

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Факультет финансов и банковского дела

Ректор РАНХиГС  
\_\_\_\_\_ В.А. Мау  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г

УТВЕРЖДЕНА  
ученым советом РАНХиГС  
Протокол от «16 февраля» 2021 г. №02

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
повышения квалификации**

**Бизнес - профайлинг и технологии переговорного процесса**

Москва, 2021

Разработчик  
Преподаватель кафедры «Финансы,  
денежное обращение и кредит»  
(ученое звание, ученая степень, должность)

  
(подпись)

Ю.И. Кузьмина  
(Ф.И.О.)

Руководитель программы  
Зав. кафедрой  
«Финансы, денежное обращение и кредит».  
д.э.н., профессор  
(ученое звание, ученая степень, должность)

  
(подпись)

А.А. Хандруев  
(Ф.И.О.)

Руководитель структурного подразделения  
Декан Факультета финансов и банковского дела  
д.э.н., профессор кафедры «Регулирование  
деятельности финансовых институтов»  
(ученое звание, ученая степень, должность)

  
(подпись)

С.С. Насыбян  
(Ф.И.О.)

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого  
совета Факультета финансов и банковского дела «11» января 2021 г., протокол № 01.  
(наименование структурного подразделения)

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Общая характеристика программы .....</b>	<b>4</b>
1.1. Цель реализации .....	4
1.2. Нормативная правовая база .....	4
1.3. Планируемые результаты освоения .....	5
1.4. Категория слушателей.....	5
1.5. Формы обучения и сроки освоения .....	5
1.6. Период обучения и режим занятий.....	5
1.7. Документ о квалификации.....	5
<b>2. Содержание программы .....</b>	<b>5</b>
2.1. Календарный учебный график .....	5
2.2. Учебный план.....	7
2.3. Рабочие программы дисциплин .....	9
<b>3. Организационно-педагогическое обеспечение.....</b>	<b>14</b>
3.1. Кадровое обеспечение.....	14
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы.....	14
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы.....	14
3.4. Список рекомендуемой литературы (в том числе электронные источники).....	15
3.4.1. Основная литература.....	15
3.4.2. Дополнительная литература .....	15
3.4.3. Иные источники исследования.....	15
<b>4. Оценка качества освоения программы.....</b>	<b>15</b>
<b>Приложение 1. Рецензия (внутренняя и внешняя)</b>	

## **1. Общая характеристика программы**

### **1.1. Цель реализации**

Актуальность и новизна программы обусловлена востребованностью на рынке труда специалиста и профессионала в области управления эффективностью организации в соответствии с принятым профессиональным стандартом «Бизнес-аналитик», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №592н от 25 сентября 2018 г. (Зарегистрировано в Минюсте России 11.10.2018 N 52408).

**Целью программы** является развитие имеющихся и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности аналитиков систем управления и организации, hr-менеджеров, - способности составлять психологический профиль сотрудника, выявлять признаки лжи на этапе собеседования и при общении с действующими сотрудниками, анализировать особенности характера по профилю человека в социальных сетях, подготавливать сценарий общения с кандидатом на ту или иную должность, исходя из его поведения в сети Интернет.

**Задачами программы** являются получение необходимых навыков и знаний для успешного практического применения полученных инструментов и методов, позволяющих повышать контроль и эффективность процесса набора и управления сотрудников организации, повышение эффективности и результативности проведения деловых переговоров.

### **1.2. Нормативная правовая база**

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации разработана на основании следующих нормативных документов:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 сентября 2018 г. N 592н - Профессиональный стандарт "Бизнес-аналитик"
2. Приказ Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. N 322 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры)».
3. Приказ РАНХиГС «Об утверждении Положения о дополнительных профессиональных программах (повышения квалификации и профессиональной переподготовки)» №01-4285 от 17 июля 2017 г.
4. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (Приказ Росстандарта от 10.11.2015 № 1745-ст).
5. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, Раздел I Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях (Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (действующая редакция от 14 ноября 2013 г.).

### 1.3. Планируемые результаты освоения

Таблица 1

#### Планируемые результаты освоения

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции ( <i>формируются и (или) совершенствуются</i> ) ПСК и ПК
ВД 1. Организационно-управленческая	ПК-1 Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
	ПК-2 Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.
	ПСК-1 Способность определять направления развития организаций
ВД 2. Аналитическая	ПК-5 Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.
	ПСК-2 Способность обосновывать подходы, используемых в бизнес-анализе
ВД 3. Научно-Организационная	ПК-7 Способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
<b>Общепрофессиональные компетенции (ОПК) и (или) общие (общекультурные) компетенции (ОК/УК)<sup>1</sup></b>	
<b>Код и наименование компетенции</b>	
ОПК-2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	

#### 1.4. Категория слушателей

К освоению программы допускаются лица, имеющие высшее образование (или приобретающие высшее образование), а также обладающие профессиональными навыками.

#### 1.5. Формы обучения и сроки освоения

Форма обучения очная. Общая трудоемкость программы «Бизнес - профайлинг и технологии переговорного процесса» составляет 24 академических часов, 22 академических часов контактной работы со слушателем, 2 академических часа на итоговую аттестацию.

#### 1.6. Период обучения и режим занятий

Период обучения по программе «Бизнес - профайлинг и технологии переговорного процесса» составляет 3 дня в объеме 24 академических часов. Итоговая аттестация проводится в день завершения всей программы обучения.

#### 1.7. Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

## 2. Содержание программы

### 2.1. Календарный учебный график

Условные обозначения:

УЗ – учебные занятия;

ИА – итоговая аттестация.

<sup>1</sup>Здесь тот или иной термин используется при необходимости (заполняется при наличии).

Таблица 2

**Календарный учебный график**

<b>Период обучения – 3 дня</b>		
1 день	2 день	3 день
УЗ	УЗ	УЗ/ИА

## 2.2. Учебный план

Таблица 3

Наименование дисциплины (модуля), практики (стажировки)	Общая трудоемкость, час	Контактная работа, час.				С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.				Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация	Код компетенции	Перезачет
		Всего	В том числе			Всего	В том числе							
			Лекции / в интерактивной форме <sup>6</sup>	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме <sup>6</sup>		Лекции/ в интерактивной форме <sup>6</sup>	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме <sup>6</sup>	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме <sup>6</sup>					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Тема 1. Общая концепция профайлинга	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	О	-	ПК-1 ОПК-1 ПСК-1	-
Тема 2. Психологический профиль личности и правила профилирования	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	О	-	ПК-1 ПК-2 ОПК-2	-
Тема 3. Принципы детекции лжи, стратегия выявления лжи	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	О, Д	-	ПК-5 ПСК-2	-
Тема 4. Кадровый профайлинг	4	4	2	-	2	-	-	-	-	-	О, Д	-	ПК-7 ПК-5	-
Тема 5. Поведение личности в конфликтах. Основы прогнозирования предупреждения и управления конфликтами	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	О, Д	-	ПК-5 ПСК-2	-

Наименование дисциплины (модуля), практики (стажировки)	Общая трудоемкость, час	Контактная работа, час.			С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.			Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация	Код компетенции	Перезачет
		Всего	В том числе		Всего	В том числе						
			Лекции / в интерактивной форме <sup>6</sup>	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме		Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме <sup>6</sup>	Лекции/ в интерактивной форме <sup>6</sup>					
Тема 6. Технологии переговорного процесса и манипулятивные стратегии и тактики в переговорном процессе	4	4	4	-	-	-	-	О, Д	-	ПК-7 ПК-5		
Итого:	22	22	20	-	2	-	-	-	-	-	-	
Итоговая аттестация		2 – зачет								-	-	
Всего:		24										

1

<sup>1</sup> Диспут (Д), опрос (О).

<sup>3</sup> В соответствующей графе указывается форма промежуточной аттестации:  
3 – зачет.



## 2.3. Рабочие программы дисциплин

Таблица 4.

### Планируемые результаты обучения дисциплины

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 1. Организационно-управленческая	ПК-1 Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знать процесса управления персоналом, критерии, применяемые при проведении собеседований и деловых переговоров, Трудовой Кодекс Российской Федерации.	Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
	ПК-2 Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Знать принципы целеполагания, основы организационного планирования и прогнозирования, основы психологии управления. Законодательство Российской Федерации. Современные инструменты управления человеческими ресурсами.	Уметь проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования.	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
	ПСК-1 Способность определять направления развития организаций	Методики оценки деятельности в соответствии с разработанными показателями, сбор, анализ, систематизация, хранение и поддержание в актуальном состоянии информации бизнес- анализа	Планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами. Использовать техники эффективных коммуникаций	Оценка текущего состояния организации, определение параметров будущего состояния организации.

<b>ВД 2.</b> Аналитическая	<b>ПК-5</b> Способность владеть методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.	Знать контекст процесса управления; критерии, применяемые при оценке; анализ ошибок в процессе идентификации и анализа; методы анализа и оценки (анализ существующих контролей и методов по управлению достаточность, анализ возможностей и оценка вероятности, предварительный анализ, оценка неопределенности и чувствительности);	Уметь анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. Определять эффективные методы воздействия, разрабатывать и внедрять планы воздействия (совместно с ответственными сотрудниками), оказывать помощь ответственным сотрудникам в правильной оценке и разработке мероприятий по их управлению	Организация и проведение анализа и оценки рисков. Разработка мероприятий по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации. Мониторинг рисков и мониторинг мероприятий по воздействию на риски. Определение реестра рисков, построение карты рисков.
	<b>ПСК-2</b> Способность обосновывать подходы, используемых в бизнес-анализе	Теория межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теория менеджмента, теория конфликтов	Планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами, использовать техники эффективных коммуникаций	Оценка бизнес-возможностей организации для проведения стратегических изменений в организации

<p><b>ВД 3.</b> Научно-исследовательская</p>	<p><b>ПК-7</b> Способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.</p>	<p>Знать современные тенденции в развитии оперативной психодиагностики; принципы детекции лжи с целью предотвращения финансовых и прочих махинаций</p>	<p>Уметь обосновывать выбор методов проведения исследований. Консолидировать и выбирать информацию по интересующим вопросам. Преодолевать ошибки группового мышления и предубеждения.</p>	<p>Владеть методикой опросной беседы и оценки валидности утверждения в работе с кандидатами на должность и внутри коллектива .</p>
<p><b>Общепрофессиональные компетенции (ОПК) и (или) общие (общекультурные, универсальные) компетенции (ОК/УК)</b></p>				
<p><b>Код и наименование компетенции</b></p>	<p><b>Знания</b></p>	<p><b>Умения</b></p>	<p><b>Практический опыт</b></p>	
<p><b>ОПК-2.</b> Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теорию конфликтов.</p>	<p>Анализировать степень участия заинтересованных сторон.</p>	<p>Разрабатывать и реализовывать мероприятия для коррекции заинтересованных сторон по критериям «полномочия – заинтересованность – отношение и степени и х вовлечённости.</p>	

## Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)					С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)					Форма текущего контроля успеваемости <sup>3</sup> , промежуточной аттестации
		Все го	Контактная работа			СР	Все го	Контактная работа			СР	
			Л	ЛЗ	ПЗ			Л	ЛЗ	ПЗ		
1.	Тема 1. Общая концепция профайлинга	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	О
2.	Тема 2. Психологический профиль личности и правила профилирования	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	О
3.	Тема 3. Принципы детекции лжи, стратегия выявления лжи	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	О, Д
4.	Тема 4. Кадровый профайлинг	4	2	-	2	-	-	-	-	-	-	О, Д
5.	Тема 5. Поведение личности в конфликтах. Основы прогнозирования предупреждения и управления конфликтами	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	О, Д
6.	Тема 6. Технологии переговорного процесса и манипулятивные стратегии и тактики в переговорном процессе	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	О, Д
<b>Итого:</b>		<b>22</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>2</b>							
<b>Итоговая аттестация</b>		<b>2</b>										<b>3</b>
<b>Всего</b>		<b>24</b>										

<sup>3</sup>Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), диспут (Д)

## Содержание дисциплины

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 1	Понятие термина «профайлинг» Термины и определения, необходимые для понимания теории и практики профайлинга. Области применения профайлинга. Основные принципы профайлинга. Методики профайлинга.
Тема 2	Основные психотипы личности. Особенности характера, свойственные каждому типу телосложения. определение сильных и слабых сторон личности, прогнозирование поведения и способы воздействия на него. Особенности влияния стрессовых факторов на характер человека.
Тема 3	Феномен лжи, виды лжи, стратегия выявления лжи. Вербальная реакция: речевые признаки сокрытия информации. Невербальная реакция: определение лжи по жестике/улыбки.
Тема 4	Составление профиля должности. Сбор информации о кандидате из доступных источников. Методы и принципы анализа профиля кандидата в социальных сетях для составления общего лингвистического, психологического и социального портрета личности. Методический профиль кандидата. Проективные вопросы.
Тема 5	Влияние эмоций на конфликтное поведение. Эмоциональные реакции оппонентов в межличностном общении. Взаимосвязь конфликтов и стрессовых состояний. Стратегии и тактика предупреждения и управления конфликтами
Тема 6	Стратегии поведения на переговорах в концепции К. Томаса-Р. Киллмена. Стратегии поведения на переговорах в рамках сотрудничества. Приемы конструктивной тактики на переговорах в рамках сотрудничества. Стратегии ведения конфронтационных переговоров. Виды манипуляций в переговорах. Три вида аргументов в переговорах. Приемы контрманипулятивного общения.

### 3. Организационно-педагогическое обеспечение

#### 3.1. Кадровое обеспечение

Таблица 7

#### Сведения о профессорско-преподавательском составе

Ф.И.О. преподавателя	Наименование образовательной организации, которую окончил, направление (специальность) и квалификации по диплому	Основное/дополнительное место работы, должность, ученая степень, ученое (почетное) звание, дополнительная квалификация	Стаж работы в области профессиональной деятельности и или дополнительные квалификации	Стаж научно-педагогической работы		Наименование читаемой дисциплины (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
				Всего	В том числе по читаемой дисциплине (модулю)	
Кузьмина Юлия Игоревна	Государственный институт русского языка им. А.С. Пушкина, магистр филологии Государственный институт русского языка им. А.С. Пушкина – аспирантура 10.02.00-соискатель ученой степени кандидата филологических наук, Международная академия исследования лжи - Профайлер	Основное – РАНХиГС, преподаватель ГБОУ Школа 1355 - преподаватель	5 лет	4		Бизнес - профайлинг и технологии и переговорного процесса

#### 3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

Для обеспечения обучения слушателей и проведения итоговой аттестации по программе Академия располагает следующей материально-технической базой:

- лекционными аудиториями, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещениями для проведения семинарских и практических занятий, оборудованными учебной мебелью;
- библиотеку, имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;
- компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office.

#### 3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Библиотечно-информационный фонд РАНХиГС при Президенте РФ обеспечивает слушателей частью информации по данной программе. Учебная литература будет предоставлена для слушателей (либо в виде ссылок на материалы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, либо в виде распечатанных материалов).

### 3.4. Список рекомендуемой литературы

(в том числе электронные источники)

#### 3.4.1. Основная литература

1. Зеленков М. Ю. Конфликтология; Дашков и Ко - Москва, 2015. - 324 с.
2. Шевелева О.В. Организация ведения переговоров: учебное пособие. - М.: Советский спорт, 2014 - 304 с.
3. Щёкин Г.В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению: Учеб.-метод. пособие / Г.В. Щёкин — 2е изд., испр. – К.: МАУП, 2001.-616 с.

#### 3.4.2. Дополнительная литература

1. Агадуллина Е.Р. Пользователи социальных сетей: современные исследования // Современная зарубежная психология. – 2015. С.36-46.
2. Курбатов В.И. Конфликтология [Текст] : учеб. пособие / В. И. Курбатов. - 2-е изд. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2007. - 444 с
3. Левицкий Р., Сондерс Д., Барри Б., Минтон Дж. Самое главное о переговорах: учебное пособие. - М.: ФОРУМ, 2010
4. Филатов А. Профайлинг. Как научиться разбираться в людях и прогнозировать их поведение. – М., 2017. – 340 с.
5. Щёкин Г. В.. Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 5-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 2004. — 280 с. <https://uchebnik.online/personalom-upravlenie/osnovyi-kadrovogo-menedjmenta-uchebnik-izd.html>
6. Экман П. Психология лжи. Обмани меня, если сможешь. – СПб.: Питер, 2010. – 304 с.
7. Профайлинг и медиация: сферы, ценности, технологии, обучение. Коллективная монография / Ответ. ред. М.Р. Арпентьева // Серия «Актуальные проблемы практической психологии: кризис, развитие, поддержка». - Вып. 2. – – Калуга: Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, Эйдос, 2016. – 290с.

#### 3.4.3. Иные источники исследования

1. Волков П. Психологический лечебник. Разнообразие человеческих миров. М.: Рипол классик, 2004.
2. Наварро Джо. Я вижу, о чём вы думаете. Минск: Поппури, 2009.
3. Флум Блойд. Мозг, разум и поведение. М.: Мир, 1988.
4. Челпанов В.Б. Интернет-разведка в классическом профайлинге. М., 2018.
5. Экман П. Узнай лжеца по выражению лица. СПб.: Питер, 2010.

## 4. Оценка качества освоения программы

Текущий контроль знаний слушателя по программе подразумевает выполнение следующих видов работ: опросы; диспуты.

Текущий контроль знаний слушателя проходит по итогам пройденных тем, и необходим для закрепления компетенций. Итоговая аттестация – зачет, включающего в себя 1 задание теоретической и практической направленности. Предполагаемое время прохождения итоговой аттестации: 2 академических часа.

#### Формы контроля знаний слушателей

Система оценки знаний основана на следующих результатах работы:

- 40% финальной оценки зависит от работы на практической части занятий (на протяжении всего курса);
- 20% - от результатов контрольного теста по темам 1-2;
- 40% - от результатов защиты по темам 1-4 по окончании занятий (зачет).

Оценка «зачтено» выставляется слушателю, если он имеет знания основного материала, и усвоил его детали и набрал не менее 5-ти баллов по итоговой 10-ти бальной шкале в соответствии с установленными критериями оценки (Пункт 6). Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, и набрал менее 5-ти баллов по итоговой 10-ти бальной шкале в соответствии с установленными критериями оценки (Пункт 6).

### **Критерии оценки знаний, навыков**

*Работа на занятиях* (активность слушателей) – оценивается участие слушателей в диспутах, ответы на вопросы преподавателя и т.д. по каждой из шести изучаемых тем. По первым четырем темам активность за каждое занятие оценивается в диапазоне от 0 до 1 балла, по пятой и шестой - от 0 до 3 баллов. Оценки за работу на аудиторных занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка (максимальная оценка за работу на занятиях - 10 баллов) определяется перед зачетом.

*Контрольное тестирование* – проводится в конце третьего занятия в течение 15 мин., и требует от слушателя ответа на вопрос в форме эссе, выбираемого преподавателем индивидуально для каждого слушателя по теме курса.

### **Процедура проведения итоговых аттестационных испытаний**

Итоговая аттестация проводится в конце 2го дня обучения в течение 2-х академических часов. Выставление оценок за зачет и оценка ответа на дополнительный вопрос осуществляться в тот же день с оглашением результатов слушателям, или дистанционно, при этом результаты аттестации отправляются на почты слушателей. В случае невыполнения слушателем (или группой слушателей) необходимого объема итогового тестирования для получения зачета назначается дата пересдачи итоговой аттестации с возможностью получения предварительной консультации (очной или заочной) для выяснения непонятных слушателю моментов по каким-либо темам Программы.

### **Фонд оценочных средств итоговой аттестации**

Зачет представляет собой контрольное тестирование.

Примерные темы для **самостоятельной подготовки**:

1. Как строение тела влияет на поведение в социуме.
2. Проанализируйте критерии распознавания психотипа и отражение базовых характеристик психотипов в их речи, «фокусы языка» в речи и в движениях каждого психотипа.
3. Подумайте о возможных коммуникативных проблемах в отношениях между руководителем и подчиненными в организации, связанные с поведенческими особенностями психотипов.
4. Глубинные эмоции я. Панксеппа
5. Психозволюционная теория эмоций Р. Плутчика
6. Архетипы Юта и их использование в анализе психологического профиля личности.
7. Правила отображений эмоций на лице.
8. Темперамент и характер их отличия.
9. Общие нормы в невербальных средствах общения и их различия для различных культур.



10. Психологическое понимание правды и лжи в современной психологии.
11. Взгляды Юнга и Фромма на происхождение правды.
12. Истина и правда в античной философии.
13. Изучение лжи в исторической перспективе.

Список вопросов для **подготовки к зачету**:

1. Дайте определение термина «профайлинг», перечислите его составляющие.
2. Перечислите основные направления применения профайлинга.
3. Назовите основные виды профайлинга
4. Проанализируйте уровень нравственного развития личности (Л. Колберг).
5. Где впервые была применена методика профайлинга и кто считается основоположником данного направления?
6. Какие психологические качества необходимы для профайлера?
7. Какие специфические качества необходимы для профайлера?
8. Назовите базовые принципы профайлинга.
9. Назовите основные причины лжи.
10. Перечислите, что относится к основным формам и видам лжи.
11. Что относится к вербальным средствам детекции лжи.
12. Что относится к невербальным средствам коммуникации?
13. Чем эмблематические оговорки отличаются от невербальных средств коммуникации?
14. Назовите критерии распознавания психотипа и отражение базовых характеристик психотипов в их речи, «фокусы языка» в речи и в движениях каждого психотипа.
15. Опишите эмоциональные проявления каждого психотипа.
16. Приведите примеры использования психологического портрета в различных коммуникативных контекстах
17. Что такое метапрограммный профиль?
18. Перечислите основные поведенческие особенности каждого психотипа.
19. Поясните, как стрессовые ситуации влияют на каждый психотип.
20. Перечислите перечень обязанностей, которые можно/нельзя поручать представителям каждого названного психотипа.
21. Поясните, что такое проективные вопросы и для чего они нужны.
22. Перечислите основные методы и принципы анализа профиля личности в социальных сетях.
23. Переговоры в конфликтных ситуациях
24. Предупреждение и профилактика конфликтов
25. Способы разрешения различных видов конфликтов
26. Медиация в управлении конфликтами
27. 19. Понятие и виды аргументов. Аргументирование и его цели.
28. 20. Основные психологические трудности в переговорах. Нейтрализация замечаний собеседника.
29. замечаний собеседника.
30. Стратегия и тактика переговорного процесса.
31. Стратегии поведения на переговорах в рамках сотрудничества. Приемы
32. конструктивной тактики на переговорах в рамках сотрудничества.
33. Стратегии ведения конфронтационных переговоров. Тактика ведения
34. переговоров в рамках конфронтации.

### Порядок формирования оценок по дисциплине

Итоговая оценка включает в себя:

- накопленную оценку слушателя по всем формам контроля (максимальная накопленная оценка за работу на занятиях, по результатам зачета – 25 баллов);
- оценку ответа на тестировании, правильный ответ на который оценивается до 3 баллов (но так, чтобы сумма баллов за правильный ответ и накопленной оценки по всем формам контроля не превышала 25 баллов), и переводится в десятибалльную шкалу следующим образом:

10-балльная шкала	25-балльная шкала
1	Менее 17-ти
2	17
3	18
4	19
5	20
6	21
7	22
8	23
9	24
10	25

Итоговая оценка за дисциплину (зачет/незачет) определяется как:

5-балльная шкала	10-балльная шкала
не зачтено	1
	2
	3
	4
зачтено	5
	6
	7
	8
	9
	10