ПРОБЛЕМИ ВІДНОСИН ПЕРСОНАЛУ ДО ПЕРЕВІРКИ НА ПОЛІГРАФІ[1]

Златіна-Коткова О. Г.

DOI: 10.53672/ej.3.2018.06[1] Check for updates

Анотація. Поширення перевірок на поліграфі в кадровій роботі супроводжується стійким негативним ставленням частини персоналу до таких тестувань: протидією процедурі, відмовами від перевірки, загостренням стосунків між рядовими працівниками й керівництвом, а також потоком дискредитаційної інформації в інтернеті. Златіна-Коткова О. Г., провідний поліграфолог ПАТ КБ «ПриватБанк», аналізує чинники, що формують думку працівників і кандидатів на роботу про поліграфне тестування, і пропонує способи запобігти негативу. Авторка спирається на огляд літератури (Щекін Г. В., Торшина К., Комісарова Я. В., Пеленіцин А. Б. та ін.), історію ухвалення в США Акта про захист працівників від поліграфа 1988 р., дані охоронної компанії «Альфа-Щит», де 70–80 % замовлень становлять кадрові перевірки, опитування поліграфологів ПриватБанку та аналіз близько 1500 проведених ними тестувань. Наголошено, що поліграф не може бути єдиним методом оцінювання персоналу: хибнопозитивні й хибнонегативні помилки однаково шкодять організації, тому результати тестування мають підтверджуватися незалежними методами. Серед чинників негативного ставлення опитані поліграфологи найчастіше називали «міфи» про поліграф у колективі (88,2 %) і негативний досвід попереднього тестування (82,4 %), рідше непрофесіоналізм поліграфолога та негативну позицію керівника (по 41,2 %). Більшість респондентів (64,7 %) вважає, що ставлення працівника впливає і на процес, і на результат тесту. Аналіз тестувань показав, що у 73 % висновків «No opinion» фіксувалися ознаки протидії або недотримання інструкцій, а за наявності таких ознак однозначного висновку вдавалося дійти лише в 35 % випадків. Окремо розглянуто роль керівника як зразка поведінки: він може підірвати довіру до перевірки або істотно допомогти поліграфологу, провівши мотиваційну бесіду чи першим пройшовши тест. Рекомендації авторки охоплюють компетентність і етичність поліграфолога, правильне «зняття» замовлення, конфіденційність, попередні й групові бесіди з персоналом та відмову від кадрових рішень лише за результатами поліграфа, особливо скринінгового. Стаття корисна поліграфологам, HR-фахівцям і керівникам організацій, які запроваджують поліграфні перевірки.

Ключові слова: тестування на поліграфі, кадрові перевірки, ставлення персоналу, протидія тестуванню, висновок «No opinion», роль керівника, передтестова бесіда, професійна етика поліграфолога, оцінювання персоналу, хибнопозитивні помилки.

Problems of Staff Attitudes Towards Polygraph Testing

Zlatina-Kotkova O. H.

Abstract. Polygraph screening has become a common tool in personnel selection and control, yet many employees and job candidates view it negatively, which shows up as countermeasures, refusals to be tested, tension between staff and management and a growing body of discrediting information online. Zlatina-Kotkova O. H., lead polygraph examiner at PrivatBank, examines the factors that shape staff attitudes towards polygraph testing and offers ways to prevent hostility. The study draws on the literature on personnel testing, the history of the US Employee Polygraph Protection Act of 1988, data from the Ukrainian security company Alfa-Shchyt, where personnel checks account for 70 to 80

percent of polygraph orders, a survey of PrivatBank polygraph examiners and an analysis of about 1,500 tests they conducted. The author stresses that the polygraph cannot serve as the sole method of personnel assessment, since both false positive and false negative errors harm an organization. Surveyed examiners named myths about the polygraph among staff (88.2%) and negative previous test experience (82.4%) as the most influential factors, followed by examiner incompetence and a manager's negative stance (41.2% each); 64.7% believed that an employee's attitude affects both the process and the outcome of the test. Signs of countermeasures or non-compliance with instructions were found in 73% of tests ending with a No Opinion result, and when such signs were present a definite conclusion was reached in only 35% of cases. The manager emerges as a role model who can either undermine trust in testing or support it through a motivational talk or by taking the test first. Recommendations cover examiner competence and ethics, careful clarification of the client's request, confidentiality, preliminary and group briefings, and avoiding personnel decisions based on polygraph results alone.

Keywords: polygraph testing, pre-employment screening, staff attitudes, countermeasures, No Opinion result, role of management, pretest interview, polygraph examiner ethics, personnel assessment.

Вперше оприлюднено: *сайт журналу «Судово-психологічна експертиза», 01.07.2018; у номері — 01.07.2018; DOI:* ***10.53672/ej.3.2018.06***[1].

Повний текст

Текст статті.

Тестування персоналу застосовується роботодавцями досить давно і широко. Як правило, це добре характеризує компанію, бо свідчить про те, що керівництво приділяє достатньо уваги підбору співробітників і роботі з персоналом. Адже від цього залежить працездатність і результативність організації, а так само мінімізація ризиків, пов'язаних з персоналом, якщо мова йде про тестування на поліграфі. Однак, тестування кандидатів на роботу і співробітників завжди було неоднозначною темою і викликало багато дискусій, Особливо яскраво це проявилося в 60-і роки, коли було багато звинувачень в статевий і расової дискримінації, що змусило багатьох підприємців і фахівців по роботі з персоналом вважати тестування справою невдячною, а іноді і небезпечною. В даний час до тестування повертаються багато компаній, в тому числі, застосовується і тестування на поліграфі як кандидатів на роботу, так і вже працюючого персоналу. За даними української охоронної компанії «Альфа-Щит», де поліграф стали застосовувати з 1998 року, серед замовлень на послуги поліграфолога 70-80% складають кадрові перевірки, а 20-30% - службові розслідування. Дані опитування менеджерів з кадрових ресурсів різних організацій США, проведеного журналом "Personnel" для вивчення широти використання тестування кандидатів на роботу, були такі (за даними помічника редактора Поля Л. Блокліна): 20% використовують різні види особистісних і психологічних тестів; 11% використовують поліграф (детектор брехні), 18% застосовують для кандидатів на роботу алкогольний і наркотичний тести; 55% опитуваних використовують тести, схожі на роботу, яку кандидату потрібно буде виконувати (математичні або обчислювальні тести, тести на вміння чітко формулювати думку і виконувати канцелярські операції, гнучкість і таке інше); 22% користуються деякими видами психоаналізу з метою виявлення необхідного майстерності кандидатів для можливої роботи в їхніх організаціях (Щекін Г.В., 2002);

Проте, не дивлячись на широке розповсюдження різних видів тестування персоналу, що, здавалося б, давно мало вже стати звичним і буденним, існує проблема відносин самого персоналу до таких перевірок. З інтерв'ю з К. Торшиною: «Іноді можна зткнутися з тим, що ситуація тестування викликає протест у кандидатів. Одні обурюються тим, що про них хочуть щось "дізнатись" ще не прийнявши їх на роботу. Іншим здається принизливої сама ситуація перевірки ("Що я вам, хлопчик?"). Треті просто вважають тести марним витрачаням часу, свого роду розвагою менеджера по персоналу або керівництва підприємства »(Торшина К., 2000 г.").

Що стосується тестування співробітників із застосуванням поліграфа, то в США, країні, яка вважається родоначальницею як самого приладу, так і практики застосування поліграфних досліджень для перевірки благонадійності персоналу, переломним етапом став 1988 рік, коли Конгресом США був затверджений «Акт про захист працівників від поліграфу» (Employee Polygraph Protection Act), після якого значно скоротилася кількість поліграфних перевірок у сфері бізнесу. Підставою для прийняття даного акта послужила думка фахівців, в тому числі психофізіолога Дж.Хессета з посиланням на Д.Ліккена, що в ситуації працевлаштування, коли брешуть відносно небагато, через помилки (несправедливого звинувачення) може постраждати значна кількість ні в чому не винних людей. До цього моменту, починаючи з 70-х років спостерігалося досить активне використання поліграфу для профілактики злочинів проти бізнесу, до 90-х років скоротившись майже втричі (Комісарова Я.В., 2016).

Зараз фахівці з різних країн кажуть в один голос, що поліграф не панацея, не можна використовувати його як єдиний метод оцінки персоналу та / або брати за основу одні тільки дані поліграфної перевірки для прийняття кадрових рішень. Про це пише ряд російських авторів Пеленіцин А.Б., Комісарова Я.В., Сошников А.П в своїй статті «Проблеми розширення практики використання поліграфа в росії». Далі наведені цитати: «Якщо, наприклад, розглянути поширене останнім часом використання поліграфа в кадровій роботі для вивчення (оцінки) персоналу - працівників і кандидатів на роботу, то в цьому випадку хибнопозитивні помилки (помилкове звинувачення правдивого) будуть приводити до того, що організація, яка перебільшує роль і можливості поліграфу, яка ігнорує можливість самого факту помилки, недорахується багато хороших співробітників, які могли б бути їй корисні, але виявилися що називається «за бортом» в результаті помилок, допущених в ході тестування на поліграфі. З іншого боку, через хибнонегативні помилки (помилкове виправдання брехуна) в організації неминуче виявиться певна кількість небажаних людей з усіма, що випливають з цього факту, негативними наслідками. Таким чином, і той, інший вид помилок будуть завдавати шкоди організації» (Пеленіцин, А.Б., 2012). Якщо керівники організацій будуть ігнорувати той факт, що помилки при проведенні поліграфних перевірок неминучі і безпідставно вірити в «непогрішність поліграфу», то це може привести до хибного уявлення про безпеку організації, яку нібито гарантує масштабне застосування поліграфу. «Світова практика, особливо практика федеральних відомств США, вже давно виробила численні способи боротьби як з причинами помилок, неминуче виникають в результаті тестування на поліграфі, так і з їх негативними наслідками. Це, перш за все, недопущення використання поліграфу в якості єдиного джерела інформації для прийняття рішення і, як наслідок, обов'язкове включення цієї технології в єдину систему спільно з іншими способами і засобами ви-

вчення людини. У такій системі перевірка на поліграфі використовується виключно як джерело сигналу про можливе навмисне спотворення людиною інформації, що повідомляється або наявності у нього небажаних якостей, а їх дійсна наявність або відсутність в обов'язковому порядку підтверджується іншими незалежними методами» (Пеленіцин, А.Б., 2012). Катерина Румянцева з російської кадрової компанії «Нео СТАФФ» радить, що "поліграф потрібно застосовувати як доповнення до інших методик, таким як психологічне тестування, професійна співбесіда, випробувальний термін» Станіслав Куликов, директор російського рекрутингового агентства «Петро-стимул» вважає, що за використання детектора брехні компанії розплачуються зниженням лояльності персоналу: "Поліграф загострює взаємовідносини між рядовими співробітниками і керівництвом.". (Сардарян, А., [Электронный ресурс]).

Таким чином, повальне необдумане і неграмотне використання поліграфа з метою тестування персоналу, тягне за собою ряд проблем, пов'язаних з недовірою як співробітників, так і керівництва щодо результатів тестування, так само як і правомірності використання даного методу. Природно, що в таких обставинах буде висока ймовірність формування негативного ставлення персоналу до поліграфного тестування.

Також, до основних факторів, які можуть впливати на ставлення персоналу до перевірок з використанням поліграфа, можна віднести наступні:

1. професіоналізм/непрофесіоналізм поліграфолога, який проводить тестування;
2. наявність досвіду попередніх тестувань, адже він може бути як позитивним, так і негативним;
3. існування і поширення серед персоналу різних "міфів" щодо поліграфу;
4. наявність суперечливої інформації в інтернеті щодо поліграфологічного тестування, в тому числі і з надання протидії, здатної значно спотворювати результати перевірки, і, навіть, зробити неможливим однозначний висновок;
5. позиція керівництва компанії щодо тестування персоналу із застосуванням поліграфу.

Згідно даних опитування, яке було проведе серед поліграфологів ПриватБанку, найбільш значимий фактор, який може вплинути на ставлення персоналу до перевірок на поліграфі, це існування в колективі негативних "міфів" про поліграф, наприклад, що всіх, кого направляють на тестування, хочуть звільнити (його обрали 88,2% опитаних); на другому місці (82,4%) - негативний досвід попереднього тестування, третє місце займає непрофесіоналізм поліграфолога і негативне ставлення керівника до поліграфу і перевірок на поліграфі (їх вказали по 41,2% респондентів). Серед інших чинників, що впливають на формування негативного ставлення до тестувань на поліграфі, були названі розголошення керівником результатів тестування іншим співробітникам, відсутність коректної інформації про поліграф і тестування на поліграфі, незнання причин проведення тестування.

Як показує практика, головна небезпека появи у співробітників компанії негативного ставлення до поліграфного тесту криється в незнанні, відсутності правильної, коректної та достовірної інформації у працівників щодо тестування на поліграфі. А як говорить народна мудрість, «святе місце порожнім не буває», тобто людина сама замінює відсутню інформацію своїми домислами, чутками, міфами. Наприклад, співробітники можуть подумати, що таким чином керівництво намагається їх на чомусь підловити, пока-

рати, незаконно звільнити. Співробітник шукає і читає щось в інтернеті, де не завжди розміщена актуальна і достовірна інформація, скоріше навпаки, повно негативних відгуків і рекомендацій, як обманути поліграф, протидіяти тестуванню, що, в кінцевому рахунку, може не тільки не допомогти, а надати зворотний ефект, тобто привести до негативного результату для співробітника. Крім того, все нове і невідоме апріорі лякає людину і сприймається нею негативно. Відомо, що навіть позитивні зміни сприймаються людиною з обережністю, викликають стрес і необхідність адаптуватися до змін. Що вже говорити про застосування «незрозумілого приладу» для перевірки, мета якої співробітнику мало відома, і не до кінця зрозуміло, на що це може вплинути. Природно, що співробітник, швидше за все, буде спочатку сприймати призначену йому перевірку на поліграфі з недовірою, настороженістю і побоюванням.

Значна роль у формуванні ставлення персоналу компанії до поліграфного тесту належить самому поліграфологу, як фахівцю, що володіє специфічними унікальними знаннями щодо даної перевірки і особисто, безпосередньо проводить тестування із застосуванням поліграфу. Від того, наскільки професійно, етично і .в відповідно до прийнятих норм і стандартів проведено тестування, буде залежати не тільки достовірність отриманих результатів, але і те, яку думку про дану перевірку сформує тестований співробітник.

Наявність на ринку послуг з проведення поліграфних перевірок слабо підготовлених і некомпетентних фахівців дискредитує в очах людей процедуру тестування на поліграфі і сам прилад в цілому. Не кажучи вже про навмисне викривлення результатів перевірки в корисливих цілях.

Окремо варто торкнутися позиції керівництва, як фактора формування у персоналу відношення до перевірок з використанням поліграфу. Керівник, як відомо, часто виступає зразком поведінки, прикладом для своїх співробітників. Це як з вихованням дитини, скільки не вчи, не розповідай, к правильно робити, але дитина, в першу чергу, дивитиметься на те, які зразки поведінки демонструють йому самі батьки. А співробітник найчастіше несвідомо проектує свої відносини з батьками і роль “значимого дорослого”, тобто батьків, на свого керівника. Відповідно, буде, швидше за все, пееймати зразки поведінки з начальства. Тому важливо, як сам керівник розуміє цілі поліграфної перевірки, її суть і особливості, важливо, що він буде транслювати свідомо і/або несвідомо своєму персоналу щодо тестування на поліграфі.

Складність може полягати також і в тому, що не кожен керівник готовий приймати результати тестування, адже правда не завжди приємна, негативний результат проходження його співробітником/співробітниками тестування на поліграфі, швидше за все, буде свідчити про якусь проблему всередині його колективу. А проблема в колективі це, найчастіше, недолік роботи керівника. Не всім хочеться визнавати і показувати свої недоліки, свої «слабкі місця». Буває і так, що поліграф не пройшов співробітник, який давно працює в компанії, керівник добре його знає і навіть, в деякій мірі, довіряє йому. У такій ситуації погодитися з негативними результатами тестування це зізнатися в тому, що помилявся в людині, довіряв їй марно. Це складно, керівник повинен бути готовий до такої ситуації і повинен розуміти, що далі з цим робити. Адже якщо виявлена проблема, то її потрібно вирішувати. Таким чином, якщо керівник сам не розуміє сенсу і цілей поліграфних перевірок, не готовий бачити негативні результати тестування своїх співробіт-

ників, він сам може стати серйозною перешкодою в роботі поліграфолога з проведення тестувань і отримання інформативних результатів. Такий керівник може ставити під сумнів результати поліграфної перевірки, які йому не вигідні, на очах у підлеглих співробітників або давати вказівки ні про що не говорити поліграфологу. Може прямо або опосередковано давати поради про використання різних методів протидії тестуванню на поліграфі співробітникам, які повинні будуть пройти такий тест. І навпаки, керівник, лояльний до поліграфу, що розуміє його сенс і цілі, вміє правильно використовувати отримані результати тестувань на поліграфі своїх співробітників, може надати неоціненну допомогу поліграфологу в його роботі. Наприклад, керівник одного з філіалів крупного банку завжди сам проводить мотиваційну бесіду із співробітниками, які йдуть на тестування на поліграфі. Він пояснює, що чекає від співробітника, що той буде щирим і відповість на всі питання правдиво. Також, він рекомендує заздалегідь підготуватися, згадати і виписати на папері всі свої порушення в роботі за період, що буде перевірятися. Якщо співробітник прислухається до цих порад, то це значно скорочує час тесту і поліграфолог може бути більш продуктивним, тобто провести більше тестувань за певний часовий період. Крім того, такі співробітники, часто, приходять правильно замотивовані і налаштовані на тест, зменшується кількість випадків протидії, невизначених результатів або повторних (уточнюючих) тестувань.

Проведене серед поліграфологів ПриватБанку дослідження щодо їх думки про вплив відносини персоналу до перевірок на поліграфі на процес і результат тесту показало наступне: більшість, 64,7%, вважає, що ставлення співробітника до тестування може вплинути і на процес і на результат тесту; 17,6% респондентів вважають, що ставлення персоналу до перевірки на поліграфі може вплинути тільки на результат даного тесту; 11,8% опитаних вказало, що ставлення співробітника до тестування може вплинути на сам процес, але не на результат тесту; 5,9% респондентів дотримується думки про те, що ставлення співробітника до тестування не може ніяк вплинути на сам тест, мотивуючи це тим, що все залежить від поліграфолога, від того, як він зможе налаштувати рапорт з тестованим. Більшість опитаних поліграфологів дважає, що негативне ставлення персоналу до перевірок на поліграфі тягне за собою відмову співпрацювати з поліграфологом під час тестування, неуважність в тесті, недотримання інструкцій, що, в свою чергу, може привести до поганих поліграми і невизначеного результату по тесту , тобто висновку No opinion (немає висновку). Також, співробітник може проявляти байдужість до результатів перевірки, в результаті того, що впевнений, що негативний висновок не матиме жодних наслідків для нього. Більшість опитуваних вказали, що найпоширеніший прояв негативного ставлення персоналу до перевірок на поліграфі, це протидія процедурі тестування з боку співробітника; далі йде прояв агресії до поліграфолога, як наслідок негативного ставлення до тестування на поліграфі, в деяких випадках негативно налаштований співробітник навіть може відмовитися від участі в тестуванні. В Англії, наприклад, противники поліграфу збирають і викладають на сайті Antipolygraph.org різні способи, які нібито дозволять обдурити поліграф. (Соколов В. [Электронный ресурс]).

В результаті аналізу близько 1500 тестувань, проведених поліграфологами ПриватБанку на предмет ознак протидії з боку тестованого і кількості невизначених результатів (вивсновку «No opinion»), були отримані наступні результати: у випадках висновку «No opinion» в 73% тестувань були зафіксовані ознаки протидії, недотримання інструкцій

поліграфолога або явної протидії з боку тестованого, і лише в 23% ознак протидії або порушення інструкцій не було. Також, лише в 35% випадків тестів з наявністю ознак протидії процесу тестування або порушення інструкцій поліграфолог зміг зробити однозначний висновок, відповідно, в 65% таких тестів, фахівець не зміг прийти до однозначного висновку. Отримані дані ще раз підтверджують, наскільки важливо для отримання однозначного висновку по тесту, щоб тестований дотримувався інструкцій і співпрацював з поліграфологом в процесі тестування.

Щоб забезпечити лояльне ставлення персоналу компанії до поліграфного тестування важливо, перш за все самому поліграфологу бути компетентним професіоналом, використовувати тільки валідні і адекватні ситуації методики тестування, слідувати стандартам і вимогам їх застосування, дотримуватися етичних принципів у своїй роботі, забезпечуючи дотримання конституційних та інших законних прав і свобод тестованого співробітника або кандидата на роботу.

Важливу роль у формуванні лояльного ставлення персоналу до перевірок на поліграфі вірно організована робота фахівця-поліграфолога з замовником тестування, яким в більшості випадків виступає керівник. Основні моменти грамотної роботи з замовником, це правильне "зняття" замовлення, тобто визначення суті проблеми і чим в даному випадку може допомогти поліграф, прояснення цих моментів із замовником для формування у нього вірного розуміння можливостей тестування на поліграфі в його конкретному випадку; пояснення необхідності дотримання конфіденційності; грамотне надання результатів замовнику, рекомендації щодо подальшої роботи з результатами тестування. «Головне - не залишати результати перевірки без наслідків. Нехай колектив бачить, що вони не є формальністю". (Соколов В. [Электронный ресурс]). Але також не варто приймати кадрові рішення, які базуються лише на результатах перевірки на поліграфі, як уже було зазначено вище, особливо це стосується скринінгових тестів.

Гарним мотиваційним фактором для підлеглого персоналу стане тестування самого керівника на поліграфі, особливо, якщо тест він пройде першим. Так він покаже своєму колективу позитивний приклад. До того ж керівник, який сам проходив тестування, зможе грамотно пояснити підлеглому, що з себе представляє тестування на поліграфі, як і для чого воно буде відбуватися, і тут він буде говорити не голослівно, а грунтуватися на власному досвіді і прикладі. Також це допоможе мінімізувати ризики розвитку напруженості у відносинах між керівником і підлеглими, які можуть виникнути у зв'язку з появою в компанії практики тестування на поліграфі. Крім того, керівник, проходячи сам тестування на поліграфі, показує, що не залежно від посади всі співробітники можуть бути спрямовані на перевірку на поліграфі, навіть вище керівництво.

Також, допомогти подолати негативне ставлення персоналу до перевірок на поліграфі може правильно організована підготовка співробітників до тестування. В. Соколов, поліграфолог, директор «С.А.І.Б.» у своїй статті «Як провести перевірку на поліграфі. Коментарі фахівців» радить керівникам провести попередню бесіду з тими співробітниками, які мають пройти перевірку на поліграфі. «Це необхідно для того, щоб по можливості зменшити негативну реакцію людей на детектор брехні. Обрисуйте коло питань, які можуть бути задані, завірте, що виключені незручні запитання про особисте життя - проблеми в сім'ї, сексуальної орієнтації» (Соколов В. [Электронный ресурс]). Проведення подібної бесіди безпосередньо в самому тестуванні на поліграфі передбачене протоколом

передтестової бесіди згідно стандартів АПА (The American Polygraph Association (APA) і грамотний фахівець обов'язково її проведе. Однак, попередня розмова, проведена керівником напередодні тестування, може допомогти сформувати правильне розуміння цілей і завдань тестування, розвіяти необґрунтовані страхи і сумніви співробітника або кандидата на роботу, дати впевненість, що його конституційні права і свободи не будуть порушені в ході тестування. Наприклад, в практиці російських поліграфологів є групові бесіди, що проводяться поліграфологом перед поліграфними перевірками, ініційованими у зв'язку зі службовим розслідуванням, завдяки яким фахівець очікує отримати зниження загальної тривожності невинних співробітників і підвищення напруги винного/винних. Він пояснює , як поліграф може допомогти самому колективу, знявши підозри з невинних, відповідає на основні, питання, пов'язані з цією перевіркою, поліграфом і самим поліграфологом, які непокоять персонал. Така бесіда допоможе заповнити інформаційну прогалину, яка веде до необгрунтованих тривог і страхів, що допоможе знизити ймовірність відмов від тестування і протидії в ході тестування. Отримання співробітниками правильної, коректної інформації може допомогти у формуванні якщо не позитивного, то хоча б не негативного ставлення до самої процедури тестування на поліграфі. Така бесіда може бути корисна і в разі проведення періодичних (скринінгових) тестів персоналу, якщо вони здійснюються вперше в компанії.

В якості засобів профілактики і боротьби з негативним ставленням персоналу до поліграфного тесту, які застосовуються поліграфологами ПриватБанку в своїй практиці, опитаними співробітниками були вказані наступні: робота з запереченнями тестованого і його негативним настроєм; роз'яснення причин і завдань тесту; встановлення рапорту; співпраця з керівництвом, адже хто, як не керівник може мотивувати або демотивувати; ввічливість, професіоналізм; демонстрація того, що поліграфолог - це експерт; надання можливості поділитися переживаннями і права вибору проходити або не проходити тестування, підбиття підсумку в післятестовій бесіді, які висновки на майбутнє були зроблені і що привело до отриманого результату. «Проведення якісних поліграфологічних тестуваннь - основна запорука зниження негативу», «Тільки бесіда. Ми, своєю особистістю, своїм підходом до спілкування з людиною, можемо змінити його упередженість"- відзначають експерти-поліграфологи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Каплун О.А. Історія виникнення і розвитку тестування Текст наукової статті за фахом «Народна освіта. Педагогіка »[Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-vozniknoveniya-i-razvitiya-testirovaniya

2. Комиссарова, Я.В. Криміналістичне вивчення особистості. Науково-практичний посібник для магістрів: практичний посібник / Я.В. Комиссарова, під ред. - Москва: Проспект, 2016. - 224 с.

3. Пеленіцин А.Б., Проблеми розширення практики використання поліграфа в росії // Психологічні та методологічні аспекти досліджень із застосуванням поліграфа. Матеріали науково-практичної конференції «Професійні та методичні аспекти проведення психофізіологічних досліджень із застосуванням поліграфа/Пеленіцин, А.Б., Комиссарова Я.В., Сошніков А.П. - (Москва 17 березня 2012 року) // Збірник наукових статей / наук. ред. докт. пед. наук, проф. А.М. Балбек. - М .: Вид-во МАДМУ, 2012. - С. 129-142.

4. Сардарян А. Свій бізнес [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.hr-life.ru/article/ispoved-pod-tokom

5. Соколов В. Як провести перевірку на поліграфі. Коментарі фахівців. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://www.hr-director.ru/article/63484-qqe-15-m4-raspoznat-vora-obmanshchika-ili-lyubitelya-alkogolya?ustp=W

6. Сошніков А.П., Оцінка персоналу. Психологічні та психофізичні методи / А. П. Сошників., А. Б. Пеленіцин - Москва: Ексмо, 2009. - 173 стор.

7. Торшина К. Тестування при прийомі на роботу // Управління персоналом. 2000. № 12. - с. 53-56.

8. Хессет Дж. Введення в психофізіологію / Пер. з англ. М .: Изд-во «Світ», 1981. - 246 с.

9. Щекін Г.В. Організація і психологія управління персоналом: навчально-методичний посібник. - Київ: МУП, 2002. - 832 с.

Данная статья освещает проблемы, связанные с негативным отношением персонала к полиграфным проверкам, такие как .оказание противодействия процедуре тестирования, вплоть до отказа от прохождения проверки на полиграфе; обострение взаимоотношений между рядовыми сотрудниками и руководством из-за введения такой процедуры отбора и контроля персонала, как полиграфологическое тестирование; рост негативной информации в интернете, дискредитирующей полиграфные проверки, что влечет за собой определенные сложности для специалистов-полиграфологов в реализации своей деятельности. Так же в статье рассмотрены основные факторы, влияющие на формирование мнения сотрудников о тестировании с применение полиграфа, приведены рекомендации, как создать правильное восприятие и понимание сотрудниками и кандидатами на работу предстоящей им полиграфной проверки, чтобы минимизировать риски возникновения негативного отношения к данной процедуре.

Ця стаття висвітлює проблеми, пов'язані з негативним ставленням персоналу до поліграфних тестувань, такі як .вчинення протидії процедурі тестування, навіть відмова від проходження перевірки на поліграфі; загострення взаємин між рядовими співробітниками і керівництвом через введення такої процедури відбору і контролю персоналу, як тестування на поліграфі; зростання негативної інформації в інтернеті, яка дискредитує поліграфні перевірки, що тягне за собою певні складності для фахівців-поліграфологів в реалізації своєї діяльності. Також в статті розглянуті основні фактори, що впливають на формування думки співробітників про тестування із застосування поліграфа, наведені рекомендації, як створити правильне сприйняття і розуміння співробітниками і кандидатами на роботу майбутньої поліграфної перевірки, щоб мінімізувати ризики виникнення негативного ставлення до даної процедури.

This article describes related to the negative attitude of staff to polygraph tests, such as countering the testing procedure, up to refusal to undergo a polygraph test; the aggravation of the relationship between ordinary employees and management due to the introduction of such a procedure for the selection and control of personnel, such as polygraph testing; the growth of negative information on the Internet, discrediting polygraph checks, which entails certain difficulties for polygraph specialists in the implementation of their activities. The article also discusses the main factors that influence the

formation of the opinions of employees about testing with the use of a polygraph, gives recommendations on how to create the correct perception and understanding by employees and candidates for the work of the forthcoming polygraph inspection in order to minimize the risks of negative attitude towards this procedure.

References

1. Zlatina-Kotkova O. H. Problemy vidnosyn personalu do perevirky na polihrafi [Problems of Staff Attitudes Towards Polygraph Testing]. Sudovo-psykholohichna ekspertyza. Zastosuvannia polihrafa i spetsialnykh znan v yurydychnii praktytsi. 2018. Vol. 3, No. 3 (15). DOI: https://doi.org/10.53672/ej.3.2018.06. URL: https://expertize-journal.org.ua/detektor-lzhi-poligraf/852-zlatina-kotkova-o-g-problemi-vidnosin-personalu-do-perevirki-na-poligrafi (onovlena versiia vid 08.11.2026). [in Ukrainian].