

Т.В. Дектярьова
кандидат психологічних наук,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Визначення надійності кандидатів на роботу із використанням поліграфа

У статті розглядається актуальне питання визначення надійності кандидатів на роботу, яке є дискусійним та привертає увагу фахівців різних галузей науки та практики. Пропонується до розгляду один із методів вирішення вказаного питання – використання спеціальних психофізіологічних досліджень з метою детекції брехні – поліграфного методу, який протягом тривалого часу в різних країнах довів власну дієздатність у вирішенні низки важливих кадрових питань.

В статье рассматривается актуальный вопрос определения надежности кандидатов на работу, который является дискуссионным и привлекает внимание специалистов разных отраслей науки и практики. Предлагается к рассмотрению один из методов решения указанной задачи – использование специальных психофизиологических исследований с целью детекции лжи – полиграфного метода, который на протяжении длительного периода во многих странах доказал свою дееспособность в решении ряда важных кадровых вопросов.

The article considers the topical issue of determining the reliability of candidates for the job, which is controversial and attracts the attention of specialists in different branches of science and practice. It is proposed to consider a method of solving the problem – the use of special psycho-physiological research for lie detection – the polygraph method, which for a long period in many countries has proved its efficiency in solving a number of important personnel issues.

Ключові слова: кандидати на роботу, надійність, кадрове питання, спеціальне психофізіологічне дослідження з метою детекції брехні, поліграф, фактори ризику.

Постановка проблеми

Розв'язання проблеми надійності кандидатів на роботу є основою для забезпечення ефективної діяльності та результативності підприємства. Ні для кого не є секретом, що «кадри вирішують все». Будь-який компетентний роботодавець, начальник відділу кадрів або начальник служби безпеки, формуючи кадровий склад, цілком правомірно розраховує на одержання правдивої інформації про своїх майбутніх працівників, не порушуючи при цьому права на особисте життя. Варто зауважити, що кадрове питання – це завжди боротьба мотивів між роботодавцем та кандидатом на роботу. Роботодавець має право на захист власної фірми та інвестицій від різного виду загроз, тому, приймаючи людину на роботу, він повинен мати якомога повнішу інформацію про те, з ким доведеться працювати та яких результатів діяльності варто очікувати. А кандидат на роботу має знати, за що він буде одержувати гроші, в якому розмірі та на які гарантії може розраховувати. Кожна зі сторін має свою правду й для уникнення в майбутньому непорозумінь і неприємностей треба із самого початку закладати міцний фундамент взаємин. Коли кожна зі сторін зацікавлена у чесному партнерстві – це є оптимальним варіантом, але бувають випадки, коли кандидат на роботу через певні обставини приховує дійсну інформацію про себе.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Поняття «надійність» персоналу нині є досить актуальним і через це дискусійним, воно привертає увагу фахівців різних галузей науки та практики. У ньому міститься педагогічна складова, в якій домінує елемент виховання, психологічна складова, що враховує індивідуально-психологічні чинники, криміналістична складова, що робить наголос на законодавчих аспектах, а також інші. Все це робить поняття «надійність» комплексним, багатограним та цікавим для усіх напрямків науки та практики [1–5].

Найбільш вичерпну характеристику терміна «надійний» пропонує Ожегов С.І., який характеризує надійну людину як таку, що вселяє довіру, міцну, яка важко піддається руйнуванню, псуванню; добре працюючу; постійну, не зупинну, стійку, яка тримається твердо, не коливаючись, не падаючи, відновлюється після незначного відхилення.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Надійність персоналу припускає прогностичність стабільно високого результату. Люди, що становлять колектив підприємства, мають індивідуальний набір особистісних якостей і професійного рівня, оптимальне поєднання яких забезпечує надійну роботу, без дестабілізуючих факторів. Особистісні якості припускають високу мотивацію до роботи, дотримання морально-етичних норм поведінки й лояльність до підприємства. Професійний рівень містить у собі рівень знань, досвід і перспективні стратегії. Говорячи про надійність співробітника, керівник підприємства має на увазі людину, яка є фахівцем у своїй сфері, ефективно працює та поведінка якої у колективі є прогнозованою. Надійність – це комплексна якість, вона не є постійною та залежить від різних чинників. Вона може змінюватися залежно від зміни умов, виникнення нестандартних і особливо екстремальних (надзвичайних), кризових ситуацій. Але проте базові позиції все ж таки повинні бути прогнозовані.

Формулювання цілей статті

У статті розглядається один із методів вирішення вказаного питання – використання спеціальних психофізіологічних досліджень з метою детекції брехні – поліграфного методу, який протягом тривалого часу в різних країнах довів власну дієздатність у вирішенні низки важливих кадрових питань.

Виклад основного матеріалу дослідження

Надійність персоналу припускає прогностичність стабільно високого результату. Говорячи про надійність співробітника, керівник підприємства має на увазі людину, яка є фахівцем у своїй сфері, ефективно працює та поведінка якої у колективі є прогнозованою. Надійність – це комплексна якість, вона не є постійною та залежить від різних чинників. Вона може змінюватися залежно від зміни умов, виникнення нестандартних і особливо екстремальних (надзвичайних), кризових ситуацій. Проте базові позиції все ж таки повинні бути прогнозовані.

Забезпечення надійної роботи кандидатів на роботу досягається шляхом вирішення низки завдань, які у поєднанні забезпечують прогнозованість стабільно високого результату діяльності підприємства, запобігання виникненню дестабілізуючих факторів. Їх умовно можна поділити на дві групи.

Перша група питань стосується професійного рівня кандидата на роботу, що передбачає необхідну освіту, певний досвід роботи та наявність особистих перспективних стратегій. Для вирішення цих питань використовують методи, які є традиційними для кадрової перевірки.

Друга група питань стосується особистісних якостей кандидатів на роботу та викриття так званих факторів ризику, які можуть зменшувати їх придатність

до виконання певних функціональних обов'язків, а у деяких випадках – взагалі їх унеможливити.

Для визначення особистісних якостей кандидата на роботу використовують психодіагностичний інструментарій, який дозволяють визначити низку індивідуально-психологічних особливостей людини з метою подальшого прогнозу поведінки в ситуаціях різного ступеня складності, особливу увагу звертають на такі складові: актуальний стан психіки, провідний механізм психологічного захисту; особливості мислення і світогляду; адекватність самооцінки; особливості мотиваційної сфери; морально-етичні критерії; рівень адаптації до соціуму; стійкість до стресових факторів [11].

Для виявлення факторів ризику використовують спеціальні психофізіологічні дослідження з метою детекції брехні (PDD – psychophysiological detection of deception) [6].

Поліграф – це багатоцільовий прилад для одночасної реєстрації психофізіологічних параметрів людського організму, що використовується у клінічній медицині та медико-біологічних дослідженнях. Спеціалізований поліграф (синоніми: детектор брехні, варіограф тощо) – використовується з метою викриття можливо прихованої людиною інформації шляхом контролю її фізіологічних реакцій у відповідь на запропоновані запитання [7].

Поліграфічний метод ґрунтується на методологічному принципі, що полягає в поєднанні прихованих процесів у психіці людини зі змінами у функціонуванні деяких фізіологічних функцій людського організму. Зовнішні ситуаційно значущі стимули (вербальні або невербальні) викликають стійкі психофізіологічні реакції, які перевищують реакції за аналогічні, але ситуаційно не значущі, стимули [8, 9, 10, 12].

Для кадрової роботи поліграфічний метод використовують для вирішення наступних завдань:

– перевірка кандидатів на роботу, так звана «скрінингова» перевірка (від англ. «screen» – просівати, перевіряти на благонадійність) з метою визначення факторів ризику;

– поточні перевірки;

– перевірки під час проведення службових розслідувань.

Спектр факторів ризику може бути досить широким, конкретний перелік найактуальніших для конкретного випадку визначає роботодавець з огляду на специфіку підприємства. Проте до найбільш поширених можна віднести наступні:

1. Підробка документів (викривлення анкетних даних, дипломів, трудових книжок тощо).

2. Наявність проблем, пов'язаних зі зловживанням спиртними напоями, алкогольна залежність.

3. Уживання наркотиків.

4. Наявність прихованих захворювань, що можуть заважати виконанню службових обов'язків.

5. Наявність шкідливих звичок (азартні ігри, екстремальні захоплення тощо).

6. Здійснення карних або адміністративних правопорушень, невідомих офіційним органам. Знаходженням під судом або слідством.

7. Наявність зв'язків у кримінальному середовищі.

8. Наявність боргів або інших фінансових зобов'язань.

9. Скоєння крадіжок або нанесення матеріальних збитків на попередніх місцях роботи.

10. Звільнення з попередніх місць роботи за компрометуючими обставинами.

11. Дійсні мотиви працевлаштування.

12. Інші позиції.

Прокоментуємо деякі з них.

Навмисна фальсифікація біографічних даних або їхній пропуск в анкеті – з метою приховування інформації про дійсний рівень кваліфікації або вигаданих посад та місць роботи. У деяких випадках – небажання вказувати місця роботи, де були скоєні злочини або певні порушення.

Приховування дійсного стану здоров'я може бути викликано бажанням отримати роботу, яка призведе до погіршення фізичного стану: наприклад, людина одержить місце, пов'язане з роботою на складі й переміщенням ваги, що посилить захворювання спини. Це може призвести до того, що роботодавець буде змушений оплатити незаконну вимогу компенсації. Крім того, роботодавець, цілком імовірно, втратить працівника у зв'язку з його можливою госпіталізацією, внаслідок чого виникне необхідність пошуку нового кандидата на роботу, а також витрати часу й коштів.

Крадіжки на попередньому місці роботи. В цьому випадку цікавить ступінь злочину – не заплатити за паркування машини або вкрасти гроші чи матеріальні цінності – це все протиправні вчинки, проте саме сума визначає межу, коли мова вже йде про злочин.

Ставлення до алкоголю і його вплив на виконання службових обов'язків – це питання захисту роботодавцем інтересів усіх своїх працівників. Погане ставлення до виконання своїх службових обов'язків, необережність на робочому місці, викликана вживанням алкоголю під час роботи, може призвести до нещасних випадків, у яких постраждалими можуть виявитися як п'яниця, так і інші працівники. Також важливим є те, чи було вживання алкоголю на попередньому місці роботи причиною недбалого виконання службових обов'язків.

Чи був кандидат на роботу раніш засуджений – це питання не тільки якісного виконання обов'язків, адже людина, яка була засуджена за обвинуваченням у шахрайстві або розтраті, не може вважатися підходящою на посаду касира в банку. Також це питання легальності працевлаштування.

Ступінь заглибленості в азартні ігри, схильність до боргів – касир у банку, який має схильність до азартних ігор, буде підданий спокусі взяти гроші з каси «у борг», щоб покрити свої витрати.

Пристрасть до наркотиків може призвести до того, що службовець буде красти гроші або товари з метою перепродажу для придбання наркотиків.

Значна заборгованість – мається на увазі наявність боргів, що значно перевищують платоспроможність людини.

Причина звільнення з попереднього місця роботи – вона може бути пов'язана з порушеннями дисципліни, низькою працездатністю, нерозкритими злочинами.

Усі перераховані вище аспекти в жодному разі не порушують права людини на особисте життя. Кандидат на роботу має право перервати перевірку в будь-який момент, а також може й зовсім не давати згоди на її проведення.

Світова практика використання поліграфа свідчить про те, що поліграфні перевірки знижують кількість злочинів на фірмах на 25–30%. Тільки в США аналіз поліграфних перевірок, що проводяться в приватному секторі при прийомі на роботу, показав, що:

- а) відмова від поліграфної перевірки спричиняє:
 - автоматичну відмову в прийомі на роботу (90%);
 - не має наслідків (4%);
 - проведення іншого виду перевірок (3%);
 - відкладення рішення (3%).
- б) повторна поліграфна перевірка проводиться:

- тільки у виняткових випадках (35%);
- за згодою адміністрації (33%);
- автоматично (11%);
- на прохання кандидата на роботу (8%);
- ніколи (13%).

в) мета поліграфних перевірок:

- підтвердження анкетних даних (95%);
- отримання унікальної інформації (91%);
- перевірка суперечливих фактів (82%);
- заміна інших видів перевірок (2%)

Проблема використання поліграфа досліджується вченими й поліграфологами багатьох країн. Відомий учений Стілвелл відзначив, що поліграф має властивість стимулювати пам'ять і відвертість людини, якій треба буде пройти перевірку. Багато осіб, боячись викриттів при перевірці на поліграфі, добровільно зізнаються у своїх правопорушеннях або посадових злочинах ще до початку перевірки, навіть перш ніж поліграф підключають до людини. Керівник служби безпеки фірми Favorite Markets, Inc. (м. Делтон, шт. Джорджія) Ч. Руф висловив думку про те, що багато фактів з життя кандидата на роботу не можуть бути розкриті ні шляхом опитування його колишніх роботодавців, ні перевіркою за обліками, ні під час співбесіди в службі безпеки. Якою б тривалою не була співбесіда віч-на-віч, представникові служби безпеки ніколи не вдасться з'ясувати у компрометуючого кандидата факти, якщо останній хоче їх приховати. Єдина людина, хто знає про кандидата все – це вона сама. От чому поліграф набагато перевершує всі інші методи з'ясування істини, пише Ч. Руф, не говорячи вже про те, що перевірки на поліграфі обходяться набагато дешевше й займають значно менше часу. Поліграф не тільки досить надійний метод, точність якого, при дотриманні комплексу методологічних принципів, становить 85–95%, є ще й гуманний, оскільки 70% перевірок закінчуються виправдувальною версією. У руках досвідченого поліграфолога це досить ефективна зброя. Статистика стверджує, що професіонал у вісьмох з десяти випадків визначає винність певної особи, причому в чотирьох з восьми випадків він домагається визнання в здійсненні злочину. Поліграфний метод вимагає професійного підходу, у протилежному випадку він може розглядатися як небезпечний спосіб фальсифікації і порушення прав громадян. Поліграф є гуманним методом, оскільки з його допомогою можна довести невинність людини. Тому однією з умов високої результативності перевірки на поліграфі є професіоналізм та моральні якості оператора поліграфа. «Кодекс етики» Американської асоціації поліграфа вказує, що будь-який член цієї асоціації повинен поважати невід'ємну гідність людини: поводитись з кожним обстежуваним чесно, справедливо та безпристрасно, незважаючи на соціальну, політичну, расову, етнічну та релігійну віднесеність, економічний статус та фізичні характеристики. Виконуючи свої професійні обов'язки, поліграфолог повинен приймати рішення і робити висновки за результатами перевірок виключно вільно, незалежно від будь-яких особистих фінансових, політичних, родинних, соціальних чи інших зовнішніх впливів.

Висновки

Поліграфний метод істотно доповнює, а часто й перевершує інші методи одержання інформації, при цьому вони є високорентабельним: перевірка на поліграфі займає набагато менше часу й коштує за загальним підрахунком значно дешевше, ніж тривалі кадрові перевірки. У цілому, використовуючи поліграф, підприємець, як мінімум, на 25% підвищує ймовірність того, що прийнятий на роботу співробітник виявиться чесною людиною.

Поліграф, на відміну від інших методів одержання інформації, має ряд переваг:

- по-перше, він досить часто є єдино можливим способом одержання необхідної інформації від людини, яка намагається її приховати;
- по-друге, поліграф дозволяє досить швидко – у лічені дні, а іноді й години – виявити зловмисника й припинити збитки, що він спричиняє;
- по-третє, поліграфічні перевірки дозволяють різко скоротити коло підозрюваних осіб (від декількох десятків до 2–3 чоловік), це дає можливість ще до завершення розслідування й виявлення злочинців, зняти підозри з невинних осіб, зберігши тим самим у колективі нормальний мікроклімат.

Метою використання поліграфа є не пошук причини для відмови кандидату на роботу, а скоріше створення програми для роботодавця, що допомагає відібрати найбільш надійних працівників. Не є метою поліграфічної перевірки й проникнення в інтимну сферу людських думок, визначення конфесійних уподобань, політичних поглядів. Актуальними є лише питання, пов'язані з прогнозуванням чесної, сталої, прогнозованої поведінки кандидата на роботу.

Список використаних джерел

1. Брусничкин Г.Д. Информационная безопасность предпринимательства. Практические рекомендации / Г.Д.Брусничкин. – М. : Школа охраны «Баярд», 2005 – С. 6–14.
2. Бандурка А.М. Юридическая психология / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков : Изд-во «ТИТУЛ», 2006. – С. 23–26.
4. Овчинский С.С. Оперативно-розыскная информация / С.С. Овчинский. – М. : Инфа-М, 2000. – С. 230–234.
5. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – С. 41–47.
6. Холодный Ю.И. Полиграфы («детекторы лжи») и безопасность. Справочная информация и рекомендации / Ю.И. Холодный. – М. : Мир безопасности, 1998. – 95 с.
7. Холодный Ю.И. Проблемы полиграфа / Ю.И. Холодный // Мир безопасности. – 1999. – № 3. – С. 35–38.
8. Дектярева Т.В. Тест на благонадежность / Т.В. Дектярева // Служба безопасности. – 2002. – № 3 (69). – С. 10–11. – 2002. – № 4 (70) – С. 28.
9. Дектярева Т.В. Психология феномена лжи / Т.В. Дектярева // Бизнес и безопасность. – 2002. – № 5. – С. 64–66.
10. Дектярева Т.В. Поліграфічний метод: «За» та «Проти» / Т.В. Дектярева // Психологія. Збірник наукових праць. НПУ імені М.П. Драгоманова. – Випуск 2(9), частина I. – К., 2000. – С. 82–87.
11. Дектярева Т.В. Исследование индивидуально-психологических особенностей кандидата на работу как составляющая обеспечения информационной безопасности / Т.В. Дектярева // Зб. наукових праць. Спеціалізований випуск за матеріалами VII міжнародної науково-практичної конференції «Інформаційні технології і економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики та освіти». – К. : Вид-во Європейського університету, 2002. – С. 301–306.
12. Дектярева Т.В. Проверка надежности персонала при приеме на работу с использованием полиграфного метода / Т.В. Дектярева // Зб. наукових праць. Спеціалізований випуск за матеріалами науково-практичної конференції «Недержавна система безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки». – К. : Вид-во Європейського університету, 2001 р. – С. 417–422.