

експертизи, так й інші особи, які володіють відповідними спеціальними знаннями та навичками використання техніко-криміналістичних засобів, наприклад, фахівець з експлуатації або створення конкретних програмних засобів або ж з технічної експлуатації і ремонту певного обладнання.

За необхідності залучення фахівців недержавних підприємств, установ та організацій таке залучення має бути заздалегідь узгоджено та організовано. У зв'язку із зазначеним, важливим елементом у проведенні слідчих (розшукових) дій є їх підготовчий етап, який дозволяє забезпечити участь потрібного фахівця та наявність необхідних технічних засобів.

### **Список використаних джерел**

1. Перлін С. Поняття і види техніко-криміналістичного забезпечення правозастосовної діяльності. *Підприємство, господарство і право*. № 1. 2020. С. 221–226. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/1/41.pdf>.

2. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон від 13.04.2012 № 4651-VI. Дата оновлення: 25.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 01.12.2021).

*Яремчук Регіна Анатоліївна,*  
начальник відділу поліграфологічних  
досліджень Служби судової охорони

### **ПИТАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФУ В ПРАВООХОРОННИЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

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'ясувати причетність-непричетність конкретного працівника до вчинення службового проступку, але й додатково визначити ступінь його лояльності, відданості службовому обов'язку, вірності присязі та вміння зберігати службову таємницю [1, 2].

В той же час, як стверджують С. Кушнар'єв, 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 [3].

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 [4].

Узагальнення наявних першоджерел [5] 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 напрямку 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.

#### **Список використаних джерел**

1. Детков А.П., Свободный Ф.К., Шлецер И.А. Проблемы производства исследований с применением полиграфа... при отборе кадров в правоохранительные органы. <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-proizvodstva-issledovaniy-s-primeneniem-poligrafa-pri-otbore-kadrov-v-pravoohranitelnye-organy>.

2. Морозова Т.Р. Здійснення поліграфічних обстежень при проведенні службових розслідувань за фактами надзвичайних подій серед особового складу ОВС України. Методичні рекомендації. ДНДІ МВС України. 2006.

3. 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. – К.: Юрінком, 2004. – 174с.

4. 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 Всеукраїнського науково-практичного семінару 10-11 жовтня 2003р., м. Київ /За заг. ред. М.І. Ануфрієва. – К.: КІВС, 2003. – С. 76-83.

5. Полиграфы ("детекторы лжи") и безопасность. Справочная информация и рекомендации. Серия "Библиотека полиграфа". Выпуск 1. Ю.И. Холодный. — М.: "Мир безопасности", 1998. - 96 стр. П'ята науково-практична конференція поліграфологів "Використання поліграфа в Україні: протидія злочинності, забезпечення кадрової безпеки, допомога бізнесу" [http://kyivinstitute.com/news/pjata\\_naukovo\\_praktichna\\_konferentsija\\_poligrafologiv\\_vikoristannja\\_poligrafa\\_v\\_ukrajini\\_protidija\\_zlochinnosti\\_zabezpechennja\\_kadrovjji\\_bezpeki\\_dopomoga\\_biznesu](http://kyivinstitute.com/news/pjata_naukovo_praktichna_konferentsija_poligrafologiv_vikoristannja_poligrafa_v_ukrajini_protidija_zlochinnosti_zabezpechennja_kadrovjji_bezpeki_dopomoga_biznesu).