

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.06.2026 10:23:31
Уникальный программный идентификатор:
24f866be2aca16484036e8ebb7c509e9571e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель  Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Коучинг в управлении человеческими ресурсами
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Экономика человеческих ресурсов (HR-бизнес-партнер)
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026
Разработана: Профессор, д.э.н. Половинко В.С.	

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	8
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	11
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	13
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	14
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	15

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

приобретение знаний о коучинге, об особенностях данного метода в комплексе методов развития управленческой квалификации у руководителей, формирование базовых навыков развития управленческих компетенций методом коучинг

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 1						
Зачет	180	16	8	8	164	5

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-1 Способен управлять корпоративной культурой, мотивацией и развитием персонала труда</p>	<p>ИД-1.ПК-1 Знать: Корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом Методы, способы и инструменты управления персоналом Теории и методы управления развитием персонала Организацию управления развитием организации Основы работы по профориентации Технологии оперативного управления персоналом организации Теории и методы формирования бренда организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда Основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации Теории управления персоналом и его мотивации Формы и методы оценки персонала и результатов их труда</p>
	<p>ИД-2.ПК-1 Уметь: Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой Определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала Управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом Управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда Разрабатывать тестовые и приемочные сценарии демонстрационных и обучающих материалов Организовывать и проводить обучающие и консультационные мероприятия для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом</p>
	<p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт: Разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала Внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала Разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом Разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике Применение к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания Организации обучения специалистов по управлению персоналом использованию систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей</p>

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать: Цели, стратегия развития и бизнес-план организации Структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности) Основы технологии производства и деятельности организации Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда Требования охраны и безопасных условий труда Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Порядок заключения договоров (контрактов) Основы правового регулирования Российской Федерации порядка заключения гражданско-правовых договоров Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала</p>
--	---

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">Организовывать работу персонала структурного подразделенияОпределять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организацииОпределять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполненияРазрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделенийВнедрять стратегию по управлению персоналомАнализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоровВести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоровКонтролировать исполнение договоров поставщиков услуг по вопросам персоналаПроизводить закупочные процедуры, оформлять и анализировать закупочную документациюОрганизовывать сопровождение договоров по вопросам управления персоналом, включая предварительные процедуры по их заключениюСогласование и контроль договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключениюПрименять методы оперативного управления персоналом организацииКонтролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачиОпределять показатели эффективности работы персонала подразделенияПроизводить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизацииСоставлять планы деятельности структурного подразделения организацииКонтролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметровОрганизовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организацииУправлять функциональными требованиями, этапами проектов автоматизации и цифровизации управления персоналом, изменениями в нихРаботать в системах управления проектами, требованиями и доработками по ним
--	--

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт: Оперативного управления персоналом подразделения организации Постановки задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения Планирования деятельности подразделения и персонала Анализа планов и отчетности подчиненных работников, разработки предложений по улучшению показателей деятельности подразделения Подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам Разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале Расчета затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета Разработки предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению Сопровождения договоров оказания услуг по вопросам оперативного управления персоналом и работе структурного подразделения, включая предварительные процедуры по их заключению Разработки стандартов деятельности подразделения и унификация процессов Управления внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда Проведения инструктажа по охране труда Формирования отчетов о работе структурного подразделения</p>
--	--

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 1		180					
Тема 1.	Отличия и сфера применения коучинга в управлении персоналом. Основные принципы коучинга. Коучинг как метод управления развитием персонала (ПК-1, ПК-4)	34	2		2	30	
Тема 2.	Шкалирование как инструмент коучинга. Возможности его использования при отборе, адаптации и оценке персонала. Колесо компетенций: сущность и технология применения. Коучинг в корпоративной культуре организации (ПК-1, ПК-4)	36	2			34	
Тема 3.	Пирамида Дилтса. Логические уровни. Технология и базовые вопросы собеседования. Диагностика мотивации и ценностей при использовании пирамиды логических уровней Теория и методы коучинга в мотивации и развитии персонала (ПК-1, ПК-4)	34	2		2	30	

Тема 4.	Коучинговая беседа (стрела собеседования). Возможности использования коучинга в развитии персонала. Применение коучинга для разработки стратегии развития организации и оперативном управлении (ПК-1, ПК-4)	34	2		2	30	
Тема 5.	Психотехнология создания доверительных отношений (ПК-1, ПК-4)	42			2	40	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1-5	Тест (Приложение 4)	Тест состоит из 18 вопросов	10 баллов
Тема 1-5	Реферат (Приложение 4)	19 тем рефератов	10 баллов
Тема 1-5	Разноуровневые задачи (приложение 4)	7 задач	10 баллов
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			

1 семестр (За)	Билет для зачета (Приложение 5)	20 билетов (по 2 теоретических и 1 практическому вопросу в каждом билете)	Оценка "зачтено" заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "незачтено" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
----------------	------------------------------------	--	--

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Отличия и сфера применения коучинга в управлении персоналом. Основные принципы коучинга. Коучинг как метод управления развитием персонала (ПК-1, ПК-4) Коучинг как метод управления развитием персонала</p>
<p>Тема 2. Шкалирование как инструмент коучинга. Возможности его использования при отборе, адаптации и оценке персонала. Колесо компетенций: сущность и технология применения. Коучинг в корпоративной культуре организации (ПК-1, ПК-4) Коучинг в корпоративной культуре организации</p>
<p>Тема 3. Пирамида Дилтса. Логические уровни. Технология и базовые вопросы собеседования. Диагностика мотивации и ценностей при использовании пирамиды логических уровней Теория и методы коучинга в мотивации и развитии персонала (ПК-1, ПК-4) Теория и методы коучинга</p>
<p>Тема 4. Коучинговая беседа (стрела собеседования). Возможности использования коучинга в развитии персонала. Применение коучинга для разработки стратегии развития организации и оперативном управлении (ПК-1, ПК-4) Применение коучинга для разработки стратегии развития организации</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 3. Пирамида Дилтса. Логические уровни. Технология и базовые вопросы собеседования. Диагностика мотивации и ценностей при использовании пирамиды логических уровней Теория и методы коучинга в мотивации и развитии персонала (ПК-1, ПК-4) Решение практических кейсов и заданий. Выявление основных теорий коучинга в историческом аспекте. Решение задач по выявлению методов изучения коучинга.</p>
<p>Тема 4. Коучинговая беседа (стрела собеседования). Возможности использования коучинга в развитии персонала. Применение коучинга для разработки стратегии развития организации и оперативном управлении (ПК-1, ПК-4) Решение практических кейсов и заданий по разработке стратегии развития организации.</p>
<p>Тема 5. Психотехнология создания доверительных отношений (ПК-1, ПК-4) Решение практических кейсов и заданий направленных на психотехнологический и социально-психологический аспекты работы с персоналом в организации.</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Шкалирование как инструмент коучинга. Возможности его использования при отборе, адаптации и оценке персонала. Колесо компетенций: сущность и технология применения. Коучинг в корпоративной культуре организации (ПК-1, ПК-4) Самостоятельное изучение разделов дисциплины по теме: "Коучинг в корпоративной культуре организации"</p>

Тема 3. Пирамида Дилтса. Логические уровни. Технология и базовые вопросы собеседования. Диагностика мотивации и ценностей при использовании пирамиды логических уровней Теория и методы коучинга в мотивации и развитии персонала (ПК-1, ПК-4)
Самостоятельное изучение разделов дисциплины по теме: "Теория и методы коучинга"

Тема 4. Коучинговая беседа (стрела собеседования). Возможности использования коучинга в развитии персонала. Применение коучинга для разработки стратегии развития организации и оперативном управлении (ПК-1, ПК-4)
Самостоятельное изучение разделов дисциплины по теме: "Применение коучинга для разработки стратегии развития организации"

Тема 5. Психотехнология создания доверительных отношений (ПК-1, ПК-4)
Самостоятельное изучение разделов дисциплины по теме: "Психотехнология создания доверительных отношений"

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедры обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Литвинюк А., Лукашевич В. В., Карпенко Е. З., Кузуб Е. В., Бабынина Л. С., Журавлев П. В., Карташова Л. В., Конобеева А. Б., Троска З. А., Фатеев М. А., Устюжанина Н. В. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 461 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/559881>

3. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 288 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/562199>

4. Генкин Б. М., Глухова А.В., Дуракова И.Б., Беленова Н.Н., Сотникова С.И., Симонова М.В., Митрофанова Е.А., Жуков А. Л., Стрыгина М.А., Ушакова Ю.В., Пугач С.П., Михайлов Ф.Б., Шаталова Н.И., Стадниченко Л.И., Ширяев О.Ю., Гречко Т.Ю., Долженкова Ю.В., Руденко Г. Г., Коновалова В.Г. Управление персоналом в России: 100 лет после революции [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 290 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2200129>

Дополнительная литература:

2. Чуланова О.Л. Консалтинг персонала [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 196 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1015857>

3. Антонова Н. В., Иванова Н. Л., Климова А. В., Подольский Д. А., Луканина М. Ф., Елисеенко А. С., Зверев Д. А., Антонова Н. В., Иванова Н. Л. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям. - Москва: Юрайт, 2017. - 370

4. Гид HBR. Коучинг [Электронный ресурс]: Практическое пособие. - Москва: ООО "Альпина Паблишер", 2020. - 192 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2137547>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

К зачету

1. Коучинг: определение, виды.
2. Отличие коучинга от других методов и технологий.
3. Сфера применения коучинга.
4. Техника проведения коуч-сессии.
5. Технологические модели коучинга
6. Работа с целями в коучинге.
7. Работа с ресурсами в коучинге.
8. Работа с ценностями в коучинге. Методы диагностики ценностей
9. Основополагающие принципы коучинга
10. Специфика использования коучинга в организации.
11. Коучинг как метод развития персонала.
12. Особенности организации и коучинговый процесс.
13. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры.
14. Наставничество и коучинг.
15. Показания и противопоказания для коучинга.
16. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.
17. Способы построения доверительных отношений с клиентом в коучинге.
18. Измерение эффективности коучинга
19. Школы и стили коучинга.
20. Командный коучинг: особенности применения
21. История возникновения коучинга.
22. Системно-интегративный коучинг: определение, принципы
23. Модель GROW в коучинге
24. Модель ЦЦППР в коучинге
25. Структура коуч-сессии: начало сессии
26. Структура коуч-сессии: завершение сессии
27. Структура коуч-сессии: основные этапы
28. Подстройка к партнеру во время коуч-сессии
29. Диагностическая коуч-сессия: определение, цель
30. Этапы диагностической коуч-сессии
31. Ограничения коучинга
32. Групповой коучинг: особенности применения
33. Работа с процессами в коучинге
34. Теоретические предпосылки возникновения коучинга.
35. Основные принципы коучинга
36. Принцип «баланса» в коучинге
37. Принцип «экологичности» в коучинге
38. Принцип «совместного развития» в коучинге
39. Особенности постановки цели в коучинге
40. Понятие «планки вызова» в коучинге

**Приложение 2
к рабочей программе**

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки

Номер задания	Содержание задания	Компетенция
1	Какая теория мотивации наиболее полно отражена в пирамиде логических урней А) Теория Херцберга Б) Теория Маслоу В) Теория Скиннера Г) Теория Абрахамсона	ПК-1
2	Активное слушание предполагает: А) внимание к контексту разговора Б) внимание к позе собеседника В) внимание к жестам Г) внимание к одежде	ПК-1
3	Для повышения ответственности сотрудника по выполнению поручений/заданий наиболее эффективным является: А) неизбежность наказания Б) возможность повышения по службе В) осознание ценности задания для сотрудника Г) возможность раньше уйти с работы	ПК-1
4	Инструменты коучинга при развитии персонала ориентированы на А) результат Б) развитие компетенции В) развития потенциала Г) развития коммуникаций	ПК-1
5	Основной критерий эффективности коучинговой беседы: А) длительность беседы Б) доброжелательная атмосфера В) сотрудник ушел с осознанным планом действий Г) сотрудник получил точные указания как действовать	ПК-4
6.	Если сотрудник пришел с жалобой, ваши действия? А) посочувствуете ему Б) переведете беседу в конструктивное русло В) посоветуете успокоиться, а потом прийти Г) дадите точные указания как действовать	ПК-1
7.	Зона ответственности принятия решения в коучинге остается за А) руководителем Б) сотрудников В) равная ответственность Г) смотря по обстоятельствам	ПК-4
8.	Итогом любого коучингового диалога должен быть: А) хорошие отношения Б) отчет В) план действий по решению обсуждаемого запроса Г) рукопожатие	ПК-4

9.	Главным при разработке индивидуального плана развития сотрудника является: А)заполнение бланка ИПР Б) осознанность мероприятий плана В)финансирование мероприятий плана Г) связь плана и функций	ПК-4
10.	Открытые коучинговые вопросы это: А) вопросы, которые побуждают сотруднику самому найти резервы развития Б)вопросы, развивающие дискуссию В)вопросы, которые задает руководитель открыто, без тайного смысла Г)вопросы, которые необходимо записать на бланке	ПК-4
11.	Какой инструмент коучинга вы порекомендуете для определения приоритетов стратегии управления персоналом	ПК-4
12.	Метод, позволяющий выявить ценность для сотрудника при выполнении заданий _____	ПК-1
13.	Кто формулирует правильное решение при выполнении сотрудником задачи при использовании коучинговых инструментов	ПК-1
14.	Приведите пример формулировки открытого вопроса	ПК-1
15.	Можно ли использовать инструменты коучинга при беседе по обратной связи?	ПК-1
16.	Какой открытый вопрос по выяснению ценности и мотивации сотрудника самый популярный?	ПК-1
17.	Можно ли коучинг отнести к стилям управления	ПК-1
18.	Что можно выяснить у сотрудника вопросом «Что это для тебя означает на 10 баллов?»	ПК-1
19.	Если сотрудник не хочет отвечать на вопросы в коучинговом стиле, как вы поступите?	ПК-1
20.	Чем заканчивается коучинговая беседа?	ПК-1
21.	С позиции коучинга какой метод является наиболее результативным для своевременной коррекции в планы и задачи	ПК-4
22.	Назовите основную характеристику рапорта при использовании коучинговых инструментов	ПК-1
23.	В каких элементах стратегических сессий проявляется коучинговый подход	ПК-4
24.	Можно ли использовать инструменты коучинга при адаптации. Приведите пример	ПК-1
25.	Приведите пример использования коучинга при оценочном собеседовании при приеме на работу	ПК-1
26.	Приведите примеры коучинговых вопросов при составлении с сотрудником индивидуального плана развития	ПК-1
27.	Можно ли директивном стиле управления использовать коучинговые инструменты	ПК-1
28.	Какой уровень пирамиды логических уровней должен быть использован при карьерном планировании	ПК-1
29.	Сколько сегментов колеса компетенций должно быть	ПК-1
30.	Верно ли, что в шкалировании используется десятиразмерная шкала	ПК-4

31	С чего начинается коучинговая беседа	ПК-1
32	Что делать, если в режиме коучинговой беседы сотрудник не приходит к решению?	ПК-4
33	Как определить вовлеченность сотрудника в достижение результата	ПК-4
34	Типы сотрудников по восприятию реальности бывают: визуалы, кинестетики и	ПК-1
35	На что в большей степени направлен коучинг, на достижение результата сейчас или на развитие потенциала	ПК-4
36	При каком стиле управления коучинг реализуется легче	ПК-1
37	Может ли руководитель без специального образования использовать инструменты коучинга	ПК-1
38	Что вы посоветуете для овладения инструментами коучинга: почитать литературу или пройти тренинг и почему	ПК-1
39	Коучинговая позиция в управлении персоналом означает.....	ПК-1
40	Что важнее: осознанность или ответственность	ПК-1