

Применение специальных технических средств (полиграф) при подборе персонала корпоративных организаций

Цыганков Александр Юрьевич¹

Канд. юрид. наук, доц. Департамента правового регулирования экономической деятельности
ORCID: 0009-0009-1164-3363, e-mail: tsygan.alexandr2017@yandex.ru

Кравчук Алексей Андреевич²

Канд. полит. наук, внештатный науч. сотр.
ORCID: 0000-0002-3241-5812, e-mail: zkv3krava@mail.ru

¹Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Россия

²Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются некоторые аспекты применения устройства специализированного полиграфа в процессе кадрового отбора в корпоративных организациях. Авторы приводят результаты социологических опросов, которые отражают отношение работодателей и работников к проведению полиграфических проверок на этапе их трудоустройства. Проанализированы методы и сферы применения полиграфа для профессионально-психологического отбора. Описана процедура специального психофизиологического исследования при помощи полиграфа, включая рекомендации по формулированию вопросов для получения достоверных результатов. Также рассмотрено законодательство Российской Федерации, регламентирующее проведение подобных исследований. Авторы сделали вывод о том, что использование полиграфического устройства является актуальным и перспективным инструментом, который находит все более широкое применение при подборе кадров в корпоративных структурах, о чем свидетельствуют результаты социологических опросов. Однако особенность исследований перспектив полиграфических проверок при кадровом отборе в настоящее время осложняется отсутствием открытых данных от самих организаций, поскольку таковые составляют коммерческую тайну и не подлежат публичному разглашению в соответствии с Федеральным законом «О коммерческой тайне».

Ключевые слова

Скрининг, полиграф, психофизиологические исследования (ПФИ), опрос с использованием полиграфа (ОИП), специальное психофизиологическое исследование на полиграфе (СПФИ), коммерческая тайна, безопасность предприятий

Для цитирования: Цыганков А.Ю., Кравчук А.А. Применение специальных технических средств (полиграф) при подборе персонала корпоративных организаций // Вестник университета. 2024. № 4. С. 100–109.



Use of special technical means (polygraph) on personnel recruitment in corporate structures

Aleksandr Yu. Tsygankov¹

Cand. Sci. (Jur.), Assoc. Prof. at the Legal Regulation of Economic Activity Department
ORCID: 0009-0009-1164-3363, e-mail: tsygan.alexandr2017@yandex.ru

Aleksey A. Kravchuk²

Cand. Sci. (Polit.), Freelance Researcher
ORCID: 0000-0002-3241-5812, e-mail: zkv3krava@mail.ru

¹Financial University Under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

²Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russia

Abstract

The article studies some aspects of specialized polygraph device application in the process of personnel recruitment in corporate structures. The authors cite the sociological surveys results that reflect the attitude of employers and employees towards polygraph checks at the stage of their employment. The methods and spheres of polygraph application for professional-psychological selection have been analyzed. The special psychophysiological research procedure with the use of the polygraph has been described, including recommendations on the questions formulation to obtain reliable results. The legislation of the Russian Federation regulating the conduct of such research has also been considered. The authors concluded that the use of the polygraph device is a relevant and promising tool, which is increasingly used in the personnel recruitment in corporate structures, as evidenced by the sociological surveys results. However, the research peculiarity on the polygraph tests prospects in personnel recruitment is currently complicated by the lack of open data from the companies themselves, since such data constitute commercial secrets and are not subject to public disclosure in accordance with the Federal Law "On Trade Secrets".

Keywords

Screening, polygraph, psychophysiological studies, a survey with the use of a polygraph, trade secret, enterprise security

For citation: Tsygankov A.Yu., Kravchuk A.A. (2024) Use of special technical means (polygraph) on personnel recruitment in corporate structures. *Vestnik universiteta*, no. 4, pp. 100–109.



ВВЕДЕНИЕ

В современном мире, в условиях динамично развивающейся рыночной экономики и растущей конкуренции, отбор квалифицированного персонала представляет стратегически важную задачу для предприятий и организаций, из-за чего резко возрос спрос на квалифицированные кадры, которые, помимо наличия профессиональных знаний и опыта работы в современных экономических условиях, должны соответствовать высоким требованиям лояльности по отношению к своему работодателю.

В этом контексте оценка надежности информации, предоставляемой соискателями в ходе собеседования, играет ключевую роль в принятии решения о трудоустройстве. В последние десятилетия использование полиграфов стало особенно популярным в процессе отбора персонала в разных странах, и Российская Федерация (далее – РФ, Россия) не является исключением – в Москве, Санкт-Петербурге и ряде других городов растет число частных компаний, торговых фирм, охранных и иных предприятий, которые в интересах обеспечения коммерческой безопасности эпизодически или на регулярной основе используют полиграф при отборе или проверке кадров. Например, к полиграфической проверке могут быть привлечены кандидаты на должность бухгалтера или главного бухгалтера корпорации, поскольку стратегическая значимость данной должности не подлежит сомнению – именно они ведут учет всех доходов и расходов, их фиксацию, руководят организационным документооборотом, выплатами заработной платы и другими выплатами сотрудникам организации. Бухгалтеры компаний, обладающие такими полномочиями, как правило, располагают информацией, составляющей коммерческую тайну, и по этой причине их отбор всегда происходит очень строго. Руководители стремятся поставить на эту должность не просто профессионалов своего дела, но максимально надежных и лояльных людей [1]. То же можно сказать и о сотрудниках службы безопасности компании, поскольку именно на этих людей возлагается первостепенная ответственность за то, чтобы информация, не подлежащая разглашению, не утекала в руки посторонних лиц [2].

Этот вопрос вызывает интерес как среди ученых-теоретиков, так и среди практиков. Полиграф зарекомендовал себя как эффективное средство проверки данных кандидатов, и его использование в процессе подбора персонала является актуальной темой для исследования, требующей комплексного подхода и учета всех возможных ограничений и этических аспектов. Данный вопрос исследовался П. Экманом, А. Бабиковым, А. Молчановым, С.С. Кузнецовым и др.

Исследуемая проблема требует глубокого научного рассмотрения и обсуждения с целью анализа эффективности использования полиграфа при приеме на работу в РФ. Понимание последствий и потенциальных преимуществ данной практики имеет решающее значение для организаций, которым нужен надежный персонал. Изучив выводы и идеи экспертов, можно принять более обоснованное решение относительно использования полиграфа при отборе персонала в российском контексте.

АНАЛИЗ ПОЛИГРАФИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА, ИСПОЛЪЗУЕМОГО ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Полиграф – сложное, комплексное и многоцелевое устройство, с помощью которого возможно получение информации о состоянии организма во время тестирования человека. Цель полиграфического исследования – не выяснить, говорит тестируемый правду или лжет, а понять, располагает ли человек какой-либо информацией, которую он намеревается скрыть. Достоверность информации, сказанной человеком, определяется путем считывания эмоций и реакций исследуемого во время опроса и последующего анализа специалистом-полиграфологом полученных результатов.

Полиграфы были изобретены в Соединенных Штатах Америки в начале XX в. Криминалист Л. Келлер впервые применил метод допроса, используя «детектор лжи», разработанный им самим, в начале XXI в. Этот метод использовался для записи основных реакций организма допрашиваемого: дыхания, кровяного давления, электрических импульсов кожи и биотоков, например, мозга, сердца, скелетной и гладкой мускулатуры. Поскольку параметров оказалось больше двух, прибор получил название «полиграф» от латинских слов *polu*, что означает «много», и *grafo*, что означает «писать».

Следует также понимать, что существуют две конфигурации полиграфических устройств с разным их применением – непосредственно полиграф и специализированный полиграф, известный также как «полевой полиграф» или «детектор лжи» [3]. Полиграф применяется в клинической медицине, медико-биологических и психологических исследованиях, а специализированный полиграф применяется для

проверок при приеме на службу в государственные органы, чья деятельность сопряжена с государственной тайной, и при трудоустройстве в частные организации. Полиграфы специализированного типа в силу их технической специфики не используются в клинической медицинской практике в отличие от первой разновидности данного прибора и иногда могут применяться при психологических и психиатрических исследованиях.

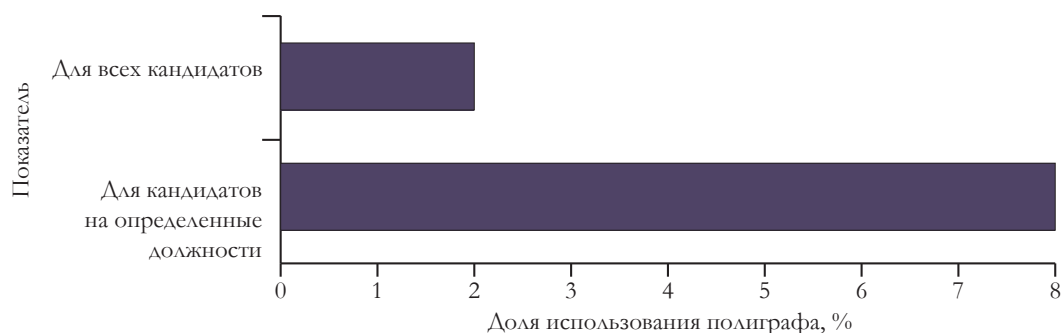
В контексте данной темы важным аспектом является рассмотрение понятия скрининга. Скрининг – это процесс проверки, который включает сбор информации о человеке, его поведении, реакциях и отношении к различным ситуациям. Он может быть использован для оценки профессиональных качеств кандидата, его мотивации и лояльности к компании, а также для оценки эффективности работы сотрудников.

Скрининг позволяет выявить тех, кто работает недостаточно эффективно, и определить причины этого. Кроме того, он может помочь определить, есть ли у сотрудника какие-либо проблемы, которые могут мешать ему выполнять свои обязанности [4]. Оформляя человека на работу, службы кадров и отделы безопасности коммерческих предприятий отмечают, что многие факты из жизни практически любого кандидата не могут быть вскрыты ни путем опроса его бывших работодателей, ни проверок по учетам, ни во время собеседования. Так, бывший работодатель в лучшем случае может рассказать о работавшем у него служащем лишь то, что было замечено за ним во время работы, но ничего не сможет сказать о негативных поступках своего бывшего сотрудника, если последний не был в них уличен. Органы охраны правопорядка не могут сказать, что конкретный человек не совершил уголовных преступлений: их заключение «по учетам не проходит» означает, что тот не был задержан на месте преступления и не привлекался к судебной ответственности. Наконец, каким бы длительным ни было собеседование с глазу на глаз, представителю службы безопасности никогда не удастся выяснить компрометирующие кандидата факты биографии, если последний умело их скрывает. Единственный человек, кто знает о кандидате все, – это он сам.

Использование скрининга в процессе отбора и оценки персонала может быть полезным для компании, так как позволяет получить более точную информацию о кандидатах и сотрудниках. Однако, как и любой другой метод оценки, он имеет свои недостатки. Одним из них является субъективный характер данной процедуры, не всегда точно отражающий действительное положение дел. Более того, некоторые люди могут испытывать дискомфорт при прохождении скрининга, что может негативно сказаться на их отношении к компании.

Следует отметить, что распространению практики полиграфических проверок содействует ключевой фактор функционирования любой организации – формирование надежного, компетентного, высококвалифицированного и, что немаловажно, лояльного персонала [5]. Данное обстоятельство является краеугольным камнем кадровой политики любой корпоративной структуры, во многом предопределяющим способность организации к успешному достижению тех задач и целей, ради которых она существует, и к ее выживанию в кризисных ситуациях [6]. При создании кадрового ядра организации первостепенной задачей является отбор грамотных и квалифицированных специалистов, обладающих высоким уровнем профессионализма, соответствующими навыками и опытом работы в выбранной сфере, а также наличием высоких моральных качеств и искреннего желания работать и развиваться в данной области, что позволит обеспечить долгосрочное и успешное сотрудничество с каждым работником [7].

В России достаточно мало работодателей используют полиграф (рис. 1).



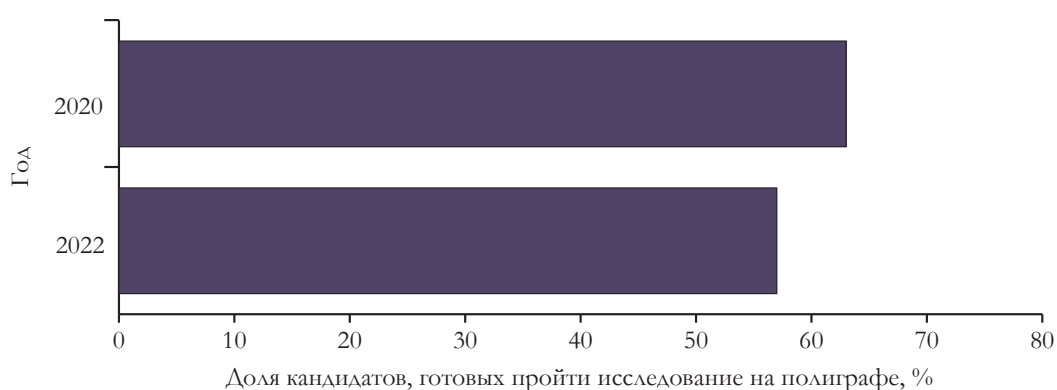
Составлено авторами по материалам источника¹

Рис. 1. Использование полиграфа при приеме на работу – отношение работодателей

¹ Россияне стали чаще отказываться от полиграфа при приеме на работу. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/26/08/2022/6307a37d9a7947a48007d75d> (дата обращения: 20.01.2024).

Нежелание работодателей использовать такую проверку можно объяснить разными факторами. Одной из причин является предполагаемая высокая стоимость проведения подобного исследования. У некоторых могут возникнуть сомнения по поводу точности и эффективности проверок на полиграфе. Эти опасения возникают из-за сложной природы устройства и его зависимости от считывания эмоций и реакций, которые могут интерпретироваться субъективно. Более того, правовые и этические последствия, связанные с использованием тестов на полиграфе, также играют роль в нерешительности работодателей использовать его. Проблемы конфиденциальности и потенциальные проблемы дискриминации являются одними из факторов, которые удерживают работодателей от использования этого метода проверки. Тем не менее потребность в надежном, компетентном и лояльном персонале делает такой тест важным аспектом в процессе отбора.

Данная практика обусловлена отношением к психофизиологическому полиграфическому исследованию при приеме на работу и со стороны самих кандидатов. Как правило, это связано с психологическими факторами: вопросы, задаваемые на исследовании, нередко сложны для мгновенного понимания, а также часто противоречивы – кандидатам становится некомфортно, и большая часть из них предпочитает отказываться от подобного тестирования при приеме на работу (рис. 2).



Составлено авторами по материалам источника²

Рис. 2. Кандидаты, готовые при приеме на работу пройти исследование на полиграфе

Однако невозможно отрицать, что использование полиграфического исследования помогает работодателю получить более полную и точную информацию о возможных рисках, связанных с выбором кандидата на определенную должность. Среди таких рисков можно выделить антисоциальное поведение, действия, направленные против интересов компании и ее деятельности, а также наличие скрытых мотивов, которые могут негативно отразиться на работе компании в будущем.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОЛИГРАФИЧЕСКИХ ПРОВЕРОК

Факторы риска, подлежащие проверке в рамках полиграфического исследования, определяются заказчиком исследования (работодателем). При этом создание вопросов для тестирования является прерогативой специалиста-полиграфолога, который учитывает специфику деятельности компании и особенности работы на конкретной должности.

Полиграфическое исследование позволяет выявить наличие или отсутствие факторов риска, а также определить степень их влияния на работу кандидата и его способность к выполнению своих обязанностей. Это в свою очередь позволяет работодателю принять обоснованное решение о приеме человека на работу или отказе от его кандидатуры.

В трудовом законодательстве закреплены цели проведения полиграфического исследования, которое непосредственно связано со сбором и обработкой персональных данных³. К таким целям, согласно ст. 86 Трудового кодекса РФ, относятся: обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов,

² Россияне стали чаще отказываться от полиграфа при приеме на работу. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/26/08/2022/6307a37d9a7947a48007d75d> (дата обращения: 20.01.2024).

³ Российская Федерация. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.01.2024).

содействие работникам в трудоустройстве, получение образования и продвижение по службе, обеспечение личной безопасности работников, контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества [8].

Хотя перечень целей, указанных в нормативном акте, является закрытым, на практике круг вопросов, интересующих работодателя, может быть гораздо шире. Однако основные темы, которые интересуют заказчика полиграфического исследования, остаются в пределах ранее перечисленных целей и включают следующие вопросы: мотивы, исходя из которых претендент трудоустраивается, наличие вредных привычек и зависимостей, связи с криминальными элементами, причины расторжения трудового договора на предыдущем месте работы, сопоставление данных, представленных в анкете, с результатами полиграфического исследования, общее состояние здоровья, определение признаков антиобщественного поведения, наличие непогашенных долговых обязательств и др.

Проведение кадровых проверок с использованием полиграфа может помочь в прогнозировании возможного антисоциального поведения сотрудников в будущем. Это включает такие факторы, как мошенничество, кража, нарушение правил безопасности, распространение конфиденциальной информации, злоупотребление алкоголем или наркотиками, а также агрессивное поведение [9].

Базовый принцип полиграфического исследования состоит в следующем. Человек, скрывающий значимую информацию или пытающийся ввести в заблуждение путем предоставления ложных ответов на поставленные вопросы, испытывает определенное эмоциональное напряжение, которое проявляется в виде физиологических реакций [10]. Роль полиграфа заключается в фиксации таких реакций, что позволяет получить объективные и достоверные результаты исследования. Точность и надежность данных, полученных в результате применения полиграфа, напрямую зависят от корректности формулировки вопросов и правильного использования различных методик проведения опроса. Так, тесты, проводимые в процессе полиграфических исследований, представляют системы специфически сформулированных вопросов, упорядоченных в соответствии с определенными принципами, что понимается как методика проведения исследования.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ОПРОСА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПОЛИГРАФА ПРИ СКРИНИНГОВЫХ ПРОВЕРКАХ

Опрос с использованием полиграфа состоит из 9 этапов.

1. Первичная оценка кандидата (претендента на вакансию) и решение специалистом вопроса о возможности проведения исследования. Целями процедуры, определяемыми заказчиком (работодателем), являются: определение соответствия претендента требованиям, предъявляемым к должности; определение степени риска, связанного с трудоустройством кандидата; выявление негативных факторов, способных повлиять на эффективность выполнения трудовых обязанностей. На данном этапе специалист принимает решение о возможности и целесообразности проведения полиграфического исследования. Важно отметить, что после принятия решения о проведении исследования конкретного лица вся ответственность за его результаты ложится на специалиста-полиграфа.

2. Подробный анализ всей имеющейся информации о кандидате. На этой стадии специалист проводит тщательный анализ всех доступных материалов, связанных с претендентом, и осуществляет детальное интервью с сотрудниками кадрового отдела.

3. Проведение предварительного (предтестового) интервью. В ходе процедуры специалист кратко описывает суть исследования и дает общую информацию о его проведении. Затем осуществляется сбор и анализ анкетных данных тестируемого лица, включая информацию о семейном положении, образовании и предыдущих местах работы.

4. Разработка тестов на основе проанализированных данных. На данном этапе сотрудником службы безопасности, проводящим проверку, или специалистом-полиграфологом, привлеченном компанией из специализированного учреждения, составляются конкретные вопросы, которые будут заданы проверяемому лицу, учитывающие правило лаконичной и недвойственной формулировки, не позволяющей давать развернутые и уклончивые ответы.

5. Планирование и организация проверки. При планировании разрабатывается тактика проведения опроса, нацеленная на создание благоприятной атмосферы для опрашиваемого. Тактика опроса подразумевает проведение теста таким образом, чтобы опрашиваемый не испытывал чувства тревоги и других

психоэмоциональных состояний, способных привести к искажению считываемых полиграфическим аппаратом реакций испытуемого [11]. При втором аспекте подготовки – организационном – осуществляется выбор приемлемого для ее проведения помещения и подготовка необходимого оборудования. Специально для проверки может быть выбрано помещение, оборудованное камерами для того, чтобы произвести видео-фиксацию процедуры.

6. Непосредственное осуществление тестирования.

7. Проведение послетестового обсуждения с опрашиваемым лицом. На данном этапе исследователь обсуждает с испытуемым результаты проведенного исследования и отвечает на все возникающие у него вопросы, касающиеся как самой процедуры, так и ее результатов.

8. Обработка полученных данных, при которой специалистом-полиграфологом тщательно анализируются результаты проведенного теста.

9. Подготовка заключения по итогам проверки. Оно включает подробное описание всех этапов проверки, полученные результаты и выводы специалиста, основанные на их анализе.

Психофизиологическое исследование с использованием полиграфа должно проводиться в соответствии с определенными правилами, поскольку оно является сильным психологическим стрессором для опрашиваемого. Реактограммы, непрерывные синхронные графические записи динамики регистрируемых в ходе тестирования психофизиологических процессов, размещенные на бумажном (бумажная лента) или электронном (экран монитора компьютерного полиграфа) носителе и получаемые на приборе, зависят от множества факторов, среди которых особое значение имеют личностные особенности обследуемого лица, его мотивация к устройству на работу, отношение к исследованию, а в некоторых случаях и необходимость сокрытия негативных фактов своей биографии (например, асоциального поведения). Следствием вышеперечисленного является повышение уровня нервно-эмоционального напряжения.

Полиграфологу, проводящему проверку, важно учитывать эти моменты для эффективного проведения обследования, и поэтому его работа строится с учетом следующих принципов [12]:

- 1) вопросы составляются полиграфологом на основе информации о цели и объекте исследования;
- 2) вопросы должны быть индивидуальными, так как их формулировка и содержание зависят от многих факторов: личностных особенностей испытуемого, используемого оборудования, предполагаемой ситуации обмана, квалификации полиграфолога и его профессиональных качеств.

Важно отметить, что вопросы должны быть сформулированы таким образом, чтобы не вызвать у испытуемого негативных эмоций и не привести к нежелательным реакциям, которые могут повлиять на результаты исследования. Кроме того, вопросы не должны содержать информации, которая может быть неприемлемой для опрашиваемого или противоречит его моральным принципам.

При разработке вопросов для использования в полиграфическом исследовании необходимо следовать определенным правилам, обеспечивающим успешное проведение процедуры оценки.

Во-первых, каждый вопрос должен быть составлен четко, понятно и исключать возможность двойственного толкования. Формулирование вопроса должно быть таким, чтобы у испытуемого не возникало сомнений или непонимания.

Во-вторых, в вопросе не должно быть лишних фраз, способных отвлечь внимание испытуемого или вызывать у него нежелательные эмоции. Напротив, содержание вопроса должно включать лексику, понятную и привычную для испытуемого, что поможет избежать возможных недоразумений и обеспечить более точные результаты.

В-третьих, формулировка вопроса должна подразумевать однозначный ответ «да» или «нет». Это существенно упрощает процесс обработки полученных данных и позволяет повысить точность результатов. Кроме того, ключевые слова рекомендуется размещать в конце, чтобы максимально стимулировать реакцию испытуемого.

Важно также избегать включения в вопросы оскорблений или понятий, способных вызвать неприятные эмоции у тестируемого, таких как «нравится» или «любите». Наконец, стоит стремиться к лаконичности формулировок, чтобы облегчить процесс исследования и сократить вероятность ошибок.

Наиболее широкое распространение в применении имеют нейтральный, стимулирующий, контрольный и релевантный вопросы. Порядок постановки вопросов может быть различным, но наиболее распространенной является следующая схема: нейтральный вопрос – контрольный вопрос – релевантный вопрос. Количество вопросов может колебаться от 100 до 300 в зависимости от индивидуальных

особенностей, которые влияют на их составление. Время проведения исследования составляет от полутора до трех часов.

Необходимо отметить, что одной из основных причин ограниченного использования полиграфических исследований при приеме на работу в России является отсутствие законодательства, регулирующего применение полиграфа в коммерческих организациях. Однако закон не запрещает его использование в отношении работников. Федеральный закон «О коммерческой тайне» может способствовать применению полиграфа для защиты коммерческих интересов компаний. В нем указано, что работодатель вправе определять формы контроля за доступом к информации и принимать при необходимости меры, не противоречащие законодательству.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Внедрение полиграфа в процесс отбора кандидатов может стать одним из эффективных инструментов оценки персонала, однако это влечет за собой определенные риски. Принимая во внимание потенциальную возможность возникновения конфликтных ситуаций, необходимо помнить о том, что использование полиграфа требует обязательного письменного согласия работника. В случае отказа сотрудника от прохождения процедуры действия работодателя могут быть подвергнуты судебному оспариванию. Кроме того, следует учитывать, что решение о применении полиграфа для оценки персонала должно быть основано на строгом соблюдении законодательства, а также на этических принципах, обеспечивающих уважение к правам и достоинству личности.

В целом использование полиграфа является сложным процессом, требующим профессионального подхода и тщательной подготовки. Необходимо учитывать все возможные последствия и риски, прежде чем принимать решение о внедрении этого инструмента в практику управления персоналом.

При принятии решения об использовании полиграфа руководитель должен принять локальный нормативный акт, определяющий порядок проведения процедуры в организации, а также утвердить форму письменного согласия работника на проведение исследования [13]. Рекомендуется также включить пункт о необходимости прохождения проверки в трудовой договор работника, например, в виде обязательства сотрудника содействовать проводимым служебным расследованиям и проходить проверку на полиграфе по распоряжению руководителя [14].

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

1. Полиграф позволяет выявить ложь среднестатистического человека с достаточной степенью достоверности, что подтверждает его эффективность.
2. Из-за человеческого фактора использование полиграфа редко применяется в криминалистике, поскольку исход тестирования полностью зависит от полиграфолога, который может допустить ошибку.
3. В настоящее время полиграф активно используется не только правоохранительными органами, но и крупными корпоративными компаниями при приеме на работу. При этом предметное изучение практики применения подобных проверок в корпоративных структурах осложняется обстоятельством, когда многие частные организации не разглашают информацию об их проведении по той причине, что в корпорациях такая информация составляет коммерческую тайну и в соответствии с Федеральным законом «О коммерческой тайне» не может быть публично освещенной⁴. В связи с этим существует очень мало каких-либо статистических и иных данных о том, насколько регулярны полиграфические проверки и как много сотрудников той или иной компании принимают в них участие. Представляется возможным говорить о возрастающей тенденции к использованию процедуры в большей степени на основании информации работников, заявляющих о ее прохождении, а также результатов социологических опросов и информации из источников средств массовой информации, освещающих эти события.
4. Следует отметить, что полиграф не позволяет однозначно определить, где правда, а где ложь. Он лишь регистрирует физиологические показатели, а интерпретацию полученных результатов дает специалист-полиграфолог на основе анализа графиков и динамики электромагнитных импульсов, полученных с помощью датчиков полиграфа. Как указывалось ранее, данные проверки имеют субъективный характер, а степень достоверности полученной в результате их проведения информации зависит не столько от самого полиграфа, сколько от специалиста, занимающегося исследованием полученных

⁴ Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48699/ (дата обращения: 20.01.2024).

результатов. При решении провести такую проверку первостепенной задачей является найти компетентного эксперта с должным уровнем профессиональной подготовки, чьи знания и навыки в проведении подобных процедур позволят максимально точно установить, насколько правдиво отвечал тестируемый на поставленные вопросы. Вследствие этого эффективность полиграфических проверок прямо зависит от уровня квалификации проводящего их специалиста.

Список литературы

1. Рязанова Г.Н. Особенности и вызовы современного рынка труда. Управление. 2023;3(11):130–138. <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2023-11-3-130-138>
2. Андреева А.А. О целесообразности и законности применения полиграфа в трудовой деятельности. Вопросы современной юриспруденции. 2014;36:88–97.
3. Бабиков А.Ю., Молчанов А.Ю. Общая теория полиграфных проверок. Ярославль; 2012. 232 с.
4. Молчанов А.Ю. Скрининг. Способы повышения достоверности результатов психофизиологических исследований. Ярославль: Индиго; 2015. 243 с.
5. Алышова И.В. Маркетинг высоких технологий: проблемы и возможности для Российской Федерации. Управление. 2023;2(11):124–136. <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2023-11-2-124-136>
6. Коновалова О.В., Морозова И.В., Козлова Е.Г. Управление кадровыми рисками хозяйствующего субъекта в условиях цифровизации общества. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2020;2:68–75. <https://doi.org/10.18384/2310-6646-2020-2-68-75>
7. Кравчук А.А., Цыганков А.Ю. Методологические подходы к пониманию сущности корпоративных правоотношений. Журнал правовых и экономических исследований. 2023;2:99–103. <https://doi.org/10.26163/GIEF.2023.67.67.014>
8. Машков С.А., Костюченко М.А. К вопросу соблюдения работодателем законодательства о персональных данных при видеофиксации и психофизиологическом исследовании работников на полиграфе. Академический юридический журнал. 2023;2(24):183–192. [https://doi.org/10.17150/1819-0928.2023.24\(2\).183-192](https://doi.org/10.17150/1819-0928.2023.24(2).183-192)
9. Варламов В.А., Варламов Г.В., Власова Н.М., Зубрилова И.С., Котомин М.Б. Углубленные кадровые проверки: учебник. М.; 2003. 389 с.
10. Кузнецов С.С. Невербальные признаки лжи в межличностном общении. М.; 2016.
11. Экман П. Психология лжи. СПб: Питер; 2010. 285 с.
12. Gordon N., Fleisher W. Effective Interviewing and Interrogation Techniques. 4th ed. San Diego, California: Academic Press; 2019. 406 p.
13. Мирошников Б.Н. и др. Единые требования к порядку проведения психофизиологических исследований (ПФИ) с использованием полиграфа. М.: Академия управления МВД России; 2008. 62 с.
14. Мясничева Е.Р., Коновалова О.В., Коновалова В.Г. Применение полиграфа как инструмент обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2020;5:83–88. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2020-83-88>

References

1. Ryzanova G.N. Features and challenges of the modern labor market. Upravlenie/Management (Russia). 2023;3(11):130–138. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2023-11-3-130-138>
2. Andreeva L.A. About expediency and legality of the use of the polygraph in the labour force. Voprosy sovremennoi yurisprudentsii. 2014;36:88–97. (In Russian).
3. Babikov A.Yu., Molchanov A.Yu. General theory of polygraph tests. Yaroslavl; 2012. 232 p. (In Russian).
4. Molchanov A.Yu. Screening. Ways to increase the reliability of psychophysiological research results. Yaroslavl: Indigo; 2015. 243 p. (In Russian).
5. Alyoshina I.V. High-tech marketing: Challenges and opportunities for the Russian Federation. Upravlenie/Management (Russia). 2023;2(11):124–136. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2023-11-2-124-136>
6. Kononova O.V., Morozova I.V., Kozlova E.G. Managing HR risks of enterprise in the context of digitalization. Bulletin MSRU. Series: Economics. 2020;2:68–75. (In Russian). <https://doi.org/10.18384/2310-6646-2020-2-68-75>
7. Kravchuk A.A., Tygankov A.Yu. Methodological approaches to understanding the essence of corporate legal relations. Journal of Legal and Economic Studies. 2023;2:99–103. (In Russian). <https://doi.org/10.26163/GIEF.2023.67.67.014>
8. Mashkov S.A., Kostyuchenko M.A. On the issue of compliance by the employer with legislation on personal data during video recording and psychophysiological examination of workers on a polygraph. Academic Law Journal. 2023;2(24):183–192. (In Russian). [https://doi.org/10.17150/1819-0928.2023.24\(2\).183-192](https://doi.org/10.17150/1819-0928.2023.24(2).183-192)

9. *Varlamov V.A., Varlamov G.V., Vlasova N.M., Zubrilova I.S., Kotomin M.B.* In-depth personnel tests. Moscow; 2003. 389 p. (In Russian).
10. *Kuznetsov S.S.* Nonverbal signs of lying in interpersonal communication. Moscow; 2016. (In Russian).
11. *Ekman P.* Psychology of lies. St. Petersburg: Piter; 2010. 285 p. (In Russian).
12. *Gordon N., Fleisher W.* Effective Interviewing and Interrogation Techniques. 4th ed. San Diego, California: Academic Press; 2019. 406 p.
13. *Miroshnikov B.N. et al.* Uniform requirements for the psychophysiological research procedure with the use of polygraph. Moscow: Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia; 2008. 62 p. (In Russian).
14. *Myasischeva E.R., Kononova O.V., Kononova V.G.* Using polygraph screening as a tool of the company's personnel security. Management of Personnel and Intellectual Resources in Russia. 2020;5:83–88. (In Russian). <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2020-83-88>