

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.08.2026 10:17:34

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано

деканом факультета психологии

«05» марта 2026 г.

/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Современные HR-технологии в организации

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Психология организаций и бизнеса

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Согласовано учебно-методической

комиссией факультета психологии

Протокол «05» марта 2026 г. № 7

Председатель УМКом

/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии труда

и психологического консультирования

Протокол от «20» февраля 2026 г. № 4

Зав. кафедрой

/Кутергина И.Г./

Москва

2026

Автор-составитель:

Гут Ю.Н., кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Современные HR-технологии в организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.20 г. № 841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	14
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	15
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	15
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	16

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - обеспечить ориентировку студентов в практических вопросах по современным HR-технологиям в организации, понимая их как основу, которая позволит будущему психологу уверенно сохранить профессиональную позицию в научной и практической работе в области управления человеческими ресурсами и организационного развития.

Задачи дисциплины

- сформировать базу знаний по современным HR-технологиям в работе бизнес-психолога;
- сформировать систему научно упорядоченных базовых представлений об аспектах подбора, оценки, развития и удержания персонала, кадрового делопроизводства, HR-аналитики и организационного развития в бизнес-организациях;
- сформировать систему навыков и умений анализа трудовой деятельности, использования знаний по внедрению современных HR-технологий в бизнес-организациях;
- развить способность соотносить частные задачи, возникающие в практике внедрения и сопровождения HR-технологий в работе бизнес-психолога.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;

СПК-3. Способен разрабатывать и руководить реализацией стратегии организации

СПК-4. Способен осуществлять деятельность по обеспечению оценки и аттестации персонала в организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Современные HR-технологии в организации» базируется на теоретико-методологических основах и историческом опыте науки, осваиваемых студентами при изучении дисциплин «Специальные психофизиологические исследования», «Психология девиантного поведения», «Организация профессиональной деятельности психолога», «Ассессмент-технологии». В систему психологических представлений студентов вводятся новые категории, расширяется семантическое пространство уже освоенных понятий.

Дисциплина предназначена для обеспечения студентов системой теоретических знаний, практических навыков и умений применения профайлинга в работе бизнес-психолога.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72(26) ¹

¹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Контактная работа:	26,2
Лекции	8(8) ²
Практические занятия	18(18) ³
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачёт	0,2
Самостоятельная работа	38
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачёт в 4 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

По очно-заочной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Современные HR-технологии: понятие, эволюция, тренды. Роль HR-специалиста в организации. Понятие и сущность HR-технологий. Цели и задачи HR-службы в современной организации. Эволюция подходов к управлению персоналом: от кадрового делопроизводства к HR-бизнес-партнерству. Современные тренды в HR: цифровизация (HR-tech), геймификация, удаленный и гибридный персонал. brand. Роль HR-психолога: HR-бизнес-партнер, HR-аналитик, внутренний консультант. Профессиональные компетенции HR-специалиста (модель HR-компетенций, профстандарт «Специалист по управлению персоналом»). Этические принципы в работе HR.	2	4
Тема 2. HR-аналитика и цифровые технологии в управлении персоналом. Понятие HR-аналитики. Виды HR-аналитики: описательная, диагностическая, прогностическая, предписывающая. Ключевые метрики HR (KPI): текучесть, абсентеизм, вовлеченность, удовлетворенность, производительность. Прогнозирование рисков: текучести, выгорания, низкой эффективности. Цифровые инструменты HR: HRIS (Human Resource Information Systems), ATS (Applicant Tracking System), LMS (Learning Management System), ESM (Employee Success Management). Автоматизация рекрутмента: чат-боты, видео-интервью с AI-анализом, геймифицированные тесты. Дашборды и визуализация данных для принятия управленческих решений.	2	4
Тема 3. Подбор, оценка и развитие персонала. Методы подбора: внутренний и внешний рекрутмент. Современные методы оценки: ассессмент-центр, 360 градусов, KPI/OKR. Технологии отбора: скрининг резюме, компетентностное интервью, кейс-интервью. Оценка потенциала: матрица 9-боек, кадровый резерв. Адаптация (онбординг) и обучение персонала.	2	4
Тема 4. Мотивация, удержание и работа с персоналом: Системы мотивации персонала: материальная (оклады, премии, KPI) и нематериальная (признание, карьерный рост, гибкий график, обучение). Методы диагностики удовлетворенности и вовлеченности сотрудников. Причины текучести кадров и способы их выявления. Технологии	2	6

² Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

³ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

удержания ключевых сотрудников. Психологический климат в коллективе: диагностика и методы улучшения. Профилактика конфликтов и эмоционального выгорания. Работа с обратной связью от сотрудников (анкетирование, exit-интервью). Адаптация новых сотрудников (онбординг) как фактор удержания.		
ИТОГО:	8(8)⁴	18(18)⁵

4.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Профайлинг. Общие понятия.	История развития профайлинга. Отрасли профайлинга. Психологические требования специальности «профайлер-верификатор».	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Тема 2. Профилирование в работе бизнес-психолога	Признаки в профайлинге. Психологическое профилирование. Психотипы: виды, характеристики. Группы акцентуации характера. Психогеометрия тела. Использование классификации психологических типов в профайлинге. Метапрограммы и фокусы языка. Использование фокусов языка различными психотипами. Составление психологического профиля. Охранный профайлинг в организациях: профиль опасного и неопасного посетителя.	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Тема 3. Верификация лжи в деятельности бизнес-	Виды ложной информации. Механизм возникновения лжи. Основные и дополнительные признаки обмана. Речевые проявления	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка	Учебно-методическое обеспечение,	Устный опрос

⁴ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁵ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

психолога	лжи. Морфофункциональные аспекты лжи. Невербальные проявления лжи. Этапы опросной беседы. Стимулы в детекции лжи. Техники получения признания.		конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	интернет-источник и	
Тема 4. Кадровое обеспечение системы профайлинга	Профессионально важные качества сотрудника профайлера-верификатора. Процедура отбора кандидата на должность Профайлера. Обучение персонала технологиям профайлинга.	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источник и	Устный опрос
Итого		40			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельна	Знать: - основные современные коммуникативные технологии в HR-сфере (обратная связь, интервью, совещания, переговоры); - особенности профессиональной коммуникации при проведении оценочных процедур (ассесмент-центр, оценочное интервью);	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспект

		я работа	- базовую терминологию на иностранном языке по тематике HR и оценки персонала. Уметь: - применять техники активного слушания и постановки вопросов в ходе оценочного интервью; - выстраивать профессиональное взаимодействие с кандидатами, сотрудниками и руководителями; - использовать иноязычную терминологию в профессиональной коммуникации (на базовом уровне).		а Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - все перечисленное для порогового уровня; - технологии конструктивной обратной связи (модель SBI, модель GROW); - способы преодоления коммуникативных барьеров в HR-процессах; - профессиональную лексику на иностранном языке для проведения оценочных процедур и переговоров. Уметь: - применять перечисленные для порогового уровня; - адаптировать коммуникативные стратегии под различные HR-ситуации (конфликт, кризис, аттестация); - вести профессиональную дискуссию на иностранном языке по вопросам оценки и аттестации персонала. Владеть: - навыками фасилитации групповых оценочных процедур; - навыками профессиональной коммуникации на иностранном языке в объеме, достаточном для решения стандартных HR-задач.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ
СПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные элементы кадровой стратегии организации; - место оценки и аттестации персонала в общей стратегии управления персоналом; - современные HR-технологии, используемые при реализации кадровой стратегии (KPI, OKR, грейдинг). Уметь:	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала

			- анализировать соответствие существующей системы оценки персонала стратегическим целям организации; - формулировать предложения по совершенствованию HR-процессов в рамках стратегии; - планировать ресурсы для реализации оценочных мероприятий.		оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - все перечисленное для порогового уровня; - методы согласования кадровой стратегии с общей стратегией организации; - технологии внедрения изменений в систему оценки персонала с учетом стратегических приоритетов. Уметь: - применять перечисленное для порогового уровня; - разрабатывать дорожную карту внедрения новой системы оценки и аттестации; - аргументировать стратегические решения перед руководством организации. Владеть: - навыками разработки и презентации стратегических HR-проектов; - навыками управления сопротивлением персонала при внедрении новой системы оценки; - навыками оценки эффективности реализованной HR-стратегии	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ
СПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - цели, виды и методы оценки и аттестации персонала; - нормативно-правовые основы проведения аттестации в организации (ТК РФ, локальные акты); - современные HR-технологии для оценки компетенций (ассесмент-центр, 360 градусов, интервью по компетенциям). Уметь: - подбирать методы оценки в соответствии с целями и категорией персонала; - разрабатывать оценочные формы (листы оценки, анкеты, бланки обратной связи);	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания

			- проводить оценочное интервью и интерпретировать его результаты.		тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - все перечисленное для порогового уровня; - методы валидации и стандартизации оценочных процедур; - технологии формирования кадрового резерва по результатам оценки и аттестации. Уметь: - применять перечисленное для порогового уровня; - разрабатывать программу аттестации для различных категорий персонала; - анализировать и обобщать результаты оценки, готовить кадровые рекомендации; - организовывать работу аттестационной комиссии. Владеть: - навыками проектирования и проведения ассесмент-центра; - навыками подготовки итоговых документов по результатам аттестации (заключения, отчеты, представления); - навыками консультирования руководителей и сотрудников по итогам оценки и аттестации.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4

50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Кто является родоначальником современной психологии?
2. Чьи разработки легли в основу создания криминального профайлинга?
3. Что общего и чем отличаются криминальный (криминалистический), специальный и антитеррористический профайлинг?
4. Назовите основные отрасли профайлинга.
5. Какие отрасли профайлинга существуют в настоящий момент?
7. Чем занимается профайлер-верификатор? Почему он так называется?
8. Что означает название профессии «профайлер-верификатор»?
9. Дайте определение понятию «профайлинг».
10. Что общего и в чём разница в понятиях «профайлинг» и «верификация»?
11. Назовите виды признаков в профайлинге.
12. Что включает в себя профиль «Потенциально опасный посетитель» в охранном профайлинге?
13. Укажите признаки потенциального террориста.
14. Какие из признаков являются наиболее надёжными? Какова иерархия надёжности признаков в профайлинге?
15. Что такое психологическое профилирование? Каковы его отличия от охранного?
16. Что представляют собой типологии Гиппократ, И. П. Павлова и К. Г. Юнга?
17. Что такое архетипы? Назовите архетипы по К. Г. Юнгу и Т. Четуинду.
18. Назовите основные психотипы в классификации К. Леонгарда и А. Е. Личко.
19. Психогеометрия как признак в профайлинге. Каково её значение?
20. Для чего необходимо определять метапрограммы человека? Как они определяют тип его мышления?
21. Основные лингвистические паттерны: как ими пользуются представители различных психотипов?
22. Укажите последовательность составления психологического профиля.
23. Что такое ложь?
24. Какие Вы знаете виды ложной информации?

25. Опишите механизм возникновения лжи.
26. Перечислите основные признаки лжи.
27. Что такое «точка ориентировочного замирания»?
28. Каковы проявления действия вегетативной нервной системы при сообщении ложной информации?
29. Какие вы знаете невербальные признаки лжи?
30. Что можно рассказать о человеке по используемым им речевым паттернам?
31. Что такое полиграф? Каков принцип его работы?
32. Что представляет собой оценка валидности утверждений? Какие этапы она включает?
33. Назовите основные этапы опросной беседы.
34. Какие типы вопросов используют в опросной беседе?
35. Для чего необходимы контрольные вопросы?
36. Назовите основные техники получения признания.
37. Что такое экспресс-метод в профайлинге?
38. Назовите основные требования к профайлеру при исполнении им служебных обязанностей.

Примерные темы конспектов

1. Основные отрасли профайлинга.
2. Профайлинг: сущность, определение.
3. Понятия «профайлинг» и «верификация»: различия.
4. Виды признаков в профайлинге.
5. Профиль «Потенциально опасный посетитель» в охранном профайлинге.
6. Признаки потенциального террориста.
7. Иерархия надёжности признаков в профайлинге.
8. Психологическое профилирование: отличия от охранного профилирования.
9. Типологии Гиппократ, И. П. Павлова и К. Г. Юнга
10. Архетипы по К. Г. Юнгу и Т. Четуинду.
11. Основные психотипы в классификации К. Леонгарда и А. Е. Личко.
12. Психогеометрия как признак в профайлинге: значение.
13. Метапрограммы человека.
14. Основные лингвистические паттерны.
15. Последовательность составления психологического профиля.
16. Сущность понятия «ложь».
17. Виды ложной информации.
18. Механизм возникновения лжи.
19. Основные признаки лжи.
20. Сущность «точки ориентировочного замирания».
21. Виды проявления действия вегетативной нервной системы при сообщении ложной информации.
22. Виды невербальные признаки лжи.
23. Диагностика по речевым паттернам.
24. Полиграф: принцип работы.
25. Оценка валидности утверждений: этапы.
26. Основные этапы опросной беседы.
27. Типы вопросов в опросной беседе.
28. Контрольные вопросы: сущность.
29. Основные техники получения признания.
30. Экспресс-метод в профайлинге: сущность.
31. Основные требования к профайлеру при исполнении им служебных обязанностей.

Примерная тематика презентаций

1. Основные отрасли профайлинга.

2. Виды признаков в профайлинге.
3. Иерархия надёжности признаков в профайлинге.
4. Типологии Гиппократ, И. П. Павлова и К. Г. Юнга
5. Архетипы по К. Г. Юнгу и Т. Четуинду.
6. Основные психотипы в классификации К. Леонгарда и А. Е. Личко.
7. Психогеометрия как признак в профайлинге: значение.
8. Метапрограммы человека.
9. Основные лингвистические паттерны.
10. Последовательность составления психологического профиля.
11. Виды ложной информации.
12. Основные признаки лжи.
13. Диагностика по речевым паттернам.
14. Полиграф: принцип работы.
15. Оценка валидности утверждений: этапы.
16. Основные этапы опросной беседы.
17. Типы вопросов в опросной беседе.
18. Основные техники получения признания.
19. Экспресс-метод в профайлинге.
20. Основные требования к профайлеру при исполнении им служебных обязанностей.

Примерные тестовые задания

Тема 1. Профайлинг. Общие понятия. История развития профайлинга. Отрасли профайлинга. Психологические требования специальности «профайлер-верификатор»

1. Что является предметом профайлинга как прикладной дисциплины?

- А) Лечение психических расстройств
- Б) Методы выявления ложной информации и составления психологического портрета человека на основе внешних признаков и поведения
- В) Изучение истории психологии
- Г) Разработка компьютерных программ

2. В какой стране и в каком году зародился профайлинг как метод поиска преступников?

- А) Германия, 1945 г.
- Б) Россия, 1991 г.
- В) США, 1970-е гг. (ФБР)
- Г) Великобритания, 1980-е гг.

3. Какие отрасли профайлинга существуют в настоящее время (выберите все верное)?

- А) Криминальный профайлинг
- Б) Авиационный профайлинг
- В) Бизнес-профайлинг
- Г) Медицинский профайлинг
- Д) Кадровый профайлинг (HR-профайлинг)

4. Какие психологические качества необходимы профайлеру-верификатору (выберите все верное)?

- А) Развитая наблюдательность
- Б) Эмоциональная лабильность (неустойчивость)
- В) Эмпатия и способность к распознаванию эмоций
- Г) Стрессоустойчивость
- Д) Импульсивность

5. Кто из перечисленных специалистов внес значительный вклад в развитие профайлинга в ФБР?

- А) З. Фрейд
- Б) Р. Ресслер, Дж. Дуглас
- В) К. Юнг
- Г) А. Маслоу

6. Что такое «профайлер-верификатор»?

- А) Специалист по лечению психических расстройств
- Б) Специалист, осуществляющий проверку достоверности информации и оценку поведения человека
- В) Следователь по особо важным делам
- Г) Охранник

Тема 2. Профилирование в работе бизнес-психолога. Признаки в профайлинге. Психологическое профилирование. Психотипы: виды, характеристики. Группы акцентуации характера. Психогеометрия тела. Использование классификации психологических типов в профайлинге. Метапрограммы и фокусы языка. Использование фокусов языка различными психотипами. Составление психологического профиля. Охранный профайлинг в организациях: профиль опасного и неопасного посетителя.

7. Что такое «профилирование» в контексте профайлинга?

- А) Составление письменного портрета сотрудника
- Б) Процесс выявления и интерпретации значимых признаков поведения и внешности человека для составления его психологического портрета
- В) Фотографирование человека
- Г) Анкетирование

8. Какие группы акцентуаций характера выделяют в психологии (выберите все верное)?

- А) Застывающий (паранойальный)
- Б) Демонстративный (истерический)
- В) Шизоидный
- Г) Гипертимный
- Д) Сенситивный

9. Что изучает психогеометрия тела?

- А) Форму черепа человека
- Б) Связь между геометрическими формами (круг, квадрат, треугольник и др.) и типами личности, особенностями поведения
- В) Размеры тела человека
- Г) Цвет волос и глаз

10. Какие метапрограммы используются в нейролингвистическом программировании (НЛП) для анализа мышления человека (выберите все верное)?

- А) «Направленность: на себя — на других»
- Б) «Мотивация: К (к достижению) — ОТ (от избегания)»
- В) «Референция: внутренняя — внешняя»
- Г) «Темперамент: холерик — флегматик»

11. Что такое «фокусы языка»?

- А) Специальные речевые конструкции, позволяющие изменять убеждения и восприятие собеседника
- Б) Акцент в речи
- В) Иностранные слова
- Г) Профессиональный жаргон

12. Какие признаки характерны для «опасного посетителя» в системе охранного профайлинга (выберите все верное)?

- А) Избегает зрительного контакта с охраной

- Б) Демонстрирует открытую позу
 - В) Проявляет чрезмерный интерес к системе безопасности
 - Г) Расслаблен и спокоен
 - Д) Имеет несоответствующую сезону или ситуации одежду
- 13. Какой тип телосложения по У. Шелдону соответствует эндоморфному типу?**
- А) Худой, вытянутый, хрупкий
 - Б) Круглый, мягкий, склонный к полноте
 - В) Атлетичный, мускулистый, широкоплечий
 - Г) Диспластичный (непропорциональный)
- 14. Что такое «психологический профиль»?**
- А) Результат медицинского обследования
 - Б) Совокупность психологических характеристик человека, составленная на основе наблюдения и анализа его поведения
 - В) Фотография лица человека
 - Г) Анкетные данные
- 15. Какие типы метапрограмм отражают способ обработки информации человеком (выберите все верное)?**
- А) «Общее — частное»
 - Б) «Возможности — необходимость»
 - В) «Процесс — результат»
 - Г) «Интроверсия — экстраверсия»

Тема 3. Верификация лжи в деятельности бизнес-психолога. Виды ложной информации. Механизм возникновения лжи. Аспекты лжи. Основные и дополнительные признаки обмана. Речевые проявления лжи. Лингвистика лжи. Структура речи причастного и не причастного лица. Анализ особенностей речи в зависимости от эмоционального состояния проверяемого лица. Основные формы лжи по речевым паттернам. Точка ориентировочного замирания. Морфофункциональные аспекты лжи. Нейрогуморальная регуляция. Признаки дисфункции ВНС. Невербальные проявления лжи. Мимика: мимические коды эмоциональных состояний. Пантомимика и жесты. Прикосновения. Поза, походка. Взгляд (окулесика). Просодика: речевые проявления эмоциональных состояний. Расположение тела в пространстве. Этапы опросной беседы. Стимулы в детекции лжи. Техники получения признания.

16. Какие виды ложной информации выделяют в профайлинге (выберите все верное)?

- А) Умолчание (сокрытие части информации)
- Б) Искажение (предоставление недостоверных сведений)
- В) Полная правда
- Г) Дезинформация (целенаправленное введение в заблуждение)

17. Что такое «механизм возникновения лжи» с психофизиологической точки зрения?

- А) Спонтанное желание сказать неправду
- Б) Процесс, включающий осознанное намерение обмануть, эмоциональное напряжение и контроль поведения
- В) Речевое расстройство
- Г) Нарушение памяти

18. Какие аспекты лжи анализируются в профайлинге (выберите все верное)?

- А) Когнитивный (мыслительные процессы)
- Б) Эмоциональный (переживания)
- В) Поведенческий (вербальные и невербальные проявления)
- Г) Морально-этический

19. Что такое «точка ориентировочного замирания»?

- А) Момент, когда человек перестает двигаться
- Б) Момент, когда человек перестает дышать
- В) Микропауза в речи или движении в ответ на значимый стимул (вопрос), свидетельствующая о когнитивной нагрузке
- Г) Момент, когда человек отводит взгляд

20. Какие невербальные признаки могут свидетельствовать о возможной ложности информации (выберите все верное)?

- А) Избегание зрительного контакта
- Б) Прикрывание рта рукой
- В) Расслабленная открытая поза
- Г) Микровыражения эмоций (страх, презрение)
- Д) Спокойный равномерный голос

21. Что изучает окулесика?

- А) Тембр голоса
- Б) Направление взгляда, движения глаз, зрачковые реакции
- В) Положение тела в пространстве
- Г) Расстояние между собеседниками

22. Какие речевые признаки могут указывать на ложь (выберите все верное)?

- А) Использование формулировок в будущем времени вместо прошедшего
- Б) Избегание местоимения «я»
- В) Четкая последовательная хронология событий
- Г) Избыточная детализация незначительных деталей
- Д) Оговорки и речевые ошибки

23. Что такое «стимулы в детекции лжи»?

- А) Вопросы или ситуации, предъявляемые проверяемому лицу для выявления реакции на значимую информацию
- Б) Лекарственные препараты
- В) Шумовые эффекты
- Г) Световые сигналы

24. Какие признаки дисфункции вегетативной нервной системы (ВНС) могут проявляться при лжи (выберите все верное)?

- А) Учащение пульса
- Б) Сухость во рту (сглатывание)
- В) Расширение зрачков
- Г) Потливость
- Д) Замедление дыхания

25. Что такое «лингвистика лжи»?

- А) Раздел языкознания, изучающий грамматику
- Б) Анализ речевых паттернов, характерных для человека, сообщающего ложную информацию
- В) Изучение иностранных языков
- Г) Анализ почерка

26. Кейс: При опросе сотрудник постоянно тербит пуговицу, потирает руки, меняет позу. О чем могут свидетельствовать эти невербальные признаки?

- А) О полном спокойствии
- Б) О возможном стрессе, напряжении (которое может быть связано как с ложью, так и со стрессом от самой ситуации опроса)
- В) О радости
- Г) О скуке

27. Какие техники получения признания используются в профайлинге (выберите все верное)?

- А) Установление доверительного контакта
- Б) Демонстрация понимания и принятия
- В) Предоставление «лица» (возможности сохранить самоуважение)
- Г) Прямое физическое давление

28. Что такое «просодика»?

- А) Изучение жестов
- Б) Изучение интонационно-ритмических характеристик речи (темп, громкость, паузы, мелодика)
- В) Изучение мимики
- Г) Изучение расстояния между собеседниками

Тема 4. Кадровое обеспечение системы профайлинга. Профессионально важные качества сотрудника профайлера-верификатора. Процедура отбора кандидата на должность профайлера. Обучение персонала технологиям профайлинга.

29. Какие профессионально важные качества (ПВК) необходимы профайлеру-верификатору (выберите все верное)?

- А) Высокий уровень общего интеллекта
- Б) Хорошая память (зрительная, слуховая)
- В) Эмоциональная неустойчивость
- Г) Развитое аналитическое мышление
- Д) Навыки активного слушания

30. Какие этапы включает типичная процедура отбора кандидата на должность профайлера (выберите все верное)?

- А) Собеседование (интервью)
- Б) Психодиагностическое тестирование
- В) Проверка благонадежности (в т.ч. полиграф)
- Г) Испытательный срок с наставничеством
- Д) Только просмотр резюме

31. Какие разделы должны включать программы обучения персонала технологиям профайлинга (выберите все верное)?

- А) Теоретическая подготовка (основы психологии, типы личности)
- Б) Практическая отработка навыков наблюдения
- В) Тренинги по детекции лжи
- Г) Только лекции без практики
- Д) Супервизия и разбор кейсов

32. Почему для профайлера важна стрессоустойчивость?

- А) Работа связана с высокой эмоциональной нагрузкой и необходимостью сохранять объективность
- Б) Профайлер должен быть всегда веселым
- В) Стессоустойчивость не важна
- Г) Профайлер должен бояться

Примерные вопросы к зачёту

1. Основные отрасли профайлинга.
2. Профайлинг: сущность, определение.
3. Понятия «профайлинг» и «верификация»: различия.
4. Виды признаков в профайлинге.
5. Профиль «Потенциально опасный посетитель» в охранном профайлинге.
6. Признаки потенциального террориста.
7. Иерархия надёжности признаков в профайлинге.
8. Психологическое профилирование: отличия от охранного профилирования.
9. Типологии Гиппократ, И. П. Павлова и К. Г. Юнга

10. Архетипы по К. Г. Юнгу и Т. Четуинду.
11. Основные психотипы в классификации К. Леонгарда и А. Е. Личко.
12. Психогеометрия как признак в профайлинге: значение.
13. Метапрограммы человека.
14. Основные лингвистические паттерны.
15. Последовательность составления психологического профиля.
16. Сущность понятия «ложь».
17. Виды ложной информации.
18. Механизм возникновения лжи.
19. Основные признаки лжи.
20. Сущность «точки ориентировочного замирания».
21. Виды проявления действия вегетативной нервной системы при сообщении ложной информации.
22. Виды невербальные признаки лжи.
23. Диагностика по речевым паттернам.
24. Полиграф: принцип работы.
25. Оценка валидности утверждений: этапы.
26. Основные этапы опросной беседы.
27. Типы вопросов в опросной беседе.
28. Контрольные вопросы: сущность.
29. Основные техники получения признания.
30. Экспресс-метод в профайлинге: сущность.
31. Основные требования к профайлеру при исполнении им служебных обязанностей.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, написание конспектов, аннотирование текстов, подготовка презентаций, тестирование

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

Формой промежуточной аттестации является зачет.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме

устного собеседования по вопросам

Шкала оценивания зачета

Баллы	Критерии оценивания
20-15	магистрант показал в ответе в полном объеме знание теории вопроса, привел практические примеры, ответ хорошо структурирован по форме; магистрант показал в ответе знание теории вопроса, привел практические примеры, однако в структурном отношении ответ имеет погрешности
0-15	магистрант допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями и/или не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Зачтено
61-80	Зачтено
41-60	Зачтено
0-40	Не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. **Асалиев, А. М.** Оценка персонала в организации : учебное пособие / А. М. Асалиев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 171 с. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN 978-5-16-015986-7. — Текст : непосредственный.
2. **Карташова, Л. В.** Управление человеческими ресурсами : учебник / Л. В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 235 с. — (Учебники для программы MBA). — ISBN 978-5-16-002196-6. — Текст : непосредственный.
3. **Хруцкий, В. Е.** Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/538333> (дата обращения: 12.03.2025). — Текст : электронный.
4. **Грошев, И. В.** Управление человеческими ресурсами. Стратегическая функция менеджмента : учебник для студентов вузов / И. В. Грошев, Р. А. Камаев, Ю. А. Цыпкин, С. В. Орлов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2024. — 367 с. — ISBN 978-5-238-03869-8. — Текст : непосредственный.
5. **Исаенко, А. П.** Современные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Исаенко. — Москва : Научные технологии, 2025. — 93 с. — ISBN 978-5-4443-0310-8. — Текст : непосредственный.
6. **Бондаренко, А.** Секреты безошибочного найма. Примени авторский метод профайлинга в кадровом консалтинге / А. Бондаренко. — Москва : Ridero, 2024. — 42 с. — Текст : электронный.
7. **Мартьянова, Л.** Профайлинг в действии. Руководство по созданию сильной команды / Л. Мартьянова. — Москва, 2020. — 232 с. — ISBN 978-5-907172-18-0. — Текст : непосредственный.

6.2. Дополнительная литература

1. Аминов, И.И. Профайлинг. Технологии предотвращения противоправных действий. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. – 183 с.
2. Возженникова, О.С., Кузнецов, Д.А. Применение технологии профайлинга в сфере обеспечения авиационной (транспортной) безопасности // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2014. № 12. С. 176-180.
3. Основы профайлинга, использование метода выявления лиц, вынашивающих преступные замыслы, для обеспечения безопасности на транспорте: учебно-методическое пособие / В. М. Статный [и др.]. М.: ДГСК МВД России, 2013. 160 с.
4. Пиз, А. Язык телодвижений. Как читать мысли других людей по их жестам. – М.: «АЙ-КБЮ», 1995. – 256 с.
5. Профайлинг: учебное пособие / Сост. А.В. Дормидонов, И.А. Семёнова. Ульяновск: УВАУ ГА (И), 2011. 111 с.
6. Психологический профайлинг. Практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по укрупнённой группе специальностей «Юриспруденция» / Т. В. Мальцева, В. Е. Петров. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. 93 с.
7. Филатов, А.В. Профайлинг. Как разбираться в людях и прогнозировать их поведение. - М.: Издательские решения, 2017. – 430 с. 50. Экман, П. Психология лжи. – СПб.: «Питер», 2009. 270 с.

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files/>
9. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
10. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации студентам по подготовке к практическим занятиям

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных
fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования
pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели, доска, технические средства обучения (проектор подвесной, компьютер стационарный - моноблок);

- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспеченные доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета. Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета. Доска. Программное обеспечение: Лицензионное программное обеспечение: Зарубежное: Microsoft Windows, Microsoft Office Отечественное: Kaspersky Endpoint Security Свободно распространяемое программное обеспечение: Зарубежное: Google Chrome, 7-zip Отечественное: ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей) Информационные справочные системы: система «КонсультантПлюс» Профессиональные базы данных: fgosvo.ru pravo.gov.ru;

- помещение для самостоятельной работы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспечено доступом к электронно-образовательной среде Университета, Комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета, доска, проектор подвесной.