

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/307187>

Тип работы: Реферат

Предмет: Оценка персонала

Содержание

Введение.....	3
1. Нормативное регулирование.....	4
2. Цель использования полиграфа.....	6
3. Перечень профессий, где применяется полиграф в современных условиях.....	8
Заключение.....	12
Список литературы.....	13

Введение

При формировании кадрового ядра любой организации в первую очередь необходимо подбирать не только компетентных сотрудников, обладающих высокими моральными качествами, но и искренним желанием работать в этой сфере. Тестирование кандидатов на полиграфе позволяет выявить возможные факторы риска.

В настоящее время полиграф в разных странах широко используется. Однако упомянутые наказания назначаются в особых случаях, предусмотренных законом, и только в нескольких штатах. Обычно он используется в рамках оперативно-розыскных мероприятий при раскрытии преступлений, то есть при доследственной проверке и уже на стадии предварительного следствия для решения вопроса о причастности допрашиваемых к совершенному преступлению.

Отечественная криминалистика занимается научным обеспечением практической деятельности правоохранительных и следственных органов по борьбе с преступностью. Эффективность этих органов в значительной степени зависит, в частности, от наличия или отсутствия технической базы и способности ее применять.

1. Нормативное регулирование

Применение СИЗ для отбора персонала при приеме на работу, впервые начатое американскими подрядчиками до Второй мировой войны и введенное после войны в практику разведывательных служб и правоохранительных органов, больше нет необходимости обосновывать его эффективность и практическую полезность.

Поэтому введение проверочных экзаменов в практику отбора и проверки поступающих сотрудников подразделений МВД, ФСБ и других " силовых структур» признается вполне оправданным, не вызывает возражений в обществе и воспринимается как с пониманием со стороны самих кандидатов.[3]

Но помимо охраняемых структур " общество располагает обширной инфраструктурой жизнеобеспечения, отдельные отрасли которой связаны с использованием государственных секретов, эксплуатацией опасных производств, особо важных или чувствительных объектов. Понятно, что нарушение нормального

функционирования таких производств угрожает безопасности государства и благополучию широких слоев населения.

Следовательно, персонал, работающий в этих отраслях, требует не меньшей строгости в отборе и контроле, чем «люди в погонах». Однако перечисленные «зоны риска» не исчерпываются, что требует особой процедуры отбора нанятого персонала.

В «зону риска» входит деятельность крупных, средних и малых предприятий, которые хотят защитить свои коммерческие интересы, в частности – коммерческую и банковскую тайну. Необходимость тщательного подбора персонала особенно актуальна в тех сферах деятельности предприятия, где высок риск хищения, мошенничества и обмана, имеются большие материальные ценности и так далее.

Очевидно, что каждый предприниматель стремится иметь квалифицированных и надежных сотрудников и не хочет видеть среди них тех, кто в будущем может угрожать его бизнесу.[2]

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее-Трудовой кодекс Российской Федерации) наделяет работодателя правом подбора нанимаемого персонала и прямо указывает, что «установление различий, исключений, преференций, а также ограничение прав работников, которые определяются особыми требованиями к данному виду работ, установленными федеральными законами».

На необходимость проведения отбора работников также указывает пункт 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, согласно которому закон предоставляет работодателю право расторгнуть трудовой договор в случае «предоставления работодателю поддельных документов или ложной информации при приеме на работу». заключение трудового договора». Очевидно, что работодатель, чтобы не доводить дело до конфликта и последующего расторжения трудового договора по этой причине, вправе применить все доступные средства, не противоречащие этическим нормам, для улучшения качества подбора персонала, в том числе - СИЗ.

Список литературы:

- 1.Полякова Д. В. Использование полиграфа в расследовании и раскрытии преступлений // Тенденции развития науки и образования. — 2021. — № 71-6. — С. 103-106.
- 2.Сулейманов Т. А. Оценка сведений, полученных с использованием полиграфа, в качестве доказательств по уголовному делу // Уголовное судопроизводство: проблемы теории и практики. — 2020. — № 1. — С. 96-99.
- 3.Тимашова А. Р. Проблемные моменты применения полиграфа при расследовании преступлений // Сборник научных трудов на II Международной научно-практической конференции. — Владимир, 2021. — С. 431-434.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/307187>