

В.В. Семёнов, А.С. Ситикова
(Российская Федерация)

ИССЛЕДОВАНИЕ НА ПОЛИГРАФЕ КАК ЭЛЕМЕНТ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОСНОВЫ ПРИНЯТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ КАДРОВОГО РЕШЕНИЯ

В настоящее время большое внимание уделяется развитию системы отбора и подготовки личного состава правоохранительных органов. Общество и государственные структуры предъявляют к сотрудникам правоохранительных органов повышенные требования. Поэтому кандидаты, желающие поступить на службу в правоохранительные органы, а в отдельных случаях и уже работающие сотрудники, подвергаются ряду проверочных мероприятий, проведение которых детально регламентировано законодательством, а также внутриведомственными инструкциями. В структуре указанных проверочных мероприятий важное место занимают исследования с применением полиграфа, которые могут иметь как самостоятельное значение, так и быть встроенными в систему профессионального психологического отбора.

Кадровое (скрининговое) психофизиологическое исследование с применением полиграфа (ПФИ) – это прикладная процедура, предназначенная для осуществления оценки достоверности информации, сообщаемой обследуемым лицом в отношении конкретных тем, связанных с возможной его причастностью к событиям и фактам, которые интересуют руководство, кадровый аппарат или службу безопасности правоохранительной структуры. Существует три основных направления использования полиграфа в кадровой работе подразделений:

- изучение кандидатов на службу, выявление среди них нежелательных лиц и их недопущение в систему данного органа;
- проведение профилактических плановых либо внеплановых кадровых проверок в отношении действующих сотрудников с целью профилактики профессиональной деформации личности сотрудника (например, при аттестациях, формировании кадрового резерва, перемещениях внутри организации с изменением категории предназначения и т. д.);
- проведение служебных разбирательств в связи с допущенными нарушениями правил трудовой (служебной) деятельности (например, нарушениями дисциплины, утечкой информации, порчей оборудования или другими действиями, нанесшими ущерб соответствующей структуре).

Третье из отмеченных направлений относится к скрининговым лишь на том основании, что организационно оно нередко реализуется в сфере деятельности кадрового аппарата. По сути же речь здесь идет о проведении ПФИ в ходе расследования по конкретному факту. В отличие от скрининговых исследований, проверки при расследованиях обладают рядом специфических отличий организационного, тактического, методического и даже правового характера. Мы остановимся на специфике принятия руководителем кадровых решений с учетом использования скрининговых исследований на полиграфе, к которым относятся первые два из указанных выше направлений.

При подборе и расстановке кадров ПФИ, в случае его проведения, обычно представляет собой завершающую стадию кадрового отбора и может сыграть решающую роль в судьбе кандидата. Часто именно полиграф выступает в качестве «суда последней инстанции», определяя пригодность кандидата к службе и замещению конкретной должности [1].

В целом кадровые проверки на полиграфе направлены на выявление у обследуемых лиц так называемых факторов риска. В их качестве принято рассматривать данные об асоциальных, антисоциальных либо противоправных деяниях (фактах), имевших место в биографии кандидата или действующего сотрудника, рассматривающиеся как недопустимые в данном ведомстве [2]. В правоохранительных органах, использующих ПФИ в кадровой работе, перечень факторов риска обычно нормативно закреплён в специальном приказе. В зависимости от особенностей деятельности конкретного ведомства перечень обстоятельств, подлежащих установлению в ходе исследования, может меняться.

Следует отметить, что если в определении специфики факторов риска главную роль играет заказчик (руководящее должностное лицо), то в организации процесса их изучения приоритет принадлежит специалисту-полиграфологу. Его задача состоит в том, чтобы на основе имеющихся у него специальных знаний получить наиболее полную и достоверную информацию по факторам риска в отношении конкретного обследуемого. Использование же установленной в ходе ПФИ информации для принятия решений в отношении конкретного сотрудника либо кандидата на работу – вновь компетенция кадрового аппарата либо руководства организации. При этом, как показывает личный опыт авторов, качество данных, полученных при проведении ПФИ, их глубина и конкретность определяются не только уровнем профессиональной подготовки специалиста, но и той системой требований со стороны заказчика (руководства, кадрового аппарата) к результатам данной процедуры, которая установлена и поддерживается в правоохранительном органе.

В структурном плане в скрининговом ПФИ условно могут быть выделены следующие этапы.

1. Подготовительный этап. Включает в себя совокупность действий специалиста с момента получения задания (или иного документа), иницирующего проведение ПФИ, и до начала работы с обследуемым. На данном этапе специалист знакомится с поставленной задачей, изучает представленные материалы, характеризующие обследуемое лицо, готовит тестовый материал, решает иные задачи подготовительного плана.

2. Этап работы с обследуемым – основная часть ПФИ, образующая сущность исследования. Включает в себя предтестовую беседу с обследуемым, собственно тестирование на полиграфе и производимое параллельно межтестовое собеседование, а также послетестовое собеседование.

3. Этап анализа полученных результатов и подготовки заключения.

В данной работе мы не имеем целью проведение анализа методических особенностей подготовки и проведения тестирования на полиграфе, таких как форматы применяемых тестов, правила их предъявления, обсчета и т. п. Отметим лишь, что методологически кадровое ПФИ осуществляется в форме так называемого многотемного скрининга [3]. Базу тестового материала образуют вопросы по вынесенным на исследование факторам риска. Проверочный вопрос на основе конкретного фактора риска формулируется в самом общем, максимально охватывающем фактор виде. При этом условные частные признаки, составляющие объем проверочного вопроса (его конкретное наполнение), самым тщательным образом разбираются в ходе предтестовой беседы.

В случае не вполне корректной работы с обследуемым возможен достаточно высокий уровень ошибок, в первую очередь ложноположительных (т. е. выводов, констатирующих наличие факторов риска, при их фактическом отсутствии).

Особенность процедуры скринингового тестирования в том, что по его результатам нельзя делать заключение сообщил человек правду или ложь, отвечая на вопросы теста. Изначально принципы проведения кадрового тестирования на полиграфе не дают никаких оснований для того, чтобы обвинять человека во лжи. Поэтому по результатам собственно тестирования может быть сделан лишь один из трех возможных выводов:

в процессе тестирования обнаружены темы и вопросы, значимые для изучаемого лица (темы и вопросы перечисляются);

в процессе тестирования не обнаружено значимых для изучаемого лица тем и вопросов;

результаты исследования носят неопределенный характер и не позволяют сделать однозначных выводов [4].

В условиях корректно проводимого скринингового ПФИ выраженность физиологических реакций обследуемого отражает субъективную значимость предъявленных ему стимулов и не более того. Значимый стимул – это такой стимул, который воспринимается (оценивается) психикой как способный помочь или мешать удовлетворению актуальной потребности организма [5]. Значимость вопросов по теме может порождаться не только наличием скрываемых фактов из прошлого, но также различными, не связанными с сокрытием информации личностными смыслами, установить которые с использованием возможностей тестирования подчас просто невозможно. В частности, данный вопрос детально исследован С.В. Поповичевым в одной из его работ [6].

Тестирование на полиграфе сотрудников и кандидатов на работу является быстрым и достаточно экономичным способом изучения человека в отношении большого числа тем, существенных для решения кадровых вопросов. Выявление в процессе тестирования значимости для обследуемого той или иной темы, позволяет включить это лицо в группу риска и провести в отношении его дополнительные мероприятия по изучению и выявлению причин, по которым выделенные темы для него являются значимыми. Важно понимать, что ПФИ не заменяет другие методы, которые могут использоваться в этих целях, однако существенно дополняет их и делает их применение более целенаправленным [7].

В то же время отнюдь не редкими являются случаи, когда руководитель предпочитает не утруждать себя дополнительными проверочными мероприятиями, рассматривая сообщение специалиста о выявлении физиологических реакций по той или иной теме проверки, как очевидное свидетельство «некачественности» сотрудника со всеми вытекающими для последнего неблагоприятными последствиями в части его дальнейшей карьеры в данной структуре. Еще более распространен подобный подход в ситуации проверки при приеме на работу, особенно при высокой конкуренции кандидатов на замещение вакантных должностей. Любое суждение специалиста, намекающее инициатору на существование некоего фактора риска, в этих условиях может поставить крест на притязаниях кандидата, даже при условии наличия у него высоких собственно профессиональных качеств. При поверхностном подходе принятие решения об отказе в приеме на работу по результатам ПФИ выглядит вполне разумным – значительно легче перестраховаться и отказать человеку в приеме на работу, ссылаясь на какие-то его недостатки, которые, кстати, не обязательно озвучивать, чем потенциально иметь с ним проблемы в будущем.

Полагаем, что подход, при котором во главу угла при формировании результатов ПФИ и принятии кадрового решения ставятся результаты только тестирования, проведенного даже с использованием наиболее современных и валидизированных подходов, не соответствует идее обеспечения эффективности кадровой работы в правоохранительном органе. Основанная на нем деятельность руководства и кадрового аппарата неминуемо будет сдобрена изрядной долей риска принятия ошибочного кадрового решения. Неоднозначное отношение общественности к возможностям ПФИ как таковым, вкупе с достаточно общими и неконкретными данными о наличии факторов риска, которые могут быть получены по результатам собственно тестирования на полиграфе, повлекут высокий уровень личного усмотрения сотрудника, принимающего кадровое решение. Причем, как в части формального отказа от услуг вполне достойного кандидата, у которого по результатам тестирования на полиграфе выявлена значимость по какой-то проверяемой теме, так и «пропуска» потенциально опасного кандидата в такой же ситуации при недоверии к полиграфу, сложившемуся у сотрудника, принимающего кадровое решение.

Значительный потенциал в повышении информационной значимости и обоснованности результатов кадрового ПФИ имеет, на наш взгляд, использование возможностей речевой коммуникации и беседы при проведении исследования. Подчас общение специалиста с обследуемым при проведении кадрового ПФИ подразумевается только как средство подготовки к тестированию на полиграфе, обеспечивающее условия для получения адекватных физиологических реакций при тестировании. Например, американский специалист Д. Кастелло отмечает по этому поводу: «Проверяющий (должен быть. – *Авт.*) обеспокоен лишь тем, чтобы претендент полностью понимал релевантные вопросы и был в состоянии правильно прореагировать на контрольные вопросы тестирования. Собеседование <...> не подразумевает действий, побуждающих допустить или признать тот или иной факт. <...> Если претендент делает допущения или признания <...> проверяющий должен фиксировать полученные факты и использовать их в своем отчете. Однако это – побочная удача, а не цель, к которой необходимо активно стремиться в ходе собеседования» [8]. Придание беседе с обследуемым при кадровом ПФИ лишь значения средства организации тестирования существенно обедняет, на наш взгляд, познавательные возможности исследования.

Важным достоинством использования полиграфа в кадровой работе является то, что в процессе исследования люди нередко проявляют

большую откровенность в отношении многих аспектов своей биографии существенных с точки зрения кадровой работы и сами рассказывают о себе то, что никогда не стали бы говорить в процессе обычного кадрового собеседования, независимо от того, насколько тщательно оно готовилось, структурировалось и проводилось. В основе этого феномена лежит очевидно диалектическое единство беседы и тестирования, взаимодействие которых при проведении ПФИ порождает систему с познавательными возможностями значительно превышающими гностицистический потенциал каждого из этих методов (беседы и тестирования на полиграфе) в отдельности.

Эту закономерность наглядным языком математики удачно выражают А.П. Сошников и А.Б. Пеленицын. Информация (И), полученная в результате проведения скринингового исследования на полиграфе, складывается из нескольких элементов:

$$И = И_о + И_д + И_п,$$

где $И_о$ – информация, полученная в ходе беседы, когда тема предстоящего исследования в деталях еще не рассматривается; обычно это сведения, инициативно сообщаемые о себе обследуемым, который при встрече с полиграфологом что называется «берет быка за рога» и сразу пытается оговорить какие-то условия и последствия предстоящего исследования, заводя разговор в том направлении, что: «А вот у меня на первом курсе института случилось...» то-то и к чему все это приведет;

$И_д$ – дополнительная информация, полученная в ходе беседы, после которой человеку предстоит пройти тестирование на полиграфе; на данном этапе сведения сообщаются при детальном обсуждении вопросов по тематике предстоящего исследования;

$И_п$ – информация, полученная по результатам анализа и обсчета полиграмм, полученных в процессе тестирования на полиграфе.

Формулу уважаемых специалистов необходимо, на наш взгляд, дополнить еще двумя элементами. Прежде всего это информация, которая может быть получена в процессе тестирования в ходе так называемого межтестового собеседования – короткого общения специалиста с обследуемым между предъявлениями тестов. Здесь сведения могут быть предоставлены обследуемым инициативно, как результат его переживаний в ходе тестирования, предположения о возможно полученных реакциях и осознания необходимости их объяснения. Кроме того, признания на этом этапе могут быть простимулированы самим специалистом при умелом оперировании аспектами складывающейся информационной ситуации. Наконец, выделим еще одно слагаемое – информацию, которая может

быть сообщена обследуемым после окончания тестирования в целом, в ходе послетестового собеседования, которое в процедуре ПФИ носит факультативный характер, но может быть проведено для удостоверения корректности полученных результатов тестирования в ситуации, когда выявлена значимость для обследуемого тех или иных проверяемых тем.

Таким образом, результат кадрового ПФИ формируется на основе информации, получаемой как в ходе обсчета и анализа результатов предъявленных тестов, так и на основе данных по факторам риска, сообщенных обследуемым на всех этапах работы с ним.

Математически формула, раскрывающая информационный потенциал кадрового ПФИ, приобретает в таком случае следующий вид:

$$И = I_t + I_6,$$

где I – информация (результат) кадрового ПФИ в целом; I_t – информация, полученная в ходе обсчета и анализа полиграмм проведенных тестов; I_6 – информация по темам проверки, сообщенная обследуемым на всех этапах работы полиграфолога с ним.

С точки зрения освоения руководством и кадровым аппаратом правоохранительного органа сведений, установленных в результате ПФИ, и их использования для принятия кадрового решения, данные, сообщенные самим обследуемым, оказываются более приемлемыми и бесспорными. Они могут быть неполными, не до конца отражать реальную осведомленность обследуемого по фактору риска, но при этом они становятся фактом, оспаривать который достаточно сложно, в отличие от результатов оценки тестирования на полиграфе. Поэтому получение от обследуемого сведений по темам проверки должно быть такой же целью ПФИ, как и результаты тестирования на полиграфе. При этом для достижения данной цели следует максимально использовать все передовые способы получения информации в процессе беседы, которые, вместе с тем, не должны создавать дополнительных трудностей при проведении тестирования.

Список использованных источников

1. Детков, А.П. Проблемы производства исследований с применением полиграфа при отборе кадров в правоохранительные органы / А.П. Детков, Ф.В. Свободный, И.А. Шлецер // Изв. Алт. гос. ун-та. – 2017. – № 3 (95). – С. 113–117.
2. Оглоблин, С.И. Инструментальная «детекция лжи». Академический курс / С.И. Оглоблин, А.Ю. Молчанов. – Ярославль : Ньюанс, 2004. – 464 с.
3. Пеленицын, А.Б. Современные технологии применения полиграфа : 4 ч. / А.Б. Пеленицын, А.П. Сошников. – М. : Изд-во АНО ДПО «Центр приклад. психофизиологии», 2015. – 405 с.

4. Сошников, А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы / А. Сошников, А. Пеленицын. – М. : Эксмо, 2009. – 240 с.

5. Молчанов, А.Ю. Скрининг. Способы повышения достоверности результатов психофизиологических исследований / А.Ю. Молчанов. – Ярославль : ООО «ИПК «Индиго», 2015. – 244 с.

6. Поповичев, С.В. Легко солгать тяжело. Инструментальная детекция лжи: от идеологии к технологии / С.В. Поповичев. – М. : ЗАО «Группа ЭПОС», 2011. – 400 с.

7. Комиссарова, Я.В. Полиграф в России и США: проблемы применения / Я.В. Комиссарова, Н.И. Мягих, А.Б. Пеленицын. – М. : Юрлитинформ, 2012. – 224 с.

8. Кастелло, Д. Руководство по использованию полиграфа : учеб. пособие / Д. Кастелло. – СПб. : Центр детекции лжи, 1998.