

Вагіна Олена Вікторівна,
начальник відділу Головного
управління власної безпеки
Державної фіскальної служби
України

ПОЛІГРАФ ЯК ЗАСІБ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В ДЕРЖАВНИХ ВІДОМСТВАХ УКРАЇНИ

Проблеми формування моральних якостей державних службовців є однією з актуальних тем. Сучасне українське суспільство являє собою відкриту систему, що розвивається, одним з основних перешкод на шляху розвитку якої є корупція та інші посадові злочини.

Під корупцією розуміється використання особою наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або, відповідно, обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей [1].

Сучасний досвід боротьби з таким негативним явищем свідчить, що корупція має причини своєї поширеності, які лежать в економічних, політичних, правових, соціально-культурних, моральних і, зокрема, у психологічних площинах [2, с. 5, 76].

Підбір надійних, морально стійких і компетентних працівників, а також забезпечення збереженості їхніх позитивних морально-ціннісних орієнтацій у період виконання професійних завдань, є проблемою для роботодавців у будь-якій сфері діяльності. Однак є професії, де ціну помилки через неякісний підбір і несвоєчасне виявлення моральних деформацій важко переоцінити.

Надійність персоналу - це здатність до ефективного виконання професійних обов'язків. Однією із складових надійності персоналу є психологічна.

За час існування психології як науки було розроблено чимало методик, призначених для оцінки особистісних якостей

людини, значна частина яких була покликана діагностувати рівень надійності виконавців [3, с. 3].

Так, вивчаючи певні психологічні особливості людини, ми можемо з певною часткою ймовірності прогнозувати схильність до вчинення протиправних дій. Однак сам факт вчинення ми можемо з більшою точністю фіксувати за допомогою поліграфа, а окремі види посадових зловживань тільки з використанням поліграфа.

Основний аргумент на користь широкого застосування поліграфа в практиці кадрової роботи і в профілактичних заходах - це об'єктивність реєстрованих процесів і можливість за короткі терміни отримати інформацію, яку або взагалі не можливо, або дуже важко і дорого отримати традиційними засобами [4]. Крім виявлення фактів вчинення посадових зловживань чи правопорушень, у тому числі й корупційних діянь, при поліграфному обстеженні можна з'ясувати кримінальне минуле, схильність до зловживання алкоголем та вживання наркотиків, досвід вчинення суїцидальних спроб, залежність від азартних ігор, наявність проблем із психічним здоров'ям, реальний рівень емоційної стійкості.

Таким чином, використання, крім традиційних медико-біологічних і психологічних методів кадрового відбору, нових технологій кадрового менеджменту - поліграфних обстежень кандидатів на службу та діючого персоналу, дозволяє методологічно та методично забезпечити, насамперед, профілактику і, водночас, оперативне виявлення проявів корупційних діянь [2]. Формуючи штат співробітників, роботодавці все частіше надають перевагу інформації, отриманій за результатами проведення спеціальних психофізіологічних обстежень із використанням поліграфа, аніж результатам анкетування чи психологічного обстеження.

Можна відзначити, що 11 жовтня 2013 р. за № 1748/24280 Міністерство юстиції України зареєструвало Інструкцію щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі Міністерства доходів і зборів України, у положенні якої зазначено, що метою проведення опитування є отримання ймовірної та орієнтувальної інформації, яку іншим шляхом отримати неможливо, для її використання в діяльності щодо попередження й виявлення корупційних та інших протиправних

дій з боку працівників, гарантування їх безпеки та захисту від незаконних посягань, пов'язаних із виконанням службових обов'язків, зняття з них безпідставних звинувачень або підозр.

Вищезазначена Інструкція сьогодні використовується в роботі Державної фіскальної служби України. До сфер можливого використання поліграфа в діяльності ДФС та його територіальних органів належить перевірка кандидатів у процесі вирішення питань щодо прийому особи на роботу (службу) до ДФС, його територіальних органів, підпорядкованих установ та організацій, яка здійснюється за допомогою основних блоків тестів для отримання інформації про: анкетні дані, що приховуються або викривлені; наявність алкогольної або наркотичної залежності; прояви девіантної поведінки та їх особливості; конфліктні зони особистості, схильність до суїциду; приховані мотиви вступу (переходу, поновлення) на службу (роботу), навчання; кримінальне минуле, зв'язки з криміналітетом. Використання поліграфа може здійснюватися також під час проведення службових розслідувань та перевірок, профілактичних заходів для отримання інформації про: правдивість відомостей, що надаються особою при проведенні службових розслідувань та перевірок; наміри або підготовку до вчинення корупційних та інших протиправних дій з боку працівників; наявність небезпеки, незаконних посягань, пов'язаних з виконанням службових обов'язків, для визначення необхідних заходів щодо захисту працівника; можливе розголошення працівником відомостей, що містять державну таємницю, службову або конфіденційну інформацію [5, с. 1, 4-5].

Таким чином, здійснюються практичні конкретні кроки на державному рівні, спрямовані на боротьбу з корупцією, нейтралізацію та профілактику посадових злочинів державними службовцями, що відповідає позитивній світовій практиці протидії корупції, виявлення та профілактики вчинення службових злочинів.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-УІІ // Відомості Верховної Ради України. - 2014. - № 49. - Ст. 2056.

2. Кушнар'ов С. В. Корупція: соціально-психологічний феномен загрози особистості та професійній діяльності посадової особи в органах внутрішніх справ : Імонографія / С. В. Кушнар'ов, О. В. Шаповалов. - [2-ге вид.]. - К. : Нац. акад. внутр. справ, 2005.

3. Морозова Т. Р. Використання комп'ютерних поліграфів у кадровій роботі органів і підрозділів внутрішніх справ України : навч.-метод. посіб. / Т. Р. Морозова, І. О. Моцонелідзе, Д. З. Моцонелідзе ; за ред. І. П. Красюка. - К. : Атіка, 2006.

4. Український поліграфологічний журнал [Електронний ресурс]. - Режим доступу :

ФйрУ/^^.икгроуїгарФ ош.

5. Інструкція щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі Міністерства доходів і зборів України [Електронний ресурс] : наказ Міністерством доходів і зборів України від 2 серпня 2013 р. № 329. - Режим доступу :

Фйр^акоМ. rada.gov.Ua/laws/show/z1748-13#n78.

Ефременков Сергей Иванович,
практикующий полиграфолог

ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИГРАФА В ЦЕЛЯХ БОРЬБЫ С НЕГАТИВНЫМИ ЯВЛЕНИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ни для кого не будет секретом, что около 90 % отечественных предприятий испытывают проблемы, связанные с хищениями и злоупотреблениями со стороны персонала. Причем, до 30 % всех банкротств являются следствием противоправных действий со стороны своих же сотрудников. Казалось бы, подобрав благонадежный персонал, предприятие не должно сталкиваться с рисками и угрозами. Но не все так просто!

В настоящее время использование полиграфа (детектора лжи) с целью выявления благонадежности персонала при приеме на работу не гарантирует добросовестную работу этих же сотрудников в процессе трудовой деятельности. Даже приняв на работу