

Розділ 1

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ КАДРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

УДК 159.922,355.21

**О. О. Алексєєв,
В. М. Малюга, С. П. Гришин**

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ОПИТУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ З ВИКОРИСТАННЯМ ПОЛІГРАФА У МІНІСТЕРСТВІ ОБОРОНИ ТА ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Досліджено засади опитування персоналу з використанням поліграфа у Міністерстві оборони та Збройних Силах України, основні проблемні питання, що виникають у провадженні зазначеної процедури на сучасному етапі, визначено найважливіші напрями та шляхи її удосконалення. Окреслено їх завдання та цілі, а також напрями, за якими проводиться опитування. Розкрито фактори ризику, які підлягають дослідженню у відборі кадрів, оцінці працюючого персоналу та проведенні службових розслідувань.

Ключові слова: *опитування персоналу з використанням поліграфа, підготовка та прийняття кадрових рішень, проведення службових розслідувань, напрями удосконалення, фактори ризику.*

Постановка проблеми. Використання поліграфа у діяльності Міністерства оборони України та Збройних Силах України (далі – МОУ та ЗСУ) запровадили у 2015 році з метою покращення якості роботи з персоналом, а також попередження і виявлення корупційних та інших правопорушень у сфері службової діяльності. Це регламентується наказом МОУ від 14 квітня 2015 р. № 164 «Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення опитування персоналу з використанням поліграфа у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України».

Основним завданням проведення опитування з використанням поліграфа (далі – ОВП) є забезпечення кадрової безпеки при підготов-

ці та прийнятті кадрових рішень щодо прийняття на військову службу за контрактом, призначення (переміщення) осіб офіцерського складу на посади номенклатури призначення Міністра оборони України, при вступі (поновленні) громадян України на державну службу та їх призначення на посади у структурні підрозділи МО України та ГШ ЗС України, а також підвищення ефективності проведення службових розслідувань в МОУ та ЗСУ [1].

Стан дослідження. Використання поліграфа у діяльності МОУ та ЗСУ як засобу забезпечення кадрової безпеки вирішує завдання як контролю тих, хто влаштовується, так і профілактики правопорушень серед вже працюючого персоналу, за рахунок проведення періодичних перевірок окремих посадових осіб. Тобто скрінінгова перевірка на поліграфі є певним стримуючим фактором під час здійснення особою, яка є потенційним кандидатом на проведення ОВП, антисоціальних або кримінальних вчинків.

Цінність профілактичного ефекту ОВП полягає у спонуканні кандидата, який надходить на службу, до чесних відповідей стосовно окремих фактів його біографії, мотивації надходження на службу, шкідливих звичок тощо [2].

Використання ОВП у кадровому відборі, крім того, дозволяє швидко виявити і позитивні, і негативні аспекти стосунків обстежуваного за попередніми місцями роботи, за наявності конфліктних ситуацій – причини, що породили їх. Можливо також уточнення етичних, моральних засад опитуваного, його ставлення до армії, особливостей поведінки під час служби та у повсякденному житті. На підставі висновків поліграфічних перевірок можливо встановити наявні міжособистісні стосунки обстежуваного всередині колективу, його відношення до керівництва. Складні види професійної діяльності в системі МОУ та ЗСУ висувають жорсткі вимоги до соматичного й психічного здоров'я, здібностей і особистих якостей кандидатів, які бажають зв'язати своє життя зі службою в армії, роблять об'єктивно складним професійний відбір.

Проблемами професійно-психологічного відбору у силові відомства та опитування персоналу з використанням поліграфа займалися такі науковці, як В. Барко, В. Бодров, О. Булка, К. Гуревич, Ю. Ірхін, О. Малхазов, М. Макаренко, О. Морозов, Д. Медведєв, М. Корольчук, Е. Клімов, О. Кокун та інші. Однак одержані результати, хоча і мають значну наукову цінність, проте потребують подальшого вивчення через значні соціально-економічні зміни, які відбулися в Україні за останні роки. Крім того, дослідження аспектів професійного відбору із застосуванням поліграфа до кадрового складу МОУ

та ЗСУ залишається актуальним у зв'язку з його багатоаспектністю та складністю. Також, як свідчить практика проведення ОВП з персоналом МО України, сьогодні існують окремі проблеми наукового та правового характеру, вирішення яких потребує внесення певних змін до законодавчих та нормативно-правових актів України, й насамперед до наказу МО України від 14 квітня 2015 р. № 164.

Мета статті полягає у визначенні заходів удосконалення проведення опитування персоналу з використанням поліграфа у МО та ЗС України.

Виклад основних положень. Відповідно до Наказу МОУ від 14 квітня 2015 р. опитування персоналу з використанням поліграфа у МОУ та ЗСУ здійснюється за двома напрямками:

- 1) при підготовці та прийнятті кадрових рішень;
- 2) при проведенні службових розслідувань.

Водночас доцільно зазначити, що ці напрями у МОУ та ЗСУ розвиваються паралельно, інколи й окремо один від одного, і на сучасному етапі перед військовими спеціалістами поліграфа виникла низка проблемних питань, які наразі потребують системного аналізу та подальшого вирішення.

Тому для повного розуміння проблем використання поліграфа, визначення перспектив розвитку цієї процедури у МОУ та ЗСУ розглянемо особливості кожного зі зазначених напрямів окремо.

Проведення ОВП при підготовці та прийнятті кадрових рішень.

Як свідчить практика, сьогодні найчастіше поліграф застосовується в процесі кадрової роботи у МОУ та ЗСУ. Це насамперед пов'язано з тим, що під час призначення на посади, вступ на державну службу, прийом на роботу завжди виникає необхідність з'ясування низки питань, пов'язаних з минулим та сучасним майбутнього посадовця, в інтересах виявлення серед кандидатів осіб, які можуть становити для військової організації певну загрозу, тобто ті чи інші фактори ризику. А оскільки діяльність МОУ та ЗСУ пов'язана з виконанням завдань стратегічного характеру, які стосуються забезпечення національної безпеки, збереження державної таємниці, управління Збройними Силами, їх використання й застосування та інших завдань, то такий підхід при відборі кадрів є вкрай важливим.

Основними цілями проведення поліграфічних перевірок у процесі вирішення кадрових питань, пов'язаних із комплектуванням особового складу підрозділів МОУ та ЗСУ, є якісний відбір і розстановка кадрів, насамперед для роботи в екстремальних умовах, підвищення ефективності діяльності підрозділів, надійності персоналу, попередження

негативних явищ серед особового складу, оформлення допуску до державної таємниці, поновленні на службу в ЗСУ тощо.

Відповідно до наказу МОУ від 14 квітня 2015 р. № 164, проведення процедури ОВП під час підготовки кадрових рішень щодо прийняття на військову службу за контрактом, призначення (переміщення) осіб офіцерського складу на посади номенклатури призначення Міністра оборони України, при вступі (поновленні) громадян України на державну службу та їх призначення на посади у структурні підрозділи МО України та ГШ ЗС України спрямоване на отримання інформації про: виявлення ознак приховування чи викривлення анкетних даних, окремих фактів біографії; ознаки алкогольної залежності, вживання наркотичних та (або) психотропних речовин без призначення лікаря; приховані мотиви прийняття (вступу) на військову (державну) службу, призначення (переміщення) на посади номенклатури призначення Міністра оборони України; наявність боргів або фінансових зобов'язань, причетності до діянь, що передбачають юридичну відповідальність; вчинення об'єктом опитування протиправних дій, порушення стосовно нього кримінального провадження; виявлення контактів з членами злочинних організацій; виявлення участі у діяльності заборонених громадських об'єднань, членства в політичних партіях; наявність документів, що підтверджують право на тривале проживання на території іншої держави; розголошення об'єктом опитування відомостей, що становлять державну таємницю, службову або конфіденційну інформацію [1].

Крім зазначених, залежно від переліку факторів ризику, визначених ініціатором, під час проведення ОВП у МОУ та ЗСУ можуть використовуватися й інші теми перевірочних запитань. Так, наприклад, відповідно до Наказу МОУ від 20 жовтня 2015 р. № 570 «Про затвердження Змін до Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України», ОВП може застосовуватися при проведенні спеціальної перевірки щодо громадян України, які виявили бажання проходити військову службу за контрактом та претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад з підвищеним корупційним ризиком.

У цьому разі перевірячі можуть підлягати відомості щодо:

– наявності судового рішення, що набрало законної сили, згідно з яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, зокрема й за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття, погашення;

- факту, що особа піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за пов'язані з корупцією правопорушення;
- достовірності відомостей, зазначених у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- наявності в особи корпоративних прав;
- стану здоров'я (у частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я), освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання;
- відношення особи до військового обов'язку;
- наявності у особи допуску до державно таємниці (якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами посади);
- поширення на особу заборони займати відповідну посаду, що передбачена положеннями Закону України «Про очищення влади» [3].

Доцільно наголосити, що використання поліграфа у діяльності МОУ та ЗСУ як засобу забезпечення кадрової безпеки вирішує завдання контролю тих, хто влаштовується, і профілактики правопорушень серед вже працюючого персоналу за рахунок проведення періодичних перевірок окремих посадових осіб. Тобто, скрінінгова перевірка на поліграфі є певним стримуючим фактором під час здійснення особою, яка є потенційним кандидатом на проведення ОВП, антисоціальних або кримінальних вчинків.

Цінність профілактичного ефекту ОВП полягає у спонуканні кандидата, який надходить на службу, до чесних відповідей стосовно окремих фактів його біографії, мотивації надходження на службу, шкідливих звичок тощо [2].

Використання ОВП у кадровому відборі, крім того, дає змогу швидко виявити і позитивні, і негативні аспекти стосунків обстежуваного на попередніх місцях роботи, за наявності конфліктних ситуацій – причини, що зумовили їх. Можливо також уточнення етичних, моральних засад опитуваного, його ставлення до армії, особливостей поведінки під час служби та у повсякденному житті. На підставі висновків поліграфічних перевірок можливо встановити міжособистісні стосунки обстежуваного у колективі, його ставлення до керівництва.

Водночас, як свідчить практика проведення ОВП з персоналом МОУ, сьогодні існують окремі проблеми організаційного та правового характеру, вирішення яких потребує внесення певних змін до законодавчих та нормативно-правових актів України, й насамперед до наказу МОУ від 14 квітня 2015 р. № 164.

Нині до основних проблем використання поліграфа у МОУ та ЗСУ належать:

1. Складність оформлення завдання на проведення ОВП, а саме його затвердження у визначених посадових осіб. Відповідно до зазначеного наказу завдання на проведення ОВП може затверджувати виключно Міністр оборони України, тому не всі посадові особи – ініціатори перевірок мають можливість у необхідний термін затвердити вказаний документ. Вважаємо, що повноваження зі затвердження завдання необхідно покласти додатково на заступників Міністра оборони, начальника Генерального штабу та його заступників.

2. Порядок ознайомлення об'єктів опитування зі своїми результатами.

Сьогодні ця процедура не визначена наказом МОУ, а прописана лише у наказі по установі, в якій безпосередньо організовано проведення ОВП.

3. Проблемою, яка має загальнодержавний характер, є проблема безпосереднього використання результатів ОВП. У наказі МОУ від 14 квітня 2015 р. № 164 зазначено, що результати ОВП призначені лише для отримання ймовірної та орієнтувальної інформації, яку іншим шляхом отримати неможливо, і не є підставою для прийняття будь-яких адміністративно-управлінських рішень. Але, гадаємо, ці результати повинні безпосередньо впливати на ухвалення посадовими особами відповідних кадрових рішень разом з результатами оцінювань, атестацій тощо.

ОВП необхідно проводити періодично, принаймні з посадовими особами номенклатури призначення Міністра оборони України, начальника Генерального штабу ЗС України, з особами, які беруть участь у проведенні інспекційних заходів, а також з особами, діяльність яких передбачає матеріальну відповідальність і ухвалення рішень щодо обігу матеріальних засобів. Водночас строки проведення поліграфічних перевірок повинні визначатися відповідно до корупційних ризиків та потенційних сфер зловживань за напрямками діяльності зазначених посадовців.

4. Також виникає проблема добровільності проходження ОВП. Нагадаємо, що нині процедура проводиться тільки у разі підписання об'єктом опитування добровільної згоди на проведення перевірки. Але, на нашу думку, надання добровільної згоди під час проведення періодичних поліграфічних перевірок із зазначеними категоріями посадових осіб не повинно бути обов'язковим.

Використання поліграфа при проведенні службових розслідувань.

Іншим напрямом використання поліграфа у МОУ та ЗСУ є застосування процедури ОВП під час проведення службових розслідувань. Цей напрям має ту ж правову основу, що й при кадровому відборі, а саме – наказ МОУ від 14 квітня 2015 р. № 164, згідно з яким використання поліграфа під час проведення службових розслідувань здійснюється для отримання інформації про:

- звування кола ймовірно причетних осіб до події, що перевіряється;

- виявлення можливості причетності об'єкта опитування до підготовки або вчинення правопорушення;

- правдивість інформації, наданої об'єктом опитування;

- напрями здобуття доказів про підготовку або вчинення правопорушень;

- механізм і спосіб здійснення правопорушення;

- підготовку до вчинення корупційних та інших протиправних дій з боку посадових осіб;

- наявність боргів або фінансових зобов'язань, причетності до діянь, що передбачають юридичну відповідальність;

- ознаки небезпеки, незаконних посягань, пов'язаних з виконанням об'єктом опитування посадових обов'язків;

- розголошення об'єктом опитування відомостей, що становлять державну таємницю, службову або конфіденційну інформацію [1].

ОВП при проведенні службових розслідувань (перевірок) у МОУ та ЗСУ є не тільки надійним та ефективним засобом вирішення низки завдань, спрямованих на виявлення спроб приховати ту чи іншу інформацію, пов'язану з протиправними діями, але й має значний профілактичний ефект. В цьому контексті ОВП є доволі ефективним засобом для контролю за виконавцем, діяльність якого пов'язана з великими матеріальними цінностями та фінансами. Можливість потрапити на поліграф значно зменшує кількість бажаних робити вчинки, які завдають матеріальних та моральних збитків роботодавцю.

Під час проведення ОВП можна також виявити і готовність особи, яка перевіряється, до здійснення негативних вчинків. Отже, проведення ОВП у МОУ та ЗСУ може вирішувати завдання як виявлення, так і запобігання різним службовим та дисциплінарним

правопорушенням за рахунок періодичних перевірок вже працюючого персоналу.

Зазначимо, що необхідність проведення службових розслідувань у МОУ та ЗСУ виникає доволі часто. Вона може бути спричинена порушенням військової дисципліни при несенні служби або через вчинення адміністративних чи інших правопорушень. Звичайно, не всяке службове розслідування вимагає залучення поліграфолога і проведення ОВП. Подібне рішення має прийматися з урахуванням низки обставин, основною з яких, на наш погляд, слід вважати суспільну і службову небезпеку проступку, що став приводом для проведення перевірки.

Поліграфолога залучають, як правило, коли діяння військовослужбовця на момент початку перевірки має ознаки адміністративного правопорушення чи кримінального злочину. Так, нерідко проведення ОВП здійснюється у зв'язку з розслідуваннями за фактами хабарництва, перевищення посадових повноважень, розкрадань, побоїв, заповдіння тілесних ушкоджень, участі в поширенні і (або) вживання наркотичних речовин тощо.

Водночас проведення ОВП зазвичай диктується не лише небезпекою вчиненого діяння, а й особливостями інформаційної (слідчої) ситуації, що складається у процесі розслідування. Залучення поліграфолога відбувається за умов недостатності або суперечливості відомостей, зібраних у справі, особливо в ситуації, коли основним джерелом їх отримання є пояснення співробітників. Тут гостро постає проблема об'єктивності отриманих пояснень.

Зрозуміло, що поліграф не в змозі вирішити всі проблеми, пов'язані з проведенням службових розслідувань, але, безперечно, він дає змогу істотно підвищити їхню ефективність. Нагадаємо, незалежно від форми проведення, ОВП у МОУ та ЗСУ має низку обмежень, зокрема, пов'язаних з тривалістю подібних досліджень (не більше 3–4 годин), що унеможлиблює фізично перевірку всіх нюансів, що є у поясненнях об'єкта опитування. Тому перед спеціалістом поліграфолога повинні ставитися завдання найпершого з'ясування найважливіших, головних аспектів пояснень опитуваного.

При всіх позитивних моментах, необхідно враховувати, що опитування з використанням поліграфолога не повинні замінити інші традиційні методи розслідування, які дають фактичні докази. Вони мають доповнювати один одного і проводитися в комплексі. Загалом застосування поліграфолога під час службових розслідувань у МОУ

та ЗСУ робить дізнання якіснішим, сприяє захисту прав і свобод громадян.

На жаль, сьогодні, як свідчить досвід діяльності поліграфологів оборонного відомства, у МОУ та ЗСУ використання поліграфа під час проведення службових розслідувань є мало затребуваним напрямом на відміну від використання поліграфа у кадровій роботі. Це пояснюється низкою факторів.

По-перше, недосконалістю нормативної бази, яка регламентує порядок проведення службових розслідувань у ЗС України. Так, зокрема, відповідно до наказу Міністра оборони України від 15 березня 2004 р. № 82 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах України» із змінами, внесеними згідно з наказом МОУ від 18 листопада 2011 р. № 714 [4], процедура службового розслідування у ЗС України передбачає:

- отримання від військовослужбовців та працівників усних чи письмових пояснень, необхідних документів, довідок, консультативних та експертних висновків;
- ознайомлення і вивчення, зокрема з виїздом на місце події, відповідних документів, у разі потреби зняття з них копії та долучення до матеріалів службового розслідування;
- отримання інформації, пов'язаної із службовим розслідуванням, від юридичних і фізичних осіб з дотриманням вимог чинного законодавства на підставі запиту посадової особи, яка призначила службове розслідування [4].

Як бачимо, процедура службового розслідування у ЗС України, визначена цим документом, регламентує застосування насамперед традиційних методів його проведення і фактично не передбачає (не регламентує) використання у цій роботі поліграфа. Натомість, як свідчить світова практика проведення розслідувань, найефективніше поліграф застосовується саме під час проведення розслідувань. Окрім того, більшість сучасних поліграфічних методик також орієнтована на застосування поліграфа саме у цій сфері.

По-друге, наявністю організаційних проблем щодо використання поліграфа під час проведення службових розслідувань у МОУ та ЗСУ, пов'язаних зі складністю оформлення завдання на проведення ОВП, а саме його затвердження у визначених посадових осіб, про що вже йшлося.

З огляду на це та беручи до уваги наявність у МОУ та ЗСУ чітко визначеного порядку щодо подання відповідних документів на затвер-

дження певним посадовим особам, цілком очевидним є той факт, що процедура замовлення та затвердження завдання на проведення ОВП в ході службового розслідування містить певні складності, особливо для керівників оперативно-тактичної та тактичної ланки управління та має дещо громіздкий характер.

По-третє, у нормативних документах МОУ фактично не регламентовано порядок залучення результатів проведення ОВП до матеріалів службового розслідування та їх використання.

По-четверте, є проблема надання добровільної згоди об'єктом опитування. Зазначимо, що донедавна домінувала думка про виняткову добровільність цієї процедури у всіх випадках [5]. Ця думка узгоджується з нормами, за якими надання пояснень під час службового розслідування є правом, а не обов'язком особи. Однак щораз більш вираженою і обґрунтованою стає інша позиція, за якою участь персоналу у ОВП під час проведення службового розслідування чи перевірки, за потреби, має бути обов'язковою [6].

Справедливо зазначається, що до осіб, які є державними службовцями, а надто співробітниками силових структур, можуть і повинні пред'являтися вищі вимоги порівняно зі звичайними людьми, особливо, якщо йдеться про їх службову діяльність. Тому доцільно законодавчо закріпити норму про те, що військовослужбовці (працівники) МО України зобов'язані сприяти проведенню службових розслідувань, зокрема надавати пояснення і за необхідності брати участь у ОВП.

Проте нині під час проведення ОВП щодо персоналу МОУ обов'язково проводиться отримання добровільної згоди в письмовій формі, безпосередньо перед процедурою ОВП у процесі передтестової бесіди.

І, нарешті, п'ятий фактор, який напряму пов'язаний з попередніми, і також негативно впливає на процес використання поліграфа під час проведення службових розслідувань у МОУ та ЗСУ полягає у тому, що частина командирів (начальників) не повністю усвідомлюють корисність, а враховуючи зазначені проблеми, і доцільність застосування процедури ОВП у процесі проведення службових розслідувань.

Висновки. Практика використання поліграфа у діяльності МОУ та ЗСУ упродовж 2015–2016 років засвідчила, що із традиційними методами проведення кадрового відбору та службових розслідувань, застосування ОВП у роботі з особовим складом, дає змогу методологічно та методично забезпечити необхідний рівень кадрової безпеки,

підвищити ефективність проведення службових розслідувань і водночас забезпечує профілактику правопорушень персоналу.

Сьогодні процедуру ОВП пройшло понад 600 осіб з числа керівного складу та кандидатів на заміщення вакантних посад у центральному апараті МО України та ГШ ЗС України, Командуванні Сухопутних військ, Сил спеціальних операцій, керівників державних підприємств, що належать до сфери управління МО України.

Результати проведених опитувань дали змогу значно підвищити ефективність роботи під час підготовки та ухвалення кадрових рішень, дозволили прогнозувати і нівелювати можливі ризики під час прийняття персоналу на посади, а також поліпшили якість проведення службових розслідувань завдяки обмеженню кола осіб, причетних до подій, що підлягали перевірці.

Особливого значення ОВП набуло під час проведення організаційно-штатних заходів у МО України. Застосування цієї процедури сприяло забезпеченню кадрової безпеки та усуненню елементів суб'єктивізму під час прийняття відповідних кадрових рішень.

До напрямів удосконалення організації та проведення ОВП у МОУ та ЗСУ необхідно віднести:

1. Удосконалення нормативно-правової бази, що регламентує порядок організації проведення ОВП у МОУ та ЗСУ.

В межах виконання цього напрямку необхідно реалізувати такі завдання:

- а) запровадити відповідні зміни до наказу Міністерства оборони України від 14 квітня 2015 р. № 164 «Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення опитування персоналу з використанням поліграфа у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України» щодо: покладення повноважень із затвердження завдання на проведення ОВП додатково на заступників Міністра оборони, начальника Генерального штабу та його заступників; визначення порядку ознайомлення об'єктів опитування зі своїми результатами ОВП; уточнення порядку надання добровільної згоди осіб на проведення ОВП при підготовці та прийнятті кадрових рішень та при проведенні службових розслідувань; безпосереднього використання результатів ОВП при прийнятті посадовими особами відповідних кадрових рішень;

- б) запровадити відповідні зміни до наказу Міністерства оборони України від 15 березня 2004 р. № 82 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах

України» щодо можливості використання поліграфа при проведенні службових розслідувань.

2. Створення системи періодичного проведення ОВП з посадовими особами номенклатури призначення Міністра оборони України, начальника Генерального штабу ЗС України, з особами, які беруть участь у проведенні інспекційних заходів, а також з особами, діяльність яких передбачає матеріальну відповідальність і ухвалення рішень щодо обігу матеріальних засобів. Строки проведення поліграфічних перевірок водночас визначати відповідно до корупційних ризиків та потенційних сфер зловживань за напрямками діяльності посадовців.

3. Як окремих напрям проведення ОВП у МОУ та ЗСУ визначити використання поліграфа при проведенні інспекційних, контрольно-ревізійних та інших заходів контролю з метою виявлення проявів корупції у діяльності посадових осіб та їх профілактики (запобігання).

Це сприятиме підвищенню ефективності зазначених заходів шляхом оперативного виявлення проявів корупції у службовій діяльності посадових осіб та їх профілактики (запобігання).

Варто зазначити, що ефективне запровадження цього напрямку потребує проведення ґрунтовного аналізу та чіткого визначення ймовірних корупційних ризиків та потенційних сфер зловживань за напрямками діяльності у військовій сфері, а також відпрацювання відповідного методичного інструментарію до застосування поліграфа з цією метою.

1. Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення опитування персоналу з використанням поліграфа у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України: Наказ Міністерства оборони України від 14 квітня 2015 року № 164 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0477-15>

2. Про затвердження Змін до Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Наказ Міністерства оборони України від 20 жовтня 2015 року № 570 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1377-15>

3. Варламов В. А. Детектор лжи / В. А. Варламов. – 2-е изд. – М.: ПЕР СЭПресс, 2012. – 352 с.

4. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах України: Наказ Міністра оборони України від 15.03.2004 № 82 (зі змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0385-04>

5. Мягких Н. И. Правовые и методические аспекты использования полиграфных приборов в кадровой работе / Н. И. Мягких // Вестник МВД России. – 2004. – № 4. – С. 27.

6. Холодный Ю. Правовые аспекты применения полиграфа при работе с кадрами / Ю. Холодный // Политика. – 2005. – № 7. – С. 9–10.

Алексеев А. А., Малюга В. М., Гришин С. П. Направления усовершенствования организации и проведения опроса персонала с использованием полиграфа в Министерстве обороны и Вооруженных Силах Украины

Исследована процедура опроса персонала с использованием полиграфа в Министерстве обороны и Вооруженных Силах Украины, основные проблемные вопросы, возникающие при производстве экспертизы на современном этапе, определены важнейшие направления и пути ее усовершенствования. Определены их задачи и цели, а также ведущие направления, по которым проводится опрос. Раскрыты главные факторы риска, подлежащие исследованию при отборе кадров, оценке работающего персонала и проведении служебных расследований.

Ключевые слова: *опрос персонала с использованием полиграфа, подготовка и принятие кадровых решений, проведение служебных расследований, направления усовершенствования, факторы риска.*

Aliexsieiev O. O., Malyuga V. M., Grishin S. P. Directions for improving the organization and conducting a survey of personnel using a polygraph in the Ministry of Defense and the Armed Forces of Ukraine

The article discusses the mechanism for conducting a survey of personnel using a polygraph in the Ministry of Defense and the Armed Forces of Ukraine, the main problematic issues that arise in the organization and implementation of this procedure at the current stage, identifying the main directions and ways to improve it. The practice of using a polygraph in the activities of the Defense Ministry and the Armed Forces during 2015–2016 showed that, along with the traditional methods of recruiting and official investigations, the use of military personnel in personnel work allows methodologically and methodically to provide the necessary level of personnel safety, increase the efficiency of conducting official investigations, as well as providing crime prevention personnel.

The tasks and objectives of conducting polygraph checks in the Ministry of Defense of Ukraine and the Armed Forces of Ukraine are outlined, as well as the main directions for which a survey is conducted. The main risk factors that are subject to polygraph verification in the process of personnel selection, evaluation of working personnel and during official investigations are disclosed. The regulatory and legal framework regulating the conduct of a survey procedure in the Ministry of Defense of Ukraine in the preparation and adoption of personnel decisions and in carrying out official investigations is examined.

It is proposed to create a system of periodic polygraph survey with officials of the nomenclature of the appointment of the Minister of Defense of Ukraine, the

Chief of the General Staff of the Armed Forces of Ukraine, with persons who take part in carrying out inspection activities, as well as with persons whose activities involve material liability and decision-making on the treatment material resources. In this case, the terms of conducting polygraph examinations should be determined in accordance with the corruption risks and potential areas of abuse of the activities of officials.

Key words: *polling of personnel using polygraph, preparation and adoption of personnel decisions, carrying out official investigations, improvement directions, risk factors, regulatory framework.*

Стаття надійшла 25 грудня 2017 р.

УДК 159.9.075

**Я. С. Андрушко,
Х. П. Довгань**

АГРЕСИВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ: СТАТЕВІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проаналізовано тлумачення поняття «агресія» у професійній діяльності працівників Національної поліції та встановлено, що працівники поліції, потрапляючи у проблемні ситуації, схильні виявляти агресивну поведінку. З'ясовано, що сучасні наукові розвідки цієї проблематики спрямовані на виявлення феноменології агресивності як складного явища, що формується під впливом біологічних, соціальних та психологічних чинників. Виявлено, що у поліцейських жінок та чоловіків агресія як поведінкова реакція захищає у екстремальній ситуації.

Ключові слова: *агресія, агресивність, працівник поліції, гендер, стаття.*

Постановка проблеми. Люди звикли вважати, що на їх самопочуття найбільше впливають зовнішні чинники, водночас забуваючи про свій внутрішній стан та його вплив на їх здоров'я. Емоції є постійними супутниками життя індивіда і відображають ставлення людини до життя, сигналів зовнішнього світу тощо. Агресія за своєю суттю є амбівалентною емоцією, тобто вона може спричинити деструкцію, але також вона може бути механізмом психологічного захисту для особистості у важких або екстремальних умовах життєдіяльності.

Агресивність як психологічна проблема виникає під час соціалізації особистості. Людина як соціальна істота схильна до соціально небезпечних поведінкових виявів, які у своїй основі мають агресію. XXI століття характеризується збільшенням насильницьких дій, які