

обсягом роботи. На зміну лідерам старого типу мають прийти лідери нового типу. Має сформуватися нове ідейне розуміння ролі й місця керівника в системі управління, його спроможності очолювати колектив в умовах реформ та інновацій та впроваджувати їх у життя відповідно до міжнародних стандартів.

На сьогодні в кадровій політиці МВС України використовується ціннісно-орієнтований підхід при відборі персоналу та кандидатів на керівні посади зокрема. Недоліком цього підходу є слабкий прогностичний зв'язок між наявністю у кандидата необхідних якостей і його подальшою успішною управлінською діяльністю в ОВС. Відбір кандидатів у такий спосіб зовсім не гарантує, що вони швидко адаптуються до специфіки керівної службової діяльності й будуть успішно працювати у тому або іншому підрозділі.

7 серпня 2015 р. набув чинності новий Закон України «Про Національну поліцію», який вводиться в дію з 7 листопада 2015 р. Одним з найпринциповіших моментів, які прописані в законі, є фактична підзвітність поліції територіальним громадам, проведення тестування на поліграфі. Уперше за часи існування незалежної України передбачено механізм висловлення недовіри керівникам місцевих правоохоронних органів. Закон України «Про Національну поліцію» є важливим кроком на шляху побудови професійних органів охорони правопорядку. Виняткового значення в контексті психологічного відбору кандидатів на керівні посади набула можливість застосування поліграфа. Так, психофізіологічне дослідження з використанням поліграфа є обов'язковою умовою при відборі в правоохоронних органах в США, Канаді, Литві, Латвії, Польщі, Словаччині, Росії, Білорусі, Молдові.

В Україні поліграфні дослідження кандидатів на керівні посади можливо запроваджувати передусім з метою виконання вимог Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції». Зокрема, у ст. 9 цього Закону передбачено проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, у тому числі й осіб рядового та начальницького складу ОВС України. Зосереджуючи увагу на спеціальних перевірках, потрібно наголосити, що вони мають бути суто індивідуальними, об'єктивними і всебічними, а тому

вважаємо, що обійтися без використання комп'ютерних поліграфів практично не можливо. Зазначене дослідження дає змогу провести перевірку певних відомостей, наданих кандидатом на керівну посаду, а саме про:

- джерела та зобов'язання фінансового характеру, у тому числі за кордоном, щодо особи, яка претендує на посаду, та близьких їй осіб;

- наявність в особи та близьких їй осіб корпоративних прав;

- негативні звички і пристрасті та ін.

Опитування за допомогою поліграфа дозволить отримувати необхідну орієнтувальну та виявляти приховану кандидатом на керівну посаду інформацію, яку іншим шляхом отримати важко, або взагалі неможливо. Найбільш доцільною формою психофізіологічного дослідження з використанням поліграфа кандидатів на керівні посади може бути скринінгове інтерв'ю (від англ. «screen» - просіювати, перевіряти). Умови та правила проведення скринінгової перевірки з метою виявлення негативних ознак кандидатів на керівні посади повинні відповідати загальним вимогам проведення психофізіологічного інтерв'ю з використанням поліграфа, що викладені в навчально-методичному посібнику «Використання поліграфа в діяльності органів внутрішніх справ», затвердженого наказом МВС України від 28 серпня 2001 р. № 743 [1], та Інструкції про використання поліграфа в роботі з персоналом органів внутрішніх справ України, затвердженої наказом МВС України від 28 липня 2004 р. № 842, у якій згідно з п. 3.6 одним з основних напрямів використання поліграфа є саме проведення кадрових перевірок (скринінгів) осіб, які висувуються на вищі службові посади або зараховуються до резерву на висування.

Таким чином, урахувавши аналітичну оцінку зібраної інформації, вважаємо, що в основу нових методів і засобів психологічного відбору кандидатів на керівні посади має бути покладено за прикладом європейських країн проведення скринінгових перевірок із використанням поліграфа, що докорінним чином дозволить якісно підвищити ефективність прийняття рішень при призначенні кандидатів на керівні посади до Національної поліції України та стане запорукою тих позитивних процесів у реформуванні правоохоронної системи, що вже тривають.

Список використаних джерел

1. Котляр Ю. В. Удосконалення професійно-психологічного відбору кадрів до підрозділів ОВС, де існує підвищений ризик вчинення працівниками міліції корупційних діянь : [метод. рек.] / Ю. В. Котляр, С. В. Кушнар'ов. - К., 2012. - 76 с. - Дод. - 6 с.

Охріменко Іван Миколайович,
*начальник кафедри управління та
роботи з персоналом Національної
академії внутрішніх справ, доктор
юридичних наук, доцент*

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА В ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

До позитивного пізнавального інструментарію для встановлення істини можна віднести й психофізіологічні дослідження, засновані на інструментальних засобах діагностики невербальної інформації. Прикладні можливості перевірок на поліграфі, на жаль, ще недостатньо відомі їх реальним і потенційним користувачам на місцях, крім підрозділів по боротьбі з організованою злочинністю, які мають певний практичний досвід у цьому напрямі. Унаслідок такої проблемної ситуації в решти категорій оперативних

уповноважених ОВС втрачається інтерес до його проведення, передусім у ситуаціях загострення інформаційної потреби. Крім того, більш активне застосування таких методів в юридичній практиці стримується й недосконалістю правової регламентації [1].

Зважаючи на те, що спеціальне психофізіологічне дослідження є одним з видів опитування з використанням технічних засобів, воно не має обмежуватися процесуально визначеною експертною діяльністю, хоча, насамперед, акцентується саме на цьому. Отже, такі специфічні методи може бути використано й у процесі проведення оперативно-розшукових заходів для висунення та відпрацювання версій. До речі, проведення психофізіологічного опитування як оперативно-розшукового заходу є усталеним у межах