

Жамбалдоржиев Саян Содномович

магистрант

ФГБОУ ВО «Бурятский государственный
университет имени Доржи Банзарова»

заместитель начальника

УФССП по Республике Бурятия

г. Улан-Удэ, Республика Бурятия

Цыжипова Ханда Лхасарановна

магистрант

ФГБОУ ВО «Бурятский государственный
университет имени Доржи Банзарова»

начальник отдела

УФССП по Республике Бурятия

г. Улан-Удэ, Республика Бурятия

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО СКРИНИНГА

***Аннотация:** в последние десятилетия социально-экономические изменения в России обусловили демократизацию общественных отношений и оказали существенное влияние на изменение кадровой политики в правоохранительных органах в целом, и в службе судебных приставов в частности. Подбор надежных, лояльных и компетентных людей для работы в управление судебных приставов на современном этапе ставит сложную задачу.*

***Ключевые слова:** судебные приставы, полиграфные технологии, скрининг.*

Актуальной проблемой является вопрос совершенствования системы отбора, подготовки и дальнейшего сопровождения личного состава специальных служб. Общество всегда предъявляло высокие требования к профессиональным, интеллектуальным, морально-этическим и физическим качествам сотрудников силовых структур. Для комплексной проверки надежности и компетентности будущего персонала целесообразно проводить тестирование как с приме-

нением психодиагностических тестов, так и с привлечением полиграфных технологий.

Опрос с применением полиграфа должен включать в себя проверку анкетных данных (достоверность сообщенных кандидатом сведений), вопросы, касающиеся целого комплекса индивидуальных социальных, психологических проблем тестируемого, представляющих интерес для работодателя, выявление факторов риска. А также предтестовая и послетестовая беседа, совмещающие в себе некоторые аспекты общепринятого собеседования. Полиграфная проверка позволяет выявить причины и цели устройства на работу, мотивацию и планируемую продолжительность работы. Определить возможные сокрытия совершенных ранее противоправных действий, вредных привычек, соответствие профессионального уровня согласно документам об образовании, некоторые личные качества и т. п.

Любое исследование основано на взаимодействии двух лиц: психолог и испытуемый, эксперт-полиграфолог и наблюдаемый. Приоритетным является не только установление истины, но и укрепление значимости проведения исследования для испытуемого или наблюдаемого, так как человек – это, прежде всего, личность со своим набором определенных способностей и качеств, знаний и умений.

Одним из важнейших этапов проведения специального психофизиологического исследования является оценка его результатов, выявление информативных признаков при оценке полученных полиграмм.

При этом, одной из актуальных проблем применения полиграфных исследований является проблема оценки полиграмм. Выполнив исследование, полиграфолог должен оценить полученные полиграммы и сделать умозаключение о наличии или отсутствии в памяти обследуемого человека следов событий прошлого, которые вызвали необходимость производства СПФИ. Окончательное решение всегда следует принимать взвешенно, на основе комплексного подхода к анализу реакций, при котором все физиологические каналы рассматриваются как информационно равнозначные.

Известно, что применение полиграфа наиболее эффективно для установления обстоятельств, которые обследуемое лицо непосредственно наблюдало либо участником которых оно являлось, т.е. обстоятельств, объективно существовавших и «подтверждённых действием». С учётом этого, в круг вопросов, требующих выяснения в конкретной ситуации, наиболее целесообразно включать обстоятельства, которые потенциально могли иметь место в прошлом проверяемого лица и способны характеризовать его негативные наклонности или, иначе говоря, присущие этому лицу «факторы риска» (употребление наркотических средств, алкоголя, периодичность их употребления, совершение противоправных действий и т. п.). Опыт показывает, что наиболее важным является опрос по следующим темам (так называемым «факторам риска»), сокрытие информации по которым может приводить к негативным последствиям в будущем, когда человек будет принят на службу:

- искажение анкетных данных (подделка предоставляемых документов, дипломов, трудовых книжек и т. д.);
- наличие скрываемых заболеваний, мешающих поступлению на службу;
- использование служебного положения в лично-корыстных целях на прежних местах работы;
- участие в коррупционной деятельности;
- наличие противозаконных источников дохода;
- наличие расстройств поведения, связанных с употреблением алкоголя;
- употребление наркотиков в немедицинских целях;
- игровая зависимость;
- совершение уголовных или административно-наказуемых правонарушений, не известных официальным органам, нахождение под судом или следствием;
- наличие связей в криминальной среде;
- наличие незадекларированных доходов, долгов и других финансовых обязательств;

– увольнение с прежних мест работы по компрометирующим основаниям (прогулы, конфликты, безответственное отношение к выполнению служебных обязанностей);

– утечка конфиденциальной информации;

– истинные цели и мотивы трудоустройства на работу, поступление на работу по чьему-либо поручению (конкурентов, криминальных структур, наличие преступных намерений, планирование нанесения ущерба и т. д.);

– участие в деятельности запрещенных общественных организаций;

– хранение и использование незарегистрированного оружия.

В связи с актуальностью решения проблемы качественного отбора сотрудников в ФССП стало внедрение и применение при отборе кадров специальных психофизиологических исследований (СПФИ) с использованием полиграфа. Тестирование кандидатов на службу в ФССП с использованием полиграфа является самым быстрым и наименее затратным способом изучения человека в отношении большого числа тем, существенных для решения вопросов кадровой безопасности организации. Кроме того, проверка на полиграфе – лучший способ дать понять кандидатам, что уголовно-исполнительная система самым серьезным образом заботится о своей безопасности и настроена не допускать у себя каких-то злонамеренных действий, что повышает авторитет этой организации в глазах, поступающих на службу кандидатов.

Важным достоинством использования полиграфа в указанных целях является также то, что в процессе тестирования люди проявляют большую открытость и сами рассказывают о себе то, о чем обычно умалчивают во время кадровых собеседований.

Исследования с применением полиграфа не заменяет другие методы, которые используются в целях кадрового отбора, однако существенно дополняет их и делает их применение более целенаправленным и эффективным.

Список литературы

1. Жирнов С.И. Скрининг / С.И. Жирнов, Ю.В. Притуляк. – М.: Перо, 2016. – 221 с.

2. Обухов А.Н. Теоретические и методические основы применения полиграфа: учебное пособие / А.Н. Обухов, И.П. Обухова; Министерство внутренних дел Российской Федерации, Федеральное гос. казённое образовательное учреждение доп. проф. образования «Всероссийский ин-т повышения квалификации сотрудников МВД России», Центр подгот. сотрудников подразделений специальных технических мероприятий. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. – 320 с.

3. Оглоблин С.И. Инструментальная «детекция лжи»: академический курс / С.И. Оглоблин, А.Ю. Молчанов. – Ярославль: Ньюанс, 2004. – 464 с. EDN QWFBAF

4. Пеленицын А.Б. Доказательственная полиграфология: подробное методическое руководство для полиграфологов-практиков / А.Б. Пеленицын, А.П. Сошников; АНО ДПО «Центр прикладной психофизиологии». – В 4 ч. Ч. 1. – М.: Центр прикладной психофизиологии, 2021. – 315 с.

5. Пеленицын А.Б. Современные технологии применения полиграфа: подробное руководство для полиграфологов-практиков / А.Б. Пеленицын, А.П. Сошников; АНО ДПО «Центр прикладной психофизиологии». – В 4 ч. Ч. 1. – М.: Центр прикладной психофизиологии, 2015. – 221 с.