

УДК 347.96

ББК 67.7-7

Проблемы производства исследований с применением полиграфа при отборе кадров в правоохранительные органы

А.П. Детков¹, Ф.К. Свободный², И.А. Шлецер³

¹Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия);

²Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Барнаул, Россия);

³Управление связи и массовых коммуникаций Алтайского края (Барнаул, Россия)

The Issues of the Examination with the Use of the Polygraph in the Selection of Personnel in the Law Enforcement Agencies

A.P. Detkov¹, F.K. Svobodny², I.A. Shlecer³

¹Altai State University (Barnaul, Russia);

²Altai Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Barnaul, Russia);

³Department of Mass Communication of Altai Region (Barnaul, Russia)

В качестве основных проблем применения полиграфа при отборе кадров в правоохранительные органы обозначается следующее: отсутствие цельной, непротиворечивой, научно обоснованной и доказанной на практике «теории полиграфа»; невозможность оценки соблюдения методических требований при производстве исследования на полиграфе (отсутствие видеозаписи исследования); формальный и «поверхностный» характер производства исследований; невозможность привлечения для производства «кадровых» исследований с использованием полиграфа тех специалистов, которые не работают в организации, проводящей кадровую проверку кандидата; отсутствие официального, оформленного в соответствии с требованиями закона заключения по результатам исследования, доступного для изучения по запросу кандидата самому кандидату и «сторонним» специалистам; невозможность перепроверки выводов специалиста-полиграфолога, проводившего «кадровую проверку» на полиграфе; отсутствие юридической ответственности специалиста-полиграфолога за заведомо ложное заключение по результатам исследования.

Выносятся предложения по решению обозначенных проблем производства исследований с применением полиграфа при отборе кадров в правоохранительные органы.

Ключевые слова: полиграф, заключение специалиста, отбор кадров, правоохранительные органы.

The main issues of the use of polygraph in the selection of personnel in law enforcement agencies are the following: the lack of solid, consistent, scientifically based and proven "theory of the polygraph"; impossibility to assess the compliance with the methodological requirements while examination on the polygraph (non-recorded examination); formal and "superficial" nature of the examination; the inability to attract the professionals to do the "human" examination on the polygraph who do not work in the organization, conducting HR check of the candidate; the absence of a formal and legal conclusion based on the examination results available at the request of the candidate to the candidate and "third-party" experts; inability to revalidate the results of the polygraph operator who gave the "staff test" with a polygraph; no legal liability of the false conclusions on the results of the study with the use of the polygraph in the selection of personnel.

Key words: the polygraph, expert opinion, selection of personnel, law enforcement.

DOI 10.14258/izvasu(2017)3-21

Вводная часть. Проблемы кадрового отбора занимают важное место среди вопросов повышения эффективности деятельности правоохранительных органов России. Отбор кадров в правоохранительные органы отличается особыми требованиями, предъявляемыми к кандидатам. Необходимо, чтобы на службу в органы поступали люди, обладающие не только высоким уровнем интеллекта, образования, годные по состоянию здоровья, но обладающие также высокими моральными качествами, честные, добросовестные.

Любой кандидат, желающий поступить на службу в правоохранительные органы, подвергается ряду проверочных мероприятий, проведение которых регламентировано законодательством, а также внутриведомственными инструкциями. В структуре указанных проверочных мероприятий важное место занимает профессиональный психологический отбор.

Так, Инструкция по организации и проведению профессионального психологического отбора в органах федеральной службы безопасности указывает, что психологический отбор является составной частью системы психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в органах безопасности, одним из видов профессионального отбора кадров [1].

Целями психологического отбора являются: определение профессиональной пригодности кандидатов к конкретным видам служебной деятельности, работы и обучению в образовательных организациях по конкретным специальностям; определение наличия у кандидатов факторов риска, препятствующих поступлению в правоохранительные органы на службу, работу или на обучение в образовательные организации.

Психологический отбор включает в себя подготовительную стадию (регистрацию кандидатов, вводный инструктаж, оформление учетной документации); психодиагностическое тестирование; индивидуальную психодиагностическую беседу; описание и анализ результатов психологического обследования; психофизиологическое исследование — опрос с использованием полиграфа; завершающую стадию (описание и анализ результатов обследования, оформление документации).

Похожие инструкции действуют и в других правоохранительных органах (МВД РФ, Следственный комитет РФ и т.д.)

Так, согласно п. 15 Временной инструкции о порядке проведения опросов с использованием компьютерного полиграфа в таможенных органах Российской Федерации, такой опрос проводится в целях оценки достоверности сведений, сообщаемых опрашиваемым лицом, и выявления факторов риска [2]. Фактором риска, согласно п. 13 указанной инструкции, являются признаки, препятствующие поступлению лица на службу (работу) или продолжению выполнения

должностным лицом служебных обязанностей в таможенных органах. К факторам риска относятся:

- наличие отрицательных мотивов поступления на службу (работу);
- наличие алкогольной, наркотической или игровой зависимости;
- наличие иных противопоказаний к службе (работе) медицинского характера;
- искажение анкетных данных и сокрытие сведений, препятствующих прохождению службы;
- сокрытие криминального прошлого, связей с преступными сообществами или сообществами, имеющими преступные намерения;
- участие в экстремистских организациях, религиозных и общественных объединениях деструктивного типа;
- наличие фактов злоупотребления служебным положением.

В современной России практически во всех правоохранительных органах проверка на полиграфе при трудоустройстве представляет собой завершающую стадию психологического отбора и может сыграть решающую роль в судьбе кандидата. Зачастую именно полиграф выступает в качестве «суда последней инстанции», определяя пригодность кандидата к службе.

В Алтайском крае, например, «кадровые проверки на полиграфе» проводят при трудоустройстве в таких организациях, как Управление Федеральной службы безопасности по Алтайскому краю, Управление Министерства внутренних дел по Алтайскому краю, Следственное управление Следственного комитета России по Алтайскому краю, Управление Федеральной службы исполнения наказаний по Алтайскому краю.

Несмотря на широкое распространение «метода полиграфных проверок», среди ученых и практиков, занимающихся данной проблематикой, до сих пор нет единого мнения относительно теоретических основ данного метода, методических правил его применения, пределов его компетенции, интерпретации его результатов и их последующей правовой оценки.

Так, Я.В. Комиссарова с соавторами призывают граждан осознать опасность бесконтрольного расширения практики использования полиграфа в России, а также недопустимость узаконения проверок на полиграфе взамен комплекса мероприятий по профессиональному психологическому отбору кадров [3, с. 124].

Использование полиграфа при кадровом отборе по-прежнему вызывает большое количество актуальных научных, практических, правовых и нравственных вопросов.

Целью данной работы является выявление проблем производства исследований с применением полиграфа при отборе кадров в правоохранительные органы.

Используемые методы: анализ научной литературы, выборочное интервьюирование граждан (тестируемых на полиграфе при отборе кадров), логическое рассуждение.

Основная часть. Большинство теорий, объясняющих принцип работы полиграфа, в качестве основополагающих (в т.ч. диагностируемых) явлений рассматривают психологические феномены (внимание, эмоции, память, установки, личностный смысл и т.д.).

Например, Ю.И. Холодный, объясняя механизмы, лежащие в основе опроса с использованием полиграфа, предложил теоретическую концепцию целенаправленного исследования памяти. Она заключается в том, что в ходе испытания на полиграфе образы событий (явления), хранящиеся в памяти человека, могут быть намеренно актуализированы с помощью целевой установки и далее обнаружены по регистрируемым физиологическим реакциям, возникающим в ответ на предъявляемые человеку специальным образом подобранные и сгруппированные стимулы [4, с. 39].

А.П. Сошников и А.Б. Пеленицын подчеркивают, что «состояние и динамика внимания обследуемого лица — вот то психическое явление, которое оказывает определяющее влияние на эффективность исследований с использованием полиграфа» [5, с. 98].

С.И. Оглоблин и А.Ю. Молчанов в качестве теоретической основы опроса с использованием полиграфа предлагают теорию «направленной актуализации динамических личностных смыслов сознания» [6, с. 410].

Ф.К. Свободный и А.П. Детков полагают, что методически грамотно произведенное исследование с использованием полиграфа позволяет выявить особенности информированности (степень информированности; источники получения информации; время и место ее получения и т. д.) личности о расследуемом событии. Информированность личности о расследуемом событии определяется данными авторами как когнитивно-эмоциональный феномен в структуре субъективного опыта личности, выражающийся в наличии у человека системы объективных знаний и субъективных представлений о конкретном случае, произошедшем в его жизни, а также эмоционально-оценочных отношений человека к данному случаю [7, с. 32–36].

Таким образом, на сегодняшний день не существует единой научной теории, которая смогла бы объяснить сущность полиграфных проверок. Отсутствие цельной, непротиворечивой, научно обоснованной и доказанной на практике «теории полиграфа» является одной из главных проблем применения полиграфа при профессиональном психологическом отборе кадров.

Известно, что ключевая роль при проведении проверки на полиграфе принадлежит полиграфологу. От профессионализма, компетентности и особен-

но честности полиграфолога зависит результат тестирования, и этот фактор решающий. Дело в том, что физиологическую реакцию при предъявлении того или иного стимула можно вызвать искусственно, например, задав неожиданный вопрос либо незначительно повысив голос при предъявлении вопроса. Даже вопрос, сформулированный с обвинительным уклоном («Вы намеренно исказили свои анкетные данные?») способен вызвать «значимую» физиологическую реакцию.

Как показывает анализ современной практики кадрового отбора в правоохранительные органы в Алтайском крае, при производстве исследований с использованием полиграфа не осуществляется видеозапись процедуры исследования, что не позволяет оценить соблюдение правил производства такого исследования, увидеть возможные ошибки, допущенные полиграфологом в ходе исследования.

Сама методика применения полиграфа при кадровом отборе (т.н. «скрининг») предполагает последовательное предъявление испытуемому ряда вопросов, перечисляющих факторы риска. Вопросы при этом формулируются, как правило, именно с обвинительным уклоном («Вы употребляете наркотики?»; «Вы совершали преступления, оставшиеся нераскрытыми?»; «Вы храните незарегистрированное огнестрельное оружие?»; «Вы получали взятки на своей должности?» и т.д.). Наличие реакции на какой-либо вопрос принимают как доказательство выявления у кандидата соответствующего фактора риска. Часто при этом полиграфологи (особенно в условиях цейтнота при проверке на полиграфе большого количества кандидатов) ограничиваются только обозначенными выше «скрининговыми тестами» и не проводят детализацию полученной ориентирующей информации о факторах риска другими методиками, например методикой выявления скрываемой информации, предполагающей более длительную и серьезную работу с испытуемым. Очевидно, что в таких случаях исследования с использованием полиграфа при отборе кадров носят поверхностный и формальный характер, что также является серьезной практической проблемой.

Проверка на полиграфе в системе психологического освидетельствования кандидата проводится только после того, как проведена так называемая спецпроверка (проверка представленных документов, проверка по соответствующим базам учета, ряд оперативных мероприятий и т.д.). Выявление в ходе исследования на полиграфе факторов риска, препятствующих трудоустройству, имеет только ориентирующее значение и должно служить основанием для проведения дополнительных проверочных мероприятий. Однако на практике такие мероприятия проводятся лишь в исключительных случаях. Инициатору опроса достаточно, чтобы полиграфолог сделал соответствующее

заключение о выявлении факторов риска. На основании данного заключения принимается решение о годности кандидата.

Восприятие результатов исследования на полиграфе как «истины в последней инстанции», а не как ориентирующей дальнейшие мероприятия по проверке информации, отсутствие методов и мероприятий по перепроверке «результатов полиграфа» является, по мнению авторов данной статьи, недопустимым и представляет собой серьезную проблему применения полиграфа при кадровом отборе в правоохранительные органы.

Еще одной важной, на наш взгляд, проблемой является проблема независимости (непредвзятости) полиграфолога при формулировании заключения по результатам исследования с использованием полиграфа в системе кадрового отбора.

Практически все правоохранительные органы имеют штатных полиграфологов, осуществляющих кадровые проверки на полиграфе. Очевидно, что штатный полиграфолог, работая в коллективе, в некоторых случаях не может быть абсолютно объективным по отношению к сотрудникам или кандидатам на службу. Иногда руководство пытается использовать полиграфолога, чтобы не принять на службу того или иного кандидата. При этом не обязательно отдавать полиграфологу распоряжение о том, чтобы тот написал неблагоприятный отзыв по результатам тестирования, руководителю достаточно проявить свое отношение к тому или иному сотруднику, и не каждый полиграфолог сможет пойти против начальника. В другом случае, когда полиграфолог работает в штате, может возникнуть ситуация, при которой после долгих поисков кандидата у руководителя появляется желание повлиять на результаты тестирования с тем, чтобы эта вакансия была обязательно закрыта как можно скорее. В этих случаях руководитель обращается к полиграфологу с просьбой смягчить какие-то моменты в заключении или вовсе не писать негативную информацию, выявленную в ходе обследования, иначе нужно будет снова приниматься за поиски специалиста.

По нашему мнению, проблему «зависимости» штатного полиграфолога можно решить, привлекая для производства «кадровых» исследований с использованием полиграфа тех специалистов, которые не работают в организации, проводящей кадровую проверку кандидата. В таких случаях полиграфолог «со стороны» может себе позволить быть абсолютно объективным и беспристрастным в своих выводах.

С обозначенной выше проблемой тесно связана проблема представления результатов «кадрового» исследования с использованием полиграфа в виде заключения специалиста.

В настоящее время заключения по результатам исследования на полиграфе при отборе кадров являются служебными документами, оформляются в соответствии с ведомственными инструкциями и не пре-

доставляются самому кандидату или третьим лицам. Зачастую кандидату только в устной форме сообщают, «прошел» он полиграф или «не прошел». При отрицательном результате кандидат не имеет возможности получить заключение полиграфолога, не имеет возможности проверить выводы в заключении путем привлечения независимых специалистов, не имеет возможности оспорить (обжаловать) «отрицательное» заключение полиграфолога в установленном законом порядке, в т.ч. через суд.

Указанную проблему, на наш взгляд, можно решить через аналогию, воспользовавшись юридической регламентацией производства судебных экспертиз с использованием полиграфа, которые тоже достаточно широко распространены сегодня в России.

Согласно ст. 204 УПК РФ в заключении эксперта среди прочего должны быть указаны: «сведения о предупреждении эксперта об ответственности за дачу заведомо ложного заключения; вопросы, поставленные перед экспертом; содержание и результаты исследований с указанием примененных методик; выводы по поставленным перед экспертом вопросам и их обоснование». К заключению должны быть также приложены материалы (графики), иллюстрирующие заключение [8].

Для повышения качества исследований с использованием полиграфа при отборе кадров в правоохранительные органы, на наш взгляд, необходимо перенести указанные выше требования к заключению эксперта и на заключение специалиста-полиграфолога, производящего «кадровую проверку» кандидата на полиграфе.

Предоставление кандидату официального текста заключения по результатам исследования на полиграфе, оформленного в соответствии с требованиями закона, с приложением графиков зарегистрированных реакций (полиграмм), с указанием о предупреждении специалиста-полиграфолога о юридической ответственности за дачу заведомо ложного заключения будет способствовать не только реализации законных прав кандидата на перепроверку и оспаривание «отрицательного» заключения, но и определенным образом дисциплинирует специалистов-полиграфологов, заставляя их более качественно проводить исследования на полиграфе, обсчитывать результаты этих исследований и формулировать выводы на их основе.

Заключение. В качестве основных проблем производства исследований с применением полиграфа при отборе кадров в правоохранительные органы обозначается следующее:

— отсутствие цельной, непротиворечивой, научно обоснованной и доказанной на практике «теории полиграфа»;

— невозможность оценки соблюдения методических требований при производстве исследования на полиграфе (отсутствие видеозаписи исследования);

— формальный и «поверхностный» характер производства исследований на полиграфе при отборе кадров;

— восприятие результатов исследования на полиграфе как «истины в последней инстанции», а не как ориентирующей дальнейшие проверочные мероприятия информации, отсутствие методов и мероприятий по перепроверке «результатов полиграфа»;

— невозможность привлечения для производства «кадровых» исследований с использованием полиграфа тех специалистов, которые не работают в организации, проводящей кадровую проверку кандидата;

— отсутствие официального, оформленного в соответствии с требованиями закона (по аналогии с заключением эксперта) заключения по результатам исследования, доступного для изучения по запросу кандидата самому кандидату и «сторонним» специалистам;

— невозможность перепроверки выводов специалиста-полиграфолога, проводившего «кадровую проверку» на полиграфе;

— отсутствие юридической ответственности специалиста-полиграфолога за заведомо ложное заключение по результатам исследования с использованием полиграфа при отборе кадров.

Для решения указанных проблем считаем необходимым хотя бы на уровне ведомственных инструк-

ций закрепить положения, обеспечивающие кандидату при трудоустройстве (перемещении по службе и т.д.) защиту от дискриминации. Прежде всего необходимо закрепить следующее:

— обязательную видеофиксацию процедуры исследования с применением полиграфа при отборе кадров;

— включение в структуру заключения специалиста-полиграфолога по результатам исследования с применением полиграфа при отборе кадров сведений о предупреждении специалиста-полиграфолога о юридической ответственности за дачу заведомо ложного заключения;

— приложение к заключению специалиста-полиграфолога графиков зарегистрированных реакций (полиграмм);

— право кандидата на получение официального заключения специалиста-полиграфолога, оформленного в соответствии с требованиями закона (по аналогии с заключением эксперта);

— право кандидата на оспаривание результатов полиграфной проверки;

— обязательное проведение повторной проверки по инициативе кандидата с возможностью привлечения независимого полиграфолога.

Библиографический список

1. Приказ ФСБ РФ от 13 апреля 2011 г. № 151 «Об утверждении инструкции по организации и проведению профессионального психологического отбора в органах федеральной службы безопасности» (в ред. от 22.12.2016) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2011. — № 28.

2. Временная инструкция о порядке проведения опросов с использованием компьютерного полиграфа в таможенных органах Российской Федерации : приложение к Приказу ФТС России от 25.09.2007 № 1196.

3. Комиссарова Я.В., Мягких Н.И., Пеленицын А.Б. Полиграф в России и США: проблемы применения. — М., 2012.

4. Холодный Ю.И. Опрос с использованием полиграфа и его естественно-научные основы // Вестник криминалистики. — 2005. — Вып. 1 (13).

5. Сошников А.П., Пеленицын А.Б. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. — М. 2009.

6. Оглоблин С.И., Молчанов А.Ю. Инструментальная детекция лжи (проверки на полиграфе) : академический курс. — М. 2004.

7. Детков А.П., Свободный Ф.К. Определение предмета, объектов и компетенции судебной психологической экспертизы информированности личности о расследуемом событии // Изв. Алт. гос. ун-та. — 2015. — № 2/2. DOI:10.14258/izvasu(2015)2.2-05.

8. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (утв. Федеральным законом от 18.12.2001 № 174-ФЗ, в ред. от 03.04.2017).