

УДК 159.9.072

*Хохлова А.В., кандидат философских наук,
преподаватель кафедры государственного и
муниципального управления
Академии гражданской защиты
МЧС России, полиграфолог,
Россия, г. Москва*

ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИГРАФА В КАДРОВОЙ РАБОТЕ

***Аннотация:** В статье анализируется актуальная тема, касающаяся целесообразности применения полиграфа в кадровой работе. В данной научной статье представлены результаты социологического исследования, проведенного методом экспертного опроса экспертов полиграфологов.*

***Ключевые слова:** полиграф, полиграфолог, кадровая работа, кадры, подбор и расстановка кадров, аттестация, целесообразность, эксперт, исследование, опрос.*

THE FEASIBILITY OF USING A POLYGRAPH IN HR WORK

***Abstract:** The article analyzes the current topic concerning the feasibility of using a polygraph in personnel work. This scientific article presents the results of a sociological study conducted by an expert survey of polygraph examiners.*

***Keywords:** polygraph, polygraphologist, personnel work, personnel selection and placement, certification, feasibility, expert, research, survey.*

Целью данной статьи является анализ вопроса целесообразности применения полиграфа в кадровой работе. В данной статье использованы такие методы исследования, как метод экспертного опроса, методы анализа и синтеза результатов экспертного опроса.

Задачами данного исследования выступили: 1. Уточнение актуальных причин применения полиграфа в кадровой работе. 2. Определение целесообразности применения полиграфа в кадровой работе.

Актуальность темы исследования определяется тем, что в настоящее время в современной России применение полиграфа в кадровой работе приобретает особую популярность. Спрос на проведение специального психофизиологического исследования с применением полиграфа очевидно растет, соответственно возрастает интерес к изучению вопросов целесообразности применения полиграфа как в целом, так в частности и в кадровой работе.

Научная проблема, которую необходимо решать заключается в востребованности углубленного изучения вопросов, касающихся применения полиграфа в кадровой работе, обилием эмпирического материала и сравнительно небольшим числом научных обобщений по этой теме, что существенно снижает возможный уровень восприятия результатов специальных психофизиологических исследований (далее – СПФИ) с применением полиграфа в целом и в кадровой работе.

С библейских времен, с тех пор, как искушенные Адам и Ева вкусили запретный плод познания добра и зла, существует обман. Обман – это сложное, многогранное явление, чаще всего имеющее негативный окрас, за исключением «обмана во спасение», применяемого в некоторых психологических практиках, а также случаев применения техники обмана в искусстве.

В течение нескольких веков было испробовано множество способов проверки правды и раскрытия обмана. Каждый из этих способов основывался

на предположении, что у оппонента, которого собирались проверять на обман, должна произойти физиологическая реакция на любое специально созданное условие, которая всегда проявлялась в изменении поведения, психического или физиологического состояния подозреваемого.

Древнее человечество пыталось выявить обман различными способами. Широко известно, что в Китае, например, подозреваемого в преступлении человека отправляли в темное помещение, где он должен был дернуть за хвост «священного» осла, хвост которого, втайне от проверяемого, заранее обсыпали золой. Фокус заключался в том, что с чистыми руками из подвала выходил виновный, который из страха быть разоблаченным нарушал испытание. Так же в Индии обвиняемому давали проглотить горсть риса, которую он должен был через некоторое время выплюнуть. Таким образом, невиновный человек проглатывал рис, а виновный не мог проглотить рис, потому что от страха у него пересыхало во рту.

Толчком для развития инструментальной детекции лжи в 1875 году послужила работа итальянского физиолога А. Моссо. В своих исследованиях он показал, что в зависимости от величины эмоционального напряжения меняется и ряд физиологических показателей. Им было установлено, что давление крови в сосудах человека и частота пульса меняется при изменении эмоционального состояния испытуемого [3].

В 1895 году итальянский врач-психиатр Ч. Ломброзо использовал первый прибор для детекции лжи – гидросфигмометр, который регистрировал у человека изменение давления крови. Через семь лет, в 1902 году, с помощью инструментальных методик удалось впервые доказать в суде непричастность обвиняемого в совершении преступления [3].

В 1915 году американский психолог У. Марстон заметил, что у его жены повышалось давление, когда она радовалась или злилась. Ему пришла в голову

идея задавать ей разные вопросы и следить за тем, как меняется давление в зависимости от ее ответов – если оно подскакивает, значит, женщина говорит неправду. Когда США вступили в первую мировую войну, У. Марстон предложил властям концепт устройства, которое помогло бы выявить шпионов. Так он получил должность в медицинском отделе военного ведомства США, где он проводил внутренние исследования [2].

У. Марстон также попробовал использовать свое изобретение в юридической системе. В 1921 году, после войны, он попытался с его помощью оправдать одного осужденного, но судья заявил, что не может доверять неизвестному и непроверенному устройству. Этот случай лишь мотивировал У. Марстона доработать свое изобретение, которое через какое-то время получило название «полиграф». После цифрового и электронного апгрейда устройство превратилось в то, что несильно отличается от современных детекторов лжи [2]. У. Марстон всячески рекламировал полиграф, привлекая к нему интерес. В том числе благодаря этому, общеизвестно понятие, которое определяет полиграф, как устройство (прибор), которое используется при проведении психофизиологического исследования для фиксации реакций (физиологических параметров) человека посредством крепления на него датчиков.

Из статьи Интернет-сайта «RB.RU» от 2 ноября 2018 года известно, что «Американцы и сегодня одержимы идеей полиграфа. Ни в одной стране не проводится столько проверок на детекторе лжи, как в США. Ежегодно в США проходит 2,5 миллиона тестов на этом устройстве. Исследование Бюро статистики в области правосудия, проведенное в 2007 году, показало, что почти три четверти городских отделений полиции в США проверяет кандидатов на детекторе лжи при трудоустройстве. Каждый тест обходится в \$700 и дороже, а выявление лжи с помощью полиграфа представляет собой \$2-миллиардную индустрию» [2]. В США при устройстве на работу государственным служащим обязательна проверка на полиграфе.

В настоящее время также известно, что: «В Турции полиграф стал применяться при расследовании преступлений сравнительно недавно с 1984 года. Сейчас Турция одна из ведущих стран мира по количеству полиграфов, приходящихся на душу населения. Подготовка специалистов ведется в Америке. Правовая база в основном повторяет аналогичные документы, используемые в США. В Японии полиграф применяется в полиции с 1956 года. Результаты проверок нижними судами рассматриваются в качестве доказательств. В Израиле полиграф стал применяться с 1959 года. В Индии полиграф начал применяться с 1973 года. В Польше в 1983 году применение полиграфа получило серьезную правовую поддержку. В Венгрии применение полиграфных проверок начались с 1978 года» [1, с. 67].

Следует выделить несколько отечественных ученых, оказавших существенное влияние на становление полиграфа в России – это А.Р. Лурия [4], П.В. Симонов [7], В.А. Варламов [1], А.Ю. Молчанов [5], С.И. Оглобин [5], А.П. Сошников [8], Ю.И. Холодный [9] и др.

Так, в 1923 году А.Р. Лурия провел первое исследование по выявлению ложных ответов. Практически через четыре года ученый обследовал 50 человек, подозреваемых в убийстве. А.Р. Лурия создал и предложил психофизиологическую методику «Сопряженная моторная методика», в основе которой лежал принцип опосредованной оценки эффективности эмоциональных стимулов, что давало возможность оценивать их значимость. Он писал: «Единственная возможность изучить механику внутренних (скрытых) процессов сводится к тому, чтобы соединить эти скрытые процессы с каким-нибудь одновременно протекающими рядом доступными для непосредственного наблюдения процессами поведения, в которых закономерности и соотношения находили бы себе отражение» [4, 79-92]. Его книга была издана за рубежом, в США. Труды А.Р. Лурия имели большой научный резонанс на Западе.

Современный отечественный исследователь В.А. Варламов в 2003 году

писал, что вопрос применения полиграфа в кадровой работе в России не отрегулирован законом [1]. Но следует отметить, применять полиграф в кадровой работе и не запрещено. Можно сказать, что на момент проведения автором настоящего исследования это утверждение верно. Почему? Скорее всего, это связано со сравнительно малым количеством научных обобщений, посвященных данной теме, которые служили бы достаточной научно - доказательной базой для принятия закона о проведении проверок с применением полиграфа в кадровой работе.

В настоящее время правовой основой проведения специальных психофизиологических исследований с использованием полиграфа (СПФИ) выступают (некоторые, основные документы) в части касающейся по области (сфере) применения: Конституция Российской Федерации; Федеральный закон № 144 от 12 августа 1995 года «Об оперативно-розыскной деятельности»; Трудовой кодекс РФ (подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ); Приказ Министра обороны Российской Федерации № 640 от 31 октября 2019 года «Об утверждении Инструкции об организации проведения профессионального психологического отбора в Вооруженных Силах Российской Федерации»; Инструкция о порядке использования полиграфа при опросе граждан (утверждена приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 28 декабря 1994 года № 437) и др.

В.А. Варламов правомерно считал, что: «Полиграф – это мощное современное оружие в борьбе с негативными явлениями в обществе. Для него практически нет задач, которые он успешно не разрешал. Он может использоваться во всех случаях, когда пресекаются две «необходимые» проблемы: скрыть информацию и получить её. Причём чем больше негативные последствия, для лица, скрывающего информацию при её раскрытии, тем чётче проявляются реакции при проведении полиграфного тестирования» [1, с. 69-72].

А.П. Сошников и А.Б. Пеленицын отметили, что: «Если говорить в целом об использовании полиграфа в кадровой работе, то нельзя пройти мимо проблемы неоднозначного отношения к этому вопросу. Причем, как показывают многочисленные опросы, мнения людей о точности, надежности и возможностях полиграфа крайне поляризованы. В отличие от мнения обывателей по большинству других предметов, в отношении которых ведутся дискуссии в нашем обществе, по вопросу применения полиграфа нет обычного нормального распределения позитивных и негативных мнений с хорошо выраженной средней позицией. Одна категория людей безапелляционно отвергает полиграф, считая его научно необоснованным, ненадежным и даже вредным, другая, напротив, беспредельно верит в него и считает, что с его помощью можно решать любые проблемы, где требуется установление достоверности фактов и событий» [8].

А.Ю. Молчанов и С.И. Оглобин отметили, что: «Широкое внедрение полиграфа в сфере частного предпринимательства (приобретение коммерческими структурами соответствующей аппаратуры, подготовка специалистов и непосредственное проведение полиграфных исследований) обусловлено увеличением за последние годы прямого и косвенного экономического ущерба, умышленно наносимого противоправными действиями персонала. В то же самое время полиграф в России успел зарекомендовать себя, во-первых, как надежное оружие по борьбе с правонарушениями среди наемных работников и, во-вторых, как эффективный метод выбраковки непригодных кандидатов в ходе кадрового отбора» [5].

Сегодня, проведение специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа в кадровой работе приобретает особую популярность не только в глобальном мире, но и в современной России. Это обусловлено следующими причинами:

1. Клиповое мышление, повсеместное использование сети-Интернет и как следствие отсутствие критического мышления позволяют любому человеку быть поверхностно грамотным, т.е. «казаться грамотным», но не являться таковым на самом деле. В данном случае с целью принятия решения о приеме на работу в компанию, на предприятие с помощью полиграфа можно проверить достоверность важных фактов биографии человека: получал ли он на самом деле образование, или купил диплом; наличие судимости, определить имеющуюся причастность к совершению преступлений, тех или иных негативных поступков в прошлом и т.п.

2. Применение полиграфа также хорошо при изучении кандидатов на замещение вакантных должностей с целью выявления личностей из асоциальной среды (алкоголиков, наркоманов, лиц воровского мира, склонных к хищению, вымогательствам, обману) для исключения их допуска к работе в организации, на предприятии.

3. Применение полиграфа видится актуальным при проведении ежегодной плановой аттестации сотрудников. Так, видится возможным отслеживание динамики развития, роста сотрудника, или наоборот.

4. При проведении внутренних служебных разбирательств, в частности при выявлении причастности того или иного сотрудника к выполнению действий, в последствии принесших моральный или финансовый урон организации – применение полиграфа также становится наиболее актуальным.

5. Рост информационных потоков ведет общество к увеличению разного рода преступлений с использованием информационных технологий, причастность к которым порой можно выявить за короткое время только с помощью применения полиграфа. А работодателю всегда важно быть уверенным в качестве кадрового потенциала организации, компании.

С целью определения целесообразности применения полиграфа в кадровой работе в августе 2020 года автором работы был проведен экспертный опрос, в рамках которого в качестве экспертов приняли участие

высококвалифицированные опытные специалисты полиграфологи, среди которых были выпускники Международной Академии исследования лжи – всего 63 эксперта в возрасте от 25 до 59 лет.

В рамках проводимого исследования экспертам предлагалось ответить «Да», «Нет», «Затрудняюсь с ответом» или предложить свой вариант ответа на ряд вопросов, касающихся применения полиграфа в кадровой работе. Результаты опроса показали:

1. На первый вопрос: «Пожалуйста, укажите свою принадлежность к исследованию на полиграфе» 55 опрошиваемых экспертов ответили, что имеют диплом полиграфолога и работают по специальности, что составило 87 % от числа опрошиваемых, и 8 экспертов ответили, что имеют диплом полиграфолога, но временно не работают по специальности, что составило 13 % от числа опрошиваемых (см. Рисунок 1). Таким образом, видно, что большинство экспертов на момент опроса являлись практикующими полиграфологами.

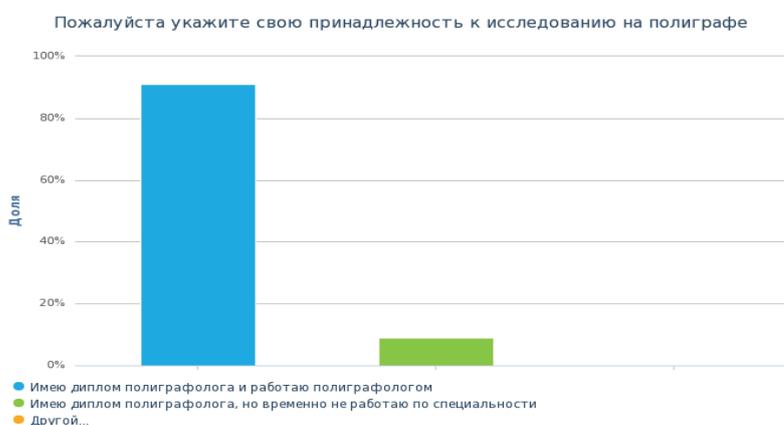


Рисунок 1. Диаграмма ответов на первый вопрос

2. Вторым вопросом автор уточнил возраст респондентов, который указали 63 эксперта, что составило 100% респондентов – от 25 до 59 лет.

3. На третий вопрос: «Считаете ли Вы целесообразным применение полиграфа в кадровой работе?» положительно ответило 97 % респондентов,

что составило мнение 61 эксперта, и лишь 2 эксперта затруднились с ответом, что составило 3 % от числа опрашиваемых (см. Рисунок 2).

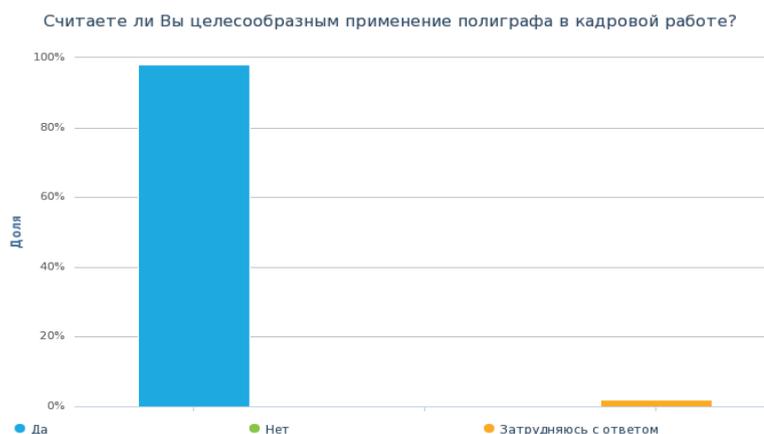


Рисунок 2. Диаграмма ответов на третий вопрос

4. На четвертый вопрос опроса (экспертам было предложено выбрать несколько вариантов ответа): «Как Вы считаете применение полиграфа целесообразнее всего при приеме на работу, при проведении плановой аттестации работников (служащих), либо другой вариант ответа» 83 % экспертов, что составило мнение 52 специалистов, ответили, что применение полиграфа целесообразнее всего при приеме на работу; далее 30 экспертов, что составило 48 % от общего числа опрошенных, полагают, что применение полиграфа целесообразно и при проведении плановой аттестации работников (служащих); и мнение 16 экспертов, что составило 25 % респондентов от общего числа опрошенных – дали другой ответ; соответственно 0% экспертов затруднились с ответом, что составило 0 человек.

Таким образом, большинство экспертов подтвердили мнение о целесообразности применения полиграфа в кадровой работе при приеме на работу, среднее количество экспертов определили важным применение полиграфа при проведении плановой аттестации работников (служащих), оставшиеся 16 экспертов предложили свой ответ (см. Рисунок 3 и Таблицу 1.).

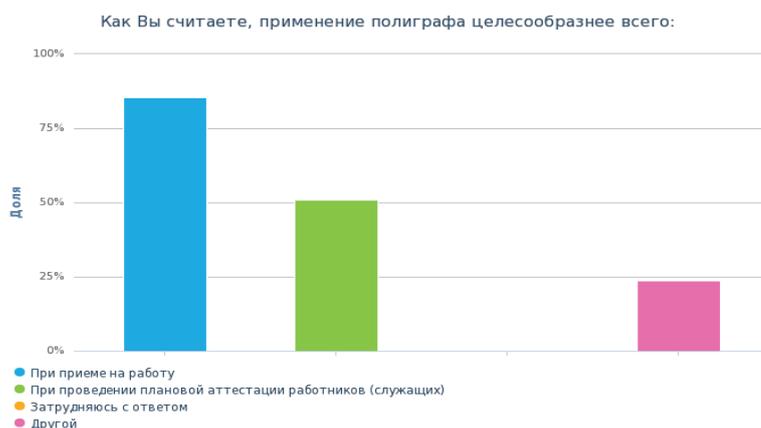


Рисунок 3. Диаграмма ответов на четвертый вопрос

Таблица 1.

Ответы экспертов на четвертый вопрос

№ п/п	Ответ эксперта (в обобщенном виде)
1.	При проведении служебных расследований (лояльность сотрудников, мошенничество и т.п.), для принятия решения по судьбе каждого отдельного служащего.
2.	В зависимости от реальных потребностей и особенностей организации.
3.	Полиграф нужно применять при проведении внутренних расследований.
4.	При проведении служебных кадровых проверок в рамках антикоррупционной политики.
5.	В зависимости от миссии и целей организации, предприятия, фирмы, (компании).

5. На пятый вопрос: «Укажите, пожалуйста, проблемные вопросы, которые возникают или могут возникнуть, по Вашему мнению, при применении полиграфа в кадровой работе» ответило 63 эксперта, что составило 100 % респондентов (см. Таблицу 2).

Таблица 2.

Ответы экспертов на пятый вопрос

№ п/п	Ответ эксперта (в обобщенном виде)
1.	Проблема с достижением соблюдения конфиденциальности. Некоторые работодатели манипулируют работниками и грозят им увольнением, если они плохо пройдут полиграф.
2.	Назначение даты тестирования, в случае если запись ведёт не полиграфолог или очередь на месяц вперед.
3.	У работодателя возникает проблема, заключающаяся в судебных разбирательствах, в случае отказа в трудоустройстве по причине заключения полиграфолога.
4.	Честность кандидата. По факту самых честных признавшихся в негативе кандидатов не берут на работу.
5.	Отказ респондента проходить опрос.
6.	Проблемы с hr-специалистами ¹ , которые считают, что полиграф мешает заполнению штата.
7.	Грамотное установление контакта с руководством для четкого установления круга задач проверок.
8.	Зависимость полиграфолога от заказчика, от условий работы, которые в основном определяет заказчик.
9.	Законность. Отсутствие нормативно-правовой базы, узаконивающей применения полиграфа.
10.	Нет четких связей с исследования и функциональных обязанностей.
11.	Слабый предварительный отбор, иногда поверхностное собеседование.

¹ Аббревиатура HR расшифровывается как «human resources», что в переводе с английского означает «человеческие ресурсы». Соответственно, HR-специалист (эйчар) – это сотрудник, который несет ответственность за все, что связано с персоналом компании [6].

12.	Отсутствие чётких общепризнанных инструкций. Отсутствие ФЗ, законности применения полиграфа. Отсутствие легитимности применения полиграфа.
13.	Чаще всего в вопросах воровства и присвоения не признаются, даже несмотря на результаты проверки.
14.	Бывают случаи, когда кадровые службы часто игнорируют заключение полиграфолога.
15.	Отсутствие полноты предварительной информации о тестируемом. Часто полиграфологу предоставляют неполную информационную картину об обследуемом кандидате.
16.	Недооценка результатов обследования с применением полиграфа со стороны заказчика.
17.	Ограничение руководством времени на исследование.
18.	Отсутствие конкретных законодательных, нормативно-правовых актов применения полиграфа в кадровой работе, и в целом.
19.	Недоверие к полиграфологу со стороны опрашиваемого и со стороны заказчика. Частое игнорирование работодателем заключений полиграфолога.
20.	Пренебрежение работодателем своевременной разработке и утверждения специальной инструкции о порядке проведения тестирований с использованием полиграфа.
21.	Подготовка сотрудников. Некоторые сотрудники с целью противодействия нарушают инструкции и приходится тестировать их в другой день – потраченное время.
22.	Пренебрежение работодателем юридическими вопросами, а именно отказ от разработки нормативных актов применения полиграфа на предприятии (в компании).

6. На шестой вопрос: «Как Вы считаете, почему вопрос применения полиграфа в кадровой работе и в целом, в настоящее время носит

23.	Ряд факторов: опрос иностранных граждан, нечеткие критерии работодателя, некорректно, неверно поставленная задача.
24.	Отсутствие равноправного прохождения всех членов коллектива, входящих в перечень обследуемых, вне зависимости родства с руководством и т.д.
25.	Необходимость комплексного исследования, не только полиграфологом, но и психологом.
26.	Отсутствие условий для работы, влияние отвлекающих факторов (нет условий изолированности).
27.	Негативное отношение сотрудников. Небезопасность полиграфолога.
28.	Отсутствием легитимности применения полиграфа.
29.	Наличие периодов физической перестройки организма у женщин и у мужчин.
30.	Отсутствие полной гарантии честности работника в будущем.

рекомендательный, иногда спорный характер (аргументируйте)?» ответило 100 % респондентов, что составило 63 эксперта (см. Таблицу 3).

Таблица 3.

Ответы экспертов на шестой вопрос

№ п/п	Ответ эксперта (в обобщенном виде)
1.	Отсутствие легитимности применения полиграфа в кадровой работе и в целом.
2.	Фактор недоверия к достоверности проверки на полиграфе из-за большого количества недобросовестных полиграфологов.
3.	Проблема в том, что применение полиграфа считается ненаучным.
4.	Наличие конкуренции среди полиграфологов, некоторые компрометируют ремесло других.
5.	Академическая безграмотность населения.

6.	Незнание лицами, принимающими решения возможностей полиграфа, дискредитация метода «негодниками», т.е. некомпетентными «специалистами».
7.	Отсутствие единой методологии и стандартов в работе полиграфолога – это фактор риска.
8.	Многие работодатели понимают необходимость проведения скрининга, но не всегда охотно платят за услугу, чаще пренебрегают ей.
9.	Неурегулированность применения полиграфа законодательством РФ, отсутствие стандартов обучения специалистов полиграфологов.
10.	Плохая информированность работодателя. Часто у потенциального заказчика нет полной информации о применении полиграфа в кадровой работе.
11.	Работники кадровой службы, как правило, против применения полиграфа в организации, т.к. они людей набирают, а после полиграфа руководство или собственник увольняет принятых работников или не принимает новых. Сотрудники не хотят проходить полиграф, считая это ущемлением прав.
12.	Потому что, узаконивание применения полиграфа всего лишь вопрос времени.
13.	Изобилие информации в открытом доступе о том, как противодействовать процессу обследования на полиграфе.

7. На седьмой вопрос: «Как Вы думаете, каковы перспективы применения полиграфа в кадровой работе в ближайшие десятилетия?» 33 респондента ответили, что спрос на применение полиграфа в кадровой работе будет расти, что составило 52 % экспертов; 13 экспертов считают, что ситуация с применением полиграфа в кадровой работе останется такой же как и сейчас, т.е. без изменений, это составило 21 % опрашиваемых респондентов; 10 экспертов – 16 % респондентов полагают, что применение полиграфа в

кадровой работе узаконят; и лишь 7 опрошенных экспертов, что составило 11 % респондентов затруднились с ответом (см. Рисунок 4).



Рисунок 4. Диаграмма ответов на седьмой вопрос

Так, видно, что большинство респондентов, полагают, что спрос на применение полиграфа в дальнейшем будет возрастать, мнения остальных экспертов разделились на противоположные: 13 экспертов склонны считать, что ситуация с применением полиграфа в кадровой работе не изменится, а 10 экспертов, напротив выражают уверенность, в том, что применение полиграфа узаконят на широкой основе.

На основе результатов экспертного опроса и личной позиции автора можно сделать вывод, о том, что применение полиграфа в кадровой работе целесообразно по ряду причин:

1. Во-первых, применение полиграфа в кадровой работе выгодно, потому что, значительно сокращает время, отводимое на социально-психологическое изучение личности кандидатов при проведении профессионального психологического отбора на вакантные должности.

2. Во-вторых, применение полиграфа в кадровой работе, по сути, служит сдерживающим фактором против различного рода нарушений (в первую очередь коррупционных) в поведении и поступках персонала (государственных и гражданских служащих).

3. В-третьих, введение в практику применения полиграфа в кадровой работе послужит толчком к изучению сторон применения полиграфа сквозь призму науки.

В заключении следует отметить, что результаты данного исследования не являются конечными, а лишь говорят о наличии перспективной темы для более глубокого изучения вопросов применения полиграфа в кадровой работе.

Выводы данной научной статьи могут быть полезны заинтересованным кадровым органам государственных организаций и частных компаний.

Использованные источники:

1. Варламов, В.А., Варламов, Г.В., Власова, Н.М. и др. Углубленные кадровые проверки / Под ред. Е.С. Швец. М.: Группа компании Русичи, 2003. — 385 с.

2. Елкина, В. Как появился детектор лжи и насколько он эффективен [Электронный ресурс]. URL: <https://rb.ru/story/lie-detector-story/> (дата обращения: 22.11.2022).

3. История развития полиграфа [Электронный ресурс]. URL: // https://vuzlit.ru/1246138/istoriya_razvitiya_poligrafa (дата обращения: 21.11.2020).

4. Лурия, А.Р. Психологическое наследие: Избранные труды по общей психологии / под ред. Ж.М. Глозман, Д.А. Леонтьев А, Е.Г. Радковской. — М.: Смысл. 2003. — 431 с.

5. Оглобин, С.И., Молчанов, А.Ю. Инструментальная «детекция лжи» (проверка на полиграфе) академический курс / С.И. Оглобин, А.Ю. Молчанов. — Ярославль: Ньюанс, 2004. — 464 с.

6. Профессия HR-специалиста является одной из самых востребованных и перспективных новых специальностей, появившихся в России за последние десять лет. URL: // <https://zen.yandex.ru/media/maximumtest/kto-takoi-hrspecialist-i-kak-im-stat-5ce3c5450a0d8b00b24d1f06> (дата обращения: 05.08.2022).

7. Симонов, П.В. Эмоциональный мозг. Физиология. Нейроанатомия. Психология эмоций. — М.: Наука. 1981. — 100 с.

8. Сошников, А.П., Пеленицын, А.Б. Оценка персонала. Психологические и психофизиологические методы — М.: Эксмо, 2007. — 240 с.

9. Холодный, Ю.И. Применение полиграфа при профилактике, раскрытии и расследовании преступлений (генезис и правовые аспекты): Монография. — М.: Мир безопасности, 2000. — 157 с.