

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Основы консультирования персонала и коучинга в организации

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.26 Основы консультирования персонала и коучинга в организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-10: Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд	ИПК-10.3: Организует психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.	ИПК-10.3: Знать: 1) основы анализа проблем межличностных отношений; 2) формы и методы консультирования по социально-психологическим проблемам персонала; 3) методы развития социальных навыков. Уметь: 1) анализировать социальные проблемы в организации; 2) организовывать и проводить консультирование по социально-психологическим вопросам; 3) организовывать и проводить обучение и развитие у персонала социальных компетенций и навыков. Владеть: 1) принципами и методами анализа социально-психологических проблем; 2) принципами и методами консультирования для решения социальных проблем; 3) принципами и методами развития социальных навыков.	Дискуссия	Зачёт: Контрольные вопросы Тест Задания
ПК-4: Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области	ИПК-4.3: Решает проблемы развития кадров, разрабатывает программы обучения персонала и	ИПК-4.3: Знать: 1) принципы, нормы и правила обучения и развития	Дискуссия	Зачёт: Контрольные вопросы

развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами	построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.	<p>персонала;</p> <p>2) основы коучинга и консультирования по вопросам профессионального развития;</p> <p>3) принципы и методы разработки программ построения индивидуальных планов профессионального развития и построения карьеры.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать проблемы развития кадров;</p> <p>2) разрабатывать программы коучинга;</p> <p>3) разрабатывать программы построения индивидуальных планов профессионального развития и построения карьеры.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами обучения и развития персонала;</p> <p>2) методами разработки программ обучения персонала;</p> <p>3) методами коучинга.</p>		<p>Тест</p> <p>Задания</p>
ДПК-3: Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации	ИДПК-3.3: Оценивает и консультирует персонал по вопросам социально-психологическому развитию и профилактике дезадаптации.	<p>ИДПК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) общие принципы, стандарты и правила консультирования персонала;</p> <p>2) основы консультирования персонала по вопросам социального развития;</p> <p>3) основы консультирования персонала по вопросам профилактики или коррекции дезадаптации и профессиональных деструкций.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать проблемы персонала организации;</p> <p>2) планировать и проводить консультации персонала;</p> <p>3) организовывать и проводить консультации по вопросам социального развития сотрудников, адаптации и профилактики профессиональных деструкций.</p>	Дискуссия	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

		4) проводить обучение персонала социальным навыкам. Владеть: 1) принципами анализа проблем персонала; 2) принципами и методами консультирования персонала.		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0
Тема 1. Консультирование в практике управления персоналом	7		4	4	3
Тема 2. Консультирование персонала как профессиональная деятельность	8		4	4	4
Тема 3. Диагностическая работа консультанта	8		4	4	4
Тема 4. Предупреждение проблем с персоналом как задача консультанта	8		4	4	4
Тема 5. Обучение и развитие персонала в практике консультирования	10		4	4	6

Тема 6. Решение социальных и межличностных проблем в практике консультирования	10		4	4	6
Тема 7. Коучинг как форма консультирования персонала	10		4	4	6
Тема 8. Процесс коучинга	10		4	4	6
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Консультирование в практике управления персоналом

Тема 2. Консультирование персонала как профессиональная деятельность

Тема 3. Диагностическая работа консультанта

Тема 4. Предупреждение проблем с персоналом как задача консультанта

Тема 5. Обучение и развитие персонала в практике консультирования

Тема 6. Решение социальных и межличностных проблем в практике консультирования

Тема 7. Коучинг как форма консультирования персонала

Тема 8. Процесс коучинга

### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельную подготовку и участие в дискуссиях в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено подготовка и участие в дискуссии.

Дискуссионное обсуждение оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости.

Требования к участию в дискуссии:

1. Дискуссионное обсуждение проводится в рамках практических занятий. По теме дискуссии студентами самостоятельно изучается материал, рекомендованный преподавателям, творчески

анализируются обозначенные вопросы, рассматриваются кейсы для обсуждения, обсуждаются проблемы персонала в организации и соответствующие задачи консультирования.

Дискуссионное обсуждение должно показать осведомлённость студентов в формах и методах консультирования, их способность разобраться в вопросе решения проблем персонала, сформировать собственную позицию, выдвигать, обсуждать и анализировать в диалоге различные мнения. В дискуссионном обсуждении студентом излагается собственная точка зрения по обсуждаемому вопросу, приводятся аргументы, анализируются позиции «за» и «против», формулируются выводы.

2. Подготовка к дискуссии ведётся самостоятельно, но строго по обозначенному вопросу. Студентом самостоятельно определяется содержание своей позиции и аргументы. При этом содержание должно соответствовать обсуждаемому вопросу, который обозначен преподавателем.

3. Позиция студента при подготовке и во время дискуссии должна сопоставляться с данными, представленными в специальной литературе.

4. Для участия в дискуссии должны быть проработаны и написаны тезисы к дискуссии. В тезисах должны быть изложены основные данные, авторская позиция, аргументы по вопросу, выводы.

5. Тезисы должны быть представлены в виде аналитического текста, включающем разделы: введение, суть и содержание вопроса, авторская позиция, выводы.

6. Тезисы к дискуссии должны быть написаны в соответствии с нормами русского языка, без ошибок.

7. Список литературы в конце тезисов должен включать источники, на которые были даны ссылки в тексте. Оформление списка литературы должно быть в соответствии с современными правилами библиографии.

8. В тексте тезисов, при упоминании авторов тех или иных работ, должны быть ссылки на соответствующие литературные источники. Ссылки в тексте должны быть оформлены в соответствии с современными правилами цитирования.

9. Объём тезисов должен быть не менее 5 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.

10. Тезисы к дискуссии в письменном виде рассылаются предварительно участникам дискуссии строго к указанному преподавателем сроку. Дискуссии проводятся строго по графику.

Оценка за участие в дискуссии зависит от учебной активности на занятиях в целом, общего уровня знаний и умений, проработанности авторской позиции, весомости аргументов, понимания практической стороны вопроса, умения вести дискуссию, этики поведения в дискуссии. Оценка за участие в дискуссии может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

## **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-10:**

Требования к дискуссии изложены в разделе 4.

### **Темы для дискуссий**

1. Консультирование персонала по проблемам социально-психологической адаптации в организации.
2. Консультирование персонала по проблемам вертикальных рабочих межличностных отношений работников в организации.
3. Консультирование персонала по проблемам горизонтальных рабочих межличностных отношений работников в организации.
4. Консультирование персонала по проблемам командной работы в организации.
5. Консультирование персонала по проблемам эффективности управленческого взаимодействия.

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-4:**

Требования к дискуссии изложены в разделе 4.

### **Темы для дискуссий**

1. Консультирование персонала по проблемам развития профессиональных компетенций.
2. Консультирование персонала по проблемам развития социальных компетенций и гибких навыков.
3. Консультирование персонала по проблемам развития самоорганизации деятельности.
4. Консультирование персонала по проблемам профориентации и кадрового продвижения.
5. Консультирование персонала по проблемам управленческого администрирования.

#### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ДПК-3:**

Требования к дискуссии изложены в разделе 4.

### Темы для дискуссий

1. Консультирование персонала по проблемам стресса и дезадаптации.
2. Консультирование персонала по проблемам пограничных состояний.
3. Консультирование персонала по проблемам профессиональных деструкций.
4. Консультирование по проблемам ответственности и трудовой дисциплины работников в организации.
5. Консультирование по проблемам вовлеченности и лояльности в организации.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом самостоятельно изучены все вопросы к занятиям. Уровень знаний значительно выше среднего. Анализ самостоятельный, оригинальный. Учебная и творческая активности на занятиях очень высокие. При обсуждении в группе даны верные ответы все вопросы, без ошибок и неточностей.
отлично	Студентом самостоятельно изучено большинство вопросов к занятиям. Уровень знаний выше среднего. Анализ самостоятельный и творческий. Учебная и творческая активности на занятиях высокие. При обсуждении в группе даны верные ответы на 90-99% вопросов, без ошибок и неточностей.
очень хорошо	Студентом самостоятельно изучено большинство вопросов к занятиям. Уровень знаний средний. Анализ преимущественно самостоятельный. Учебная активность на занятиях высокая. При обсуждении в группе даны верные ответы на 80-89% вопросов. Имеют место неточности.
хорошо	Студентом самостоятельно изучено большинство вопросов к занятиям. Уровень знаний средний. Анализ преимущественно самостоятельный. Учебная активность на занятиях средняя. При обсуждении в группе даны верные ответы на 66-79% вопросов. Имеют место ошибки.
удовлетворительно	Студентом самостоятельно изучены некоторые вопросы к занятиям. Минимально допустимый уровень знаний. Анализ преимущественно стереотипный. Учебная активность на занятиях невысокая. При обсуждении в группе даны верные ответы на 50-65% вопросов. Имеют место существенные ошибки.
неудовлетворительно	Студентом самостоятельно вопросы к занятиям не изучены. Уровень знаний низкий. Анализ вопросов фрагментарный, неполный, либо отсутствует.



Оценка	Критерии оценивания
	Учебная активность на занятиях низкая. Ответы на большинство вопросов неверные.
плохо	Студентом самостоятельно вопросы к занятиям не изучены. Уровень знаний очень низкий. Анализ вопросов отсутствует. Учебная активность на занятиях не проявляется. Ответы на вопросы не прозвучали.

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые	Имеется минимальный набор навыков для	Продemonстрированы базовые навыки при решении	Продemonстрированы базовые навыки при решении	Продemonстрированы навыки при решении	Продemonстрирован творческий подход к решению

	навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	навыки. Имели место грубые ошибки	решения стандартных задач с некоторым и недочетами	стандартных задач с некоторым и недочетами	стандартных задач без ошибок и недочетов	нестандартных задач без ошибок и недочетов	нестандартных задач
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	---------------------

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

**5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:**

**5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10**

#### Вопросы к зачёту

1. Развитие социальных отношений как психолого-педагогическая задача
2. Решение социальных и межличностных проблем в практике консультирования
3. Профилактика конфликтов как задача психологического консультирования
4. Консультирование персонала по проблемам социально-психологической адаптации в организации.

5. Консультирование персонала по проблемам вертикальных рабочих межличностных отношений работников в организации.
6. Консультирование персонала по проблемам горизонтальных рабочих межличностных отношений работников в организации.
7. Консультирование персонала по проблемам командной работы в организации.
8. Консультирование персонала по проблемам эффективности управленческого взаимодействия.

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4**

#### **Вопросы к зачёту**

1. Развитие персонала как психолого-педагогическая задача
2. Обучение и развитие персонала в практике консультирования
3. Развивающая работа психолога-консультанта
4. Консультирование по проблемам развития гибких навыков
5. Консультирование по проблемам профессионального развития
6. Консультирование персонала по проблемам развития социальных компетенций и гибких навыков.
7. Консультирование персонала по проблемам развития самоорганизации и самодетерминации деятельности.
8. Консультирование персонала по проблемам профориентации и кадрового продвижения.
9. Консультирование персонала по проблемам управления.

### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-3**

#### **Вопросы к зачёту**

1. Консультирование в практике управления персоналом.
2. Общие принципы психологического консультирования в организациях
3. Консультирование персонала как профессиональная деятельность

4. Профессионально важные качества консультанта
5. Диагностическая работа консультанта
6. Предупреждение проблем с персоналом как задача консультанта
7. Коучинг как форма консультирования персонала
8. Процесс коучинга
9. Консультирование персонала по проблемам стресса и дезадаптации.
10. Консультирование персонала по проблемам пограничных состояний.
11. Консультирование персонала по проблемам профессиональных деструкций.
12. Консультирование по проблемам ответственности и трудовой дисциплины работников в организации.
13. Консультирование по проблемам вовлеченности и лояльности в организации.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Вопросы к зачёту изучены. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решено большинство стандартных задач. Продемонстрированы базовые навыки и владения.
не зачтено	Вопросы к зачёту изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.

#### **5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10**

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

#### **Примеры тестовых заданий**

1.

**К какому компоненту эмоционального интеллекта относят способность различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на других людей:**

- а) понимание себя.
- б) социальная умелость,
- в) эмпатия,
- г) самомотивация.

**2. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:**

- а) отсутствие отдела коммуникаций,
- б) отсутствие IT-коммуникаций,
- в) отсутствие обратной связи.
- г) неполнота информации и неудовлетворительная структура сообщений.

**3. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии:**

- а) фокусированный, глобальный, неопределенный;
- б) вертикальный, горизонтальный, векторный;
- г) авторитарный, демократический, попустительский;
- д) иерархический, паритетный, смешанный.

**5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4**

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

## Примеры тестовых заданий

**1. В сборе данных для анализа проблем консультант использует методы...**

- а) наблюдения.
- б) экспертных оценок.
- в) эксперимента,
- г) беседы.

**2. К профессиональным деструкциям относятся...**

- а) шаблонное мышление.
- б) деперсонализация.
- в) стресс,
- г) конфликт.

**3. Для профилактики стресса важно развивать...**

- а) навыки конкурентной борьбы,
- б) навыки саморегуляции.
- в) рациональный стиль мышления.
- г) межличностные отношения.

**5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-3**

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

## Примеры тестовых заданий

**1. Функциональные направления организации, к решению которых могут привлекаться психологи-консультанты...**

- а) стратегическое развитие;
- б) организационное развитие;
- в) информационно-технологическое развитие;
- г) социальное развитие.

**2. Что не относится к целям коучинга...**

- а) новые стратегии поведения и мышления,
- б) новые технологии влияния,
- в) новые системы управления,
- г) новые управленческие цели.

**3. Предметом психологического консультирования в организации являются...**

- а) проблемы персонала в организации,
- б) проблемы управления в организации,
- в) проблемы безопасности в организации,
- г) проблемы отношений в организации.

**Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

**5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-10**

**Инструкция:** В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

### **Задания**

1. Предложите план развития коммуникативных навыков для нового сотрудника. Как должна строиться, по вашему мнению, консультативная работа?
2. Предложите схему анализа управленческого взаимодействия в бригаде рабочих. Если бы выявились проблемы, то на каких принципах Вы бы построили процесс консультирования с бригадиром? С его подчинёнными?
3. Какие методы консультативной и развивающей работы Вы бы применили для решения проблем командообразования в коллективе? Опишите применение этих методов.

### **5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-4**

**Инструкция:** В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

### **Задания**



1. Как бы Вы спланировали консультативную работу с работником при его запросе для решения проблем стресса? Какие методы Вы бы стали применять для диагностики и коррекции?

2. В организации в отношении ведущего работника выявлена проблема снижения качества профессиональной деятельности. Его направили на консультацию. Как бы Вы начали изучать данную проблему? Ваши действия на первом этапе.

3. Предложите план на год профилактической консультативной работы по профилактике профессионального выгорания. По какой схеме Вы бы проводили индивидуальные консультации?

### **5.3.9 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-3**

**Инструкция:** В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

#### **Задания**

1. Для проведения коучинга к Вам обратился руководитель организации. Основная проблема – отсутствие прорывных идей для развития организации. Каковы будут ваши действия?

2. Каковы могут быть ошибки в консультативной работе начинающего психолога организации. Что бы Вы рекомендовали для предупреждения этих ошибок?

3. Какие компетенции необходимы консультанту персонала в организациях? Предложите пути и способы их развития.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задания в целом выполнены. Качество работы удовлетворительное. Уровень знаний не ниже среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ выполнен. Умения и владения продемонстрированы.
не зачтено	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.

### 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Шаталова Нина Ивановна. Консультирование в управлении человеческими ресурсами : Учебное пособие / Уральский государственный университет путей сообщения. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 221 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003824-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630931&idb=0>.
2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. - Москва : Юрайт, 2023. - 370 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8176-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843895&idb=0>.
3. Захарова Людмила Николаевна. Основы психологического консультирования организаций : Учебное пособие / Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. - Москва : Издательская группа "Логос", 2020. - 432 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-98704-584-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740342&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Соколова Марина Михайловна. Управленческое консультирование : Учебное пособие. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 215 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005150-5. - ISBN 978-5-16-102695-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=628300&idb=0>.
2. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг / Кларин М. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 288 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/491391> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-02811-9 : 919.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789399&idb=0>.
3. Антонова Н. В. Коучинг в бизнесе : учебное пособие / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А.

- Сизова. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14122-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847578&idb=0>.
4. Завьялова Елена Кирилловна. Психология достижения успеха (введение в коучинг) : Научно-популярное Учебно-методическое пособие; Учебно-методическая литература / Санкт-Петербургский государственный университет. - СПб : Издательство "Высшая школа менеджмента", 2010. - 120 с. - ВО - Магистратура., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=613324&idb=0>.
5. Уитмор Джон. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства : Учебное пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2018. - 316 с. - ВО - Кадры высшей квалификации. - ISBN 978-5-9614-7093-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=624781&idb=0>.
6. Аткинсон М. Жизнь в потоке: Коучинг : научно-художественное издание / Аткинсон М. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 330 с. - ISBN 978-5-9614-5039-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838858&idb=0>.
7. Чуланова Оксана Леонидовна. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : Монография / Сургутский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 217 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-010723-3. - ISBN 978-5-16-102642-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=596476&idb=0>.
8. Чуланова Оксана Леонидовна. Кадровый консалтинг : Учебник / Сургутский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 358 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-012953-2. - ISBN 978-5-16-105711-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=632317&idb=0>.
9. Чуланова Оксана Леонидовна. Управленческое консультирование : Учебное пособие / Сургутский государственный университет. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 230 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-013009-5. - ISBN 978-5-16-105769-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837569&idb=0>.
10. Захарова Людмила Николаевна. Психологическое консультирование организаций : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, И. С. Леонова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2022. - 56 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825082&idb=0>.
11. Айсина Римма Михайловна. Индивидуальное психологическое консультирование: основы теории и практики : Учебное пособие / Северо-Кавказский федеральный университет. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2024. - 148 с. - (СПО). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-01467-7. - ISBN 978-5-16-103554-2. - ISBN 978-5-16-011359-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=876485&idb=0>.
12. Кашапов М. М. Психологическое консультирование : учебник и практикум / М. М. Кашапов. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 132 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16463-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871260&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ  
<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации  
<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ  
<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области  
<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»  
<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом  
<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов  
<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России  
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация  
<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам  
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала  
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом  
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлова Ольга Михайловна  
Бадулина Жанна Викторовна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.