

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

**Факультет финансов
Институт управления**

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора Института управления

 М.В. Хайруллина
«24» апреля 2025 г

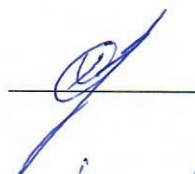
**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

«Корпоративная психология и бизнес-профайлинг»

Москва, 2025

Разработчик:

Старший преподаватель кафедры «Финансы,
денежное обращение и кредит» ФФ ИУ

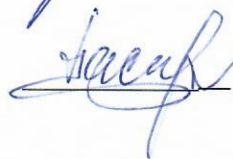


Кузьмина Ю.И.

Руководитель программы:

Декан ФФ ИУ

д.э.н., профессор кафедры «Регулирование
деятельности финансовых институтов»



Насибян С.С.

Руководитель структурного подразделения:

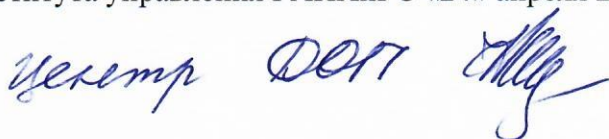
Декан ФФ ИУ

д.э.н., профессор кафедры «Регулирование
деятельности финансовых институтов»



Насибян С.С.

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена на заседании ученого совета
Института управления РАНХиГС «24» апреля 2025 г., протокол № 03.



Выписка из протокола № 3
внеочередного заочного заседания Ученого совета Института управления
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»
от 24 апреля 2025

По пункту 3 повестки дня

Представлены материалы:

Служебная записка декана факультета финансов Насибян С.С., список дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации центров «Финансовой дипломатии» и «Развития финансовых квалификаций и компетенций» Факультета финансов Института управления.

Итоги голосования: «ЗА» 21, «ПРОТИВ» 0, «ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» 0.

Решение заседания:

утвердить дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Корпоративная психология и бизнес-профайлинг» Факультета финансов Института управления.

Председатель Ученого совета
И.о. директора Института управления



М.В. Хайруллина

И.о. ученого секретаря



И.В. Гунина

Рецензия
на программу дополнительного профессионального образования
повышения квалификации
«Корпоративная психология и бизнес-профайлинг»,
реализуемую на Факультете финансов Института управления

*ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»*

Актуальность программы дополнительного образования «Корпоративная психология и бизнес-профайлинг», предусматривающей выдачу удостоверения о повышении квалификации, обусловлена возрастающей потребностью современного бизнеса в специалистах, владеющих интегрированными знаниями в области управления персоналом и прикладной психологии. Программа отвечает профессиональным запросам рынка труда, связанным с необходимостью прогнозирования и анализа поведенческих моделей сотрудников, как ключевого элемента построения эффективных HR-систем.

Особенностью программы является синтез теоретических знаний и практических навыков, необходимых для разработки и внедрения систем управления персоналом, а также построения психологических профилей личности. Такой подход обеспечивает комплексное развитие профессиональных компетенций слушателей и способствует их применению в реальных организационно-управленческих условиях.

Программа разработана с учётом требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» и направлена на развитие у участников организационно-управленческих навыков, соответствующих современным вызовам кадрового менеджмента.

Благодаря интеграции передовых международных практик и научно обоснованных методик, разработанных ведущими экспертами в области профайлинга, слушатели получают доступ к актуальным и практическим знаниям, которые могут быть эффективно использованы в профессиональной деятельности.

*Руководитель Службы банковских рисков
МП Банк (ООО)*

*г. Москва, ул. Поварская, дом 23, стр. 4
Тел.: +7 (495) 258-61-00 доб. 2049
E-mail: r.ragimov@mp-bank.ru*


Р.Р. Рагимов



Рецензия
на программу дополнительного профессионального образования
повышения квалификации
«Корпоративная психология и бизнес-профайлинг»,
реализуемую на Факультете финансов Института управления

*ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации»*

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Корпоративная психология и бизнес-профайлинг» актуальна для специалистов, желающих углубить свои знания в области психологии, менеджмента и аналитики поведения. Основная идея курса — научиться выявлять и интерпретировать психологические особенности клиентов, партнеров и сотрудников с целью повышения эффективности управленческих решений. В целом, программа «Корпоративная психология и бизнес-профайлинг» является ценным инструментом для руководителей, HR-специалистов, бизнес-консультантов и всех, кто заинтересован в развитии навыков анализа и управления человеческим фактором. Ее применение позволяет значительно повысить качество принятия решений, улучшить коммуникацию и укрепить бизнес-стратегии.

Программа включает все необходимые структурные компоненты, соответствующие требованиям к дополнительным профессиональным программам: сформулированные цели и задачи обучения; описание планируемых результатов освоения программы; календарный учебный график; подробное содержание программы в разрезе тем; организационно-педагогическое обеспечение; фонд оценочных средств текущей и итоговой аттестации.

Курс включает в себя теоретические основы психологии, особенности психофизиологических методов диагностики и анализа, а также практическое применение профайлинга в различных бизнес-ситуациях: при подборе персонала, управлении командой, ведении переговоров и построении долгосрочных взаимоотношений с клиентами. Особое внимание уделяется

развитию навыков чтения невербальных сигналов, выявлению скрытых мотивов и оценки уровня доверия и лояльности.

Программа построена по принципу сочетания теории и практики: лекции, мастер-классы, разбор реальных кейсов из бизнес-практики, тренинги по развитию коммуникативных и аналитических навыков, а также создание индивидуальных профилей клиентов и сотрудников.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Корпоративная психология и бизнес-профайлинг» соответствует требованиям образовательных стандартов, является актуальной и может быть рекомендована к утверждению и реализации для осуществления повышения квалификации специалистов экономического профиля.

Профессор кафедры социально-гуманитарных
дисциплин Общеакадемического факультета,
эксперт Дирекции приоритетных образовательных
инициатив РАНХиГС,
доктор культурологии, к.фил.н.
Лисович Инна Ивановна



Подпись

E-mail: lisovich-ii@ranepa.ru

Тел: +7 968 690 89 41

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика программы	4
1.1. Цель и задачи реализации	4
1.2. Нормативная правовая база	4
1.3. Планируемые результаты освоения	6
1.4. Категория слушателей	7
1.5. Формы обучения и сроки освоения	7
1.6. Период обучения и режим занятий	7
1.7. Документ о квалификации	7
2. Содержание программы	7
2.1. Календарный учебный график	7
2.2. Учебный план	8
3. Организационно-педагогическое обеспечение	11
3.1. Кадровое обеспечение	11
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы ..	12
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	12
4. Оценка качества освоения программы	13
Приложение 1. Рецензия (внутренняя и внешняя)	

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель и задачи реализации

Актуальность и новизна программы обусловлена востребованностью на рынке труда специалистов-профайлеров.

Целью программы является развитие знаний по применению инструментов и методов профайлинга.

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 сотрудниками организации.

1.2. Нормативная правовая база

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

1. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2023).
2. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) (с изменениями и дополнениями).
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).
4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).
5. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
6. «Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн).
7. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (Приказ Росстандарта от 10.11.2015 № 1745-ст).
8. Приказ РАНХиГС «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию» №02-461 от 19 апреля 2019 года.
9. Приказ Академии № 02-275 от 30.03.2021 «О внедрении в образовательный процесс системы дистанционного обучения Академии»
10. Приказ РАНХиГС «Об утверждении положения о порядке разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ - программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации №02-835 от 13 августа 2021 г.
11. Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом" (Код профессионального стандарта 07.003, Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136).

12. Письмо Следственного департамента МВД России от 28.07.2023 № 17/2 -25618 (Информационные материалы для институтов об особенностях преступлений, совершенных с использованием ИТ-технологий и мерах по их профилактики).

1.3. Планируемые результаты освоения

Таблица 1

Планируемые результаты освоения

Виды деятельности	Профессионально-специальные компетенции (ПСК) (формируются и (или) совершенствуются)	Знания	Умения	Практический опыт
В. Деятельность по обеспечению персоналом	ПСК - 1. Сбор информации о потребностях организации в персонале ¹	- основ психологии и социологии труда; - основных метрик в области подбора и отбора кандидатов на вакантные должности для обеспечения потребности в персонале; - норм этики делового общения; - современных тенденций в развитии оперативной психодиагностики; - принципов детекции лжи с целью предотвращения финансовых и прочих махинаций.	- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях персонала - в возможностях организации; - соблюдать нормы этики делового общения; - преодолевать ошибки группового мышления и предубеждения.	- проведения опросной беседы и оценки валидности утверждения в работе с кандидатами на должность и внутри коллектива

¹ Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом" (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136), ОТФ В, ТФ В/01.6 (ч.)

1.4. Категория слушателей

К освоению программы допускаются лица, имеющие высшее образование.

1.5. Формы обучения и сроки освоения

Форма обучения очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронного образования (ЭО). Общая трудоемкость программы составляет 16 академических часов: 12 ак. часов лекционных занятий, 2 ак. часов на практические занятия, 2 ак. часа на итоговую аттестацию.

1.6. Период обучения и режим занятий

Период обучения по программе составляет: 2 дня, 10 календарных дней в зависимости от календарных дат потоков. 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 ДОТ– учебные занятия с применением ДОТ;

УЗ ЭО– учебные занятия с применением ЭО;

ТКУ ДОТ - текущий контроль успеваемости с применением ДОТ;

ТКУ ЭО - текущий контроль успеваемости с применением ЭО;

ИА ЭО - итоговая аттестация с применением ЭО.

Таблица 2

Календарный учебный график I

Период обучения – 2 дня	
1 день	2 день
УЗ ДОТ/УЗ ЭО, ТКУ ДОТ/ТКУ ЭО	УЗ ДОТ/УЗ ЭО, ТКУ ДОТ/ТКУ ЭО, ИА ЭО

Календарный учебный график II

Период обучения – 10 дней	
1-9 день	10 день
УЗ ДОТ/УЗ ЭО, ТКУ ДОТ/ТКУ ЭО	УЗ ДОТ/УЗ ЭО, ТКУ ДОТ/ТКУ ЭО, ИА ЭО

2.2. Учебный план

Таблица 3

№п/п ¹	Наименование темы	Общая трудоемкость, час.					Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час					Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Текущий контроль успеваемости ²	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид./час.) ³	Код компетенции ¹¹
		Всего	Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Всего	Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	В том числе													
												Всего	Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	В том числе								
																	Всего	Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	ПСК-1						
1.	Тема 1. Психологический профиль личности и правила профилирования	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	ПСК-1						
2.	Тема 2. Интернет – профилинг и основные сферы применения	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	ПСК -1						
3.	Тема 3. Принципы детекции лжи, стратегия выявления лжи	4	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	ПСК -1						
4.	Тема 4. Применение методов профилинга	6	-	-	-	-	-	-	6	4	-	2	-	-	Ке	-	-	-	ПСК -1						

² Формы текущего контроля успеваемости: кейс (Ке)

³ Формы итоговой аттестации: 3Д – зачет с применением дистанционных образовательных технологий.

[illegible]

2.3. Содержание дисциплины

Таблица 4

Номер (раздела)	темы	Содержание темы (раздела)
Тема 1. Психологический профиль личности и правила профилирования	1.	Понятие термина «профайлинг» Термины и определения, необходимые для понимания теории и практики профайлинга. Области применения профайлинга. Основные принципы профайлинга. Методики профайлинга.
Тема 2. Интернет – профайлинг и основные сферы применения		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. Принципы детекции лжи, стратегия выявления лжи		Феномен лжи, виды лжи, стратегия выявления лжи. Вербальная реакция: речевые признаки сокрытия информации. Невербальная реакция: определение лжи по жестикуляции.
Тема 4. Применение методов профайлинга при трудоустройстве и подборе персонала		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. Методопрограммный профиль кандидата. Проективные вопросы.

3. Организационно-педагогическое обеспечение 3.1. Кадровое обеспечение

Таблица 5

Сведения о профессорско-преподавательском составе

Ф.И.О. преподавателя	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительная/ые квалификации/и	Место работы, должность, основное/дополн ительное место работы	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессиональной/ деятельности/по дополнительной квалификации	Стаж научно-педагогической работы			Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировк и (при наличии) по данной программе
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)	8	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
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	Профайлер – верификатор; ПК «Организация электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭО и ДОТ) в системе дистанционного обучения (СДО)»; 2023; ПК «Электронная информационно- образовательная среда образовательной организации (ЭИОС), 2022	Штатный Старший преподаватель кафедры «Финансы, денежное обращение и кредит» ФФ ИУ	-	12 лет	6 лет	Н/д	Тема 1 – Тема 4	

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.

При обучении слушателей используются следующие программные продукты дистанционных образовательных технологий: MS Teams, МТС.Линк, Яндекс.Телемост.

Учебно-методические материалы для слушателей размещаются с помощью облачной платформы Яндекс.Диск (<https://disk.yandex.ru/>) с индивидуальным доступом к обособленным хранилищам для каждой учебной группы.

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).

Номер темы (раздела)	Рекомендуемые источники
Тема 1. Психологический профиль личности и правила профилирования	Чалова Ю. Практический профайлинг. Искусство прогнозировать мотивы тех, кто рядом с вами. – СПб.: Весь. – 2020. – 240 с.
Тема 2. Интернет – профайлинг и основные сферы применения	Мальцева, Т. В. Психологический профайлинг. Практикум : учебное пособие / Т.В. Мальцева, В.Е. Петров. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2023. — (Высшее образование). — 95 с. — DOI: https://doi.org/10.29039/01856-9 . - ISBN 978-5-369-01856-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1901855
Тема 3. Принципы детекции лжи, стратегия выявления лжи	Экман П. Психология лжи. Обмани меня, если сможешь. – СПб.: Питер, 2022. – (Глава 3. Обнаружение обмана по словам, голосу и пластике) Психологическое шоу «Детектор лжи» (2 выпуска). Савенков, А. И. Психология противодействия лжи и манипулированию : учебник для вузов / А. И. Савенков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 241 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15538-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —

	URL: https://urait.ru/bcode/568319 (дата обращения: 14.02.2025).
Тема 4. Применение методов профайлинга при трудоустройстве и подборе персонала	Волкова В. Мы вам перезвоним! Почему вас не нанимают на самом деле и как стать кандидатом, которого хотят все. - 2022 г.- 33 с.

Интернет-ресурсы (справочно):

1. <https://www.psychologies.ru/articles/profayling-kak-nauchitsya-razbiratsya-v-lyudyah/> - Официальный сайт журнала Psychologies онлайн
2. <https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1995331-chem-profailing-luchshe-poligrafa-4-otlichiya> бизнес-Сообщество для менеджеров высшего и среднего звена, статья «Чем профайлинг лучше полиграфа: 4 отличия»

4. Оценка качества освоения программы

Текущий контроль знаний слушателя по программе подразумевает выполнение следующих видов работ: кейсы.

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

Формы контроля знаний слушателей

Примеры кейсовых заданий для практических занятий

Тема 1. Психологический профиль личности и правила профилирования

Используя материалы лекции и дополнительную литературу составьте сравнительную таблицу психологических и специфических качеств профайлера.

Психологические качества	Специфические качества

Тема 2. Интернет – профайлинг и основные сферы применения

1. Проанализируйте и запишите критерии распознавания психотипа и отражение базовых характеристик психотипов в их речи, «фокусы языка» в речи и в движениях каждого психотипа.
2. Приведите примеры и аргументируйте использование психологического портрета в различных коммуникативных контекстах
3. Учитывая критерии составления психологического профиля (внешний вид, особенности оформления пространства, особенности телосложения и нервной системы, особенности вербальных и невербальных выражений, особенности общения) составьте профиль следующих персон:
Вера Шаталина (тренер по художественной гимнастике)

Филип Киркоров
Принцесса Диана (Леди Ди)
Елена Малышева (телеведущая)

Тема 3. Принципы детекции лжи, стратегия выявления лжи

Проанализируйте выпуски программы «Детектор лжи» и опишите, какие признаки лжи заметили именно Вы (выпуск 2, выпуск 6)

Тема 4. Применение методов профайлинга при трудоустройстве и подборе персонала

1. Проанализируйте пособие Корин Грант «Вы приняты» Как получить работу мечты, если у вас нет опыта».
2. Напишите ответы на следующие популярные проективные вопросы:

Проективные вопросы

№	Проективный вопрос	
1	Что стимулируют людей работать наиболее эффективно?	
2	Что нравится людям в работе?	
3	Почему человек выбирает ту или иную профессию?	
4	Что может побудить человека уволиться?	
5	Какой коллектив работает наиболее продуктивно? Какой коллектив является наиболее комфортным для людей?	
6	Какие качества характера наиболее значимы для успешного общения с людьми?	
7	Зачем люди стремятся сделать карьеру?	
8	В каких ситуациях оправдана ложь?	
9	Как Вы думаете, почему люди возвращают взятый в банке кредит?	
10	Почему при одном и том же уровне доходов в одних компаниях люди воруют, а в других – нет?	
11	За что оправданно уволить сотрудника сразу?	
12	Опишите самый типичный конфликт в коллективе. В чем его причины?	
13	Из-за чего чаще всего случаются конфликты с клиентом?	

14	Какой клиент наиболее является наиболее проблемным для компании?	
15	Сотрудник отработал в компании испытательный срок, он полностью устраивает свое руководство, но при этом подает заявление об уходе. Предположите, с чем это может быть связано?	
16	Руководитель в отпуске или длительной командировке, а люди в его отсутствие работают, как и обычно. С чем, как вы считаете, это связано?	
17	Каких людей более охотно берут на работу на хорошие должности?	
18	Почему одни люди добиваются успеха, а другие терпят неудачу в жизни?	
19	Каким должен быть хороший сотрудник?	
20	Каким должен быть идеальный руководитель?	

3. Интерпретируйте данные проективные вопросы, используя карту мотиваторов:

Мотиватор (стимул)	Интерпретация	Результат
Материальные стимулы (зарплата, премии и т.п.)	Главное для работника - оплата труда	Работника мотивируют только деньги. Желательно сформировать дополнительные мотиваторы (премии), иначе новичок быстро уйдет на новое место, если ему предложат большую зарплату-
	Материальный фактор практически не имеет значения, главное - интересная работа	При потере интереса человек перестает эффективно работать
Соответствие оплаты труда результатам, справедливость начисления премии и пр.	Большое значение имеет не столько сумма вознаграждения, сколько восприятие сотрудником ее справедливости или несправедливости	Чтобы материальный стимул по-настоящему мотивировал, сотрудник должен понимать, как он может справедливо заработать повышение зарплаты, премию и т.п.
Оценка, похвала, вознаграждение и т.п.	Значимость в самоуважении	Работника нужно хвалить и с осторожностью использовать критику или негативную оценку его работы
Карьерные перспективы	Ориентация на карьерный рост	Работник эффективен, если он видит перспективы

		карьерного роста. Нецелесообразно принимать амбициозных специалистов на «тупиковые» должности. Не видя перспектив, работник может вступить в отношения конкуренции с руководителем
Профессиональное мастерство, развитие	Ориентация на профессиональное развитие	Такого работника мотивирует обучение, повышение квалификации
Ориентация на результат	Ориентация на результат - самооценка специалиста	Работнику подобного типа необходимо ставить завышенную планку, цели

1. Проективные вопросы

№	Проективный вопрос	
1.	Зачем люди стремятся делать карьеру?	
2.	Почему человек выбирает ту или иную профессию?	
3.	В каких ситуациях ложь оправдана?	
4.	Какой коллектив является наиболее комфортным для людей?	
5.	Из-за чего случаются конфликты в коллективе?	
6.	Какой клиент является наиболее проблемным для компании?	
7.	Если бы вам дали волшебную палочку, какие три желания вы бы реализовали?	
8.	Какие качества характера наиболее значимы для успешного общения с людьми?	
9.	Назовите три качества идеального руководителя	
10.	За что следует уволить сотрудника сразу?	

Система оценки знаний основана на следующих результатах работы:

- применения знаний по темам 1-4 по окончании занятий (зачет).

Оценка «зачтено» выставляется слушателю, если он имеет знания основного материала, и усвоил его детали и выполнил три основных задания текущей и итоговой аттестации (кейс - имитация собеседования, составление резюме и презентация). Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими

затруднениями выполняет практические работы, не выполнил большинство предложенных заданий текущей и итоговой аттестации.

Критерии оценки знаний, навыков

Работа на занятиях (активность слушателей) – оценивается участие слушателей в кейсах, ответы на вопросы преподавателя и т.д.

Процедура проведения итоговых аттестационных испытаний

Итоговая аттестация проводится в конце последнего дня обучения в течение 2-х академических часов. Оценка ответа и выставление оценок за зачет осуществляется в течение нескольких дней с даты зачета с оглашением результатов слушателям дистанционно, при этом результаты аттестации отправляются на почты слушателей или посредством иных средств телекоммуникации. В случае невыполнения слушателем (или группой слушателей) необходимого объема заданий для получения зачета назначается дата пересдачи итоговой аттестации с возможностью получения предварительной дистанционной консультации для выяснения непонятных слушателю моментов по каким-либо темам Программы.

Фонд оценочных средств итоговой аттестации

Зачет представляет собой комплекс заданий теоретической и практической направленности.

Для получения зачёта слушатели должны выполнить три вида заданий:

1. Составить резюме на желаемую должность и выслать его преподавателю заблаговременно, до зачета;
2. Устно ответить на проективные вопросы и решить предложенную кейс -ситуацию, имитирующую реальное собеседование;
3. Определить психотип одной из предложенных личностей и подтвердить это презентацией, где будут отражены факторы, подтверждающие принадлежность к тому или иному психотипу (особенности внешнего вида, жестикуляция, манера общения, интерьер). Презентацию необходимо направить преподавателю заблаговременно, до зачёта. Слушатели, допустившие ошибки при определении психотипа предложенных личностей могут дополнительно проконсультироваться с преподавателем для устранения неясностей в учебном материале.

Перечень личностей для определения психотипа:

- И. Сталин
- Фаина Раневская
- Лия Ахеджакова
- Чулпан Хаматова
- Константин Хабенский
- Стив Джобс
- Шарлиз Терон
- Моника Беллуччи
- Евгений Леонов
- Андрей Миронов

- Ф. Рузвельт
- И. Винер
- В. Ленин
- Джон Кеннеди
- Мерлин Монро
- Джим Керри
- Аль Пачино

Порядок формирования оценок по дисциплине

Итоговая оценка включает в себя:

- оценку выполнения заданий итоговой аттестации.

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

Оценка зачета	Количество выполненных заданий
Не зачтено	Выполнено 2 задания, допущены критические ошибки
	Выполнено 1 задание
	Не выполнено ни одно из заданий
Зачтено	Выполнено 2 задания без критических ошибок
	Выполнено 3 задания, основная часть из которых сделана без критических ошибок

Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК - 1. Сбор информации о потребностях организации в персонале ⁴	1. Соблюдает нормы этики делового общения; 2. Преодолевает ошибки группового мышления и предубеждения. 3. Проводит опросную беседу и оценку валидности утверждения в работе с кандидатами на должность и внутри коллектива

⁴ Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом" (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136), ОТФ В, ТФ В/01.6 (ч.)