

**ПОЛШАГА К УСПЕШНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ****Н.А. Пекшев**

pekshevv@yandex.ru

SPIN-код: 3359-8962

**Н.С. Синицын**

niks215@bk.ru

SPIN-код: 1536-3779

**МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация****Аннотация**

*Рассмотрены причины возникновения необходимости изучения прикладных возможностей полиграфа, сферы и особенности его применения в них. Раскрыта актуальность применения исследования с применением полиграфа (ИПП) в скрининговых процедурах, установлены задачи, которые решает ИПП в этой сфере, показано, как можно расценивать результаты этой процедуры. Приведено несколько критериев, по которым соискатель может оценить проведение подобной процедуры и в зависимости от этого определить свои дальнейшие действия относительно компании, в которой он прошел или еще пройдет ИПП. Данный материал будет особенно актуален для молодых специалистов, недавних выпускников или старшекурсников, а также тех, кто еще не сталкивался с ИПП в рамках кадрового отбора.*

**Ключевые слова**

*Полиграф, исследование с применением полиграфа, след памяти человека, потенциальный сотрудник, скрининговая процедура, работодатель, психологическое тестирование*

Поступила в редакцию 16.05.2019

© МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2019

За прошедшие годы психофизиологические исследования с применением полиграфа нашли широкое применение во многих сферах деятельности государства и общества, подтверждая практикой свою естественнонаучную природу и довольно высокую эффективность использования.

Полиграф представляет собой многоцелевой прибор, предназначенный для одновременной регистрации нескольких физиологических процессов, связанных с возникновением психоэмоционального напряжения, таких как дыхание, кровяное давление, биотоки мозга, сердца, мускулатуры [1].

Первая специализированная лаборатория, выполняющая задачи, связанные с проведением полиграфных проверок, была создана в 1975 г., а попытки экспериментального изучения прикладных возможностей использования полиграфа предпринимались еще раньше [2]. Необходимость подобных исследований связана с использованием лжи человеком как средства защиты и лоббирования собственных интересов в тех случаях, когда подобное поведение является незаконным или вредит интересам других людей или юридических лиц.

В настоящее время полиграф находит применение в криминалистике и в скрининговых процедурах.

В криминалистике полиграф используют для исследования следов памяти человека. След представляет собой наличие у человека каких-либо воспоминаний, связанных с одним или несколькими событиями в прошлом. Присутствие таких следов говорит о наличии у исследуемого информации, которую или часть которой он хочет скрыть. Исследователи изучают память человека, а также документацию по делу, которое вызвало необходимость проведения такого исследования [3].

Основной задачей полиграфолога является диагностирование наличия или отсутствия в памяти следов события, имеющего непосредственное отношение к причине инициированной проверки. Исследовать следы непосредственно в памяти на сегодняшний день не представляется возможным.

В скрининговых процедурах полиграф используется для той же цели, однако в отличие от инициированной проверки поиск следов в памяти человека не привязывается к какому-либо конкретному событию, которое уже произошло. В данной сфере целью исследования с применением полиграфа (ИПП) является профилактика правонарушений в компании.

На сегодняшний день уже существует ряд компаний, которые практикуют процедуры ИПП. В основном это банки и фирмы, деятельность которых имеет непосредственное отношение к банковскому сектору. Широкое применение скрининговые процедуры с использованием полиграфа нашли в государственных силовых структурах: например, в подразделениях ФСБ [4], МВД [5], а также в других подразделениях и компаниях, деятельность которых связана с допуском к государственной тайне или осуществляется на особо опасных, режимных объектах, нарушение нормального функционирования которых создает угрозу безопасности населения и государства. Отдельно можно выделить ряд фирм, занимающихся выявлением и компрометацией деятельности киберпреступных групп по причине того, что это новый вид деятельности имеет достаточно специфический круг задач, выполнение которых имеет огромное значение для клиентов таких организаций, которыми могут являться в том числе вышеперечисленные компании, а банковский сектор уже пользуется услугами этих фирм.

В связи с этим молодому специалисту и потенциальному соискателю необходимо понимать, что внедрение процедуры ИПП в процесс скрининга кандидатов направлены на выявление наличия у них факторов риска, которые могут негативно отразиться на деятельности организации. К ним относятся личностные характеристики, представляющие кандидата в негативном для него свете: например, наркомания, алкоголизм или совершение административно и уголовно-наказуемых деяний. Считается, что такие лица будут потенциально менее надежны при исполнении служебных обязанностей, особенно если их трудовые обязанности связаны с доступом к информации, составляющей коммерческую тайну. Кандидаты вряд ли расскажут об этом сами, понимая, что наличие таких фактов в биографии может воспрепятствовать их трудоустройству [6].

Отдельно стоит выделить лиц, чьи намерения поступить на работу изначально мотивированы не желанием взять на себя предлагаемые обязанности,

а преступным умыслом, который в таких случаях, как правило, планируется заранее. В таком процессе вряд ли принимает участие один человек, поскольку действия преступников также сопряжены с риском быть выявленными до достижения цели, коей является информация, составляющая коммерческую тайну, или непосредственно денежные средства, получение доступа к критической информационной инфраструктуре и т. п. Их главное различие заключается в том, что они ожидают процедур типа ИПП и готовятся к ним.

В настоящее время любая компания, руководство которой считает нужным и имеет достаточно средств для организации и ведения ИПП, может регламентировать подобную информацию во внутренних нормативно-правовых актах. Если же потенциальный работодатель уже применяет ИПП, то соискателю нужно быть готовым к тому, что дело не ограничится лишь одной процедурой на собеседовании (в том случае, если после нее он будет принят на работу). Скорее всего, в этой организации существует практика проведения периодических или выборочных проверок на полиграфе как способ контроля деятельности работающего персонала и своевременного выявления правонарушений, а также лиц, специально получивших эту работу (они рассматривались выше). Это также является дополнительным стимулом для сотрудников данной компании к законному выполнению своих обязательств.

Исходя из основной задачи полиграфолога и отсутствия возможности подвергнуть следы событий в памяти человека непосредственному исследованию, можно заключить, что результаты, полученные с применением полиграфа, могут носить только вероятностный характер. В контексте отношений соискатель — работодатель все, что последний может о вас точно знать, включает в себя информацию, имеющуюся у вашего бывшего руководства и у органов правопорядка, а также то, что вы посчитали нужным ему сообщить. Поэтому даже если ИПП показало, что вы будете потенциально ненадежным сотрудником, то худшее, чего можно будет ожидать в таком случае, это отказ в трудоустройстве. Хуже, если это произошло уже в рамках периодических проверок или в рамках служебного разбирательства, т. е. когда вы уже являетесь сотрудником компании. В этом случае расследование инцидента с использованием полиграфа осуществляется уже в таких рамках, когда известны характеристики деяния, круг подозреваемых, и что именно было сделано. Эти факторы конкретизируют круг вопросов, которые должен решить полиграфолог, что существенно облегчает ему задачу. Впоследствии такие результаты могут оказать влияние на вашу карьеру, даже не только в этой организации.

Немаловажным для потенциальных сотрудников будет наличие примерного представления о том, как проходит процедура ИПП. Даже с учетом отсутствия знаний в этой сфере все же существует ряд критериев, по которым соискатель может оценить для себя процесс подготовки и осуществления проверки на полиграфе.

Поскольку в основе проверки на полиграфе лежит психофизиологический метод выявления следов в памяти человека, он подразумевает взаимодействие

испытуемого и полиграфолога. Поэтому перед тем как приступить непосредственно к самой процедуре, необходимо выявить психофизиологическое состояние человека, поскольку существует круг лиц, участие которых в качестве опрашиваемых бесполезно:

- 1) лица с физическим или психическим истощением, страдающие психическими расстройствами;
- 2) лица, имеющие алкогольную или наркотическую зависимость;
- 3) лица, применявшие сильнодействующие лекарственные препараты до процедуры;
- 4) лица с заболеваниями сердечно-сосудистой или дыхательной системы;
- 5) лица с умственной отсталостью [7];

Как правило, люди, попадающие в категории 1, 2 и 5, выявляются еще до начала непосредственного взаимодействия с работодателем. Скорее всего, они состоят на учете в соответствующих их диагнозам диспансерах [8], и компания может это легко проверить. Если организация считает нужным организовывать процедуру ИПП с потенциальными соискателями, вряд ли их удовлетворят люди, которых можно отнести к категориям 1, 2 или 5. Заболевания же сердечно-сосудистой или дыхательной систем могут иметь как постоянный, так и временный характер, что также легко проверить. Если они носят временный характер, то процедуру можно отложить до полного выздоровления, в случае же постоянного характера прохождения ИПП не представляется возможным.

Выявление фактов употребления сильнодействующих препаратов может устанавливаться компанией путем сдачи испытуемым анализов. Данный вопрос не рассматривается в статье, поскольку он входит в круг вопросов, касающихся непосредственно организации процедуры ИПП, и от компании к компании решается различным образом. Однако потенциальным сотрудникам следует иметь это в виду, если им придется столкнуться с такой необходимостью. Помимо этого руководством компании, скорее всего, будет предложено пройти ряд психологических тестов, направленных на выявление наличия или отсутствия вышеупомянутых признаков у кандидата. Такие тесты также являются частью подготовки к ИПП.

Если процедура подготовки завершилась успешно для соискателя, то после нее уже можно приступать непосредственно к проведению самой процедуры исследования с применением полиграфа. Как правило, подобная процедура включена в состав психологического отбора кадров. Она представляет собой ряд вопросов, задающихся полиграфологом опрашиваемому лицу, на которые он может дать только два варианта ответа: «Да» или «Нет». Любой другой вариант ответа будет пониматься как противодействие процедуре, и опрос будет прерван, перенесен или отменен. С согласия опрашиваемого может осуществляться видео- или аудиозапись. В начале процедуры к опрашиваемому подсоединяют несколько датчиков, регистрирующих частоту дыхания, сердцебиения и другие физиологические параметры.

Любая проверка с применением полиграфа проходит в полной тишине, причем опрашиваемый не должен двигаться, его предупреждают, что если он

будет шевелиться, это может быть расценено как противодействие процедуре. Соискатель должен быть готов к тому, что он попадет в новые, непривычные для него условия, что в большей или меньшей степени вызывает у человека психологическое напряжение. Полиграфолог и экран компьютерного полиграфа находятся вне поля зрения опрашиваемого. Если последнему дать возможность наблюдать за действиями специалиста, такое наблюдение может вызвать напряжение у соискателя и стать источником новых реакций-помех, затрудняющих выполнение процедуры [9].

Перед опросом с испытуемым ряд задаваемых вопросов должен быть предварительно согласован. Предварительное обсуждение вопросов теста нацелено на достижение однозначной трактовки их содержания, которое определил полиграфолог для решения поставленной задачи. В таких случаях специалист с опрашиваемым лицом вносят правки или уточнения в часть вопросов, не изменяя их смысловой нагрузки [9]. При этом задаваемые вопросы не должны способствовать возможности унижения чести и достоинства опрашиваемого, а также затрагивать аспекты, касающиеся межнациональных отношений, ориентации, религии и т. п. Поскольку работодателю мало что известно о личностных качествах или убеждениях соискателя, которые могут повлиять на точность показаний полиграфа, и его интересует наличие фактов в биографии, которые могут быть препятствием к заключению трудового договора [10], испытуемому следует ожидать вопросов, не имеющих отношения к какому-либо непосредственному случаю (как обычно делается в криминалистике), а скорее носящих несколько общий характер, но касающихся противоправных деяний, а также любых деяний, которые могут навредить репутации, финансовому положению компании. Вопросы задаются на родном языке опрашиваемого. Если специалист и испытуемый не говорят на одном языке, инициатор процедуры привлекает к ней переводчика. Соискатель может быть ознакомлен с результатами проведенного опроса, если пожелает.

Все рассмотренные выше аспекты применения полиграфа при отборе кадров могут быть приняты во внимание молодыми специалистами или недавними выпускниками и всеми, кто впервые столкнулся (или точно знает, что ему предстоит столкнуться) с необходимостью прохождения процедуры опроса с использованием полиграфа. Последний, но немаловажный аспект: если соискатель по каким-либо причинам не желает начинать или продолжать прохождения рассмотренной процедуры, он всегда может отказаться от нее на любом этапе. Не факт, что это не повлияет на решение вопроса о трудоустройстве в пользу потенциального сотрудника, но принятие таких решений остается за компанией.

## Литература

- [1] Центр специальных исследований и экспертиз. *psy-expert.ru: вебсайт*. URL: <https://www.psy-expert.ru/index/0-1055> (дата обращения: 02.03.2019).
- [2] Холодный Ю.И., Сычев М.П. 15 лет применения детектора лжи в России. *Деловая слава России*, 2009, № 2, с. 48–51.

- [3] Холодный Ю.И. Опрос с использованием полиграфа и компетенция полиграфолога. *Вестник академии экономической безопасности МВД России*, 2009, № 8, с. 58–63.
- [4] Приказ ФСБ РФ от 13 апреля 2011 г, № 151 «Об утверждении инструкции по организации и проведению профессионального психологического отбора в органах федеральной службы безопасности».
- [5] Постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г, № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».
- [6] Холодный Ю.И. Правовые аспекты применения полиграфа при работе с кадрами. *Политика. Власть. Безопасность. Бизнес*, 2005, № 72, с. 7–13.
- [7] Памятка для лиц, которым предстоит пройти проверку на полиграфе. *vympel-polygraph.ru: веб-сайт*. URL: <http://www.vympel-polygraph.ru/str/about/pamyatka.htm> (дата обращения: 02.03.2019).
- [8] Приказ Минздрава РФ от 21 декабря 2012 № 1344н «Об утверждении Порядка проведения диспансерного наблюдения».
- [9] Холодный Ю.И., Гамза В.А. Нужен ли банку “детектор лжи”? *Организация и управление*, 2004, № 8, с. 38–40.
- [10] Проверка персонала на полиграфе. *centrdl.ru: веб-сайт*. URL: <http://www.centrdl.ru/proverki/skrining/> (дата обращения: 02.03.2019).

**Пекшев Николай Алексеевич** — студент кафедры «Информационная безопасность», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

**Сеницын Никита Сергеевич** — студент кафедры «Информационная безопасность», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

**Научный руководитель** — Тарапанова Елена Александровна, кандидат философских наук, доцент кафедры «Информационная безопасность», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

**Научный руководитель** — Холодный Юрий Иванович, доктор юридических наук, кандидат психологических наук, профессор кафедры «Информационная безопасность», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

## HALF STEP TO SUCCESSFUL EMPLOYMENT

N.A. Pekshev

pekshevv@yandex.ru  
SPIN-code: 3359-8962

N.S. Sinitsyn

niks215@bk.ru  
SPIN-code: 1536-3779

**Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation**

---

### Abstract

*This article reviews the reasons for the need to study the application possibilities of the polygraph, the scope and features of its use. We revealed the relevance of the application of the polygraph examination (PE) in screening procedures, established tasks that the PE solves in this area, showed how to evaluate the results of this procedure. There are several criteria by which the applicant can evaluate such a procedure and, depending on this, determine his further actions regarding the company in which he underwent or will still undergo the PE. This material will be especially relevant for young professionals, recent graduates or undergraduates, as well as those who have not yet experienced PE in the framework of personnel selection.*

### Keywords

*Polygraph, polygraph examination, human memory trace, potential employee, screening procedure, employer, psychological testing*

Received 16.05.2019

© Bauman Moscow State Technical University, 2019

---

### References

- [1] Tsentr spetsial'nykh issledovaniy i ekspertiz. *psy-expert.ru: website* (in Russ.). URL: <https://www.psy-expert.ru/index/0-1055> (accessed: 02.03.2019).
- [2] Kholodnyy Yu.I., Sychev M.P. 15 years of using lie detector in Russia. *Delovaya slava Rossii*, 2009, no. 2, pp. 48–51 (in Russ.).
- [3] Kholodnyy Yu.I. Polygraph examination and the competence of polygraph. *Vestnik akademii ekonomicheskoy bezopasnosti MVD Rossii*, 2009, no. 8, pp. 58–63 (in Russ.).
- [4] Prikaz FSB RF ot 13 aprelya 2011 g, № 151 “Ob utverzhdenii instruktsii po organizatsii i provedeniyu professional'nogo psikhologicheskogo otbora v organakh federal'noy sluzhby bezopasnosti” [Order of Federal Security Service of Russia of 13 April 2011, no. 151 on “Instruction approval of organization and realization of professional psychology selection in federal security service bodies”] (in Russ.).
- [5] Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 6 dekabrya 2012 g, № 1259 “Ob utverzhdenii Pravil professional'nogo psikhologicheskogo otbora na sluzhbu v organy vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii” [RF Government Regulation of 6 December 2012, no. 1259 “On adoption of regulations of professional psychology selection to the service of RF federal security service bodies”] (in Russ.).
- [6] Kholodnyy Yu.I. legal aspects of using polygraph in work with personnel. *Politika. Vlast'. Bezopasnost'. Biznes*, 2005, no. 72, pp. 7–13 (in Russ.).
- [7] Pamyatka dlya lits, kotorym predstoit proyti proverku na poligrafe [Reminder for those who will be checked with polygraph]. *vypmel-polygraph.ru: website* (in Russ.). URL: <http://www.vypmel-polygraph.ru/str/about/pamyatka.htm> (accessed: 02.03.2019).

- [8] Prikaz Minzdrava RF ot 21 dekabrya 2012 no. 1344n “Ob utverzhdenii Poryadka provedeniya dispansernogo nablyudeniya” [Order of the RF Ministry of Health on approval of procedure for the conduct of regular medical checkup] (in Russ.).
- [9] Kholodnyy Yu.I., Gamza V.A. Does a bank need “lie detector”? *Organizatsiya i upravlenie*, 2004, no. 8, pp. 38–40 (in Russ.).
- [10] Proverka personala na poligrafe [Personnel check-up with lie detector]. *centrdl.ru: website* (in Russ.). URL: <http://www.centrdl.ru/proverki/skrining/> (accessed: 02.03.2019).

**Pekshev N.A.** — Student, Department of Information Security, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.

**Sinitsyn N.S.** — Student, Department of Information Security, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.

**Scientific advisor** — Tarapanova E.A., Cand. Sc. (Phil.), Assoc. Professor, Department of Information Security, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.

**Scientific advisor** — Kholodnyy Yu.I., Dc. Sc. (Jur.), Cand. Sc. (Psych.), Professor, Department of Information Security, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.