

Современное образование

Правильная ссылка на статью:

Садеков Р.Р., Бойко Н.В. — Некоторые особенности проведения скринингового обследования с применением полиграфа // Современное образование. – 2023. – № 1. DOI: 10.25136/2409-8736.2023.1.39897 EDN: UYJHZV
URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=39897

Некоторые особенности проведения скринингового обследования с применением полиграфа

Садеков Рустем Рафикович

ORCID: 0000-0002-2739-5490

кандидат педагогических наук

Доцент кафедры психолого-педагогического и медицинского обеспечения деятельности ОВД, ВИПК МВД России

142007, Россия, Московская Область область, г. Домодедово, ул. Пихтовая, 3

✉ vipk10kafedra@yandex.ru



Бойко Наталья Владимировна

старший преподаватель, кафедра психолого-педагогического и медицинского обеспечения деятельности ОВД, ФГКУ ДПО Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России

142007, Россия, Московская область, г. Домодедово, ул. Пихтовая, 3

✉ vipk@mvd.ru



[Статья из рубрики "Знание и понимание"](#)

DOI:

10.25136/2409-8736.2023.1.39897

EDN:

UYJHZV

Дата направления статьи в редакцию:

04-03-2023

Аннотация: Авторы в своей работе рассматривают вопросы, связанные с особенностями проведения специальных психофизиологических исследований с применением полиграфных устройств в ходе кадрового отбора на работу и службу лиц, в отношении которых специалистами-полиграфологами применяются комплексные технологии скрининговых проверок, позволяющих по ее результатам получить объективную картину о наличии или отсутствии обстоятельств препятствующих поступлению на службу и трудоустройству в правоохранительные структуры Российской Федерации. Изучаются

действующие подходы специалистов к проведению тестирования на полиграфе по заданиям инициаторов, рассматриваются важнейшие практические наработки в этой сфере, позволяющие эффективно организовывать работу кадровых подразделений при приеме кандидатов на службу. В проведенном исследовании авторами рассматриваются важные составляющие комплексных процедур по профессиональному кадровому отбору кандидатов на работу. Изучены приемы скрининга, проанализированы требования, предъявляемые работодателями к специалистам кадровых аппаратов и служб, направленных на недопущение трудоустройства лиц, имеющих ограничения или фактические обстоятельства, которые препятствуют поступлению на службу, в том числе в правоохранительные структуры государства. Уделено внимание к методическим и тактико-техническим требованиям организации и проведения процедуры полиграфного исследования, с учетом грамотного и профессионального составления тематических опросников, тестов, которые в свою очередь позволяют с максимальной точностью выявить попытки обмана при процедуре прохождения специальных полиграфных исследований.

Ключевые слова:

полиграф, скрининг, исследование, деятельность, кадры, специалист, обучение, работодатель, право, заключение

В настоящее время в цивилизованном мире серьезное значение придается проблемам совершенствования системы отбора и подготовки сотрудников и работников различных правоохранительных органов и организаций к выполнению важных функций в соответствии с должностными обязанностями. Для руководителя подразделения важно принять решение о приеме на работу надежных, проверенных сотрудников, которые не имеют в истории своей жизни обстоятельств, связанных определенными факторами риска, таких как антисоциальное поведение, склонность к совершению противоправных деяний, коррупционные риски и т.д.

В свою очередь факторы риска, включаемые в программу скрининга, устанавливает непосредственно инициатор, а создание тематических вопросов является прерогативой полиграфолога, в совокупности с использованием ряда эффективных инструментов из области педагогики, психологии и юриспруденции [\[6\]](#).

Как мы уже отметили, непосредственные факторы риска, включаемые в программу скрининга, устанавливает заказчик (работодатель), а техническими и методологическими аспектами создания вопросников, включаемых в батареи тестов, занимается профессиональный специалист-полиграфолог.

Скрининг (от английского screening - просеивание, отсеивание) – это процесс проверки кандидата на должность с целью выявления факторов риска, препятствующих качественному выполнению своих обязанностей и содержащих угрозы работодателю и коллективу сотрудников в целом.

Скрининговые проверки носят специфический характер и во многом имеют определенные отличия в зависимости от того, какую предложенную должность планирует занимать исследуемое на полиграфе лицо. Важным аспектом является обстоятельство, связанное с тем, а будет ли у работника доступ к материальным ценностям, финансовой, оперативной, служебной и секретной информации. Отсюда вытекают и соответствующие

рекомендации о том, что такие проверки в обязательном порядке должны проводиться при назначении или перемещении сотрудника на руководящие должности.

Оперативность получения результатов обеспечивается использованием готовых форм классических вопросников в ходе кадрового отбора, проверки лояльности сотрудников, зарекомендовавшей себя успешной практикой психологического вопросника для оценки особенности поведения и деятельности испытуемого в экстремальных ситуациях. Широкий спектр тематических вопросов, ориентированных на проверку контингента конкретной профессиональной направленности, прилагается в соответствии с потребностью заказчика. Это могут быть, например: сотрудник полиции, менеджер, руководящий состав, водитель, сотрудник охраны и т.д.

Полиграф (polygraph, от греч. πολὺ — много и γράφω — писать, синоним: «детектор лжи») — техническое средство, используемое при проведении инструментальных психофизиологических исследований для синхронной регистрации параметров дыхания, сердечно-сосудистой активности, электрического сопротивления кожи, а также, при наличии необходимости и возможности, других физиологических параметров с последующим представлением результатов регистрации этих параметров в цифровом виде, предназначенном для оценки достоверности сообщённой информации.

Так как психофизиологические реакции, как нам известно, являются «индикаторами» образов, которые сформировались в памяти человека, то в результате исследования можно устанавливать причинно-следственные связи реакций на значимые стимулы с диагностируемыми образами [\[2\]](#). Эти образы отражают события, которые послужили поводом для проведения специального психофизиологического исследования с применением полиграфа.

Осуществляя приём на службу традиционным путем, подразделения кадров и отделы собственной безопасности отмечают, что многие факты из жизни кандидата на работу не могут быть вскрыты ни путем опроса его бывших работодателей, ни проверками по предыдущим местам работы, ни во время проводимого собеседования. Бывший работодатель в лучшем случае может рассказать о работавшем у него служащем лишь то, что было замечено за ним во время работы, либо сообщает информацию выгодную только ему (если вопрос касается перевода «нерадивого» сотрудника из подразделения и он просто хочет от него избавиться) [\[1\]](#).

Имеющиеся в информационных центрах МВД России данные, зачастую не могут однозначно свидетельствовать, что конкретный человек не совершил административных правонарушений или уголовных преступлений: их заключение «по учетам не проходит» означает лишь, что тот не был задержан на месте преступления, не привлекался к какой-либо ответственности в соответствии с действующим законодательством. Единственный человек, кто знает о кандидате всё — это безусловно он сам. Поэтому специальные психофизиологические исследования с применением полиграфа могут быть одним из эффективных методов проверки нанимаемого на работу, а также и работающего персонала. При помощи этой эффективной и зарекомендовавшей себя технологии работодатель, в лице специалиста-полиграфолога, подготовившего соответствующее заключение, будет владеть целым спектром нужной и важной для принятия кадрового решения информации.

И.М. Новохатько, считает, что для комплексной проверки надежности и компетентности будущего сотрудника или работника целесообразно проводить тестирование, как с применением психодиагностических тестов, так и с помощью полиграфного устройства

[3].

Как отмечает в своей работе И.П. Ищенко, обследование на полиграфе может проводиться на разных этапах карьеры служащего и в каждом конкретном случае имеет свою специфику: при приеме на работу; в процессе периодических кадровых проверок, связанных с перемещением по службе; при проведении служебных расследований и т.п.

[4].

При профессиональном отборе полиграф используется в комплексе с другими методами оценки и существенным образом дополняет их. Особенно ценится его профилактический эффект, побуждающий кандидата поступающего на службу, к честным правдивым ответам, касающимся отдельных фактов биографии, мотивации поступления на службу, вредных привычек и т. п., в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

По мнению зарубежных специалистов, данный опрос является наиболее эффективным методом для выявления кандидатов с высокой степенью риска (т.е. с преступным прошлым, вредными привычками и другими возможными факторами риска).

Тестирование на полиграфе при самой тщательной его подготовке и проведении, несомненно занимает значительное время, но и эффективность в профилактике негативных противоправных действий со стороны будущих сотрудников также велика.

При этом любое кадровое тестирование при приеме на работу обязательно должно учитывать специфические особенности предстоящей деятельности сотрудника. В зависимости от предусматриваемых будущих функций, критерии отбора могут серьезно изменяться, однако требования к профессионально важным качествам работника и его честности остаются неизменными. Здесь на первый план выходит правильное определение психологических особенностей человека, определение типа личности, вне зависимости от его опыта и стажа работы [5].

Методики и тесты помогают специалистам –полиграфологам, обладающими специальными навыками, более полно исследовать необходимые качества личности при профессиональном отборе и позволяют составить наиболее полное представление к примеру в трех аспектах:

- 1) текущее психоэмоциональное состояние и психологические особенности личности;
- 2) особенности поведения в коллективе;
- 3) диагностика поведения в экстремальных ситуациях.

Составление психологического портрета возможно осуществлять в совокупности с проведением проверки с применением полиграфа.

К основным темам скрининговых тестирований, как правило подлежащих проверке специалистами-полиграфологами относятся следующие:

1. Искажение анкетных данных.
2. Предоставление фальшивых документов.
3. Скрываемое криминальное прошлое.
4. Хищения на предыдущих местах работы.

5. Соккрытие истинных причин увольнения.
6. Дисциплинарные нарушения.
7. Наличие крупных невыплаченных долгов.
8. Незаконное хранение оружия и боеприпасов.
9. Подделка служебных документов.
10. Разглашение конфиденциальной информации.
11. Скрываемый дополнительный доход на основном месте работы.
12. Дополнительные источники дохода.
13. Участие в запрещенных (политических, религиозных) организациях.
14. Деловые отношения с коммерческими структурами.
15. Состояние здоровья (скрываемые заболевания).
16. Злоупотребление алкоголем.
17. Употребление наркотиков.
18. Азартные игры.
19. Использование служебного положения.
20. Негативные мотивы поступления на службу.

Возможно использование и других тем, имеющих значение для трудоустройства в органы внутренних дел Российской Федерации. Изучение и отбор кандидатов особо опасных профессий (в Росгвардии например отряды специальных назначений, ранее состоявшие в МВД России), где цена принимаемых решений и последующих действий чрезвычайно высока, ведется также и по принципу психофизиологической надежности.

В связи с этим в исследованиях с применением полиграфа первостепенное значение придается типу нервной системы и особенностям эмоционального реагирования. Прямым противопоказанием к деятельности, сопряженной с длительным пребыванием в экстремальных условиях, являются слабый тип нервной системы, низкие адаптационные возможности и эмоциональная неустойчивость. В ходе процедуры полиграфного исследования специалистами-полиграфологами обращается внимание на выявление лиц, хотя и сохраняющих работоспособность и самообладание в стрессовой ситуации, но внутренне излишне активно реагирующих на стрессовые нагрузки, которые выражаются в патологически высоких показателях артериального давления, резком увеличении частоты сердечных сокращений, необычно сильными сосудистыми реакциями. У таких сотрудников, работающих длительное время в напряженных условиях, могут развиваться такие заболевания, как язвенная болезнь, гипертония, экземы, вегетоневрозы, расстройства психики и др.

Проведя серьезную подготовительную работу, изучив все обстоятельства и мотивы поступления на службу кандидатов, специалист-полиграфолог, обладающий профессиональным уровнем подготовки и хорошо разбирающийся в юридической специфике, основах психофизиологии, имеющий достаточный опыт в практической деятельности, сможет безусловно принять верное решение, описав его в своем

заклучении, а в случае необходимости всегда может обратиться за консультацией к руководителям и опытным специалистам широкого профиля системы МВД России.

Библиография

1. Гамза, В. Нужен ли банку полиграф? / В. Гамза, Ю. Холодный // . – 2007. – № 11-2. – С. 56-65. – EDN ICHEVN.
2. Ищенко, Е. П. Поговорим о графологии. Почерк-зеркало души / Е. П. Ищенко.- Москва : Проспект, 2015.-216 с.-ISBN 978-5-392-16404-2.-Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт].-URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392164042.html> (дата обращения: 04.03.2023).-Режим доступа : по подписке.
3. Новохатько, И. М. Мониторинг зрительной активности как эффективный инструмент кадровой безопасности / И. М. Новохатько, О. А. Носик // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. – С. 377. – EDN SYZPDT.
4. Ищенко, Е. П. Полиграф Полиграфович / Е. П. Ищенко. — Москва : Проспект, 2014. — 200 с. — ISBN 978-5-392-12263-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/54975> (дата обращения: 04.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Смирнов, В.Н. Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В.Н. Смирнов, Е.В. Петухов.-М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017.-207 с.- ISBN 978-5-238-01785-3.-Текст : электронный.-URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028554> (дата обращения: 04.03.2023). – Режим доступа: по подписке.
6. Садеков Р.Р. — Теоретические аспекты обучения специалистов-полиграфологов проведению сравнительного анализа методик специальных психофизиологических исследований, применяемых в рамках скрининга // Полицейская деятельность. – 2019. – № 5. – С. 23-36. DOI: 10.7256/2454-0692.2019.5.30539 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=30539

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предмет исследования в настоящей статье – возможности применения скрининговой диагностики при отборе персонала.

Методология исследования автором не указана. Но, судя по содержанию текста, в работе применены, главным образом, теоретические методы исследования – анализ литературы и нормативно-правовых документов по рассматриваемой проблеме, сравнение, обобщение, систематизация, логический анализ. Можно также заключить, что автор имеет опыт в проведении скрининговой диагностики, и в исследовании применены метод включённого наблюдения и анализ практики применения технических средств инструментальной психофизиологической диагностики.

Актуальность рассматриваемой в статье проблемы обусловлена высокими требованиями к специалистам, которые трудоустраиваются в коммерческие организации, финансовые структуры, органы государственного управления, правоохранительные органы. Ввиду сложной социальной обстановки в России и в мире, от этого часто зависит безопасность организации, возможности управления экономическими, репутационными и иными

рисками.

Научная новизна работы заключается в постановке проблемы исследования (минимизации рисков организаций при трудоустройстве новых сотрудников), в обосновании возможностей технических средств инструментальной психофизиологической диагностики для решения данной проблемы, а также систематизации подлежащих проверке тем скринингового тестирования.

Стиль изложения материала отвечает нормативам научной публикации.

Содержание текста соответствует заявленной теме.

Текст имеет структуру, традиционную для научных статей: во вступительной части указана проблема исследования, обосновывается её актуальность; в основной части статьи излагаются теоретические основы использования скрининговой диагностики специалистами кадровых подразделений организаций; в выводах статьи обобщаются идеи автора об условиях эффективности данной диагностической технологии.

Однако требуется внести в содержание некоторые изменения для усиления научной значимости исследования:

- указать цель исследования;
- выделить в тексте две или три смысловые части (снабдив их соответствующими подзаголовками), в которых рассмотрены терминология исследования, его теоретическая база, практические методические рекомендации автора по организации скрининговой диагностики в процессе отбора персонала;
- расширить выводы исследования; вместо одного длинного предложения в последнем абзаце имеет смысл аргументировать каждое из указанных в нём условий эффективности скрининговой диагностики и анализа специалистов-полиграфологов;
- желательно в выводе указать, в чём состоит новизна исследования и авторский вклад в решение поставленной проблемы;
- устранить некоторые стилистические неточности и неточности пунктуации.

Библиографический список включает работы, соответствующие теме статьи. Все источники находят отражение в тексте. Но желательно исключить из списка источник №2, так как ЭБС "Консультант студента" не является достаточно релевантным источником для научного журнала «Современное образование». Также следует скорректировать библиографическое оформление списка литературы.

Апелляция к оппонентам в статье отсутствует, вероятно, научная полемика не входила в задачи автора. Это не снижает его практической значимости для исследователей проблем кадрового менеджмента, специалистов кадровых служб и подразделений собственной безопасности организаций и предприятий, а также исследователей вопросов профессиональной психологии, психологии личности и психологов-практиков.

Работа представляет интерес в контексте риск-менеджмента и кадровой политики организации и может быть рекомендована для публикации при условии устранения замечаний.