

УДК 159.9.072; 342.6; 35.082

Кузьменко Максим Дмитрович

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-методичного відділу (психологічного вивчення особового складу) Науково-методичного центру кадрової політики Міністерства оборони України
e-mail: _1966_@ukr.net
ORCID: 0000–0001–9204–979X

Алексєєв Олександр Олександрович

кандидат юридичних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу психологічних досліджень Київського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України
e-mail: expert_polygraph@ukr.net
ORCID: 0000–0001–6189–5766

НАПРЯМКИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІГРАФА В СИЛОВИХ СТРУКТУРАХ США: ПСИХОЛОГО-ПРИКЛАДНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Психолого-прикладні та нормативно-правові аспекти забезпечення кадрової безпеки у силових структурах США були досліджені шляхом аналізу офіційних документів, що визначають політику і процедури їх функціонування. Загальною метою впроваджених заходів є забезпечення призначень на посади національної безпеки осіб, що визнані надійними й тими, яким можна довіряти. Значна увага приділена ролі та місцю проведення опитування із використанням поліграфа у реалізації розслідувань кадрової безпеки, а саме для встановлення достовірності інформації, для надання допомоги у прийнятті рішень про призначення на посади національної безпеки, для надання доступу до закритої інформації. Окреслено напрямки застосування поліграфа у силових структурах США із дотриманням Федеральних стандартів розслідувань — одноаспектне розслідування біографічних даних, перевірка запитів для доступу до національних агентств, періодична та повторна перевірка несприятливої інформації у відповідності із розробленою дискваліфікаційною таблицею.

Ключові слова: кадрова безпека, кадровий скринінг, дискваліфікаційна таблиця, опитування персоналу з використанням поліграфа, Меморандум Джонсона, Федеральні стандарти розслідувань МО США, національна безпека.

Постановка проблеми. Зважаючи на специфічність завдань, які зазвичай вирішуються в межах опитування із використанням поліграфа (далі — ОВП) та вимог до кваліфікації спеціалістів поліграфа, свого найбільшого поширення така процедура набула у діяльності силових структур провідних країн світу. З метою аналізу передового досвіду доцільно звернутися до психолого-прикладних та нормативно-правових аспектів врегулювання процедури ОВП.

Система безпеки організації розглядається сучасною наукою як комплекс організаційно-управлінських, економічних, правових, соціально-пси-

хологічних, профілактичних, пропагандистських, режимних та інженерно-технічних заходів, спрямованих на забезпечення безпеки організації та її персоналу. Поняття безпеки організації вчені визначають як стан, що досягається шляхом забезпечення й підтримання захищеності персоналу та критично важливих інтересів організації від внутрішніх і зовнішніх загроз з метою зменшення негативних наслідків небажаних подій і досягнення найкращих результатів діяльності [2].

Водночас цілком очевидним є те, що кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів безпеки організації оскільки саме вона має справу з персоналом, який у будь-якому виді безпеки є первинним. Дослідження сучасних фахівців переконливо доводять, що найбільш складною ланкою в системі безпеки є людина, і саме людський фактор може здійснити критичний вплив на успішність діяльності та саме існування організації, а тому саме кадрова безпека займає провідне місце в структурі безпеки організації [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Політика застосування поліграфа у виконавчій гілці влади в США виходить з недатованого меморандуму, підписаного президентом Ліндоном Джонсоном (Меморандум Джонсона). У цьому меморандумі президент Джонсон прийняв висновки міжвідомчого комітету, створеного у 1965 році для вивчення використання поліграфа в федеральному уряді. Меморандум Джонсона забороняє використання поліграфа федеральними органами, окрім чітко визначених напрямків: (1) скринінгу перед прийомом на роботу, кадрових розслідувань, розвідувальних та контррозвідувальних операцій; (2) кримінальних розслідувань; (3) наукових досліджень. Меморандум Джонсона також декларує детальні критерії для правил, що регулюють використання поліграфа в агентствах в контексті скринінгу при прийомі на роботу та кадрових розслідуваннях, і вимагає, щоби ці правила затверджувалися головою Офісу управління персоналом. Для того, щоб отримати схвалення, такі правила повинні були містити:

1. Конкретні цілі використання ОВП; типи посад, щодо яких ОВП може бути використано; інструкції щодо осіб, уповноважених затверджувати такі опитування.

2. Особа, яка підлягає опитуванню, має бути заздалегідь поінформована щодо ОВП, що також передбачає її поінформованість щодо:

а. можливості використання особою інших пристроїв або допоміжних засобів фіксації допиту, які можуть бути використані одночасно із поліграфом, наприклад, аудіозапис, тощо;

б. права людини щодо свідчень стосовно себе, право на адвоката або забезпечення іншої професійної допомоги до проведення ОВП;

с. можливі наслідки проходження ОВП щодо відмови суб'єкта пройти таку процедуру для прийняття на роботу: суб'єкт мав бути проінформований, що відмова у проходженні ОВП не стане частиною його особової справи;

д. характеристики та природу поліграфа як пристрою та опитування в цілому, в тому числі пояснення фізичної роботи пристрою, процедури, якої необхідно дотримуватися під час опитування;

е. загальні напрямки всіх питань, які будуть задані під час опитування.

Проте дослідження дає підстави зробити висновок, що підписаний Меморандум Джонсона не був офіційно оприлюднений. Науковці встановили відсутність документу у щотижневому Збірнику президентських документів, в якому мали б знаходитися видані меморандуми, та оприлюднили заяву, що бібліотека Джонсон не виявила жодних доказів того, що меморандум будь-коли був офіційно оприлюднений. Виявилось, що президент Джонсон дослухався порад свого штабу й рекомендував Офісу управління персоналом видати директиву, у якій би викладалась політика ОВП. Таким чином, діючи політика використання поліграфа розкривалась Офісом управління персоналу в главі 736, розділ 2–6 Керівництва федеральним персоналом. В 1995 році Керівництво федеральним персоналом було відмінено в рамках програми скорочення урядових постанов.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Аналіз практики застосування поліграфа у діяльності силових структур США свідчить про існування науково обґрунтованого досвіду врегулювання широкого спектру питань, що стосуються процедури ОВП. Вказані процедури, які тепер активно впроваджуються й у вітчизняну практику, недостатньо досліджувалися в наукових публікаціях із урахуванням досвіду США, що може знижувати їх ефективність та результативність.

Формулювання цілей статті. Політика та процедури функціонування кадрової безпеки силових структур США вибудована як ефективний комплекс нормативно забезпечених заходів для вирішення завдань національної безпеки. Тому метою статті є дослідження психолого-прикладних та нормативно-правових аспектів даного комплексу. Мета зумовлює вирішення наступних завдань: розкрити зміст програми кадрової безпеки МО США, проаналізувати вплив психолого-прикладних заходів на підвищення ефективності управлінських рішень, окреслити напрями адаптації та поширення досвіду США в системі прийняття кадрових рішень вітчизняних силових структур.

Виклад основного матеріалу дослідження. Програма кадрової безпеки (далі — ПКБ) МО США встановлюється Інструкцією МО України № 5200.02 (зі змінами станом на 09.09.2014) [4]. Сферою застосування програми стають військові департаменти (підрозділи), Офіс об'єднаного комітету начальника штабів, Офіс головного інспектора МО, оборонні агенції та інші компоненти МО.

Політика МО у цій Інструкції визначає, зокрема, такі аспекти: необхідність впровадження єдиних стандартів; забезпечення взаємного визнання існуючих досліджень і рішень; забезпечувати економічну ефективність, своєчасність, а також захист національних інтересів; забезпечувати справедливе ставлення до тих, кому федеральний уряд довірив ведення бізнесу в країні і захист національної безпеки. Рішення, які приймаються для визначення права обіймати посади національної безпеки невід'ємною державною функцією і повинні прийматися належним чином навченим і уповноваженим персоналом федерального уряду або відповідними автоматизованими процедурами. Ніякі негативні висновки не можуть бути зроблені тільки на основі консультацій у сфері психічного здоров'я. Таке

консультування може бути позитивним фактором, але саме по собі не повинно ставити під загрозу надання допуску або тимчасового права на доступ до інформації, що стосується національної безпеки. Проте консультації щодо психічного здоров'я для виконання повноважень у сфері національної безпеки можуть виправдати подальше розслідування з метою оцінки факторів ризику, які можуть мати відношення до ПКБ МО. Не припускаються дискримінація і умовиводи на основі раси, кольору шкіри, релігії, статі, національного походження, інвалідності або сексуальної орієнтації. Жодна людина не повинна вважатися такою, що має право обіймати посади національної безпеки лише через причини перебування на Федеральній службі або укладення контрактів, ліцензій, володіння сертифікатами або статусом грантоотримувача, або у порядку привілеїв, або в результаті будь-якого конкретного титулу, рангу, положення або приналежності.

В межах ПКБ важливим є акцент на міркуванні, що визначення права на обіймання посад у сфері національної безпеки повинні чітко відповідати інтересам національної безпеки Сполучених Штатів. Будь-які сумніви тлумачаться на користь національної безпеки. Жодна людина не може бути затвердженою або призначеною на посади національної безпеки, коли встановлено існування несприятливої інформації в контексті забезпечення кадрової безпеки.

Метою програми кадрової безпеки є забезпечення стану, коли особи, призначені на посади національної безпеки, залишаються надійними і такими, яким можна довіряти. Розділом 3 директиви визначаються посади національної безпеки — співробітники, які мають доступ до автоматизованих систем, які містять особисту інформацію, інформацію стосовно дійсного, охоронного або персоналу військового резерву, або інформацію, що має відношення до службовців, які іншим чином захищені від розкриття директивою МО 5400, можуть бути призначені на посади національної безпеки в межах Міністерства оборони, де такий доступ може потенційно завдати серйозної шкоди національній безпеці. Розслідувальні дії та вимоги прийняття рішень щодо надання права доступу до чутливої секційної інформації (ЧСІ) повинні виконуватися відповідно до цієї Інструкції.

Застосування поліграфа у ПКБ МО США: за певних умов, компонентам МО дозволяється застосовувати поліграф для встановлення достовірності інформації, отриманої в межах розслідувань безпеки, пов'язаної із персоналом; для надання допомоги у відповідних судових рішеннях; або для полегшення надання доступу до закритої інформації. Умови, вимоги та обмеження, пов'язані з використанням поліграфа, визначено в Інструкції МО 5210.91 та Директиві МО 5210.48, основні положення яких розкриті в НДР ПЛІГРІМ.

Передбачається існування механізмів триваючої оцінки, адже весь персонал на посадах національної безпеки підлягає триваючій (постійній) оцінці. Встановлюється конкретна посадова особа, відповідальна за визначені напрямки діяльності в межах ПКБ, що, на нашу думку, сприяє створенню та функціонуванню системи забезпечення кадрової безпеки. Також

забезпечується достатня фахова підготовка та навченість відповідних посадових осіб кадрової безпеки у своїх компонентах, необхідною для виконання функціональних завдань безпеки.

З метою деталізації та уникненню подвійних тлумачень положень «Програми кадрової безпеки» в МО США підписано Настанову 5200.02 «процедури для Програми кадрової безпеки Міністерства Оборони США» Станом на 3 квітня, 2017 [5].

Розділ 3 Настанови деталізує порядок розслідувань національної безпеки. Об'єктами розслідування можуть бути військові, цивільні, підрядники, консультанти й інший афілійований персонал, призначений на посади національної безпеки або необхідний для виконання обов'язків національної безпеки. Предметом розслідування є встановлення їх надійності і прогноз, чи будуть вони залишатися надійними — такими, які заслуговуватимуть на довіру, матимуть гарну поведінку і характер, і будуть Сполученим Штатам Америки.

Програма кадрової безпеки неухильно дотримується Федеральних стандартів розслідувань (ФСР). Встановлюється узагальнений опис ФСР і сфера розслідувань, які використовуються для надання права обіймати посади національної безпеки. Додаткові вимоги, які перевищують ФСР, застосовувати не дозволяється. ФСР застосовуються до розслідувань, які визначають право доступу до закритої інформації, обіймання посад національної безпеки, для фізичного і логічного доступу, а також для визначення придатності до державної служби.

Закріплюються наступні вимоги для проведення розслідувань:

Особи, які обіймають посади національної безпеки, і особи, що виконують обов'язки щодо забезпечення національної безпеки будь-якого компоненту МО, є об'єктом розслідування до моменту встановлення відповідності стандартам наведеним у Розділі 3.

Дозволяються такі розслідування: одноаспектне розслідування біографічних даних (ОРБД-SSBI) або його еквівалент в межах ФСР.

Перевірка запитів для доступу до національних агентств (ANACI) або його еквівалент в межах ФСР. Здійснення такого розслідування є початковим мінімумом для федеральних цивільних працівників, для яких потрібний допуск до секретної, конфіденційної та «L»-рівень доступу до закритої інформації Міністерства енергетики або права обіймати некритичні чутливі посади.

Перевірка законслухняності та кредитної історії для доступу до національних агентств і проводиться з: персоналом підрядників для надання права доступу до конфіденційної, таємної, і «L»-рівня закритої інформації Міністерства енергетики.

Вищезгадані або їм рівні розслідування, завершені протягом останніх 5 років, можуть бути використані для задоволення вимог розслідування, якщо попереднє розслідування мало позитивні висновки.

Важлива увага приділяється повторним розслідуванням (ПР). Відповідно до ФСР, повторне розслідування може бути проведено в будь-який час після того, як було надано доступ до посад національної безпеки. Крім

того, співробітники МО на посадах національної безпеки і персонал підрядників, які виконують обов'язки національної безпеки, будуть підлягати періодичному повторному розслідуванню (ППР) на постійній основі.

При проведенні ОРБД фахівці з безпеки повинні використовувати дискваліфікаційну таблицю поетапних ППР, щоб здійснити запит на необхідне ППР та зберегти ресурси. Так, ОРБД-ППР повинне бути ініційоване, якщо людина викриває своїми діями або той, хто ініціює розслідування, володіє інформацією, яка наведена у дискваліфікаційній таблиці ППР. Поетапне періодичне повторне розслідування може бути ініційовано, якщо об'єкт нічого не демонструє стосовно положень безпеки. Вибір питання з Стандартної форми 86 являють собою критерії для визначення того, коли ОРБД-ППР може бути представлено як Поетапне періодичне повторне розслідування. Необхідно направляти на повторні розслідування, допоки не отримано позитивного результату для факторів, перерахованих у дискваліфікаційній таблиці.

Армійська настанова 380–67 «Програма кадрової безпеки» від 24 січня 2014 року визначає особливості реалізації процедур забезпечення кадрової безпеки [3]. Зокрема чітко прописуються критерії для визначення права на отримання дозволу або призначення на посаду за стандартом безпеки обмежуються наступним аспектами:

1. Виконання або спроба будь-яких диверсій, шпигунства, зради, тероризму, анархії, крамола, або участь у таких заходах, надання допомоги чи підбурювання іншої особи до вчинення чи спроби вчинити такі дії;

2. Встановлення або підтримання симпатійних зв'язків з диверсантом, шпигуном, зрадником, анархістом, терористом, революціонером, або іншим подібним представником іноземної держави, чиї інтереси можуть бути ворожими по відношенню до інтересів Сполучених Штатів, або з будь-якою людиною, яка виступає за використання сили або насильства з метою повалення уряду Сполучених Штатів або змінити форму уряду Сполучених Штатів антиконституційними засобами;

3. Пропаганда або застосування сили чи насильства з метою повалення уряду Сполучених Штатів або зміни форми уряду Сполучених Штатів неконституційним шляхом.

Також організовується і здійснюється Перевірка у національних агентствах (ПНА) / вхідна перевірка до національних агентств, яка за своєю суттю є аналізом записів перевірок визначених органів федерального уряду, які здійснюють систему записів, які містять інформацію щодо призначень в системі кадрової безпеки. Стосовно фактів розлучення перевірки підлягають відомості щодо розлучення, їх анулювання, і тільки тоді, коли є підстави вважати, що їх причини можуть відображати придатність кандидата для обіймання посад, які потребують довіри (довіри з боку суспільства).

ПНА також є невід'ємною частиною розслідування біографічних даних, спеціального розслідування біографічних даних і періодичне повторне розслідування. ПНА включає в себе звертання до правоохоронних органів, колишніх роботодавців і керівників, рекомендацій і шкіл, що охоплюють

період в останні 5 років. Період спеціального розслідування біографічних даних охоплює останніх 15 років або з 18-річного віку, залежно від того, який період коротший, за умови, що розслідування охоплює принаймні останні 2 повних роки життя суб'єкта. Ніяке розслідування не буде проведено за період до 16-го дня народження людини.

Не забороняється проведення розширених розслідувань у випадку виявлення несприятливої або сумнівної інформації, що має відношення до визначення безпеки і отримується в ході проведення розслідувань кадрової безпеки. Незалежно від типу, розслідування має бути розширено, відповідно до обмежень, до тієї міри, доки не буде обґрунтовано або спростовано несприятливу або сумнівну інформацію.

Ніякі несприятливі рішення стосовно права обіймати посади національної безпеки не будуть ухвалюватися виключно на основі опитування із застосуванням поліграфа, який інтерпретується як виявлення обману або висновок зробити неможливо. Відмова надати добровільну згоду для проходження ОВП не буде розцінено позитивним або негативним чином при прийнятті рішення стосовно обіймання посад національної безпеки. Зізнання, зроблені під час ОВП, або спроби застосування протидії, щоб пройти поліграф, може бути враховано при прийнятті рішення стосовно обіймання посад національної безпеки.

Персонал, право яких обіймати посади національної безпеки було підтверджено, не повинен піддаватися додатковим перевіркам безпеки, заповненню нового безпекового опитувальника або ініціюванню нової слідчої перевірки до появи нової достовірної компрометуючої інформації, яка не була раніше взята до уваги і яка стала відомою, або той, кому відмовили, підпадав під вимоги певних пунктів Додатку, або існувала перерва у службі більш ніж на 24 місяці.

Зважаючи на специфічність завдань, які зазвичай вирішуються в межах ОВП та вимог до кваліфікації спеціалістів поліграфа, свого найбільшого поширення така процедура набула в діяльності силових структур провідних країн світу. З метою аналізу передового досвіду доцільно звернутися до нормативно-правового врегулювання процедури ОВП на усій ієрархії нормативно-правових актів різних відомств.

Висновки. Аналіз нормативно-правової бази з питань застосування поліграфа у діяльності силових структур свідчить про існування достатньо серйозного досвіду законодавчого врегулювання широкого спектру питань, що стосуються процедури ОВП. Додаткової ваги надійності та дієвості програм ОВП надають постійнотриваючі наукові дослідження, результатом яких стають поява нових знань, усунення колізій, підвищення ефективності процедури ОВП тощо.

Найбільш важливим аспектом закордонної нормативно-правової бази є існування ієрархічної структури документів практично на усіх рівнях діяльності відомства, а також на рівні закону. Розділ 10 Кодексу Сполучених Штатів Америки окреслює роль збройних сил США [6]. Це забезпечує правову основу для цілей, місій та організації ОВП кожного окремого виду збройних сил (Армії, Військово-Повітряних Сил, Військово-Морсько-

го Флоту, Берегової оборони, Компонентів резерву), а також Міністерства оборони Сполучених Штатів. Кожен з п'яти суб'єктів висвітлюється в окремому розділі для кожного компоненту збройних сил.

Документи реалізуються на рівні Директиви, Інструкції (для роз'яснення положень Директиви), Настанови (для регламентації повноважень і обов'язків кожного компоненту). Практичну цінність також містять додатки, що безпосередньо розкривають практичні ключові моменти діяльності спеціалістів поліграфа та інших фахівців, залучених до програми.

Варто звернути увагу на існування процедур періодичного опитування, триваючої оцінки персоналу та періодичних повторних розслідувань на основі часового інтервалу або існування показань, що конкретно формулюються в документі. Проте вести мову про існування кристалізованої системи періодичних ОВП ще зарано. Саме тому доцільно розробити систему та модель періодичного проведення ОВП у наступних розділах.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним вважається (окрім законодавчого врегулювання ОВП на рівні закону) створення Загальнодержавної програми ОВП, яка б містила в собі ключові аспекти регулювання такої діяльності в Україні.

Список використаної літератури

1. Жижина М. В. Обеспечение кадровой безопасности предприятия и почерковедение / М. В. Жижина // Безопасность бизнеса. — 2008. — № 1. — С.43.
2. Кадровая безопасность в системе безопасности организации [Электронный ресурс]/ А. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент — 2010. — № 10 — С. 43. — Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-bezopasnosti-organizacii>.
3. Army Regulation 380–67 Personnel Security Program 24 January 2014 URL: www.apd.army.mil/epubs/DR_pubs/DR_a/.../r380_67.pdf
4. DoD Instruction «DoD Personnel Security Program (PSP)» 5200.02 September 09, 2014 URL: www.dtic.mil/whs/directives/corres/pdf/5200022014.pdf
5. DoD manual «Procedures for the dod personnel security program (PSP)» 5200.02 April 3, 2017 URL: http://www.dtic.mil/whs/directives/520002_dodm_2017.pdf
6. United States Code. Office of the Law Revision Counsel. Retrieved November 21, 2015. URL: www.llsdc.org/assets/sourcebook/us-code-outline.pdf

References

1. Zhyzhyna, M. V. (2008) Obespechennya kadrovoy bezpeky pidpnyemstva ta pocherkovedenyya/ M. V. Zhyzhyna // Bezopasnost byznesa. — 2008. — № 1. — С. 43.
2. Kibanov, A. (2010) Kadrovaya bezpeka v systemi bezpeky orhanizatsiyi. [Elektronnyy resurs]./ A. Kibanov // Kadrovik. Kadrovi management — 2010. — № 10 — P. 43. — Rezhym dostupu k zurn.: <http://www.hr-portal.ru/article/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-bezopasnosti-organizacii>.
3. Army Regulation 380–67 Personnel Security Program 24 January 2014 URL: www.apd.army.mil/epubs/DR_pubs/DR_a/.../r380_67.pdf
4. DoD Instruction «DoD Personnel Security Program (PSP)» 5200.02 September 09, 2014 URL: www.dtic.mil/whs/directives/corres/pdf/520002_2014.pdf
5. DOD Manual «Procedures for the dod personnel security program (PSP)» 5200.02 April 3, 2017 URL: http://www.dtic.mil/whs/directives/520002_dodm_2017.pdf
6. United States Code. Office of the Law Revision Counsel. Retrieved November 21, 2015. URL: www.llsdc.org/assets/sourcebook/us-code-outline.pdf

Кузьменко Максим Дмитриевич

кандидат психологических наук, старший научный сотрудник научно-методического отдела (психологического изучения личного состава) Научно-методического центра кадровой политики Министерства обороны Украины

Алексеев Александр Александрович

кандидат юридических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела психологических исследований Киевского научно-исследовательского института судебных экспертиз Министерства юстиции Украины

НАПРАВЛЕНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИГРАФА В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ США: ПСИХОЛОГО-ПРИКЛАДНЫЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Резюме

Психолого-прикладные и нормативно-правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности в силовых структурах США были исследованы путем анализа официальных документов, определяющих политику и процедуры их функционирования. Общей целью внедренных мероприятий является обеспечение назначений на должности национальной безопасности лиц, признанных надежными и теми, которым можно доверять. Значительное внимание уделено роли и месту проведения опроса с использованием полиграфа в реализации расследований кадровой безопасности, а именно для установления достоверности информации, для оказания помощи в принятии решений о назначении на должности национальной безопасности, для принятия решений о доступе к закрытой информации. Определены направления применения полиграфа в силовых структурах США с соблюдением Федеральных стандартов расследований — одноаспектное расследование биографических данных, проверка запросов для доступа к национальным агентствам, периодическая и повторная проверка неблагоприятной информации в соответствии с разработанной Дисквалификационной таблицей.

Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровый скрининг, Дисквалификационная таблица, опрос персонала с использованием полиграфа, Меморандум Джонсона, Федеральные стандарты расследований МО США, национальная безопасность.

Kuzmenko Maksym Dmytrovych

Philosophy doctor in psychology, Senior Researcher of the scientific and methodical department (Psychological Study of the Personnel), Scientific and Methodical Center of Personnel Policy of the Ministry of Defense of Ukraine

Aliexsieiev Oleksandr Oleksandrovych

Philosophy doctor, assistant professor, Senior Researcher, Department of Psychological Research, Kyiv Research Institute of Forensic Expertise of the Ministry of Justice of Ukraine

DIRECTIONS OF APPLICATION OF POLYGRAPH IN USA FORCE STRUCTURES: PSYCHOLOGICAL-APPLIED AND NORMATIVE-LEGAL ASPECTS OF PERSONNEL SECURITY

Abstract

The article deals with the normative and legal aspects of the providing of personnel security in the United States of America. The documents, directives, manuals defining policies and procedures of the personnel security system functioning was the subject of the. The purpose of the personnel security program is to ensure that individuals assigned to national security positions remain reliable and the one who can be trusted. Considerable attention is paid to the role and place of polygraph survey in the conducting of personnel security investigations, in particular to establish the credibility of derogatory information, to assist in making decisions on appointment to national security positions, to provide access to closed information.

The directions of the use of the polygraph in the US force structures with the observance of the Federal Standards for Investigations — a single scope background investigation, access national agency check and inquiries, phased periodic reinvestigation to identify unfavorable information in accordance with the developed disqualification table.

Key words: Personnel Security, Personnel Screening, Disqualification Table, personnel surveys using polygraph, Johnson Memorandum, Federal Investigation Standards of the United States Department of Defense, National Security.

Стаття надійшла до редакції 03.10.2017