

ЛЮДЬКОВА І. І.,
аспірант
кафедри державно-правових дисциплін
(Харківський національний університет
імені В. Н. Каразіна)

УДК 342.6 342.95

ПРОЦЕДУРА ПРОХОДЖЕННЯ ПОЛІГРАФНОЇ ПЕРЕВІРКИ ЯК МЕХАНІЗМ ДОБОРУ КАДРІВ НА КЕРІВНІ ПОСАДИ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНИМ СТАТУСОМ

У статті порушено проблему неефективності виконання покладених на центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом повноважень і запропоновано варіант її вирішення. Саме процедура проходження поліграфної перевірки – це новий та ефективний механізм добору кадрів на керівні посади центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом.

Ключові слова: центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом, Голова центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом, поліграф, поліграфні перевірки.

В статті раскрыта проблема неэффективности выполнения возложенных на центральные органы исполнительной власти со специальным статусом полномочий и предложен вариант ее решения. Именно процедура прохождения полиграфной проверки – это новый и эффективный механизм отбора кадров на руководящие должности центральных органов исполнительной власти со специальным статусом.

Ключевые слова: центральные органы исполнительной власти со специальным статусом, Председатель центральных органов исполнительной власти со специальным статусом, полиграф, полиграфные проверки.

In article the problem of inefficiency of performance of the powers assigned to the central executive authorities with the special status is developed and the version of her decision is offered. Procedure of passing of poligrafny check is a new and effective mechanism of selection of shots on senior positions of the central executive authorities with the special status.

Key words: central executive authorities with the special status, the Chairman of the central executive authorities with the special status, poligrafny checks.

Вступ. Відомо, що кожному органу виконавчої влади притаманний власний правовий статус, центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом не стали винятком. Однією з особливостей правового статусу центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом є особливий порядок призначення та звільнення Голови зазначених органів. Але ж поряд із кожною особливістю постає низка питань, які потребують відповідей, одне з яких – якість підбору кадрів до державної служби, у цьому випадку кадрів на посаду Голови центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом.

Постановка завдання. Із самого початку створення державних органів постає питання, яке стосується всіх без винятку органів виконавчої влади зі спеціальним статусом, – це плінність і непрофесіоналізм кадрів. Кадрове забезпечення державних органів є однією з



ключових проблем державотворення, а безпосередньо від якісного підбору залежить результативність і ефективність управління в державі. Звісно, багато вчених-адміністративістів намагалися вдосконалити механізми добору персоналу державної служби, щоб це було оптимально, ефективно та результативно, але, на жаль, це питання так і залишається невирішеним і по сьогодні.

Результати дослідження. Певні аспекти цього питання досліджували В. Авер'янов, О. Бріт, В. Гошовський, В. Дерещ, О. Когут, І. Коліушко, О. Крупчан, В. Мельниченко, Н. Плахотнюк, О. Совгіря, В. Федоренко та інші.

Відомо, що центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом очолює Голова, який, відповідно до Конституції України, зокрема п. 12 ст. 85, призначається Верховною Радою України за поданням Президента України.

Неможливо не зазначити той факт, що відбулися вагомі зміни у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» щодо приведення його у відповідність із Конституцією України» від 27 лютого 2014 р. № 795-VII [7] у правовому статусі центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом, а саме:

- 1) повноваження щодо утворення центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом перейшли від Президента України до Кабінету Міністрів України;
- 2) повноваження щодо призначення на посади та звільнення з посад Голови Антимонопольного комітету України, Фонду державного майна України, Державного комітету телебачення і радіомовлення України перейшли від Президента України до Верховної Ради України, при цьому призначення на посади відбувається за поданням Прем'єр-міністра України;
- 3) повноваження щодо призначення на посади та звільнення з посад заступників голів Антимонопольного комітету України, Фонду державного майна України, Державного комітету телебачення і радіомовлення України перейшли від Президента України до Кабінету Міністрів України, який здійснює ці повноваження за поданням Прем'єр-міністра України;
- 4) відповідно до зазначених змін, особливості організації та порядку діяльності центральних органів виконавчої влади можуть визначатися лише Конституцією й законами України, тоді як попередня редакція передбачала також можливість регулювання зазначених питань указами Президента України.

На нашу думку, доцільним і вагомим аспектом було б задіяння всієї системи органів державної влади в утворенні й діяльності центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом, а саме:

1. Правом утворення центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом наділений Кабінет Міністрів України.
2. Голова призначається Верховною Радою України за поданням Президента України;
3. Діяльність спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України.
4. Підконтрольність Президенту України.
5. Підзвітність Верховній Раді України.

Обґрунтовуючи свою позицію, зазначимо, що діяльність та існування цієї групи органів виконавчої влади зі спеціальним статусом мають задіяти всі ключові «фігури» системи органів державної влади. Це дасть змогу не тільки контролювати їхню діяльність, а й збільшити ефективність щодо здійснення державної політики у відповідних сферах за допомогою «незалежності» з усіх боків їх функціонування.

Сьогодні перед Україною постають нові питання, відповідь на які можуть надати тільки висококваліфіковані державні службовці, тож варто говорити про необхідність доведення країни до належного рівня адміністративної спроможності органів державної влади. Тому, як зазначає І.М. Мельник, нині, як ніколи, потрібна чітка продумана система організації роботи з кадрами [6].

Так як ефективність центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом залежить насамперед від діяльності Голови, керуючого, тож починати треба з нього, з якісного підбору кадрів на вказану посаду.



Загалом у світовій практиці існують дві основні моделі підбору кадрів: американська та японська. У США використовуються професійно-кваліфікаційні моделі посади й підбір під них найбільш релевантних кандидатів. Японська модель передбачає початкове вивчення сильних чи слабких сторін особистості працівника та підбір для нього відповідної посади [8, с. 10].

Добір персоналу, з одного боку, – це процес оцінювання професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для виконання посадових обов'язків, з іншого – комплекс заходів, виконання яких має забезпечити відповідність індивідуально-психологічних особливостей кандидата на державну службу вимогам професійно-посадової діяльності в органах державної влади [5].

Тож, на наше переконання, перед призначенням керуючого, Голови на посаду Президентом за згодою Верховної Ради України є пряма необхідність проходження ним поліграфної перевірки, іншими словами «детекції брехні», оскільки цей механізм підбору є передовим і ефективним. Це питання потрібно вирішувати до моменту його настання, тому жоден державний службовець не може бути призначений на посаду «керуючого» без проходження процедури поліграфа. Це механізм, який удосконалив добір кадрового резерву на керівні посади державної служби.

Уживання поліграфів в Україні – зовсім не далеке майбутнє, а сьогодення реальність [9].

До речі поліграф – це один із найбільш точних і потужних сучасних пристроїв проти поширення недостовірної інформації будь-кому. Існує дуже мало завдань, із якими б він не впорався. Він використовується у випадках, де перетинаються два протидіючі мотиви: необхідність інформацію приховати й необхідність виявити інформацію. І чим серйозніше для людини розкриття інформації, тим її реакції під час роботи з поліграфом виявляються чіткіше.

Відповідно до Інструкції щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі Міністерства доходів і зборів України, поліграф – це комп'ютерний технічний засіб, що, згідно з його технічними характеристиками, здійснює реєстрацію змін психофізіологічних реакцій людини у відповідь на пред'явлення за спеціальною методикою певних психологічних стимулів, не завдає шкоди життю, здоров'ю людини та навколишньому середовищу [4].

Вивчивши історію, можемо зрозуміти, що поштовхом для розвитку інструментальної детекції брехні послугувала робота італійського фізіолога А. Моссо (1875р.) [3]. У своїх дослідженнях він показав, що залежно від величини емоційного напруження змінюється й низка фізіологічних показників.

Італійський лікар-психіатр Ч. Ломброзо у 1985 році використовував перший прилад для детекції брехні – гідросфігомметр, який реєстрував у людини зміну тиску крові.

Загалом перший поліграф, придатний для розслідування злочинів, був створений Джоном Ларсеном у 1921 році. Цей прилад реєстрував на рухомій паперовій стрічці пульс, тиск крові й дихання. Незважаючи на свою прогресивність, він був ще далекий від сучасних поліграфів.

Якщо Ч. Ломброзо вважається засновником першого поліграфа, то Л. Кілер – творець сучасного поліграфа [1]. У 1932 році Дерроу вдосконалив цю методику, підвищивши інформативність рухових реакцій, але подальшого розвитку ця методика не отримала. У реальне життя став упевнено входити поліграф, створений Л. Кілером.

Успіх використання поліграфа послугував поштовхом для створення в Центральному розвідувальному управлінні (далі – ЦРУ) США відділу, що спеціалізується на проведенні поліграфних перевірок. Через кілька років урядом США було прийнято рішення про перевірку на поліграфі всіх співробітників ЦРУ не менше ніж 1 раз протягом 5 років. Згодом аналогічні підрозділи були створені в Міністерстві оборони [2].

Психолог О.Р. Лурія (пізніше академік АПН СРСР) удосконалював вельми популярний в експериментальній психології тих років асоціативний метод і, працюючи в спеціальній лабораторії при Московській губернській прокуратурі, застосував метод для виявлення прихованої інформації. У другій половині 30-х років створені в США детектори брехні й технологія їх застосування вперше починають експортуватися за кордон.



У Польщі поліграф з'являється в 1936 році, його придбав варшавський Інститут психогієни, і, хоча дослідники виявили цікавість до застосування поліграфа в слідчій роботі (про що свідчить одна з публікацій, опублікована в пресі в 1939 році), війна, що почалася, відсуває впровадження поліграфа в Польщі на чверть століття.

У Китаї поліграф з'являється на початку 1940-х років, для нього в 1943 році в США підготували кілька фахівців. Японія, на відміну від Китаю, самостійно проводила розпочаті в 20-ті роки дослідження апаратурного методу детекції брехні. Індія вперше виявила інтерес до перевірок на детекторі брехні в 1948 році у зв'язку з убивством Махатми Ганді.

У 1993 році розпочалося застосування психофізіологічного методу «детекція брехні» в правоохоронних цілях у Росії. Міністерство юстиції запровадило в дію перший у країні правовий акт, що регламентував застосування поліграфа в органах Федеральної служби безпеки, тим самим легалізувало прикладне використання цього методу в Росії. І вже 28 грудня 1994 року підписано наказ Міністерства внутрішніх справ Росії «Про затвердження інструкції про порядок використання поліграфа при опитуванні громадян», а в 1996 році почалося впровадження поліграфа в діяльність органів податкової поліції Росії.

Але, як відомо, сфера застосування поліграфа не обмежується рамками оперативно-розшукової діяльності й кримінального судочинства. Поліграф сьогодні активно використовується при роботі з кадрами для отримання додаткової інформації про учасника перевірки. Такого роду перевірки іменуються скринінговими (від англійського слова screen – просівати, перевіряти на благонадійність).

Скринінг може здійснюватися в трьох випадках:

- під час наймання на роботу;
- при періодичних (планових) перевірках працюючого персоналу;
- при вибіркових (позапланових) перевірках співробітників [2].

Ефект від застосування поліграфа оцінили керівники багатьох державних структур Польщі, США, Китаю, Росії. Як бачимо, тестування стало частиною обов'язкової програми з профілактики корупції під час вступу на роботу або призначення на посаду.

Саме перед безпосереднім призначенням кандидата на посаду Голови центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом є необхідність проходження ним процедури поліграфної перевірки, іншими словами, «детекції брехні», що допоможе впевнитися або виявити такі дані:

- недостовірні анкетні дані;
- підроблені документи, що надаються;
- негативні звички і пристрасті;
- кримінальне минуле;
- перевірка на предмет корупції;
- істинні мотиви влаштування на роботу й багато інших.

Висновки. Проходження процедури поліграфної перевірки є вдосконаленням механізму добору керуючого персоналу державної служби. Підвищити ефективність діяльності кожного центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом можливо тільки шляхом якісного підбору висококваліфікованих кадрів, зокрема тестування на поліграфі дає змогу визначити співробітників за «фактором» корупційної спрямованості, схильності до порушення законодавства, відповідальності щодо обійманої посади, цілеспрямованості стосовно виконання своїх обов'язків, а також виявлення мотивації під час прийому на роботу. Саме за цими фактами перевірка на поліграфі повинна стати обов'язковою умовою перед призначенням високопоставленої посади, зокрема Голови центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом. Після цього результативність і ефективність виконання повноважень повинна підвищитись у кілька разів, оскільки відійдуть непрофесійні кадри.



Список використаних джерел:

1. Варламов В.А. Детектор лжи / В.А. Варламов. – Краснодар : «Советская Кубань», 1998. – 368 с.
2. Варламов В.А. Компьютерная детекция лжи / В.А. Варламов, Г.В. Варламов. – М. : ИЛИГАР, 2010. – 460 с.
3. Захарова Л.Н. Практическая полиграфия: детекция скрытой мотивации : [электронное учебно-методическое пособие] / Л.Н. Захарова, С.Б. Парин, С.А. Полевая. – Нижний Новгород, 2012.
4. Інструкція щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі Міністерства доходів і зборів України № 1748/24280.
5. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика : [навчальний посібник] / В.Я. Малиновський. – К. : Атака, 2003. – 160 с.
6. Мельник І.М. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби / І.М. Мельник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.academy.gov.ua.
7. Про внесення змін до Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» щодо приведення його у відповідність із Конституцією України» : Закон України від 27 лютого 2014 р. № 795-VII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2014. – № 13. – Ст. 223.
8. Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту : [наук.-практ. посіб.] / Г.В. Щокін. – К. : МАУП, 1999. – 400 с.
9. Якутко В.Ф. Особливості використання поліграфа в Україні / В.Ф. Якутко // Актуальні проблеми держави і права. – 2009. – Вип. 47. – С. 334–338. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2009_47_64.

