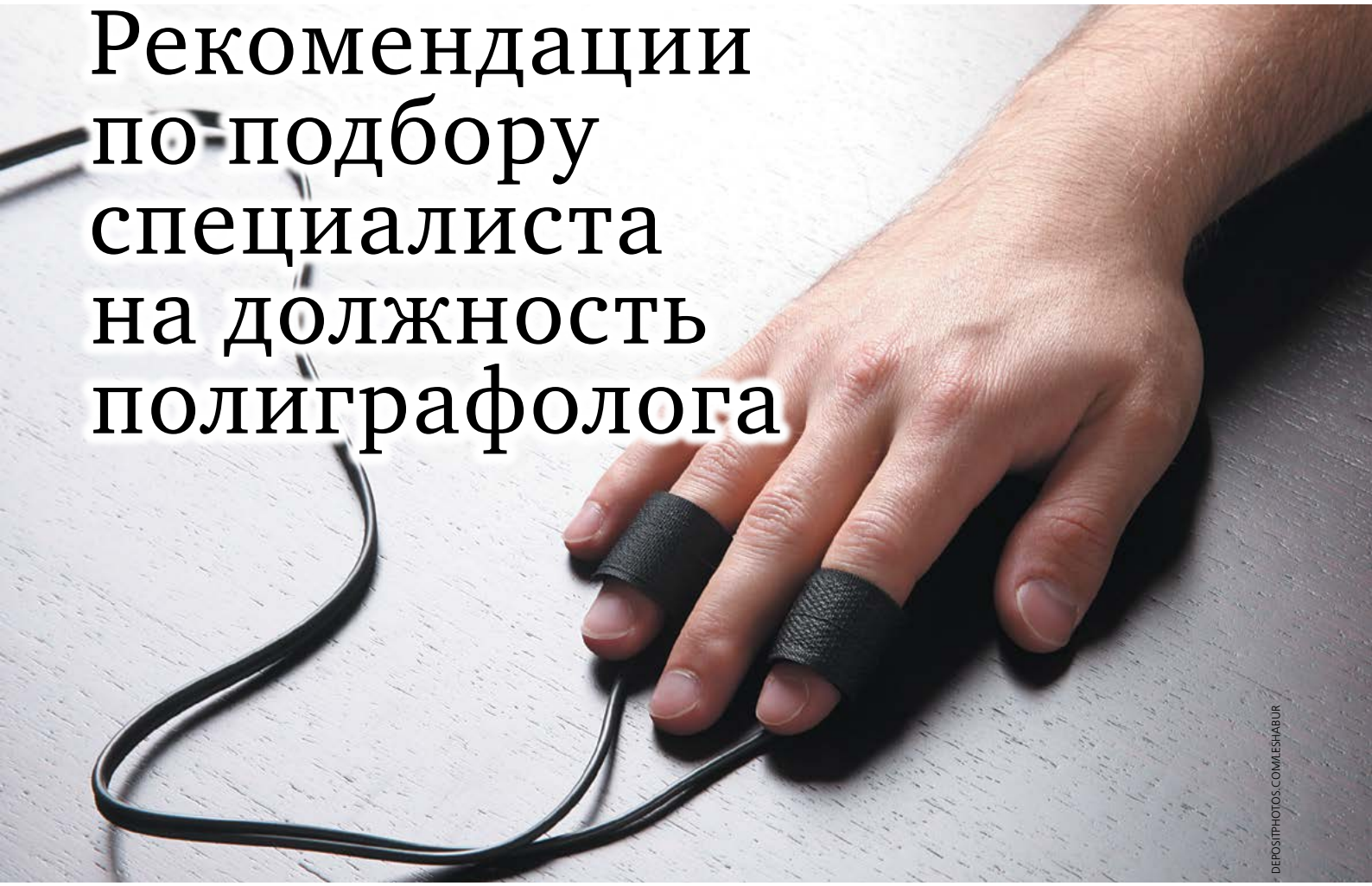
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДБОРУ СПЕЦИАЛИСТА НА ДОЛЖНОСТЬ ПОЛИГРАФОЛОГА
СТР. 23

ТЕМА НОМЕРА

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

Рекомендации по подбору специалиста на должность полиграфолога



DEPOSITPHOTOS.COM/ESHABUR

В статье Владимира Айдинова и Татьяны Паничкиной рассматриваются вопросы определения критериев выбора специалиста-полиграфолога в штат компании

ВЛАДИМИР АЙДИНОВ,
начальник службы специальных проверок департамента безопасности ПАО «Транснефть» liepolygraph@gmail.com

ТАТЬЯНА ПАНИЧКИНА,
главный специалист службы специальных проверок департамента безопасности ПАО «Транснефть» liepolygraph@gmail.com

Проблема безопасности стоит абсолютно перед любой компанией

вне зависимости от ее размера, отраслевой принадлежности и оборота средств, и каждая компания желает быть надежно защищенной как от внешних, так и от внутренних угроз.

Функции корпоративной безопасности включают в себя большое количество параметров: надежная защита коммерческой тайны компании, квалифицированное обучение персонала для предотвращения воздействия отрицательных факторов, профессиональный отбор кадрового состава, оперативное служебное расследование в случае возникновения угрожающих безопасности сигналов, обеспечение экономической безопасности, постоянная информационно-аналитическая работа для достижения эффективной безопасности, а также физическая и техническая защита бизнеса.

Проведение превентивных мер по нераспространению COVID–19 активизировало две самые опасные угрозы для корпоративной безопасности. Первая – это хакеры, которые пользуются уязвимостью компаний в ситуации экстренного перехода на удаленный режим работы. Вторая – собственные работники, не выполняющие требования информационной безопасности и желающие «ловить рыбу в мутной воде». В сложившихся социально-экономических условиях повышается актуальность использования современных и эффективных методов подбора и отбора персонала организации.

Работодатель стремится сотрудничать только с надежными и добросовестными работниками, и в процессе найма работника с целью определения надежности кандидата проводится ряд обязательных процедур: проверка подлинности документов, наличие криминального прошлого, финансовых обязательств, анализ поведения в социальных сетях и т. д. На следующем этапе подключаются сотрудники отдела кадров, проводящие собеседование или тестирование с кандидатом для составления его психологического портрета. Для дополнительной оценки кандидата и получения достоверных сведений многие работодатели прибегают к такой процедуре как психофизиологическое исследование с использованием полиграфа (далее – ПФИ). Как правило, полиграф применяется в том случае, если должность предполагает большую ответственность.

А как выбрать самого полиграфолога, который является немаловажным звеном при отборе других кандидатов? Если говорить о поиске штатного специалиста, то особенностью полиграфолога является и то, что он, по сути, являясь работником службы безопасности, осведомлен о специфике собеседования при подборе персонала и критериях оценки кандидатов. Это знание влияет на способность соискателя давать социально одобряемые ответы в ходе собеседования, умалчивать о негативных эпизодах и, в целом, создавать позитивное впечатление о себе.

Другой особенностью подбора полиграфолога является сложность оценки компетентности самого полиграфолога, дефицит открытой информации о состоянии профессиональной среды полиграфологов, недостаточность информации о правовом статусе проверок на полиграфе.

Зачастую менеджер по подбору персонала (или специалист безопасности) имеет неполное представление о том, каким именно опытом работы и навыками должен обладать полиграфолог-соискатель. Как оценить уровень подготовленности и профессионализм полиграфолога? Должен ли сам полиграфолог проходить ПФИ?

Мы можем дать рекомендации по отбору специалиста-полиграфолога, опираясь на собственный опыт подбора и оценки большого количества полиграфологов, как в коммерческих организациях, так и в правоохранительных органах. Уверены, что данные рекомендации помогут избежать ошибок, которые могут оказать негативное влияние на собственную и экономическую безопасность организации.

Перечислим основные направления, на которые следует обратить внимание при подборе специалиста:

1. Базовая подготовка для работы полиграфологом, т. е. именно первоначальное обучение специальности это первое, на что необходимо обращать внимание при уточнении сведений.

Проект ФЗ N 478780-5 «О применении полиграфа» в 2012 году по ряду причин был возвращен авторам законодательной инициативы.

К сожалению, деятельность полиграфологов не регулируется на государственном уровне, обязательные государственные стандарты по подготовке судебных экспертов и специалистов по проведению ПФИ зачастую игнорируется представителями определенных «школ полиграфологов»[1].

100%

ПРАКТИКА СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ, ЧТО ДАЖЕ ИЗ 100% ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ОЧНЫХ КУРСАХ ПОЛИГРАФОЛОГОВ НЕ БОЛЕЕ 10–15% КУРСАНТОВ ВПОСЛЕДСТВИИ ДОСТИГАЮТ НЕОБХОДИМЫХ НАВЫКОВ ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОЙ РАБОТЫ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

DEPOSITPHOTOS.COM/SDECORET

Между «школами» существуют отличия не только в «возрасте» этих учебных заведений, опыте преподавательского состава, наличии материальной базы, устоявшихся традициях, но и в методических приемах, которым они обучают. Качество обучения и выбор методики в итоге влияет на достоверность результатов ПФИ.

При выяснении информации и изучении предоставленных документов о пройденном обучении важно обращать внимание на продолжительность курсов и специализации базового высшего образования (необходимо высшее профессиональное образование по естественнонаучным, инженерно-техническим, гуманитарным направлениям и специальностям)[2].

«Школы полиграфологов», заслуживающие доверия, не предлагают обучиться за один месяц и очень осторожно заявляют о готовности своих выпускников самостоятельно проводить тестирования после усвоения теоретического курса.

Продолжительность обучения продиктована не только необходимостью передать большой объем специальных знаний, но и погружением обучающегося в практику, в связи с чем обучение разделено на этапы. Этапность обучения способствует постепенному формированию сознания специалиста, появлению навыков работы с полиграфом под контролем опытных преподавателей. Специалист проходит несколько стадий обучения, и этот процесс занимает от 3 до 6 месяцев. Но и по окончании данного периода обучения было бы неверным утверждать, что «молодой специалист» готов к проведению ПФИ любой сложности.

2. Существенным фактором «правильного» образования является очный характер обучения. Дистанционная форма освоения естественнонаучных и технические аспектов ПФИ превращается в формальное получение «Свидетельств» и «Сертификатов». Невозможно дистанционно контролировать отработку новоиспеченным специалистом практических навыков. Каждое проведенное психофизиологическое исследование с использованием полиграфа уникально, не существует двух полностью одинаковых людей, всегда присутствуют поведенческие и субъективные особенности личности. Практика свидетельствует, что даже из 100% обучающихся на очных курсах полиграфологов не более 10–15% курсантов

впоследствии достигают необходимых навыков для качественной работы по специальности.

3. «Школы полиграфологов» дорожащие своим авторитетом, нацеленные на качественную подготовку специалистов, а не на экспресс-обучение, опираются на научные методы, теоретические, эмпирические и прикладные исследования. Закономерность между эмоциональным состоянием человека и проявлением физиологических реакций наблюдается сотни лет, научный поиск механизма психофизиологических реакций проводится с конца 19 века, профессиональная «детекция лжи» с применением полиграфа началась в 20-х годах 20 века. Теории появления реакций подкрепляются значительными статистическими данными, исследовательскими материалами и публикациями, проходят обсуждение в научных и профессиональных кругах.

В настоящее время появились обучающие организации, заявляющие о собственных ноу-хау в проведении тестирований с использованием полиграфа и имеющие «патенты на изобретения». Данное обстоятельство привлекает к ним внимание, так как наличие официально полученного в государственном учреждении «Федеральная служба по интеллектуальной собственности» документа вызывает доверие у неискушенного и доверчивого абитуриента.

Вместе с тем наличие патента только подтверждает и удостоверяет исключительное право, авторство данного лица на то или иное изобретение, но не гарантирует эффективность его использования и применения.

Представители подобных «школ полиграфологов» не предоставляют научного обоснования своих авторских методов, отсутствует информация о статистической достоверности применяемых методик.

Публикации об исследованиях, организации экспериментов и их результатах также отсутствуют. Низкая стоимость обучения по сравнению с другими образовательными учреждениями и непродолжительность обучения преподносятся как преимущество, но не способствуют формированию необходимых навыков у выпускников. Заявление о том, что после обучения любой выпускник становится «экспертом», является маркетинговым ходом и не имеет ничего общего с реальной экспертной практикой и возможностью использования результатов тестирований в судебной практике.

4. При собеседовании или наведении справок о соискателе-полиграфологе необходимо обращать внимание на то, состоит ли специалист в профессиональном сообществе. В общении полиграфолога с коллегами происходит не только обмен опытом или актуальной информацией. Активность в общении отражает интерес специалиста к своей профессии, формирует ответственность перед коллегами и заказчиками. Нахождение в профессиональном сообществе стимулирует полиграфолога соблюдать профессиональную этику.

5. Любой работодатель ценит работника, стремящегося к развитию. Регулярное повышение квалификации и инициатива в поиске по-

лезной информации и применении современных технологий выделяет полиграфолога как заинтересованного специалиста. В настоящее время регулярно предоставляется возможность прохождения курсов по профессиональному совершенствованию, в том числе с проработкой отдельных тем дистанционным методом. Любой специалист может получить актуальную информацию «не выходя из дома» в буквальном смысле. Существуют «закрытые профессиональные форумы», центры поддержки полиграфологов и иные образовательные профессиональные площадки, позволяющие получать специалистам актуальную информацию.

6. Мы не можем не коснуться такого важного фактора в компетентности полиграфолога как профессиональный стаж. В идеальном варианте количество лет в профессии положительно влияет на эффективность в установлении контакта с исследуемым лицом, понимание природы фиксируемых на полиграмме изменений, формирование навыков составления опросников и обработки полиграмм, способность выявить противодействие исследуемого лица, опираться на научность в оценке полиграмм и объективность в принятии решения, соблюдение профессиональной этики.

В реальности большой стаж работы полиграфолога не обязательно является эквивалентом правильности подхода к тестированию на полиграфе. Это происходит, если в основу заложено некачественное профессиональное образование, специалист продолжительное время работал без контроля и соблюдения профессиональных стандартов.

Важно понимать, что определение компетентности полиграфологов должно основываться, прежде всего, не на многолетнем опыте или количестве проведенных тестов, а на их лично продемонстрированных способностях участвующих специалистов, что подтверждается требованиями международных стандартов ASTM[3].

Существует определенная проблема и по исчислению реального стажа в профессии. В резюме соискателя, может быть указано, что на протяжении многих лет он являлся штатным полиграфологом в том или ином подразделении силового ведомства РФ. Данная информация косвенно подтверждается записью в трудовой книжке: «Проходил службу в МВД РФ в период с 12.02.1997 г. по 23.03.2012 г.». В правоохранительных органах наименование занимаемых должностей не раскрывается, что позволяет некоторым кандидатам по-разному преподносить характер службы – в зависимости от требований к той или иной вакансии. Выявлялись факты, когда один и тот же кандидат в разных резюме указывал, что вся его служба была связана с проведением ПФИ, в другом резюме содержалась информация о работе кинологом.

В РЕАЛЬНОСТИ БОЛЬШОЙ СТАЖ РАБОТЫ ПОЛИГРАФОЛОГА НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО ЯВЛЯЕТСЯ ЭКВИВАЛЕНТОМ ПРАВИЛЬНОСТИ ПОДХОДА

7. Дополнительную информацию о работе полиграфолога может дать изучение проводимого ПФИ.

Что же выдает «плохого полиграфолога»? Перечислим несколько характерных признаков:

- проведение исследования без сбора необходимых для подготовки к ПФИ материалов и уточнения поставленных перед специалистом вопросов;
- проведение ПФИ без получения письменного согласия от исследуемого лица;
- неспособность внятно объяснить задачи, решаемые в ходе ПФИ (стремление наукообразно объяснить процедуру ПФИ, используя специфические термины или ссылки на НЛП и т. д.);
- готовность провести три и более исследования в день;
- неверное расположение мебели в помещении, отсутствие на стационарном месте работы специалиста специализированного кресла[4] для исследуемого лица (кресло ошибочно расположено напротив окна или входной двери; в зоне видимости исследуемого находятся яркие плакаты, картины, зеркала и т. д.);
- перепутанные провода с датчиками (провода оголены, скручены изоляционной лентой; датчики отклеиваются и т. д.);
- наличие продуктов питания в психофизиологической лаборатории (остатки продуктов питания, запах подогреваемой пищи в микроволновой печи и т. д.);
- одежда полиграфолога, не соответствующая деловому стилю[5] (шорты, грязная или рваная одежда и т. д.);
- проведение тестирования в затемненных очках, что создает психологический барьер с исследуемым лицом;
- отсутствие профессиональных навыков разговорной речи;
- ошибки в наименовании и описании назначения датчиков;
- проведение ПФИ в отношении лиц имеющих явные признаки абсолютных противопоказаний к исследованию;
- сокращение продолжительности тестирования за счет исключения или снижения времени на проведение предтестовой беседы;

- прямое обвинение исследуемого лица в совершении тех или иных действий на этапе проведения ПФИ;
- желание специалиста перед каждым исследованием получить предварительную информацию от инициатора ПФИ о причастности тех или иных лиц с дальнейшим подтверждением версии заказчика «выявленными реакциями»;
- изменение позиции полиграфолога по результатам проведенного ПФИ в зависимости от мнения инициатора исследования;
- указание в заключении ПФИ десятков фактов, к которым якобы причастно исследуемое лицо;
- предъявление неожиданных и не обсужденных вопросов в ходе записи полиграммы;
- принятие решения по полиграммам, содержащим артефакты[6];
- отказ от использования тех или иных датчиков в связи с их «ненужностью»;
- невозможность объяснить инициатору исследования механизм принятия решения по проведенному ПФИ, отсылка к мнению «авторитетов» и рекомендации личной встречи со своим «учителем», который «обладает тайным знанием»;
- отказ инициатору исследования в предоставлении материалов ПФИ (видеозаписи, полиграмм и т. п.);
- нахождение полиграфолога при проведении ПФИ в измененном состоянии (по тем или иным причинам);
- ссылка на использование «секретных авторских методик, не подлежащих разглашению»;
- отсутствие навыков пользования интерфейсом полиграфного устройства (компенсация тренда АД, использование фильтров, экспорт/импорт полиграмм, экспертная оценка полиграмм и т. д.).

К сожалению, это далеко не полный перечень признаков некомпетентного полиграфолога, заметных для инициатора или участника проверки на полиграфе.

Авторы статьи располагают информацией, что в ряде служб безопасности коммерческих организаций практикуются испытания при назначении полиграфолога на должность. Проверка осуществляется путем проведения эксперимента, суть которого заключается в направлении на ПФИ работника службы безопасности, не имеющего отношения к происшествию, не знакомого с уликовыми признаками вымышленного события. Работник СБ может играть роль должностного лица организации, он не оказывает противодействия ПФИ, стремится искренне отвечать на вопросы о своей «непричастности» к расследуемому событию.

В дальнейшем изучение видеозаписи хода исследования, поведения и заключения полиграфолога может дать руководителю службы безопасности ответы на интересующие вопросы и сформировать определенное мнение о специалисте.

Качественный подбор полиграфолога в дальнейшем будет способствовать обеспечению экономической и собственной безопасности компании, защите коммерческой тайны, снятию необоснованных подозрений с добросовестных работников. Прием неквалифицированного работника связан с рисками ложных обвинений, необоснованными материальными затратами на проведение расследований, значительными репутационными рисками и дискредитацией работы всей службы безопасности.

Немаловажным этапом отбора полиграфолога является его личное участие в ПФИ, что позволяет посмотреть на процесс исследования с «другой стороны» и исключить наличие факторов риска у кандидата-полиграфолога.

В настоящее время нами готовится к публикации статья, посвященная исследованию особенностей проведения ПФИ в отношении кандидата на должность полиграфолога. ●

[1] Государственные требования к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации «Судебный эксперт по проведению психофизиологического исследования с использованием полиграфа» (ГТППК-34/36), государственные требования к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации «Специалист по проведению инструментальных психофизиологических опросов» (ГТППК-20/39).
[2] Там же.
[3] Стандарт ASTM E2324-04.
[4] Перемещение специализированного кресла при выезде в служебную поездку трудновыполнимо, используются специализированные подлокотники.
[5] Одежда полиграфолога может отличаться от делового стиля при выезде в отдаленные местности, когда требуется преодоление больших расстояний и ПФИ осуществляется на труднодоступных территориях. В любом случае одежда должна быть консервативной, подтверждающей статус специалиста (возможно использование тактической одежды известных брендов).
[6] Артефакт – изменения динамики контролируемого физиологического процесса, непосредственно не связанное с предъявляемыми в ходе психофизиологического исследования стимулами и обусловленное воздействием экзогенных (внешних) и эндогенных (внутренних) дестабилизирующих факторов.