

Содержание тем

Тема 1. Введение в профайлинг

- 1.1. Что такое профайлинг: основные понятия и области применения.
- 1.2. История развития профайлинга: от криминалистики до менеджмента.
- 1.3. Базовые принципы профайлинга: наблюдение, анализ, прогнозирование.
- 1.4. Этика использования профайлинга в бизнесе.

Тема 2. Типология личности

- 2.1. Основные модели классификации типов личности:
 - Типология Майерс-Бриггс (MBTI), DISC.
 - Типология Карла Леонгарда.
 - Акцентуации характера по Личко.
 - Современные подходы к определению типов личности.
- 2.2. Характеристики и поведенческие особенности каждого типа личности.

Тема 3. Профайлинг в управлении командой

- 3.1. Анализ типов личности сотрудников: сильные и слабые стороны.
- 3.2. Распределение задач в команде с учетом типов личности.
- 3.3. Мотивация сотрудников в зависимости от их типа личности.
- 3.4. Управление конфликтами в команде через понимание типов личности.

Тема 4. Профайлинг в переговорах и продажах

- 4.1. Определение типов клиентов или партнеров.
- 4.2. Адаптация коммуникации под разные типы личности.
- 4.3. Техники убеждения и влияния на основе профайлинга.
- 4.4. Практикум: ролевые игры и кейсы по переговорам.

Тема 5. Невербальная коммуникация в профайлинге

- 5.1. Основы невербального общения: жесты, мимика, позы.
- 5.2. Распознавание эмоций и скрытых сигналов.
- 5.3. Практикум: анализ видеозаписей и живых примеров.

Тема 6. Применение профайлинга в HR

- 6.1. Профайлинг в подборе персонала: оценка кандидатов.
- 6.2. Адаптация onboarding-процесса под типы личности новых сотрудников.
- 6.3. Разработка индивидуальных планов развития сотрудников.

Тема 7. Итоговая аттестация

- 8.1. Разбор итоговых кейсов.
- 8.2. Тестирование на знание теоретического материала.
- 8.3. Практическое задание: анализ типа личности клиента (партнера) и разработка стратегии взаимодействия.

Содержание практических занятий

№ модуля	Наименование (содержание) темы, по которой предусмотрено практическое занятие	Формы и методы проведения
2	Тема 2. Типология личности Характеристики и поведенческие особенности каждого типа личности.	Устный опрос, выполнение практических заданий, обмен опытом
3	Тема 3. Профайлинг в управлении командой Мотивация сотрудников в зависимости от их типа личности.	Выполнение практических заданий, обмен опытом
4	Тема 4. Профайлинг в переговорах и продажах Техники убеждения и влияния на основе профайлинга.	Выполнение практических заданий, обмен опытом
5	Тема 5. Невербальная коммуникация в профайлинге Распознавание эмоций и скрытых сигналов.	Выполнение практических заданий, анализ конкретных ситуаций, обмен опытом
6	Тема 6. Применение профайлинга в HR Профайлинг в подборе персонала: оценка кандидатов.	Выполнение практических заданий, анализ конкретных ситуаций, обмен опытом

Список литературы:

Законодательные нормативные и правовые акты

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всепародным голосованием 12.12.1993).
2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ.
3. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 № 14-ФЗ.
4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
5. Постановление Правительства РФ от 16.03.2009 № 228 «О Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций».

Основная литература:

6. Иванова С. Кандидат. Новичок. Сотрудник. – Альпина Диджитал, 2020
7. Кузина С. Психотипы человека. Приемы влияния и психологические характеристики. – Издательство АСТ, 2022
8. Мартыанова А. Поймать лжеца. – Издательство АСТ, 2023
9. Попомаренко В. Практическая характерология. Методика 7 радикалов. – Издательство АСТ, 2022
10. Спирица Е.В. Вижу вас насквозь. Как «читать» людей. — СПб.: Питер, 2022.
11. Филатов А. Заметки профайлера. Искусство менталиста. - Издательство АСТ, 2023
12. Экман П. Психология лжи. – СПб.: Питер, 2022.

Дополнительная литература:

13. Егидес А.П. Как разбираться в людях, или Психологический рисунок личности – Издательство АСТ, 2022
14. Карлинс М., Шафер Д. Включаем обаяние по методике спецслужб. – ЭКСМО, 2021
15. Сесно Ф. Как узнать всё, что пужно, задавая правильные вопросы – Издательство АСТ, 2023

Организационно-педагогические условия реализации программы повышения квалификации

1. Материально-технические условия, необходимые для осуществления образовательного процесса

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебный интерактивный класс	Лекции Практические занятия	Мультимедийное оборудование, компьютеры. Компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер. Прикладные программы для просмотра текстовых и видеоматериалов.

Материально-технические условия соответствуют действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Примечание. В случае проведения учебных занятий с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ) у слушателя должен быть персональный компьютер, оснащенный аудиокolonками, с доступом в сеть интернет и установленным видеоплеером, способным воспроизводить видеофайлы.

2. Перечень информационных технологий и учебно-методическим условий, используемых при осуществлении образовательного процесса

При проведении занятий с применением ЭО и ДОТ проведение вебинаров для слушателей осуществляется в удаленном доступе. Преподавателями используются компьютерные презентации, работу в чате, индивидуальное консультирование слушателей.

Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды

Электронные информационные ресурсы	Вид Занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Система дистанционного обучения, система видеоконференцсвязи	Итоговая аттестация	Компьютер, подключенный к сети Интернет; интернет-браузер; Прикладные программы для просмотра текстовых и видеоматериалов

3. Организация образовательного процесса

В образовательном процессе используются разнообразные формы работы со слушателями.

- лекция (видеолекция) с мультимедийным сопровождением по наиболее сложным вопросам программы;
- лекция-вебинар с использованием современных технических средств обучения;
- практические занятия и самостоятельная работа с использованием современных технических средств обучения;
- кейс-стади (в том числе видео-кейсы)– изучение конкретных ситуаций из практики (casestudy), для выполнения данного вида заданий обучающимся должна быть представлена в письменной форме информация относительно реальной ситуации (профессиональной или жизненной) и поставлены конкретные задачи её изучения проблемы, обучающиеся анализируют различные аспекты проблемы и предлагают выработанные решения;
- тестирование метод оценки знаний, умений, навыков обучающихся и др.

Обучение проводится, в том числе с использованием ЭО и ДОТ, реализуемых посредством информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном взаимодействии слушателей и педагогических работников.

В процессе обучения слушатели обеспечиваются необходимыми для эффективного прохождения обучения учебно-методическими материалами и информационными ресурсами в объеме изучаемого курса, которые могут быть объединены в учебно-методический комплекс. Материалы учебно-методического комплекса доводятся до всех слушателей курса.

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования посредством информационно-телекоммуникационных сетей.

4. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Учебный процесс со слушателями обеспечивают квалифицированные сотрудники Финансового университета, а также приглашенные специалисты и действующие практики других организаций.

Описание системы оценки качества освоения программы

В систему оценки качества освоения программы «Профайлинг в менеджменте»

входят:

- текущий контроль;
- итоговая аттестация.

1. Текущий контроль успеваемости реализуется в ходе проведения практических занятий в форме устного опроса, обмена опытом работы, выступлений слушателей по узловым вопросам программы, путем выполнения практических заданий, разбора конкретных ситуаций, тестирования.

2. Форма итоговой аттестации – зачет в форме тестирования.

Примеры тестовых заданий для итоговой аттестации:

Вопросы для тестирования по теме 1

Что такое профайлинг: основные понятия и области применения.

1. Дайте определение профайлинга.
2. Какие основные цели преследует профайлинг?
3. Перечислите ключевые области применения профайлинга.
4. Какие методы и инструменты используются в профайлинге?
5. Как профайлинг помогает в обеспечении безопасности?
6. Какие профессии активно используют профайлинг в своей работе?
7. В чем разница между криминальным и поведенческим профайлингом?
8. Какие данные анализируются в процессе профайлинга?
9. Как профайлинг применяется в менеджменте?
10. Какие вызовы и ограничения связаны с использованием профайлинга?

История развития профайлинга: от криминалистики до менеджмента.

1. Назовите основные этапы развития профайлинга.
2. Какие исторические события способствовали становлению профайлинга?
3. Как профайлинг использовался в криминалистике?
4. Кто считается основоположником профайлинга и почему?
5. Как профайлинг перешел из криминалистики в бизнес и менеджмент?
6. Какие изменения произошли в методах профайлинга с развитием технологий?
7. Какую роль сыграл ФБР в развитии профайлинга?
8. Какие современные направления профайлинга вы знаете?
9. Как профайлинг используется в авиационной безопасности?
10. Какие примеры исторических случаев демонстрируют успешное применение профайлинга?

Базовые принципы профайлинга: наблюдение, анализ, прогнозирование.

1. Перечислите основные принципы профайлинга.
2. Какую роль играет наблюдение в процессе профайлинга?
3. Какие методы анализа используются в профайлинге?
4. Как профайлинг помогает в прогнозировании поведения человека?
5. Какие ошибки могут возникнуть на этапе наблюдения?
6. Как связаны между собой анализ и прогнозирование в профайлинге?
7. Какие факторы учитываются при анализе поведения человека?
8. Как технологии Big Data влияют на процесс профайлинга?
9. Какие когнитивные искажения могут повлиять на точность профайлинга?
10. Приведите пример успешного применения принципов профайлинга.

Этика использования профайлинга в бизнесе.

1. Какие этические проблемы могут возникнуть при использовании профайлинга?
2. Как профайлинг может нарушать приватность личности?
3. Какие законы и нормативные акты регулируют использование профайлинга?
4. Как соблюсти баланс между эффективностью профайлинга и этичностью?
5. Какие меры можно предпринять для минимизации рисков дискриминации при профайлинге?
6. Как профайлинг может повлиять на репутацию компании?

7. Какие примеры злоупотребления профайлингом вы знаете?
8. Как сотрудники могут быть защищены от неэтичного использования профайлинга?
9. Какие принципы этики должны соблюдаться при сборе и анализе данных?
10. Как профайлинг может быть использован для манипуляции поведением потребителей?

Вопросы для тестирования по теме 2

Основные модели классификации типов личности

1. Назовите основные модели классификации типов личности.
2. Какие четыре шкалы используются в типологии Майерс-Бриггс (МВТИ)?
3. Какие типы личности выделяются в модели DISC?
4. В чем заключается основная идея типологии Карла Леонгарда?
5. Какие акцентуации характера выделил Андрей Личко?
6. Как современные подходы к определению типов личности отличаются от классических?
7. Какие преимущества и недостатки имеет типология МВТИ?
8. Как модель DISC применяется в бизнесе и управлении персоналом?
9. Какие типы акцентуаций по Леонгарду вы знаете?
10. Какие современные методы используются для анализа типов личности?

Характеристики и поведенческие особенности каждого типа личности

1. Опишите основные характеристики типа INTJ по МВТИ.
2. Какие поведенческие особенности характерны для паранойяльного типа?
3. Как проявляется гипертимный тип?
4. Какие черты характера присущи истероидному типу?
5. Как депрессивный тип личности ведет себя в команде?
6. Какие профессии лучше всего подходят для паранойяльного типа?
7. Опишите основные черты эпилептоидного типа.
8. Как пизоидный тип проявляется в межличностных отношениях?
9. Какие особенности поведения характерны для тревожного типа?
10. Как эмотивный тип реагирует на стрессовые ситуации?

Вопросы для тестирования по теме 3

Анализ типов личности сотрудников: сильные и слабые стороны

1. Какие сильные стороны характерны для сотрудников паранойяльным с типом личности?
2. Какие слабые стороны могут проявляться у сотрудника эмотивного типа?
3. Как сильные стороны гипертимного типа могут быть полезны в работе?
4. Какие слабости могут проявляться у сотрудников с гипертимным типом личности?
5. Как эпилептоидный тип может влиять на командную динамику?
6. Какие профессиональные сферы лучше всего подходят для сотрудников с эпилептоидным?
7. Как слабые стороны истероидного типа могут мешать в работе?
8. Какие сильные стороны истероидного тип можно использовать в управленческой деятельности?
9. Как слабости паранойяльного типа могут повлиять на выполнение задач?

10. Какие рекомендации можно дать для работы с сотрудниками, имеющими шизоидный?

Распределение задач в команде с учетом типов личности

1. Как распределить задачи в команде, учитывая тип личности сотрудников?
2. Какие задачи лучше поручить сотрудникам с паранойяльным типом?
3. Как тип эмотивный личности может быть полезен в решении нестандартных задач?
4. Какие роли в команде лучше всего подходят для сотрудников с тревожным типом?
5. Как учитывать акцентуации характера (по Леонгарду) при распределении задач?
6. Какие задачи лучше поручить сотрудникам с гипертимным типом личности?
7. Как шизоидный тип личности может быть эффективен в аналитических задачах?
8. Какие задачи могут вызвать трудности у сотрудников с истероидным типом?
9. Как распределить задачи в команде, чтобы минимизировать конфликты?
10. Какие задачи лучше поручить сотрудникам с тревожным типом?

Мотивация сотрудников в зависимости от их типа личности

1. Как мотивировать сотрудников с гипертимным типом личности?
2. Какие методы мотивации лучше всего подходят для паранойяльного типа?
3. Как мотивировать сотрудников с эпилептоидным типом?
4. Какие стимулы наиболее эффективны для сотрудников с гипертимным типом?
5. Как мотивировать сотрудников с тревожным типом?
6. Какие методы мотивации подходят для сотрудников с гипертимным типом личности?
7. Как мотивировать сотрудников с шизоидным типом?
8. Какие стимулы лучше всего использовать для сотрудников с тревожным типом?
9. Как мотивировать сотрудников с истероидным типом личности?
10. Какие методы мотивации подходят для сотрудников с эмотивным типом?

Управление конфликтами в команде через понимание типов личности

1. Как истероидный тип личности может реагировать на конфликты в команде?
2. Какие стратегии разрешения конфликтов подходят для паранойяльного типа?
3. Как предотвратить конфликты в команде с учетом акцентуаций характера по Леонгарду?
4. Какие конфликты могут возникать между сотрудниками с типами паранойяльный и гипертимный?
5. Как паранойяльный тип может провоцировать конфликты?
6. Какие методы управления конфликтами подходят для сотрудников с гипертимным типом личности?
7. Как эмотивный тип личности может способствовать разрешению конфликтов?
8. Какие конфликты могут возникать между сотрудниками с истероидным и эпилептоидным типами?
9. Как шизоидный тип может реагировать на конфликтные ситуации?
10. Какие рекомендации можно дать для управления конфликтами в разнородной команде?

Вопросы для тестирования по теме 4

Определение типов клиентов или партнеров

1. Какие методы используются для определения типов личности клиентов?
2. Как профайлинг помогает в классификации типов клиентов?
3. Какие признаки могут указывать на паранойяльный тип личности клиента?
4. Как определить, что клиент относится к эмотивному типу?
5. Какие поведенческие особенности характерны для клиентов с гипертимным типом?
6. Как тип личности клиента влияет на его предпочтения в покупках?
7. Какие вопросы можно задать клиенту, чтобы определить его тип личности?
8. Как тревожный тип проявляется в поведении клиента?
9. Какие признаки указывают на истероидный тип личности у партнера?
10. Как использовать наблюдение для определения типа личности клиента?

Адаптация коммуникации под разные типы личности

1. Как адаптировать коммуникацию для клиентов с паранойяльным типом?
2. Какие особенности общения следует учитывать при работе с клиентами гипертимного типа?
3. Как строить коммуникацию с клиентами, имеющими эпилептоидный?
4. Какие слова и фразы лучше использовать при общении с паранойяльным типом?
5. Как адаптировать презентацию продукта для клиентов с тревожным типом?
6. Какие методы коммуникации подходят для клиентов с шизоидным типом личности?
7. Как избежать конфликтов при общении с клиентами, имеющими истероидный тип?
8. Какие особенности общения следует учитывать при работе эмотивным типом?
9. Как адаптировать коммуникацию для клиентов с гипертимным типом личности?
10. Какие стратегии общения подходят для клиентов с тревожным типом?

Техники убеждения и влияния на основе профайлинга

1. Какие техники убеждения подходят для клиентов с паранойяльным типом?
2. Как убедить клиента с шизоидным типом?
3. Какие аргументы лучше использовать для клиентов с тревожным типом?
4. Как влиять на клиентов с тревожным типом?
5. Какие техники убеждения подходят для клиентов с истероидным типом личности?
6. Как использовать логические аргументы для убеждения клиентов с тревожным типом?
7. Какие методы влияния подходят для клиентов с эпилептоидным типом акцентуации?
8. Как убедить клиента с эмотивным типом?
9. Какие техники убеждения лучше всего работают с эмотивным типом?
10. Как использовать эмоциональные аргументы для убеждения клиентов с гипертимным типом?

Практикум: ролевые игры и кейсы по переговорам

1. Разработайте стратегию переговоров с клиентом, имеющим эпилептоидный тип.

2. Как вы будете вести переговоры с клиентом, который проявляет черты истероидного типа личности?
3. Проиграйте ситуацию, где клиент с паранойяльным типом сомневается в выборе продукта.
4. Как вы будете убеждать клиента с тревожным типом, который избегает рисков?
5. Разработайте кейс переговоров с клиентом, имеющим гипертимный тип акцентуации.
6. Как вы будете вести переговоры с клиентом, который проявляет черты эмитивного типа личности?
7. Проиграйте ситуацию, где клиент с гипертимным типом требует нестандартных решений.
8. Как вы будете адаптировать коммуникацию для клиента с паранойяльным типом?
9. Разработайте кейс переговоров с клиентом, который проявляет черты пизоидного типа личности.
10. Как вы будете вести переговоры с клиентом, который относится к депрессивному типу?

Основы невербального общения: жесты, мимика, позы

1. Какие основные элементы невербального общения вы знаете?
2. Как поза человека может отражать его отношение к собеседнику?
3. Какие жесты могут указывать на нервозность или неуверенность?
4. Как мимика помогает в понимании эмоций собеседника?
5. Какие невербальные сигналы могут свидетельствовать о лжи?
6. Как поза "закрытого" типа влияет на коммуникацию?
7. Какие жесты могут указывать на заинтересованность собеседника?
8. Как интерпретировать частые прикосновения к лицу во время разговора?
9. Какие невербальные сигналы могут указывать на агрессию?
10. Как поза "открытого" типа способствует эффективной коммуникации?

Вопросы для тестирования по теме 5

Распознавание эмоций и скрытых сигналов

1. Какие основные эмоции можно распознать по мимике?
2. Как распознать скрытую неуверенность по невербальным сигналам?
3. Какие признаки указывают на скрытую агрессию?
4. Как определить, что собеседник испытывает стресс?
5. Какие невербальные сигналы могут указывать на скуку или отсутствие интереса?
6. Как распознать искреннюю улыбку?
7. Какие признаки указывают на скрытое волнение?
8. Как определить, что собеседник лжет, по его невербальным сигналам?
9. Какие эмоции можно распознать по жестам рук?
10. Как интерпретировать изменение тембра голоса в сочетании с мимикой?

Вопросы для тестирования по теме 6

Профайлинг в подборе персонала: оценка кандидатов

1. Какие методы профайлинга используются при оценке кандидатов?
2. Как типология личности может помочь в подборе персонала?
3. Какие вопросы можно задать кандидату, чтобы определить его тип личности?

4. Как профайлинг помогает в оценке поведенческих особенностей кандидатов?
5. Какие невербальные сигналы могут указывать на скрытые черты характера кандидата?
6. Как профайлинг помогает выявить потенциальные риски при найме сотрудников?
7. Какие акцентуации характера (по Леонгарду) могут быть полезны для определенных должностей?
8. Как определить, подходит ли кандидат по типу личности для работы в команде?
9. Какие ошибки могут возникнуть при использовании профайлинга в подборе персонала?

10. Как адаптировать процесс интервью под разные типы личности кандидатов?

Адаптация onboarding-процесса под типы личности новых сотрудников

1. Какие этапы включает адаптация onboarding-процесса под типы личности?
2. Как адаптировать введение в компанию для сотрудников с паранойяльным типом?
3. Какие особенности onboarding-процесса следует учитывать для тревожного типа?
4. Как помочь новому сотруднику с гипертимным типом личности быстрее адаптироваться?
5. Какие методы onboarding подходят для сотрудников с эмитивным типом?
6. Как адаптировать процесс адаптации для сотрудников с истероидным типом личности?
7. Какие инструменты можно использовать для onboarding сотрудников с депрессивным типом?
8. Как учитывать акцентуации характера (по Леонгарду) при адаптации новых сотрудников?
9. Какие особенности onboarding-процесса подходят для сотрудников с гипертимным типом?
10. Как адаптировать процесс адаптации для сотрудников с шизоидным типом личности?

Разработка индивидуальных планов развития сотрудников

1. Какие факторы учитываются при разработке индивидуальных планов развития?
2. Как тип личности сотрудника влияет на выбор методов развития?
3. Какие методы развития подходят для сотрудников с паранойяльным типом?
4. Как разработать план развития для сотрудника с тревожным типом?
5. Какие особенности развития следует учитывать для сотрудников с гипертимным типом личности?

Порядок проведения: тестирование проводится с личного компьютера, 20 тестовых вопросов, которые соответствуют темам, рассмотренным в рамках всей учебной программы, количество попыток – 2.

Для получения зачета необходимо правильно ответить не менее чем на 14 тестовых вопросов в любой попытке.

Слушателям, которые успешно прошли итоговую аттестацию выдается удостоверение о повышении квалификации Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Директор Пермского филиала



/ А.М. Гоголев