1.3. СТОРІНКА ВЧЕНОГО

ПРОБЛЕМИ СТАВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДО ПОЛІГРАФОЛОГІЧНИХ ПЕРЕВІРОК[1]

Крайник О. А.

DOI: 10.53672/ej.4.2018.02[1] Check for updates

Анотація. Психофізіологічне тестування з використанням поліграфа дедалі глибше входить у кадрову практику малого, середнього й великого бізнесу та державних органів, проте ставлення самих працівників до таких перевірок в Україні майже не досліджене. Крайник О. А., провідний експерт-поліграфолог ПАТ КБ «ПриватБанк», з'ясовує, як формується ставлення персоналу великої компанії до поліграфологічного тестування, які чинники його визначають і які ризики для роботодавця створює негативне ставлення. Теоретичну основу становлять розмежування понять «лояльність» і «благонадійність» та трикомпонентна (пізнавальна, емоційна, поведінкова) модель ставлення. Емпіричну частину виконано в одній із найбільших компаній України, де тестування понад 10 років є частиною корпоративної культури: перед перевіркою усно опитано 25 працівників із різних регіонів, поділених на три групи (10 новачків, 10 працівників, які вже проходили тестування, і 5 керівників, що працюють із його результатами); додатково проаналізовано відгуки на інтернет-форумах і пам'ятку банку для працівників. Перед тестуванням близько 40 % опитаних радилися лише з керівником, 30 % спиралися на власний досвід, ще 30 % шукали в інтернеті відомості про правомірність, достовірність і безпечність поліграфа та способи його обману; серед форумних відгуків 90 % виявилися негативними. Нейтральне ставлення висловили 60 % респондентів, позитивне — 8 % (передусім керівники, які цінують виявлення невідомих порушень, уразливостей програмних комплексів і профілактичний ефект), негативне — 32 %. Причинами негативу названо відчуття приниження гідності й втручання в особисте життя, асоціацію з допитом, чужий або власний невдалий досвід і недовіру до методу, точність якого не сягає 100 %. На цій основі побудовано модель чинників формування ставлення та описано три ризики: поведінку «детрактора», спроби протидії під час тестування й ухилення від нього. Для кожного запропоновано порядок дій керівника: з'ясувальна й мотиваційна бесіда, індивідуальний план роботи, повторне тестування, а в разі остаточної відмови перегляд трудових відносин або переведення на менш ризикову посаду. Висновки стануть у пригоді поліграфологам, службам безпеки та фахівцям з управління персоналом.

Ключові слова: поліграфологічне тестування, ставлення персоналу, лояльність, благонадійність, трикомпонентна модель ставлення, кадрова безпека, корпоративна культура, опитування працівників, детрактор, протидія поліграфу, психофізіологічне тестування.

Problems of Staff Attitudes Towards Polygraph Screening

Krainyk O. A.

Abstract. Psychophysiological testing with a polygraph is becoming a routine element of personnel management in Ukrainian businesses and state bodies, yet employees' attitudes towards such testing have received little research attention. Krainyk O. A., a lead polygraph examiner at PrivatBank, investigates how the staff of a large company form their attitude to polygraph screening, which factors

shape it and what risks a negative attitude poses for the employer. The theoretical framework distinguishes loyalty from reliability and applies the three-component (cognitive, affective, behavioural) model of attitude. The empirical study was carried out in one of Ukraine's largest companies, where polygraph testing has been part of corporate culture for over ten years. Twenty-five employees from different regions were interviewed orally before their tests: ten newcomers, ten staff with prior testing experience and five managers who work with test results. Online forum reviews and the bank's memo for examinees were also analysed. About 40% of respondents consulted only their manager, 30% relied on previous experience and 30% searched the internet for information on legality, accuracy, health effects and ways to beat the test; 90% of forum reviews were negative. Sixty per cent of respondents were neutral, 8% positive (mainly managers who value the detection of unknown violations, software vulnerabilities and the preventive effect) and 32% negative, citing humiliation and intrusion into privacy, the resemblance to police questioning, their own or others' bad experience and distrust of a method that is not 100% accurate. The author builds a model of attitude-forming factors and describes three risks, namely detractor behaviour, countermeasures during the test and avoidance of testing, each with a managerial response ranging from motivational interviews and repeat testing to a review of the employment relationship.

Keywords: polygraph testing, employee attitudes, loyalty, reliability, three-component model of attitude, personnel security, corporate culture, employee survey, detractor, polygraph countermeasures, psychophysiological testing.

Вперше оприлюднено: *сайт журналу «Судово-психологічна експертиза», 11.07.2018; у номері — 31.08.2018; DOI:* ***10.53672/ej.4.2018.02***[1].

Повний текст

Текст статті.

На сьогоднішній день проходить процес активного входження психофізіологічного тестування персоналу з використанням поліграфу у систему функціонування підприємств малого, середнього та великого бізнесу, а також ряду державних організацій, зокрема, правоохоронних органів. Здебільшого використання результатів поліграфологічного тестування проваджується керівництвом з метою упередження зловживань співробітниками, чи виявлення фактів правопорушень, що фактично були здійснені співробітником.

Системне проведення поліграфологічного тестування надає керівництву підприємства значущі переваги. По-перше, ефективно виявляє дії спрямовані на нанесення будь-яких збитків компанії, а саме:

- отримання співробітником будь-яких несанкціонованих доходів від використання службового положення;
- розголошення конфіденціальної інформації третім особам, зокрема, у комерційних чи шахрайських цілях;
- дії спрямовані на погіршення репутації компанії на ринку, чи серед клієнтів;
- взаємозв'язок з особами, які здійснюють кримінально-карні вчинки, а також причетність співробітника до правопорушень;
- та інші ризики.

По-друге, регулярне проведення поліграфологічного тестування виступає деякою профілактикою співробітників, які мають можливості для здійснення зловживань з використанням свого службового положення. Практично у будь-якій організації існує близько 15 відсотків абсолютно лояльних співробітників та близько 15 відсотків дійсних злочинців. Основна ж маса — так названі умовно-лояльні. У ситуації безконтрольності та безкарності більшість співробітників здебільшого приймуть модель нелояльної поведінки. У випадку використання у компанії об'єктивних інструментів контролю лояльності, до яких безпосередньо відноситься поліграф, переважна більшість співробітників інтуїтивно схилиться до благонадійної поведінки [1].

Відразу ж хотілося б розвести поняття «лояльність» і «благонадійність». Під благонадійністю ми розуміємо дотримання норм, правил, законів організації. Під лояльністю - вірність, відданість співробітника цілям і цінностям компанії, здійснення діяльності, яка підтримує і допомагає реалізувати ці цілі. Тобто благонадійність співробітника вказує на ступінь нормативності його поведінки по відношенню до компанії, а лояльність - на ступінь прийняття компанії співробітником і терпимість до неї. Лояльність має на увазі бажання працювати найкращим чином, прагнення відповідати принципам компанії, беззастережно сприяти досягненню її цілей, смиренність з одними вимогами і здатність прийняти інші - ті, що раніше не були частиною уявлень про компанії.

Лояльність характеризується наступними важливими моментами:

- безумовним поділом цінностей з об'єктом лояльності;
- чесністю і вірністю по відношенню до об'єкта лояльності;
- почуттям гордості по відношенню до об'єкта лояльності і відкритої демонстрації такого ставлення;
- готовністю надати підтримку, попередити про щось, посприяти, пожертвувати чимось заради об'єкта лояльності.

Лояльні співробітники використовують всі свої сили, можливості і знання для того, щоб досягти максимального результату в рамках діяльності компанії. При наявності лояльних співробітників ви можете розраховувати на прояв ініціативи, на інноваційні пропозиції, за допомогою яких проблемні питання стають розв'язуються. Збереження секретної інформації, терпимість до недоліків організації діяльності, дотримання дисципліни, готовність до навчання і розвитку - все це для лояльних працівників слідство не страхів втрати місця роботи, грошей, покарання, а наслідок вірності компанії та відчуття єдності [2].

Ряд статей Конституції України визначають, що товариство зобов'язане строго дотримуватися паритету між свободами і правами людини на недоторканність його особистого життя з одного боку, і правами суспільства захищати свої інтереси і безпеку від протиправних і злочинних посягань окремих осіб, - з іншого. Саме цей принцип, будучи інтернаціональним, служить основою і є поясненням того, чому перевірки на поліграфі застосовуються більш ніж в 60 державах світу, що стоять на різних щаблях розвитку демократії, і число країн-користувачів поліграфа неухильно зростає. Світова практика впевнено показує, що перевірка на поліграфі є ефективним методом відбору кадрів та контролю за їх діяльністю. Однак, недостатній професіоналізм, недбалість і інші негативні особистісні фактори при застосуванні поліграфа чреваті різного роду зловживаннями.

Тому, розширюючи сферу застосування поліграфа, товариство зобов'язане забезпечити паритет між дотриманням прав людини і правами суспільства [3].

Отже, для роботодавця використання психофізіологічного тестування з використанням поліграфу надає переваги у безпосередньому виявлені нелояльних співробітників. Проте постає питання у тому чи так само відносяться до існування поліграфологічного тестування співробітники організацій, де його використовують. Чи готові співробітники проходити добровільно дану процедуру психофізіологічного тестування з використанням поліграфа? Чи розділяють співробітники цілі та завдання, які ставить перед собою керівництво компанії?

У зв'язку з тим, що в Україні на сьогоднішній день проведення психофізіологічного тестування з використанням поліграфа лише набирає обертів у комерційній, правоохоронній та інших сферах діяльності людини, то дане питання залишається малодослідженим. Через що постає необхідність у всебічному дослідженні даної проблематики та постановки шляхів її вирішення. Під час проведення дослідження першочерговою постала необхідність у визначенні процесу формування ставлення до поліграфологічного тестування у співробітника організації. Адже саме з цього моменту розпочинається процес формування ставлення до поліграфу й виникає ряд проблем, що пов'язаний з ним.

Ставлення - свідома схильність діяти послідовно з певним об'єктом, спираючись на думки і почуття, що є результатом оцінки знань про предмет. Формування ставлення, в свою чергу, є процесом формування думок і почуттів по відношенню до інших людей, товарів, ідей, діяльності та інших предметів і явищ, які є в навколишньому середовищі. Ставлення формується як наслідок особистого досвіду, суджень і отриманої інформації, а також досвіду інших людей.

Моделі відносини. Ставлення формують три компоненти: пізнавальний, емоційний, поведінковий (рис. 1).



Рис.1. Трьохкомпонентна модель відносини.

Пізнавальний елемент відображає оцінку характеристик об'єкта, стосується знання і переконання. Емоційний елемент - це почуття і емоції, які людина відчуває до об'єкта відносини. Вони грунтуються на когнітивної думці, що вирішується в контексті потреб людини. Поведінковий елемент пов'язаний з діями або намірами. Він передбачає намір людини діяти певним чином по відношенню до об'єкту. Згідно традиційної моделі ставлення виникає тільки після того, як людина дізнається про існування чогось, його властивості та характеристики (пізнавальний компонент). Також ставлення формується через сприйняття і оцінки інформації про об'єкт (емоційний компонент) виникає на основі оцінки здатності об'єкту відображати очікування людини (поведінковий компонент) [4].

Отже, коли саме співробітник дізнається про існування поліграфологічного тестування та необхідність його проходити? Відповідаючи на дане запитання було досліджено декілька варіантів. По-перше, унаслідок діяльності засобів масової інформації кожна людина має уявлення про так названий "детектор брехні", прилад, який визначає чи правду каже людина. Тому особи, які навіть не є співробітниками організації, де використовується поліграф, знають про його існування з телебачення, мережі інтернет чи оточення.

У випадку працевлаштування на роботу частіше усього кандидата повідомляють про перелік необхідних тестувань, а також тестувань, які згодом необхідно буде проходити співробітникам, зокрема, мова йде про психофизіологічне тестування з використанням поліграфа. У великих організаціях є наступні види поліграфологічного тестування:

1) вхідне тестування кандидата на роботу;

2) періодичне тестування співробітника;

3) спеціальне тестування співробітника у зв'язку з розслідуванням.

У більшості великих компаній поліграфологічне тестування стало частиною корпоративної культури, наприклад, у ПАТ КБ "ПриватБанк". У мережі інтернет доступна **пам'ятка для співробітників, спрямованих на поліграфологічне тестування**, частина тексту наведена нижче:

"1. Проходження поліграфологічного тестування кожним співробітником - корпоративний стандарт кадрової безпеки ПриватБанку, що дозволяє створювати команду чесних і відповідальних професіоналів. Дана процедура проводиться тільки в разі Вашої добровільної згоди. 2. В ході тестування на поліграфі ("детекторі брехні") необхідно говорити правду. Надання достовірних відомостей про минуле є підтвердженням Вашої благонадійності, відкритості та лояльності по відношенню до Банку. Якщо Ви не збираєтеся давати правдиві відповіді на питання - відмовтеся від проходження тестування - це добровільна процедура" [5]. Таким чином, співробітник компанії ознайомлений з тим, що має право лише добровільно проходити дане тестування.

Для проведення дослідження щодо виявлення проблем ставлення співробітників до проходження поліграфологічного тестування було проведено дослідження у одній з найбільших компаній України, де поліграфологічне тестування є частиною корпоративної культури вже більше 10 років. У опитуванні прийняли участь двадцять п'ять співробітників, серед яких було виділено три групи:

- перша група - десять співробітників, які працюють близько року й вперше проходять поліграфологічне тестування;

- друга група - десять співробітників, які працюють більше одного року й раніше проходили у даній організації поліграфологічне тестування;

- третя група - п'ять співробітників, які безпосередньо займають керівні посади та регулярно працюють з результатами поліграфологічного тестування їх підлеглих.

Усі опитані співробітники територіально належні до різних регіонів України, що дало змогу зібрати дані про ставлення співробітників з різних локацій компанії по території країни. Опитування безпосередньо проводилось перед їх проходженням поліграфологічного тестування в усній формі.

Отже, які дії вчиняє співробітник, коли дізнається про необхідність пройти поліграфологічне тестування? При дослідженні даного питання було виявлено, що близько 40% співробітників прийняли рішення не шукати інформацію у мережі інтернет, а лише поговорити з керівником про дане тестування, щоб правильно налаштуватись. 30% співробітників повідомили, що вже проходили раніше поліграфологічне тестування, тому у відношенні до підготовки до проходження тестування не звертались до допоміжних ресурсів, а спирались на власний досвід. Переважна більшість з даної групи опитуваних зазначили, що звертались до допоміжних джерел інформації перед першим проходженням поліграфологічного тестування. Ще 30% з опитаних співробітників шукали інформацію у мережі інтернет про проліграфологічне тестування, зокрема, опитані повідомили, що шукали для себе відповіді на наступні питання:

- Чи правомірне проведення поліграфологічного тестування?

- Яка достовірність поліграфу?

- Чи шкодить поліграф здоров'ю?

- Як працює поліграф?

- Чи можна обманути поліграф?

Під час опитування деякі співробітники посилались на загальновідомий ресурс "Вікіпедія", де про поліграф вказано наступне: "у 2003 році Національна академія наук США опублікувала звіт «Поліграф і виявлення брехні». Академія наук виявила, що більшість досліджень із застосуванням поліграфа були «ненадійні, ненаукові і упереджені». Після проведення експериментів було встановлено, що перевірка на поліграфі великої кількості людей по відношенню до різних подій (наприклад, при прийомі на роботу) дає результат нічим не краще, ніж випадкове вгадування. У той же час, тестування невеликої кількості людей щодо певного події, що сталася (наприклад, конкретного злочину) дозволяє розпізнати брехню і правду «вище, ніж випадкове вгадування" [6]. Звісно, що даний результат зазначеного дослідження, а також інша інформація у мережі інтернет значно похитує віру співробітника у достовірність результатів психофізіологічного тестування з використанням поліграфа, проходження якого їм призначено.

Більшість опитаних розповіли, що у тому числі шукали відгуки інших співробітників банку про їх досвід проходження поліграфологічного тестування та запитували у своїх колег про їх досвід проходження поліграфологічного тестування.

Для того щоб отримати інформацію щодо відгуків співробітників у мережі інтернет щодо проходження полігафологічного тестування були досліджені найпоширеніші форуми, посилання на які маються у переліку літератури [7, 8, 9, 10, 11]. Проведений аналіз відгуків співробітників показав, що 90% відгуків про поліграфологічне тестування мають негативний характер та лише 10% відгуків мають нейтральний чи позитивний характер.

У продовженні дослідження були проаналізовані дані щодо безпосереднього ставлення співробітників до поліграфологічного тестування та до того, що саме їм необхідно наразі проходити психофізіологічне тестування з використанням поліграфа. Серед результатів були отримані наступні дані: 60% опитаних співробітників повідомили про нейтральне ставлення до проходження поліграфологічного тестування та самої процедури взагалі. Більшість з даної групи опитуваних виразило думку щодо того, що наявність поліграфу у компанії змушує співробітників менше зловживати своїм службовим положенням та порушувати різні посадові інструкції. Також співробітники виразили думку, що чим більше організація, тим більше необхідно мати методів контролю за роботою співробітників, а також методи профілактики порушень чи зловживань.

Також було встановлено, що 8% опитаних співробітників повідомили про своє позитивне ставлення до проходження поліграфологічного тестування. Слід зазначити, що дані співробітники складають 40% опитаних керівників, які безпосередньо працюють з результатами поліграфологічного тестування своїх підлеглих. За результатами аналізу відповідей керівників проходження співробітниками поліграфологічного тестування має декілька важливих для роботодавця моментів, а саме:

- результати поліграфологічного тестування співробітника дозволяють виявити порушення, у тому числі ті, які досі були невідомими керівництву. Це дозволяє вносити у робочий процес коригування, які у подальшому виключать дане порушення у інших співробітників;

- виявляються уразливості у програмних комплексах, які приховували співробітники чи несанкціоновано використовували;

- виявляються інші ризики по співробітнику, чи його оточенню, які мають ризик для банку;

- проходження поліграфологічного тестування має профілактичний ефект, адже більшість співробітників не бажають повторно скоювати ті самі порушення.

Останні 32% опитаних виявила негативне ставлення до поліграфологічного тестування. При аналізі відповідей співробітників були виділені наступні причини негативного ставлення до процедури проходження поліграфологічного тестування:

- проходження поліграфологічного тестування пригнічує гідність людини й є вторгненням у її особисте життя;

- проведене порівняння процесу проходження поліграфологічного тестування з проходженням допиту у правоохоронній структурі;

- повідомлено про негативний досвід проходження поліграфологічного тестування кимось із знайомих, чи згаданий досвід інших людей, які залишали негативні відгуки у мережі інтернет;

- повідомлено про власний негативний досвід проходження поліграфолгічного тестування у минулому;

- виказана недовіра до поліграфа, оскільки він не є достовірним на 100%.

Таким чином, у ході дослідження були зібрані та проаналізовані дані щодо ставлення співробітників до поліграфологічного тестування. На основі проаналізованих даних систематизована та розроблена модель факторів, які впливають на процес формування негативного ставлення співробітника до проходження поліграфологічного тестування (рис. 2).



Рис.2. Модель факторів, які впливають на процес формування ставлення співробітника організації до проходження психофізіологічного тестування з використання поліграфа.

Отже, існує ряд факторів, які безпосередньо впливають на формування негативного ставлення у співробітника до поліграфологічного тестування. Наявність у великій організації співробітників які негативно ставляться до поліграфологічного тестування може призвести до ряду негативних наслідків для роботодавця. Нижче приведені основні негативні наслідки та дані рекомендації по їх усуненню, які дозволять роботодавцю сформувати правильне ставлення до обов'язкової процедури поліграфологічного тестування, яка впроваджується в організації як частина корпоративної культури, а також підвищення рівня загальної лояльності співробітника до організації:

1. Поведінка детрактора - співробітника, який негативно ставиться до поліграфологічного тестування, розповсюджує негативну інформацію про компанію та її співробітників, дає рекомендації іншим співробітникам щодо того, як порушувати інструкції у ході поліграфологічного тестування з метою спотворення результату. При виявленні детрактора роботодавцю слід вжити ряд заходів, серед яких першочерговим є проведення бесіди щодо виявлення причин такої поведінки співробітника. Розробити план індивідуальної роботи із співробітником. Проконтролювати подальшу поведінку співробітника.

2. Спроби протидії у ході поліграфологічного тестування співробітником, який намагається спотворити результати поліграфологічного тестування. Співробітник може використовувати поради з інтернету чи поради інших співробітників (детракторів) щодо обману поліграфа. У разі виявлення такої ситуації рекомендовано керівнику провести бесіду із співробітником щодо його дій у ході поліграфологічного тестування, провести мотиваційну бесіду щодо цілі та завдання проходження даного тестування й дати змогу

пройти тестування ще один раз. При успішному проходження зарахувати результат. У разі повторної протидії прийняти кадрове рішення як при негативному результаті тестування.

3. Спроби уникнути проходження поліграфологічного тестування. На даний крок можуть піти співробітники, які вчинили протиправні дії, у тому числі зловживали службовим положенням. У даному випадку необхідно провести бесіду із співробітником визначити причини відмови від проходження тестування. Провести мотиваційну бесіду щодо цілі та завдань проходження поліграфологічного тестування. У разі остаточної відмови передивитись трудові відносини із співробітником, чи рекомендовано перевести співробітника на найменш ризикову посаду.

Висновки. Отже, у даній статті представлено дослідження щодо проблематики ставлення співробітників великої компанії в Україні до проведення психофізіологічного тестування з використанням поліграфа. Виділені етапи формування ставлення співробітника до поліграфологічного тестування. Визначені фактори, що впливають на формування ставлення до поліграфа. Проаналізовані ризики негативного ставлення до поліграфологічного тестування співробітниками у масштабах великої компанії та дані рекомендації щодо їх усунення, що дозволить керівництву компанії підвищити лояльність співробітників.

Список використаної літератури:

1. Тюменский бизнес-журнал март 2015. стр 36. Артем Павлов. “Полиграф как мотиватор. Детектор лжи в структуре экономической и кадровой безопасности предприятия к 2015 году перестал быть чем-то экзотическим”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://books.google.com.ua/books?id=CEW3BwAAQBAJ&pg=RA1-PA36&lpg=RA1-PA36&dq=%D0%BB%D0%BE%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C+%D0%B8+
%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84&source=bl&ots=vKiNINturm&sig=80O0HyoTPPkYMrCnBiFig8zrCKQ&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwiigY290-nYAhVChqYKHaqXBuYQ6AEIOTAD#v=onepage&q=%D0%BB%D0%BE%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%B8%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84&f=false

2. Издательская группа «Дело и сервис». “Лояльность персонала — необходимое условие успешности компании”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://dis.ru/library/575/25248/

3. Украинское бюро психофизиологических исследований и безопасности. "Факторы, формирующие отношение к полиграфу в правовой среде и гражданском обществе современной Украины" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://spfi.com.ua/faktory-formiruyuschie-otnoshenie-k-poligrafu-v-pravovoj-srede-i-grazhdanskom-obschestve-sovremennoj-ukrainy.html

4. Поведение потребителя. "Отношение. формирование отношения" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studbooks.net/70429/marketing/otnoshenie_formirovanie_otnosheniya

5. Пам'ятка для співробітників, спрямованих на поліграфологічне тестування. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://doc.privatbank.ua/PrivatDoc/Help/dsm/10588-memo.pdf

6. Вікіпедія. "Поліграф". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ru.wikipedia.org/wiki/%CF%EE%EB%E8%E3%F0%E0%F4

7. Минфин. Отзывы о работе в ПриватБанке. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.google.com/url?q=https://minfin.com.ua/company/privatbank/review/110693/&sa=U&ved=0ahUKEwit5_y_o_vYAhWGfywKHQ_kC2QQFggUMAY&client=internal-uds-cse&cx=004741348000134301369:ijlleiussdo&usg=AOvVaw0yG7E5OojYFucucgXfDY4Q

8. Блог свободного человека. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://web-ru.org/bank-s-privetom/khotite-rabotat-v-privatbanke.html

9. KidStaff. Советчица. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sovet.kidstaff.com.ua/question-425046-1

10. Форум Likar.info. Собеседование на полиграфе. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://forum.likar.info/topic/622301-sobesedovanie-na-poligrafe/?page=1

11. Украинский банковский портал. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://banker.ua/publicrating/comments/id/4354/

Анотація: *у статті проведено дослідження щодо проблематики ставлення співробітників великої компанії в Україні до проведення психофізіологічного тестування з використанням поліграфа. Виділені етапи формування ставлення співробітника до поліграфологічного тестування. Визначені фактори, що впливають на формування ставлення до поліграфа. Проаналізовані ризики негативного ставлення до поліграфологічного тестування співробітниками у масштабах великої компанії.*

Аннотация: *в статье проведено исследование о проблематике отношения сотрудников большой компании в Украине к проведению психофизиологического тестирования с использованием полиграфа. Выделены этапы формирования отношения сотрудника к полиграфологическому тестированию. Определены факторы, которые воздействуют на формирование отношения к полиграфу. Проанализированы риски негативного отношения к полиграфологическому тестированию сотрудников в масштабах крупной компании.*

Abstract: *In the article, a study was made on the problematic of the attitude of employees of a large company in Ukraine to conducting psychophysiological testing using a polygraph. The stages of formation of the attitude of the employee to polygraph testing are outlined. The factors that influence the formation of the relation to the polygraph are determined. The risks of negative attitude towards polygraph testing of employees in the scale of a large company are analyzed.*

References

1. Krainyk O. A. Problemy stavlennia personalu do polihrafolohichnykh perevirok [Problems of Staff Attitudes Towards Polygraph Screening]. Sudovo-psykholohichna ekspertyza. Zastosuvannia polihrafa i spetsialnykh znan v yurydychnii praktytsi. 2018. Vol. 3, No. 4 (16). DOI: https://doi.org/10.53672/ej.4.2018.02. URL: https://expertize-journal.org.ua/detektor-lzhi-poligraf/865-krajnik-o-a-problemi-stavlennya-personalu-do-poligrafologichnikh-perevirok (onovlena versiia vid 08.11.2026). [in Ukrainian].