. Опришка, В. Плішкіна, О. Ярмиша та інших науковців.

Історична ретроспектива генези розвитку інституту МВС України науково цікава тема, але вона не є безпосереднім предметом нашого розгляду. В своєму дослідженні ми акцентували увагу лише на ключових етапах її розвитку. Це дозволяє нам стверджувати, що питання роботи з кадрами завжди були та залишаються ключовими з точки зору їх практичного значення для забезпечення найбільш ефективного функціонування підрозділів МВС України. Наведене обумовлює увагу, яку приділяли зазначеним питанням на різних етапах розвитку та становлення інституту МВС України.

Наприкінці XIX та початку XX століття на теренах нашої держави актуальним постає проблеми змісту первинної підготовки осіб, що поступають на поліцейську службу. Практика поліцейської підготовки цього періоду, в межах короткострокових професіоналізованих курсів, включала в себе вивчення основ законодавства, прав і обов'язків поліцейського, процедури арешту, вдосконалення фізичної підготовки. Прикладом її реалізації у підготовці юристів, правоохоронців, станових приставів, тощо є здійснення основ поліцейської підготовки у Харківському імператорському

університеті (нинішній Харківський університет внутрішніх справ) [97, с. 57].

Події та реформи радянської доби й за часів незалежності України, безумовно, мали магістральне значення в історії кадрового забезпечення МВС України. Вони відображені у низці нормативно-правових актів та в дослідженнях багатьох науковців [19; 35; 73; 74; 78; 101; 132; 166]. Теоретичний розгляд історичних передумов розвитку кадрового забезпечення підрозділів МВС в Україні дозволяє нам визначити основні вирішальні етапи його становлення.

Дослідження проведене Д. Галкіним, що присвячене особливостям організаційно-структурної побудови міліції УРСР, доводить, що в період після проголошення УРСР, на території підконтрольній більшовикам чіткої системи органів охорони правопорядку не було. Першим прикладом створення та унормування діяльності міліції є Постанова НКВС РРФСР «Про робітничу міліцію» від 28 жовтня 1917 року. Вона змістовно була більше політичним, а ніж організаційним документом. Юридично закріпив створення в Україні органу охорони громадського порядку з визначеною структурою та централізованим керівництвом Декрет Раднаркому УРСР «Про організацію міліції» від 9 лютого 1919 року. Подальшим кроком було прийняття 14 вересня 1920 року Положення «Про робітничо-селянську міліцію» [35, с.8].

Зазначений період характеризується значною політизованістю органів правопорядку на території сучасної України. Як стверджують науковці, необхідність вирішення складних завдань забезпечення міліції кадрами, що були б здатні захистити правопорядок та запобігання проникненню колишніх поліцейських до органів міліції призвело до залучення в її лави всіх бажаючих з числа працівників і селян. В той же час, вихідці з буржуазного класу мали становити в середньому 11-12 % від усього особового складу правоохоронних органів, незалежно від попереднього досвіду та наявності відповідних знань. Відповідно до наведеного, на Кримському півострові в

карному розшуку в період 1922 року з 78 співробітників тільки 1 особа раніше працювала в поліції Російської імперії [22, с. 47].

Наповнення органів правопорядку кадрами, які не мали належного рівня професійної підготовки та відповідних моральних якостей обумовлювала вчинення ними значної кількості злочинів, що не сприяло формуванню позитивного іміджу новоствореної державної структури. Недосконала та політизована політика керівництва тодішньої влади зумовила необхідність звернути більш ретельну увагу на професійні та особистісні характеристики при формуванні особового складу правоохоронних органів.

Окремим періодом у розвитку кадрового забезпечення органів внутрішніх справ УРСР можна назвати етап воєнізації, який обумовив відповідну реструктуризацію міліції із запровадженням військово-стройових частин із метою зростання мобільності та дисциплінованості. Відповідно до Постанови Ради Робітничо-селянської оборони України «Про мілітаризацію міліції» від 30 липня 1919 року міліція переводилася на військове забезпечення й відряджалася до відділів управління виконкомів [35, с.10].

Починаючи з 1921 року у низці міст (Харкові, Полтаві, Одесі тощо) були запроваджені первинні курси з підготовки міліціонерів та здійснювалася підготовка командного та адміністративного складу міліції. У 1922 році були створені окружні курси по підготовці молодшого командного складу й харківські курси вищого командного складу, що сприяло їх подальшому об'єднанню у Школу старшого командного складу міліції УРСР [6].

У період нової економічної політики й адміністративно-територіальної реформи УРСР 1923-1925 років запроваджувався новий принцип кадрового розподілу, що обумовив скорочення чисельності міліції більше, ніж у 2 рази. Постановою від 28 грудня 1930 року Народний комісаріат внутрішніх справ та всі його структурні підрозділи ліквідовувалися. Було засновано Головне управління міліції й карного розшуку. 25 травня 1931 року затверджено загальносоюзне Положення про робітничо-селянську міліцію, що було

чинним до 1962 року [6, с. 97].

Постановою колегії НКВС УРСР від 21 травня 1930 року створюється окремий сектор кадрів підготовки, добору, обліку та планового розподілу кваліфікованих кадрів у галузі комунального господарства, по лінії адміністративно-міліційних та виправних органів [164].

У період другої Світової війни виникла потреба перебудови всього життя країни на військовий лад. Першим кроком в цьому напрямі було видання Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про воєнний стан», яким встановлювалося, що всі функції органів державної влади в галузі оборони, забезпечення громадського порядку і державної безпеки належать військовим радам фронтів, армій, військових округ та вищому командуванню військових з'єднань. Відповідно до цього Указу, органи внутрішніх справ у місцевостях, оголошених на воєнному стані, переходили у підпорядкування військового командування [170, с.213].

Однією з проблем, на той час, був суттєвий дефіцит кваліфікованих кадрів, через що в 1944 році на роботу до української міліції було спрямовано з інших республік 2412 міліціонерів. Водночас освітній рівень новоприйнятих співробітників міліції був дуже низьким [104].

Економічні труднощі, масова міграція населення, доступність зброї, жебрацтво, дитяча безпритульність, а також відбувалося стрімке зростання на цьому фоні карної злочинності, яка набувала загрозливого для держави характеру у післявоєнний період [93, с. 3]. Притаманною для післявоєнних років була велика плинність кадрів (у 1946 році звільнено з органів міліції 32,8% від особового складу), що пояснюється спішним комплектуванням органів у перші післявоєнні роки, прийомом на роботу осіб, які не відповідали вимогам служби в органах міліції, звільнених раніше у зв'язку з порушеннями законності й дисципліни, а також «чистками політично неблагонадійних працівників», за результатами яких тільки працівників з офіцерськими званнями і спеціальними званнями начальницького складу міліції було звільнено 4% від числа всіх звільнених і 32,6% від числа тих, що

закінчили спеціальні навчальні заклади МВС [93, с. 12].

Партійні органи здійснювали прямий вплив на формування кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, комплектуючи їх переважно мобілізованими з рознарядки партійних і радянських органів робітниками та службовцями підприємств та організацій, місцевим населенням [6, с. 98].

Незадовільним був і рівень загальноосвітньої підготовки співробітників органів внутрішніх справ, оскільки письменні й ті, хто мав початкову освіту, становили лише 60% особового складу, а серед керівного складу міліції лише 9,5% мали вищу віту, а кожний третій – початкову [93, с.12].

У порівнянні з наведеними фактами, у 1966 році тільки 12,6% керівного складу мали вищу освіту, юристів високої кваліфікації було всього 9%, із середньою юридичною освітою працювали 18,5% осіб керівного складу, а серед рядового та сержантського складу тільки 11,7% співробітників мали середню освіту [160, с.192-193].

У другій половині 60-х років XX століття спеціалістів середньої кваліфікації готували середні спеціальні школи міліції, міжобласні та обласні пункти підготовки та перепідготовки. Водночас виникають міжреспубліканські та міжобласні школи з підготовки молодшого та середнього керівного складу. У 1973 р. було засновано Академію МВС СРСР, а для підготовки науково-педагогічних кадрів в Академії створено ад'юнктур [49, с.141-142].

Пошук ефективних організаційних форм роботи й структурних перетворень спричинив запровадження нової форми радянської міліції та встановлення прав її носіння; затвердження Положення про МВС УРСР; створення штабів у Міністерстві та в управліннях внутрішніх справ; утворення відділу дізнання та профілактичної служби.

На початку 70-х років гостро виникло питання про «кадровий голод» у радянській міліції та необхідність збільшення штатної чисельності органів внутрішніх справ, що обумовлювалося значним зростання обсягів роботи та навантаження на співробітників, збільшення чисельності населення,

створення нових міст і селищ міського типу та будівництво нових житлових масивів у містах [73].

Узагальнюючи необхідно зазначити, що «політизований характер кадрової політики на загальнодержавному рівні й відповідно в органах внутрішніх справ, жорстка регламентація та контроль з боку центральних союзних установ за вирішенням всіх кардинальних кадрових питань, стримувало запровадження науково-правових засад роботи з кадрами, негативно впливало на стабільність кадрів, їх розвиток та використання. Ці обставини, а також відсутність ефективної соціальної політики, спрямованої на задоволення життєво важливих потреб та інтересів особового складу, зумовлювали труднощі з утриманням в органах внутрішніх справ кваліфікованих кадрів, збереженням їх професійного ядра» [130, с. 31–32].

Наведене дозволяє стверджувати, що головним принципом у діяльності підрозділів МВС повинна бути повна політична нейтральність, оскільки їх головна функція охорона прав та законних інтересів людини і громадянина. Відповідно до нього, діяльність поліції та її кадровий потенціал ніколи не можуть використовуватися в політичних інтересах окремих осіб чи політичних сил.

З перших років існування України як незалежної держави питанням розвитку правоохоронних органів було приділено значну увагу, про що свідчить весь комплекс нормативно-правових актів прийнятих за цей час як на загальнодержавному рівні, так і безпосередньо МВС. Важливе місце в їх переліку посідають питання кадрового забезпечення, тому що реформа органів внутрішніх справ не могла досягти своєї мети без створення нової системи якісного комплектування МВС особовим складом та виконання ним повною мірою своїх службових обов'язків. Історичний досвід діяльності органів внутрішніх справ незалежної України свідчить про те, що за доволі короткий строк була створена багатопрофільна відомча система підготовки кадрів, яка забезпечувала підготовку фахівців для всіх галузевих служб системи МВС України. Вдосконалювалися порядок комплектування та

організація навчання кандидатів на службу, що сприяло більш якісній професійній підготовці майбутніх працівників міліції [70].

Основними нормативно-правовими засадами здійснення кадрової політики в нашій державі з набуттям її незалежності стали: Закони України «Про міліцію», «Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України»; «Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України», «Положення про Міністерство внутрішніх справ України», «Концепція реформування системи МВС України»; «Комплексна цільова програма боротьби зі злочинністю на 1996-2000 роки» [147], «Концепція розвитку системи Міністерства внутрішніх справ» [148], Указ Президента України «Про заходи щодо реформування системи органів Міністерства внутрішніх справ України» [146], «Комплексна програма вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999-2005 роки».

У 1992 році в структурі апарату МВС України було створено Головне управління кадрів, з метою забезпечення належного рівня управління роботою з кадрами. Відповідні управління кадрами були організовані в ГУМВС Автономної Республіки Крим та УМВС областей [145]. На місцях кадровою роботою займалися відділи та групи кадрів.

Наказом МВС України від 14 січня 1996 року «Про реорганізацію кадрових апаратів органів внутрішніх справ», на виконання рішення колегії МВС України, кадрові підрозділи були реорганізовані в апарати по роботі з особовим складом [150]. У січні 1996 року було затверджено Кодекс честі працівника органів внутрішніх справ із метою підвищення службової дисципліни та законності серед особового складу [143]. У жовтні 2000 року Колегією МВС України був схвалений Етичний кодекс працівника органів внутрішніх справ України [59]. Значущими для кадрового забезпечення підрозділів МВС України стали затверджені комплексні заходи, а саме: «Комплексна програма кадрового забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ на період до 2000 року», «Комплексну

програму вдосконалення роботи з кадрами, підвищення авторитету міліції на 1999-2005 роки», «Комплексну програму кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001 - 2005 роки».

Запроваджується новий порядок відбору на службу, що полягав у вивченні кандидатів із застосуванням методів психологічного тестування та подальшим навчанням в училищах професійної підготовки на основі модульної програми. Починаючи з 2000 року тільки після проходження цих етапів кандидати отримували право посісти відповідні посади [67, с. 14].

У 2012 році були прийняті «Положення про порядок формування кадрового резерву на керівні посади в Міністерстві внутрішніх справ України, його територіальних органах та підрозділах» та «Правила поведінки та професійної етики осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України».

У грудні 2001 року на базі Головного управління роботи з особовим складом МВС України був створений Департамент роботи з персоналом МВС України та затверджене відповідне положення [135]. У 2008 році його було реорганізовано у Департамент кадрового забезпечення [149], оновлене положення діяльності якого було здійснено у 2012 році та 2014 році. У 2015 році зазначений департамент був реорганізований у Департамент персоналу, організації освітньої та наукової діяльності [114; 115]. У 2020 році Наказом МВС України було затверджено «Положення про Департамент персоналу МВС України [116]. Постійна зміна назви Департаменту як інституції, що здійснює кадрове забезпечення МВС України, на нашу думку, є наслідком не простої термінологічної невизначеності, а суттєвим недоліком в розумінні системності складових елементів діяльності й завдань. В подальшому викладі ми деталізуємо авторський погляд на зазначену ремарку.

Аналізуючи історичні витоки розвитку та становлення кадрового забезпечення МВС України, можна зробити висновок, що вони залежали від різних обставин і факторів політичного, економічно-соціального характеру,

від внутрішніх та зовнішніх обставин (військові та революційні дії, політичні протистояння, зміна курсу розвитку країни, проблеми економічного характеру, нестача кваліфікованих кадрів, спрощена система підготовки кадрів тощо). У результаті проведеного історико-правового аналізу приходимо до висновку, що становлення й розвиток системи сучасного кадрового забезпечення МВС України пройшло низку основних історичних етапів: 1) початковий етап після проголошення УРСР (розбудова органів внутрішніх справ України в складі радянської держави з врахуванням класової приналежності потенційного працівника та минулого досвіду роботи у царській поліції); 2) етап мілітаризації (покладення на органи внутрішніх справ не властивих для них військових та каральних функцій); 3) період нової економічної політики й адміністративно-територіальної реформи УРСР (передбачала кардинальну структурну перебудову органів внутрішніх справ та розподіл населення на кожного правоохоронця); 4) етап переходу на двоступеневу систему управління зі скасуванням Народного комісаріату внутрішніх справ УРСР і переведення міліції в підпорядкування Державного політичного управління (нормативно закріплювалися політичні засади діяльності органів внутрішніх справ як функціонального інструмента держави); 5) період Великої вітчизняної війни (1941–1945 рр.) (функції були розширені та обумовлені насамперед, актуальними військовими діями); післявоєнний період (формування сталих політико-бюрократичних основ діяльності); 7) період початку незалежності до 2014 року (стрімкий та багатовекторний рух, але без наявності чіткої наукової концепції); 8) з 2014 – по теперішній час (докорінне реформування основ кадрового забезпечення в правовому, організаційному та психологічному аспектах).

Будь-який історичний етап становлення кадрового забезпечення має свої особливості в організації роботи з персоналом. Значущими за сучасних умов відголосками минулого, як зазначає К. Ізбаш, є: комплектування кадрів, формування у працівників необхідних професійних та моральних якостей, професійна освіта та ще багато інших. З плином часу змінювалися підстави їх

виникнення, умови та рівні прояву і вирішення, але їх сутність та значення у своїх загальних рисах залишалися незмінними [76, с. 145].

Розгляд становлення і розвиток кадрового забезпечення підрозділів МВС України передбачає можливість визначити історичні передумови та фактори, які здійснюють свій негативний прояв у сучасній системі кадрового забезпечення. До таких передумов відносять – централізація, політизація, бюрократичний характер, формалізований підхід до ротації кадрів, ще більше проблем викликають процедури атестування працівників поліції [43].

Демократизація суспільного життя та побудова правової держави, глибокі зміни соціально-економічних і політико-правових умов функціонування системи Міністерства внутрішніх справ України, курс нашої країни на євроінтеграцію, а отже, чітка відповідність роботи міліції європейським стандартам правоохоронної діяльності, як наголошує український вчений В. Гвоздецький, детермінують відхід від радянської моделі й потребують переходу від репресивно-каральної функції до функції соціально-сервісного обслуговування суспільства [38].

В межах розгляду сучасного стану кадрового забезпечення підрозділів МВС України необхідно зазначити, що до структури входять: Національна поліція України, Державна прикордонна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Національна гвардія України, Державна міграційна служба України, Головний сервісний центр України. Кожен з наведених структурних елементів мають свої особливості, що відображаються на сутності їх кадрового забезпечення.

Національна поліція України – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку. Діяльність поліції спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України згідно із законом. Завданнями поліції є надання поліцейських послуг у сферах: забезпечення публічної безпеки та порядку; охорони прав і свобод людини, а також

інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [64].

На Державну прикордонну службу України покладаються завдання щодо забезпечення недоторканності державного кордону та охорони суверенних прав України в її прилеглий зоні та виключній (морській) економічній зоні. Основними функціями Державної прикордонної служби України є: охорона державного кордону України на суші, морі, річках, озерах та інших водоймах з метою недопущення незаконної зміни проходження його лінії, забезпечення дотримання режиму державного кордону та прикордонного режиму; здійснення в установленому порядку прикордонного контролю і пропуску через державний кордон України та до тимчасово окупованої території і з неї осіб, транспортних засобів, вантажів, а також виявлення і припинення випадків незаконного їх переміщення; охорона суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні та контроль за реалізацією прав і виконанням зобов'язань у цій зоні інших держав, українських та іноземних юридичних і фізичних осіб, міжнародних організацій; ведення розвідувальної, інформаційно-аналітичної та оперативно-розшукової діяльності в інтересах забезпечення захисту державного кордону України; участь у боротьбі з організованою злочинністю та протидія незаконній міграції на державному кордоні України та в межах контрольованих прикордонних районів; участь у заходах, спрямованих на боротьбу з тероризмом, а також припинення діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), організованих груп та злочинних організацій, що порушили порядок перетинання державного кордону України; участь у здійсненні державної охорони місць постійного і тимчасового перебування Президента України та посадових осіб; охорона закордонних дипломатичних установ України; координація діяльності військових формувань та відповідних правоохоронних органів, пов'язаної із

захистом державного кордону України та пропуску до тимчасово окупованої території і з неї, а також діяльності державних органів, що здійснюють різні види контролю при перетинанні державного кордону України та пропуску до тимчасово окупованої території і з неї або беруть участь у забезпеченні режиму державного кордону, прикордонного режиму і режиму в пунктах пропуску через державний кордон України та в контрольних пунктах в'їзду – виїзду [60].

Державна служба України з надзвичайних ситуацій є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності. Основними завданнями ДСНС є: реалізація державної політики у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності; здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням і виконанням вимог законодавства у сфері цивільного захисту, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб; внесення на розгляд Міністра внутрішніх справ пропозицій щодо забезпечення формування державної політики у зазначених сферах; реалізація в межах повноважень, передбачених законом, державної політики у сфері волонтерської діяльності [136].

Державна міграційна служба України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі

протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів. Основними завданнями ДМС є: реалізація державної політики у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів; внесення на розгляд Міністра внутрішніх справ пропозицій щодо забезпечення формування державної політики у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів [137].

Національна гвардія України є військовим формуванням з правоохоронними функціями, що входить до системи Міністерства внутрішніх справ України і призначено для виконання завдань із захисту та охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від кримінальних та інших протиправних посягань, охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки, а також у взаємодії з правоохоронними органами – із забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону, припинення терористичної діяльності, діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій.

Основними функціями Національної гвардії України є: захист конституційного ладу України, цілісності її території від спроб зміни їх насильницьким шляхом; охорона громадського порядку, забезпечення захисту та охорони життя, здоров'я, прав, свобод і законних інтересів громадян; участь у забезпеченні громадської безпеки та охороні громадського порядку під час проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій та інших масових заходів, що створюють небезпеку для життя та здоров'я громадян; забезпечення охорони органів державної влади, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України, участь у здійсненні заходів державної охорони органів державної влади та посадових осіб;

охорона ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання державної власності, важливих державних об'єктів, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України; охорона спеціальних вантажів, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України; охорона дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав, представництв міжнародних організацій в Україні; охорона центральних баз матеріально-технічного забезпечення Міністерства внутрішніх справ України; участь у здійсненні заходів, пов'язаних з припиненням збройних конфліктів та інших провокацій на державному кордоні, а також заходів щодо недопущення масового переходу державного кордону з території суміжних держав; участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припиненні діяльності не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань (груп), організованих груп та злочинних організацій на території України, а також у заходах, пов'язаних із припиненням терористичної діяльності; участь у припиненні масових заворушень; участь у відновленні правопорядку у разі виникнення міжнаціональних і міжконфесійних конфліктів, розблокуванні або припиненні протиправних дій у разі захоплення важливих державних об'єктів або місцевостей, що загрожує безпеці громадян і порушує нормальну діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування; участь у підтриманні або відновленні правопорядку в районах виникнення особливо тяжких надзвичайних ситуацій техногенного чи природного характеру (стихійного лиха, катастроф, особливо великих пожеж, застосування засобів ураження, пандемій, панзоотій тощо), що створюють загрозу життю та здоров'ю населення; участь у відновленні конституційного правопорядку у разі здійснення спроб захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу шляхом насильства, у відновленні діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування; участь у ліквідації наслідків надзвичайних або кризових ситуацій на об'єктах, що нею охороняються; участь у здійсненні заходів правового

режиму воєнного стану; участь у виконанні завдань територіальної оборони; оборона важливих державних об'єктів, спеціальних вантажів, переліки яких визначаються Президентом України, Кабінетом Міністрів України, центральних баз матеріально-технічного забезпечення Міністерства внутрішніх справ України; участь у припиненні групових протиправних дій осіб, узятих під варту, засуджених, а також ліквідації наслідків таких дій в установах попереднього ув'язнення, виконання покарань; забезпечення внесення відомостей до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, та підтримання таких відомостей в актуальному стані у межах, визначених законодавством [63].

Головний сервісний центр МВС підпорядковується Міністерству внутрішніх справ України та є міжрегіональним територіальним органом з надання сервісних послуг МВС. ГСЦ МВС є головним органом у системі територіальних органів з надання сервісних послуг Міністерства внутрішніх справ. Основними завданнями ГСЦ МВС є: участь у реалізації державної політики у сферах надання послуг, безпеки дорожнього руху та перевезення небезпечних вантажів, забезпечення у визначеному порядку державного контролю за додержанням суб'єктами господарювання та іншими суб'єктами вимог законодавства в цих сферах, моніторинг у визначений законодавством спосіб дотримання суб'єктами господарської діяльності та іншими суб'єктами норм, правил та стандартів у відповідній сфері; здійснення контролю за відповідністю конструкції, комплектації та обладнання транспортних засобів, номерних знаків транспортних засобів нормам і стандартам та погодження відповідної нормативно-технічної документації; забезпечення державного обліку зареєстрованих транспортних засобів, видачі (обміну) посвідчень водія, ДОПНВ-свідоцтв про підготовку водіїв, свідоцтв про підготовку уповноважених з питань безпеки перевезень небезпечних вантажів, свідоцтв про допуск транспортних засобів до перевезення небезпечних вантажів та накопичення інформації з цих питань у Єдиному державному реєстрі МВС; забезпечення організації та здійснення контролю за підготовкою,

перепідготовкою та підвищенням кваліфікації водіїв транспортних засобів, обліком суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності, що провадять таку діяльність, а також за прийманням іспитів з перевірки знань правил перевезення небезпечних вантажів автомобільним транспортом та видачею відповідних свідоцтв установленого зразка; ведення обліку суб'єктів господарювання, які здійснюють оптову та роздрібну торгівлю автомобілями, автобусами, мотоциклами всіх типів, марок і моделей, причепами, напівпричепами, мотоколясками, іншими транспортними засобами вітчизняного та іноземного виробництва і їх складовими частинами, що мають ідентифікаційні номери, а також забезпечення їх у встановленому порядку номерними знаками для разових поїздок, бланками актів приймання-передачі транспортних засобів та їх складових частин, що мають ідентифікаційні номери, облікованими в територіальних органах з надання сервісних послуг Міністерства внутрішніх справ біржовими угодами; ведення реєстру суб'єктів здійснення обов'язкового технічного контролю колісних транспортних засобів та державного контролю за додержанням такими суб'єктами вимог законодавства в цій сфері шляхом моніторингу інформації, що передається суб'єктами проведення обов'язкового технічного контролю транспортних засобів до загальнодержавної бази даних про результати проведення обов'язкового технічного контролю; формування загальнодержавної бази даних про результати обов'язкового технічного контролю транспортних засобів на підставі інформації про результати перевірки технічного стану транспортного засобу, що надається суб'єктами проведення обов'язкового технічного контролю, та інформації про укладення договорів обов'язкового страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів, які підлягають обов'язковому технічному контролю, що надається страховиками; організація, координація, спрямування та контроль діяльності територіальних органів з надання сервісних послуг Міністерства внутрішніх справ – регіональних сервісних центрів МВС [124].

Формування й реалізація єдиної кадрової політики підрозділів МВС України – складний, суперечливий і багатогранний процес, який починається з вияву її теоретичних, концептуальних засад, його природи й призначення, що дозволить визначити її цілі, завдання, сутнісні риси, принципи й пріоритети; з наукової точки зору – розкрити систему кадрового забезпечення МВС України, механізми й технології реалізації цієї політики. Саме від цього в підсумку залежить результативність та ефективність функціонування персоналу [20]. На думку багатьох вчених, кадрова політика – один із пріоритетних напрямів діяльності держави щодо координації заходів, які вживаються для розвитку й вдосконалення всього трудового потенціалу країни, що здійснюється переважно в трьох основних напрямках: у системі державної служби; на державних підприємствах, в установах, організаціях; на недержавних підприємствах (акціонерних, приватних, орендних тощо) [40].

Виходячи з вищенаведеного, на наш погляд, головною проблемою формування чіткої концепції кадрового забезпечення підрозділів МВС України є складність врахування різноманітності структури (наявність виключно вільнонайманого персоналу у складі до військової структури служби) та покладених на них завдань. Водночас всі підрозділи МВС поєднують низку притаманних проблем, пов'язаних з: недостатньою заробітною платою, потенційними ризиками корупційних дій, значним службовим навантаженням, потенційними ризиками корупційних дій, підвищеною увагою з боку суспільства, конфліктністю діяльності тощо.

Ми погоджуємося з Х. Босагом, що протягом існування МВС України держава, з одного боку, приймала міри стосовно підвищення освітянського й професійного рівня правоохоронців, а з іншого – за відсутності перспективного планування щодо реального визначення потреб у практичних працівниках подеколи це призводило до необґрунтованих «чисток» персоналу, у тому числі й тих, хто становив «професійне ядро». Нагальною є проблема беззахисності і вразливості самої системи

МВС України, функціонування якої часто визначається необ'єктивними закономірностями суспільного розвитку, невваженою й законодавчо зафіксованою стратегією, а вольовим імпульсом та особистою упередженістю чергового керівника. Взаємодія держави й працівника підрозділу МВС під час трудової та службової діяльності, їхні соціально-трудові відносини повинні будуватися на нових, партнерських засадах. Підвалини нової кадрової доктрини й кадрової політики повинні будуватися на принципах гуманізму й соціальної справедливості. Існує гостра необхідність встановлення державних гарантій трудових прав і свобод працівників підрозділів МВС України, створення належних умов праці, захист їхніх прав та інтересів; усунення протекціонізму й корупції в процесі здійснення кадрової роботи в правоохоронній системі України [21].

На сьогодні день для кадрового забезпечення підрозділів МВС України диференційовано притаманні певні недоліки, а саме:

- вимивання професійного ядра і некомплект персоналу органів поліції; відсутність ефективної та сучасної системи підготовки, відбору та управління персоналом, прозорих механізмів кар'єрного зростання;
- відсутність належної системи соціального захисту, професійного зростання та мотивації працівників системи МВС, низька ініціативність персоналу і його вразливість до корупційних ризиків;
- відмінність категорій працівників, що зумовлює необхідність вироблення спеціальних підходів в управлінні персоналом, відсутність налагодженої системи повноцінної внутрішньої комунікації.

Окремим критерієм успішності кадрового забезпечення підрозділів МВС України, на наш погляд є довіра з боку населення. Її рівень демонструє оцінку з боку суспільства ефективності діяльності суб'єкта правоохоронних органів.

За результатами дослідження проведеного соціологічною службою Центру Разумкова спільно з Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька

Кучеріва» з 3 по 9 липня 2020 року на питання «Якою мірою Ви довіряєте таким соціальним інститутам?(%)» були одержані наступні данні:

Таблиця 1.1

Довіра до підрозділів МВС України у 2020 році.

Підрозділ	Зовсім на довіряю	Скоріше на довіряю	Скоріше довіряю	Повністю довіряю	Важко відповісти	Баланс довіри
Державна прикордонна служба	12,4	26,6	42,7	9,0	9,3	12,7
Національна гвардія України	14,3	25,0	40,5	8,6	11,7	9,8
Національна поліція	18,8	39,1	28,4	4,6	9,1	-24,9
Державна служба з надзвичайних ситуацій	15,8	17,8	40,2	13,1	13,1	19,7
Міністерство внутрішніх справ	33,1	33,9	18,8	1,9	12,3	-46,3
Патрульна поліція	20,4	33,8	32,5	2,7	10,5	-19,0

Відповідно до наведених результатів найчастіше громадяни України висловлюють довіру Збройним Силам України (їм довіряють 65% опитаних), Державній службі з надзвичайних ситуацій (53%), добровольчим батальйонам (53%), Державній прикордонній службі (52 %), ЗМІ України (50%), Національній гвардії України (49%), громадським організаціям (47%). Іншим інститутам недовіра висловлюється частіше, ніж довіра.

Спостерігається тенденція зниження рівня довіри до органів влади. Серед правоохоронних структур дещо рідше висловлюється недовіра поліції (хоча недовіра також переважає над довірою). Так, національній поліції не довіряють 58% опитаних (довіряють — 33%), патрульній поліції (54% і 35% відповідно), СБУ (56% і 31% відповідно) [141].

За даними соціологічного опитування (загальнонаціональне опитування проводилося з 14 по 19 травня 2021 року в усіх регіонах України) «скоріше довіряють» Міністерству внутрішніх справ понад 21% опитаних, Національній поліції України – майже 28%. Тоді як вагалися з відповіддю 11,5% і 9,5% відповідно [161].

Вищенаведені результати достатньо показові у порівнянні з попередніми роками, особливо стосовно підрозділів Національної поліції. За словами Г. Мамка, «довіра до поліції – окрема болюча проблема. Після трьох років життя проєкту соціологія показувала знижені показники рівня довіри. Так, згідно з дослідженням, проведеним службою Центру Разумкова за червень 2018 року, Нацполіції зовсім не довіряли 22,4% опитаних громадян. Для порівняння: роком раніше, за дослідженням цього ж центру, тих, хто зовсім не довіряв, було 20,8% [42].

Правоохоронці, які звільняються зі служби, в першу чергу, вказують на невідповідні умови праці, низьку зарплатню та «законодавче решето». Кадрову проблему визнають і в МВС, зокрема А. Геращенко минулорічне визнав, що нестача кадрів загалом складає 17% і головний чинник, який впливає на відтік людей – це низька зарплата. «Коронавірусні надбавки» особливо не вплинули на утримання людей на місці. Найбільший некомплект, за словами міністра, саме у патрульній поліції – за минулорічними показниками він складав понад 30% [24; 39].

1.2. Нормативно-правові та психологічні засади кадрового забезпечення підрозділів МВС України: зарубіжний та вітчизняний досвід

Проведення будь-якого змістовного аналізу потребує ретельного розмежування основних понять, що входять в предметне поле дослідження. Побудова категоріального апарату є обов'язковою вимогою для подальшої логічної архітекτονіки викладу. Оперування поняттями «кадрова політика», «кадрове забезпечення», «кадрова робота», «кадри», «персонал» обумовлює необхідність розмежування останніх та визначення їх авторського тлумачення. Зазначене зумовило наше звернення до наукових поглядів щодо трактування вищезгаданої низки понять.

Кадрова політика є одним із дієвих засобів підвищення ефективності функціонування системи органів державного апарату і реалізується шляхом формування кадрового складу професійних державних службовців, котрі володіють необхідними якостями державного та суспільного служіння [95, с. 29]. Кадрова політика є одним із основних засобів підвищення ефективності діяльності МВС України. Вона визначає місце та роль кадрів у тій чи іншій сфері державного управління, мету, завдання, найважливіші напрями та принципи роботи з кадрами, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, раціональне використання кадрового потенціалу та інші питання. Водночас в наукових першоджерелах не досягнуто єдності в розумінні її сутності та змісту.

Деякі автори визначають кадрову політику як генеральний напрям кадрової роботи, сукупність найбільш важливих, принципових її основ, і це, на їхню думку, розрахована на тривалий строк основна лінія розвитку системи роботи з кадрами управління, яка визначає перспективи розвитку економіки і самого управління [125, с. 224]. Інші розглядають кадрову політику як відносини з приводу навчання, добору, виховання і розстановки управлінських кадрів [99, с. 105], треті – як добір, розстановку і висування

кадрів, зайнятих виконанням управлінських функцій на різних рівнях управління [159, с. 14].

У цих визначеннях кадрова політика зводиться, по суті, або до питання підготовки кадрів, або тільки до кадрової роботи. Крім того, деякі автори розглядають кадрову політику у широкому та вузькому розумінні. Вони виділяють серед багатьох управлінських функцій спеціалізовану функцію, яка безпосередньо спрямована на предмет діяльності – управління трудовими ресурсами, та іменують її кадровою роботою. Це, на їхню думку, більш вузьке поняття, ніж термін «кадрова політика», яка містить у собі конкретну діяльність із формування кадрів апарату управління [181, с. 83-87].

С. Дембіцька, розглядаючи кадрову політику, яка проводиться в органах державної влади, зазначає, що вона представляє загальний курс і послідовну діяльність держави з формування вимог до службовців, їх підбору, підготовки і раціонального використання з урахуванням стану і перспектив розвитку державного апарату, прогнозів щодо кількісних і якісних потреб у кадрах [50].

На сьогодні можна виокремити наступні підходи в трактування зазначених понять, а саме:

- кадрова політика визначається як складова політики держави. Так, наприклад, О. Воронько зазначає, що «державна кадрова політика – це вираження назрілих потреб суспільства, вимог життя, докорінних інтересів народу, важлива складова політики держави, її головна лінія у сфері добору, розстановки та виховання кадрів» [33];

- кадрова політика тлумачиться як стратегія. Такої точки зору дотримуються, наприклад, О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко, які зазначають, що «під державною кадровою політикою необхідно розуміти державну стратегію, що виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, всіх людських ресурсів держави» [57];

- кадрова політика визначається як генеральний напрям кадрової

роботи, сукупність найбільш важливих, принципових її основ. За такого підходу під кадровою політикою розуміють «розраховану на тривалий строк основну лінію розвитку системи роботи з кадрами управління, яка визначає перспективи розвитку економіки та самого управління [125; 163];

- кадрову політику ототожнюють із процесом: «це складний організаційно-економічний процес, який включає низку важливих заходів і процедур з пошуку і формування кадрового потенціалу; забезпечення умов його розвитку і вдосконалення тощо» [105];

- кадрова політика зводиться до системи (сукупності) певних елементів. Найбільш відомим визначенням з цієї групи є визначення, сформульоване В. Весніним, який під кадровою політикою розуміє «систему теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, що визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми й методи» [30].

Х. Босак визначає кадрову політику в органах внутрішніх справ як нормативно визначену, цілеспрямовану діяльність суб'єктів кадрової політики щодо професійної орієнтації, прогнозування та перспективного планування кадрових потреб, відбору, навчання, перепідготовки, розстановки та комплектування кваліфікованим, професійно підготовленим персоналом структурних підрозділів органів внутрішніх справ України [20].

Стосовно кадрової політики в системі Національної поліції В. Сокурєнко зазначає, що це закономірна реалізація конкретних заходів, у тому числі передбачених нормативно-правовими актами, яка спрямована на формування стабільного висококваліфікованого персоналу в органах поліції, тобто його підбір, підготовку та розстановку, а також забезпечення професійного та особистого розвитку [171, с. 291].

Водночас, С. Шатрава висловлює думку, що кадрова політика в органах Національної поліції – це сукупність принципів, напрямів, форм та методів діяльності органів кадрового забезпечення, спрямованих на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу відповідно до потреб Національної поліції України,

забезпечення потреб кожної особистості, розвитку в неї стійкої мотивації до служби в органах поліції та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження. Головною метою кадрової політики в органах Національної поліції є створення умов для гарантованого та якісного комплектування Національної поліції персоналом, спроможним виконувати завдання за призначенням, і його ефективне використання [181, с. 83-87].

Ми погоджуємося з поглядами І. Шруб, що найбільш обґрунтованим є підхід тих науковців, які визначають кадрову політику як стратегію, яка означає вибір ключових напрямів розвитку, постановку глобальної мети з подальшою розробкою шляхів її досягнення. Зважаючи на таке розуміння, науковець пропонує власне формулювання визначення кадрової політики в ОВС [182].

Трансформуючи її погляди до сучасних тенденцій кадрова політика підрозділів МВС України – це стратегія розвитку системи роботи з персоналом, що охоплює розробку найбільш оптимальних напрямів, форм і методів їх раціонального використання, формування цілей, задач і принципів організації кадрових процесів, а також забезпечення умов для розвитку кадрового потенціалу МВС України з метою підвищення ефективності його функціонування та розвитку шляхом забезпечення належного добору, навчання та виховання персоналу. Запропоноване визначення є найбільш обґрунтованим, оскільки воно відображає не лише мету кадрової політики в МВС України, але також містить вказівку на способи, засоби та методи її досягнення.

Результативність та ефективність функціонування персоналу з метою забезпечення реалізації основної місії правоохоронних органів демократичної країни – служіння народові України в повній відповідності до принципу верховенства права, який має бути доповнений загальними нормами моралі.

Формування й реалізація єдиної кадрової політики підрозділів МВС України – це складний, суперечливий і багатогранний процес, який

починається з вияву її теоретичних, концептуальних засад, його природи й призначення, що дозволить визначити її цілі, завдання, сутнісні риси, принципи й пріоритети; з наукової точки зору – розкрити систему кадрового забезпечення підрозділів МВС України, механізми й технології реалізації цієї політики. [20].

Метою кадрової політики сьогодні є формування резерву нових працівників, які характеризуються високим професіоналізмом, практичними навичками демократичного керівництва, вміннями виконувати традиційні функції влади в умовах змін економіки і політичного плюралізму; вони повинні добре знати і розуміти динаміку розвитку нашої держави; володіти широким кругозором у різних галузях науки; вміти взаємодіяти з громадянами і представниками інших сфер суспільства; мати такі особистісні характеристики, як: лідерство, інтелект, творчість, стратегічне мислення, організаторські здібності, комунікативні навички, особиста ефективність [52, с. 12].

Виходячи з висловленими поглядами у попередньому викладі, актуалізується питання розроблення та прийняття «Концепції кадрової політики підрозділів МВС України».

У будь-яких кадрових процесах необхідно відрізнити стратегічну складову – «кадрову політику» від тактичної – «кадрового забезпечення». При цьому під кадровим забезпеченням в найбільш узагальненому вигляді необхідно розуміти діяльність з реалізації кадрової політики. При такому підході стає зрозуміло, що кадрове забезпечення підрозділів МВС України є вторинним по відношенню до кадрової політики й спрямоване на реалізацію її основних ідей.

Що ж стосується «кадрового забезпечення», то М. Дивак під кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ розуміє нормативно врегульовану систематичну цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених підрозділів (посадових осіб) щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, навчання, виховання,

ротації кадрів, забезпечення дисципліни та законності, а також оцінювання якості службової діяльності працівників органів внутрішніх справ [54, с. 8].

На думку Ю. Битяка, основними завданнями кадрового забезпечення є: планування та прогнозування потреби в персоналі; профорієнтаційна робота; добір персоналу; кар'єрний розвиток персоналу; мотивація та стимулювання персоналу; атестація та соціальний захист персоналу, облік персоналу, ведення кадрової документації; контроль трудової дисципліни та ін. [3, с. 364].

Т. Кагановська виокремлює та аналізує функціональну та організаційну структури кадрового забезпечення. Це дало їй змогу надати визначення сутності кадрового забезпечення як діяльності уповноважених суб'єктів із реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту [78, с. 26-27].

Основними напрямками кадрового забезпечення М. Криштанович вважає: удосконалення управління кадровими процесами; комплектування кваліфікованим компетентним персоналом, підвищення ефективності використання кадрового потенціалу; розвиток сучасної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, підвищення ефективності професійного навчання особового складу; зміцнення морально-етичних засад служби; розвиток психологічної служби органів внутрішніх справ [86].

О. Зубач та А. Кокорєв до основних завдань кадрового забезпечення в діяльності ОВС відносять: вдосконалення нормативно- правового

регулювання роботи з кадрами; прийняття в межах своєї компетенції заходів щодо реалізації державної кадрової політики в системі МВС; організацію відбору і комплектації органів внутрішніх справ на рівні, необхідному для виконання оперативно-службових завдань, і покращення якісного складу кадрів органів внутрішніх справ; забезпечення встановленого порядку проходження служби в органах внутрішніх справ; організацію системи професійної підготовки кадрів, забезпечення її відповідності потребам органів внутрішніх справ [71, с. 31].

На думку, С. Шатрави, кадрове забезпечення органів Національної поліції можна визначити як вид внутрішньо організаційної управлінської діяльності, яка врегульована нормами адміністративного законодавства, відомчими та організаційно-розпорядчими актами МВС України та Національної поліції України та полягає у проведенні роботи з кадрами, що включає їх професійну підготовку, добір та розстановку, просування по службі, перепідготовку та підвищення кваліфікації, заохочення та застосування дисциплінарних санкцій, а також оцінювання якості службової діяльності працівників поліції [181, с. 83]. М. Дивак у своєму дисертаційному дослідженні під кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ розуміє нормативно врегульовану систематичну цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених підрозділів (посадових осіб) щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, навчання, виховання, ротації кадрів, забезпечення дисципліни та законності, а також оцінювання якості службової діяльності працівників органів внутрішніх справ [54, с. 8].

На думку М. Мельничука, кадрове забезпечення – це, з одного боку, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності – виконавців, що є необхідним для підготовки управлінського рішення та наступного його виконання. З іншого – кадрове забезпечення – це суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують та здійснюють інші дії у ході державно-управлінської діяльності для досягнення

певного результату. Кадри є тим суб'єктивним чинником, від якого залежить реальне функціонування механізму управлінської діяльності [103, с. 68].

Найчастіше кадрове забезпечення МВС розглядається як функція адміністративної діяльності, спрямована на реалізацію завдань щодо управління персоналом цих органів. Кадрова функція в системі МВС та пов'язується виключно з виконанням завдань соціального забезпечення систем та процесів управління у сфері охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю шляхом залучення людей, які відповідають певним вимогам, до реалізації трудових функцій в організаційних рамках МВС України та його структурних підрозділах [5].

Але розгляд кадрового забезпечення виключно як функції адміністративної діяльності призводить до зміщення акцентів з головного діючого суб'єкта цієї діяльності – людини. Від її гармонійного професійного зростання залежить реалізація покладених на підрозділи МВС України функцій, головною з яких є – слугування народу нашої держави, аполітичність та беззаперечне дотримання законності та права.

Підсумовуючи викладене, можна прийти до висновку, що під кадровим забезпеченням підрозділів МВС України необхідно розуміти комплекс взаємоузгоджених заходів щодо своєчасного та раціонального втілення в життя основних вимог кадрової політики МВС України і спрямованих на формування, збереження, розвиток та використання висококваліфікованого персоналу, створення належних умов для реалізації ним свого професійного потенціалу, успішного виконання посадових обов'язків, службового та професійного зростання з урахуванням існуючих у цій сфері потреб, вимог діючого законодавства та суспільно-політичної ситуації в державі.

Основною метою кадрового забезпечення МВС України є своєчасне та раціональне втілення в життя основних вимог кадрової політики щодо забезпечення оптимального балансу процесів формування, збереження, розвитку та професійної реалізації персоналу з урахуванням потреб правоохоронної діяльності, вимог діючого законодавства та суспільно-

політичної ситуації в державі.

Відповідно до цієї мети, серед основних завдань кадрового забезпечення МВС України можна виділити наступні: 1) прогнозування та програмування потреб у персоналі як на поточний період, так і на перспективу; 2) комплектування на основі проведення якісного конкурсного відбору підрозділів висококваліфікованим персоналом в потрібній якості та кількості; 3) створення умов та організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, підвищення їх мотивації для розвитку та самовдосконалення; 4) оптимізація та раціоналізація роботи працівників, підвищення продуктивності їх діяльності [57, с. 29]; 5) створення рівних та прозорих можливостей для кар'єрного зростання та просування по службі; 6) задоволення матеріально-технічних, інформаційних, фінансових, побутових, соціальних та інших потреб персоналу.

Об'єктом кадрового забезпечення підрозділів МВС України виступають суспільні відносини, що виникають в процесі роботи із персоналом, а предметом – процес управління персоналом та організація роботи з ним.

Ще одне питання, на яке варто звернути увагу під час загальної характеристики кадрового забезпечення МВС України, стосується визначення його основних напрямів (складових). До таких, зокрема, можна віднести: 1) формування оптимального штату МВС України, що охоплює визначення потреби правоохоронних органів у персоналі, процес відбору, добору та розстановки працівників 2) підвищення якості кадрового потенціалу, що охоплює процес адаптації, навчання, підготовку та підвищення кваліфікації працівників; 3) службове та професійне зростання, що охоплює стимулювання працівників до кар'єрного росту, просування по службі, підвищення свого професійного рівня, самоосвіти, самовдосконалення тощо; 4) соціальне та матеріальне забезпечення, що охоплює створення належних умов для виконання працівниками своїх обов'язків, гідну оплату праці, надання широкого набору соціальних пільг і

благ; 5) удосконалення кадрового забезпечення, що включає, підвищення престижності обраної професії, усунення складнощів та суперечностей в кадрових процесах, виявлення нових тенденцій і потреб в кадровому забезпеченні тощо.

У свою чергу, кадрова робота – це діяльність багатьох суб'єктів з реалізації кадрової політики (сукупність технологій, способів, механізмів її реалізації; це організація роботи з кадрами) [57].

Т. Кагановська не дає визначення суб'єкта кадрової роботи, але наголошує, що наявність такого явища, як «кадрова робота», об'єктивно зумовлює створення спеціальних служб, на які покладається проведення кадрової роботи. Їх створення та наділення відповідними функціями є результатом тривалого процесу розвитку суспільства, виробництва та управлінської науки [78, с. 244]. Цікавим є підхід О. Крушельницької, яка наголошує, що будь-яка організація складається з підрозділів, зайнятих основною діяльністю, і підрозділів, які забезпечують нормальну роботу організації. Підрозділи першого типу і їх керівники називаються лінійними, а підрозділи другого типу – функціональними. Відділ управління персоналом є функціональним його працівники прямо не беруть участі в основній діяльності організації, але при цьому приймають рішення з питань найму, звільнення, призначення на нову посаду, направлення на навчання, стажування приймається безпосередньо керівниками підрозділів [88].

В основу кадрового забезпечення підрозділів МВС України закладений увесь комплекс робіт із підбору, розстановки, переміщення, навчання, виховання та звільнення персоналу. Щодо цього прийнято вважати основою такі елементи роботи з персоналом підрозділів МВС України, як організаційно-штатна робота; підбір кадрів; розстановка кадрів; підготовка кадрів; присвоєння спеціальних звань; оцінка кадрів; забезпечення службового просування кадрів; виховання кадрів; соціальне забезпечення кадрів; стимулювання службової активності кадрів; зміцнення законності і дисципліни в діяльності кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами [18].

Однак практичний досвід доводить, що, крім вищезазначених завдань, кадрові підрозділи мають проводити якісну профорієнтаційну роботу на етапі підбору майбутніх кандидатів на службу, вміти розраховувати кількість особового складу для виконання певних завдань оперативно-службової діяльності, прогнозувати якість виконання поставлених завдань конкретним поліцейським, успішність під час роботи в команді та окремо, виходячи з рівня підготовки та компетентності, розробляти пропозиції щодо заохочення чи покарання особового складу, здійснювати соціально-виховну роботу та інше [31].

У сучасній науковій літературі під терміном «кадри» (від французького «рамка») розуміють основний штатний склад працівників організації, які виконують різні організаційно-технологічні та виробничо-господарські функції. Щодо правоохоронних органів України, то в соціально-юридичному значенні термін «кадри» означає основний склад працівників, які постійно або тимчасово (як основна професія чи спеціальність) виконують на платній основі службово-трудова функції в органах, службах і підрозділах відповідно до займаних посад [29].

Досліджуючи поняття «персонал», О. Пашков зазначає, що воно поєднує як «постійних», так і «тимчасових» працівників, представників як «кваліфікованої», так і «некваліфікованої» праці. Він також підкреслює, що, на відміну від персоналу, кадри – це штатні кваліфіковані працівники, що пройшли попередню професійну підготовку і мають спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи у вибраній сфері діяльності [128, с. 12-17]. Аналогічну позицію висловлює й Л. Балабанова: «Персонал підприємства – це сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють за наймом та мають трудові відносини с роботодавцем. Кадри являють собою основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства» [9, с. 18-19].

Фахівці з питань кадрового менеджменту, зокрема Г. Френсіс, під кадрами розуміє основний (штатний) склад кваліфікованих працівників

організації, що володіє такими характеристиками: чисельність, склад та структура [45, с. 114].

В. Плішкін поняття «кадри» розглядає в наступному контексті: кадри органів внутрішніх справ – це сукупність осіб, котрі виконують як основну професію або фах нормативно-службові обов'язки в межах штатної чисельності органу чи підрозділу внутрішніх справ і одержують за це винагороду у вигляді грошового утримання [132, с. 609].

Аналізуючи кадри органів внутрішніх справ О. Бандурка зазначає, що вони відповідають таким основним характеристикам: це особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції в органах внутрішніх справ (в їх підрозділах та установах); виконання таких функцій передбачене їх основною професією або спеціальністю [10, с. 186]. Дискусійним є позиція науковця. Він поняття «кадри» та «персонал» не диференціює: «кадри, або персонал – це основний штатний склад працівників організації, які виконують різні організаційно-технологічні та виробничо-господарські функції» [10, с. 185].

К. Бугайчук приходить до наступних висновків: поняття «персонал» за своїм змістом значно ширше, ніж термін «кадри»; кадри, з погляду більшості науковців, це постійний склад працівників організації, який обіймає посади, передбачені штатним розкладом, відповідає за своїми кваліфікаційними характеристиками посадовим вимогам та виконує функції, що потребують спеціальної фахової підготовки; персонал охоплює поняття «кадри», а також працівників, які працюють в організації на тимчасовій основі, за сумісництвом або за короткостроковим трудовим договором. Водночас до персоналу відносять осіб, які виконують некваліфіковану працю, яка не потребує спеціальної освіти чи професійної підготовки [23].

Сьогодні кожен розуміє, що соціальна структура, створена людьми, функціонує завдяки зусиллям персоналу і всі її функціональні можливості залежать від якісного кадрового забезпечення, професіоналізму та компетентності. Але одного усвідомлення цього ще недостатньо. Необхідно

оволодіти наукою та мистецтвом роботи з людьми, досконало знати методи, технології і процедури роботи з кадрами, їх нормативну та організаційну базу. Предметним змістом управління персоналом є: законодавство, яке регулює проходження державної служби і її галузевої модифікації – служби в органах внутрішніх справ, психолого-педагогічні компоненти управлінської діяльності керівника організації, методи формування кадрового складу, підтримання працездатного стану персоналу, організації службової кар'єри співробітників органів внутрішніх справ, оцінки кадрів та прогнозування службового зросту, оптимізації кадрового потенціалу і реорганізації організаційно-штатних структур. Сьогодні персоналу організації властиві високий динамізм розвитку. Він проявляється в постійному підвищенні ролі професійно важливих і ділових якостей співробітника взагалі і податківця зокрема. Освіта, кваліфікація та рівень розвитку професійно важливих якостей в нових умовах виступають оновленими якісними характеристиками персоналу. На відміну від кадрів, персонал є більш широким поняттям. Персонал – це весь особовий склад організації. Основні складові, що характеризують поняття «кадри» – постійність і кваліфікація робітників, для терміна «персонал» не обов'язкові [29].

Ми повністю погоджуємося з наведеною думкою. Відповідь на виклики сучасності та обраний стратегічний напрям реформування МВС України потребують концептуального перегляду традиційного тлумачення працівників підрозділів виключно у межах деперсоніфікованого поняття «кадри». В попередньому викладі ми акцентували увагу на постійній зміні назви ключового в кадровому забезпеченні департаменту МВС України. Основна причина цього коливання, на наш погляд, це зіткнення традиційних для системи поглядів на роль та місце суб'єктів правоохоронної діяльності з новітніми європейсько обумовленими. Виходячи з зазначеного, ми вважаємо більш обґрунтованим залучати для подальшого аналізу поняття «персонал».

Основним нормативно-правовим актом здійснення кадрового забезпечення підрозділів МВС України є Конституція України [84].

Особливості професійної діяльності, завдань та функціональних обов'язків її суб'єктів обумовлюють в межах конкретного підрозділу нормативно-правові засади кадрового забезпечення (Закони України, Постанови Кабінету міністрів України, Накази МВС України). Наприклад, в діяльності Національної поліції ключовими є: Закони України «Про Національну поліцію» від 02.07. 2015 р. № 580-VIII [64], «Про дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 р. № 2337-VIII [62], Постанови кабінету Міністрів України: «Про затвердження Положення про Національну поліцію» від 28.10.2015 р. № 877 [139]; «Про однострій поліцейських» від 30.09.2015 р. № 823 [140]; «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» від 11.11.2015 р. № 988 [138], Накази МВС України: «Про затвердження Положення про департамент кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ України» від 20.10.2014 р. № 1108 [113], «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 26.01.2016 р. № 50 [116], «Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції» від 09.11.2015 р. № 1453 [123], «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11. 2015 р. № 1465 [112], «Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» від 25.12.2015 р. № 1631 [118]; Указ Президента України від 30 травня 2012 р. № 365 «Про відомчі заохочувальні відзнаки» [169] та ін.

Відповідно до вказаних нормативно-правових актів передбачені такі завдання щодо кадрового забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України:

по-перше, забезпечення виконання вимог Конституції України, законів України, актів Президента України та кабінету Міністрів України, а також виданими відповідно до них актів Міністерства внутрішніх справ України щодо організації роботи з відбору та підготовки персоналу для органів і підрозділів Національної поліції;

по-друге, покращення якості відбору особового складу органів і підрозділів Національної поліції, вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, науково-дослідних установ МВС;

по-третє, удосконалення правил і порядку призначення на посаду поліцейського, проходження служби, переміщення та просування по службі, підготовки й перепідготовки поліцейських, атестування, присвоєння і позбавлення спеціальних звань, звільнення з посади органів і підрозділів Національної поліції України;

по-четверте, зміцнення дисципліни та законності в діяльності органів і підрозділів Національної поліції та дотримання прав і законних інтересів громадян;

по-п'яте, забезпечення організації та проведення службової підготовки, яка включає: функціональну, загальнопрофільну, тактичну, вогневу та фізичну підготовку особового складу та початкову підготовку осіб, прийнятих на службу до органів і підрозділів Національної поліції;

по-шосте, забезпечення підтримки й оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах; збереження фізичного та психічного здоров'я, підвищення психологічної стійкості, надійності та готовності персоналу органів і підрозділів Національної поліції України [77].

Наведений приклад демонструє наявність чіткої кореляції між поставленими перед певним підрозділом МВС України державою та суспільством завданнями та існуючою нормативно-правовою базою здійснення кадрового забезпечення його діяльності.

У той же час, кадрове забезпечення підрозділів МВС України здійснюється відповідно до положень Закону України «Про державну службу» [61]. Ним закріплено право на державну службу громадян України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну

підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України.

Законом визначено, що державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень. Посадовими особами відповідно до цього Закону вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій.

Державний службовець повинен: сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування; не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця. Він має діяти в межах своїх повноважень. У разі одержання доручення, яке суперечить чинному законодавству, зобов'язаний невідкладно в письмовій формі доповісти про це посадовій особі, яка дала доручення, а у разі наполягання на його виконанні – повідомити вищу за посадою особу.

Встановлені обмеження, викликали необхідність застосування особливих форм приймання на посади державних службовців. Вони визначені Конституцією України, Законом України «Про державну службу», іншими законами, указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України.

Прийняття на посади на конкурсній основі Цей спосіб приймання на роботу є найбільш поширеним. Рішення про проведення конкурсу та його умови приймається керівником органу, в якому оголошується конкурс. Його

наказом утворюється конкурсна комісія, яку очолює, як правило, заступник керівника. Інформація про конкурс на заміщення вакантних посад та умови конкурсу публікуються в пресі та поширюються через інші засоби масової інформації не пізніше як за місяць до проведення конкурсу і доводяться до відома працівників органу, в якому оголошується конкурс.

Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають на ім'я керівника заяву, до якої додаються особовий листок обліку кадрів, автобіографія, копії документів про освіту, декларація про доходи, зобов'язання фінансового характеру, в тому числі і за кордоном, щодо себе і членів своєї сім'ї за певною формою. За рішенням комісії до участі в конкурсі допускаються особи, які відповідають умовам конкурсу. Особи, які досягли граничного віку перебування на державній службі, участі в конкурсі не беруть. Учасникам конкурсу надається інформація щодо особливостей умов праці за відповідною посадою, вони завчасно повідомляються про час і місце засідання комісії. Комісія проводить співбесіду з кожним учасником конкурсу. Їм може бути запропоновано викласти свої міркування чи підготувати реферат на тему, пов'язану з майбутньою роботою. Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин її складу. На підставі вивчення поданих документів, рефератів, співбесід комісія приймає рішення стосовно кожного учасника конкурсу шляхом голосування. Рішення комісії приймається простою більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Голосування проводиться на закритому засіданні. Форма голосування обирається на розсуд комісії. Засідання комісії оформляється протоколом, який підписується всіма присутніми на засіданні членами комісії і подається керівникові не пізніше як через 2 дні після голосування. Рішення про укладення трудового договору приймає керівник на підставі рішення комісії про переможця конкурсу, інші учасники конкурсу можуть бути зараховані до кадрового резерву чи прийняті на стажування.

Аналіз наукових джерел [191; 242] дозволяє констатувати, що у країнах

Європи існують різні системи прийняття на державну службу.

Розрізняють два типи таких систем: 1) прийняття безпосередньо на державну службу за результатами конкурсної процедури; 2) кількарічна підготовча служба, за результатами якої ухвалюється рішення про прийняття на посаду державного службовця. Закон України відповідає першому типу, а його положення про прийняття на державну службу в багатьох пунктах відповідають нормам країн ЄС, в яких також передбачено призначення безпосередньо на посаду державного службовця. Як правило, у країнах Європи існують затверджені плани кар'єрного розвитку державних службовців. Це означає, що державний службовець може підійматися на вищі щаблі службової ієрархії протягом роботи на державній службі. Підставою для прийняття на державну службу та кар'єрного зростання є результати роботи (меритократичний принцип). Окрім того, в деяких випадках передбачений механізм призначення на конкретну посаду (т.з. *Position-based principle*). Але в обох системах (кар'єрний принцип або призначення на окрему посаду) застосовуються однакові принципи прийняття на службу.

У Великобританії Закон вимагає, щоб прийняття на державну службу відбувалося відповідно до здібностей кандидата та на основі чесного і відкритого конкурсу. Для того, щоб призначення на посаду на державній службі було законним, усі зазначені вимоги повинні бути виконані. Призначення за здібностями означає, що на державну службу повинен бути призначений найкращий з наявних кандидатів, відібраний за критеріями, які є найбільш важливими для конкретної посади. Жодна особа не може бути призначена на посаду, якщо вона не є компетентною для виконання відповідних службових обов'язків, а робота повинна бути запропонована саме особі, яка здатна виконувати її найкраще.

Чесний відбір означає відсутність упередженості та суб'єктивності в оцінюванні кандидатів. Процедури відбору повинні бути об'єктивними, неупередженими і застосовуватися послідовно. Відкритість вимагає

публічного оприлюднення відомостей про наявні вакансії. Потенційні кандидати повинні мати належний доступ до відомостей про вакансію та пов'язані з нею вимоги, а також про процедуру відбору. Відкритий конкурс означає можливість участі у ньому будь-якої особи, що бажає претендувати на вакансію. У Додатку А ми навели приклад положення для відбору кандидатів на посади у Міністерстві закордонних справ Великобританії розроблено детальне положення, яке передбачає диференціацію за рангом посади та визначає окремі критерії прийняття на службу для кожного рангу. Перелік цих критеріїв містить багато суттєвих приписів і тому може бути застосований до систем державної служби інших країн в узагальненому вигляді.

Для прийняття на державну службу у Німеччини та для ухвалення кадрових рішень (наприклад рішення про службове підвищення) застосовуються виключно такі три критерії, що визначені в Конституції: придатність; здібності; результати роботи.

Ці три ключові терміни мають таке значення:

- придатність – особистісні якості, які стосуються роботи та демонструють, якою мірою кандидат відповідає вимогам бажаної посади (самостійність, організаторські здібності, наполегливість, надійність, готовність та здібність до співпраці). Також враховуються фізичні якості (фізичне і психічне здоров'я) та інтелектуальні здібності (кмітливність, мислення, здатність робити висновки та судження, здібність до узагальнення та аналізу тощо):

- здібності – цей термін охоплює здібності, знання, навички та інші властивості, які є важливими для виконання службових обов'язків (загальні властивості, які є важливими для виконання службових обов'язків: обдарованість, загальна ерудиція, життєвий досвід, загальний рівень освіти);

- результати роботи – термін означає попередні результати роботи кандидата і продемонстровані ним фахові знання та здібності. Таким чином, оцінювання професійних результатів стосується передусім результатів

роботи, практичного способу роботи, поведінки під час роботи або способу виконання кандидатом функцій.

Підготовка державних службовців відбувається під час практичної роботи, для службовців вищого середнього та вищого рівня також вимагається наявність вищої освіти, для службовців середнього рівня створено спеціальні навчальні заклади. Тривалість навчання в них становить, як правило, 2 роки для службовців середнього рівня, 3 роки для службовців вищого середнього рівня (включно з навчанням для отримання ступеня бакалавра) та 2 роки – для службовців вищого рівня (після 4 або 5-річного навчання у вищому навчальному закладі для отримання ступеня магістра або іншого аналогічного ступеня). Після завершення підготовчої служби складається іспит. Кандидат може бути прийнятий на державну службу у бажаній групі рангів лише після успішного складення іспиту. Підготовчу службу не слід ототожнювати з випробувальним строком, який являє собою додатковий правовий інструмент для кадрової роботи.

Системи Німеччини та Франції схожі між собою у питанні підготовки до державної служби.

У 2009 році було опубліковане дослідження SIGMA з питань практики прийняття на державну службу у 8 країнах Центральної та Східної Європи [162]. Предметом такого дослідження є стандарти, критерії, методи та інструменти у даній сфері. Можна відзначити наявність як подібних рис, так і суттєвих відмінностей між 8 країнами, в яких проводилося дослідження. Усі країни (за винятком Чехії) мають інституціоналізовану процедуру відкритого конкурсу для відбору кандидатів на існуючі вакансії; ці процедури відкритого відбору мають обов'язковий характер. Відмінності між ними стосуються ступеня стандартизації письмових тестів. Відповідні тести є обов'язковими лише у Литві. Ці тести складаються з двох частин: (1) загальні та правові знання, (2) фахові знання, необхідні для роботи на відповідній посаді. Кандидатам пропонуються кілька варіантів відповідей на запитання тесту. Оскільки ці тести дуже формальні та стандартизовані і надають мало

інформації про професійну придатність кандидатів, вирішальне значення для рішення про відбір кандидатів мають співбесіди, які відбуваються після складення тестів. Проте у більшості країн такі співбесіди законодавчо не врегульовані. Тому в одній із зазначених країн конституційний суд ухвалив постанову, згідно з якою усні іспити для відбору кандидатів суперечать принципу прозорості, тому що їх засади не врегульовані. Цей випадок демонструє складнощі з організацією – з наявними методами – чесної процедури, яка забезпечує однакове ставлення до усіх кандидатів та виключає (наскільки це можливо) суб'єктивні фактори.

В ЄС відсутня єдина система державної служби, але існує кілька основних визнаних принципів. Нормативна база з питань державної служби в ЄС є предметом постійних змін, як це демонструє звіт з питань прийняття на державну службу, оприлюднений у 2013 році. Особливо цікава ситуація в Естонії. Естонія ухвалила новий Закон про державну службу, який вимагає проведення відкритого конкурсу та більшої прозорості у прийнятті на державну службу, а також гарантованого рівного доступу громадян до державної служби та створення нового порталу з питань прийняття на державну службу. Слід відзначити поширення застосування відкритих процедур прийому на державну службу в Естонії, Німеччині, Ірландії, Польщі, Словаччині та Великобританії.

У практичній роботі в країнах Європи часто застосовуються процедури оцінювання, які містять елементи обох підходів. Але при цьому не можна забувати, що ці підходи принципово відрізняються між собою.

У Німеччині застосовуються різні форми процедур оцінювання результатів службової діяльності. Але переважно вони відповідають трьом основним принципам, визначеним для федеральних органів державного управління у Федеральній постанові про кар'єру державних службовців та чиновників. У зазначеній постанові не робиться однозначний вибір на користь одного з двох вищезазначених підходів, але в ній можна побачити схильність до оцінювання на основі якостей через визначення кількох

основних критеріїв, які стосуються особистих якостей службовців. Оцінювання результатів службової діяльності проводиться регулярно раз на два роки, при цьому передбачено також обов'язкове проміжне оцінювання в середині цього строку. Головним інструментом для цього є формуляри оцінювання. Усі вони починаються із загальних даних про відповідного службовця, а також з опису завдань, передбачених його посадою. Основна частина формуляру містить каталог критеріїв для оцінювання, який базується на ключових компетенціях (фахова, методична, соціальна, керівна). Для кожного критерію оцінювання проставляється оцінка за шкалою, як правило, 5–7 балів. Для кількості максимальних оцінок встановлено квоту, тобто найвищі оцінки можуть виставлятися лише певному відсотку загальної кількості працівників. Оцінювання проводиться безпосереднім керівником за участю працівника, а остаточне рішення про результат оцінювання приймає керівник наступного рівня. З метою забезпечення дотримання єдиних стандартів та квот в усіх підрозділах відповідної установи застосовуються процедури (які складаються з кількох етапів) для узгодження результатів за участю керівництва установи.

Додатково до ретроспективного оцінювання результатів роботи формуляри часто мають окремий розділ, присвячений перспективам подальшого службового розвитку працівника. Для цього у формулярі наведено спеціальний перелік критеріїв здібностей, які також базуються на згаданих ключових компетенціях і для яких передбачені не оцінки, а кілька рівнів оцінювання. Після цього переліку зазначена рубрика, в якій керівник повинен надати свої рекомендації стосовно подальшого кар'єрного просування працівника. Для адаптації процедури оцінювання різних службових функцій працівників (керівні посади, виконавчі функції тощо) частіше використовуються спеціальні формуляри, в яких критерії оцінювання та здібностей зібрані відповідно до конкретної функції.

У Великобританії оцінювання службовців має особливе значення як основа для визначення оплати праці згідно із загальною для усієї країни

системою оплати праці державних службовців. Оцінювання проводиться щороку і базується на методичному підході оцінювання узгоджених цілей. Міністерства та відомства користуються досить значною незалежністю у визначенні деталей процедури оцінювання – так само як і у сфері роботи з кадрами в цілому, норми якої вони значною мірою визначають самостійно за погодженням з профспілками в рамках дуже гнучкої нормативної бази (зокрема, Кодекс державної служби та Кодекс управління державною службою). Винятком є вищий рівень керівництва державною службою, який централізовано підпорядковується Секретаріату Уряду (Cabinet Office). У цілому, процедура оцінювання результатів роботи державних службовців у Великобританії подібна до переговорного процесу і в цьому суттєво відрізняється від процедур у країнах континентальної Європи, зокрема в Німеччині.

Для оцінювання результатів роботи службовців органів виконавчої влади у Нідерландах застосовується порівняно простий та незабюрократизований механізм у вигляді щорічної співбесіди керівника з працівником, під час якої фіксуються результати, досягнуті за минулий рік, узгоджуються цілі на наступний рік, а також компетенції, необхідні для їх досягнення. Результати співбесіди фіксуються на порівняно простому бланку без деталізованих критеріїв та передаються до відділу по роботі з персоналом. Позитивні результати оцінювання є умовою для переходу до наступного ступеню службового стажу (який передбачає підвищення службового окладу).

У Фінляндії також щороку відбувається оцінювання результатів роботи службовців на основі визначених критеріїв. У більшості випадків для нього використовуються порівняно прості та компактні формуляри, форма яких визначається відомствами або міністерствами. Зазвичай в них зазначаються п'ять факторів для оцінювання (подібно до Німеччини) та два-три критерії нижчого рівня. Для кожного фактору проставляється оцінка від 1 до 5 балів. Слід зазначити особливості цієї процедури: першим етапом процедури часто

є самооцінювання працівника. Потім оцінювання проводить його керівник. За результатами цих оцінювань складається середній показник. Остаточне рішення про результат оцінювання приймає керівник відповідної установи.

Наведений компаративіський аналіз зарубіжної практики здійснення кадрового забезпечення персоналу державних служб свідчить про персоніфікований підхід до суб'єктів діяльності, прозору процедуру професійного відбору кандидатів та здійснення оцінки результатів службової діяльності на основі професійної компетентності й особливостей особистості (див. Додатки А та Б).

Дослідження зарубіжного досвіду кадрового забезпечення правоохоронних органів зарубіжних країн [12; 37; 65; 66; 100; 127; 131; 242] обумовив виокремлення притаманних йому особливостей, а саме:

- система вимог до співробітників в іноземних правоохоронних органах істотно залежить від майбутньої сфери діяльності. На певні посади передбачається проведення функціонального фітнес-тесту (складання нормативів із кросу на 1,5 милі, спринту на 300 метрів, віджимання та присідання), а на інші – ні. В разі виконання завдань, не пов'язаних із фізичними навантаженнями, до роботи можуть залучатися і люди з обмеженими можливостями, для яких створюється спеціальне облаштування або впроваджуються додаткові технічні можливості (система розпізнавання голосу, альтернативний комп'ютерний інтерфейс та ін.). Для фахівців в ІТ-сфері висуваються досить конкретні вимоги щодо наявних знань. Для спеціалістів у сфері проведення розслідувань конкретних побажань щодо наявного попереднього досвіду не вказується;

- існують чіткі особистісні вимоги (кваліфікації), зокрема: інтелектуальні здібності (вміння знаходити приховані істини), самовладання, впевненість. Кандидати, а в подальшому співробітники повинні мати «зрілий, професійний, діловий зовнішній вигляд» і вміти проводити інтерв'ю у людей з різних верств. Потрібні також відмінні усні та письмові комунікаційні, міжособистісні та навички розв'язання проблем.

Важливе значення також має уміння самостійно працювати, виконуючи завдання точно в строк, не зважаючи на зовнішні перешкоди;

- пріоритетними при здійсненні відбору в іноземних силових відомствах є: забезпечення конкурсного відбору за рахунок відкритості інформації про наявні вакансії, перевірка професійних здібностей та професійної компетентності (використання кейс-методів), у тому числі дистанційно, визначення надійності та високих моральних якостей (чесність, порядність, законослухняність, фінансова та кредитна історія тощо) кандидата, можливість визначення конкретної ділянки роботи після проходження стажування в різних підрозділах.

Узагальнюючи наведене можна стверджувати, що пріоритетами кадрової політики іноземних силових відомств виступають наступні:

- відбір на роботу, що включає вивчення не стільки професійних знань та навичок, скільки дослідження їх моральних, комунікативних та ділових якостей. Кандидати на роботу проходять психологічний відбір, поліграфінтерв'ю, спеціальну перевірку. Така перевірка спрямована вивчити чесність, надійність, беззаперечну лояльність кандидата, а також достовірність наданих даних щодо попередніх та поточного місця зайнятості, освіти, місця проживання;

- створення системи преференцій для співробітників, яка передбачає як матеріальне стимулювання (конкурентна зарплатня, що залежить від напрямку роботи (сфери), медичне страхування, преміювання, надання допомоги в оренді житла, переїзді до нового місця проживання), можливість обрання гнучкого графіку роботи (у тому числі можливість віддаленого виконання завдань);

- наявність численних форм професійного розвитку фахівця (навчання у спеціалізованому ЗВО, експрес-навчання – мовні заняття, лекції запрошених фахівців вузького профілю, спонсорство навчання в інших навчальних закладах, надання «днів для розвитку» тощо);

- облаштування комфортних умов за основним місцем роботи

(обладнання місця роботи відповідно до індивідуальних особливостей працівника (у тому числі для людей з обмеженими можливостями), спеціальне комп'ютерне устаткування, можливості приймання їжі та займання фітнесом за місцем роботи).

Ми зазначали, що однією з особистостей професійної діяльності персоналу підрозділів МВС України є підвищений корупційний ризик. Зарубіжний досвід реалізації антикорупційних програм у правоохоронних структурах країн, із відносно низьким рівнем корупції – ФРН, США, Англії свідчить, що найбільш ефективними стратегіями та відповідними заходами психологічного спрямування щодо її профілактики є:

- визначення необхідних кваліфікаційних і особистісних характеристик співробітників, які унеможливають потрапляння у правоохоронні структури осіб із негативною мотивацією та високим рівнем схильності до корупційних правопорушень;

- використання ефективних методів та способів у виявленні відповідних «негативних» особистісних характеристик кандидатів на навчання/роботу у правоохоронні заклади/підрозділи, які підвищують рівень їх схильності до скоєння корупційних правопорушень, а саме: детектора брехні, психодіагностичних тестів тощо;

- впровадження системи попереднього аналізу і прогнозування корупційних правопорушень у правоохоронному підрозділі з урахуванням можливих ситуацій корупційних ризиків та типів поведінки співробітників у цих ситуаціях з метою попередження фактів її проявів у подальшому;

- підтримання позитивного морально-психологічного клімату у колективі, що спрямований насамперед, на створення антикорупційної атмосфери у підрозділі та зміцнення професійно-етичних норм поведінки його членів; - контроль стану «морального» здоров'я співробітників шляхом впровадження регулярних «етичних» тренінгів, що спрямовані на формування у співробітників необхідних професійних стандартів поведінки;

- забезпечення співробітників науковою продукцією: методичними розробками, практичними посібниками по розпізнаванню корупції, її попередження та протидії та ін. [65].

Міжнародний досвід з наявністю різноманітних систем структурної організації державних правоохоронних підрозділів, управлінських стратегій, механізмів підзвітності та постійно діючих інструкцій може й повинен стати для України цінним джерелом ефективних рішень та інновацій, здатним суттєво полегшити та прискорити процес реформування, в тому числі в аспектах кадрового забезпечення. Водночас, цей досвід повинен бути інтегрованим в наявні вітчизняні наукові досягнення. Ще у 2004 році психологічному загалу були представлені результати фундаментального дослідження, що окреслило один з елементів наукового обґрунтування психологічних засад кадрового забезпечення в системі правоохоронних органів – «Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ» В. Барком в цьому дослідженні були окреслені базові основи психологічних засад реалізації управлінських аспектів кадрового забезпечення ОВС. На наш погляд, більшість висловлених науковцем думок ще більше актуалізуються в сучасних умовах. Як зауважував В. Барко «управлінню іноді не вистачає гнучкості, переважає негативне ставлення працівників міліції до системи і стилю управління, невисокими є авторитетність і лідерські якості керівників. Значна частка недоліків в управлінні персоналом ОВС обумовлена недооцінкою психологічних аспектів управління: підбір кадрів не завжди відповідає можливостям виконавців, розподіл доручень відбувається без належного врахування індивідуальних особливостей працівників та мотивації; колективам підрозділів бракує згуртованості, керівникам не вистачає навичок спілкування, впливу на підлеглих [13]. Виокремлені проблеми залишаються болючими для сьогодення підрозділів МВС України.

В своєму дослідженні науковець обґрунтовує новий підхід до управління персоналом ОВС. Він отримав назву проактивного (на відміну від

традиційного, «реактивного»). Відмінність між ними полягає в тому, що при традиційному менеджменті керівник діє, реагуючи на події, які вже сталися. Відповідно, реагування запізнювалось і не могло бути достатньо ефективним. Проактивний підхід концептуально інший: управлінець завчасно діє на попередження умов для росту злочинності, створює підґрунтя для зменшення конфліктності, вкладає інвестиції у розвиток персоналу. Проактивне управління персоналом органів внутрішніх справ: це цілеспрямована робота з працівниками і вплив на них у напрямі досягнення цілей організації, які ґрунтуються: на засадах гуманістичної психології; плануванні життя, кар'єри і діяльності працівників; особистісному розвитку управлінців і персоналу; використанні командної роботи і лідерства; оптимізації і системному підході до усіх компонентів циклу роботи з персоналом – професійного психологічного відбору; мотивації та стимулювання роботи; особистісного розвитку, навчання та підвищення кваліфікації; кадрового моніторингу; налагодженні ефективної системи міжособистісних стосунків. Метою проактивного управління персоналом ОВС є досягнення максимально ефективного і результативного для конкретних умов (оптимального) використання кадрового потенціалу, за якого досягається максимальний ефект при нормативних затратах часу і зусиль працівників. Психологічна структура проактивного управління персоналом включає в себе компоненти: професійно-психологічний відбір; мотивацію та стимулювання роботи; особистісний розвиток, навчання та підвищення кваліфікації; кадровий моніторинг, які в комплексі утворюють управлінський цикл. Реалізація мети на основі оптимізації передбачає врахування психологічних умов, зокрема: а) специфіки діяльнісних відносин «людина-людина», б) закономірностей групової динаміки, в) індивідуального підходу, г) створення системи мотивів-цілей; д) мотивації і здібностей керівника [11]. Втілення наведеного підходу, на наш погляд, є ефективним напрямом наближення кадрового забезпечення підрозділів МВС України до європейських стандартів та реалізації обраної стратегії реформування.

Ще одним з елементів психологічних основ здійснення кадрового забезпечення підрозділів МВС України визначається діяльність служб їх психологічного забезпечення. На сьогодні нормативно урегульованим є діяльність з психологічного забезпечення Державної прикордонної служби України, Національної гвардії України, Державної служби з надзвичайних ситуацій України та Національної поліції України.

Напрямами психологічного забезпечення в діяльності Державної прикордонної служби визначаються:

- професійно-психологічний відбір;
- професійно-психологічна підготовка;
- психологічний супровід виконання завдань з охорони державного кордону;
- вивчення СПК;
- психопрофілактика, психологічна допомога, психологічне відновлення, професійна підтримка працівників психологічної служби.

Основними завданнями психологічного забезпечення є: організація та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби (навчання) в Держприкордонслужбі; надання допомоги начальникам органів та підрозділів Держприкордонслужби з питань створення ефективної системи підтримання психологічної готовності, стійкості та надійності особового складу Держприкордонслужби для виконання завдань за призначенням; організація та проведення професійно-психологічної підготовки особового складу Держприкордонслужби з урахуванням специфіки та умов виконання завдань з охорони державного кордону; упровадження новітніх психологічних і психотренінгових технологій, зокрема за напрямками оперативно-службової діяльності, у тому числі із застосуванням комп'ютерної техніки (автоматизованих психодіагностичних комплексів), для вивчення, оцінки і прогнозування професійної діяльності особового складу Держприкордонслужби; проведення соціометричних та соціально-психологічних досліджень серед особового

складу, вивчення та моніторинг соціально-психологічного клімату, рейтингу і стилю керівництва посадових осіб та надання допомоги начальникам органів та підрозділів у формуванні оптимальних соціально-психологічних умов для виконання завдань з охорони державного кордону; здійснення психологічного аналізу причин та умов травматизму, суїцидів (спроб суїцидів), загибелі особового складу Держприкордонслужби; проведення психопрофілактичної роботи, спрямованої на попередження виникнення соціально-психологічної та особистісної дезадаптації; виконання комплексу заходів психологічної допомоги, підтримки та реабілітації особового складу, який постраждав унаслідок дії службово-бойових стрес-факторів, перебував у екстремальних умовах, застосовував зброю; науково-дослідницьке та методичне супроводження виконання основних завдань підрозділами психологічної служби [121].

Психологічне забезпечення професійної діяльності Національної гвардії України - комплекс психодіагностичних, психоформуєчих, психопрофілактичних і психокорекційних заходів, спрямованих на вивчення, формування та розвиток в особового складу Національної гвардії України (далі - НГУ) професійно важливих психічних якостей, підтримання та відновлення оптимальних психічних станів, необхідних для успішного виконання службово-бойових завдань, збереження високого рівня психологічної безпеки та психологічного стану, запобігання виникненню професійної деформації. Напрямами психологічного забезпечення визначаються: професійно-психологічний відбір; професійно-психологічна підготовка; психологічний супровід виконання службово-бойових завдань; вивчення соціально-психологічного клімату у військових колективах, психологічна оцінка надзвичайних подій; психопрофілактика, психологічна допомога та реабілітація, професійна підтримка психологів. Основними завданнями психологічного забезпечення є: організація та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби в НГУ, для участі в міжнародних операціях з підтримання миру і

безпеки в складі національного персоналу або національного контингенту, навчання у вищих військових навчальних закладах (навчальних військових частинах (центрах)), військовослужбовців перед призначенням на вищі посади; надання допомоги командирам (начальникам) військових частин з питань створення ефективної системи підтримання психологічної готовності, стійкості та надійності особового складу для виконання службово-бойових завдань; організація та проведення професійно-психологічної підготовки особового складу з урахуванням специфіки та умов виконання завдань служби; упровадження новітніх психологічних і психотренінгових технологій, зокрема за напрямками службово-бойової діяльності, у тому числі із застосуванням комп'ютерної техніки (автоматизованих психодіагностичних комплексів, поліграфів, приладів зворотного біологічного зв'язку), для вивчення, оцінки і прогнозування професійної діяльності особового складу; проведення соціометричних та соціально-психологічних досліджень військових колективів, вивчення та моніторинг соціально-психологічного клімату у військових колективах, рейтингу і стилю керівництва посадових осіб та надання рекомендацій командирам (начальникам) щодо формування необхідного рівня їх сприйнятливості, згуртування колективу, створення обстановки високої вимогливості і взаємодопомоги; здійснення психологічного аналізу причин та умов травматизму, суїцидів (спроб суїцидів), загибелі особового складу НГУ та підготовка рекомендацій щодо їх попередження; проведення психопрофілактичної роботи, спрямованої на збереження, зміцнення і відновлення психологічної безпеки та психологічного здоров'я особового складу, попередження виникнення соціально-психологічної та особистісної дезадаптації; виконання комплексу заходів психологічної допомоги, підтримки та реабілітації військовослужбовців, які постраждали внаслідок дії службово-бойових стрес-факторів, перебували в екстремальних (бойових) умовах, застосовували зброю на ураження; науково-дослідницьке та

методичне супроводження виконання основних завдань підрозділами психологічної служби [119].

Психологічне забезпечення в діяльності Державної служби з надзвичайних ситуацій України спрямовується на осіб рядового і начальницького складу, рятувальників та працівників, кандидатів на проходження служби цивільного захисту, роботу (для рятувальників) та навчання у вищих та професійно-технічних навчальних закладах сфери управління ДСНС (далі – НЗ ДСНС), а також постраждалих унаслідок надзвичайних ситуацій. Основними складовими психологічного забезпечення є: професійно-психологічний відбір кандидатів на службу цивільного захисту, роботу (для рятувальників) до органів і підрозділів цивільного захисту, навчання до НЗ ДСНС; психологічна підготовка осіб рядового і начальницького складу; психологічний супровід осіб рядового і начальницького складу, рятувальників під час виконання завдань за призначенням; вивчення СПК у колективах органів і підрозділів цивільного захисту; здійснення заходів психопрофілактики, надання психологічної допомоги, проведення заходів психологічного відновлення осіб рядового і начальницького складу, рятувальників та працівників; надання безоплатної екстреної психологічної допомоги постраждалим унаслідок надзвичайних ситуацій. Основними завданнями психологічної служби є: організація та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження служби цивільного захисту, роботи (для рятувальників) та навчання у НЗ ДСНС; організація та проведення психологічної підготовки осіб рядового і начальницького складу з урахуванням специфіки та умов виконання завдань за призначенням; оцінка рівня індивідуально-психологічних якостей осіб рядового і начальницького складу, які враховуються під час проведення їх атестації; надання допомоги керівникам органів і підрозділів цивільного захисту з питань створення ефективної системи психологічної готовності осіб рядового і начальницького складу та рятувальників до виконання завдань за призначенням; упровадження

новітніх психологічних і психотренінгових технологій, зокрема за напрямками службової діяльності, у тому числі із застосуванням комп'ютерної техніки (автоматизованих психодіагностичних комплексів), для вивчення, оцінки і прогнозування професійної діяльності; вивчення та моніторинг СПК у колективах, рейтингу посадових осіб та надання допомоги керівникам у згуртуванні колективу; підготовка рекомендацій щодо попередження суїцидів, здійснення психологічного аналізу їх причин; проведення психопрофілактичної роботи, спрямованої на збереження, зміцнення й відновлення психологічної безпеки та психічного здоров'я осіб рядового і начальницького складу, рятувальників та працівників, попередження виникнення соціально-психологічної та особистісної дезадаптації; надання психологічної допомоги та підтримки особам рядового і начальницького складу, рятувальникам та працівникам, які перебували в екстремальних умовах та постраждали внаслідок дії стрес-факторів; надання екстреної психологічної допомоги постраждалим унаслідок надзвичайних ситуацій; науково-дослідницьке та методичне супроводження діяльності психологічної служби [122].

Здійснення психологічного забезпечення в Державній міграційній службі України та в Головному сервісному центрі України умовно передбачається, але на належному рівні не здійснюється. У той же час, зміст психологічного забезпечення в кожному підрозділі також має досить суттєві відмінності. Слід констатувати й відсутність єдиного нормативного документа, що узагальнював би нормативно-правові та організаційні засади реалізації психологічної складової кадрового забезпечення на рівні всіх підрозділів МВС України.

Підводячи підсумок проведеного аналізу, вважаємо за необхідне акцентувати увагу на посиленні значущості психологічних засад обґрунтування та здійснення кадрового забезпечення підрозділів МВС України в сучасних умовах. Удосконалення нормативно-правових та організаційних засад роботи з персоналом важливі, але не вичерпні напрями

подальшого реформування діяльності правоохоронної системи. Ґрунтуючись на досвіді європейських країн в роботі з відбору та кар'єрному просуванні персоналу державних служб та враховуючи обрані орієнтири трансформацій актуалізується необхідність в пошуку психологічно обумовлених нових та перспективних підходів кадрового забезпечення підрозділів МВС України.

1.3. Психолого-організаційні основи застосування поліграфа в роботі з персоналом підрозділів МВС України

Для ефективного розв'язання завдань, що актуалізуються сьогоденням кадрового забезпечення підрозділів МВС України виникає потреба залучення дієвого інструментарію. Серед інших, продуктивних напрямів здійснення заходів кадрового забезпечення виокремлюється застосування поліграфологічного дослідження з метою відбору, добору персоналу та для інших цілей оптимізації роботи з працівниками підрозділів МВС України. Наприклад, В. Барко за результатами проведеного дослідження довів, що середнє значення точності (валідності) визначення неправди становить 83,8%, середнє значення точності діагностики правди – 89,6%. Встановлено, що 81% результатів обстеження підтвердились наступними, розрахунок кореляційних зв'язків зафіксував коефіцієнти кореляції: $r = 0,73 - 0,77$, які визначають надійність тесту. Отримані результати дозволили науковцю рекомендувати поліграфний метод для проведення кадрового моніторингу [13].

Вітчизняні й зарубіжні науковці (такі, як Р. Анслей, К. Бакстер, В. Барко, В. Варламов, С. Делікатний, С. Ігнатов, Д. Мовчан, Т. Морозова, О. Мотлях, О. Назаров, С. Ніколаєв, О. Сапрунов, Ж. Половнікова, Дж. Рейд, Ю. Холодний, О. Шаповалов, та інші) присвятили значну увагу фізіологічним і організаційно-правовим аспектам застосування поліграфа. Проте психологічні засади його використання залишаються малодослідженими, цій проблемі приділено окрему увагу лише у роботах В. Барка, О. Вагіної, В.

Казміренка, О. Колесніченка та Т. Морозової. Для повного та всеосяжного розгляду психологічних засад використання поліграфа в діяльності правоохоронних органів доцільно звернутися до аналізу зарубіжного досвіду та вітчизняної практики його реалізації.

Як стверджує О. Гусаченко, на початку первісного ладу, коли кожен член громади повинен був виконувати певну корисну роботу для племені, «ефективність» його діяльності визначалася трьома факторами: умінням та фізичною підготовкою, особистим бажанням (рівнем мотивації), а в екстремальних умовах – елементами сміливості (боягузтва). Сумлінність діяльності окремих членів племені визначав вождь. Елементи боягузтва, що призвели до загибелі членів спільноти, каралися смертю або вигнанням із племені. Жорстокість покарання змушувала особу, яка провинилася та має нести покарання, використовувати всі засоби для свого захисту, включаючи брехню. Імовірно, тоді й виникла принципова необхідність відокремлювати брехню від правди. Таким чином, потреба в «детекторі брехні» виникла тоді, коли доля однієї людини стала залежати від сумлінності іншого [47].

Питання виявлення брехні має досить давню історію. Серед найперших способів виявлення нещирості за фізіологічними даними слід відзначити контроль слиновиділення (Стародавній Китай, середньовічні Англія та Іспанія), контроль тремору рук (Африка), контроль мімічних проявів (Спарта та Давній Рим), мануальний контроль пульсу (Давня Персія та Давня Греція) та ін. У 1895 р. італійський кримінолог Ч. Ломброзо вперше використав технічні засоби для виявлення фізіологічних ознак брехні, зокрема, за допомогою сконструйованих ним плетизмографу, сфігмографу та гідросфігмографу. Перший прилад, який фактично міг називатися поліграфом, було створено у 1892 р. англійським кардіологом Дж. Мак-Кензі для одночасного реєстрування змін артеріального та венозного тиску. Він же увів у науковий лексикон термін «поліграф», описавши свій винахід у статті «The ink polygraph» (1908 р.). Хронометрування реакцій опитуваних осіб під час проведення асоціативного експерименту, здійснено О. Лурією в 1923–

1927 рр., вважається першою в СРСР спробою інструментальної оцінки психологічного стресу. У процесі зазначеного дослідження науковцем було зафіксовано зростання часу реакції на запитання, пов'язані зі складом злочину, що давало змогу дійти висновку про обізнаність опитуваної особи з його деталями. Асоціативний експеримент став наступним кроком упровадження в практику виявлення неправди контролю шкірно-гальванічної реакції. Ідея С. Верагута про застосування гальванометра при проведенні асоціативного експерименту була підтримана швейцарським психіатром К. Юнгом та американським психологом Г. Мюнстенбергом, причому останній висловився за застосування гальванометра в поєднанні з асоціативним експериментом під час розслідування злочинів. Учень Г. Мюнстенберга американський психолог У. Марстон у 1913 р. у психологічній лабораторії Гарвардського університету розпочав дослідження у сфері детекції брехні, застосовуючи сфігмоманометр (технічний засіб для вимірювання кров'яного тиску) для виявлення неправди за змінами артеріального тиску. Він же започаткував введення до опитувальника контрольних (hot question) та емоційно нейтральних для опитуваної особи запитань. У 1924 р. результати проведеного У. Марстоном опитування підозрюваних у вчиненні злочину було вперше прийнято як докази (Індіана, США). Автором першого серійного поліграфа був Л. Кілер, який у 1928 р. запатентував розроблений ним технічний засіб під назвою «поліграф», а мінімальні технічні вимоги до цього технічного засобу, встановлені дослідником, зокрема наявність каналів реєстрації верхнього та нижнього дихання, електричної провідності шкіри, артеріального тиску та пульсу, збереглися дотепер. Першим поліграфологом на державній службі став Е. Коффі, який започаткував федеральну програму з питань дослідження можливостей застосування поліграфа органами державної влади. Таким чином, час із 80-х рр. XIX ст. до 30-х рр. XX ст. є періодом створення поліграфа та перших кроків щодо нормативно-правового регулювання його застосування, зокрема на рівні судових прецедентів. Запровадження інструментальної реєстрації змін фізіологічних показників

опитуваної особи дозволило надати об'єктивної форми суб'єктивному сприйняттю змін фізіологічних показників, яке має місце в побутовому спілкуванні людей. Подальший розвиток застосування поліграфа як технічного засобу відбувався в напрямі підвищення точності реєстрації фізіологічних показників та розроблення нових методів тестування. У 1968 р. на V щорічному семінарі в Кілерівському інституті поліграфа У. Дж. Янкі вніс пропозицію щодо комп'ютеризації поліграфів, а в 1974 р. зазначена ідея вже була реалізована в електронних поліграфах серії Polyscribe компанії Stolting. Серед країн, правоохоронні органи яких першими після США почали застосовувати поліграф, – Китай (1943 р.), Індія (1948 р.), Японія (1951 р.), Канада (50-ті рр. XX ст.), Ізраїль та Хорватія (1959 р.), Південна Корея (1960р.), Польща (60-ті рр. XX ст.), Румунія (1974 р.), Сербія (1977 р.), Угорщина та Південно-Африканська Республіка (1978 р.), Чеська Республіка (1981 р.). Сьогодні поліграф застосовують правоохоронні органи близько 70 країн світу. Таким чином, третій етап становлення та розвитку застосування поліграфа – з кінця 30-х рр. XX ст. донині – характеризується вдосконаленням поліграфа як технічного засобу, розвитком існуючих та розробленням нових методик проведення поліграфного опитування, розповсюдженням застосування поліграфа у світі [27; 28; 47; 79; 155].

Поліграфні обстеження проводяться поліграфологами в приватному, правоохоронному й державному секторах у приблизно 80 країнах. Детектор брехні найбільш активно використовується у США, Мексиці, Ізраїлі, Україні, Росії, ПАР, Колумбії, Японії, Південній Кореї, Сінгапурі, Канаді, Індії, Польщі, Румунії, Угорщині, Болгарії, Словенії, Хорватії, Сербії, Чехії, Словаччині, Литві, Туреччині, Саудівській Аравії, Об'єднаних Арабських Еміратах, Австралії, Філіппінах, Малайзії, Індонезії, Сальвадорі, Панамі, Гватемалі, Іспанії та ін. США очолює цей список, щорічно здійснюючи мільйони перевірок на детекторі брехні. Поліграф переважно використовується штатними й місцевими правоохоронними агенціями, федеральними й окружними прокурорами, громадськими захисниками,

адвокатами, відділами апробації й нагляду за умовно-достроково звільненими, державними й приватними компаніями. Поліграф широко використовують спецслужби, регіональна воєнна поліція. Результати перевірок можуть бути прийняті в якості доказів судами з цивільних справ. Є досвід використання поліграфа при прийнятті на роботу, однак у багатьох країнах він зазнає критики, оскільки розглядається як порушення прав людини [106].

Аналіз низки наукових праць [28] дозволяє зробити умовний поділ країн світу за чотирма групами залежно від рівня нормативно-правового регулювання поліграфа можна:

- країни, в яких застосування поліграфа нормативно не врегульовано (Латвія, Японія, Сінгапур, Фінляндія, Естонія тощо);
- країни, в яких застосування поліграфа врегульовано окремим законом (Литва і Молдова (у Литві Закон «Про використання поліграфа» був прийнятий у 2000 році, у Молдові діє Закон «Про застосування тестування на детекторі симуляції (поліграфі)» з 2008 року);
- країни, де застосування поліграфа врегульовано окремими правовими нормами закону, якими регулюється ширше коло суспільних відносин (Македонія, Чорногорія, Словенія, США, Польща, Туреччина тощо);
- країни, де застосування поліграфа врегульовано підзаконними нормативно-правовими актами (Англію, Бельгію, Болгарію, Угорщину, Канаду, Білорусь, Державу Ізраїль, країни колишньої Югославії, Швейцарію, Україну тощо).

У Латвії систематично з 1998 року проводяться перевірки на поліграфі у формі «поліграфних експертиз у кримінальних справах». В свою чергу, Японії посідає третє місце в світі з підготовки поліграфологів для власних потреб країни, в тому числі й для системи правоохоронних органів. У Сінгапурі і Фінляндії, як і в Японії, прямо дозволено використовувати поліграф у кримінальному провадженні, а самі отримані результати виконаних спеціальних досліджень оформляються за зразком експертного

висновку, що береться до уваги судами як доказ. Починаючи з 90-х років Естонія активізувала свою діяльність у підготовці поліграфологів для власних потреб.

Історія становлення і розвитку поліграфології в Україні тісно пов'язана з органами внутрішніх справ. У 1997р. Українська діаспора із США передала в МВС України десять апаратно-програмних приладів моделі «Аксітон», яких апробували в оперативно-розшуковій роботі правоохоронних органів України. В той же час, початком можна вважати 1998 рік, коли до ГУВС Краснодарського краю (Росія) виїхала перша група майбутніх фахівців, відряджених Міністерством внутрішніх справ. У 1999р. п'ять офіцерів з Національної академії внутрішніх справ України та Львівського юридичного інституту МВС України пройшли навчання у США: в Академії судової психофізіології в місті Ларгоштату Флорида. Результати їх роботи знайшли практичне відображення у практичній діяльності різних регіонів України [36; 108; 110; 111].

У Чорногорії з 2003 року надано право системно застосовувати поліграф у діяльності поліції; у США даний прилад застосовується в оперативно-розшуковій діяльності під час розслідування злочинів поліцією на основі відомчих нормативно-правових актів та інструкцій; у Македонії з 1997 року органам внутрішніх справ надано право застосовувати поліграф для опитування осіб, підозрюваних у вчиненні злочинів; у Польщі офіційно поліграфні пристрої використовуються в діяльності поліції (міліції) МВС у оперативно-розшуковій діяльності та кримінальному процесі з 1970 року; у Туреччині в середині 80-х років минулого століття відбулося адаптування застосування поліграфа з метою розслідування вчинених злочинів: у Словенії Закон «Про поліцію» визначає можливість застосування поліграфологічних перевірок осіб щодо отримання даних під час розкриття та розслідування злочинів в діяльності поліції;.

В Ізраїлі поліграф використовується з 1959 року у системі правоохоронних органів та більшість поліцейських спеціалістів мають власну

приватну практику полі графологічних досліджень. В Угорщині поліграф застосовується з 1978 року, зокрема в досудовому розслідуванні та кримінальному судочинстві. Також у Канаді з метою здійснення ефективної правоохоронної діяльності активно застосовують поліграф.

Бельгія з 1997 року системно використовує поліграф у розслідуванні кримінальних правопорушень. З 1995 року в Інституті психології МВС

Наприклад, у Великій Британії з 2007 року діє Закон «Про контроль над правопорушниками», який передбачає собою обов'язкове проведення поліграфологічних досліджень осіб певних категорій, у тому числі й неповнолітніх, а також осіб, які засуджені за вчинення статевих злочинів і підлягають умовно-достроковому звільненню від відбування покарання. Республіки Болгарії функціонує «відділ проведення оперативно-психологічних експертиз» стосовно осіб, підозрюваних у вчиненні тяжких злочинів, співробітників, які обвинувачуються у нелояльній поведінці та корупції. З другої половини 70-х років психофізіологічні дослідження з використанням поліграфа стали проводитися в Югославії та Швейцарії (результати таких досліджень набули статусу доказів разом з іншими доказами і почали використовуватися в судах під час розгляду кримінальних справ).

У травні 1999 року в Національній академії внутрішніх справ України був проведений круглий стіл «Проблеми і напрямки впровадження поліграфа у практичну діяльність органів внутрішніх справ України». До першочергових завдань було віднесено впровадження відомчої нормативної бази, розробка науково обґрунтованих методик опитування громадян із використанням поліграфа та визначення основних вимог з технічного забезпечення і організації проведення опитувань.

Основними напрямками впровадження поліграфа в Україні були визначені: 1) кадровий; 2) криміналістичний; 3) слідчий; 4) психодіагностичний і психокорекційний; 5) спеціальний. Через два роки після проведення круглого столу, а саме 28 серпня 2001 року, був виданий

Наказ МВС України № 743 «Про проведення експерименту щодо використання комп'ютерних поліграфів у діяльності органів внутрішніх справ України». Наказом затверджувалося положення про проведення експерименту, склад робочої групи та план нормативно-правового, організаційного, науково-методичного та матеріально-технічного супроводження проведення експерименту. Підсумки проведеного експерименту розглядалися на оперативній нараді. Рішення наради засвідчило ефективність використання поліграфів як у роботі з персоналом, так і в процесі розкриття та розслідування злочинів та визначило результати експерименту щодо використання комп'ютерних поліграфів у діяльності органів внутрішніх справ України позитивними і такими, що дають підставу розпочати широке впровадження поліграфічних технологій у діяльність органів внутрішніх справ.

Згідно рішення Колегії МВС України від 26.11.2002 року, на якій розглядався хід виконання вимог розпорядження Президента України від 26.03.2002 року «Про заходи щодо зміцнення дисципліни працівників та вдосконалення кадрової роботи у правоохоронних органах», де планувалося забезпечити широке використання комп'ютерних поліграфів при проведенні професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органах внутрішніх справ та навчання в навчальних закладах МВС України.

2004 рік можна вважати переломним у справі впровадження поліграфічних обстежень – була затверджена наказом МВС України від 27.07.2004 року Інструкція щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом [109].

Даний наказ офіційно закріпив застосування поліграфа для проведення кадрових і службових перевірок під час професійно-психологічного відбору на службу та навчання (п.2.5). До цього наказу була видана «Інструкція про порядок використання в діяльності ОВС поліграфів (комп'ютеризованих приладів реєстрації психофізіологічних реакцій людини)», що значно розширило можливості застосування поліграфа у кримінальному судочинстві

України. Подальший процес застосування поліграфа у системі МВС України дещо знизився, особливо після затвердження рішення колегії МВС України від 25.07.2008 року № 17км/1 Програми протидії злочинам проти життя та здоров'я проти особи на 2008-2012 роки.

В межах діючого на сьогоднішній день наказу МВС України від 06.02.2019 року № 88 «Про затвердження порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» [120] нормативно – правові засади застосування поліграфа в діяльності правоохоронних органів не конкретизуються. Зазначене обумовлює низку інструктивних механізмів в межах окремих підрозділів МВС України.

Важливим, з огляду на підняті в дослідженні проблеми, є звернення до психологічно детермінованих теоретико-методологічних засад поліграфологічного дослідження.

У різні часи з'являлися теоретичні моделі, метою яких було пояснення механізму виникнення психофізіологічних реакцій, проте відзначалася їхня суперечливість і розрізненість. Це створило певні методологічні труднощі, оскільки кожна з них передбачає специфічний підхід до проблеми, використання різного понятійного апарату та різних способів аналізу даних. У цьому спроби безпосередньо інтерпретувати отримані під час експертизи на поліграфі дані з погляду фундаментальних концепцій часто супроводжувалися некоректним поданням їх положень [226].

На сьогоднішній день переважна більшість зарубіжних наукових публікацій присвячена проблемі пошуку універсального теоретико-обґрунтованого методу поліграфологічного дослідження [208 210; 211; 212; 213; 233; 235; 237]. Водночас, найбільш розповсюджені теорії диференціюють на два класу, а саме:

а) теорії, що засновані на визнанні афективно-мотиваційних процесів в якості головних чинників, які визначають сутність поліграфологічних перевірок;

б) теорії, що в першу чергу спираються на когнітивні чинники (процеси).

Прикладом найбільш розповсюджені теорії першого класу є: теорія «загрози покарання», теорія «конфлікту». Сутність теорії «загрози покарання» виглядає наступним чином: особа, що має відношення до досліджуваної події відчуває перед перевіркою на поліграфі значний страх, який й обумовлює розвиток значних піків у динаміці фізіологічних процесів, які реєструються. Основний постулат теорії «конфлікту» наступний: синхронна активація двох діаметрально спрямованих психологічних установок (установка «казати правду про обставини події» та установка «брехати з приводу власної причетності до неї») породжує у особи виражені зміни динаміки реєструємих у ході перевірки фізіологічних процесів. Конфлікт між двома різноспрямованими тенденціями призводить до розбалансування компенсаторних механізмів організму особи та розвитку виражених фізіологічних реакцій у відповідях на перевірочні питання. Серед теорій другого класу найбільш розповсюдженою є теорія «активації». В межах цієї теорії кожен з стимулів, що пред'являється має для особи свій певний потенціал активації нервово-психічних процесів, який залежить від рівня його «сигнальної цінності», тобто ступеню зв'язку із конкретними обставинами події. Сутність теорії «активації» полягає в тому, що у особи, яка обізнана о конкретних ознаках події, пред'явлення цих ознак буде стійке викликати виражені (підвищені) орієнтовні реакції. На інші стимули (окремі ознаки), не пов'язані із подією відповідні реакції будуть значно меншими. Окрім наведених певною представленистю характеризуються «дихтомізаційна» теорія, «кількості інформації», «повернення труднощів», «новизни» тощо [198].

У зв'язку з відсутністю консенсусу про інтерпретацію одержуваних за допомогою поліграфа даних, на сьогоднішній момент, існує потреба у визначенні такої теоретичної моделі, яка найкраще могла б пояснити ті феномени, які зустрічаються в реальній практиці застосування поліграфа. Насамперед це необхідно для того, щоб з'явилася можливість збільшити доказове значення психофізіологічної експертизи з використанням поліграфа. Існуючі нині теорії, необхідно проаналізувати, визначивши, яка їх не суперечить принципам фундаментальної науки.

У загальному вигляді процес тестування на поліграфі являє собою згруповані у кілька тестів питання, що стосуються досліджуваної події з паралельною реєстрацією фізіологічної активності за допомогою спеціальних датчиків: дихання, електрошкірної провідності та серцево-судинної системи. Сьогодні серед поліграфологів найчастіше постає питання про те, який психічний процес лежить в основі виникнення реакцій на питання при повідомленні людиною недостовірної інформації.

Однією з теорій, що здійснює спробу надати відповідь на це питання є теорія цілеспрямованого тестування пам'яті. Теорія цілеспрямованого тестування пам'яті було запропоновано Ю. Холодним [177] і потім підтримано іншими авторами [215; 221]. Відповідно до неї, феномен значущості стимулу під час тестування на поліграфі виникає внаслідок взаємодії механізмів пам'яті. Висновок формулюється виходячи з сили реакції на питання, що пов'язані з подією, яка обумовила проведення дослідження. Іншими словами, оцінюючи величину вегетативних реакцій, автори роблять висновок про виявлення «слідів пам'яті». Вони сигналізують про існування в реальності події минулого, яка обумовила проведення тестування. Виникають певні сумніви можливостей пояснення всіх механізмів виникнення реакцій з позицій цієї концепції. Так, наприклад, використання поліграфологами терміна «сліди пам'яті (енграма)» [221] запозичене в галузі зоології та біології [223]. Енграми традиційно вимірюються за допомогою оптогенетичних та гомогенетичних методів. Не

коректним виступає їх оцінка шляхом реєстрації вегетативних реакцій.

В той же час, в деяких дослідженнях було описано феномен відсутності значущих фізіологічних реакцій при ствердній відповіді на питання, пов'язані з темою перевіркою. У контексті сказаного це означає, що на ці питання відсутні «сліди пам'яті», тоді як насправді респондент визнає факт вчинення такої дії у минулому. Водночас, визначати за величиною фізіологічної реакції, наприклад, у каналі шкірно-гальванічної активності зміст конкретного «сліду пам'яті» некоректно, оскільки доведено, що величина реакції може бути пов'язана з безліччю фізіологічних [192] та когнітивних процесів [199; 227; 236].

В своїх дослідженнях J.J. Palmatier, L. Rovner [228] також наголошували на неможливості розгляду пам'яті як об'єкта тестування на поліграфі, оскільки вона не функціонує як камера, фіксуючи кожен деталь, що потрапляє в поле зору людини. Сформований образ не зберігається в незмінному вигляді – він завжди зазнає динамічних змін. Дослідження довели, що збереження образу предмета у пам'яті пов'язані з виокремленням та підкресленням його найважливіших ознак при зникненні певних індивідуальних особливостей [223]. Вищевикладене, обумовлює думку, що теорія цілеспрямованого тестування пам'яті має недостатню пояснювальну силу.

Ідея про те, що емоційне збудження є основним явищем, що спостерігається у диференціальному реагуванні при тестуванні на поліграфі, протягом тривалого часу активно цитувалася в літературі [225]. Досить тривалий час результати одержані за допомогою поліграфа, інтерпретувалися з позицій концепції «позапикового пригнічення», запропонованої Cl. Bakster [236]. Центальною ланкою цієї моделі є припущення, що негативні емоції зумовлюють звернення уваги лише на значущі питання. При цьому фізіологічна реакція демонструє, яке з двох типів питань (перевірочне або контрольне) є причиною цієї негативної емоції. Під сумнів цю теорію ставлять результати численних лабораторних досліджень, де у добровольців

була відсутня «загроза вияву» та їх мотивація підкріплювалася протилежною позитивною установкою (наприклад, одержання грошової винагороди). При цьому доведено, що точність результатів таких досліджень найчастіше вища, аніж в умовах реальної практики [215]. M. Handler, R.I.Nelson [225] також вказували, що термін «позапікове пригнічення» не поширений в науковій літературі, що ставить під сумнів його використання для інтерпретації результатів поліграфа. Крім того, J. Kahnetal відзначає, що при тестуванні на поліграфі неможливо достовірно визначити модальність виникаючої в конкретний момент емоції [224]. Зазначене обумовлює думку, що в основі механізму виникнення фізіологічних реакцій повинне бути інше пояснення.

Визнаючи, що у процесі виникнення реакцій людини відіграють роль все основні психічні процеси, низка науковців стверджує, що пріоритетне значення може належати увазі [129]. Проблема полягає в тому, що в сучасному науковому просторі психології існує неузгодженість у підходах до визначення цього психічного пізнавального процесу [196]. З однієї точки зору, увага відноситься до самостійного психічного процесу, з другою – обґрунтовується позиція, що вона є певним механізмом взаємодії всіх інших психічних процесів. Останній підхід стає все більш поширеним. Відповідно до нього, увага не має власного продукту, а є динамічною характеристикою перебігу пізнавальної діяльності людини.

Deutsch J.A., Deutsch D.A. [202] припускають, в межах однієї з корелятивних концепцій уваги, що всі сигнали доходять до логічного аналізатору, де визначається специфічність кожного з них. Активність нейронів логічного аналізатора здебільшого залежать від значущості стимулу для організму людини, аніж від його фізичних характеристик. Значущість сигналу оцінюється з урахуванням минулого досвіду та без участі свідомості [196].

Передбачається [227], що в процесі аналізу релевантності стимулу відбуваються зміни і в динаміці вегетативних реакцій: покращується кровопостачання м'язів, посилюється обмін речовин тощо. Якщо подальший

аналіз організмом інформації, що надходить, свідчить про непотрібність як відповіді фізично активних дій, фізіологічна активність повертається до вихідного рівня. Зовні ця динаміка представлена як психофізіологічна реакція.

Слід зазначити, що концепція поліграфічного тестування заснована на теоріях уваги будується на експериментах де вивчалися тільки аферентні впливи від зовнішніх стимулів. Разом з тим, в інших експериментах [196] було доведено, що поряд з аферентним впливом стимулу в процес уваги також включені еферентні сигнали від кіркових структур мозку.

Дискусійним у зазначеному контексті залишається питання можливості прямого вимірювання особливостей процесу уваги за допомогою датчиків, які реєструють динаміку вегетативної нервової системи, так як необхідно враховувати, що активність суб'єкта не завжди є прямим наслідком пропонованого стимулу.

Останнім часом все більшого розповсюдження набуває «Попередня теорія процесів» (Preliminary Process Theory). Її положення пропонуються як потенційно коректне пояснення відмінностей реакцій, що спостерігаються у відповідь на різні тестові стимули [228]. Згідно з цією концепцією, при порівнянні реакцій на різні типи питань двофазне уповільнення серцевого ритму, зменшення провідності шкіри та уповільнення дихального ритму визначаються як індикатори новизни стимулу, процесів звикання та сенсibilізації. Ці процеси також пояснювалися з використанням основ теорії про умовну рефлексорну діяльність, вперше описану І. Павловим, та теорії навчання [225]. Наприклад, модель «навчання через обумовлення» передбачає, що здійснення конкретної дії можна тлумачити як навчання людини певному поведінковому паттерну після одноразового пред'явлення стимулу. Питання, які задаються під час тестування на поліграфі, виступають умовними подразниками. Обговорення питань, які будуть задаватися, дає можливість непричетному піддослідному звикнути до тестових стимулів, тоді як для причетного дані питання стануть умовним стимулом, що запускає

специфічну орієнтовну реакцію. Оскільки всі питання в процесі тестування обов'язково пред'являються декілька разів, фізіологічні реакції, що виникають у відповідь, будуть мати різну інтенсивність залежно від відповіді випробуваного. Поступове згасання вегетативних реакцій зазвичай пов'язується з звиканням до стимулу та свідчить про відсутність значущості.

Однак згідно з класичними моделями орієнтовного рефлексу, провідним та визначальним фактором у будь-яких проявах організму є зовнішні подразники, що формують умовно-або безумовно-рефлекторні реакції, що забезпечують динамічне врівноваження організму із зовнішнім світом [228]. Такий підхід побудований на принципі детерміністичного підходу, згідно з яким величина реакції у відповідь може бути пов'язана виключно з фізичними характеристиками стимулу, що не розкриває справжню природу механізму виникнення реакцій при тестуванні на поліграфі.

Низка науковців [192; 199; 202; 228] вказує на те, що характер поведінки обумовлений не тільки силою та якістю зовнішнього стимулу, але й життєвими потребами людини як основи цілеспрямованої поведінки. Крім того, слід враховувати важливу закономірність у роботі мозку - здатність програмувати основні риси майбутнього підкріплення, що унеможливорює пояснення психофізіологічних реакцій виключно умовним рефлексом [228]. Таким чином, концепція, яка пояснює механізми психофізіологічних реакцій, повинна базуватися не на принципах лінійного детермінізму («стимул-реакція»), а на системності реакцій, яка насамперед залежить від власної активності суб'єкта.

Починаючи з робіт П. Анохіна, в нейробіологію та медицину, а потім у психологію, соціологію активно впроваджується системний підхід. Термін «система» найчастіше використовується як ознака організованості групи елементів, відмежованість їх від інших груп та елементів. У межах розробленої П. Анохіним теорії функціональних систем було визначено, що для сформованості та реалізованості системи необхідний

системоутворюючий фактор. Він обмежує ступінь свободи її елементів, тим самим упорядковуючи їхню взаємодію. Без цього чинника взаємодія елементів сприймається як хаос. Таким фактором виступає корисний пристосувальний результат, що досягається реалізацією цієї системи [7]. Важливою категорією в контексті теорії функціональних систем є феномен випереджаючого відображення, що полягає у підготовці до майбутніх змін середовища. Отже, активність організму кожен заданий момент — не реакція на минулу подію, а підготовка до майбутньої.

При цьому, в кожен момент часу, діяльність організму визначає домінуюча в плані виживання або адаптації до зовнішнього середовища функціональна система. Взаємодія різних функціональних систем завжди ієрархічна і будується виходячи з відкритого А. Ухтомським принципу домінанти [173]. Домінування функціональної системи цілому організмі визначається її біологічної значимістю. Як свідчить К. Судаків, в окремих випадках першочерговою є соціальна значимість [165].

Відповідно до визначення, функціональна система це коло певних фізіологічних проявів, пов'язаних із виконанням якоїсь певної функції (акт дихання, наприклад). П. Анохін також зазначав, що немає дихання як окремого фізіологічного процесу, є дихальний компонент у цілісній реакції при реалізації певної поведінки. Якщо діяльність склалася в цілісну систему в результаті досвіду, то кожна вегетативна реакція в ній займає в часі та просторі саме те місце, яке надає діяльності максимально корисного пристосувального значення [167]. А. Бахчіної та Ю. Олександровим була вивчена ентропія серцево-судинної діяльності у зв'язку з активністю мозку [14]. Було також доведено — немає серцевих ударів, які відбуваються власними силами, є удари, що виступають «елементами» певного мотивованого акту поведінки. Всі ці системи узгоджені в інтеграції. Зниження складності динаміки серцевого ритму є результатом зменшення кількості актуалізованих систем та міжсистемних зв'язків, з якими серце узгоджує свою активність, вбудовуючись у загальний процес розгортання

поведінки.

В даний час одночасний вимір коркової та периферичної активності у відповідь на різні типи стимулів активно набирає популярності. У дослідженнях Bhutta M. та ін. аналізувалась динаміка змін нейрональної активності префронтальної кори (fNIRS) та параметри вегетативної нервової системи в ході виявлення брехні. Авторами було показано, що лінійна дискримінантна функція параметрів двох об'єднаних рівнів працює статистично вірогідніше, ніж за параметрами вегетативних та нейрональних компонентів окремо [199].

У системі цілісного поведінкового акту, його зовнішні прояви підпорядковуються загальноорганізмним закономірностям. Вегетативні реакції інтегруються з активацією на рівні кори, що визначає гармонійну участь у конкретному поведінковому акті кожної з них. Кора великих півкуль пристосовує відрегульовану функцію (наприклад, дихального центру у стовбурі мозку) до запитів цілого організму в поведінці. Цим досягається відповідність вегетативних реакцій специфіці пристосувального акту. Наприклад, в експериментах В. Бехтерева було показано, що при подразненні певних зон кори головного мозку можна спостерігати виражені зміни в динаміці дихальних рухів [72]. Зафіксовані під час тестування на поліграфі фізіологічні реакції на стимули можна описувати як відображення елементів роботи функціональних систем, які забезпечують пристосувальний ефект.

На сучасному етапі використання поліграфа досить різноманітне. Як стверджує О. Мотлях [110] Використання поліграфа знаходить відображення у різних сферах суспільних правовідносин. Він широко застосовується у:

- кадровому відборі (скринінг);
- оперативно-розшуковій діяльності;
- кримінальному судочинстві;
- роботі державних інституцій;
- роботі приватних компаній;
- банківській та кредитно-фінансовій сфері;

- службовій діяльності;
- приватному секторі.

Найбільш затребуваним він є: у військово-оборонній та стратегічній діяльності; банківській і кредитно-фінансовій сфері; цивільному, кримінальному, господарському, адміністративному судочинстві; у трудових і сімейних правовідносинах і т. п. Результати застосування суттєве значення мають для кадрової «скринінгової» перевірки, виконання внутрішніх та службових розслідувань, процедур, пов'язаних з розслідуванням вчинених злочинів. Зокрема, у правоохоронну діяльність поліграф долучають з такою метою:

- для усунення підозри з невинуватої особи;
- для визначення дійсності злочину, коли є сумніви в чесності позивачів, потерпілих чи свідків у підозрі та фабрикуванні показань;
- для встановлення особи винного;
- для визначення прихованої інформації;
- для зібрання додаткової інформації [134].

На червень 2021 року в підрозділах МВС України працювали 106 поліграфологів (осіб, які пройшли відповідне навчання та до функціональних обов'язків/посадових інструкцій яких входить проведення поліграфологічних досліджень):

- в Національній гвардії України – 12;
- в Державній прикордонній службі – 13;
- в Національній поліції України – 81. Із них:
- в Департаменті кадрового забезпечення – 14;
- в Департаменті карного розшуку – 19;
- в Департаменті оперативно-технічних заходів – 24;
- в Департаменті стратегічних розслідувань – 6;
- в Департаменті внутрішньої безпеки – 1;
- в Департаменті патрульної поліції – 13;
- в Департаменті «Корпус оперативно-раптової дії» – 2;

- в слідчих підрозділах – 2.

Виходячи з наведеного, на прикладі Національної поліції України, в межах функціональних обов'язків, у кадровому забезпеченні залучена незначна частка поліграфологів із загального обсягу працюючих фахівців.

За період з листопада 2015 року по червень 2021 року нами проведено 827 досліджень (всі пов'язані з питаннями кадрового забезпечення), зокрема 53 з них – в межах проведення службових розслідувань; 171 – в межах проведення атестації (переатестації) персоналу. В дослідженні прийняло участь 806 чоловіків та 21 жінка.

Залежно від напрямку, дослідження проводилися для отримання інформації про:

- приховування чи викривлення анкетних даних, окремих фактів біографії;
- прояви та ознаки алкогольної, ігрової залежності, вживання наркотичних та/або психотропних речовин без призначення лікаря;
- наявність фінансово-майнових зобов'язань;
- наявність взаємодії з членами злочинних організацій, виявлення участі в діяльності заборонених громадських об'єднань, членства в політичних партіях;
- наявність громадянства іншої держави, виду на проживання (іншого документа), що підтверджує право на тривале проживання на території іншої держави;
- розголошення суб'єктом дослідження інформації з обмеженим доступом;
- причетність до вчинення правопорушень, пов'язаних із корупцією;
- правдивість відомостей, що надає особа під час проведення службового розслідування (перевірки);
- виявлення можливої причетності досліджуваної особи до підготовки або вчинення правопорушення, інших протиправних дій;

- визначення (звуження) кола ймовірно причетних осіб до правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються;
- обставини скоєння правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються;
- напрями здобуття доказів вчинення правопорушення чи інших протиправних дій, що перевіряються, тощо.

Приклади основних питань поліграфологічних досліджень в межах службових розслідувань:

- поліграфологічні дослідження стосовно патрульних поліцейських, на яких від громадян надійшла скарга, що вони під час виконання службових обов'язків знаходились в стані наркотичного оп'яніння;
- тестування оперативних працівників з метою перевірки причетності до витоку таємної інформації;
- дослідження стосовно керівника одного із підрозділів з метою перевірки правдивості викладеної в скарзі від громадян інформації стосовно отримання ним неправомірної вигоди, вчинення інших корупційних дій, наявності в нього незадекларованого нерухомого майна тощо;
- тестування оперативного працівника, якому доручили перевезти велику суму грошових коштів, які в якості хабаря мали передаватися одному із фігурантів оперативно-розшукової справи. (Вказані кошти працівник не довів, сказав, що їх викрали в нього із автомобіля. В результаті дослідження з'ясувалося, що гроші він програв в карти);
- дослідження стосовно працівників, які приймали участь в обшуці. (Особа, в житловому приміщенні якої проводився обшук подала скаргу про те, що вказані працівники викрали в неї грошові кошти, ювелірні вироби та інше цінне майно);
- тестування керівників кадрових підрозділів районних управлінь ГУМВС України в м. Києві та ГУМВС України в Київській області за фактом

зникнення особової справи працівника, який переводився із одного підрозділу до іншого;

– дослідження особового складу за фактами зникнення майна, яке знаходилося на балансі підрозділу, крадіжки табельної зброї та зникнення документів з грифом обмеження доступу.

Як стверджують А. Детков, Ф. Свободный, І. Шлецер, Т. Морозова при відборі кандидатів на проходження служби у підрозділах МВС України доцільним видається встановлювати мотиви працевлаштування у підрозділ; виявляти факти здійснення службових проступків, порушень за час роботи на попередньому місці роботи; визначати наявність у обстежуваного алкогольної та наркотичної залежності, залежності від азартних ігор; встановлювати наявність у обстежуваного зв'язків із представниками розвідслужб інших держав, представниками кримінальних структур; виявляти факти підробки документів, які подавалися з метою працевлаштування на роботу у правоохоронну структуру чи безпосередньо у підрозділ, наявності у нього самого чи його родичів психічного захворювання; встановлювати суїциди в анамнезі родини обстежуваного; викривати членство в таємних закритих організаціях, релігійних сектах; з'ясовувати наявність у обстежуваного кримінального минулого, а саме фактів вчинення ним злочинів, за які він не поніс кримінальної відповідальності; визначати наявність у обстежуваного джерела додаткових доходів; прогнозувати найбільш ймовірний, базово властивий тип реагування обстежуваного на екстремальну ситуацію; виявляти найбільш ймовірний тип поведінки при виникненні необхідності приймати рішення в умовах дефіциту часу.

Поліграфні обстеження, що мають проводитися у рамках психологічного супроводження службової діяльності діючих співробітників підрозділів повинні передбачати з'ясування того, якими є реальні мотиви служби працівника у підрозділі; чи здійснював він і, якщо так, то які саме, проступки за час служби у підрозділі; чи мав досвід передачі на сторону

конфіденційної службової інформації і якщо так, то якої саме, коли і кому; чи має він алкогольну, наркотичну залежність або залежність від азартних ігор; чи має перед кимсь боргові зобов'язання; чи не приховує від керівництва факт шантажування безпосередньо його або членів його родин з боку зацікавлених осіб, кримінальних структур тощо; чи не приховує наявності у себе психічного захворювання, фактів вчинення суїцидальних спроб чи наявності нав'язливих думок про доцільність вчинення суїциду чи розширеного суїциду; чи належить до угруповань за політичними, релігійними переконаннями; чи здійснював злочини і якщо так, то коли і які саме. Поліграфне обстеження слід будувати таким чином, аби за його підсумками можна було зробити висновок і про реальний соціально-психологічний мікроклімат у підрозділі. При проведенні службових розслідувань за фактами виникнення надзвичайних подій у підрозділах, слід не лише з'ясовувати причетність-непричетність конкретного працівника до вчинення службового проступку, але й додатково визначати ступінь його лояльності, відданості службовому обов'язку, вірності присязі та вміння зберігати службову таємницю [53].

В той же час, як стверджують С. Кушнар'ов, О. Шаповалов, в процесі відбору кандидатів в системі МВС поліграфічне дослідження має можливість надати відповіді щодо таких принципово важливих, з точки зору надійності персоналу, питань як: справжні мотиви вступу на службу; приховані мотиви переходу чи поновлення на службу (роботу), навчання; викривлення анкетних даних, або відомостей про особу, які приховуються; кримінальне минуле (зв'язки з кримінальним світом); активні кримінальні зв'язки; негласна паралельна робота на різні структури; рівень і джерела отримання доходів; конфліктні зони особистості, схильність до суїциду; наявність алкогольної або наркотичної залежності; емоційно-вольову стійкість та готовність до роботи в екстремальних умовах; наявність симптомів травматичних або посттравматичних психічних станів та ін.; приховану інформацію, що свідчить про зрадництво, корумпованість

окремих працівників та дії, що завдають шкоду державним або внутрішнім інтересам МВС України [90].

В ході психологічного супроводження доцільним використовувати поліграф в наступних питаннях: приховані мотиви переходу чи поновлення на службу (роботу), навчання; викривлення анкетних даних, або відомостей про особу, що приховуються; кримінальне минуле (зв'язки з кримінальним світом); активні кримінальні зв'язки; негласна паралельна робота на різні структури; рівень і джерела отримання доходів; конфліктні зони особистості, схильність до суїциду; наявність алкогольної або наркотичної залежності; емоційно-вольову стійкість та готовність до роботи в екстремальних умовах; наявність симптомів травматичних або посттравматичних психічних станів та ін.; рівень розвитку навичок самоконтролю та саморегуляції психічних станів; наявність симптомів девіації професійної поведінки; наявність проявів професійної деформації (деградації); приховану інформацію, що свідчить про зрадництво, корумпованість окремих працівників та дії, що завдають шкоду державним або внутрішнім інтересам МВС України [180].

Узагальнення наявних першоджерел [177] дозволяє нам сформулювати основні проблеми використання поліграфу на сучасному етапі, а саме:

- методологічні;
- інтерпретаційні;
- дефінітарно-термінологічні;
- функціонально-бюрократичні правові.

З позицій психологічної сутності загальної методології психофізіологічних досліджень, поліграф фіксує *психофізіологічну реакцію на емоційно-значиму інформацію*: по-перше: ця реакція є прив'язаною до стимулу за *підсвідомим* (безсвідомим) механізмом; по-друге: ця реакція є специфічною (нетиповою) відносно факту й джерела надходження *інформації*; по-третє: ця реакція не є диференційованою з позицій реактивності організму, натомість, – являє собою варіації орієнтувального

рефлексу, рефлексу впізнання, й, частково – оборонного й захисного рефлексів.

Наявність психофізіологічної реакції на стимул може бути зумовленим:

- 1) тим, що дана особа дійсно вчиняла *певні* дії або здійснювала *певну* діяльність;
- 2) тим, що дану особу вже *опитували* з приводу вчинення цих дій чи здійснення цієї діяльності;
- 3) тим, що дана особа щиро проявляє стійкий *інтерес* до аналогічної (подібної) інформації;
- 4) наявністю непередбачуваних сторонніх асоціацій, пов'язаних з *впливом* стимулу на підсвідомість.

Тільки перший варіант надає підстави впевнено припускати наявність у особи так званої «винної інформації». Наявність у особи «винної інформації» у варіантах 2-4 означає *припущення в напряду бажаного, а не дійсного*. Найбільш актуальними проблемами інтерпретаційного характеру є:

- наявність можливості вибору й застосування стимулу;
- валідність и автентичність стимулу;
- якість стимулу;
- потенційна можливість обґрунтованого тлумачення й інтерпретації стимулу.

Дефінітарно-термінологічні проблеми полягають у автентичності і валідності термінів (достовірність/недостовірність; брехня/правда; психофізіологія/фізіологія; щирість/нещирість; опитування/дослідження тощо).

Функціонально-бюрократичні, правові проблеми це проблеми пов'язані із визначенням сфери й галузі застосування (правомірність/неправомірність; законність/незаконність).

В той же час, переважна більшість вищезазначених проблем детерміновані відсутністю належного обсягу науково обґрунтованих досліджень психологічних засад проведення тестів на поліграфі.

Більшість психологічних засад проведення поліграфологічних досліджень можна диференціювати за трьома напрямками: - психологічні вимоги до фахівця-поліграфолога, психологічні аспекти самого процесу дослідження та психологічні особливості об'єкту аналізу.

Яскравим прикладом результатів аналізу першого та другого напрямів є дослідження Т. Морозової та О. Вагіної [26; 106]. Відповідно до них, проведення поліграфного обстеження невід'ємно пов'язане із змістовним, безпосереднім спілкуванням спеціаліста-поліграфолога з особою, у відношенні якої воно повинне проводитися. Результат такого спілкування залежить, насамперед, від особистісних якостей поліграфолога (витримка, емоційна стійкість, життєвий досвід, професійні знання, уміння логічно вибудовувати бесіду). Вміння знайти необхідний індивідуально-психологічний підхід до обстежуваного – одне з основних завдань роботи спеціаліста-поліграфолога. Такий підхід передбачає врахування віку, статі, освіти, професії, життєвого досвіду та інтелекту обстежуваного, його уподобань, поглядів, психічних станів, які виникають у нього в процесі бесіди.

Поліграфолог повинен мати гарні манери поведінки, бути підтягнутим, охайним, мати скромний діловий стиль одягу, бути комунікабельним і уважним, розмовляти просто і зрозуміло для обстежуваного, але ні в якому разі не припускати у розмові панібратства, використання суржику чи сленгу. Все це сприяє виникненню довіри, готовності обстежуваного до спілкування із спеціалістом. Типовими помилками, що заважають відвертому спілкуванню спеціаліста та обстежуваного є: присутність під час обстеження сторонніх, незацікавлених осіб; відволікання спеціаліста від спілкування із обстежуваним, не залежно від того, що стало причиною переключення уваги; моралізаторство, висміювання, образи та звинувачення обстежуваного; демонстрація спеціалістом зневажливого ставлення до думки обстежуваного; емоційна невиразність спеціаліста, відсутність у нього тактовності;

зарозумілість спеціаліста; схильність спеціаліста до надмірної категоричності тверджень.

Для встановлення та підтримання контакту із обстежуваним спеціаліст повинен: починати розмову із дружелюбної, невеликої розмови; намагатися створити відчуття взаємності в процесі спілкування; слухати обстежуваного уважно; враховувати вікові та національні особливості обстежуваного; звертати увагу на протиріччя у висловлюваннях обстежуваного; вчасно виявляти ознаки нещирості; враховувати при виборі тактики та техніки спілкування своєрідність мислення обстежуваного та його психофізіологічні особливості; робити обґрунтовані паузи, щоб надати можливість обстежуваному можливість перепочити; відстежувати невербальні реакції обстежуваного та будувати свою поведінку в залежності від його психічного стану; пам'ятати, що перебування обстежуваного в офіційній та незвичній обстановці, як правило, викликає у нього виражений або прихований стан напруженості, неспокою, тривоги, невпевненості, що підвищує його навіюваність.

Спеціаліст, який проводить спеціальне психофізіологічне обстеження з використанням поліграфа, повинен: бути достатньо артистичним; під час обстеження поводитися таким чином, щоб обстежуваний відчув, що до нього ставляться з розумінням та зацікавленістю не залежно від того, на яку посаду він влаштовується; бути абсолютно правдивим в своїх обіцянках по факту використання результатів обстеження. Для цього потрібно чітко знати що саме і в яких ситуаціях можна гарантувати обстежуваному; завчасно вивчати всю необхідну інформацію стосовно обстежуваного кандидата (переглянути його анкету, матеріали інших психологічних та психофізіологічних тестів, поспілкуватися із співробітниками, які проводили попередню співбесіду з кандидатом); бути стриманим, терплячим, повністю контролювати хід обстеження, вміти вислухати та вихопити в розмові необхідну інформацію.

Спеціаліст не повинен: ображати обстежуваного, принижувати його гідність; порушувати своїх обіцянок, розголошувати конфіденційну

інформацію стосовно обстежуваного; дозволяти обстежуваному брати ініціативу у бесіді, якщо це не передбачено тактикою проведення обстеження.

В емоційно-вольовій сфері поліграфологам потрібні стресостійкість, сміливість, наполегливість і гнучкість у досягненні мети. В комунікативній сфері поліграфологам потрібно мати такі якості, як: екстраверсія, комунікабельність, здатність привертати до себе людей, викликати довіру, добиватися поставленої мети, відстоювати власну точку зору, здатність до співробітництва, лідерства [26; 106].

Існує думка, що опитування за допомогою поліграфа проводиться у двох організаційно-правових та методичних формах:

- скринінгових перевірок (від англ. “screen” – просіювати, перевіряти) кандидатів на службу (навчання) та, безпосередньо, персоналу при вирішенні питань, пов’язаних із комплектуванням особового складу – відбору кандидатів на службу (навчання), відбору, добору та розстановки кадрів (із складу працюючих), насамперед для роботи в екстремальних умовах, оформленні допуску до державної таємниці та конфіденційної інформації, поновлення на службу в органи внутрішніх справ, в процесі проведення службових розслідувань та профілактичних заходів:

- в процесі проведення поточних психодіагностичних обстежень особового складу, психокорекційних тренінгів та спеціальних психопрофілактичних заходів з метою психофізіологічного контролю їх ефективності.

Для проведення дослідження останнього напрямку необхідно у випадку наявності наступних ознак у персоналу: упереджене ставлення до об’єкта службової діяльності, виникнення професійного стереотипу цього об’єкта; доволіно-суб’єктивне тлумачення нормо слухняної поведінки, умисне (невипадкове) порушення нормативно-правової регламентації службової діяльності; перенесення стилю службового спілкування з об’єктом, окремих професійних методів та прийомів на позаслужбові сфери – ідентифікація з

професією; професійне огрублення особистості – звуження кола інтересів та потреб, їх змістовному спрощенні аж до примітивізму, службова діяльність стає самодостатньою, єдиною сферою активності особистості; зміни в образі «Я» – системі уявлень працівника про самого себе, завищена професійна самооцінка, поблажливість у професійній оцінці колег, хвороблива реакція на критику, жорстка орієнтація на особистий досвід, презумпція власної непогрішимості [89].

До другого напрямку досліджень психологічних засад застосування поліграфу відносяться також наукові розвідки О. Волошиної [32]. Вона звертає увагу на деякі психофізіологічні проблеми використання поліграфу у кадровому забезпеченні. За її поглядами, прикладна психофізіологія ґрунтується на двох фундаментальних емпіричних закономірностях:

1) величина психофізіологічної реакції в певних межах пропорційна значущості (важливості для організму) стимулу, що впливає;

2) величина психофізіологічної реакції залежить не тільки від значущості такого стимулу, а й від дії безлічі інших чинників, які часто не можна облікувати чи контролювати під час експерименту.

Головним завданням прикладної психофізіології, незалежно від цілей її застосування, завжди є оцінка значущості досліджуваних стимулів (подразників), а її основним інструментом – вимірювання психофізіологічних реакцій, що виникають у відповідь на представлення стимулів. Здебільшого під час застосування поліграфа, для оцінки достовірності інформації, яку надає людина, використовують тільки першу із зазначених закономірностей. Водночас другу розглядають лише як артефакт. Найбільш серйозна проблема використання суто першої закономірності як наукової бази полягає приречені на недостатньо високу точність і надійність, конкретні значення яких будуть залежати від ступеня прояву другої фундаментальної закономірності, неврахованої в межах поліграфічного дослідження. Проблема поглиблюється тим, що певний відсоток поліграфологів здійснюють пряме вимірювання фізіологічних змін у відповідь на стимули, називають ці зміни реакціями,

порівнюють реакції між собою за величиною і на цій основі роблять висновки про відносну значущість досліджуваних стимулів. Відсутність кількісної оцінки другої психофізіологічної закономірності призводить зрештою до збільшення ймовірності помилки у висновку про справжні причини цієї реакції.

Дослідження третього напрямку, а саме врахування індивідуально-психологічних особливостей об'єктів поліграфологічного тестування, в переважній більшості представлені у низці зарубіжних наукових робіт. Наприклад, J. Herbig, серед важливих індивідуально-психологічних особливостей людини, що безпосередньо впливають на результати поліграфічних досліджень виокремлює рівень саморегуляції, рівень самовдосконалення та самооцінки особистості, розвинутий нарцисизм [209]. A. Vrij вказує, що навіть «невинні» стресові реакції та страх пройти перевірку на поліграфі, а також гнів, сором, флегматизм впливають на загальну оцінку достовірності одержаних результатів [240]. Зазначені автори також акцентують увагу на тому, що особистості з моральними девіаціями не покажуть унікальних фізіологічних реакцій.

Вплив рівня особистісної тривожності на результати поліграфологічних досліджень доводиться в роботі L. Reinach & D. Louw [230]. Індивідуальні емоційні особливості особистості як чинник достовірності результатів поліграфологічного дослідження представлені в аналізі M. Handler, P. Shaw, & Gougler, M. Some [270].

Вплив самооцінки особистості респондента доведені у науковій праці R.F. Baumeister, L. Smart & J.M. Boden [197].

Індивідуально-психологічні особливості (спонтанна та реактивна агресія, тривожність, песимізм, імпульсивність, оптимізм, активність, емоційна лабільність, екстраверсія, відкритість), установка та рівень саморегуляції розглядаються І. Чистяковим [179].

В процесі поліграфологічних досліджень працівників правоохоронних органів, зарубіжні науковці визначають як найбільш важливі особливості

мотивації та низку індивідуально-психологічних особливостей особистості людини [200; 238].

Висновки до розділу 1

1. Реалізація амбітних проєктів реформування правоохоронної діяльності унеможливлюється без уваги до головної її складової – суб'єкта, а саме працівника-правоохоронця. Зазначене актуалізує розгляд проблем кадрового забезпечення підрозділів МВС України.

Аналізуючи історичні витoki розвитку та становлення кадрового забезпечення МВС України, можна зробити висновок, про його безпосередню залежність від низки детермінант політичного, економічно-соціального характеру, від внутрішніх та зовнішніх обставин. Серед них слід виокремити: військові та революційні дії; проблеми економічного характеру; зміна курсу розвитку країни; нестача кваліфікованих кадрів; політичні протистояння; спрощена система підготовки кадрів.

Процедури власне підготовки до виконання правоохоронної діяльності зародилися в період ХІХ-поч. ХХ ст., який характеризується початковим навчанням осіб, які поступають на службу на різних короткострокових професіоналізованих курсах. Визначальне значення у сучасній історії кадрового забезпечення, зокрема, МВС України мають передусім події та реформи радянської доби й за часів незалежності України. В цілому, до радянських міліціонерів ставились підвищені вимоги: співробітники повинні були бути ідейними, високоморальними, із загостреним почуттям справедливості, глибокою повагою до людини, володіти професійною культурою, розвинути почуття відповідальності, неухильно дотримуватися закону, охороняти права громадян, інтереси суспільства та держави. Проте, кадровий неповною мірою відповідав цим високим вимогам.

Ретроспективний погляд на незалежний період існування нашої держави дозволяє констатувати наявність постійної уваги до розвитку

правоохоронних органів зі сторони науковців та практиків. Зазначене зумовлене існуванням комплексу нормативно-правових актів, прийнятих за цей час як на загальнодержавному рівні, так і безпосередньо МВС. Незважаючи на низку об'єктивних труднощів становлення України, була створена багатoproфільна відомча система підготовки кадрів, яка забезпечувала підготовку фахівців для всіх галузевих служб системи МВС України.

В межах розгляду сучасного стану кадрового забезпечення підрозділів МВС України необхідно зазначити, що до структури входять: Національна поліція України, Державна прикордонна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Національна гвардія України, Державна міграційна служба України, Головний сервісний центр України. Кожен з наведених структурних елементів мають свої особливості, що відображаються на сутності їх кадрового забезпечення.

2. Під кадровим забезпеченням підрозділів МВС України необхідно розуміти комплекс взаємоузгоджених заходів щодо своєчасного та раціонального втілення в життя основних вимог кадрової політики МВС України і спрямованих на формування, збереження, розвиток та використання висококваліфікованого персоналу, створення належних умов для реалізації ним свого професійного потенціалу, успішного виконання посадових обов'язків, службового та професійного зростання з урахуванням існуючих у цій сфері потреб, вимог діючого законодавства та суспільно-політичної ситуації в державі.

Однією з особистостей професійної діяльності персоналу підрозділів МВС України є підвищений корупційний ризик. Зарубіжний досвід реалізації антикорупційних програм у правоохоронних структурах країн, із відносно низьким рівнем корупції – ФРН, США, Англії свідчить, що найбільш ефективними стратегіями та відповідними заходами психологічного спрямування щодо її профілактики є: визначення необхідних кваліфікаційних і особистісних характеристик співробітників; використання ефективних

методів та способів у виявленні відповідних «негативних» особистісних характеристик кандидатів на навчання/роботу (поліграфа, психодіагностичних тестів); впровадження системи попереднього аналізу і прогнозування корупційних правопорушень у правоохоронному підрозділі; підтримання позитивного морально-психологічного клімату у колективі; забезпечення співробітників науковою продукцією.

3. Необхідно акцентувати увагу на посиленні значущості психологічних засад обґрунтування та здійснення кадрового забезпечення підрозділів МВС України в сучасних умовах. Удосконалення нормативно-правових та організаційних засад роботи з персоналом важливі, але не вичерпні напрями подальшого реформування діяльності правоохоронної системи. Ґрунтуючись на досвіді європейських країн в роботі з відбору та кар'єрному просуванні персоналу державних служб та враховуючи обрані орієнтири трансформацій актуалізується необхідність в пошуку психологічно обумовлених нових та перспективних підходів кадрового забезпечення підрозділів МВС України.

Країни світу, залежно від рівня нормативно-правового регулювання поліграфа, поділяються на наступні групи: держави, в яких застосування поліграфа нормативно не врегульовано; держави, де застосування поліграфа врегульовано окремим законом; країни, де застосування поліграфа врегульовано підзаконними нормативно-правовими актами; держави, де застосування поліграфа врегульовано окремими правовими нормами закону, якими регулюється ширше коло суспільних відносин.

Фундаментальним для нашого тлумачення інтерпретації одержаних в ході поліграфологічного дослідження даних є твердження, що в кожен момент часу, діяльність організму визначає домінуюча в плані виживання або адаптації до зовнішнього середовища функціональна система. Взаємодія різних функціональних систем завжди ієрархічна і будується виходячи з принципу домінанти. Домінування функціональної системи в цілому в організмі визначається її першочерговою соціальною та вторинною

біологічною значимістю.

Аналіз 827 випадків застосування поліграфологічного дослідження дозволяє констатувати основні проблемні питання, які підлягали аналізу: приховування чи викривлення анкетних даних, окремих фактів біографії; прояви та ознаки алкогольної, ігрової залежності, вживання наркотичних та/або психотропних речовин без призначення лікаря; приховані мотиви вступу на службу, отримання роботи, переміщення на іншу посаду; наявність фінансово-майнових зобов'язань; наявність взаємодії з членами злочинних організацій, виявлення участі в діяльності заборонених громадських об'єднань, членства в політичних партіях; наявність громадянства іншої держави, виду на проживання (іншого документа), що підтверджує право на тривале проживання на території іншої держави; розголошення суб'єктом дослідження інформації з обмеженим доступом; причетність до вчинення правопорушень, пов'язаних із корупцією; правдивість відомостей, що надає особа під час проведення службового розслідування (перевірки); виявлення можливої причетності досліджуваної особи до підготовки або вчинення правопорушення, інших протиправних дій; визначення (звуження) кола ймовірно причетних осіб до правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються; обставини скоєння правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються; механізм і спосіб здійснення правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються; напрями здобуття доказів про підготовку або вчинення правопорушення чи інших протиправних дій, що перевіряються, тощо.

РОЗДІЛ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА В КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ

2.1 Психологічні особливості особистості правоохоронця як чинник здійснення поліграфологічного дослідження

*Якби брехня, подібно до істини,
була з одним обличчям,
наше становище було б значно легшим.
Але протилежність істині
має сотню тисяч виразів і не має меж.
М. Монтень*

Використання поліграфа залишається науковою, моральною та практичною проблемою. Одним з аспектів «проблеми поліграфа» є ототожнення понять «поліграф» і «детектор брехні». Психофізіологи не часто вживають термін «детектор брехні», оскільки такі поняття, як «брехня» – «правда», «добро» – «зло» є категоріями філософського порядку, а поліграф не читає думки і не виявляє брехню, а лише реєструє фізіологічну активність та зміни її параметрів. Він виявляє не брехню, а тільки збудження, яке з певною часткою ймовірності може свідчити про брехню. За фізіологічними реакціями не можна точно встановити природу викликаних процесів (позитивна чи негативна емоція, брехня, переляк, біль, будь-які асоціації тощо). Перевірка на поліграфі передбачає контроль десятків фізіологічних і психологічних процесів, що відбуваються в організмі людини. На поліграфі повинен працювати не просто оператор-регістратор, а фахівець-психолог, який з величезного масиву інформації зможе вірно виділити реакції організму, що свідчать про надання неправдивої інформації або приховування відомої інформації. У кожної людини є свій особистий внутрішній світ, який він прагне захистити від чужого втручання, є особисті мотиви, інтереси і таємні бажання, тобто прихована від інших людей

інформація [34]. В чому полягає тлумачення брехні з психологічної точки зору та як фахівцю-психологу виявити приховану інформацію в ході проведення опитування з використанням поліграфа? На наш погляд, наближення до формулювання відповідей на зазначені питання лежить в площині психологічного розуміння сутності феноменів «правда», «неправда», «брехня» та ознак їх диференціації в межах інтерпретації результатів поліграфологічного дослідження.

На протязі останніх десятиліть філософи, психологи, практичні поліграфологи так чи інакше долучалися до проблеми брехні. Вивчення зазначеної тематики знайшло своє відображення в працях вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме:

- виявлення конкретних поведінкових ознак людини яка говорить неправду за допомогою поліграфа (П. Екман, У. Фрізен, А. Мехраб'ян, О. Фрай, Т. Левін та ін.);
- аналіз крос-культурних аспектів сприйняття брехні (К. Бонд, Б. де Пауло тощо);
- брехлива поведінка як елемент «соціальних ігор брехні» (К. Khalmetski, D. Sliwka, E. Feess, F. Kerzenmacher);
- пошук висхідних передумов шкал брехні, які дозволяють виміряти нечесність у співвідношенні з соціальними очікуваннями (G. Feldman, H. Lian, M. Kosinski, D. Stillwell);
- характеристика використання брехні задля уникнення негативних оцінок (U. Gneezy, C. Gravert, S. Saccardo, F. Tausch и др.). Класичними вже стали праці присвячені дослідженню брехні М. Бахтина, В. Знакова, Б. Дубровського, Г. Гусейнова, В. Казміренко Ю. Холодного та ін.

На величезну роль брехні та її багатогранність у людському житті звертав пильну увагу знаний філософ М. Бердяєв. Він писав, що світ захлинається від брехні. Брешуть не тільки люди брехливі по природі, але й люди правдиві. Брешуть не тільки свідомо, а й несвідомо. Брехня сучасного світу, за його поглядами є проявом глибокого переродження структури

свідомості: зі світу все більш зникає особистісна совість та все менше можна почути її голос [16].

Ретроспективний екскурс в етимологію терміну «брехня» дозволяє її визначити, відповідно визначення В. Даля, наступним чином: брехня – те, що збрехано, слова, промова протилежні істині. Брехати – казати чи писати брехню, неправду, що не відповідає істині [48].

В масовій груповій свідомості брехня виступає межею між нормою, мораллю, правдою як важливими та фундаментальними екзистенціальними цінностями. Як складний інтенціональний аспект когнітивної та моральної сфери особистості брехня супроводжує всі магістралі людської комунікації у всіх стратах суспільного буття. Брехня – це феномен, який притаманний особистості як соціальному суб'єкту взаємодії. Для визначення брехні використовують різноманітні категорії, але у побутовій свідомості брехня асоціюється з негативною дією, що соціально не схвалюється, чи процесом який її породжує в результаті маніпуляцій свідомістю іншої людини [41].

Аналіз наукових першоджерел по проблемі дослідження дозволяє визначити наступні психологічні чинники та витoki, що визначають брехню: біологічні (К. Бюллер, Дж. Селли, В. Штерн), соціальні (Л. Колберг, О. Ліпман, Ж. Піаже), особистісні (Д. Брагінські, В. Знаков, Р. Креут, Б. Де Паоло, Дж. Прайс, О. Фрай), ситуативні (Ж. Дюпра, М. Коноваленка, Ю. Щербатих, П. Екман та ін.). Крім цього, К. Сарні та М. Льюїс вважають, що у глибинній природі брехні завжди лежать сильні емоції викликані почуттям провини, страху, загрози, заздрості, та напроти, почуттям відповідальності, піклування та співчуття. Узагальнення наявних результатів досліджень дозволяють виокремити основні детермінуючі мотиви брехні в спілкування.

Підстави викривлення дійсності полягають в прагненні людини що бреше: вирізнитися від інших, здійснити враження, захиститися від почуття неповноцінності, незручності; зберегти соціальні стосунки, трансформоване прагнення допомогти іншим задля досягнення глибоко власних цілей тощо. Враховуючи переважаючу мотивацію особистості визначаються п'ять

основних різновидів брехні як елемент адаптивної поведінки: брехня як самозахист та засіб підтримки самооцінки; брехня заради збереження соціальних відносин та соціального статусу; брехня задля допомоги іншим; брехня з метою самопрезентації; брехня задля досягнення власних цілей.

Цільове призначення брехні та її особливості використання в соціальних контактах пов'язане з характеристика особистості, з задоволеністю сталістю системи соціальних контактів та місцем у стратифікації суспільній відносин, з притаманними стратегіями поведінки в міжособистісних стосунках та рівнем соціально-психологічної адаптивності.

З точки зору С. Симоненко, брехні притаманні три основні ознаки: усвідомлення брехливості, намір обманути, доцільність (спрямованість на досягнення користі чи відхилення втрати) [158]. Н. Крогіус виокремлює наступні характерні особливості брехні, а саме:

- брехня – явище суто соціальне. Воно існує виключно в системі «людина – людина», усна чи письмова, вона завжди спрямована до інших людей;

- брехня – принципово відрізняється від хибних думок та помилок, оскільки в її основі є усвідомлення суб'єктом невірності висловлюваних ним положень;

- брехня – породження логіки, а не інтуїції;

- брехня – ніколи не самоціль, а засіб певного впливу на іншу людину.

Вона використовується з метою сформулювати у неї бажані оцінки та судження та переконати діяти в визначеному напрямі [87].

Є. Ільїн вважає, що поняття брехні, неправди відносяться до повідомлення, в якому факти цілеспрямовано викривляються чи замовчуються та не мають відношення до суб'єктивного сприймання іншої людини [58]. Брехня та неправда об'єктивні за своєю суттю – це дозволяє стверджувати, що вони обґрунтовано можуть бути предметом наукового (поліграфологічного) дослідження та оцінки. Тобто, результати виявлення брехні як об'єктивно існуючого явища та її ідентифікація може бути

визначена складовим елементом оцінки ступеня приналежності чи провини особи в діях, що є значущими у правовому полі. К. Мелітан вважає брехню ознакою аморальності, так як діти та дорослі починають обманювати коли у їх вчинках з'являється погане, що необхідно приховати від інших [102]. В його науковій праці брехня розглядається з позицій моральних норм поведінки. У протилежному полюсі до неї знаходиться психологічна теорія О. Ліпмана о брехні як вольовій дії, спрямованій на результат [94].

Проміжну позицію займає В. Штерн. Він визначає брехню як свідомо невірне твердження як інструмент введення в оману інших задля досягнення власних цілей. При цьому, науковець припускає наявність інших неправдивих тверджень. Брехню від них виокремлюють три ознаки: усвідомлення брехливості, прагнення обманути, доцільність. Перші дві ознаки відрізняють брехню від ілюзій спогадів, а третя – від фантастично неправдивих тверджень [186]. Існують й інші погляди на сутність брехні в житті особистості: трактування брехні через її зв'язок з усвідомлення своєї цінності та власних дій й вчинків; брехня як маніфестація (прояв) людської природи, як сталий фон працюючої свідомості тощо. В цілому можна стверджувати, що брехня та неправда є неминучими супутниками (соціально-психологічними компонентами) життєдіяльності людини в суспільстві. Тому спроби виключити з психологічної площини об'єктивний моніторинг та оцінку брехні та неправди є утопічними та науково не обґрунтованими.

О. Фрай у праці «Детекція брехні та обману» визначає брехню як успішну чи безуспішну навмисну спробу сформулювати у іншої людини переконання, яке комунікатор вважає невірним. Вона здійснюється без дозволу та попередження [175]. Він вважає, що завжди необхідно пам'ятати, що брехня може обумовлюватися не тим фактом, що конкретна людина щось вчинила. Брехня може бути захисною реакцією невинного. Побойовання несправедливого звинувачення та покарання нерідко підштовхує підозрюваного на заперечення фактів дійсності та брехливі твердження, в яких він шукає засоби захисту від помилкових підозр. На відміну від брехні,

обман – це напівправа, що провокує людину на помилкові висновки. Обманщик повідомляє тільки частину істинних свідчень, одночасно він приховує іншу частину важливої інформації, яка необхідна для формування вірного умовиводу. Неправда та обман базуються на неповноті інформації. Водночас, обман характеризується свідомим прихованням відомої інформації та має на меті інші цілі окрім передачі повідомлення. В ситуації неправди, людина вірить в реальність існування чогось, але помиляється. В результаті вона говорить неправду не усвідомлюючи цього.

О. Фрай вважає, що передумови брехні глибоко соціальні, людина бреше з метою здійснити на інших позитивне враження, захистити себе від негативних оцінок оточуючих, уникнути покарання, зберегти звичні соціальні зв'язки. Неправда може базуватися на щирій омані чи на неповному знанні предмету розмови.

Брехня може мати прояв як одна з наступних конструкцій: цілковитий обман, напівправа, перебільшення та умисне упущення. Брехню, на думку деяких науковців, продукує два наступних чинника: по – перше, людина, яка бреше вважає, що виграє від неправди значно більше, ніж коли продемонструє правду; по – друге, людина не здатна диференціювати де правда, а де брехня. Брехню можна поділити на дві мотиваційні категорії: просоціальна брехня, створена задля користі іншим та антисоціальна брехня, що ініціюється егоїзмом [194].

При формулюванні визначення брехні та неправди найбільш виваженою та науково обґрунтованою, на наш погляд є позиція В. Знакова [69]. Брехню він тлумачить як свідоме викривлення відомої суб'єкту комунікації інформації з метою ввести партнера по спілкуванню в оману. При цьому в переліку ознак брехні, виходячи з наведеного визначення, виокремлюються:

- факт викривлення істини (брехня є об'єктивним продуктом мовленнєвої діяльності суб'єкта по фальсифікації інформації);

- прагнення ввести у оману (навмисність брехні визначає певну ціль та створює мотивацію для її досягнення, брехня характеризується спрямованістю, селективністю, бажаністю та суб'єктивним переживанням самого акту брехні);
- усвідомленість акту брехні (здатність вірно орієнтуватися в ситуації, визначаючи власну поведінку та безперервно відслідковувати актуальні переживання);
- інструментальний характер (брехня виступає в якості засобу досягнення цілі, тобто брехня стає для суб'єкта одним з елементів комунікативного арсеналу, що зорієнтований на прогнозований результат дій);
- доцільність (метою використання брехні може слугувати прагнення одержання матеріальної та психологічної вигоди (власної, соціально-репутаційної та ін.).

У власних публікаціях [186, 187, 188] ми вже зазначали, що виокремлені ознаки доцільно узагальнити в три характерні ознаки брехні: факт викривлення істини; довільність; доцільність. Для диференціації розуміння брехні та близьких епістемологічних понять В. Знаков виокремлює дев'ять пов'язаних категорій. Їх характеристика дозволяє проаналізувати психологічну сутність понять «неправда» та «брехня» з позиції трьох критеріїв: фактична істинність твердження, віра комунікатора у істинність висловлювання, наявність чи відсутність наміру ввести в оману.

Відповідно до вищенаведеного, поняття «правди» трактується наступним чином: людина говорить те, що на її думку, відповідає істині, фактам, вона вірить в істинність власних слів та не має наміру ввести в оману партнера. У випадку, коли суб'єкт сумнівається в істинності власних суджень, але все ж таки слідуючи певним міркуванням формулює його, це ситуація «випадкової правди». Вербальний компонент омани – «неправда» характеризується в тому, що людина віруючи в реальність чогось, насправді помиляється та каже неправду, вважає її правдою. В комунікативних

ситуаціях людина нерідко спеціально викривляє факти, але жартує. В цьому випадку, зазначає В. Знаков, ми маємо справу з «іронією», метафорою, алегорією. «Прибrehати» - це характеристика немотивованої та неістотної брехні, обумовленої прагненням суб'єкта збагатити дійсність, зробити комусь приємне чи опинитися у центрі уваги. До цієї категорії можна віднести різного роду комплементи, перебільшення, лестощі тощо.

Одним з випадків, коли суб'єкт має намір ввести в оману партнера є обман. Обман базується на прагненні одного з комунікаторів створити у партнера невірне уявлення про предмет обговорення, але не викривляючи факти. Відмінна риса обману – повна відсутність в ньому брехливих свідчень, прямих викривлень правди. Обман – це напівправа, яку повідомили партнеру розраховуючи на те, що він зробить помилкові висновки, але вони не будуть відповідати намірам комунікатора. Повідомляючи інформацію партнеру, комунікатор навмисно приховує деякі справжні факти, важливі для розуміння всієї інформації. Іншими словами, у повідомленні, чи у групі повідомлень відсутній певний елемент необхідної інформації, в наслідок чого у партнера виникає помилкове уявлення про об'єкт.

Ще одне поняття, що має суттєве значення для розмежування близьких по змісту з брехнею та неправдою категорій виступає поняття самообман.

Психологія спілкування та взаєморозуміння тлумачить самообман як особовий випадок внутрішнього діалогу, де два учасника комунікації представлені в одній особі. З логіко-гносеологічної точки зору явище самообману містить в собі невирішене протиріччя: людина одночасно повинна вірити двом полярним судженням. Тобто, якщо суб'єкт обманює себе, то він знає, що судження є брехливим, водночас, він переконує себе в його вірності. Існують наступні форми самообману: самообман стосовно самого себе, стосовно інших та стосовно предметів, подій, обставин. Доречним, на наш погляд, є пояснення зазначених форм В. Знаковим як

проявів механізмів психологічного захисту (витіснення, раціоналізація, заперечення тощо).

Наступною категорією, що виокремлює науковець, є «уявна брехня». В. Знаков трактує її з точки зору існуючого іноді протиріччя між суб'єктивною та об'єктивною стороною брехні, що може зустрічатися у спілкуванні людей. Прикладом слугує впевненість особистості в тому, що вона збрехала партнеру и реальним фактом брехні. Для кваліфікації зазначеного різновиду брехні достатньо, щоб один з партнерів по спілкуванню висловлюючи судження, думав що він свідомо та навмисно викривляє факти чи інформацію. Але так як він помиляється цей від повідомлення, характеризується як суб'єктивна, уявна брехня.

Найбільш класичний різновид брехні – відверта брехня. Відверта брехня – це навмисна передача свідчень, які не відповідають дійсності. Мета брехуна – за допомогою вербальних та невербальних засобів дезінформувати партнера, ввести його в оману відносно реального положення речей в значущий для комунікаторів предметній області.

Визначення схожості та відмінності неправди та брехні є достатньо складним завданням для психологів – науковців. Безумовно, ще більшою проблемою це може бути для фахівців – практиків, які стикаються з різноманітними формами прояву наведених феноменів у повсякденному житті. В реальній дійсності, фахівцю-поліграфологу неймовірно важко відчувати тонку грань, що поділяє брехню та неправду та визначити не тільки об'єктивні піки поліграм, а й детермінуючи їх істинні мотиви, прагнення та наміри особистості. Водночас, саме вирішення цієї складної задачі може бути доречною відповіддю на закиди об'єктивності інструментальних методів визначення провини чи невинуватості особи у вчиненні правопорушення.

На наш погляд, значущим фактом, у площині відмови від ототожнення понять «поліграф» та «детектор брехні» є наукове тлумачення феномену, який фахівець-психолог намагається оцінити – істину чи правду. У

філософських працях істину визначають як відповідність знання об'єкту. Істина це властивість знання. Цінність знання визначається мірою її істинності. Як логіко-гносеологічна категорія істина ілюструє оцінку адекватності знаній суб'єкта про світ. Істина нерозривно пов'язана зі знанням: вона є прикінцевою метою й основним науковим результатом пізнання [96]. «Правда», з точки зору В. Знакова, по обсягу та змісту набагато ширше ніж поняття «істини». Правда – категорія психології розуміння, що виражає не тільки адекватність знань про світ, але й їх осмисленість, смислову цінність для суб'єкта. В наслідок цього, істину ми пізнаємо, а правду розуміємо. Правда – атрибут комунікації. Правда завжди має зерно істини. Без цього вона не може бути правдою. Водночас, цього недостатньо для того, щоб істинна подія стала правдою у комунікативній ситуації. На відміну від істинності висловлювання, незалежної від каналу комунікації, ступень правдивості чи брехливості повідомлення для людей у спілкуванні, завжди обумовлена їх власними цілями [68].

За поглядами В. Казміренко [220] істина основана на сутності. У той же час, для того щоб повідомлення сприймалося як істинне у конкретній комунікативній ситуації, необхідно його відповідність низці умов:

- об'єктивно істинний факт стає таким, якщо комунікатор та реципієнт вірять, що цей факт дійсно мав місце;
- суб'єкти спілкування сприймають як істинні тільки ті повідомлення, що можуть бути ними зрозуміли;
- істинними є тільки ті повідомлення, що відповідають вимогам соціальних норм у конкретному випадку соціальній дійсності. Іншими словами, правда визначається не стільки близькістю інформації, що надається, об'єктивній дійсності, скільки відповідністю суб'єктивному сприйманню людей такої реальності. Виходячи з цього, істинні факти можуть бути сприймані як істинними так й брехливими.

Наведене дозволяє диференціювати наступні компоненти інтерпретації інформації як істинної, а саме: рефлексивну – на основі взаємної довіри;

інструментальну – на основі взаєморозуміння; моральну – на основі тотожного співвіднесення з цінностями справедливості суб'єктів.

Постає наступне питання: що в процесі дослідження поліграфолог намагається дізнатися – істину чи правду? В той же час, якщо істину – то, чи відповідає вона співпадінню всім зазначеним критеріям в конкретному випадку тестування? Відповіді на ці питання стає можливим надати у випадку комплексного психолологічного дослідження з застосуванням поліграфа, використовуючи весь доступний в сучасній психології психодіагностичний інструментарій.

Відомий логік С. Поварнин стверджував, що стратегія брехуна може мати на меті як досягнення чогось, так й уникнення певних наслідків. «Брехня – це форма поведінки, яка має прояв в свідомому викривленні дійсності з метою досягнення бажаної цілі чи прагнення уникнути небажаних наслідків. Коли брехня стає звичною формою поведінки – вона закріплюється та перетворюється якість особистості [133].

У передмові до видання П. Екмана «Психологія брехні» О. Свеницький пише: «Уявіть себе світ, в якому всі люди будуть казати правду та будуть виключно щирі, незалежно від особистості партнера та ситуації... Мало ймовірно, що такий світ взагалі може існувати. З дитинства ми запозичуємо множину умовностей, які супроводжують наше подальше спілкування з іншими людьми [156, с. 5]. Дійсно, бувають ситуації, у яких щирість не доречна, тому що у кожного з нас є приховані від оточуючих почуття та думки. Їх відкрита вербалізація потенційно викличе бурхливу реакцію партнера по спілкуванню. В деяких випадках різноманітні комунікативні форми нещирості допомагають соціальному та іноді фізичному виживанню.

Відомий український психолог Д. Дубровський відмічає: «Одна з важливих соціальних функцій обману полягає у здатності його надати можливість зберегти існуючі комунікативні структури в умовах, коли інтереси людей не співпадають чи практично не сумісні» [56].

Відповідно до наведеного, явище брехні завжди знаходиться в контексті соціального середовища. Сенсова складова, прикінцевий результат та мета суб'єкта брехні оцінюється з точки зору конкретного суспільства.

За поглядами фундатора судової поліграфології Ю. Холодного, брехня – невід'ємна частина людського існування, що має прояв в різних ситуаціях та обумовлює різне тлумачення цього поняття. Брехня у психічно здорової та нормально розвинутої людини, як правило, визначається реальними мотивами та спрямована на досягнення конкретних цілей. Таким чином, повна щирість практично неможлива та може розглядатися як розумова патологія [177].

Не менш важливим є й той факт, що брехня може слугувати сутнісною основою індивідуально-особистісної поведінки людини в суспільстві та навіть її соціальною характеристикою, сенсом соціальної діяльності. Вірною здається позиція, відповідно до якої індивідуальний простір людської діяльності закінчується там, де починається індивідуальний простір іншої. Особистість, зіткнувшись з перипетіями соціальних деструкцій та катаклізмів звертається до моральних ідеалів чи відвертається від них, слідуючи викривленим цінностям та орієнтирам.

Доречними, на наш погляд, виглядають положення теорії «етичного дисонансу» в роз'ясненні брехливої поведінки [195]. Зазначена теорія пов'язана із загальною теорією «когнітивного дисонансу», в який внутрішній узгодженості погрожують два чи більше суперечливих переконання та ідей. Теорія «етичного дисонансу» описує як особистість розривається між бажанням бути доброю людиною [193] та прагненням одержати соціальну та матеріальну вигоду від брехливої поведінки [224]. Якщо людина може поводитися не щиро та почуває себе комфортно, сприймати себе такою [234] це збільшує в подальшому її шанси до подібної поведінки в майбутньому. Відповідно до зазначеного, для повноти картини, перед проведенням передтестової бесіди, досить корисною буде найбільш повна інформація що

до поведінки досліджуваного у ситуаціях, схожих з такою, яка стала предметом аналізу.

У зв'язку з наведеним виглядає доцільним розгляд значення брехні в адаптивній поведінці особистості. А. Акіменко емпірично дослідила та виявила умови та закономірності цього впливу. Це дозволило науковцю прийти до наступних висновків, а саме:

1. Ступень адаптованості особистості визначає характер використання брехні в адаптованій поведінці людини. На низькому рівні адаптації використання брехні є ригідним та змушеним (слугує інструментом самозахисту). Застосування брехні з метою збереження соціальних відносин – мотиваційна основа людини з середнім рівнем адаптації (є гнучким та диференційованим, так як слугує для збереження накопиченого адаптаційного потенціалу. Цілеспрямованим та маніпулятивним є використання брехні людьми з високим рівнем соціально-психологічної адаптації (як інструменту соціального впливу на оточення з метою досягнення власних цілей).

2. Частота, характер та спрямованість брехні визначаються макіавеллістичною орієнтацією особистості та ступеню її релігійності.

3. Значна ступінь недовіри до соціального світу прямо пропорційно пов'язана з частотою використання брехні в соціальній взаємодії. Цей факт обумовлений впливом феномену каузальної атрибуції, а також проекцією характеристик власної поведінки на особливості міжособистісного сприймання [4].

Відповідно поглядів, В. Лабунської, негативна риса особистості, яка з'явилася у ранньому дитинстві, спочатку не має прояв без необхідності, але поступово індивід звикає застосовувати її в екстрених випадках. Схильність до брехні може проявитися у підлітковому періоді пов'язана вона з особливостями психіки підлітка – загостреним прагненням до самостійності, складними мріями, критичним відношенням до близьких. Але одночасно із брехливістю у підлітка виховується цинізм, підозрілість, неповага до людей

тощо. З таких дітей нерідко виростають духовно спустошені, не щасливі люди. Відбувається деформація всієї особистості, результатом чого стає асоціальна поведінка [92].

Серед соціальних форм обману та самообману особливу роль грає конформізм – здатність індивіда підлаштовуватися під бажання соціальної групи, що має прояв в зміні його поведінки та установок у відповідності з позицією більшості, яку він не поділяв. Самооцінка у таких особистостей, як правило, занижена [69].

Макіавеллізм як особистісна риса відображає бажання та наміри людини маніпулювати іншими в міжособистісних стосунках. Макіавелліст маніпулює завжди усвідомлено та виключно заради власної вигоди. При цьому він не відчуває провини за способи, які застосовує, а скоріш відноситься до них із схваленням. Він не вбачає в них нічого поганого. Основними психологічними складовими макіавеллізму як риси особистості є: 1) впевненість суб'єкта в тому, що в процесі спілкування з іншими, ними можна та навіть необхідно маніпулювати; 2) володіння значною палітрою способів маніпулювання [178].

В результаті проведеного С. Біляєвою емпіричного дослідження психологічних особливостей особистостей, які вдаються до брехні було сформульовано низку тверджень, а саме:

- для респондентів, які використовують обман як спосіб досягнення власних цілей, характерним є прояв високого рівня мотивації схвалення, домінування, проникливості, а також схильності до проекції, як захисного механізму;
- для піддослідних, які вдаються до брехні постійно, властива низька самооцінка, але, в той же час, – прагнення до влади та домінування. Вони не схильні приймати поради інших і не сприймають сторонню критику;
- для категорії респондентів, які не виокремлюють брехню у власній поведінці, властива орієнтація на особисті (егоїстичні інтереси), що пов'язані з переважанням мотивів власного благополуччя. У взаємодії з

іншими вони переслідують мету задоволення особистих потреб та мотивів. Інтереси та цінності інших осіб та груп, найчастіше ігноруються або розглядаються виключно в практичному контексті. Їм притаманний високий рівень схильності прикрасити себе та свої вчинки [15].

Узагальнення результатів доступних нам результатів наукових досліджень дозволяє виокремити низку особистісних якостей людини, що схильна до використання брехні як адаптивної форми поведінки в соціальній взаємодії. В залежності від мети використання брехні людям притаманні наступні якості особистості як наявність певного рівня: мотивації соціального схвалення поведінки, макіавеллізму, рівня самооцінки, адаптивності поведінки.

З метою визначення психологічних засад здійснення поліграфологічних досліджень в процесі кадрового забезпечення підрозділів МВС України нами було проведене наступне емпіричне дослідження. Для його реалізації нами було сформовано 2 групи респондентів. Критерієм диференціації респондентів відповідно групи слугували результати попереднього поліграфічного дослідження. Першу групу склали особи, за результатами поліграфологічного дослідження яких поліграфолог надав висновок про наявність брехливих відповідей (40 осіб); другу групу склали працівники щодо яких поліграфолог дійшов висновку про невизначеність результатів поліграфологічного дослідження (46 осіб). Всі досліджувані чоловічої статі, релевантні по критерію віку та професійному досвіду у правоохоронних органах. Поліграфологічне дослідження проводилось за методикою «Air Force Modified General Question Test» – «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США». Нижче приведені зразки поліграм представників кожної групи досліджуваних.

Зразки поліграм поліграфологічного дослідження представника першої групи.

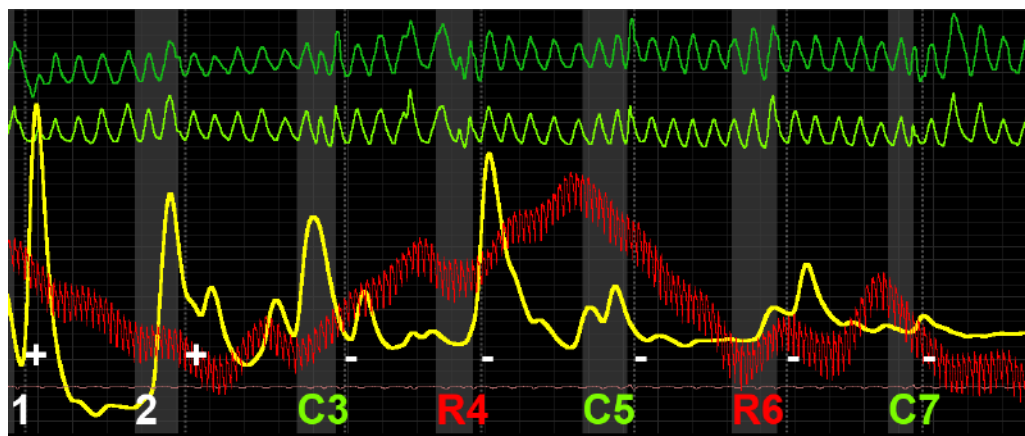


Рис. 2.1.1. Зразок поліграми проведеного опитування працівника 1 групи, за тестом «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США» (пред'явлення № 1)

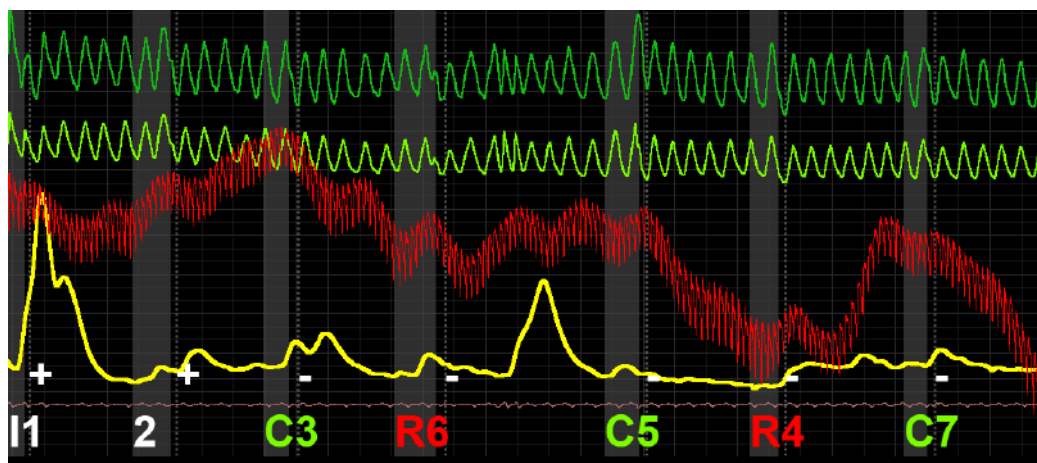


Рис. 2.1.2. Зразок поліграми проведеного опитування працівника 1 групи, за тестом «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США» (пред'явлення № 2)

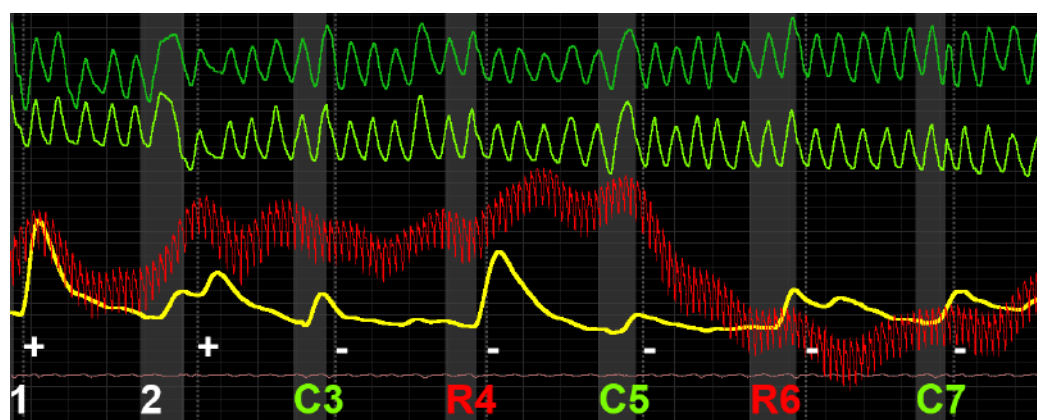


Рис. 2.1.3. Зразок поліграми проведеного опитування працівника 1 групи, за тестом «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США» (пред'явлення № 3)

Процедура дослідження передбачає пред'явлення тесту три рази і, у випадку, якщо дійти певного висновку неможливо, допускається проведення додатково одного, або двох пред'явлень, але загальна кількість не повинна перевищувати п'яти. В даному випадку було достатньо трьох пред'явлень. Висновок – «неправду виявлено». Перевірочними були питання – **R4** та **R6**.

Зразки поліграм проведеного поліграфологічного вивчення працівника 1 групи (див. рис. 2.1.1-2.1.3) відображають його психофізіологічні реакції, а саме: зелена лінія – канал грудного (верхнього) дихання; салатова лінія – канал черевного (нижнього) дихання; жовта лінія – канал електро-дермальної активності (шкіряно-гальваничної реакції); червона лінія – кардіоканал (артеріального тиску); фіолетова лінія – канал рухової активності. Період задавання питання позначені сірими вертикальними широкими лініями, а момент відповіді об'єкта опитування на запитання позначені сірими вертикальними пунктирними лініями. Відповіді «так», позначені «+», а відповідь «ні» – «-». Запитання позначені латинськими літерами (в залежності від типу запитання) та цифрами.

Зразки поліграм поліграфологічного дослідження представника другої групи.



Рис. 2.1.4. Зразок поліграми проведеного опитування працівника 2 групи, за тестом «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США» (пред'явлення № 1)



Рис. 2.1.5. Зразок поліграми проведеного опитування працівника 2 групи, за тестом «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США» (пред'явлення № 2)



Рис. 2.1.6. Зразок поліграми проведеного опитування працівника 2 групи, за тестом «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США» (пред'явлення № 3)



Рис. 2.1.7. Зразок поліграми проведеного опитування працівника 2 групи, за тестом «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США» (пред'явлення № 4)

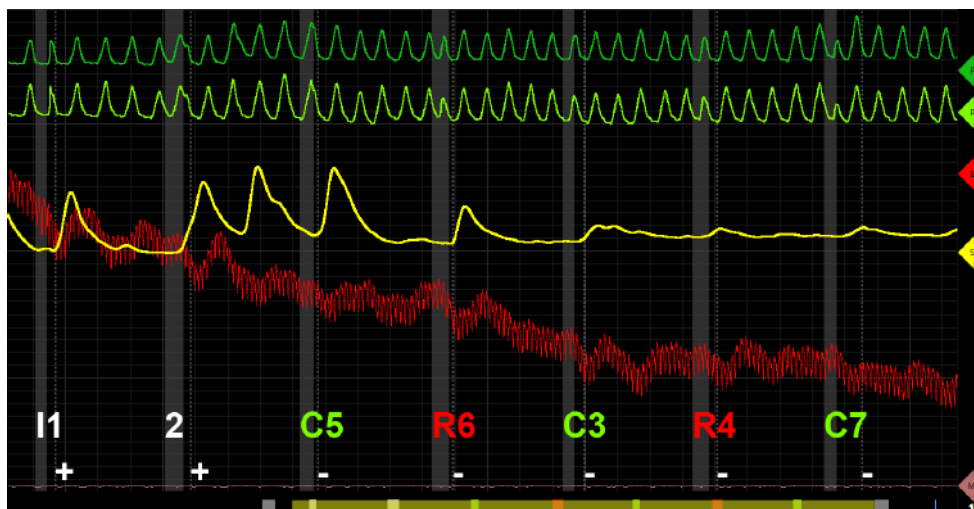


Рис. 2.1.8. Зразок поліграми проведеного опитування працівника 2 групи, за тестом «Модифікований тест загальних питань Військово-Повітряних Сил США» (пред'явлення № 5)

В даному випадку після проведення трьох пред'явлень інтерпретація отриманих психофізіологічних реакцій не дозволила дійти певного висновку, тому додатково було проведено ще два пред'явлення тесту, але це не вплинуло на загальний результат. Висновок за п'ятьма пред'явленнями тесту – «результат невизначений». Перевірочними були питання – **R4** та **R6**. Зразки поліграм проведеного поліграфологічного вивчення працівника 2 групи (див. рис. 2.1.4-2.1.8) відображають його психофізіологічні реакції, а саме: зелена лінія – канал грудного (верхнього) дихання; салатова лінія – канал черевного (нижнього) дихання; жовта лінія – канал електро-дермальної активності (шкіряно-гальванічної реакції); червона лінія – кардіоканал (артеріального тиску); фіолетова лінія – канал рухової активності. Період задавання питання позначені сірими вертикальними широкими лініями, а момент відповіді об'єкта опитування на запитання позначені сірими вертикальними пунктирними лініями. Відповіді «так», позначені «+», а відповідь «ні» – «-». Запитання позначені латинськими літерами (в залежності від типу запитання) та цифрами.

Психодіагностичним інструментарієм слугували наступні опитувальники:

- опитувальник Кроуна-Марлоу «Шкала соціальної бажанності» (Crowne-Marlowe Social Desirability Scale, CM SDS) [152]. Зазначений опитувальник застосовується при дослідженні мотивації схвалення, задля контролю за ступенем впливу соціальних установок на поведінку людини та схильністю до відповідного викривлення відповідей в тестуванні в процесі вивчення середовищних та міжособистісних впливів. Прикінцевий показник мотивації схвалення характеризує мотиваційну структуру суб'єкта та, в тому числі, ступінь його залежності від сприятливих оцінок з боку інших осіб. Загальний показник мотивації схвалення розраховується шляхом підсумування всіх одержаних балів (діапазон від 0 до 20). Показник нижче 7 балів відповідає низькому рівню мотивації схвалення; 8-14 балів – середньому рівню потреби в схваленні; 15 та більше балів – високому;

- «Шкала сумлінності» (складова «Психодіагностичного тесту» опрацьованого В. Мельниковим, Л. Ямпольським на основі зарубіжних методик (ММРІ та 16-факторного опитувальника Р. Кетелла). Її призначення

- вимірювання ступеню поваги до соціальних норм та етичних вимог. [174]. Максимальна кількість балів 14. Чим більше балів одержав респондент – тим більше йому притаманні сумлінність та почуття відповідальності;

- «Мак -шкала (Mach-IV) була розроблена Ричардом Крісті (Richard Christie) та Флоренс Гейс (Florence L. Geis) у 1970 році (адаптована В. Знаковим). Мета її застосування – вимірювання рівня макіавеллізму особистості, тобто властивості людини, що включає в себе цинізм, відчуженість, емоційну холодність, зневага конвенційною мораллю, яка припускає використання інших у власних цілях. При такому різновиді маніпуляції експлуатація іншого актуалізує його потребу в співпраці, бажання мати гарні стосунки та привабливо виглядати в очах оточуючих [151]. Межові показники: низький рівень – 7-25 балів; середній – 35-63 балів; високий – 63-92 балів;

- опитувальник «Темної тріади» (Short Dark (Triad, SD3) Jones, Paulhus) в адаптації М. Єгорової, М. Ситнікової, О. Паршікової з'явився у 2014 році. Мета опитувальника – визначення рівня макіавеллізму, нарцисизму та психопатії (Додаток Б).

Одержані результати візуалізовані на наведених нижче рис. 2.1.10 та рис. 2.1.11.



Рис. 2.1.10. Результати досліджування за опитувальником Кроуна-Марлоу «Шкала соціальної бажаності» 1 групи респондентів.

У 65 % респондентів (26 працівників), що відповідно до результатів поліграфологічного дослідження давали брехливі відповіді, виявлений низький рівень мотивації соціального схвалення. Низькі показники можуть свідчити про неприйняття традиційних норм. Відповідно, власні переконання суб'єктам набагато важливіші ніж групові та їх поведінка характеризується конфліктністю, не пластичністю соціальному впливу. Одержаний низький бал свідчить про те, що респонденти акцентують увагу переважно на власні пріоритети, ігноруючи оцінки оточуючих та загальноприйняті норми поведінки.

У 25 % (10 працівників) досліджуваних виявлений середній рівень. У зазначених осіб особливості поведінки свідчать про бажання виглядати в

очах інших досить адекватно, що є властиве більшості людей. Така поведінка надає можливість для самостійності в опрацюванні судження про себе.

У результаті застосування опитувальника у 10 % (4 працівника) респондентів констатується високий рівень мотивації до схвалення соціумом поведінки.



Рис. 2.1.11. Результати дослідження за опитувальником Кроуна-Марлоу «Шкала соціальної бажаності», 2 група респондентів (у %)

Відповідно до представлених на рис. 2.1.11. результатів, приблизно у 80 % (37 працівників) виявлена високий ступінь мотивації соціального схвалення; у 13 % (6 працівників) середній рівень; у 7 % (3 працівника) – низький. Одним з виявів соціальності людини є суб'єктивна для нього значущість думок та поглядів оточуючих. Прагнення заслужити похвалу, схвалення стає одним з мотивів життєдіяльності. На відміну від мотивації досягнення, рівень мотивації схвалення – прагнення заслужити схвалення значущих інших людей – набагато менше визначає успіх в справах та звершеннях. Водночас цей мотив досить суттєво впливає на якість стосунків з оточуючими. Подібна схильність, у переважної кількості респондентів 2-ї групи може означати їх орієнтування на зовнішні, а не на внутрішні стимули

та має тенденцію відповідати соціальним очікуванням, схильність відповідати формальним вимогам. Високий показник характеризує високу готовність респондентів репрезентувати себе іншим як людину, що повністю відповідає соціальним нормам.

Застосування опитувальника «Шкала сумлінності» виявив наступні показники вимірювання ступеню поваги до соціальних норм та етичних вимог – у досліджуваних 1-ї групи він склав 6 балів; у респондентів 2-ї групи – 8. Одержані результати знаходяться в межах показників середнього рівня та не можуть свідчити про значущі відмінності в ступені поваги до вимог, загальноприйнятих в суспільстві нормативних систем.

Аналіз одержаних результатів за опитувальником «Мак-шкала (Mach-IV)» свідчать, що респондентам 1-ї групи притаманний високий рівень макіавеллізму (82 балів), а респондентам 2-ї групи – середній рівень (35 балів).

Макіавеллізмом зарубіжні психологи означають схильність людини маніпулювати іншими в міжособистісних стосунках. Мова йде про випадки, коли суб'єкт приховує істинні наміри; разом з тим, за допомогою брехливих відволікаючих маневрів він досягає того, що б не усвідомлюючи партнер змінив власні первинні цілі. Макіавеллізм визначається як схильність людини у випадках міжособистісного спілкування маніпулювати іншими ледь помітними неагресивними засобами, такими як лестощі, обман, підкуп чи залякування.

Відповідно до одержаних результатів переважній кількості респондентів 1-ї групи притаманні наступні характеристики особистості, а саме: впевненість, що в спілкуванні з іншими людьми ними можна та навіть треба маніпулювати; наявність сформованих навичок та конкретних вмінь маніпуляцій. Останні включають в себе здатність переконувати інших, розуміючи їх наміри та причини вчинків. Макіавеллізм як особистісна риса в цілому відображає недовіру суб'єкта до альтруїстичності, незалежності інших.

Як стверджує М Єгорова [142] високі оцінки по Мак-шкалі позитивно корелюють з екстернальністю, підозрілістю та ворожістю. Такі суб'єкти більш ефективно обдурюють інших в міжособистісному спілкуванні. Макіавеллізм не корелює з інтелектом, раціональними установками, потребою у досягненні та рівнем тривожності. На відмінну від інших, респонденти із високими показниками по Мак-шкалі, більш комунікабельні та переконливі, незалежно від того, кажуть вони правду чи обманюють партнера по спілкуванню. Як акцентує науковець (це підтверджують одержані нами результати) досліджувані з високими оцінками за Мак-шкалою одержують низькі оцінки за методикою соціальної бажаності.

Результати застосування опитувальника SD3 представлені на рис. 2.1.12. Відповідно до одержаних даних респонденти 1-ї групи мають більш високий рівень макіавеллізму та нарцисизму аніж досліджувані 2-ї групи. Водночас, вони характеризуються нижчим рівнем за показником психопатії. За поглядами авторів опитувальника, основні відмінності між макіавеллізмом та психопатією пов'язані із імпульсивністю. З огляду на результати емпіричного дослідження представники 1-ї групи схильні прораховувати наслідки своєї поведінки та орієнтуватися на дальні цілі чи відстрочену винагороду. Вони не можуть допустити, щоб була помітна їх глибока байдужість до всіх оточуючих та прагнення «по їх головам» рухатися до своєї мети: маніпулювати іншими можливо тільки якщо вони тобі довіряють. Порівняно з іншими показниками для досліджуваних 2-ї групи найбільш характерною рисою виявляється психопатія. Це дозволяє припустити притаманну їм імпульсивність та прагнення до досягнення реальних цілей (враховуючи іманентний їм рівень мотивації до соціального схвалення – соціально значущих).



Рис. 2.1.12. Результати досліджування за опитувальником SD 3 1-ї та 2-ї груп респондентів.

Для більшої ілюстрації психологічних особливостей особистості респондентів першої групи нижче наведена типова характеристика для її представників.

В ході дослідження була отримана підвищена психофізіологічна реакція у відповідь на пред'явлення досліджуваному запитань, що стосувались отримання ним неправомірної вигоди за не перешкоджання незаконній діяльності пунктів обміну валюти, гральних закладів, пунктів торгівлі паливно-мастильними матеріалами, пунктів прийому металобрухту, торгівлі на ринках без дозвільних документів, торгівлі алкогольними напоями та сигаретами без ліцензії, за виготовлення та продаж фальсифікованої алкогольної продукції. Отримана реакція свідчить про наявність у досліджуваного психологічної установки на приховування інформації стосовно вказаних питань.

Досліджуваний пояснив наступне. Його дружина (на даний момент колишня) вклала 10 тисяч гривень в роботу пунктів обміну валюти, що належать Р., з яким він підтримує дружні відносини на протязі останніх 12 років. Р. щомісяця виплачував дивіденди в розмірі до 20 тисяч гривень. На

запитання – «Навіщо Р. щомісяця виплачувати дивіденди, що перевищують суму вкладу, якщо він міг повернути вкладенні гроші?», відповів – «Мабуть він порядна людина».

Також повідомив, що на даний момент йому відомо про роботу шести пунктів обміну валюти, що належать Р., один із них знаходиться на проспекті М. біля входу в «Центральний ринок» (там же знаходиться й ломбард), раніше працював пункт на ринку «К.», а також є й інші пункти, адреса розташування яких йому не відома.

На запитання – «Чи діють вказані пункти легально?», відповів, що відповідні документи є лише в пункті на «Центральному ринку», інші діють нелегально. До того досліджуваний повідомив, що Р. володіє декількома магазинами (торгівля продуктовими товарами, алкогольними напоями та сигаретами), а раніше займався гральним бізнесом й коли даний вид діяльності було заборонено, попросив «покривати» нелегальну роботу гральних закладів, але, зі слів досліджуваного, він відмовився це робити.

Стосовно нелегального ігрового бізнесу повідомив, що в період приблизно з 2004 року по 2009 рік періодично отримував неправомірну вигоду, а саме грошові кошти (суму яких не вказує) від кума начальника відділу по боротьбі зі злочинами в сфері інтелектуальної власності одного із підрозділів Національної поліції України (його прізвище назвати відмовився), який мав декілька нелегальних гральних закладів на території міста М. Також досліджуваний повідомив, що отримував неправомірну вигоду від суб'єктів підприємницької діяльності, які здійснювали торгівлю на ринках в місті Ш. (Крім того, в ході опитування була відмічена підвищена психофізіологічна реакція у відповідь на пред'явлення запитання стосовно отримання неправомірної вигоди за торгівлю на ринках ще й в місті М.).

Досліджуваний розповів, що не перешкоджав незаконній діяльності декількох точок торгівлі контрафактними комп'ютерними дисками, що належали особі, яка негласно з ним співпрацювала та надавала допомогу при розкритті інших злочинів. Стосовно отримання неправомірної вигоди від

осіб, що здійснюють нелегальну торгівлю паливно-мастильними матеріалами, досліджуваний повідомив, що його підлеглі, а саме Л., М., К-в. та К-н. отримували від вказаних осіб бензин для службового автотранспорту.

Ще розповів, що отримував від приватного підприємця, що займається продажом тютюнових виробів на території міста М. (прізвище підприємця не назвав), сигарети для працівників, які проходять службу в зоні проведення АТО, а також грошові кошти (суму не вказав) для ремонту службових приміщень. Опитуваний повідомив, що за не перешкоджання незаконній діяльності отримував грошові кошти від власників пунктів прийому металобрухту, які розташовані на території міста Ш. та І. району міста М.

Щодо додаткових джерел доходів, повідомив, що на даний момент у володінні його колишньої дружини знаходяться дві торгові точки – МАФи на ринках «К.» та «С.» в місті М. і вона щомісяця сплачує йому до 20 тисяч гривень, в залежності від прибутку. Раніше колишня дружина володіла двома магазинами по продажу кондитерських виробів.

Також в ході дослідження була отримана підвищена психофізіологічна реакція у відповідь на пред'явлення досліджуваному запитань щодо:

- отримання ним хабаря в сумі більшої, ніж 1000 доларів;
- отримання хабарів на постійній основі;
- скоєння шахрайства;
- наявності, крім вказаних, й інших незаконних джерел доходів;
- надання зацікавленим особам консультацій щодо того, як уникнути кримінальної відповідальності;
- наявності несанкціонованих контактів з кримінальними елементами;
- скоєння ДТП в нетверезому стані;
- скоєння наїзду на людину автотранспортом;
- наявності нерухомого майна в Україні;
- наявності нерухомого майна закордоном;
- наявності нерухомого майна в Іспанії.

Щодо нерухомого майна досліджуваний пояснив, що раніше, спільно з колишньою дружиною, володів двома двокімнатними квартирами в місті М., одну з яких йому було надано за службову діяльність. Дані квартири продали й купили трикімнатну, в якій на даний час проживає його колишня дружина й дитина.

Також досліджуваний повідомив, що його співмешканка придбала двокімнатну квартиру в місті М. На запитання – «Чи надавали Ви, хоча б частково, кошти на придбання даної квартири?», відповів – «Ні. Надавав тільки на ремонт».

Щодо нерухомого майна закордоном, пояснив, що разом з співмешканкою мали намір купити квартиру в Іспанії. В 2013 році відвідали Барселону, цікавилися цінами на нерухомість. До того, в 2011 році по Інтернету обрали квартиру, яку хотіли придбати. Його співмешканка літала в Іспанію, щоб оглянути вказану квартиру й заключити договір купівлі-продажу, але квартира їй не сподобалась, купувати її відмовились. Також каже, що співмешканка відвідала Грецію, де теж обирала квартиру.

Досліджуваний розповів, що в 2013 році, коли вони відвідали Барселону, при проходженні митного контролю в аеропорті «Бориспіль», на його співмешканку було складено адміністративний протокол за перевищення ліміту провезення готівкових коштів за кордон. Суму, яку перевозили, каже, що не пам'ятає, але пам'ятає, що ліміт було перевищено на 2 тисячі євро, які були конфісковані. Повідомив, що намагався домовитися з митниками про не притягнення до відповідальності, йому пообіцяли, але так як до рейсу оставалося пів години, домовилися вирішити це питання після їх повернення. Коли вони повернулися з Іспанії, протокол вже передали до суду.

Щодо наявності несанкціонованих контактів з кримінальними елементами досліджуваний пояснив, що брат його колишньої дружини – К. (прізвисько в кримінальних кругах К-й), нині покійний, був кримінальним авторитетом, очолював ОЗГ, учасники якої займалися розбійними нападами,

вимаганням, вбивством людей і т.п. Але дружних відносин він з ним не підтримував. Коли К. запропонував йому «вирішити питання» щодо його призначення на вищу посаду та владнати конфлікт, що в нього виник з начальником райвідділу, він відмовився від запропонованого.

Щодо ДТП в нетверезому стані, опитуваний розповів, що мав місце випадок, коли взимку, керуючи автомобілем напідпитку злетів з траси. Але він не постраждав й автомобіль пошкоджено не було. Щодо скоєння наїзду на людину автотранспортом, повідомив, що рухаючись по головній дорозі зіштовхнувся з велосипедистом, який виїжджав з другорядної дороги, зачепив його боковим дзеркалом, яке внаслідок зіткнення розбилося. Велосипедист при цьому не постраждав.

2.2. Гендерні відмінності як психологічний чинник здійснення поліграфологічного дослідження

Зміни та реформи, які наразі відбуваються в Україні, відкривають значні можливості для імплементації найкращих європейських та світових практик у сфері гендерної рівності. Світовий досвід свідчить, що ширше залучення жінок до роботи в органах правопорядку є ключем до істотного скорочення насилля зі сторони цих органів по відношенню до громадян. Наприклад, ґрунтуючись на зарубіжному досвіді та результатах соціологічних опитувань можна стверджувати, що існує шість основних суспільних переваг щодо жінок-правоохоронців: жінки мають такі ж самі компетенції, як і їхні колеги-чоловіки; менш схильні безпідставно застосовувати силові методи та перевищувати застосування сили; більш схильні застосовувати стиль професійної діяльності, спрямований на задоволення потреб громади; мають більше можливостей та більше включені у подолання насилля проти жінок і домашнього насилля; залучення жінок-правоохоронців до роботи в органах та підрозділах МВС впливає на зниження рівня гендерної дискримінації всередині установ та гендерних

упереджень серед самих співробітників; присутність жінок у підрозділах позитивно впливає на усіх співробітників [157].

У 2017 році кількість жінок в органах та підрозділах служби цивільного захисту складала 12,5% від загальної чисельності, в апараті ДСНС – 47,2%, у Держприкордонслужбі 24% особового складу – жінки, з яких 13% – офіцери, в структурі Національної поліції України працювало 21,8% жінок. Відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії до кількості військовослужбовців-чоловіків становило 6,2% [25].

В той же час, за два останні роки впровадження гендерної політики можна побачити досить позитивну динаміку, – збільшення частки жінок: в ДСНС – на 5 %, в Національній поліції – на 2 %, в Нацгвардії збільшення відбулося десь на 7 %. [80]. На сьогоднішній день із близько 13 тис. патрульних поліцейських в Україні 2,5 тисяч є жінками. У Нацгвардії служать і працюють понад 5,5 тисяч жінок, з яких понад 360 обіймають керівні та командні посади [168]. На початок 2021 року в системі МВС кількість жінок становила майже 39%. І майже кожна п'ята з них працювала на керівній посаді [1].

Вищенаведені статистичні данні беззаперечно свідчать про суттєві гендерні зрушення в правоохоронних органах бік нестриманого збільшення кількості представниць слабкої статі у секторі безпеки та оборони. Зазначене потенційно зумовлює формування запиту на здійснення поліграфічних досліджень жінок. Проведений теоретичний аналіз доступних нам наукових першоджерел дозволив констатувати фрагментарність розгляду психологічних основ проведення поліграфічних досліджень з урахуванням гендерного критерію. Це скерувало нас у напрямі подальших теоретико-емпіричних розвідках.

Вчених-психологів питання статевих відмінностей в психічній сфері особистості цікавило донедавна мало, незважаючи на те, що ще в 1960-х рр. його поставив у межах психології Б. Ананьєв зі своїми учнями, а пізніше у соціології - С. Кон. В даний час статеві відмінності стали вивчати досить

інтенсивно, але в основному в рамках гендерної психології. І знову виникла споконвічна суперечка: від чого відмінності у здібностях, мотивах, поведінці чоловіків і жінок залежать більше – від біологічного чи соціального? Навіть терміни, що позначають проблему, використовуються різні. Коли говорять про біологічні відмінності між чоловіками та жінками як індивідами, то використовують терміни «стать», «статевий диморфізм», в англomовній літературі – «секс». Останній термін вносить плутанину в аналізі наукової літератури, тому що в нашому розумінні секс - це сексуальна поведінка, а не стать [58], коли ж говорять про психосоціальну, соціокультурну роль людей як особистостей, то найчастіше говорять про гендер, гендерні відмінності. Щоправда, як зазначає Ш. Берн [17], питання термінології є відкритим, тому прийнято від початку наукових пошуків вважається обґрунтованим визначати свій авторський вибір. В подальшому викладі ми будемо використовувати поняття «гендер».

Під натиском гендерної психології змінилися багато уявлення про можливості чоловіків та жінок. До недавнього часу, наприклад, вважалося чітко встановленим, що відмінності чоловіків і жінок з просторової уяви, математичних здібностей та вербального інтелекту не залежать від факторів середовища проживання та виховання, проте з 1980-х рр. з'явилися роботи, в яких доводиться, що навіть за цими параметрами біологічно визначених відмінностей немає [214; 217]. Проаналізувавши 1600 досліджень, проведених за 7 років, щодо виявлення психологічних статевих відмінностей, Е. Маккобі та К. Джексон [222] дійшли висновку, що у більшості психічних функцій немає вроджених відмінностей між чоловіками та жінками, ті ж відмінності, які є у маленьких дітей, є недостатніми, щоб обґрунтувати нерівність гендерних соціальних ролей.

Поняття «основа» включає риси, безпосередньо зумовлені біологічною статтю, тоді як гендер передбачає ті аспекти чоловічого і жіночого, причини виникнення яких ще не відомі.. «Заперечувати наявність вроджених відмінностей між чоловіком і жінкою дуже модно, це відповідає прагненню

людини звільнитися від усіх обмежень, позбавитися своєї біологічної спадщини. Але свобода досягається шляхом ігнорування істини...» [203]. Про це пишуть Д. Колесов та Н. Сельверова [83]: «Деякі автори стверджують, що статевих відмінностей у схильностях, інтересах, поведінці чоловіків і жінок немає, або ж тією мірою, якою вони все ж таки припускають можливість існування відмінностей, останні вважаються результатом різного виховання. Однак це невірно по суті і до того ж нелогічно, тому що тоді довелося б визнати, що прийняті відмінності в характері виховання хлопчиків і дівчаток не мають реального підґрунтя і взялися як би самі по собі. Відмінності у поведінці хлопчиків і дівчаток доступні уважному спостереженню вже перші дні після народження. Надалі вони стають все більш яскравими та виразними; поступово виявляються розбіжності у схильностях, об'єкті наслідування тощо. Заперечення цього можна пояснити недостатньою спостережливістю, малим досвідом та часом і упередженням». На доказ правоти цього твердження авторів можна навести дані Є. Кушнеренка із співавторами [91]: відсоток часу, проведеного новонародженими в повороті голови до різних нюхових стимулів матері, у дівчаток більше, ніж у хлопчиків (відповідно 56,14 с та 51,29 с). Як зазначає І. Клеціна, існують два протилежні підходи, що обґрунтовують диференціацію статей: статевий диморфізм і статевий символізм. Відповідно до першого підходу, тобто статевого диморфізму, статева диференціація - універсальний біологічний процес, який культура лише оформляє та осмислює з тими чи іншими варіаціями. Цей підхід, пише І. Клеціна, йде ніби знизу. «Його вихідна точка - біологічний статевий диморфізм, який доповнюється системою психічних відмінностей, що виявляються у певному наборі індивідуальних відмінностей у психофізіологічних реакціях, когнітивних процесах, мотивації, здібностях та інтересах чоловіків та жінок» [81]. З позицій іншого підходу - статевого символізму - гендерна диференціація не тотожна статевої дихотомії, пов'язаної зі статевим диморфізмом, оскільки вона пов'язана з конструюванням статті протягом життя [239].

Прибічники цього підходу вважають, що орієнтація на статеву роль хлопчика чи дівчинки немає вродженої основи, хоча є спостереження, що в 7-8-місячних немовлят є різна реактивність на чоловіків і жінок [83]. Не можна не відзначити, що більшість дослідників гендерної проблеми на Заході – жінки. Самі терміни «гендерні відносини», «гендерні дослідження» прийшли до нас із англо-американського фемінізму. Тому, як слушно зазначає В. Агєєв,: «У багатьох роботах виразно відчувається дух протесту проти соціально-економічної та правової нерівності між чоловіками і жінками, що продовжує існувати в суспільстві. У багатьох роботах чітко проявляється вплив феміністської ідеології, причому нерідко в її крайніх формах, коли заперечуються будь-які відмінності і висуваються вимоги абсолютної рівності та повної симетрії у відносинах між статями» [2]. В. Агєєв зазначає, що у зарубіжних роботах, присвячених статеворольовим стереотипам, майже не розглядаються статеві відмінності, зумовлені статевим диморфізмом, біологічною доцільністю спеціалізації статі у процесі репродуктивної діяльності. При цьому, здебільшого розглядається становище лише жінок через призму соціопсихологічних та соціокультурних особливостей статі. У англосаксонських країнах поняття «феміністські дослідження», «гендерні дослідження» та «дослідження з проблем жінок» часто вважаються синонімами. Ми є прихильниками першого із згаданих підходів.

Також слід докладніше зупинитися на вивченні гендерних відмінностей у розумінні неправди, брехні та обману. Аналіз щоденників, проведений Де Пауло та її колегами, виявив гендерні відмінності, пов'язані з повідомленнями про брехню [232; 75]. Чоловіки частіше вдаються до самоорієнтованої брехні, а жінки схильні брехати іншим, особливо коли мають справу з іншими жінками. Ці результати підтверджуються іншими досвідами досліджень Де Пауло. У дослідженнях було зазначено, більшість випадків брехні, яку повідомляли чоловіки можна віднести до самоорієнтованої брехні (69 %) та більшість з неї повідомлялося власній

матері (29 %). Найчастіше (80 %) брехня залишилася нерозкритою. Подібні гендерні відмінності були виявлені у дослідженнях, проведених Де Пауло та Беллом [200]. У розмовах між двома жінками майже половина повідомленої брехні належала до категорії, орієнтованої на інших. Тенденція жінок частіше використовувати брехню, орієнтовану інших, вже спостерігається у ранньому дитинстві. Діти віком від семи до одинадцяти років отримували подарунки, які їм подобалися (наприклад, цукерки та гроші), як нагороду за допомогу дорослим. Незабаром їх знову попросили допомогти, але цього разу їх нагородили дарами, які їх не цікавили та більше підходили для дітей молодшого віку. Дівчатка висловлювали своє розчарування меншою мірою, ніж хлопчики, і реагували з великим ентузіазмом, коли їм давали нецікавий подарунок. Дослідники також виявили, що в процесі взаємодії з іншими людьми жінки зазвичай більш відкриті, довірливі і виражають емоційну підтримку, ніж чоловіки. В результаті і жінки, і чоловіки говорять про розмови з жінками більш позитивно, ніж із чоловіками. Існує декілька пояснень цього явища, але той факт, що жінки використовують більше брехні, орієнтуючись на інших, ніж на чоловіки, тобто схильні до більш частих і персоніфікованих компліментів, а також уникають висловлювань, які можуть нашкодити іншій людині, також може розглядатися як одна з причин. Нарешті, є докази того, що чоловіки та жінки поведуться по-різному, коли брешуть. Дівчата, обманюючи, частіше почуваються себе дискомфортно. Наявні подібні твердження того, що чоловіки та жінки по-різному поведуться, коли брешуть представлені в роботах В. DePaulo, D. Kashy, S. Kirkendol, M. Wyer & J. Epstein тощо. Узагальнюючи отримані дані, можна зробити висновок, що чоловіки, схильні у спілкуванні до егоцентричної брехні, звертають увагу переважно на результативну сторону проявів спотворення істини, а жінки вказують велику кількість психологічних причин, що спонукають людей до неправди, брехні чи обману. Говорячи про брехню, жінки почуваються дещо незручно, ніж чоловіки. Коли чоловіків і жінок просили розповісти про найсерйознішу

брехню, про яку вони коли-небудь повідомляли, і про найсерйознішу брехню, яку їм казали, ці випадки справили на жінок сильніше враження, ніж чоловіків. Говорячи про ситуації, в яких вони самі повідомляли про серйозну брехню, жінки описували себе як тих, що відчуває сильніше почуття провини, тривоги і страху, ніж чоловіки. Розмірковуючи про ситуації, коли їх обманюють, жінки кажуть, що вони зліші, ніж чоловіки. Для жінок брехня справляє негативніший вплив на відносини з брехуном, ніж для чоловіків, і жінки частіше, ніж чоловіки, згадують такі випадки. Тенденція жінок частіше використовувати брехню, орієнтовану на інших, вже присутня у ранньому дитинстві [46; 98]. Таким чином, можна сказати, що між чоловіками та жінками існують певні відмінності у повідомленні брехні, але не можна сказати, що гендер людини впливає на частоту брехні, яку вона вимовляє.

Дослідники з Інституту людського розвитку Макса Планка та Техтїон – Ізраїльського технологічного інституту провели ґрунтовний мета-аналіз, узагальнюючи результати 565 досліджень нечесності в тотальному підсумку 44 050 учасників. Їх результати доводять, що нечесність пов'язана з віком та гендером. Дослідження було оприлюднено в журналі *Psychological Bulletin*. В своєму мета-аналізі науковці констатують, що незважаючи на безліч досліджень, присвячених вивченню особистостей що брешуть, відповідаючи на питання чому вони це роблять та для чого, результати завжди неоднозначні та суперечливі. Водночас, використовуючи наявний значний набір даних стає можливим зробити більш чіткі висновки про деякі детермінуючі їх фактори. В цілому, 42 % всіх чоловіків та 38 % всіх жінок, що приймали участь у дослідженнях збрехали. Таким чином, мета-аналіз підтвердив, що чоловіки брешуть більше, аніж жінки (різниця все ж таки не досить явна). Крім того, молоді люди брехали більше, ніж літні. Імовірність брехні знижувалася на 0,28 процентних пункти з кожним роком життя, приблизно з 47% для 20-річного до 35% для 60-річного. Інші фактори, які часто вважалися детермінуючими, не виявилися пов'язаними з нечесністю. Наприклад, не було жодних ознак того, що студенти-бізнесмени брешуть

частіше інших (професійний чинник). Мета-аналіз спирався на опубліковані та неопубліковані дослідження в галузі психології та економіки, в яких використовувався невеликий, але різноманітний набір експериментальних установок для вивчення поширеності нечесності. Деякі з них, наприклад такі як завдання «підкидання монети», припускають випадковий результат. Інші мали на меті перевірку можливостей учасників, наприклад, вирішити математичну головоломку. Дослідники виявили, що ці структурні відмінності в експериментальній установці вплинули на поведінку учасників, що призвело до відмінностей у висновках щодо поширеності нечесності. “Якщо ви хочете оцінити ймовірність того, що люди будуть поводитися нечесно, вам потрібно взяти до уваги експериментальні ситуації та спокуси, з якими вони стикаються. Наші результати показують, що нечесність – це не просто індивідуальна характеристика, але що вона систематично взаємодіє з умовами життєдіяльності”, - каже Ральф Хертвіг, директор Центру адаптивної раціональності в Інституті людського розвитку Макса Планка [205].

Спираючись на наведене, важливими для нас в подальшому емпіричному дослідженні були наступні міркування. Як правило, у буденному житті в кожному з нас одночасно співіснують два «Я»: «Я» – реальний і «Я» – ідеальний. Терміном «Я – ідеальний» визначають ті психологічні установки, які загальноприйняті в соціумі (суспільстві, навколишньому світі). Усім з раннього дитинства щеплені і достеменно відомі ці постулати суспільної моралі, цінностей і правил. Кожен добре розуміє, що від людини хоче оточення: якими її хочуть бачити, які очікують від неї дії, який у неї має бути спосіб думок. Терміном «Я» – реальний» визначають справжні психологічні установки, частина з яких притаманна особистості навіть у супереч усім доступним нормам суспільної або релігійної моралі. Так, людина щодня і неодноразово говорить неправду, хоча усвідомлює, що це погано. Психологія брехні в тому, щоб виправдати самих себе, завжди знаходить переконливі пояснення власним непристойним

вчинкам. Кінцева мета всіх самовиправдань – затвердити собі на думці, що «я – хороший», хоча мене й не розуміють. Водночас, незважаючи на різну персональну специфіку, у людини часто уживаються два «Я»: «Я» – ідеальний і «Я» – реальний. Суспільні цінності закріплені в законодавчих положеннях, релігійні постулати зафіксовані в священних писаннях, в яких детально розписані всілякі покарання. Незважаючи на це, переважна більшість осіб впевнена, що декларовані цінності в суспільстві й особиста зацікавленість, як правило, перебувають у постійній суперечності. Прикладів тому на всіх етапах історії і сьогодні безліч у всіх шаблях державної ієрархії. Назви цим явищам, з психологічної точки зору, у всіх мовах визначені: «лицемірство», «лукавство», «користь» та ін. У підлітковому і юнацькому віці у людини відбувається трансформація первинних психологічних установок, імплантованих у дитинстві. Особистий життєвий досвід, найближче соціальне оточення впливають на «Я» – ідеальне. І, як свідчать статистичні дослідження, більше 70 % повнолітніх людей мають підсвідому схильність до вчинення протиправних діянь [206]. Тому одним з найпоширеніших спонукальних мотивів людини у скоєнні протизаконних дій є самопереконавання «Я – ідеального» наступного роду: «усі говорять одне, а роблять інше», «я такий, як усі», «я вчиню, як усі», «якщо не я, то хтось інший» і т.п.

З наукової точки зору, брехня – один з природних способів психологічного захисту, властивих людині. Людина, як правило, усвідомлено приймає рішення, наслідком чого виступає брехня. З моральної точки зору, брехня – це «погано», правда – це «добре». І, незважаючи на всі соціальні осуди, людина щодня використовує брехню в буденному житті. Особистість, коли бреше, підсвідомо відчуває психологічний дискомфорт: конфлікт двох «Я» – ідеального і «Я» – реального. Тому емоційний еквівалент, супутній брехні, як правило, негативний. Якщо поділити умовно всі протиправні діяння на дві категорії: спонтанні й усвідомлені, то спонтанні протиправні діяння, як правило, є необдуманими, які відбуваються без попереднього

планування, у стані емоційного збудження. І навіть такі діяння люди неодмінно виправдовують, приміром, «біс його знає», «чорт поплутав». Усвідомлені протиправні діяння – категорія найбільш характерна і часто вживається. Їх реалізація – наслідок кропіткої попередньої роботи: вихідним пунктом є мотивація, виражена у високому ступені індивідуальної потреби (тяжіє вплив «Я» – реального). Моральний аспект протизаконності й міри покарання нівелюється детальним самовиправданням (нейтралізація протесту «Я» – ідеального). Правовий аспект протизаконності та міри покарання нівелюється ретельним плануванням (тяжіє вплив «Я» – реального). Отже, реалізація будь-якого усвідомленого протиправного діяння можлива тільки за умови нейтралізації протесту «Я» – ідеального. Успішність будь-якого усвідомленого протиправного діяння залежить від якості нейтралізації протесту «Я» – ідеального. У даному контексті доречно було б розглянути такі поняття, як «докори сумління» і «почуття провини». Докори сумління або почуття провини можуть виникнути лише в тому разі, якщо під час підготовки до протиправного діяння «Я» – реальним був недостатньо або неякісно нейтралізований протест «Я» – ідеального. У випадку, коли для людини, унаслідок її переконань, совість – це не тільки формальне знання соціальних норм, а й притаманна людині особиста потреба слідувати цим нормам, вчиненню протиправного діяння передуює психологічна самопідготовка, метою якої є переконання самого себе за принципом «мене життя змусило». Завдання нейтралізації «мук совісті» значною мірою допомагає вирішити соціальне оточення, в якому протиправне діяння – це «норма життя». Самовиправданню «Я» – реального допомагає психологічна установка «Я такий, як усі». Якщо людина неодноразово (безкарно) здійснювала протиправні діяння і «солідарність» соціального оточення йому потурала, то досвід у різнобарвності варіантів з нейтралізації власного «Я» – ідеального опрацьований нею досконало. У такої категорії осіб докори сумління і почуття провини усвідомлено «атрофовані» і волення до цих категорій моралі часто безрезультатні. Отже, будь-якому протиправному

діянню передуює корекція внутрішньої особистісної боротьби двох «Я». Одним з ключових завдань фахівця з виявлення прихованої інформації під час проведення опитування з використанням поліграфа є активація в психіці обстежуваного психологічних установок «Я» – ідеального, передусім, сформованих у дитячому віці. Тільки використовуючи методику потенціювання підсвідомого реагування на запропоновані стимули, експерт-поліграфолог може досягти якісного розбалансування психологічних установок обстежуваного, що сприятиме більш достовірному рівню психофізіологічного реагування на значущі питання [34].

Окремі з піднятих вище для обговорення питань знайшли своє відображення в роботах фахівців-поліграфологів [218]. Деякі з них висвітлили певні проблеми гендерних особливостей в межах діяльності правоохоронних органів [216].

Авторський досвід професійної діяльності надав можливість узагальнити гендерні особливості проведених нами поліграфологічних досліджень. Зазначене дозволяє прийти до наступних висновків, а саме:

- жінки більш емоційно реагують на сам процес проведення дослідження, що має своє відображення і на поліграмі – при однакових налаштуваннях амплітуда електро-дермальної активності (Шкіряно-гальванічної реакції) у жінок зазвичай вища (більша), ніж у чоловіків. Це стосується і реакцій на кардіо-каналі, жінки частіше мають виражені реакції;
- жінки більше нервують і бояться процедури дослідження, принаймні, акцентують на цьому увагу на відміну від чоловіків, які здебільшого намагаються приховати свій стан страху та знервованості;
- жінки поводять себе більш артистично, в попередній бесіді часто намагаються перевести розмову в площину обговорення своїх почуттів, викликати у поліграфолога співчуття до себе, таким чином вплинути на висновки за результатами дослідження;
- чоловіки набагато частіше від жінок займають ворожу позицію до поліграфолога; задають більше уточнюючих запитань, прагнучи знайти таке,

на яке поліграфологу буде важко відповісти; виражають своє негативне ставлення до сутності дослідження на поліграфі і сумніви щодо професіоналізму поліграфолога, намагаючись спровокувати спір і навіть сварку. Таким чином намагаються вивести поліграфолога із стану рівноваги і заставити сумніватися у правильності своїх дій і впевненості у висновках. Наведене, в свою чергу, є дуже дієвим способом протидії поліграфологічному дослідженню у випадку, якщо поліграфолог недосвідчений, невпевнений у собі (в своїх діях) або емоційно невірноважений;

- в розрізі проблеми протидії поліграфологічному дослідженню, чоловіки частіше від жінок цікавляться так званими способами обману поліграфа, читають статті на вказану тему в Інтернеті, консультуються зі «спеціалістами» і навіть проходять практичне навчання застосуванню контрзаходів до поліграфологічного дослідження. Відповідно й випадків викриття чоловіків у спробі застосування способів протидії поліграфу набагато більше, ніж у жінок;

- у скрінінгових перевірках у жінок рідше, ніж у чоловіків виявляються негативні фактори (фактори ризику);

- серед жінок рідше, ніж серед чоловіків виявляються такі, які вчиняли правопорушення, зокрема корупційні. Але потрібно зауважити, що серед осіб, які проходили поліграфологічне дослідження, чоловіків, які обіймали керівні посади й посади із корупційними ризиками було набагато більше, ніж жінок.

З метою візуалізації диференціації гендерних відмінностей в результатах проходження поліграфологічного дослідження нижче ми навели приклади зразків поліграм жінки та чоловіка (рис. 2.2.1 та рис. 2.2.2)

Обидва дослідження проведено за методикою «Utah Zone Comparison Technique» та мають висновок – «неправду виявлено».

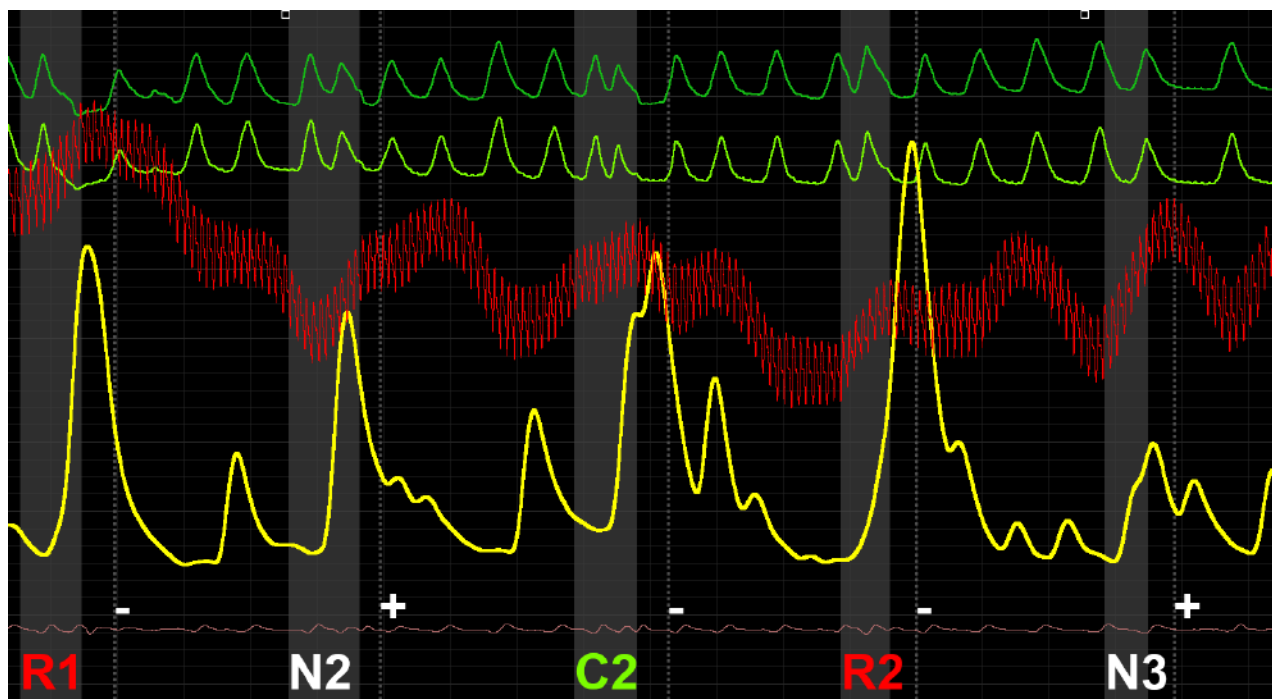


Рис. 2.2.1. Фрагмент психофізіологічних реакцій жінки під час опитування на поліграфі

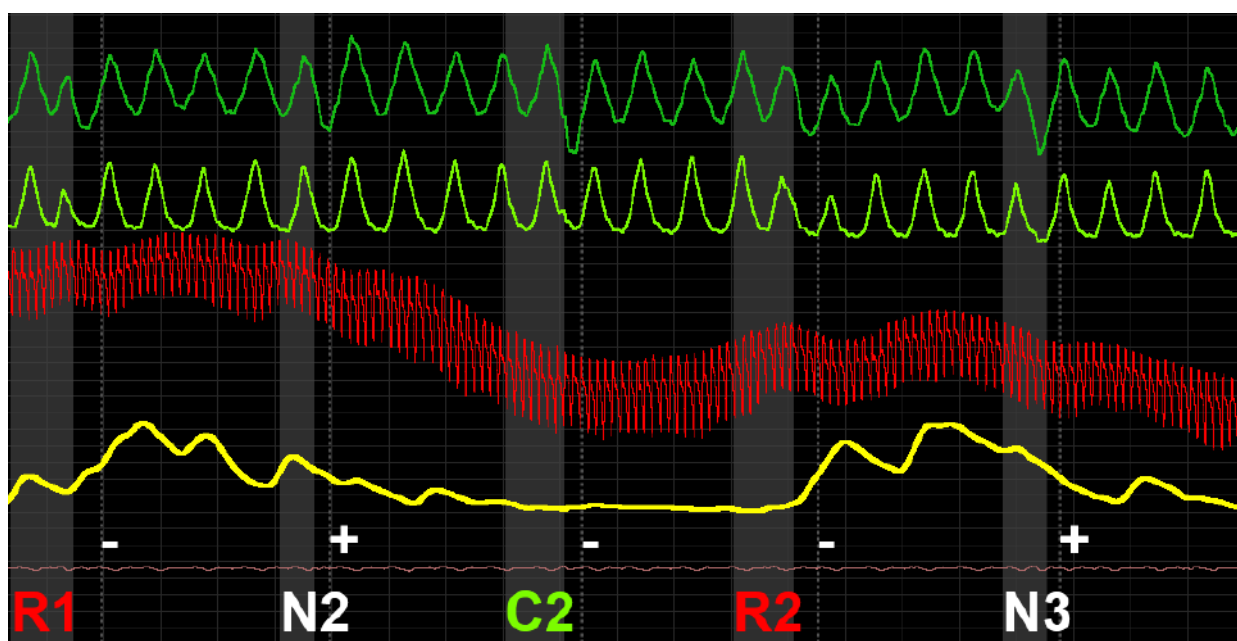


Рис. 2.2.2. Фрагмент психофізіологічних реакцій чоловіка під час опитування на поліграфі

В межах дослідження психології гендерних аспектів досліджуваних на поліграфі нами було сформовано 2-і групи респондентів: 1-а група чоловіки (37 осіб) та 2-а група жінки (21 особа). Безумовно, ми розуміли, що кількість осіб 2-ї групи не дозволяє нам стверджувати про вичерпну

репрезентативність вибірки. Водночас, саме вона опосередковано характеризує кількість потенційних ситуацій потребуючих залучення фахівця-поліграфолога в процес кадрового забезпечення органів та підрозділів МВС України за участю жінок.

В емпіричному дослідженні використані наступні психодіагностичні методики, а саме:

- опитувальник Кроуна-Марлоу «Шкала соціальної бажаності» (Crowne-Marlowe Social Desirability Scale, CM SDS);
- методика рівня співвідношення цінності-доступності О. Фанталової (модифікація І. Красильникова) з метою дослідження особливостей внутрішньоособистісного конфлікту [85].

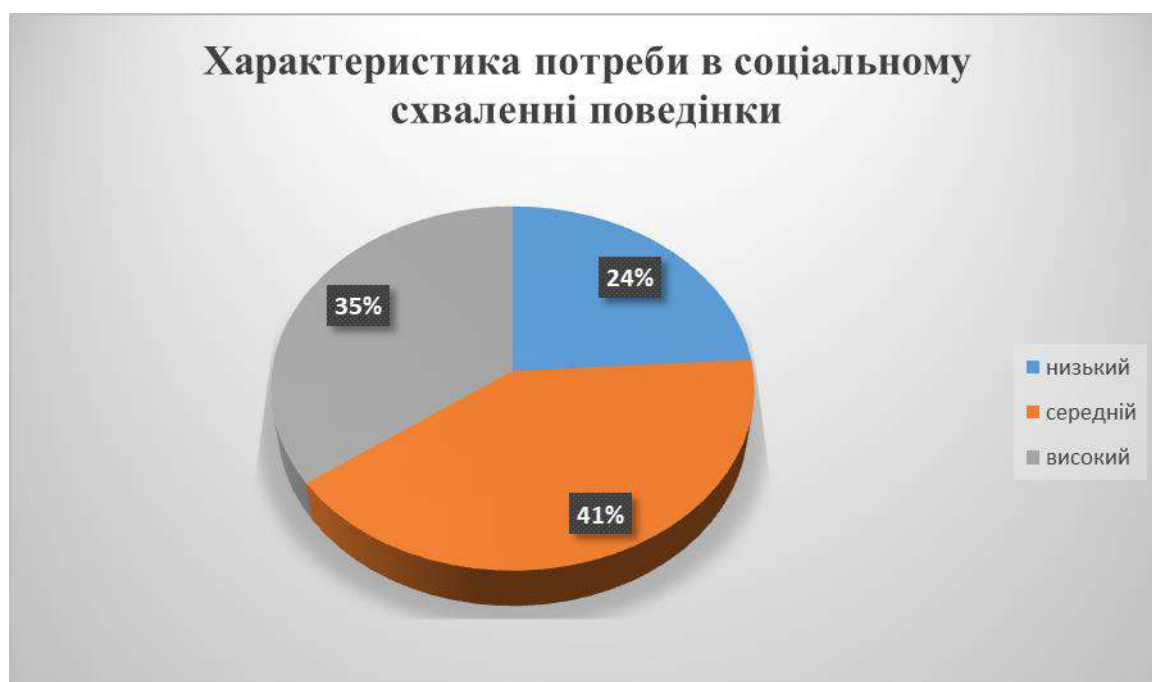


Рис. 2.2.3. Результати досліджування за опитувальником Кроуна-Марлоу «Шкала соціальної бажаності» 1 група – чоловіки (у %).

Відповідно до представлених на рис. 2.2.3 даних у 7 працівників-чоловіків (приблизно 24 %) виявлений низький рівень потреби у соціальному схваленні; у 15 працівників (приблизно 41 %) визначений середній; 13 працівників (приблизно 35 %) характеризуються високим рівнем мотивації соціального схвалення.

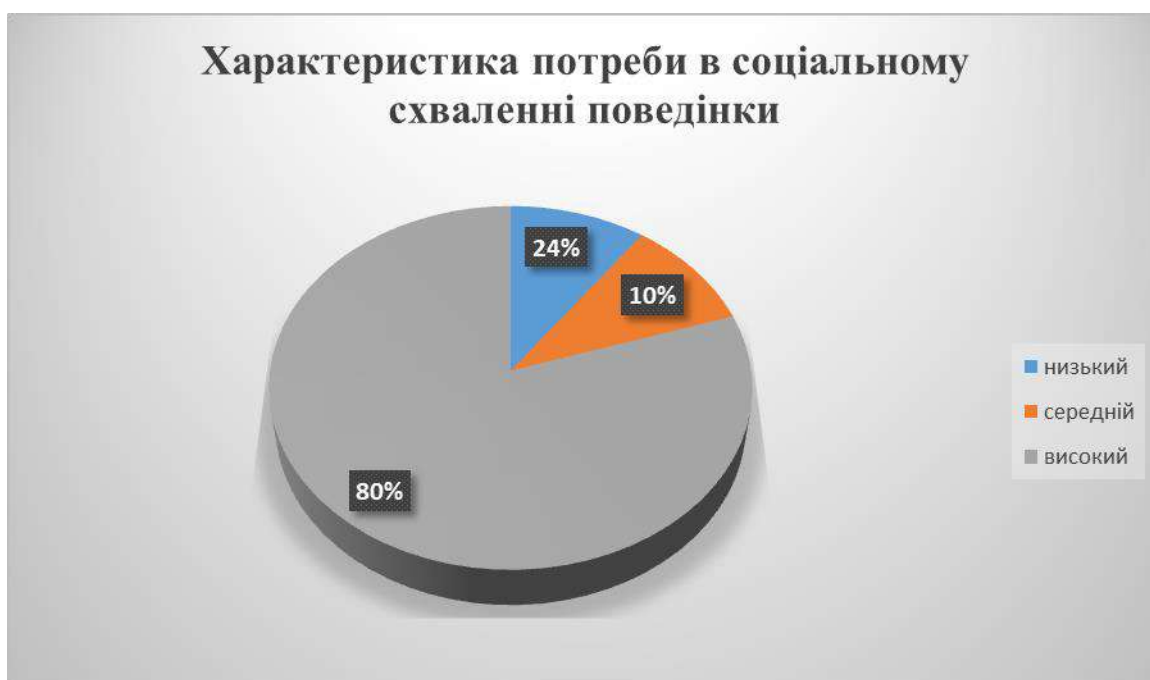


Рис. 2.2.4. Результати досліджування за опитувальником Кроуна-Марлоу «Шкала соціальної бажаності» 2 групи респондентів (жінки).

Як дозволяють констатувати представлені результати, переважна кількість жінок-респондентів 17 (приблизно 80 %) характеризується високим рівнем мотивації соціальної бажаності. Високі показники свідчать про наявну орієнтацію жінок на суспільну думку. Вони більш комунікабельні та доброзичливі, менш конфліктні. Жінкам іманентна надмірне занепокоєння щодо відповідності їх поведінки оцінкам оточуючих. Це виглядає органічним, враховуючи переважно чоловічий колектив на місці служби та необхідність постійно доводити власну професійну придатність у конкретних гендерних умовах. В той же час, це може зумовити прояв підвищеного рівня тривоги.

Застосування методики рівня співвідношення цінності-доступності О. Фанталової (модифікація І. Красильникова) (табл. 2.2.1 та табл. 2.2.2) дозволило констатувати наступне:

- як у чоловіків так й у жінок наявна присутність внутрішньоособистісних конфліктів; основні цінності простори життєдіяльності мають тенденцію до диференціації;

- існують гендерні відмінності у кількісних межах не відповідності вектору «цінність-доступність» у конфліктоутворюючих ціннісних просторах;

- якісна характеристика виявлених відмінностей відображає значущість пріоритетних сфер життєдіяльності чоловіків та жінок, а саме: найбільшу цінність для чоловіків мають матеріально-забезпечене життя, впевненість у собі та здоров'я; для жінок – щасливе сімейне життя, любов та матеріальне-технічне життя.

- чинниками потенційних внутрішньоособистісних конфліктів виступає не відповідність за вектором «цінність-задоволеність» по пріоритетним сферам життєдіяльності: у правоохоронців-чоловіків – матеріально-забезпечене життя (найменш доступне), щасливе сімейне життя (найменш цінне); у правоохоронців-жінок – щасливе сімейне життя (найменш доступне), краса природи та мистецтво (найменш цінне).

Одержані результати дозволяють окреслити причини потенційних внутрішньоособистісних конфліктів чоловіків та жінок та враховувати їх в процесі здійснення поліграфічних досліджень.

Таблиця 2.2.1

Характеристика співвіднесення цінності та доступності пріоритетних сфер життєдіяльності працівників – чоловіків (у %)

Ціннісні поняття	Цінність	Доступність
Активне діяльнісне життя	5,4	6
Здоров'я	9,6	2,3
Цікава робота	3,4	7,6
Красота природи та мистецтва	1	10
Любов	10	10
Матеріально-забезпечене життя	24,6	10,6

Наявність хороших та вірних друзів	9,6	11,3
Впевненість у собі	16	16
Пізнання	1	2
Свобода	10,8	5,2
Щасливе сімейне життя	7,6	17
Творчість	1	2

Таблиця 2.2.2

Характеристика співвіднесення цінності та доступності пріоритетних сфер життєдіяльності працівників – жінок (у %)

Ціннісні поняття	Цінність	Доступність
Активне діяльнісне життя	3,4	4
Здоров'я	10	2,3
Цікава робота	7,6	3,3
Красота природи та мистецтва	3	18
Любов	17	7
Матеріально-забезпечене життя	15,6	12,9
Наявність хороших та вірних друзів	8,6	24,3
Впевненість у собі	11	8
Пізнання	1	4
Свобода	5,8	5,2
Щасливе сімейне життя	17	5
Творчість	0	6

Висновки до розділу 2

1. Використання поліграфа детермінує великий дискусійний простір у науковій, моральній та практичній площинах. Значущим питанням «проблеми поліграфа» є відсутність розголуження понять «поліграф» і «детектор брехні». Поліграф виявляє не брехню, а тільки збудження, яке з певною часткою ймовірності може свідчити про брехню (реєструє фізіологічну активність та зміни її параметрів). За фізіологічними реакціями не можна точно встановити природу викликаних процесів (позитивна чи негативна емоція, брехня, переляк, біль, будь-які асоціації тощо). Зазначене обумовлює залучення до роботи з поліграфом не оператора-регістратора, а фахівця-психолога, який з величезного масиву інформації зможе вірно виділити реакції організму, що свідчать про надання неправдивої інформації або приховування відомої інформації.

У площині відмови від ототожнення понять «поліграф» та «детектор брехні» є наукове тлумачення феномену, який фахівець-психолог намагається оцінити – істину чи правду. Істина це властивість знання. Цінність знання визначається мірою її істинності. Як логіко-гносеологічна категорія істина ілюструє оцінку адекватності знань суб'єкта про світ. Істина нерозривно пов'язана зі знанням: вона є прикінцевою метою й основним науковим результатом пізнання. Правда – категорія психології розуміння, що виражає не тільки адекватність знань про світ, але й їх осмисленість, смислову цінність для суб'єкта.

Підстави викривлення дійсності полягають в прагненні людини що бреше: вирізнитися від інших, здійснити враження, захиститися від почуття неповноцінності, незручності; зберегти соціальні стосунки, трансформоване прагнення допомогти іншим задля досягнення глибоко власних цілей тощо. Враховуючи переважаючу мотивацію особистості визначаються п'ять основних різновидів брехні як елемент адаптивної поведінки: брехня як самозахист та засіб підтримки самооцінки; брехня заради збереження

соціальних відносин та соціального статусу; брехня задля допомоги іншим; брехня з метою самопрезентації; брехня задля досягнення власних цілей.

2. На сьогоднішній день із близько 13 тис. патрульних поліцейських в Україні 2,5 тисяч є жінками. У Нацгвардії служать і працюють понад 5,5 тисяч жінок, з яких понад 360 обіймають керівні та командні посади. На початок 2021 року в системі МВС кількість жінок становила майже 39%. І майже кожна п'ята з них працювала на керівній посаді.

Вивчення гендерних відмінностей у розумінні неправди, брехні та обману доводять, що: чоловіки частіше вдаються до самоорієнтованої брехні, а жінки схильні брехати іншим, особливо коли мають справу з іншими жінками; жінки використовують більше брехні, орієнтуючись на інших, ніж на чоловіки; чоловіки та жінки поводяться по-різному, коли брешуть;

Авторський досвід професійної діяльності надав можливість узагальнити гендерні особливості проведених нами поліграфічних досліджень: жінки більш емоційно реагують на сам процес проведення дослідження, що має своє відображення і на поліграмі – при однакових налаштуваннях амплітуда електро-дермальної активності (Шкіряно-гальванічної реакції) у жінок зазвичай вища (більша), ніж у чоловіків. Це стосується і реакцій на кардіо-каналі, жінки частіше мають виражені реакції; жінки більше нервують і бояться процедури дослідження, принаймні, акцентують на цьому увагу на відміну від чоловіків, які здебільшого намагаються приховати свій стан страху та знервованості; жінки поводять себе більш артистично, в попередній бесіді часто намагаються перевести розмову в площину обговорення своїх почуттів, викликати у поліграфолога співчуття до себе, таким чином вплинути на висновки за результатами дослідження; чоловіки набагато частіше від жінок займають ворожу позицію до поліграфолога; задають більше уточнюючих запитань, прагнучи знайти таке, на яке поліграфологу буде важко відповісти; виражають своє негативне ставлення до сутності дослідження на поліграфі і сумніви щодо професіоналізму поліграфолога, намагаючись спровокувати спір і навіть

сварку. Таким чином стараються вивести поліграфолога із стану рівноваги і заставити сумніватися у правильності своїх дій і впевненості у висновках. Наведене, в свою чергу, є дуже дієвим способом протидії поліграфологічному дослідженню у випадку, якщо поліграфолог недосвідчений, невпевнений у собі (в своїх діях) або емоційно невірноважений; в розрізі проблеми протидії поліграфологічному дослідженню, чоловіки частіше від жінок цікавляться так званими способами обману поліграфа, читають статті на вказану тему в інтернеті, консультуються зі «спеціалістами» і навіть проходять практичне навчання застосуванню контрзаходів до поліграфологічного дослідження. Відповідно й випадків викриття чоловіків у спробі застосування способів протидії поліграфу набагато більше, ніж у жінок; в скрінінгових перевірках у жінок рідше, ніж у чоловіків виявляються негативні фактори (фактори ризику); серед жінок рідше, ніж серед чоловіків виявляються такі, які вчиняли правопорушення, зокрема корупційні. Але потрібно зауважити, що серед осіб, які проходили поліграфологічне дослідження, чоловіків, які обіймали керівні посади й посади із корупційними ризиками було набагато більше, ніж жінок.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА В КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ

3.1 Удосконалення нормативно-правових аспектів застосування поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України

Згідно зі ст. 19 Конституції України правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. У зв'язку з чим можна зробити висновок, що обов'язок виконання певної діяльності має бути регламентований законодавством або таке виконання має носити добровільний характер. Що стосується діяльності державних і правоохоронних органів слід також враховувати й інше положення ст. 19 Конституції України, відповідно до якого органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [153]. Як ми зазначали вище, нормативно-правові засади застосування поліграфа в діяльності правоохоронних органів не конкретизуються. Зазначене обумовлює існування низки інструктивних механізмів в межах окремих підрозділів МВС України.

З метою розгляду існуючих нормативно-правових засад запровадження поліграфологічних досліджень в правоохоронній діяльності в межах нашої держави ми здійснили загальну характеристику основних положень інструкцій про його проведення, а саме:

1. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань та службових перевірок стосовно військовослужбовців Служби безпеки України (Наказ 04.02.2016 № 45);

2. Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфа в діяльності органів прокуратури України (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 16 червня 2017 р. за N 764/30632);

3. Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 05 грудня 2017 р. за N 1472/31340);

4. Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення опитування особового складу Національної гвардії України з використанням поліграфа (01.09.2017 № 749);

5. Про затвердження Інструкції з організації та проведення поліграфологами Національного антикорупційного бюро України психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа кандидатів на адміністративні посади в Офісі Генерального прокурора (04.11.2019 № 265/131);

6. Про використання поліграфів у діяльності Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів (02.08.2013 № 329);

7. Про затвердження Інструкції з організації та проведення психофізіологічного дослідження персоналу із застосуванням поліграфа у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України (29 квітня 2015 р. за N 477/26922);

8. Закон України «Про Бюро економічної безпеки»

9. Стаття 24. Підрозділи внутрішнього контролю Державного бюро розслідувань

10. Втратила чинність *на підставі Наказу Міністерства внутрішніх справ* N 920 ([z1472-17](#)) від 13.11.2017 } : ІНСТРУКЦІЯ щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України Наказ МВС України 28.07.2004 N 842 ([z1365-04](#))

11. Проєкт вноситься народним депутатом України Соболєвим Є. В.

12. Про внесення змін до статті 14 Закону України «Про Державну прикордонну службу України» (щодо перевірки на поліграфі)

СПІЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ:

1. Робота спеціаліста поліграфа здійснюється з додержанням Конституції України, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Кодексу законів про працю України, «Про запобігання корупції», «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та інших нормативно-правових актів.

Для спеціаліста поліграфа є провідними принципи забезпечення прав і свобод людини, задекларовані статтями 8 - 10 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ратифікованої «Законом України від 17 липня 1997 року N 475/97-ВР «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції».

3. Мета, завдання, підстави та порядок залучення спеціаліста поліграфа.

Наявність підстав для проведення опитування з використанням поліграфа (завдання на проведення опитування з використанням поліграфа, яке повинно містити викладення обставини, з приводу яких передбачається проведення опитування, мету проведення опитування з використанням поліграфа, тематику питань, що підлягають аналізу (оцінці) та з'ясуванню) *(наприклад: У разі проведення службового розслідування: Доцільність проведення опитування з використанням поліграфа приймається службовою особою, яка призначила службове розслідування; при відборі на службу і т.д.).*

4. Основні принципи проведення опитування із використанням поліграфа:

1. Процедура проведення опитування з використанням поліграфа передбачає дотримання загальнообов'язкових принципів добровільної згоди, правомірності, комплексності та всебічного забезпечення прав людини.

2. Згідно з принципом добровільної згоди спеціаліст поліграфа починає опитування суб'єкта опитування лише за умови отримання від нього

письмової заяви про надання добровільної згоди на участь у проведенні опитування з використанням поліграфа та за відсутності в нього протипоказань.

3. Принцип комплексності вимагає від спеціаліста поліграфа використання всіх наявних методичних можливостей для забезпечення повної та всебічної обґрунтованості висновків щодо суб'єкта опитування.

4. Принципи забезпечення прав і свобод людини, задекларовані статтями 8-10 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ратифікованої Законом України від 17 липня 1997 року N 475/97-ВР "Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції", для спеціаліста поліграфа є провідними.

5. Згідно з принципом правомірності опитування осіб з використанням поліграфа проводиться тільки за наявності відповідного завдання та в межах визначеної в завданні тематики питань, про що спеціаліст поліграфа повідомляє суб'єкта опитування.

6. Відмова від проведення опитування з використанням поліграфа не несе за собою будь-яких правових наслідків щодо такої особи, не свідчить про наявність у неї прихованої інформації.

7. Спеціалісту поліграфа забороняється використовувати свої знання і службове становище з метою порушення прав і свобод громадян.

8. Спеціаліст поліграфа повинен запобігати можливим негативним наслідкам своєї професійної діяльності і не допускати будь-яких дій, що загрожують недоторканності особи, завдають шкоди діловій репутації або принижують честь і гідність людини.

9. Внесення спеціалістом поліграфа завідомо неправдивих відомостей у матеріали опитування, розголошення ним персональних даних несуть за собою відповідальність, передбачену законом.

10. Спеціаліст поліграфа застосовує лише ті знання, якими він володіє відповідно до своєї кваліфікації та повноважень.

11. У разі втручання у діяльність спеціаліста поліграфа при опитуванні з використанням поліграфа він повинен негайно припинити роботу та повідомити про

5. Загальні умови проведення опитування осіб із використанням поліграфа.

6. Протипоказання щодо проведення дослідження на поліграфі.

7. Порядок проведення опитування осіб із використанням поліграфа.

8. Оформлення, зберігання та використання результатів опитування з використанням поліграфа.

ВІДМІННІ ПОЛОЖЕННЯ:

1. У разі проведення службового розслідування: Доцільність проведення опитування з використанням поліграфа приймається службовою особою, яка призначила службове розслідування (про СБУ це все що стосується використання поліграфі)

2. Обов'язки спеціаліста під час проведення опитувань та контроль за проведенням опитування:

1. Під час проведення опитування з використанням поліграфа спеціаліст зобов'язаний:

– всіляко запобігати можливим негативним наслідкам своєї професійної діяльності, не допускати будь-яких дій чи заяв, що загрожують недоторканності особи;

– утримуватися від використання своїх знань і становища з метою приниження людської гідності, пригнічення особистості або маніпулювання особою.

2. Контроль за дотриманням спеціалістом вимог законодавства, матеріально-технічне та методичне забезпечення покладаються на керівників органів та підрозділів Національної поліції України, в яких працює спеціаліст.

3. У разі тиску з боку опитуваних чи інших осіб на спеціаліста з метою примушення його надати недостовірні висновки чи порушити методику

проведення опитування спеціаліст негайно повідомляє про це свого безпосереднього або прямого керівника та припиняє роботу. (зазначено в інструкції про використання поліграфа у НПУ та Нацгвардії)

4. В Законі України «Про Бюро економічної безпеки» в статті 20. «Обмеження щодо призначення на посади та діяльності працівників Бюро економічної безпеки» Особа не може бути призначена на посаду в Бюро економічної безпеки, якщо вона: 10) відмовилась від проходження психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа та/або психологічного тестування під час участі в конкурсі на посади до Бюро економічної безпеки.

В статті 22. Проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа та психологічного тестування (зазначено що опитування проводиться раз на рік але за згодою і результати дослідження не є підставою для прийняття рішення про відмову особі у зайнятті посади (пункт 2 статті 22).

5. Державне бюро розслідувань: Стаття 26. Проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа: До вступу на службу до Державного бюро розслідувань, а також не рідше одного разу на рік під час проходження служби.

6. Відмова кандидата на зайняття посади в Державному бюро розслідувань від участі в психофізіологічному дослідженні із застосуванням поліграфа є підставою для відмови в розгляді його кандидатури.

Порядок проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа затверджується Кабінетом Міністрів України.

Інструкція про порядок організації та проведення поліграфологічного опитування у Службі судової охорони

1. Загальні положення

1.1. Ця Інструкція визначає принципи, напрями, умови, організацію проведення поліграфологічного опитування (далі – опитування) у Службі судової охорони (далі – Служба).

1.2. У цій Інструкції терміни вжито в таких значеннях:

ініціатор опитування – Голова Служби, перший заступник Голови, заступники Голови, начальники територіальних управлінь, голови вищої атестаційної чи конкурсної комісії, а також співробітник (працівник, держслужбовець), щодо якого висунуто сумніви стосовно правдивості наданої ним усної чи письмової інформації (далі – ініціатор);

матеріали опитування – завдання на проведення опитування (далі – завдання) (додаток 1) або рапорт (заява) з клопотанням співробітника (працівника, держслужбовця) Служби про проведення щодо нього опитування, заява про надання добровільної згоди на проведення опитування (додаток 2), довідка про результати опитування (далі – довідка) (додаток 3), поліграми, відео- та аудіофайли тощо;

опитувана особа – співробітник (працівник, держслужбовець) Служби або кандидат на обіймання вакантної посади в Службі, визначений у завданні, у якого немає медичних протипоказань та який надав добровільну згоду на проходження процедури опитування;

поліграф – комп'ютерний технічний прилад з відповідним програмним забезпеченням, що має сертифікацію виробника, який здійснює реєстрацію змін психофізіологічного реагування людини у відповідь на пред'явлені за спеціальною методикою психологічні стимули, не завдає шкоди життю, здоров'ю людини та навколишньому середовищу та який має не менше ніж

п'ять каналів реєстрації психофізіологічного реагування, зокрема канал виявлення протидії;

поліграфологічне опитування – науково обґрунтований і спеціально організований комплекс прийомів отримання, аналізу та інтерпретації психофізіологічних реакцій опитуваної особи у відповідь на пред'явлення психологічних стимулів (далі – опитування);

спеціаліст поліграфа – співробітник кадрового підрозділу Служби, який має освітній рівень не нижче ніж "бакалавр", отримав відповідну підготовку, має документ, що засвідчує проходження відповідної підготовки, володіє навичками роботи з поліграфом і методиками проведення опитування та функціональними обов'язками (посадовими інструкціями) якого передбачено проведення опитування.

Терміни "близькі особи", "потенційний конфлікт інтересів", "реальний конфлікт інтересів" вжито у значеннях, наведених у Законі України "Про запобігання корупції".

1.3. Метою проведення опитування є отримання ймовірної та орієнтувальної інформації, яку іншим способом отримати не можна, для з'ясування ступеня її правдивості та повноти, отримання додаткових відомостей, які можуть застосовуватися в службовій діяльності.

1.4. Основними завданнями опитування є:

забезпечення якісного кадрового підбору, прозорості, об'єктивності при прийнятті кадрових рішень;

підвищення ефективності проведення службових розслідувань (перевірок);

виявлення, протидія та запобігання корупції та інших ризиків, що можуть виникати під час службової діяльності.

1.5. Опитування не передбачає отримання незаперечних результатів щодо реагування опитуваної особи на психологічні стимули, а висновки опитування мають ймовірний та орієнтувальний характер.

1.6. Результати опитування не тягнуть за собою правових наслідків, не можуть бути підставою для прийняття будь-яких адміністративно-управлінських рішень щодо опитуваної особи, а використовуються як відомості ймовірного та орієнтувального характеру для можливого формування в посадових осіб Служби внутрішнього сприйняття ситуації, щодо якої було ініційовано проведення опитування.

1.7. Результати опитування не мають будь-якої доказової сили, а лише орієнтують на здобуття матеріальних та інших доказів у порядку, визначеному законодавством України.

1.8. Робота спеціаліста поліграфа здійснюється з дотриманням вимог Конституції України, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Кодексу законів про працю України, Законів України "Про державну службу", "Про запобігання корупції", "Про очищення влади", "Про інформацію", "Про захист персональних даних", Положення про Службу судової охорони, затвердженого Вищою радою правосуддя від 04.04.2019 № 1051/0/15-19 (зі змінами), Положення про проходження служби співробітниками Служби судової охорони, затвердженого Вищою радою правосуддя від 04.04.2019 № 1052/0/15-19 (зі змінами), та інших нормативно-правових актів.

2. Основні принципи опитування

2.1. Проведення опитування передбачає дотримання таких основних принципів:

добровільної згоди – процедура опитування розпочинається лише за умови отримання добровільної згоди особи на проведення опитування та за відсутності в неї проблем, пов'язаних зі станом здоров'я, інших причин, визначених цією Інструкцією. Відмова від участі в опитуванні не може бути причиною для утиску особи, порушення її законних прав і свобод;

правомірності – опитування проводиться тільки за наявності та в межах відповідного завдання (або рапорту співробітника, заяви працівника) з

клопотанням про проведення щодо нього опитування) і визначеного кола питань, про що спеціаліст поліграфа повідомляє опитувану особу;

комплексності – використання спеціалістом поліграфа наявних можливостей для забезпечення повної та всебічної обґрунтованості висновків щодо результатів опитування;

всебічного забезпечення прав і свобод людини – невтручання у приватне та сімейне життя, відсутність посягань на свободу думки, совісті й релігії, вираження поглядів, задекларованих статтями 8 – 10 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

3. Напрями проведення опитування

3.1. Опитування в Службі проводяться за наступними напрямками:

під час призначення на посаду (зокрема під час проходження конкурсу на заміщення вакантної посади);

під час атестації;

в межах проведення службових розслідувань, роботи цільових та комплексних груп;

за окремим розпорядженням Голови Служби при прийнятті інших кадрових рішень;

за власною ініціативою співробітника (працівника, держслужбовця) Служби, щодо якого висунуто сумніви стосовно правдивості наданої ним усної чи письмової інформації.

3.2. Залежно від напрямку, опитування проводиться для отримання інформації про:

приховування чи викривлення анкетних даних, окремих фактів біографії;

прояви та ознаки алкогольної, ігрової залежності, вживання наркотичних та/або психотропних речовин без призначення лікаря;

приховані мотиви вступу на службу (отримання роботи), переміщення на іншу посаду в Службі;

вчинення опитуваною особою протиправних дій, відкриття щодо неї кримінального провадження;

наявність взаємодії з членами злочинних організацій, виявлення участі в діяльності заборонених громадських об'єднань, членства в політичних партіях;

наявність громадянства іншої держави, виду на проживання (іншого документа), що підтверджує право на тривале проживання на території іншої держави;

розголошення суб'єктом опитування інформації з обмеженим доступом;

причетність до вчинення правопорушень, пов'язаних із корупцією;

правдивість відомостей, що надає особа під час проведення службового розслідування (перевірки);

виявлення можливої причетності опитуваної особи до підготовки або вчинення правопорушення, інших протиправних дій, що перевіряються;

визначення (звуження) кола ймовірно причетних осіб до правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються;

обставини скоєння правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються, тощо.

4. Загальні умови проведення опитування

4.1. Для забезпечення отримання об'єктивних результатів опитування мають бути дотримані умови щодо:

стану приміщення;

належного фізичного та психологічного стану опитуваної особи.

4.2. Для проведення опитування використовується окреме спеціально обладнане або пристосоване службове приміщення, яке відповідає таким вимогам:

площа – не менше 10 м²;

висота – не менше 2,5 м;

стіни приміщення нейтральних пастельних кольорів, без деталей, які відвертають увагу;

захищеність від впливу зовнішніх факторів (яскраве світло, шум, вібрація та інші фактори), які можуть вплинути на об'єктивність опитування; наявність санвузла поблизу.

4.3. Опитування не проводиться (припиняється), якщо в опитуваної особи виявлено такі протипоказання:

гострий період соматичних та психічних захворювань;

гострий больовий синдром;

інтоксикація організму;

захворювання, що супроводжуються вираженою серцево-судинною, дихальною недостатністю;

травми, анатомічні дефекти та обмороження пальців рук, ампутація верхніх кінцівок;

регулярне вживання сильнодіючих препаратів або психотропних речовин, що впливають на функціонування центральної нервової, серцево-судинної чи дихальної системи, або перебування опитуваної особи під впливом зазначених препаратів;

регулярне недотримання правил поведінки під час проведення опитування, про які інформується опитувана особа.

4.4. Рішення про можливість проходження опитування особами, які перебувають у певному негативному психічному або фізичному стані, приймає спеціаліст поліграфа.

4.5. Опитування особи, яка перебуває у стані вагітності, що підтверджується відповідною медичною довідкою, не проводиться, окрім як за власною ініціативою такої особи та на розсуд поліграфолога.

4.6. Опитування також не проводиться, якщо:

спеціаліст поліграфа прямо підпорядкований опитуваній особі;

опитувана особа є близькою особою спеціаліста поліграфа;

між спеціалістом поліграфа та опитуваною особою існує конфлікт інтересів.

4.7. Якщо спеціаліст поліграфа безпосередньо (прямо) підпорядкований опитуваній особі, процедура проводиться іншим спеціалістом поліграфа.

5. Організація проведення опитування

5.1. Підставою для проведення опитування є затверджене Головою Служби завдання, або рапорт співробітника (заява працівника, держслужбовця) з клопотанням про проведення опитування щодо нього.

5.2. Отримавши завдання, спеціаліст поліграфа попередньо вивчає наявні матеріали та робить висновок про можливість і доцільність проведення опитування, розробляє перелік питань, визначає час та місце проведення опитування, а у випадку неможливості чи недоцільності, складає рапорт, в якому зазначає причини, за яких проведення опитування неможливе чи недоцільне.

5.3. Після цього спеціаліст поліграфа повідомляє ініціатора, а ініціатор – опитувану особу про час та місце проведення опитування.

5.4. Ініціатор, дотримуючись конфіденційності, здійснює організаційне забезпечення проведення опитування на всіх етапах, зокрема прибуття опитуваної особи у визначені час і місце, а також надання необхідних для проведення опитування матеріалів.

5.5. Під час розроблення завдання ініціатор надає гриф обмеження доступу відповідно до законодавства України.

6. Порядок проведення опитування

6.1. Спеціаліст поліграфа перевіряє документи, що засвідчують особу, повідомляє мету проведення опитування, пояснює, що участь у опитуванні є добровільною та пропонує власноруч заповнити заяву про надання добровільної згоди на проведення опитування.

Водночас особі роз'яснюється, що:

поліграф не завдає шкоди життю, здоров'ю людини та навколишньому середовищу;

відмова від проведення опитування не може призводити до обмеження прав, свобод та законних інтересів особи;

перед опитування з особою обговорюється зміст і форма усіх тестових запитань;

опитувана особа має право відмовитись від відповіді на будь-яке запитання та на будь-якому етапі опитування відмовитись від подальшої участі в його проведенні;

перерву у проведенні опитування можливо зробити в будь-який момент, за вимогою опитуваної особи.

6.2. Опитування не проводять, якщо особа відмовилася від написання заяви.

6.3. Спеціаліст поліграфа з'ясовує наявність протипоказань в особи до участі в опитування. У разі встановлення, що особа перебуває хоча б в одному з таких станів, процедура не проводиться.

6.4. Спеціаліст поліграфа з опитуваною особою спілкується мовою, якою остання володіє. Якщо спеціаліст поліграфа та опитувана особа не можуть спілкуватися однією мовою, до проведення опитування залучається перекладач.

6.5. Під час опитування спеціаліст поліграфа може застосовувати аудіо- та відеозапис, про що письмово повідомляє опитувану особу.

7. Оформлення, зберігання та використання результатів опитування

7.1. Після закінчення опитування спеціаліст поліграфа аналізує матеріали та в період протягом п'яти робочих днів готує довідку за такою формою:

дата, час початку та закінчення проведення опитування;

спеціальне звання (у разі наявності), прізвище, ім'я, по батькові, посада опитуваної особи (посада, на яку претендує);

посада, спеціальне звання, прізвище, ім'я, по батькові спеціаліста поліграфа;

назва, номер документа, що посвідчує проходження відповідної підготовки спеціалістом поліграфа, ким виданий;

підстава для проведення опитування (зазначається назва документа, на підставі якого проводиться опитування);

посада, спеціальне звання (у разі наявності), прізвище, ім'я, по батькові ініціатора;

місце проведення опитування, адреса;

марка поліграфа, що використовувався, кількість каналів реєстрації психофізіологічних показників;

мета проведення опитування, тематика запитань, винесених на перевірку;

опис отриманих результатів опитування;

особливості поведінки опитуваної особи (за наявності таких особливостей);

висновки;

підпис, ініціали, прізвище спеціаліста поліграфа, який проводив опитування.

7.2. У довідці зазначається, що висновки мають імовірний та орієнтувальний характер, не можуть бути використані як доказ, а в разі потреби можуть бути додатково перевірені у встановленому законодавством України порядку.

7.3. Довідка готується у єдиному примірнику, реєструється в Журналі обліку проведення поліграфологічних опитувань (додаток 4) та передається ініціатору для ознайомлення.

7.4. У період трьох робочих днів ініціатор ознайомлюється із довідкою, після чого повертає її.

7.5. Ознайомлення опитуваної особи покладається на ініціатора опитування.

7.6. Облік, формування справ, зберігання та використання документів, які стосуються організації та проведення поліграфологічних опитувань покладається на спеціаліста поліграфа.

7.7. Завдання, рапорт співробітника (заява працівника, держслужбовця) з клопотанням про проведення опитування щодо нього та довідка зберігаються протягом одного року, після чого знищуються в порядку, передбаченому законодавством України.

7.8. Порядок обліку, використання та знищення матеріалів опитування, які містять інформацію з обмеженим доступом, здійснюється відповідно до законодавства України.

8. Особливості проведення опитування з використанням поліграфа

8.1. Спеціалісту поліграфа забороняється застосовувати свої знання і службове положення з метою порушення прав і свобод громадян. Спеціаліст поліграфа відповідає за додержання пріоритету інтересів прав і свобод людини, яка проходить опитування.

8.2. Спеціаліст поліграфа повинен запобігати можливим негативним наслідкам, які може спричинити його професійна діяльність, і не допускати будь-яких дій, що загрожують недоторканності особи, завдають шкоди діловій репутації або принижують честь і гідність людини.

8.3. Спеціаліст поліграфа застосовує лише ті знання, якими він володіє відповідно до своєї кваліфікації та повноважень.

8.4. Спеціалісту поліграфа забороняється розповсюджувати будь-яку інформацію про результати застосування поліграфа.

8.5. Контроль за дотриманням спеціалістом вимог законодавства, матеріально-технічне та методичне забезпечення покладаються на керівників підрозділів Служби, в яких працює спеціаліст поліграфа.

8.6. У разі тиску з боку опитуваних чи інших осіб на спеціаліста поліграфа з метою примушення його надати недостовірні висновки чи порушити методику проведення опитування спеціаліст поліграфа негайно повідомляє про це свого безпосереднього керівника та припиняє роботу.

3.2 Удосконалення психологічних аспектів застосування поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України

Наведені вище результати теоретичних та емпіричних досліджень обумовлює необхідність враховувати індивідуально-психологічні особливості досліджуваних. До них відносяться гендерні особливості, макіавеллізм, мотивація до соціального схвалення тощо. Ми у попередньому викладі детально зупинялися на них. Наша позиція щодо необхідності комплексного застосування поліграфа у процесі кадрового забезпечення підрозділів МВС України передбачає застосування можливого психодіагностичного інструментарію. Визначення дієвих прикладів такого інструментарію, на наш погляд є орієнтація на перелік компетенцій, оцінок для характеристики професійної діяльності персоналу та його можливостей, а також особлива увага до ризиків корупційної поведінки працівників.

Перелік компетенцій, критеріїв та оцінок для оцінювання результатів службової діяльності та диференційованого оцінювання здібностей:

1. Оцінювання результатів службової діяльності

Фахова компетентність

- фахові знання
- якість та корисність результатів роботи
- обсяг виконаної роботи та дотримання строків її виконання

Методична компетентність

- Навички з планування та організації, вміння визначати пріоритети
- Самостійність, ініціативність, власні ідеї
- Готовність до роботи та витривалість
- Володіння мовою – усна форма
- Володіння мовою – письмова форма

Соціальна компетентність

- Комунікативна та інформаційна поведінка
- Здібності до співпраці та робота в команді
- Робота у конфліктних ситуаціях та реакція на критику

Керівна компетентність

- Керівництво працівниками та сприяння їх роботі;
- здатність делегувати, контролювати та оцінювати роботу
- Вміння ставити цілі та досягати їх, мотивація до роботи

2. Оцінювання здібностей

Фахова компетентність

- Здатність та готовність до навчання

Методична компетентність

- Кмітливість, мислення та здатність робити висновки
- Вміння вести переговори
- Орієнтація на надання послуг, представлення сфери відповідальності
- Здатність до концептуальної роботи

Керівна компетентність

- Здатність керувати працівниками та підтримувати їх розвиток
- Вміння приймати рішення, наполегливість

**Перелік компетенцій, критеріїв та оцінок для оцінювання
результатів службової діяльності та узагальнювального оцінювання
потенціалу службовця:**

1. Оцінювання результатів службової діяльності

Мислення, критичне мислення

- Здатність робити висновки / здатність розв'язувати проблеми
- Гнучкість / готовність до навчання та змін
- Здатність до саморефлексії

Робочі навички

- Самостійність / ініціативність
- Спосіб прийняття рішень
- Економічні показники роботи
- Активність / організованість
- Витривалість

Фахова компетентність

- Рівень та глибина фахових знань
- Фаховий та міждисциплінарний розвиток

Взаємодія з оточенням/комунікація

- Усне мовлення / вміння аргументувати власну думку
- Повага до інших / здатність співчувати
- Здатність до співпраці
- Поведінка у конфліктних ситуаціях
- Орієнтація на надання послуг

2. Додаткові вимоги до працівників на керівних посадах

-Цілеспрямоване керування колективом з орієнтацією на результат / залучення до робочого процесу

-Підтримка та мотивація працівників з рівними можливостями для усіх працівників

-Готовність брати на себе відповідальність

-Керівництво відповідним напрямом роботи / вміння прогнозувати ситуацію

Результати роботи

- Якість результатів роботи
- Обсяг роботи
- Особливо важливі результати роботи / виконання додаткової роботи

3. Оцінювання потенціалу

Можливість оцінювання:

- Оцінювання потенціалу неможливе/відсутнє
- На займаній посаді існують можливості для подальшого розвитку працівника
 - Наявний потенціал для виконання інших / розширених функцій
 - Наявний потенціал для виконання завдань вищого рівня Фаховий та інший потенціал (обґрунтувати по пунктах)

Працівники на керівних посадах

Можливість оцінювання:

- Оцінювання керівного потенціалу неможливе / відсутнє
- Наявний потенціал для виконання керівних функцій на теперішньому рівні
 - Наявний потенціал для виконання керівних функцій на наступному рівні
 - Наявний потенціал для виконання керівних функцій на наступних вищих рівнях

Керівний потенціал (обґрунтувати по пунктах).

Приклад трьох характеристик за обраними критеріями для оцінювання Гнучкість / готовність до навчання та змін

Працівник:

- відкритий до спілкування з оточенням та сприймає їх точку зору
- застосовує різні стратегії в залежності від ситуації та вимог
- ставить перед собою нові завдання та виклики
- може належним чином діяти в неочікуваних ситуаціях

Фахові знання

Працівник:

- володіє фаховими та методичними знаннями у належному обсязі
- цілеспрямовано і грамотно застосовує свої фахові та методичні знання
- може застосовувати свої фахові та методичні знання для виконання

нових завдань

Самостійність/ініціативність

Працівник:

- виконує свої службові обов'язки самостійно та несе відповідальність

за результати

- вимагає від інших прийняття рішень з метою виконання власних

завдань

- демонструє готовність узяти на себе виконання додаткових завдань

та нести додаткову відповідальність

- формулює свої ідеї у робочих пропозиціях
- ініціює процеси змін та сприяє їх реалізації

Взаємодія з оточенням

Працівник:

- діє послідовно та у зрозумілій для оточення спосіб, дотримується

домовленостей та узгоджених термінів

- дотримується конфіденційності
- підтримує колег, зокрема через вчасне надання їм повної інформації,

а також передачу необхідних знань

- звертається до колег, щоб отримати інформацію та знання
- бере активну участь у реалізації спільних цілей, робить свій внесок у

спільну роботу групи/команди

- підпорядковує власні інтереси службовим
- бере на себе відповідальність за свої дії та готовий нести

відповідальність за власні помилки

- представляє рішення свого керівництва (керівника або керівного

підрозділу) у роботі з колегами або третіми особами

Поведінка у конфліктних ситуаціях

Працівник:

- відчуває напруженість та конфліктність у робочому середовищі та заздалегідь реагує на них

- демонструє адекватну емоційну та професійну реакцію у конфліктних ситуаціях

- запобігає ескалації конфліктних ситуацій та працює над їх усуненням

- витримує конфлікти з іншими особами, не уникає неминучих конфліктів

- поважає та враховує думку та погляди інших осіб.

Узагальнення наявних наукових публікацій О. Вановської, В. Андросюка, Р. Гарифулліна, А. Журавльова, Л. Казміренко, О. Кудерміної та ін. [89] дозволяє окреслити наступний узагальнений психологічний портрет корупціонера. Йому притаманні:

- відсутність жалості відносно жертв корупції;
- прихована агресія;
- спілкування з обмеженим колом людей (при цьому він дуже обережний при встановленні близьких стосунків);
- цинізм;
- толерантність до корупції;
- викривлене самоствердження (через багатство, славу, силу, владу);
- переважання матеріальних, а не духовних цінностей;
- екстернальний локус контролю;
- недиференційована структура моральної поведінки;
- неможливість подолання фрустрації та безпорадність при зустрічі із труднощами.

Антикорупційна стійкість – це інтегральна психологічна якість, що реалізується в мотивації суб'єктів професійної діяльності, моральних якостях, термінальних цінностях та відображається в ситуаціях корупційного

тиску [89]. Аналіз доступних наукових першоджерел дозволяє стверджувати про відсутність специфікованих методик, що дозволяють виявити рівень антикорупційної стійкості. З метою оцінки антикорупційної стійкості кандидатів на посаду державного службовця може бути використана схема, яка поєднує комплексний аналіз результатів застосування методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, мотиваційного тесту Ф. Герцберга, методики діагностики ступеня задоволеності основних потреб В. В. Скворцова. Водночас, результати психодіагностичного дослідження мають виключно рекомендаційний характер.

Зазначена схема представлена в низці публікацій та може змістовно змінюватися в залежності від конкретної ситуації дослідження.

Схема оцінки антикорупційної стійкості.

Характеристика	Ступень антикорупційної стійкості		
	Висока	Середня	Низька
Мотивація «фінансові та матеріальні цінності» (мотиваційний тест Ф. Герцберга)	‹ 19	19 – 25	› 25
Інструментальні цінності («Ціннісні орієнтації» М. Рокича)			
«незалежність»	‹ 4	4 – 9	› 9
«самоконтроль»	‹ 7	7 – 11	› 11
«рішучість у відстоюванні власних поглядів»	‹ 8	8 – 11	› 11
«тверда воля»	‹ 6	6 – 13	› 13
«чесність»	‹ 7	7 – 16	› 16
«чуйність (турботливість)»	‹ 9	9 – 17	› 17
Термінальні цінності («Ціннісні орієнтації» М. Рокича)			
«матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)»	› 7	2 – 7	‹ 2
«свобода (самостійність, незалежність у поглядах та вчинках)»	‹ 4	4 – 8	› 8

«щастя інших (добробут, розвиток та удосконалення інших людей, людства загалом)»	< 15	15 – 18	> 18
Потреби (методика В. В. Скворцова)			
«забезпечити власне майбутнє»	< 7	7 – 10	> 10
«матеріальні потреби»	< 21	21 – 30	> 30

В процесі поліграфологічного дослідження фахівець намагається одержати інформацію за такими темами:

- приховані мотиви під час проходження конкурсу при призначенні на посаду;
- можливі ознаки вживання психоактивних речовин;
- використання підроблених документів, тощо;
- кримінальна зараженість претендента;
- наявність різного роду хімічних та нехімічних залежностей;
- існування медичних протипоказань до служби;
- притягнення до кримінальної відповідальності у минулому;
- факти корупції, хабарництва, зловживання службовим становищем.

Дієвим інструментом дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості в межах антикорупційного менеджменту виступає співбесіда згідно завчасно побудованого переліку питань. Основним методичним прийомом, в данному випадку виступає проблемний характер моделюючої претендентом ситуації, яка зумовлює необхідність вибору на користь або власного матеріального збагачення, або законного вирішення ситуації з відсутністю можливості прибуткових варіантів.

З метою здійснення співбесіди вважаємо за доцільним використати низку питань сформульованих О. Кудерміною, Л. Казміренко, В. Андросюком, А. Фодчуком [89]:

1. Визначте, будь ласка, що для Вас означає робота (наприклад, можливість самореалізації, постійне спілкування, поліпшення добробуту і т. ін.). Потім розподіліть свої відповіді в рейтинговому порядку.
2. Як Ви вчините, якщо станете випадковим свідком того, як Ваш колега, з яким Ви перебуваєте в хороших відносинах, прийняв фінансову винагороду за послугу.
3. Уявіть, будь ласка, що Ви одержали серйозне завдання (Вам доручений важливий проєкт). Все готово, є тільки одна невирішена проблема, яку можна усунути, запропонувавши невелику грошову винагороду потрібній людині. Які будуть Ваші дії?
4. Як Ви вважаєте, чим можна виправдати людину, котра одного разу погодилася взяти запропоновану винагороду.
5. Я намагаюся тримати себе під контролем, але це так важко.
6. Уявіть, будь ласка, що Ви одержали серйозне завдання (Вам доручений важливий проєкт). Все готово, є тільки одна невирішена проблема, яку можна усунути, запропонувавши невелику грошову винагороду потрібній людині. Які будуть Ваші дії?
7. Чим цінні для Вас Ваші друзі? За що вони цінують Вас?
8. Що дає Вам робота? Що важливіше для Вас, фінансова складова або робота, що дозволяє самореалізуватися?
9. У складних, неоднозначних ситуаціях, що Ви виберете, «Службу» або «дружбу»?
10. Як би Ви розпорядилися великою спадщиною, що раптово з'явилася?
11. Як Ви вчините, якщо, на ваш погляд, Ви вже заслужили деяку надбавку до зарплатні, а шеф не поспішає її надавати?
12. Я намагаюся тримати себе під контролем, але це так важко.
13. Чи є такі справи, які Вам не особливо приємні, але за гроші Ви взяли за них?

14. Часто я ловлю себе на думці, що десь в іншому місці трава зеленіша, а навколишній світ краще, ніж тут.
15. Найчастіше я відчуваю, що заслуговую більшого.
16. Часто я мрію мати цілком все з того, що можу мати тільки частково.
17. Коли щось йде не так, мені хочеться пробігти по магазинах, щоб підняти собі настрій.
18. Коли щось йде не так, мені хочеться їсти і здається, що я ніколи не наїмся.
19. Коли мені чогось дуже хочеться, я часто стримую себе.
20. Часто я здаюся і йду на поводу своїх бажань, а пізніше відчуваю почуття провини і глибоке каяття.
21. Я люблю речі.
22. Іноді, навіть якщо мені це не потрібно, я можу купити ту чи іншу річ.
23. Я турбуюся, що залишуся ні з чим.
24. Іноді я не можу обрати між речами, які мені хотілося б мати. Тоді я не купую нічого і згодом відчуваю себе дійсно погано.
25. Часом, я маю схильність до авантюр.
26. Іноді я можу «заразиться» якоюсь ідеєю і піти на ризик.
27. У мене бувало так, що я віртуозно виходив зі складного становища, і люди легко вірили в мою спонтанну брехню.
28. Іноді виникає деяке почуття захоплення від власних несподіваних здібностей.

Діагностика цінносно-мотиваційної сфери особистості можливо в процесі бесіди на наступні теми:

- «Охарактеризуйте Вашу роботу-мрію»
- «Як ви думаєте, який стимул діяльності для людини найбільш ефективний»
- «Назвіть «+» та «-» актуального та минулого місця Вашої роботи»

- «Опишіть Ваше бачення нового місця роботи»
- «Для чого, на Ваш погляд, хтось буде кар'єру»

Особистісний профіль та особливості нормативно-правового регулювання поведінки дозволять охарактеризувати відповіді респондента на наступні питання:

- «Які риси особистості інших людей провокують Вас на конфлікт»
- «Які засоби Ви готови застосувати для досягнення жаданої мети»
- «Чому люди вчиняють корупційні дії»
- «В яких випадках можна брехати»
- «Що є більш значущим - мораль чи право».

Подальше професійно-психологічне супроводження працівника державної служби повинне включати моніторинг за наступними напрямками:

1. Залежність від ситуації, що дозволяє оцінити можливості випробуваного сприймати ціле як структуру елементів та виокремлювати стимули з контексту, тобто виділяти найважливіші ознаки ситуації.

2. Суб'єктивна семантика (аналіз прихованих смислів) вирішує завдання реконструкції індивідуальної системи значень випробуваного, через призму якої людина сприймає навколишній світ, а також прихованих установок, що стосуються корупційної поведінки.

3. Когнітивна саморегуляція оцінює особливості цілепокладання та утримання цілей, потреби продумувати та деталізувати послідовність своєї діяльності з досягнення актуальних цілей, а також індивідуальну розвиненість та адекватність оцінки співробітником себе та результатів своєї діяльності.

4. Професійно-особистісні якості. Цей блок дає інформацію про широкий спектр професійно-психологічних параметрів особистості: мотивація схвалення, мотивація досягнення, відповідальність, раціональність, стратегічність; орієнтація на ієрархію; безпосередність, нормативність, альтруїзм, сором'язливість, соціальне мислення.

5. Тимчасова перспектива особистості є методику, спрямовану на діагностику системи відносин особистості до тимчасового континууму.

6. Рефлексія особистості дозволяє оцінити рівні зрілості прийнятих рішень.

При проведенні заходів антикорупційного менеджменту важливе місце займають прийоми візуальної психодіагностики. Виходячи з зазначеного, вважаємо за необхідне сформулювати певні рекомендації.

Емоційні прояви психічних станів, що супроводжують хибне повідомлення, можуть бути діагностовано шляхом оцінки наступних поведінкових патернів: тривалість контакту очей, «бігаючий погляд», звуження очей співрозмовника (примружування), наявність легкої посмішки (без підйому нижніх повік), мікронапруга м'язів обличчя. У невимушеній обстановці, у ситуації комунікативного контакту, коли люди кажуть правду один одному, погляди зустрічаються близько 2/3 всього спілкування. Якщо людина нещира або приховує будь-що, то її очі будуть зустрічатися з очима співрозмовника менше 1/3 частини всього часу взаємодії (спілкування). Людина, яка не звикла до брехні або відчуває з інших причин тривогу в ході хибної заяви, насилу «тримає» погляд партнера зі спілкування і часто відводить очі убік. Звуження очей співрозмовника (примружування) - ознака, що свідчить про настороженість, напругу партнера зі спілкування, викликаних побоюванням, що його корисний намір буде розкритий. Легка усмішка (без підйому нижніх повік), що супроводжує брехню, дозволяє маскувати внутрішню напругу, проте не завжди виглядає досить природною. Як правило, в цьому випадку вона має витягнутий вигляд (губи злегка відтягнуті назад від верхніх і нижніх зубів, утворюючи видовжену лінію губ, а сама посмішка не здається глибокою), вказує на зовнішнє ухвалення, офіційну ввічливість людини, але не на щире участь у спілкуванні та готовність до надання допомоги. У момент повідомлення неправдивої інформації людиною по її обличчю першого «пробігає тінь», тобто. можна зафіксувати короточасне напруження у виразі обличчя, що триває частки

секунди. Говорячи про ознаки нещирості, не слід забувати про те, що в момент помилкового висловлювання людина концентрує свою увагу на обличчі партнера, намагаючись оцінити, наскільки успішно вдалося ввести його в оману, означається допитливий погляд.

Коли людиною володіє контрольований страх, у тому числі і страх викриття, її брови трохи підняті, ніби витягнуті в пряму лінію. Чим сильніше відчуває страх людина, тим виразніше проявляються інші ознаки цього емоційного стану: лоб перетинають горизонтальні зморшки, очі розширені (причому верхня повіка трохи піднята, а нижня напружена), рот відкритий, кути його зсунуті назад так, що губи натягнуті. Чим сильніша натягнутість губ, тим глибше людина відчуває страх. Поява горизонтальних складок на лобі зазвичай характеризує стан підвищеної зосередженості. Вертикальні складки чола зазвичай вказують на те, що загальна увага, викликана кимось чи чимось, у партнера зі спілкування досягла найвищої точки. Слід наголосити, що зміни в тонусі і напрузі мікром'язів чола можуть бути наслідком побоювання, страху, здивування, викликаних процедурою спілкування або детермінованих індивідуально-психологічними особливостями людини (підвищена тривожність, загальмованість психічних пізнавальних процесів тощо). Підвищення точності визначення причин емоційних станів у респондента передбачає комплексне оцінювання досить великої кількості поведінкових патернів і лише на цій основі стає можливим формування висновку.

Руки, що закривають обличчя чи його частину, сигналізують про бажання людини сховати, приховати свій стан. Подібні жести можуть відбивати стан задуму, глибокої печалі чи труднощі. Кількість жестів "рука - обличчя" помітно зростає, коли хтось бреше чи намагається збрехати. Типовими прикладами цього руху є погладжування підборіддя, прикриття рота, дотик носа, потирання щоки, дотик чи погладжування волосся на голові, потягування за мочку вуха, потирання чи чухання брів, стискання губ. Жест є найважливішим засобом невербальної комунікації, яке,

супроводжуючи мову, зазвичай є показником розкнутості того, хто говорить. Він підкреслює ту невимушеність чи скутість, яка вважається необхідною умовою реалізації розмовної промови. Жест скорочує вербальний текст, замінюючи слова та включаючи до діалогу ті чи інші додаткові змісти.

Інтенсивність жестикуляції підвищується, якщо особа, яка говорить, хвилюється, якщо хоче зайняти лідируючу позицію у спілкуванні, якщо переривається зворотний зв'язок у спілкуванні, якщо вона відчуває труднощі у висловленні думки. Тривожність, невпевненість людини супроводжуються хаотичними жестами, одноманітним рухом рук, використанням під час розмови. У таких ситуаціях жестикуляція мимовільна і притаманна всім людям. Перед увагою спостерігача зазвичай постають кілька характеристик жестів: їхня спрямованість, форма, інтенсивність, частота. Із сукупності цих параметрів виникає загальна оцінка жестів людини.

Достовірність пантоміміки полягає в тому, що більшість її проявів відбувається спонтанно і не завжди контролюється свідомістю індивіда. Знання пантоміміки дозволяє зрозуміти більше, ніж співрозмовник каже. Людське тіло здатне ухвалити близько тисячі різних стійких положень. Прояв їх (як і багатьох інших компонентів невербальної поведінки) залежить від культурних і групових норм, рівня особистісного розвитку, віку, соціального статусу людини, статі тощо. Наприклад, жінки в ситуації емоційної напруги, недовіри до партнера різко нахиляють тулуб уперед або сидячи, "відкидають" його на спинку стільця, приймаючи розслаблену позу. Чоловіки в цій же ситуації приймають більш жорстку позу, тримаються прямо, рухи їхніх рук розкуті. У цій ситуації пантоміміка людини містить такі рухи тіла: часті нахили тіла до багажу, його пересування ближче до турнікету, постукування фалангами пальців рук по вікну прийому документів, часті повороти голови в бік вікна, часті погляди на годинник (включення мобільного телефону), вираз на обличчі надзвичайної стурбованості темпом бесіди.

Дуже виразні пози, що фіксують лише положення тіла, за якими можна судити про емоційний стан людини. Якщо людина говорить те, що думає, її тіло посилає сигнали, які оцінюються позитивно. У таких випадках тіло зазвичай тримається прямо, без особливих вигинів і може бути описане прямою лінією, що з'єднує голову зі ступнями. Коли ж відповідність між думками і словами порушується, тіло починає надсилати подвійні сигнали, і лінія, що повторює його контур, стає ламаною. Разом з тим слід розуміти, що при проходженні співбесіди всі удавані рухи або перебільшують слабке хвилювання, або пригнічують сильне хвилювання. При цьому, як правило, в першому випадку демонструються посилені рух руками, імпульсні смикання корпусом, головою, у другому - обмежується рухливість рук, ніг, тулуба, голови. Удавані рухи починаються з кінцівок і закінчуються на обличчі.

Екстралінгвістичні та просодичні особливості мови дозволяють досить впевнено діагностувати нетипово високу психоемоційну напругу у процесі ідентифікації особистості. Мова людей, які мають якісь проблеми, пов'язані з темою бесіди, має швидший темп, ніж мова законослухняних громадян, містить екстралінгвістичні елементи (зітхання, кашель, сміх та ін.).

Емоції суттєво посилюють вегетативні реакції організму: частішає пульс і дихання, підвищується кров'яний тиск, відзначається збудження (рідше пригнічення) діяльності шлунково-кишкового тракту тощо. Разом з тим, якщо психічні переживання суб'єкту іноді вдається приховати або завуалювати, то рухово-поведінкова та вегетативна компоненти емоційної реакції більш помітні для спостереження. Цей висновок має високу практичну значущість для оцінки психоемоційного стану людини, яка проходить процедуру співбесіди.

Висновки до розділу 3

1. Розгляд існуючих нормативно-правових засад проведення поліграфологічних досліджень дозволяє виокремити в них як спільні так і

відмінні риси. Спільним є визначення: загальнодержавних законодавчих документів та підзаконних актів; мети, завдань, підстав та порядку залучення спеціаліста-поліграфолога; основних принципів проведення опитування із використанням поліграфа; загальних умов проведення опитування осіб із використанням поліграфа; протипоказань щодо проведення дослідження на поліграфі; порядку проведення опитування осіб із використанням поліграфа; оформлення, зберігання та використання результатів опитування з використанням поліграфа.

Відмінним є окреслення: особливості застосування поліграфа у межах службового розслідування; обов'язків спеціаліста під час проведення опитувань та контроль за проведенням опитування; беззаперечність проходження дослідження при призначенні на посаду.

2. Перелік компетенцій, критеріїв та оцінок для оцінювання результатів професійної діяльності та диференційованого оцінювання здібностей персоналу включає в себе: оцінювання результатів службової діяльності (фахова, методична та соціальна компетентність), оцінювання здібностей (фахова, методична, керівна компетентність.) Можливості оцінювання повинні відповідати визначеним критеріям.

Узагальнений психологічний портрет потенційного корупціонера містить наступні риси: відсутність жалості відносно жертв корупції; прихована агресія; обмеження кола спілкування; цинізм; толерантність до корупції; завищена самооцінка; переважання матеріальних, а не духовних цінностей; екстернальний локус контролю; викривлена структура моральної поведінки; схильність до фрустрації.

ВИСНОВКИ

1. Результат проведеного історико-правового аналізу свідчить, що становлення й розвиток системи сучасного кадрового забезпечення МВС України пройшло низку основних історичних етапів: 1) початковий етап після проголошення УРСР (розбудова органів внутрішніх справ України в складі радянської держави з врахуванням класової приналежності потенційного працівника та минулого досвіду роботи у царській поліції); 2) етап мілітаризації (покладення на органи внутрішніх справ не властивих для них військових та каральних функцій; 3) період нової економічної політики й адміністративно-територіальної реформи УРСР (передбачала кардинальну структурну перебудову органів внутрішніх справ та розподіл населення на кожного правоохоронця); 4) етап переходу на двоступеневу систему управління зі скасуванням Народного комісаріату внутрішніх справ УРСР і переведення міліції в підпорядкування Державного політичного управління (нормативно закріплювалися політичні засади діяльності органів внутрішніх справ як функціонального інструмента держави; 5) період Великої вітчизняної війни (1941–1945 рр.) (функції були розширені та обумовлені, насамперед, актуальними військовими діями); післявоєнний період (формування сталих політико-бюрократичних основ діяльності); 7) період початку незалежності до 2014 року (стрімкий та багатовекторний рух, але без наявності чіткої наукової концепції; 8) з 2014 р. – по теперішній час (докорінне реформування основ кадрового забезпечення в правовому, організаційному та психологічному аспектах).

Становлення і розвиток кадрового забезпечення підрозділів МВС України обумовлюються історичними детермінантами, що мають своє негативне відображення в сучасній суспільній практиці. До них можна віднести: централізацію, політизацію, бюрократичний характер, формалізований підхід до ротації кадрів тощо. Головною проблемою формування чіткої концепції кадрового забезпечення підрозділів МВС

України є складність врахування різноманітності структури (наявність виключно вільнонайманого персоналу у складі до військової структури служби) та покладених на них завдань. Водночас, всі підрозділи МВС поєднує низка притаманних проблем, пов'язаних з: недостатньою заробітною платою, потенційними ризиками корупційних дій, значним службовим навантаженням, потенційними ризиками корупційних дій, підвищеною увагою з боку суспільства, конфліктністю діяльності тощо.

2. У сучасній історії кадрового забезпечення підрозділів МВС України актуалізується питання розроблення та прийняття «Концепції кадрової політики підрозділів МВС України», оскільки формування й реалізація єдиної кадрової політики підрозділів МВС України – це складний, суперечливий і багатогранний процес, який починається з вияву її теоретичних, концептуальних засад, його природи й призначення. Це дозволяє визначити її цілі, завдання, сутнісні риси, принципи й пріоритети; розкрити механізми й технології реалізації цієї політики.

Констатується наявність чіткої кореляції між поставленими перед певним підрозділом МВС України державою та суспільством завданнями та існуючою нормативно-правовою базою здійснення кадрового забезпечення його діяльності.

Пріоритетами кадрової політики іноземних силових відомств виступають наступні: відбір на роботу, що включає вивчення не стільки професійних знань та навичок, скільки дослідження їх моральних, комунікативних та ділових якостей; створення системи преференцій для співробітників, яка передбачає як матеріальне стимулювання (конкурентна зарплатня, що залежить від напрямку роботи (сфери), медичне страхування, преміювання, надання допомоги в оренді житла, переїзді до нового місця проживання), можливість обрання гнучкого графіку роботи (у тому числі можливість віддаленого виконання завдань); наявність численних форм професійного розвитку фахівця; облаштування комфортних умов за основним місцем роботи.

На сьогоднішній день нормативно урегульованим є діяльність з психологічного забезпечення Державної прикордонної служби України, Національної гвардії України, Державної служби з надзвичайних ситуацій України та Національної поліції України. Здійснення психологічного забезпечення в Державній міграційній службі України та в Головному сервісному центрі України умовно передбачається, але на належному рівні не здійснюється. В той же час, зміст психологічного забезпечення в кожному підрозділі також має досить суттєві відмінності. Слід констатувати й відсутність єдиного нормативного документа, що узагальнював би нормативно-правові та організаційні засади реалізації психологічної складової кадрового забезпечення на рівні всіх підрозділів МВС України.

3. Для ефективного розв'язання завдань, що актуалізуються сьогоденням кадрового забезпечення підрозділів МВС України виникає потреба залучення дієвого інструментарію. Серед інших, продуктивних напрямів здійснення заходів кадрового забезпечення виокремлюється застосування поліграфологічного дослідження з метою відбору, добору персоналу та для інших цілей оптимізації роботи з працівниками підрозділів МВС України. В той же час, нормативно – правові засади застосування поліграфа в діяльності правоохоронних органів не конкретизуються. Зазначене обумовлює існування низки інструктивних механізмів в межах окремих підрозділів МВС України.

Найбільш науково обґрунтованої психологічною основою інтерпретації одержуваних за допомогою поліграфологічного дослідження виступає теорія функціональних систем. Відповідно до неї, характер поведінки обумовлений не тільки силою та якістю зовнішнього стимулу, але й життєвими потребами людини як основи цілеспрямованої поведінки. Слід враховувати важливу закономірність у роботі мозку - здатність програмувати основні риси майбутнього підкріплення, що унеможливорює пояснення психофізіологічних реакцій виключно умовним рефлексом. Концепція, яка пояснює механізми психофізіологічних реакцій, базується не на принципах

лінійного детермінізму («стимул-реакція»), а на системності реакцій, яка насамперед залежить від власної активності суб'єкта. Для сформованості та реалізованості системи необхідний системоутворюючий фактор (корисний пристосувальний результат, що досягається реалізацією цієї системи). Активність організму кожен заданий момент — не реакція на минулу подію, а підготовка до майбутньої (феномен випереджаючого відображення).

Більшість психологічних засад проведення поліграфологічних досліджень можна диференціювати за трьома напрямками: - психологічні вимоги до поліграфолога, психологічні аспекти самого процесу дослідження та психологічні особливості досліджуваного. Розгляд третього напрямку, а саме врахування індивідуально-психологічних особливостей об'єктів поліграфологічного тестування представлений фрагментарно та в переважній більшості у зарубіжних наукових джерелах.

4. Явище брехні завжди знаходиться в контексті соціального середовища. Змістовна складова, прикінцевий результат та мета суб'єкта брехні оцінюється з точки зору конкретного суспільства. Брехня може слугувати сутнісною основою індивідуально-особистісної поведінки людини в суспільстві та навіть її соціальною характеристикою, сенсом соціальної діяльності. Індивідуальний простір людської діяльності закінчується там, де починається індивідуальний простір іншої. Особистість, зіткнувшись з перипетіями соціальних деструкцій та катаклізмів звертається до моральних ідеалів чи відвертається від них, слідуючи викривленим цінностям та орієнтирам.

Фундаментальним виступає питання складності окреслення прикінцевої мети застосування поліграфологічного дослідження — визначення істини чи правди. Правда — атрибут комунікації. На відміну від істинності висловлювання, незалежної від каналу комунікації, ступень правдивості чи брехливості повідомлення для людей у спілкуванні, завжди обумовлена їх власними цілями. Для того щоб повідомлення сприймалося як істинне у конкретній комунікативній ситуації, необхідно його відповідність

низці умов: об'єктивно істинний факт стає таким, якщо комунікатор та реципієнт вірять, що цей факт дійсно мав місце; суб'єкти спілкування сприймають як істинні тільки ті повідомлення, що можуть бути ними зрозуміли; істинними є тільки ті повідомлення, що відповідають вимогам соціальних норм у конкретному випадку соціальній дійсності. Наведене дозволяє диференціювати наступні компоненти інтерпретації інформації як істинної, а саме: рефлексивну – на основі взаємної довіри; інструментальну – на основі взаєморозуміння; моральну – на основі тотожного співвіднесення з цінностями справедливості суб'єктів. Проблемним питанням є відповідність істини зазначеним критеріям в конкретному випадку тестування. Її вирішення можливо у випадку комплексного психологічного дослідження з застосуванням поліграфа, використовуючи весь доступний в сучасній психології психодіагностичний інструментарій.

Узагальнення результатів проведеного нами емпіричного дослідження дозволяє виокремити низку особистісних якостей людини, що схильна до використання брехні як адаптивної форми поведінки в соціальній взаємодії. В залежності від мети використання брехні людям притаманні наступні якості особистості як наявність певного рівня: мотивації соціального схвалення поведінки, макіавеллізму, нарцисізму, психопатії.

5. Зміни та реформи, які наразі відбуваються в Україні, відкривають значні можливості для імплементації найкращих європейських та світових практик у сфері гендерної рівності. Світовий досвід свідчить, що ширше залучення жінок до роботи в органах правопорядку є ключем до істотного скорочення насилля зі сторони цих органів по відношенню до громадян. Аналіз статистичних даних свідчить про суттєві гендерні зрушення в правоохоронних органах у бік нестриманого збільшення кількості представниць слабкої статі у секторі безпеки та оборони. Зазначене потенційно зумовлює формування запиту на здійснення поліграфологічних досліджень жінок. Проведений теоретичний аналіз наявних наукових першоджерел дозволяє констатувати епізодичність розгляду психологічних

основ проведення поліграфологічних досліджень з урахуванням гендерного критерію, що актуалізує необхідність їх реалізації.

Констатується існування двох протилежних підходів, що обґрунтовують диференціацію статей: статевий диморфізм і статевий символізм. Відповідно до першого підходу, тобто статевого диморфізму, статева диференціація - універсальний біологічний процес, який культура лише оформляє та осмислює з тими чи іншими варіаціями. З позицій іншого підходу - статевого символізму - гендерна диференціація не тотожна статевої дихотомії, пов'язаної зі статевим диморфізмом, оскільки вона пов'язана з конструюванням статті протягом життя. Врахування гендерного критерію в процесі проведення поліграфологічного дослідження здійснюється в межах першого з наведених підходів.

Відповідно до одержаних даних жінкам більше притаманне прагнення до соціально схвальної поведінки аніж чоловікам. Емпіричне дослідження дозволило констатувати наступне: як у чоловіків так й у жінок наявна присутність внутрішньоособистісних конфліктів; основні цінності простори життєдіяльності мають тенденцію до диференціації; існують гендерні відмінності у кількісних межах не відповідності вектору «цінність-доступність» у конфліктоутворюючих ціннісних просторах; якісна характеристика виявлених відмінностей відображає значущість пріоритетних сфер життєдіяльності чоловіків та жінок, а саме: найбільшу цінність для чоловіків мають матеріально-забезпечене життя, впевненість у собі та здоров'я; для жінок – щасливе сімейне життя, любов та матеріальне-технічне життя; чинниками потенційних внутрішньоособистісних конфліктів виступає не відповідність за вектором «цінність-задоволеність» по пріоритетним сферам життєдіяльності: у правоохоронців-чоловіків – матеріально-забезпечене життя (найменш доступне), щасливе сімейне життя (найменш цінне); у правоохоронців-жінок – щасливе сімейне життя (найменш доступне), краса природи та мистецтво (найменш цінне).

6. На основі узагальнення існуючих нормативно-правових засад застосування поліграфа в кадровому забезпеченні підрозділів МВС України нами запропонований проект Інструкції «Про порядок організації та проведення поліграфологічних досліджень у Службі судової охорони». В ньому ми вбачаємо основні переваги, а саме:

у рубриці «Напрями проведення дослідження» представлено «дослідження за власною ініціативою співробітника (працівника) Служби»;

у рубриці «Порядок проведення дослідження» додано твердження «спеціаліст поліграфа з досліджуваною особою спілкується мовою, якою остання володіє. Якщо спеціаліст поліграфа та досліджувана особа не можуть спілкуватися однією мовою, ініціатор залучає до проведення дослідження перекладача»;

рубрика «Оформлення, зберігання та використання результатів дослідження» *розширена та детальніше описана*;

7. Результати реалізованого теоретичного та емпіричного дослідження обумовлює необхідність врахування індивідуально-психологічних особливості досліджуваних. До них відносяться гендерні особливості, макіавеллізм, мотивація до соціального схвалення тощо. Позиція щодо необхідності комплексного застосування поліграфа у процесі кадрового забезпечення підрозділів МВС України передбачає застосування можливого психодіагностичного інструментарію. Визначення дієвих прикладів такого інструментарію є орієнтація на перелік компетенцій, оцінок для характеристики професійної діяльності персоналу та його можливостей, а також особлива увага до ризиків корупційної поведінки працівників. Запропоновані, на основі зарубіжного досвіду, основні критерії здійснення психологічної оцінки результатів професійної діяльності; фахових здібностей; потенційних можливостей персоналу.

8. Типологічний психологічний портрет корупціонера зумовлює застосування відповідного інструментарію. Основними завданнями поліграфологічного дослідження є отримання інформації за наступними

напрямами: приховані мотиви під час проходження конкурсу при призначенні на посаду; можливі ознаки вживання психоактивних речовин; використання підроблених документів, тощо; кримінальна зараженість претендента; наявність різного роду хімічних та нехімічних залежностей; існування медичних протипоказань до служби; притягнення до кримінальної відповідальності у минулому; факти корупції, хабарництва, зловживання службовим становищем.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аваков: Майже 39% працівників системи МВС – жінки. *Укрінформ* : [сайт]. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2830433-avakov-majze-39-pracivnikov-sistemi-mvs-zinki.html>.
2. Агеев В. С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов. *Вопросы психологии*. 1987. № 2. С. 152–158.
3. Адміністративне право : підручник / [Ю. П. Битяк та ін.] ; за заг. ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2013. 656 с.
4. Акименко А. К. Взаимосвязь представлений о лжи и стратегий поведения в системе социально-психологической адаптации личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Саратов, 2008. 25 с.
5. Аналітичні матеріали Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України за 2014–2016 рр. *Національна поліція України* : [сайт]. URL: <http://old.npu.gov.ua/mvs/control/main/uk/index>.
6. Андренко С. О. Історико-правовий аналіз кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Європейські перспективи*. 2014. № 8. С. 90–96.
7. Анохин П. К. Системные механизмы высшей нервной деятельности : избранные труды. М. : Наука, 1979. 454 с.
8. Ануфрієв М. І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно правовий аспект. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2001. 238 с.
9. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2006. 512 с.
10. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Унів. внутр. справ, 1998. 480 с.
11. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. 448 с.

12. Барко В. І., Омельченко С. В., Ірхін Ю. Б. Самоуправління та управління командою поліцейського підрозділу : навч.-метод. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2002. 156 с.
13. Барко В. І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Київ, 2004. 35 с.
14. Бахчина А. В., Александров Ю. И. Сложность сердечного ритма при временной системной дедифференциации. *Экспериментальная психология*. 2017. № 2 (10). С. 114–130.
15. Беяева С. В., Кажуро С. К. Субъективное понимание феноменов лжи и обмана. *Управление в социальных и экономических системах* : материалы XX междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 20 мая 2011 г.) / [редкол.: Н. В. Суша и др.] ; Минский ин-т управл. Минск, 2011. С. 261–262.
16. Бердяев Н. А. Парадокс лжи. *Человек*. 1999. № 2. С. 102–108.
17. Берн Ш. Гендерная психология. СПб. : Прайм–ЕВРОЗНАК ; М. : Олма–Пресс, 2001. 320 с.
18. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 36 с.
19. Білас І. Г. Репресивно-каральна система в Україні 1917–1953 : соціально-політичний та історико-правовий аналіз : у 2 кн. Київ : Либідь–Військо України, 1994. Кн. 2. 686 с. Кн. 1. 432 с.
20. Босак Х. Кадрова політика в органах внутрішніх справ України – механізм реалізації кадрового потенціалу. *Юридичний вісник*. 2014. № 6. С. 419–424.
21. Босак Х. З. Правові та організаційні засади проходження служби в органах внутрішніх справ України : монографія. Львів : Донецький університет економіки та права, 2013. 192 с.
22. Будзинський М. П. Генеза правових основ кадрового забезпечення поліції. *Наука і правоохорона*. 2016. № 2. С. 46–50.

23. Бугайчук К. Кадрова політика та кадрове забезпечення публічного адміністрування в органах Національної поліції. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 125–131.

24. В МВС пояснили про причини істотної нестачі кадрів. *Українські національні новини* : [сайт]. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1882681-u-mvs-povidomili-pro-prichinu-istotnoi-nestachi-kadriv-v-politsii>.

25. В Нацполіції сьогодні працюють майже 22% жінок – МВС. *УНІАН* : [сайт]. URL: <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinok-mvs.html>

26. Вагіна О. В. Психологічні чинники використання поліграфічних опитувань осіб правоохоронними органами України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2018. 24 с.

27. Вагіна О. В. Психологічні особливості поліграфічних досліджень в системі МВС України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. X, Вип. 30. С. 13–23.

28. Вагіна О. В. Психолого-правові аспекти проведення поліграфічних опитувань у системі МВС України. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 124–129.

29. Вац В. М. Становлення і розвиток системи кадрового забезпечення органів внутрішніх справ. *Підготовка кадрів міліції (поліції): історія та сучасність* : матеріали міжвузів. наук.-теорет. конф. (Київ, 10 черв. 2011 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2011. С. 61–63.

30. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе. М. : Юристъ, 1998. 496 с.

31. Винниченко Л. О., Сидоренко О. М., Лещенко Т. А., Актуальні питання оптимізації кадрового забезпечення органів Національної поліції України в умовах Євроінтеграційних процесів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 5 С. 65–69.

32. Волошина О. В. Психофізіологічні проблеми використання поліграфа в кадровому забезпеченні правоохоронної діяльності.

Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи : матеріали III Міжнар. наук.- практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2015. С. 133–135.

33. Воронько О. Кадрова політика – універсальний важіль державного будівництва. *Вісник УАДУ*. 2004. № 2. С. 141–152.

34. Воят Л. І. Корекція внутрішньоособистісної боротьби двох «Я». *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи* : матеріали III Міжнар. наук.- практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2015. С. 111–114.

35. Галкін Д. В. Організаційно-структурна побудова міліції УСРР у 1918–1934 роках (історико-правова характеристика) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2011. 21 с.

36. Ганчевски Б. Г. Методологические подходы при психологическом тестировании полиграфом в институте психологии при МВД Республики Болгарии. *Теория и практика применения полиграфа в правоохранительной деятельности* : материалы 4-й науч.-практ. конф. ГУВД Краснодарского края (г. Сочи, 2000 г.) / под ред. А. Г. Сапрунова, С. Л. Николаева. Сочи, 2000. С. 63–73.

37. Гвоздецький В. Д. Організація діяльності поліції зарубіжних країн : навч. посіб. Київ : Акад. управл. МВС, 2007. 196 с.

38. Гвоздецький В. Д. Сучасні проблеми оцінювання ефективності діяльності міліції. *Вісник академії управління МВС*. 2007. № 1. С. 6–15.

39. Глава МВС заявив про брак поліцейських в Україні: їм дозволять підпрацьовувати на інших роботах. *Обозреватель* : [сайт]. URL: <https://news.obozrevatel.com/ukr/society/glava-mvs-zayaviv-pro-brak-kadriv-v-ukrainskij-politsii-do-30.htm>.

40. Государственное и муниципальное управление : справочник / [Н. И. Глазунова, М. Г. Анохин, Г. В. Атаманчук, Д. Н. Бахрах, А. Л. Гуторова]. М. : Магистр, 1997. 232 с.

41. Грачев В. Г., Мельник И. К. Манипулирование личностью: организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия : науч. изд. М. : Ин-т философии РАН, 1999. 235 с.
42. Мамка Г. Провалена реформа поліції. Факти, які не варто забувати. *Юридична газета online* : [сайт]. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/provalena-reforma-policiyi-fakti-yaki-varto-ne-zabuvati.html>.
43. Грітчина В. Ю. Історико-правовий аналіз кадрових процедур в правоохоронних органах та сучасний стан їх реалізації в Національній поліції України. *Право.иа*. 2016. № 2. С. 56–60.
44. Грушко Н. В. Психология лжи как новое направление исследования в социальной психологии (из опыта преподавания спецкурса «психология лжи»). *Вестник Омского университета*. Серия : Психология. 2014. № 2. С. 38–44.
45. Гупер Френсис Ж. Преобразование организации / [пер. с англ.]. М. : Дело, 2009. 376 с.
46. Гуревич П. С. Психология и педагогіка : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2013. 479 с.
47. Гусаченко Є. О. Деякі історичні аспекти виникнення поліграфа – «детектора брехні». *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи* : матеріали III Міжнар. наук.- практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2015. С. 209–211.
48. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. М. : Гос. изд-во иностр. и нац. слов., 1955. Т. 2. И–О. 779 с.
49. Действительно народная... / под ред. Г. К. Большакова. М. : Юрид. лит., 1977. 400 с.
50. Дембіцька С. Кадрове забезпечення органів державної влади в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : Юридичні науки. 2014. № 782. С. 33–38.

51. Денис Монастирський презентував пріоритетні напрями діяльності МВС. *Портал МВС* : [сайт]. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/press-center/news/denis-monastirskii-prezentuvav-prioritetni-napryami-diyalnosti-mvs>

52. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2012. 72 с.

53. Детков А. П., Свободный Ф. К., Шлецер И. А. Проблемы производства исследований с применением полиграфа при отборе кадров в правоохранительные органы. *КиберЛенинка* : [сайт]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-proizvodstva-issledovaniy-s-primeneniy-poligrafa-pri-otbore-kadrov-v-pravoohranitelnye-organy>.

54. Дивак М. М. Адміністративно-правові засади управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2012. 208 с.

55. Дітер Шиманке. Європейський досвід правового регулювання вступу на державну службу, службової кар'єри та оплати праці державних службовців. *Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу»* / [ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп. ред.)]. Київ, 2017. С. 735–755.

56. Дубровский Д. И. Обман. Философско-психологический анализ. М. : Каннон+, РООИ Реабилитация, 2010. 336 с. URL: <http://www.coob.ru>.

57. Дьомін О., Леліков Г., Сороко В. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби. *Вісник державної служби України*. 2001. № 2. URL: <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?show>.

58. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб. : Питер, 2003. 544 с.

59. Етичний кодекс працівника органів внутрішніх справ України : схв. Колегією Міністерства внутрішніх справ України 05 жовт. 2000 р.

№ 7KM/8. *Білоцерківський ВП ГУНП України в Київській області* : [сайт]
URL: www.bc-mvs.gov.ua.

60. Про державну прикордонну службу України : Закон України від 3 квіт. 2003 р. № 661-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 27. Ст. 208.

61. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

62. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 берез. 2018 р. № 2337-VIII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text>.

63. Про Національну гвардію України : Закон України від 13 берез. 2014 р. № 876-VII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text>

64. Про Національну поліцію : Закон України від 02 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.

65. Зарицька О. В., Ваврик Л. В. Визначення пріоритетних напрямів підбору майбутніх правоохоронців (з урахуванням підбору майбутніх правоохоронців. *Актуальні питання забезпечення публічної безпеки та порядку* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 12 трав. 2018 р.). Маріуполь, 2018. С. 270–272.

66. Зарубіжний досвід організації підготовки кадрів поліцейських систем. URL: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z809_page_69.html

67. Звіт перед українським народом. Про оперативно-службову діяльність органів внутрішніх справ України у 2000 році. *Міліція України*. 2001. № 1. С. 3–16.

68. Знаков В. В., Романова И. А. «Истина» и «правда» в христианстве и психологии понимания. *Психологический журнал*. 1998. № 6. С. 62–72.

69. Знаков В. В. Неправда, ложь и обман как проблемы психологии понимания. *Вопросы психологии*. 1993. № 2. С. 9–16.

70. Зозуля Є. В. Кадрове забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України: історія, сучасний стан і тенденції розвитку. *Вісник Донецького Національного університету*. Серія В : Економіка і право. 2011. Вип. 2. С. 256–260.

71. Зубач А. В., Кокорев А. Н. Административная деятельность органов внутренних дел в вопросах и ответах : учеб. пособ. М. : Щит-М, 2005. 354 с.

72. Иванов Р. С. «Закон силы» в ситуации психофизиологического исследования с применением полиграфа. *Вестник психофизиологии*. 2016. № 2. С. 12–21.

73. Из истории милиции Советской Украины / [Ю .В. Александров, Б. А. Воронин, М. А. Гельфанг и др.] ; под ред. П. П. Михайлснко. Киев, 1965. 399 с.

74. История Советской милиции : в 2 т. / под ред. А. А. Щолокова. М. : Акад. МВД СССР, 1977. Т. 2. Советская милиция в период социализма (1936–1977 гг.). 338 с.

75. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений. СПб. : Питер, 2015. 576 с.

76. Ізбаш К. С. Історико-правовий огляд підготовки персоналу в органах внутрішніх справ. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2014. № 4. С. 145–148.

77. Ізбаш К., Славінська І. Сучасний стан кадрового забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 1. С. 165–168.

78. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. 330 с.

79. Казміренко Л. І. Етапи розвитку поліграфного дослідження. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2015. С. 60–62.

80. Кількість жінок у підрозділах МВС зросла. *Укрінформ* : [сайт]. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-kilkist-zinok-u-pidrozdilah-mvs-zrosla-zastupnik-ministra.html>.
81. Клецина И. С. Гендерные барьеры на пути личностной самореализации. *Психологические проблемы самореализации личности*. СПб., 1999. Вып. 3. С. 154–168.
82. Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Приходько І. І., Юр'єва Н. В. Методика визначення психологічної готовності до ризику військовослужбовців. *Честь і закон*. 2016. № 4. С. 77–89.
83. Колесов Д. В., Сельверова Н. Б. Физиолого-педагогические аспекты полового созревания. М. : Педагогика, 1978. 224 с.
84. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
85. Красильников И. А. Психодиагностические возможности методики М-ЦД (модификация методики «УСЦД» Е. Б.Фанталовой) при исследовании внутриличностного конфликта. *КиберЛенинка* : [сайт]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihodiagnosticheskie-vozmozhnosti-metodiki-m-tsd-modifikatsiya-metodiki-ustsd-e-b-fantalovoy-pri-issledovanii-vnutrilichnostnogo>.
86. Криштанович М. Державне управління кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ України. *Демократичне врядування* : наук. вісн. 2012. Вип. 9. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik9/fail/Kryshtanovych.pdf.
87. Крогиус Н. В. Правда о лжи: проблема рефлексии. *Известия Саратовского университета*. Серия : Философия. Психология. Педагогика. 2009. Т. 9, вып. 3. С. 105–110.
88. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 296 с.

89. **Психологічні засади** запобігання корупційним правопорушенням в органах державної влади та місцевого самоврядування : навч. посіб. / О. І. Кудерміна, Л. І. Казміренко, В. Г. Андросюк, А. Б. Фодчук. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2019. 168 с.

90. Кушнар'ов С. В., Шаповалов О. В. Корупція: соціально-психологічний феномен загрози особистості та професійній діяльності посадової особи в органах внутрішніх справ : монографія / за ред. О. В. Шаповалова. Київ : Юрінком, 2004. 174 с.

91. Кушнеренко Е. В., Батуев А. С., Быстрова К. С. Реакции новорожденных детей на обонятельные стимулы. *Психологический журнал*. 1999. № 5. С. 89–95.

92. Лабунская В. А. Невербальное поведение (социально-психологический подход). Ростов-на-Дону : Ростов, ун-т, 1986. 136 с.

93. Лагоша М. М. Міліція України в 1945–1953 рр. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 07.00.01. Донецьк, 2000. 20 с.

94. Липманн О., Адам Л. Ложь в праве : монографія. / [предисл. и пер. А. Е. Брусиловский]. Харьков : Юридич. изд-во Украины, 1929. 189 с.

95. Лісцков О. В. Адміністративні процедури кадрової роботи в органах Державної пенітенціарної служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2012. 198 с.

96. Лопышова А. К. Феномен лжи и особенности его понимания студентами гуманитарного факультета. *Проблемы социальной психологии личности* : межвуз. сб. науч. трудов. Саратов, 2005. Вып. 2. С. 105–114. URL: https://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30313_full.shtml.

97. Лукашевич В. Г. Підготовка фахівців - юристів за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» у відомчих вищих закладах освіти. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 1997. № 1. С. 135.

98. Макарова И. В. Общая психология : краткий курс лекцій. М. : Юрайт, 2013. 182 с.

99. Марчук В. М. Принципи роботи з кадрами в апараті державного управління. Київ : Знання, 1974. 48 с.

100. Матюхіна Н. П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління : монографія. Харків : Харк. ун-т МВС України ; Нац. ун-т внутр. справ., 2001. 131 с.

101. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України. (Теоретичні та прикладні аспекти) : монографія / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О. М. Бандурки. Харків : Ун-т внутр. справ, 1999. 287 с.

102. Мелитан К. Психологія лжи : монографія. М.– СПб.: АСТ ; Сова, 2007. 214 с.

103. Мельничук М. В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2009. 197 с.

104. Михайленко П., Довбня В. Організація та діяльність міліції України у роки Великої вітчизняної війни. *МВС України* : [сайт]. URL: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/47372>.

105. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 6. С. 165–168.

106. Міжнародний досвід застосування поліграфа при працевлаштуванні на державну службу. Досвід інших держав у боротьбі із корупцією (антикорупційні органи, попередження та особливості боротьби із корупцією). *Європейський інформаційно-дослідницький центр* : [сайт]. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28849.pdf>.

107. Морозова Т. Р. Здійснення поліграфічних обстежень при проведенні службових розслідувань за фактами надзвичайних подій серед особового складу ОВС України : метод. рек. / ДНДІ МВС України. Київ : ДНДІ МВС України, 2006. 64 с.

108. Морозова Т. Р. Стан і перспективи розвитку поліграфічних обстежень і з метою детекції нещирості. *Збірник наукових праць Інституту*

психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2005. Т.7, вип.4. С. 212–217.

109. Морозова Т. Р., Моцонелідзе І. О., Моцонелідзе Д. З. Використання комп'ютерних поліграфів у кадровій роботі органів і підрозділів внутрішніх справ України : навч.-метод. посіб. / за ред. І. П. Красюка. Київ : Атіка, 2006. 120 с.

110. Мотлях О. І. Правова регламентація діяльності, пов'язаної з використанням поліграфа в Україні. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2016. № 1 (98). С. 110–119.

111. Мотлях О. І. Проблемні питання, пов'язані з використанням поліграфа в Україні. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2016. № 1 (11). С. 96–110.

112. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17 листоп. 2015 р. № 1465. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#Text>.

113. Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 20 жовт. 2014 р. № 1108. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MVS556>.

114. Про затвердження Положення про Департамент персоналу, організації освітньої та наукової діяльності Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 14 груд. 2015 р. № 1570. *Доступ до правди* : [сайт]. URL: https://dostup.pravda.com.ua/request/polozhiennia_pro_diepartamient_p

115. Про затвердження Положення про Департамент персоналу, організації освітньої та наукової діяльності Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24 трав. 2018 р. № 440. *Доступ до правди* : [сайт]. URL: https://dostup.pravda.com.ua/request/polozhiennia_pro_diepartamient_p

116. Про затвердження Положення про Департамент персоналу Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17 квіт. 2020 р. № 345. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

117. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26 січ. 2016 р. № 50. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16#Text>.

118. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 груд 2015 р. № 1631. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16#Text>.

119. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 08 груд. 2016 р. № 1285. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text>

120. Про затвердження порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06 лют. 2019 р. № 88. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>.

121. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній прикордонній службі України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09 берез. 2021 р. № 179. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0533-21#Text>

122. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 31 серп. 2017 р. № 747. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17#Text>

123. Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2015 р. № 1453. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1487-15#Text>].

124. Про затвердження Положення про Головний сервісний центр МВС України : наказ Міністерства внутрішніх справ України 07 листоп. 2015 р. № 1393 ; у ред. наказу Міністерства внутрішніх справ України від 26 листоп. 2018 р. № 955. *Головний сервісний центр МВС України* : [сайт]. URL: <https://hsc.gov.ua/wp-content/uploads/2019/02/Polozhennya-GSTS.pdf>

125. Новая система управления экономикой / под ред. Р. А. Белоусова, Г. Х. Попова. М. : Экономика, 1988. 295 с.

126. П'ята науково-практична конференція поліграфологів "Використання поліграфа в Україні: протидія злочинності, забезпечення кадрової безпеки, допомога бізнесу". *Київський інститут інтелектуальної власності та права Національного університету «Одеська юридична академія»* : [сайт]. URL: http://kyivinstitute.com/news/pjata_naukovo_praktichna_konferentsija_poligrafologiv_vikoristannja_poligrafa_v_ukrajini_protidija_zlochinnosti_zabezpechennja_kadrovoji_bezpeki_dopomoga_biznesu.

127. Паливода О. О. Відбір кандидатів до правоохоронних органів: зарубіжний досвід. *Актуальні питання забезпечення публічної безпеки та порядку* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 12 трав. 2018 р.). Маріуполь, 2018. С. 274–275.

128. Пашков О. С. Кадровая политика и право. М. : Юрид. лит., 1989. 288 с.

129. Пеленицын А. Б., Сошников А. П., Жбанкова О. В. Так что же все-таки определяет полиграф? *Вестник криминалистики*. 2011. № 2. С. 7–20.

130. Перепелиця А. В. Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів., 2009. 272 с.

131. Пихтін М. П. Організаційно-правові основи діяльності поліції Швеції (порівняльно-правовий аналіз) : монографія. Київ : Прецедент, 2010. 183 с.

132. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / за ред. канд. юрид. наук Ю. Ф. Кравченка. Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 1999. 702 с.

133. Поварин С. И. Искусство спора. О теории и практике спора. Киев : КНТ, 2021. 176 с. URL: <http://Dbar-music.com/?audio>.

134. Мотлях О. І. Полиграф: наукова природа походження, нормативно-правове регулювання та допустимі межі застосування : монографія. Київ : Освіта України, 2012. 394 с.

135. Положення про Департамент роботи з персоналом Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13 листоп. 2003 р. № 1372. Єдиний загальнодержавний ресурс публічних законодавчих та нормативно-правових актів, які регламентують діяльність поліції : [сайт]. URL: <http://tranzit.ltd.ua/nakaz/>

136. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій : постанова Кабінету Міністрів України від 16 груд. 2015 р. № 1052. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF#Text>

137. Про затвердження Положення про державну міграційну службу України : постанова Кабінету Міністрів України від 20 серп. 2014 р. № 360. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/360-2014-%D0%BF#Text>

138. Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції : постанова кабінету Міністрів України від 11 листоп. 2015 р. № 988. *Урядовий портал* : [сайт]. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/248668490>.

139. Про затвердження Положення про Національну поліцію : постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовт. 2015 р. № 877. *Верховна*

Рада України : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-%D0%BF#Text>.

140. Про однострій поліцейських : постанова Кабінету Міністрів України від 30 верес. 2015 р. № 823. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2015-%D0%BF#Text>.

141. Початок нового політичного року: довіра до соціальних інститутів (липень 2020 р.). *Центр Разумкова* : [сайт]. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/pochatok-novogo-politychnogo-roku-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-lypen-2020r>.

142. Природа вариативности показателей Темной триады личностных свойств. *Истина* : [сайт]. URL: <https://istina.msu.ru/projects/5783922/>

143. Про затвердження Кодексу честі працівника органів внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 11 січ. 1996 р. № 18. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

144. Про затвердження Комплексної програми вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999–2005 роки : наказ Міністерства внутрішніх справ України України від 29 січ. 1999 р. № 61. Київ : МВС України, 1999. 19 с.

145. Про затвердження Положення про Головне управління кадрів МВС України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06 черв. 1992 р. № 334. *МВС України* : [сайт]. URL: <https://mvs.gov.ua/>

146. Про заходи щодо реформування системи органів Міністерства внутрішніх справ України : указ Президента України від 20 берез. 2008 р. № 245/2008. *Офіційний вісник Президента України*. 2008. № 8. Ст. 405.

147. Про Комплексну цільову програму боротьби зі злочинністю на 1996–2000 роки : указ Президента України від 17 верес. 1996 р. № 837/96. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/837/96#Text>

148. Про Концепцію розвитку системи МВС України : постанова Кабінету Міністрів України від 24 квіт. 1996 р. № 456. *Верховна Рада*

України : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/456-96-%D0%BF#Text>

149. Про підрозділ. Департамент кадрового забезпечення МВС України. *Портал МВС* : [сайт]. URL: www.mvs.gov.ua/mvs/control/uk/publish.

150. Про реорганізацію кадрових апаратів органів внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 14 січ. 1996 р. № 20. Київ : МВС України, 1996. 15 с.

151. Просоциальное поведение специалистов, ориентированных на оказание помощи: теоретические основы и методики изучения : метод. рек. / [авт.-сост. : Н. В. Кухтова, Н. В. Доморацкая]. Витебск : ВГУ им. П. М. Машерова, 2011. 49 с.

152. Психологические тесты / [сост. С. Касьянов]. М. : Эксмо, 2006. 608 с.

153. Психолого-правові засади застосування поліграфа у кадровому забезпеченні Національної поліції України : метод. рек. / [авт.-сост. О. І. Мотлях, Д. В. Куценко, Р. А. Яремчук]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 65 с.

154. Реформа МВС. *Портал МВС* : [сайт]. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/activity/reform-ministry-internal-affairs>

155. Садченко М. М. Поліграф: історія розвитку та сучасне використання в Україні. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2015. С. 153–155.

156. Свенцицкий А. Л. Предисловие. *Экман П. Психология лжи. Обмани меня если сможешь*. СПб. : Питер, 1999. С. 3–5.

157. Силові відомства та гендерна рівність. *Міжнародний центр перспективних досліджень* : [сайт]. URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/5_gender_integration_in_law_enforcement.pdf.

158. Симоненко С. И. Психологические основания оценки ложных и правдивых сообщений : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. М., 2003. 117 с.
159. Система работы с кадрами управления / отв. ред. В. А. Шаховой. – М. : Мысль, 1984. 240 с.
160. Советская милиция: история и современность (1917 – 1987) / под ред. А. В. Власова. М. : Юрид. лит., 1987. 136 с.
161. Соціологи констатують зростання довіри громадян до МВС та Нацполіції за останній рік. *Портал МВС* : [сайт]. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/press-center/news/sociologi-konstatuyut-zrostannya-doviri-gromadyan-do-mvs-ta-nacpoliciyi-za-ostannii-rik>.
162. Сталість реформ державної служби у Центральній та Східній Європі – 5 років після вступу до ЄС, документи SIGMA, № 44, Париж, 2009. Дослідження проводилося в Естонії, Литві, Латвії, Польщі, Угорщині, Чехії, Словаччині та Словенії. *OECD* : [сайт]. URL: <http://www.oecd-library.org/docserver/download/5kml60pvjmbq-en.pdf?expires=1485081560&id=id&accname=guest&checksum=4ACC768EC2FE45A84DB9E30CBDEC05B0>.
163. Старобинский Э. Е., Венедиктова В. И. Организация работы с руководящими кадрами : обзор информации / Центр. Ин-т НТИ и технико-экономических исследований по химическому и нефтяному машиностроению. М., 1985. 45 с.
164. Структура МВС. Департамент кадрового забезпечення. *Портал МВС* : [сайт]. URL: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/545169>.
165. Судаков К. В. Функциональные системы организма. М. : Медицина, 1987. 432 с.
166. Тимченко А. П. Правовые основы организации и деятельности милиции Украины : учеб. пособ. Луганск : Луган. ин-т внутр. дел., 1998. 86 с.
167. Ткаченко А. А., Демидова Л. Ю. Построение общей модели саморегуляции в судебной психиатрии. Сообщение 1. Принцип изоморфизма. *Российский психиатрический журнал*. 2018. № 5. С. 19–28.

168. У Нацгвардії служать і працюють понад 5,5 тисяч жінок. *Укрінформ* : [сайт]. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3203784-u-nacgvardii-sluzat-i-pracuut-ponad-55-tisac-zinok-balan.html>.

169. Про відомчі заохочувальні відзнаки : указ Президента України від 30 трав. 2012 р. № 365. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/365/2012#Text>.

170. О военном положении : указ Президиума Верховного Совета СССР от 22 июня 1941 г. *Сборник законов СССР и указов Президиума Верховного Совета СССР. 1938 г. – июль 1956 г.* / под ред. канд. юрид. наук Ю. И. Мандельштама. М., 1956. С. 213–215.

171. Управління органами Національної поліції України : підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка ; МВС України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Стильна типографія, 2017. 580 с.

172. Усиков І. Ефективные приемы предтестовой беседы. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2015. С. 11–13.

173. Ухтомский А. А. Доминанта как фактор поведения. *Ухтомский А. А. Собрание сочинений* : в 6 т. Ленинград, 1950. Т. 1. С. 293–315.

174. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Ин-т психотерапии, 2002. 490 с.

175. Фрай О. Ложь. Три способа выявления. Как читать мысли лжеца, как обмануть детектор лжи : руководство. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. 284 с.

176. Холодный Ю. И. Опрос с использованием полиграфа и его естественнонаучные основы. *Вестник криминалистики*. 2005. № 1 (13). С. 39–48.

177. Холодный Ю. И. Некоторые аспекты практики и криминалистического исследования с использованием полиграфа. *Расследование преступлений : проблемы и пути их решения*. 2017. № 4 (18). URL: <https://polygraph.ua/ru/dejaki-aspekti-praktiki-i-tehnologii-kriminalistichnih-doslidzhen-iz-zastosuvannjam-poligrafa/>

178. Черкасова Е. С. О применении полиграфа на этапах отбора и проверки кандидатов на службу в УФСБ России по Новосибирской области. *Специздание № 165*. М., 2005. С. 66–68.

179. Чистяков И. Н. Взаимосвязь психологичной установки субъекта и вероятности распознавания скрываемой информации в опросе с использованием полиграфа : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. М., 2010. 20 с.

180. Шаповалов О. В., Половнікова Ж. Ю., Делікатний С. К. Методичні особливості виявлення проявів професійної деформації у працівників органів внутрішніх справ. *Створення системи забезпечення психологічної надійності персоналу. Організація та проведення психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. семінару (10–11 жовт. 2003 р., м. Київ) / за заг. ред. М. І. Ануфрієва ; КІВС. Київ, 2003. С. 76–83.

181. Шатрава С. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 83–87.

182. Шруб І. В. Кадрова політика та кадрове забезпечення ОВС. *Підготовка кадрів міліції (поліції): історія та сучасність* : матеріали міжвузів. наук.-теорет. конф. (Київ, 10 черв. 2011 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2011. С. 41–44.

183. Штерн В. Изучение свидетельских показаний. *Проблемы психологии. Ложь и свидетельские показания*. Петроград : Н. Н. Колчев, 1922. Вып. 1. С. 40–72.

184. Яремчук Р. Психологічні теорії розуміння сутності досліджень на поліграфі. *KELM*. 2021. № 7. С. 174–179. (Республіка Польща).

185. Яремчук Р. А. Етимологія поняття «кадрова політика». *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22–23 верес. 2021 р.) / НДІ публ. права. Київ, 2021. С. 22–24.

186. Яремчук Р. А. Зарубіжний досвід і вітчизняна практика використання поліграфологічних досліджень у діяльності правоохоронних органів. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 32–40.

187. Яремчук Р. А. Психологічна диференціація брехні та близьких епістемологічних понять в поліграфічних дослідженнях. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28 жовт. 2021 р.) / ДНДІ МВС України. Київ, 2021. С. 183–186.

188. Яремчук Р. А. Психологічна сутність категорій «неправда» та «брехня» в межах інтерпретації результатів поліграфологічних досліджень. *Юридична психологія*. 2021. № 1 (28). С. 82–87.

189. Яремчук Р. А. Актуальні питання використання поліграфу в кадровому забезпеченні діяльності Національної поліції України. *Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України* : матеріали III міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 29 квіт. 2021 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2021. С. 237–240.

190. Яремчук Р. А. Питання використання поліграфу в правоохоронній діяльності. *Кримінальне судочинство: сучасний стан та перспективи розвитку* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 28 трав. 2021 р.) / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2021. С. 387–390.

191. Administration and the Civil Service in the EU 27 Member States: 27 country profile. – France, 2008. URL: <http://www.fonction->

publique.gouv.fr/files/files/publications/etudes_perspectives/Administration_and_the_Civil_service_in_the_27_EU_Member_states.pdf

192. Arici S. Sympathetic skin responses in adult humans during sequential swallowing. *Neurophysiologie Clinique/Clinical Neurophysiology*. 2013. № 1 (43). C. 11–17.

193. Aronson E. The theory of cognitive dissonance: a current perspective. *Advances in Experimental Social Psychology*, ed. L. Berkowitz. New York, NY: Academic Press, 1969. P. 1–34.

194. Aurelio Coronado Mares Brent E. Turvey The Psychology of Lying. *False Allegations Investigative and Forensic Issues in Fraudulent Reports*. 2018. P. 21–36. doi: 10.1016/B978-0-12-801250-5.00002-1.

195. Barkan R., Ayal S., and Ariely D. Ethical dissonance, justifications, and moral behavior. *Curr. Opin. Psychol.* 2015. № 6. P. 157–161. doi: 10.1016/j.copsyc.2015.08.001.

196. Barry R. J. Preliminary process theory: towards an integrated account of the psychophysiology of cognitive processes. *Acta Neurobiologiae Experimentalis*. 1996. № 2. C. 87–98.

197. Baumeister R. F., Smart L., & Boden J. M. Relation of Threatened Egotism to Violence and Aggression: The Dark Side of High Self-Esteem, *Psychological Review*. 1996. № 103. P. 5–33.

198. Ben-Shkhar G. A further study of the dichotomization theory in detection of information. *Psychophysiology*. 1977. V. 14. P. 408–413.

199. Bhutta M. R. Single-trial lie detection using a combined fNIRS-polygraph system. *Frontiers in psychology*. 2015. № 1. C. 709.

200. DePaulo B. M., & Bell K. L. Truth and investment: Lies are told to those who care. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1996. № 71(4). P. 703–716. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.4.703>.

201. Detrick P., Chibnall J. B. & Call C. Demand effects on positive response distortion by police officer applicants on the revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*. 2010. № 92 (5). P. 410–415.

202. Deutsch J. A., Deutsch D. Attention: Some theoretical considerations. *Psychological review*. 1963. № 1 (70). C. 80.
203. Eagly A. H., Carli L. L. Sex of researcher and sex-typed communications as determinants of sex differences in influenceability: A metaanalysis of social influence studies. *Psychological Bulletin*. 1981. v. 90. P. 1–20.
204. Fryling M. J. A developmental-behavioral analysis of lying. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 2016. № 1 (16). C. 13–22.
205. Gerlach, P., Teodorescu, K., & Hertwig, R. A meta-analysis on dishonest behavior. *Psychological Bulletin*. 2019. № 145 (1). P. 1–44. doi: 10.1037/bul0000174.
206. Gozna F. G., Vrij A. & Bull R. The impact of individual differences on perceptions of lying in everyday life and in a high stake situation. *Journal of Personality and Individual Differences*. 2001. № 31. P. 1203–1216.
207. Handler M., Shaw P. & Gougler M. Some Thoughts about Feelings: A Study of the Role of Cognition and Emotion in Polygraph Testin g. *Polygraph*. 2010. № 39 (3). P. 139–154.
208. Hartwig M., & Bond, C. F. Lie detection from multiple cues: A meta-analysis. *Applied Cognitive Psychology*. 2014. № 28 (5). P. 661–676. URL: <https://doi.org/10.1002/acp.3052>.
209. Herbig J. W. The ‘Psychology’ of Polygraph’: Engendering Differential Salience – Concerns and Caveats April 2020. *Journal of Psychological*. 2020. № 2(2). DOI: 10.30564/jpr.v2i2.1465.
210. Honts C. R., Thurber S, Handler M. A Comprehensive meta-analysis of the comparison question polygraph test. *Appl Cognit Psychol*. 2021. P. 1–17. <https://doi.org/10.1002/acp.3779>.
211. Honts C. R., Forrest K., & Stephanescu A. Polygraph examiners unable to discriminate true and false juvenile confessions. *Polygraph & Forensic*

Credibility Assessment. *A Journal of Science and Field Practice*. 2019. № 48 (1). P. 1–9.

212. Honts C. R., Kassin S. M., & Craig R. “I’d know a false confession if I saw one”: A constructive replication with juveniles. *Psychology, Crime & Law*. 2014. № 20 (7). P. 695–704. URL: <https://doi.org/10.1080/1068316X.2013.854792>.

213. Honts C. R., Raskin D. C., & Kircher J. C. Mental and physical countermeasures reduce the accuracy of polygraph tests. *Journal of Applied Psychology*. 1994. № 79 (2). P. 252–259. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.252>.

214. Hyde J. Sh., Jinn M. C. Gender differences in verbal ability: A meta-analysis. *Psychol. Bull.* 1988. v. 104, № 1. P. 53–69.

215. Iddekinge C. H. Van The criterion-related validity of integrity tests: An updated meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2012. № 3 (97). C. 499.

216. Jane L Wood Emma Alleyne Caoilte Ó Ciardha & Theresa A Gannon An Evaluation of Polygraph Testing by Police to Manage Individuals Convicted or Suspected of Sexual Offending. URL: https://www.kent.ac.uk/school-of-psychology/downloads/kent_polygraph_report.pdf.

217. Jinn M. C., Peterson A. C. Emergence and characterization of sex differences in spatial ability: A meta-analysis. *Child Development*. 1985. v. 56.

218. Joseph P. Buckley ani Louis C. Senese 'The Influence of Race and Gender on Specific Issue Polygraph Examinations. *Polygraph*. 1991. № 20 (4) P. 229–258.

219. Josephson Institute of Ethics. Report card on the ethics of American youth. 2012. URL: <http://charactercounts.org/programs/reportcard> [accessed on 12 September, 2014].

220. Kazmirenko V. Lies and Deception as a Means of Protecting Information which is Hidden. *Юридична психологія*. 2018. № 2. С. 20–29.

221. Kireev M. Deceptive but not honest manipulative actions are associated with increased interaction between middle and inferior frontal gyri. *Frontiers in Neuroscience*. 2017. № 1 (11). C. 482.

222. Maccoby E. E., Jacklin C. N. Psychology of sex differences. V. 1, 2. Stanford, Calif., Stanford University Press, 1974.

223. Marx G., Gilon C. The tripartite mechanism as the basis for a biochemical memory engram. *Journal of Integrative Neuroscience*. 2019. № 2 (18). C. 181–185.

224. Mazar N., Amir O., and Ariely D. The dishonesty of honest people: a theory of self-concept maintenance. *J. Market*. 2008. 45. P. 633–653.

225. Nelson R. I. Scientific basis for polygraph testing. *Polygraph*. 2015. № 1 (41). C. 21–61.

226. Nelson R. I. Testing the Limits of Evidence Based Polygraph Practices. *Polygraph*. 2016. № 45. C. 74–85.

227. Nepal O. Galvanic Skin Response as a Simple Physiology Lab Teaching Tool-An Alternative Indicator of Sympathetic Arousal. *Kathmandu Univ Med J*. 2018. № 2 (62). C. 156–160.

228. Palmatier J. J., Rovner L. Credibility assessment: Preliminary Process Theory, the polygraph process, and construct validity. *International Journal of Psychophysiology*. 2015. № 1(95). C. 3–13.

229. Polizeiorisationsgesetz Bayern. *Bayern Polizei*. URL: <http://www.polizei.bayern.de/news/recht/index.html/6040>.

230. Public Employment in European Union States. Madrid : Ministry of the Presidency, 2010. 242 c. URL: http://www.dgaep.gov.pt/upload/RI_estudos%20Presid%C3%A4ncias/Public_Employment_EUMS.pdf

231. Reinach L., & Louw D. A. The Relationship Between Anxiety And Polygraph Results. *Acta Criminologica*. 2002. № 15 (3). P. 56–67.

232. Rosental R. De Paulo-Bella M. Sex differences in eavestopping on nonverbal cues. *J. Pers. and Soc. Psychol*. 1979. v. 37, № 2. P. 273–285.

233. Rosnow R. L., & Rosenthal R. (2003). Effect sizes for experimenting psychologists. *Canadian Journal of Experimental Psychology*. 2003. № 57 (3). P. 221–237. URL: <https://doi.org/10.1037/h0087427>.

234. Ruedy N. E., Moore C., Gino F., and Schweitzer M. The cheater's high: the unexpected affective benefits of unethical behavior. *J. Pers. Soc. Psychol.* 2013. № 105. P. 531–548. doi: 10.1037/a0034231.

235. Salgado J. F. (2018). Transforming the area under the normal curve (AUC) into Cohen's d, Pearson's rpb, odds-ratio, and natural log odds-ratio: Two conversion tables. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Contexts*. 2018. № 10 (1). P. 35–47. URL: <https://doi.org/10.5093/ejpalc2018a5>.

236. Senter S. Psychological set or differential salience: A proposal for reconciling theory and terminology in polygraph testing. *Polygraph*. 2010. № 2 (39). P. 109–117.

237. Senter S., Weatherman D., Krapohl D., & Horvath F. Psychological set or differential salience: A proposal for reconciling theory and terminology in polygraph testing. *Polygraph*. 2010. № 39 (2). P. 109–117.

238. Tooker J. L. The relationship between integrity and personality in law enforcement applicants. *Polygraph*. 2012. № 41 (4). P. 209–220.

239. Unger R. K. Imperfect reflections of reality: Psychology constructs gender. *Making a difference: Psychology and the construction of gender*. New Haven, L., Yale University Press, 1990.

240. Vrij A. Detecting lies and deceit: The psychology of lying and the implications for professional practice. New York : John Wiley & Sons, 2000.

241. Who 'and What is a "Civil Servant"? URL: http://www1.worldbank.org/publicsector/pe/PEAM_Who%20and%20What%20is%20a%20Civ%20Servant.doc

242. Wo die Zukunft der Polizei beginnt. URL: <http://www.iph-hitzkirch.ch/>. Statuten Zwecke. URL: <http://www.institut-police.ch>.

Додатки

Додаток А

МАТРИЦЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ МІНІСТЕРСТВА ІНОЗЕМНИХ СПРАВ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ОСНОВНІ ІНДИВІДУАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Особистісні якості

1. Ініціативність, відповідальність та прагнення до результату
2. Здатність адаптуватися та креативність
3. Витривалість

Інтелектуальні здібності

4. Стратегічне мислення
5. Аналітичне та критичне мислення
6. Комунікативні навички в усній та письмовій формі
7. Загальні та фахові знання

Взаємодія з оточенням

8. Стосунки з оточенням
9. Робота в команді
10. Вміння налагоджувати контакти та представляти власну позицію
11. Ефективність та вплив

Управлінські навички

12. Лідерство та управління персоналом
13. Управління операційною діяльністю, фінансами та ресурсами
14. Надання якісних послуг

Визначення згаданих якостей наведено далі. Також детально описано кожен з 14 якостей.

1. Ініціативність, відповідальність та прагнення до результату

Постійно прагне досягти високих результатів самостійно та у складі

команди, проявляє ініціативу у досягненні високих цілей. Проявляє наполегливість у досягненні цілей.

Ця якість демонструє зусилля, яких докладає службовець у своїй роботі, а також відображує вплив таких зусиль на результати роботи цілого підрозділу та на особисті результати службовця.

2. Здатність адаптуватися та креативність

Демонструє гнучкість у своїй реакції на коротко- та довгострокові зміни в обставинах та пріоритетах. Шукає та пропонує нові підходи до політики та інших питань для підвищення ефективності роботи.

Ця якість демонструє ефективність службовця, визначає реакцію службовця як на миттєві, так і на більш глибокі зміни, а також його ставлення до змін, здібність побачити переваги змін та творчо втілювати їх у життя.

3. Витривалість

Зберігає продуктивність в умовах коротко- та довгострокового стресу. Забезпечує виважену реакцію у стресових ситуаціях та швидко відновлює самоконтроль після несприятливих ситуацій.

Службовці повинні зберігати свою ефективність, незважаючи на складність ситуації. Робоче навантаження на службовців значне та часто має комплексний характер. Витривалість є необхідною якістю як у повсякденній роботі, так і в довгостроковій перспективі.

4. Стратегічне мислення

Службовець уникає надмірної концентрації на деталях робочого процесу та здатен досягнути усі актуальні питання, пов'язані із службовою діяльністю. Узгоджує свою роботу з діяльністю інших підрозділів. Докладає зусиль для визначення тенденції та отримання актуальної інформації.

Ця якість демонструє широту поглядів службовця, що дає змогу йому враховувати стратегічні аспекти під час виконання своїх обов'язків або під час координації робочого процесу.

5. Аналітичне та критичне мислення

Ідентифікує, засвоює і оцінює значний обсяг складної інформації та робить логічні висновки на її основі. Вживає заходів, щоб рекомендації, розроблені його установою (відділом, командою), враховували політичні, економічні та інші актуальні аспекти і були належним чином обґрунтовані.

Ця якість, що є основою для більшості людських дій у повсякденному житті, пов'язана з усіма іншими компетенціями людини. Окрім класичної аналітичної роботи, вона стосується здатності робити судження з поточних та довгострокових питань, що стосуються кожного аспекту роботи.

6. Комунікативні навички в усній та письмовій формі

Відтворює складну інформацію зрозуміло та компактно у письмовій та в усній формі. Адаптує стиль викладення інформації до мети повідомлення та до цільової групи.

Центральним пунктом цієї характеристики є комунікативні навички, спрямовані на контакт з групою або окремою особою. Ефективна усна комунікація часто залежить від успішного поєднання з характеристикою «стосунки з оточенням».

7. Загальні та фахові знання

Володіє необхідними навичками та знаннями для ефективного виконання своїх службових обов'язків і застосовує їх для виконання поставлених завдань. Постійно розвиває свої здібності.

Ця якість характеризує наявність достатньо широких та глибоких знань з відповідних питань, а також готовність людини до постійного навчання та її постійне бажання дізнатися про щось нове завдяки іншим людям або у певних ситуаціях.

8. Стосунки з оточенням

Розуміє потреби та мотиви інших людей, своїми діями демонструє повагу до них. Усвідомлює вплив своєї поведінки на оточення.

Ця характеристика є основою для взаємодії між людьми та стосунків з колегами на усіх рівнях, а також з третіми особами. Вона часто

розглядається у комплексі, зокрема (але не виключно) з такими компетенціями, як лідерство та управління персоналом, комунікативні навички в усній та письмовій формі, налагодження контактів і вміння представляти власну позицію.

9. Робота в команді

Враховує потреби всієї команди, в межах та поза межами ЕСО. Ефективно співпрацює з колегами по команді та підтримує їх задля виконання поставлених завдань.

Ця характеристика стосується менеджерів, які використовують потенціал та креативність команди у своїй роботі, а також визначають її необхідність у залежності від свого робочого середовища. Вони підтримують культуру командної роботи та віддають перевагу командним рішенням, якщо рішення є справді корисними.

10. Вміння налагоджувати контакти та представляти власну позицію

Визначає осіб в межах організації та поза її межами, які можуть надати підтримку у виконанні поставлених завдань. Налагоджує та підтримує позитивні стосунки з такими особами.

Дана характеристика описує здатність налагоджувати контакти на будь-якому рівні. При цьому доступ до контактів на відповідному рівні означає можливість їх застосування на найвищому рівні.

11. Ефективність та вплив

Застосовує ряд навичок та стратегій для впливу на людей і обставини задля досягнення визначених цілей. Забезпечує позитивне сприйняття власної особи оточенням.

Ця якість визначає здатність справляти вплив у повсякденній роботі, а також на найвищих операційному, політичному та стратегічному рівнях. Застосовується у роботі з великими групами та окремими особами. Належний вплив забезпечується як у прямий, так і в опосередкований спосіб.

12. Лідерство та управління персоналом

Визначає мету та напрям для власної команди, забезпечує високий рівень її мотивації та продуктивності. Надихає, підтримує та скеровує членів команди для досягнення цілей організації. Заохочує цілеспрямований індивідуальний розвиток.

Ця здатність притаманна людям, які працюють з невеликими командами фахівців або з великими структурними підрозділами. Службовці, які працюють з великими колективами, не завжди мають можливість для спілкування з кожним співробітником окремо. Одне з їх завдань може полягати в узгодженні культури колективу з визначеними принципами поведінки. При цьому принципи та завдання залишаються незмінними.

13. Управління операційною діяльністю, фінансами та ресурсами

Ефективно керує власним часом та часом своєї команди. Забезпечує структурування та координацію ресурсів для виконання поставлених завдань. Контролює якість та поточний стан виконання службових завдань.

Застосування цієї якості може змінюватися у залежності від розмірів структурного підрозділу, установи або посади. Службовці з широким колом завдань можуть делегувати більшу частину повноважень з нагляду за повсякденною роботою. Ця якість може, зокрема, розглядатися у поєднанні з лідерством та управлінням персоналом, а також з наданням якісних послуг.

14. Надання якісних послуг

Сприяє наданню досконалих послуг. Забезпечує відповідність робочого процесу потребам клієнтів. Роз'яснює цінність власної команди та FCO.

Ця якість фокусується на тому, в який спосіб службовці реалізують концепції на практиці в межах власної службової компетенції.

**«Шкала сумління» взята з «Психодіагностичного тесту» опрацьованого
В. Мельніковим та Л. Ямпольським**

Інструкція.

Просимо вас висловити ступень власної згоди чи незгоди з запропонованими твердженнями, зазначив цифру від 1 до 7 балов:

«абсолютно не згоден» - 1;

«не згоден» - 2;

«скоріш не згоден» - 3;

«не можу відповісти» - 4

«скоріш згоден» - 5

«згоден» - 6

«повністю згоден» - 7

1. Я суворо дотримуюсь принципів доброчесності та моралі.
2. Я завжди слідую почуттям обов'язку та відповідальності.
3. Я вірю, що будь-які, навіть приховані вчинки не виявляться безкарними.
4. Мене обурює, що злочинця можуть звільнити завдяки вправному захисту адвоката.
5. Вважаю, що дотримання законів є обов'язковим.
6. Я вважаю, що люди повинні відмовитися від будь-якого вживання спиртних напоїв.
7. Якби я мав намір збрехати людині, мені довелося б дивитися убік, бо соромно було б дивитися їй у вічі.
8. Я люблю читати книги, статті на теми моральності.
9. Мене дратує, коли жінки палять.
10. Думаю, що існує одне-єдине правильне розуміння життя.
11. Коли хтось виявляє дурість чи неосвіченість, я намагаюся його виправити.

12. Я людина твердих переконань.
13. Я люблю лекції на серйозні теми.
14. Я вважаю, що будь-яку роботу слід доводити до кінця, навіть якщо здається, що в цьому немає потреби.

Опитувальник макіавеллізму
(адаптований варіант В. Знаковим МАК-шкали)

Інструкція.

Перед Вами низка тверджень. Кожне твердження є поширеною думкою і тому не може бути вірною чи невірною. Ймовірно, Ви погодитеся з одними твердженнями та не погодитеся з іншими. Уважно прочитайте усі висловлювання. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними нижче твердженнями:

1. - повністю не згоден;
 2. – не згоден
 3. – дещо не згоден
 4. – ні те, ні інше
 5. – дещо згоден
 6. – згоден
 7. - повністю згоден
1. Відкривати іншим справжню причину своїх дій потрібно лише тому у випадку, якщо це корисно для тебе.
 2. Найкращий спосіб отримати від людей, що тобі треба - говорити їм те, що вони хочуть почути.
 3. Людина повинна робити що-небудь, тільки якщо вона впевнена, що це морально виправдано, тобто правильно з морального погляду.
 4. Більшість людей по суті добрі.
 5. Загалом всі люди порочні, і коли-небудь це обов'язково виявляється.
 6. Чесність – найкраща політика в будь-яких ситуаціях.

7. Не можна виправдовувати людину, яка для досягнення особистих цілей бреше іншій.

8. Загалом, люди не хочуть працювати на повну силу без примусу з сторони.

9. Краще займати скромне становище та бути чесним, ніж бути впливовим та нечесним.

10. Коли просиш когось зробити щось для тебе, краще сказати про справжні причини, з якої тобі це потрібне, ніж вигадувати найбільш вагомні аргументи.

11. Більшість із тих, хто досяг високого становища в суспільстві, є порядними та бездоганними у моральному відношенні людьми.

12. Людина, яка повністю довіряє іншій, напрошується на неприємності.

13. Більшість злочинців відрізняється від інших людей переважно тим, що є недостатньо розумними, тому їх й вловлюють.

14. Більшість людей – сміливі.

15. Підлещати потрібним людям - значить виявляти мудрість.

16. Можна бути людиною доброю у всіх відношеннях.

17. Більшість людей на Землі складається з простаків, яких неважко обвести навколо пальця.

18. Для того, хто хоче зробити кар'єру, головне – не добре працювати, а вміти обходити формальності і задля досягнення мети не боятися йти на дрібні правопорушення.

19. До невиліковно хворих людей за їх згодою можуть застосувати евтаназію.

20. Більшість людей легше забувають про смерть своїх батьків, ніж про втрату своєї власності.

**Стислий опитувальник SD3 (в адаптації М. Єгорової, М.
Сітнікова, О. Паршикової)**

Інструкція.

Нижче наведені твердження. Вам пропонується висловити свою згоду чи незгоду з ними за наступною шкалою:

- Повністю згоден
- Частково згоден
- Важко сказати, згоден чи не згоден
- Частково не згоден
- Абсолютно не згоден

1. Безглуздо розкривати власні секрети.
2. Навколишні вважають мене природженим лідером.
3. Мені подобається завдавати неприємностей тим, хто головніший за мене.
4. Люди не будуть добре працювати, доки їх не змусиш.
5. Я ненавиджу бути у центрі уваги.
6. Я уникаю небезпечних ситуацій.
7. Потрібно робити все, щоб впливові люди були на твоєму боці.
8. У компаніях без мене, як правило, нудно та нецікаво.
9. Рахунки треба зводити швидко та нещадно.
10. Слід уникати відкритого конфлікту з оточуючими – вони можуть бути корисними у майбутньому.
11. Я знаю, що я особливий, тому що мені про це постійно говорять.
12. Навколишні часто кажуть, що я некерований(а).
13. Корисно знати про інших те, що можна використати проти них.
14. Мені подобається знайомитися із впливовими людьми.
15. Чесно кажучи, я можу поводитися непорядно по відношенню до інших.

16. Щоб звести рахунки, треба не поспішати і дочекатися відповідного моменту.
17. Я соромлюсь, коли мені кажуть компліменти.
18. Хто мене зачепить, той пошкодує про це.
19. Деякі речі треба приховувати від інших.
20. Буває, мене порівнюють із знаменитими людьми.
21. У мене ніколи не було проблем із законом.
22. Перш ніж щось робити, треба переконатися, що результати будуть вигідні саме тобі, а не комусь іншому.
23. Я звичайна людина.
24. Мені подобається підколювати невдах.
25. Багатьма людьми можна маніпулювати.
26. Я вимагаю, щоб до мене ставилися з повагою, якої я, безсумнівно, заслуговую.
27. Я скажу все, що завгодно, щоб отримати те, що хочу.

Опитувальник Шкала соціальної бажаності (Crowne-Marlowe Social Desirability Scale, CM SDS) в адаптації Ю. Ханіна.

Інструкція.

Уважно прочитайте кожне з наведених нижче тверджень. Якщо Ви вважаєте, що воно вірне і відповідає особливостям Вашої поведінки, то напишіть “так”, якщо воно невірне, то – “ні”.

1. Я уважно читаю кожну книгу, перш ніж повернути її.
2. Я не відчуваю вагань, коли комусь потрібно допомогти в біді.
3. Я завжди уважно стежу за тим, як я одягнений.
4. Вдома я веду себе за столом так само, як у ресторані.
5. Я ніколи ні до кого не відчував антипатії.
6. Був випадок, коли я кинув щось робити, бо не був упевнений у своїх силах.
7. Іноді я люблю пліткувати у відсутності людини.

8. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, хоч би хто він не був.
9. Був випадок, коли я вигадав вагому причину, щоб виправдатися.
10. Траплялося, я користувався помилкою людини.
11. Я завжди охоче визнаю свої помилки.
12. Іноді замість того, щоб вибачити людину, я намагаюся відплатити їй тим самим.
13. Були випадки, коли я наполягав на прийнятті моєї думки.
14. У мене немає внутрішнього протесту, коли мене просять надати послугу.
15. У мене ніколи не виникає прикрості, коли висловлюють думку, протилежну моєї власної.
16. Перед тривалою поїздкою я завжди старанно продумую, що взяти із собою.
17. Були випадки, коли я заздрив удачі інших.
18. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене з питаннями.
19. Коли у людей неприємності, я іноді думаю, що вони отримали по заслугах.
20. Я ніколи з усмішкою не говорив неприємних речей.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Яремчук Р.А. Зарубіжний досвід і вітчизняна практика використання поліграфологічних досліджень у діяльності правоохоронних органів. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 32-40.

2. Яремчук Р.А. Психологічна сутність категорій «неправда» та «брехня» в межах інтерпретації результатів поліграфологічних досліджень. *Юридична психологія*. 2021. № 1 (28). С. 82-87.

3. Яремчук Р. Психологічні теорії розуміння сутності досліджень на поліграфі. *KELM*. 2021. № 7. С. 174-179 (Республіка Польща)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Яремчук Р.А., Актуальні питання використання поліграфа в кадровому забезпеченні діяльності Національної поліції України. *Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України]* : матеріали III міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 29 квіт. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 237– 240.

5. Яремчук Р.А., Питання використання поліграфа в правоохоронній діяльності. *Кримінальне судочинство: сучасний стан та перспективи розвитку* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 28 трав. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 387– 390.

6. Яремчук Р.А. Етимологія поняття «кадрова політика». *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції,

м. Київ, 22–23 вересня 2021 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 22–24.

7. Яремчук Р.А. Психологічна диференціація брехні та близьких епістемологічних понять в поліграфічних дослідженнях. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 28 жовт. 2021 р.) Київ: ДНДІ МВС України, 2021. С. 183-186.

8. Психолого-правові засади застосування поліграфа у кадровому забезпеченні Національної поліції України [Текст] : метод. рек. / Мотлях О.І., Куценко Д.В., Яремчук Р.А. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2020. – 65 с.