

УДК 159.9:331.108.2:355

С. Гришин, канд. техн. наук,
М. Кузьменко, канд. психол. наук
Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України, Київ
С. Халіманенко, наук. співроб.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ОБҐРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕРІОДИЧНОГО ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ІЗ ВИКОРИСТАННЯМ ПОЛІГРАФА В ПРОЦЕСІ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ У МІНІСТЕРСТВІ ОБОРОНИ УКРАЇНИ ТА ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Відповідно до рівнів корупційних та інших ризиків, потенційних сфер зловживань у військовій сфері, з метою здійснення превентивного впливу на персонал Міністерства оборони України та Збройних Сил України, для запобігання правопорушенням, які могли б бути скоєні, обґрунтовано систему періодичного проведення опитування персоналу з використанням поліграфа в Міністерстві оборони та Збройних Силах України. Система є сукупністю окремих елементів, поєднання яких створює нову властивість – існування постійно діючих психофізіологічних досліджень із використанням поліграфа, що проводяться для визначених категорій персоналу за заздалегідь визначеними термінами та узгодженими питаннями. Це сприяє підвищенню ефективності використання поліграфа у розв'язанні завдань кадрової безпеки та профілактики правопорушень з боку персоналу МО України та ЗС України.

Ключові слова: психофізіологічне дослідження персоналу з використанням поліграфа, підготовка та прийняття кадрових рішень, система періодичних перевірок з використанням поліграфа, ризики, потенційні сфери зловживань, терміни проведення.

Постановка проблеми. Застосування процедури психофізіологічних досліджень із використанням поліграфа (далі – ПФДВП) сприяє розв'язанню завдань щодо забезпечення кадрової безпеки та підвищує ефективність проведення службових розслідувань [1]. Проте однією з не менш важливих задач, яку можна розв'язувати за допомогою поліграфа, є превентивний, тобто запобіжний (профілактичний), вплив і реальне попередження значного відсотка правопорушень, які могли б бути вчинені працюючим персоналом. Забезпечення досягнення такого результату в МО України та ЗС України вимагає запровадження системи періодичного або вибіркового проведення ПФДВП у процесі роботи з персоналом, обґрунтування чого й присвячена ця стаття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Процедура ПФДВП була започаткована лише наприкінці 2015 р. Періодичне опитування персоналу з використанням поліграфа в Міністерстві оборони та Збройних Силах України раніше не проводилось, тому проблема розробки й обґрунтування системи періодичних перевірок на поліграфі персоналу досить нова й раніше не розглядалась.

Мета статті – забезпечити плановість процедури ПФДВП за рахунок установлення чітких термінів її проходження для різних категорій персоналу МО України та ЗС України, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності використання поліграфа для розв'язання завдань кадрової безпеки та профілактики різного роду правопорушень з боку персоналу МО України та ЗС України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Практика застосування ПФДВП дає підстави стверджувати, що в МО України та ЗС України ще не забезпечено належного рівня його профілактичного ефекту, який досягається шляхом періодичних або вибіркового перевірок персоналу на поліграфі.

Аналіз наукової літератури, а також вітчизняного та зарубіжного досвіду свідчить, що проведення періодичних або/та вибіркового перевірок персоналу спрямоване на виявлення прихованих ознак зловживань, які вже мали місце або плануються здійснитись, а також інших факторів, що впливають на доброчесність і лояльність співробітників.

Такі перевірки можуть бути як *плановими*, так і *позаплановими*.

Планові періодичні перевірки можуть проводитись як регламент для певних посад і зазвичай стосуються тих посадовців, діяльність яких пов'язана з матеріальними або інформаційними цінностями.

Позапланові (вибіркові) перевірки застосовуються переважно під час отримання відомостей, які можуть викликати втрату довіри до співробітника; за наявності непідтверджених фактів про зловживання співробітником, тобто для з'ясування конкретної ситуації. Також цей вид перевірок може використовуватися для проведення різного роду інспекційних перевірок та аудитів.

Сучасні вітчизняні дослідники застосування поліграфа наголошують, що мета періодичних і вибіркового скринінгових перевірок персоналу на поліграфі – якомога раніше виявити порушення (невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, одержання

будь-якої неправомірної вигоди, перевищення повноважень, розголошення конфіденційної інформації, порушення етики поведінки тощо). Виявлення таких порушень дає змогу забезпечити своєчасне реагування та мінімізувати їхні наслідки. Ситуативно зумовлені перевірки проводять у випадках, коли суттєво змінюються обов'язки чи відповідальність працівника (через надання особі доступу до матеріальних носіїв секретної інформації, права розпорядження фінансовими, матеріально-технічними ресурсами, розподілом житла, інших матеріальних цінностей, призначення на керівну посаду тощо). Вибіркові перевірки також здійснюють позапланово, якщо одержано сигнали про серйозні недоліки в роботі підрозділу, порушення фінансової дисципліни, крадіжки та зловживання, а також у разі погіршення результатів роботи за основними показниками. Вибіркове тестування персоналу таких підрозділів зазвичай дає важливу інформацію про групи корпоративного ризику, новий погляд на ситуацію [2].

Зважаючи на зростаючу необхідність упровадження періодичних ПФДВП у практику діяльності МО України, актуальності набуває розробка системи періодичного (планового) проведення опитування з використанням поліграфа персоналу МО України та ЗС України.

Для створення й використання системи необхідно чітко розуміти її призначення та функції. Зазвичай у будь-якій організації системи й технології призначаються для розв'язання конкретного кола завдань. Існують деякі загальні правила, яких варто дотримуватися, щоб упровадження технології виправдало покладені на неї очікування. До них, зокрема, належать такі:

- структура системи, її функціональне призначення повинні відповідати цілям, що поставлені перед організацією;

- система має контролюватися людьми, ними розумітися й використовуватися відповідно до основних соціальних і етичних принципів;

- щоб результати виявилися адекватними, має бути організоване виробництво достовірної, надійної, своєчасної й систематизованої інформації.

Перед створенням і використанням системи необхідно зрозуміти структуру, функції й політику організації, мету управління та прийняття рішень, можливості технологій, що залучаються. Система є частиною організації, а ключові елементи будь-якої організації – структура й органи управління, стандартні процедури, персонал, субкультура.

Організація і проведення ПФДВП мають на меті забезпечення стану кадрової безпеки задля ефективної діяльності МО України та ЗС України. У свою чергу, діяльність МО України та ЗС України спрямована, зокрема, на забезпечення територіальної цілісності, недоторканості та державної безпеки. Стан кадрової безпеки досягається шляхом реалізації заходів виявлення, мінімізації певних ризиків і загроз, опис яких ми робили раніше. Принциповим є розуміння двох етапів: першим етапом є відбір за допомогою поліграфа під час прийому на службу (роботу), другим – опитування, що здійснюється в процесі професійної діяльності. Ураховуючи той факт, що в обох випадках носієм і реалізатором ризиків є сам суб'єкт, у першу чергу заходи спрямовують на персонал організації. У другу чергу джерелом ризиків і загроз стають компетенції та функції посадової особи. Саме тому з ініціативи НАЗК кожне відомство опрацювало систему й перелік посад з різним ступенем корупційних ризиків.

Система періодичних ПФДВП покликана підтримувати стан кадрової безпеки організації в умовах, коли стосовно окремих посадових осіб протягом тривалого часу не здійснюється прийняття кадрових рішень або проведення службових розслідувань.

Система проведення періодичних ПФДВП, як свідчить практика, окреслює існування двох етапів: етапу затвердження завдання та етапу проведення ПФДВП. Вона має чітко визначену ієрархічну структуру рівнів управління: поточний, функціональний і стратегічний.

На поточному рівні управління здійснюється керівництвом установи та відділу, особовий склад якого безпосередньо проводить ПФДВП. На цьому рівні спостерігається найбільший обсяг завдань і виконуваних операцій. Додатково для підтримання фахової підготовленості та компетенції посадова особа, відповідальна за методичний контроль, залучається до безпосереднього проведення ПФДВП. Начальник відділу через начальника установи підтримує взаємодію з керівництвом вищого – функціонального рівня управління, а щодо використання поліграфа – і з керівництвом стратегічного рівня. *Функціональний* рівень управління (у нашому випадку – ДКП МО України) установлює й супроводжує політику МО України у сфері проведення ПФДВП. До компетенцій функціонального рівня належать сприяння у розробці й затвердженні завдань на проведення ПФДВП і подальше узгодження переліку окремих питань з ініціаторами опитувань.

Стратегічний рівень управління представлений Міністром оборони України, його заступниками, до повноважень яких входить затвердження завдання на проведення ПФДВП, а також розроблених проектів нормативно-правових документів у сфері організації та проведення ПФДВП.

Отже, з огляду на вищесказане, можна стверджувати, що система періодичних ПФДВП у МО України по суті інформаційна та є сукупністю окремих елементів, поєднання яких створює нову властивість – існування постійно діючих опитувань із використанням поліграфа, що проводяться для визначених категорій персоналу заздалегідь узгодженими питаннями. Ця система спрямована на отримання та з'ясування достовірності інформації, яку іншим способом виявити не можливо, необхідної для забезпечення виявлення та профілактики правопорушень серед персоналу, а також формування внутрішнього сприйняття ситуації керівництвом в інтересах прийняття відповідних рішень.

Доцільно зауважити, що запровадження зазначеної системи, з одного боку, дозволить урегулювати питання щодо періодичності, з якою мають проходити процедуру ПФДВП різні категорії посадовців МО України і ЗС України, забезпечити плановість в організації процесу ПФДВП, а з іншого – дозволить підвищити рівень його профілактичного впливу, а внаслідок цього – реально запобігти значному відсотку правопорушень, які могли б бути вчинені працюючим персоналом.

Базуючись на результатах аналізу наукових досліджень і практичного досвіду, можна стверджувати, що *періодичне опитування персоналу з використанням поліграфа у МО України та ЗС України* є спланованим комплексом заходів з організації та проведення ПФДВП персоналу у встановлені терміни відповідно до рівнів корупційних та інших ризиків, спрямованих на виявлення осіб, які можуть заподіяти або заподіють шкоду структурному підрозділу (установі, організації) у процесі службової діяльності.

Метою періодичної ПФДВП у МО України та ЗС України є здійснення превентивного впливу на пра-

цюючий там персонал і реальне попередження правопорушень, які могли б бути ним вчинені.

Основним завданням періодичного ПФДВП є виявлення факторів ризику щодо недобросовісних посадових осіб стосовно розголошення інформації з обмеженим доступом, корупційних виявів, наявності патологічних залежностей тощо.

У такому контексті одним з важливих питань, яке необхідно вирішити для розробки системи періодичного проведення ПФДВП у МО України та ЗС України, є обґрунтування й визначення самої періодичності, згідно з якою мають підлягати плановій ПФДВП різні категорії посадових осіб МО України та ЗС України.

З огляду на вищезазначене, визначальним фактором для встановлення конкретних термінів проведення періодичних перевірок на поліграфі для певних категорій посадовців, на нашу думку, мають бути саме ризики, що пов'язані з персоналом у МО України та ЗС України.

Звичайно, таких ризиків дуже багато, але в контексті проведення ПФДВП їх умовно можна розподілити на такі три основні групи:

перша – патологічні залежності;

друга – розголошення інформації з обмеженим доступом;

третья – корупційні ризики.

До першої групи ризиків належать алкогольна й наркотична залежність, ігromанія тощо.

Друга група ризиків: навмисне розголошення інформації з обмеженим доступом, незаконні контакти з іноземцями, представниками терористичних організацій і кримінального середовища.

Третя група найбільша. Вона включає корупційні ризики, пов'язані з отриманням незаконної винагороди за виконання посадових обов'язків. Ці ризики, у свою чергу, також можна поділити на три підгрупи:

1. *Ризики кадрової політики*, до яких належать усі ризики, пов'язані з отриманням незаконної винагороди за прийняття або сприяння у прийнятті кадрових рішень.

2. *Ризики матеріально-технічного та фінансово-економічного забезпечення*. Ця підгрупа ризиків притаманна особам, які мають матеріальну відповідальність і приймають рішення щодо здійснення обігу матеріально-технічних засобів, беруть участь у бюджетному процесі, економічній діяльності, утилізації надлишкового майна й об'єктів інфраструктури, розподілі та оренді земель, житла, приміщень, приватизації тощо.

3. *Ризики контролю*. До цієї підгрупи належать ризики, що притаманні особам, професійна діяльність яких пов'язана з проведенням інспекційних заходів та аудиту. До таких ризиків можна віднести надання завищено необ'єктивних результатів інспекцій (аудиту) або особисті вказівки щодо викривлення або приховування результатів інспекцій (аудиту) з особистих мотивів тощо.

Як показує практика, серед чинників, що сприяють появі наведених корупційних ризиків у оборонній сфері, зокрема можна зазначити такі:

– недостатній контроль за службовою діяльністю підлеглих;

– безмежна довіра до військовослужбовців, які проходять службу в ЗС України тривалий час;

– негативний приклад прийняття подарунків керівництвом;

– безкарність осіб, які були викриті під час скоєння корупційних дій, що призводить до формування почуття вседозволеності в інших співробітників.

Відомо, що робота посадових осіб МО України та ЗС України передбачає виконання ними низки організаційно-розпорядчих і адміністративно-господарських фу-

нкціональних завдань у різних сферах діяльності, в яких існує висока ймовірність виникнення корупційних ризиків. Ці сфери діяльності визначені у відповідному наказі заступника Міністра оборони України – керівника апарату від 06.06.2013 року. Розглянемо їх.

З виконанням *організаційно-розпорядчих обов'язків* пов'язані такі сфери діяльності, де існує високий ризик вияву корупції:

1. Управлінська діяльність.

2. Робота з кадрами.

3. Інспекційна діяльність.

4. Службові розслідування.

5. Правове забезпечення.

6. Внутрішній аудит.

До сфер діяльності з високим ризиком вияву корупції, що пов'язані з виконанням *адміністративно-господарських обов'язків*, належать:

1. Державні закупівлі.

2. Відчуження військових містечок, цілісних майнових комплексів, земельних ділянок, будівель/споруд, надлишкового військового майна.

3. Управління об'єктами державної власності.

4. Використання земель оборони.

5. Будівництво і придбання житла, ремонтно-будівельні роботи.

6. Забезпечення військовослужбовців і членів їхніх сімей житловими приміщеннями.

7. Укладання договорів (контрактів) й оплата робіт (послуг, товарів) сторонніх організацій.

8. Затвердження кошторисів, внесення змін до кошторисів.

9. Наповнення спеціального фонду бюджету.

10. Заробітна плата, грошове забезпечення, інші виплати.

11. Операції з готівковими коштами.

12. Харчування військовослужбовців.

13. Медичне забезпечення та санаторно-курортне лікування.

14. Військова освіта й наука.

15. Надання ліцензій, дозволів, реєстрація суб'єктів господарської діяльності.

16. Фінансове забезпечення.

Відповідно до зазначених сфер діяльності у вказаному наказі визначено типовий перелік посад державних службовців і військових посадових осіб МО України, робота (військова служба) яких пов'язана з високим ризиком вияву корупції.

Як показує досвід силових структур провідних країн світу, посадові особи, які обіймають схожі з вищезазначеними посади, проходять перевірку на поліграфі один раз на рік або один раз на два роки.

У МО України, виходячи з пропускової спроможності підрозділу, на який покладено проведення ПФДВП, і з його штатно-чисельності, перевірку цієї категорії осіб пропонується проводити **1 раз на 2 роки**.

Крім того, зазначимо, що з метою забезпечення дотримання посадовими і службовими особами МО України та ЗС України вимог антикорупційного законодавства посилення роботи щодо запобігання корупції, подальшого впровадження механізмів Ініціативи НАТО з побудови цілісності, прозорості, доброчесності, зниження корупційних ризиків у роботі оборонних інституцій у МО України та ГШ ЗС України видано низку наказів, серед яких:

Наказ МО України від 30.05.2017 р. № 299 "Про затвердження Антикорупційної програми Міністерства оборони України на 2017 рік" та

Наказ НГШ ЗС України від 29.08.2016 р. № 340 "Про затвердження Інструкції з організації внутрішнього контролю в Збройних Силах України".

Перший наказ визначає порядок оцінювання корупційних ризиків у службовій діяльності, причини, що їх породжують, умови, що їм сприяють, а також заходи щодо їх усунення. Другий – регламентує порядок ідентифікації, оцінювання та способи реагування на ризики (управління ризиками) у ЗС України.

Цими наказами у МО України та ЗС України передбачено проведення цілої низки заходів, серед яких:

1) Визначення сфер діяльності МО України та ЗС України, де існує висока ймовірність виникнення корупційних ризиків, а також переліку посад державних службовців і військових посадових осіб МО України, які працюють (проходять військову службу) відповідно до сфер діяльності, де існує високий ризик вияву корупції (про це зазначалося вище).

2) Оцінювання корупційних ризиків у діяльності, визначення причин, що їх породжують, та умов, що їм сприяють. У кожному структурному підрозділі МО України та ЗС України всі ризики оцінюються за критеріями ймовірності виникнення ризику та впливом ризиків на спроможність суб'єктів внутрішнього контролю досягати визначених стратегічних цілей [3; 4].

Зазначимо, що оцінювання ризиків здійснюється на підставі Методології оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 02.12.2016 р. № 126, зареєстрованої у Міністерстві юстиції України 28 грудня 2016 року за № 1718/29848, згідно з якою:

– *За ймовірністю виникнення* ризику оцінюються за критеріями:

низької ймовірності виникнення (ризик, виникнення яких може відбутися у виняткових випадках);

середньої ймовірності виникнення (ризик, за якими існує незначна ймовірність виникнення);

високої ймовірності виникнення (ризик, за якими існує велика ймовірність виникнення).

– *За впливом на спроможність суб'єктів внутрішнього контролю досягати визначених стратегічних цілей* ризику оцінюються за критеріями:

низького рівня впливу. Це ризик, вплив яких мінімальний та/або невеликої тяжкості на досягнення суб'єктами внутрішнього контролю визначених цілей. До таких ризиків можуть бути віднесені окремі прорахунки в діяльності виконавців, несвоєчасне опрацювання окремих документів, недостатній рівень професійних знань окремих посадових осіб та ін.;

середнього рівня впливу. Це ризик, вплив яких є середньої тяжкості на досягнення суб'єктами внутрішнього контролю визначених цілей. До цієї категорії ризиків можуть бути віднесені відсутність документації, неналежна якість оформлення результатів інвентаризації, використання майна й ресурсів не за цільовим призначенням тощо;

високого рівня впливу. Це ризик, вплив яких є тяжким та/або особливо тяжким на досягнення суб'єктами внутрішнього контролю визначених цілей. До них належать нормативна неврегульованість (зарегульованість) окремих управлінських процесів, висока ймовірність корупції та шахрайства, неефективність і

втрата контролю за управлінськими процесами, відсутність бухгалтерського обліку, висока плинність кадрів, невизначеність відповідальності за виконання окремих функцій тощо [5].

Оцінювання ризиків за критеріями ймовірності виникнення та їхнім впливом на спроможність суб'єктів внутрішнього контролю досягати визначених стратегічних цілей здійснюється у ЗС України відповідно до Матриці оцінки ризиків, форма якої наведена в додатку 3 Інструкції з організації внутрішнього контролю у Збройних Силах України.

3) Здійснення постійного моніторингу стану виконання антикорупційної реформи у сфері оборони й оцінювання корупційних ризиків.

4) Проведення ідентифікації ризиків шляхом дослідження зовнішнього та внутрішнього середовища діяльності МО України та ЗС України для виявлення чинників корупційних ризиків (*тобто визначення й опис імовірних подій, які негативно впливатимуть на здатність МО України та ЗС України виконувати відповідні процеси*).

5) На основі оцінювання ризиків та їх аналізу передбачено заходи щодо усунення виявлених корупційних ризиків, визначення відповідальних за їх виконання, термінів й необхідних ресурсів тощо.

Доцільно наголосити, що на вимоги зазначених наказів у МО України та ЗС України окремі завдання вже виконано, а саме:

– організовано систему роботи щодо виявлення, аналізу й моніторингу корупційних і фінансово-економічних ризиків;

– розроблено й запроваджено ризик-орієнтовану систему внутрішнього контролю, спрямовану на запобігання негативним явищам у процесі управлінської діяльності;

– запроваджено систему управління ризиками. У кожному структурному підрозділі МО України та ЗС України на підставі даних оцінювання складається Інформація про ідентифікацію й оцінювання ризиків, де зазначені ризики підрозділу розподіляються за відповідними кольоровими зонами (червона, жовта, зелена), і План заходів щодо управління ризиками [4].

Аналіз вимог зазначених документів і вивчення результатів роботи, проведеної у МО України та ЗС України, дає підстави виділити основні критерії, відповідно до яких, на нашу думку, доцільно встановлювати терміни виконання періодичних ПФДВП у МО України та ЗС України. Такими критеріями, зокрема, є:

а) належність посади державного службовця або військової посадової особи до сфери діяльності, де існує високий ризик вияву корупції;

б) ймовірність виникнення ризиків у діяльності державного службовця або військової посадової особи;

в) вплив на спроможність суб'єктів внутрішнього контролю досягати визначених стратегічних цілей;

г) розподіл ризиків у Інформації про ідентифікацію та оцінювання ризиків за кольоровими зонами (червона, жовта, зелена) відповідно до їхньої оцінки.

Отже, спираючись на вищевикладене й з урахуванням визначених критеріїв, можна приблизно окреслити терміни проведення періодичних ПФДВП окремих категорій персоналу МО України та ЗС України (табл. 1).

Таблиця 1. Терміни проведення періодичних (планових) опитувань із використанням поліграфа персоналу МО України та ЗС України

№ з/п	Найменування посади, категорії персоналу	Назва нормативного акту, де зазначається вказана категорія персоналу	Періодичність проведення ПФДВП (кількість разів / кількість років)					Інші терміни проведення ПФДВП
			1/1	1/2	1/3	1/4	1/5	
1	Посадові особи, які обіймають посади у сферах, де існує високий рівень корупції	Наказ заступника МОУ-КА від 06.06.2013 № 54		+				
2	Посадові особи, які обіймають посади, де пріоритетність корупційного ризику оцінена як висока	Наказ МОУ від 30.05.2017 № 299 "Про затвердження Антикорупційної програми Міноборони України на 2017 р."		+				
3	Посадові особи, які обіймають посади, де пріоритетність корупційного ризику оцінена як середня	Те саме			+			
4	Посадові особи, які обіймають посади, де пріоритетність корупційного ризику оцінена як низька	Те саме				+		
5	Посадові особи, які у Плані заходів щодо управління ризиками структурного підрозділу (установи, організації) на рік зазначені як відповідальні виконавці за заходи контролю за відповідними ризиками, якщо ймовірність зазначеного ризику оцінена як:	Наказ НГШ ЗСУ від 29.08.2016 № 340 "Про затвердження Інструкції з організації внутрішнього контролю у ЗСУ"						
	висока			+				
	середня				+			
	низька					+		
6	Інші посадові особи номенклатури призначення Міністра оборони України						+	
7	Військовослужбовці та державні службовці номенклатури призначення Міністра оборони України, у яких закінчується термін дії контракту	Наказ МОУ від 10.04.2009 №170 "Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у ЗСУ"						кожен раз перед підписанням (укладанням) нового контракту
8	Посадові особи, яким було відмовлено в наданні допуску до державної таємниці	Те саме						кожен раз при отриманні зазначеної відмови
9	Посадові особи, які повернулися із закордонного відрядження	Те саме						у найближчий час після повернення із відрядження
10	Слухачі Національного університету оборони України, які закінчують навчання і призначаються на посади ОСР військової освіти	Те саме						перед прийняттям рішення щодо призначення на посаду
11	Посадові особи, що розглядаються на ВАК для призначення (переміщення) на посади в МОУ та ЗСУ	Те саме						щоразу перед проведенням засідання ВАК

Виходячи з установлених термінів, визначимо алгоритм проведення періодичних ПФДВП персоналу МО України та ЗС України. Сама послідовність виконання заходів періодичного проведення ПФДВП може виглядати таким чином.

На основі розпорядження та завдання Міністра оборони України на проведення періодичних перевірок персоналу МО України та ЗС України у кожному структурному підрозділі (установі, організації) МО України та ЗС України розробляється План проведення періодичного опитування персоналу структурного підрозділу на рік. Зазначений план включає перелік посад (категорій) персоналу з термінами проведення ПФДВП відповідно до визначених термінів проведення періодичних (планових) опитувань із використанням поліграфа персоналу МО України та ЗС України й нормативно-правових актів, зазначених у табл. 1. Цей документ підписується начальником служби персоналу підрозділу (установи, організації), затверджується командиром (начальником)

структурного підрозділу й надсилається до служби персоналу вищої інстанції.

У службі персоналу вищої інстанції на основі отриманих Планів складається Узагальнений план проведення періодичного опитування персоналу та командування на рік.

Після цього документ надсилається до Департаменту кадрової політики МО України, де на основі отриманих планів розроблюється Узагальнений план проведення періодичного опитування персоналу МО України та ЗС України на рік.

Узагальнений план проведення періодичного опитування персоналу МО України та ЗС України на рік або витяг із нього надається до структурного підрозділу НМЦ КП МО України, де складається Графік проведення періодичного опитування персоналу МО України та ЗС України на рік (півріччя, квартал, місяць), який узгоджується з директором Департаменту кадрової політики МО України. На основі цього Графіка розпо-

чинається проходження процедури періодичного ПФДВП у МО України та ЗС України. У вищезазначеному плані необхідно передбачити 20 %-й резерв часу для можливості проведення позапланових опитувань і службових розслідувань.

Водночас цілком очевидним є факт, що запровадження цієї системи, з огляду на масштабність завдань, значно вплине й на кількість проведення перевірок на поліграфі. За таких умов існуючий на сьогодні відділ НМЦ КП МО України штатною чисельністю десять осіб, на який покладено завдання щодо проведення ПФДВП у МО України та ЗС України, беручи до уваги його пропускну спроможність, відповідно до вимог, які висуваються до проведення процедури ПФДВП, не здатний буде забезпечити проведення всіх періодичних перевірок на поліграфі з персоналом МО України та ЗС України.

З огляду на цей факт, для якісного забезпечення організації та ефективного проведення періодичних (планових) ПФДВП із різними категоріями персоналу МО України та ЗС України, на нашу думку, доцільно створити ще додаткові структурні підрозділи (служби або відділи) на базі Кадрових центрів видів ЗС України, а також у Силах спеціальних операцій (далі – ССО) ЗС України та Високомобільних десантних військах (далі – ВДВ), на які покласти завдання щодо проведення ПФДВП із персоналом цих структурних елементів ЗС України.

На існуючий відділ НМЦ КП МО України доцільно покласти завдання щодо проведення ПФДВП із персоналом МО України та ГШ ЗС України, частинами безпосереднього підпорядкування МО України та перевірку осіб номенклатури призначення Міністра оборони України. Крім того, на цей відділ покласти й завдання щодо науково-методичного забезпечення проведення процедури ПФДВП та контролю за її проведенням іншими підрозділами.

Висновки з цього дослідження. Отже, система періодичних ПФДВП у МО України та ЗС України – це сукупність окремих елементів, поєднання яких створює нову властивість – існування постійно діючих ПФДВП, що проводяться для визначених категорій персоналу заздалегідь визначеними термінами та узгодженими питаннями. Вона спрямована на отримання і з'ясування достовірності інформації, яку іншим способом виявити неможливо, необхідної для забезпечення виявлення та профілактики правопорушень серед персоналу, а також формування внутрішнього сприйняття ситуації керівництвом в інтересах прийняття відповідних рішень.

Запровадження цієї системи дозволить забезпечити плановість у проведенні процедури ПФДВП за рахунок установлення чітких термінів її проходження для різних категорій персоналу МО України та ЗС України. Це, у свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності використання поліграфа для розв'язання завдань кадрової безпеки та профілактики різного роду правопорушень з боку персоналу МО України та ЗС України.

Для забезпечення дієвості цієї системи доцільно запровадити ешелоновану структуру підрозділів, на яку покласти завдання щодо проведення ПФДВП. Зокрема, на рівні МО України виконання цих завдань покласти на відповідний відділ НМЦ КП МО України. На нього покласти й завдання щодо науково-методичного забезпечення проведення процедури ПФДВП і контролю за їх проведенням іншими підрозділами. У видах ЗС України, Силах спеціальних операцій ЗС України та Високомобільних десантних військах завдання щодо проведення ПФДВП із особовим складом покласти на відповідні служби (відділи) психологічного вивчення особового складу, які створити на базі кадрових центрів видів ЗС України, а також визначених структурних підрозділів Сил спеціальних операцій ЗС України та Високомобільних десантних військ.

Перспективами подальших досліджень в обраному напрямі є вдосконалення форм і методів психологічного та психофізіологічного вивчення персоналу з використанням поліграфа в інтересах запобігання ризикам і виявлення потенційних сфер зловживань у системі управління персоналом Міністерства оборони та Збройних Сил України.

Список використаних джерел:

1. Наказ Міністерства оборони України від 14 квітня 2015 року № 164 "Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення опитування персоналу з використанням поліграфа у Міністерстві оборони України та Збройних Сил України" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0477-15>
2. Мотлях О. І. Поліграф: наукова природа походження, нормативно-правове регулювання та допустимі межі застосування / О. І. Мотлях. – К. : Освіта України, 2012. – 394 с.
3. Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи [Текст]: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7-8 листоп. 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – 244 с.
4. Наказ Міністерства оборони України від 30 травня 2017 року № 299 "Про затвердження Антикорупційної програми Міністерства оборони України на 2017 рік".
5. Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 29 серпня 2016 року № 340 "Про затвердження Інструкції з організації внутрішнього контролю у Збройних Силах України".
6. Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 02.12.2016 р. № 126 "Про затвердження Методології оцінювання корупційних ризиків у діяльності органів влади", зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2016 року за № 1718/29848.

Надійшла до редколегії 20.11.17

С. Гришин, канд. техн. наук,

М. Кузьменко, канд. психол. наук

Научно-методический центр кадровой политики Министерства обороны Украины, Киев, Украина,

С. Халиманенко, научн. сотр.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина

ОБОСНОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПЕРИОДИЧЕСКОГО ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПОЛИГРАФА В ПРОЦЕССЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В МИНИСТЕРСТВЕ ОБОРОНЫ УКРАИНЫ И ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ УКРАИНЫ

В соответствии с уровнем коррупционных и иных рисков, потенциальных сфер злоупотреблений в военной сфере, с целью осуществления превентивного воздействия на персонал Министерства обороны Украины и Вооруженных Сил Украины, для предупреждения правонарушений, которые могли бы быть совершены, обосновано систему периодического проведения опроса персонала с использованием полиграфа в Министерстве обороны и Вооруженных Силах Украины. Система является совокупностью отдельных элементов, сочетание которых создает новое свойство – существование постоянно действующих психофизиологических исследований с использованием полиграфа, проводимых для определенных категорий персонала по заранее определенным срокам и согласованным вопросам. Это будет способствовать повышению эффективности использования полиграфа в решении задач кадровой безопасности и профилактики правонарушений со стороны персонала Министерства обороны Украины и Вооруженных Сил Украины.

Ключевые слова: психофизиологическое исследование персонала с использованием полиграфа, подготовка и принятие кадровых решений, система периодических проверок с использованием полиграфа, риски, потенциальные сферы злоупотреблений, сроки проведения.

S. Hryshyn, PhD in Technical Sciences,
M. Kuzmenko, PhD in Psychology
Scientific-methodical center of personnel policy of the Ministry of Defense of Ukraine, Kyiv, Ukraine,
S. Khalimanenko, Research Associate
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

**THE SUBSTANTIATION OF THE PERIODIC PSYCHOPHYSIOLOGICAL RESEARCH SYSTEM
WITH USE OF POLYGRAPH IN PERSONNEL WORKING PROCESS
IN THE MINISTRY OF DEFENSE OF UKRAINE AND THE ARMED FORCES OF UKRAINE**

In accordance with the levels of corruption and other risks, potential areas of abuse in the areas of activity in the military sphere, with the purpose of exercising preventive influence on the personnel of the Ministry of Defense of Ukraine and the Armed Forces of Ukraine, as well as real prevention of offenses that could be committed, a survey of personnel using a polygraph in the Ministry of Defense and the Armed Forces of Ukraine. This system is a collection of individual elements, the combination of which creates a new property – the existence of constantly operating psychophysiological studies using a polygraph, conducted for certain categories of personnel for a predetermined time and agreed questions. This, in turn, will help to increase the effectiveness of using the polygraph in solving the problems of personnel security and the prevention of various kinds of offenses by the personnel of the Ministry of Defense of Ukraine and the Armed Forces of Ukraine.

Key words: psychophysiological research of personnel using polygraph, preparation and adoption of personnel decisions, system of periodic inspections using polygraph, risks, potential areas of abuse, timing.