

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Кафедра управління

Затверджено
на засіданні кафедри управління
(протокол № 12 від 15.11.23 р.)

РОБОЧА ПРОГРАМА ІСПИТУ
НАСТАВНИЦТВО, КОУЧИНГ ТА УПРАВЛІННЯ
ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ

галузь знань	07 Управління та адміністрування
спеціальність	073 Менеджмент
освітня програма	073.00.01 Менеджмент організацій
факультет	економіки та управління

Форма опису програми іспиту

Київський університет імені Бориса Грінченка	
Кафедра управління	
Програма іспиту з дисципліни «Наставництво, коучинг та управління діловою кар'єрою»	
4 курс – освітній рівень - перший (бакалаврський)	
Спеціальність 073 Менеджмент	
Освітня програма: 073.00.01 Менеджмент організацій	
Форма проведення: тестування на платформі: https://elearning.kubg.edu.ua/mod/quiz/view.php?id=529786	
Тривалість проведення	1 год. 20 хв.
Максимальна кількість балів:	40 балів
Критерії оцінювання: Тест складається з 40 тестових завдань в середовищі Moodle*	
Перелік допоміжних матеріалів: матеріали ЕНК « НАСТАВНИЦТВО, КОУЧИНГ ТА УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ »	
* кожен тест оцінюється у 1 бал максимально	
При тестуванні онлайн оцінка обраховується: – для тестів, які передбачають одну правильну відповідь (формату «один з багатьох» та «так або ні») 1 бал виставляється, якщо відповідь правильна, у протилежному випадку виставляється оцінка 0 балів ; – за тест, який передбачає декілька правильних відповідей (формат «декілька з багатьох», «відповідність») оцінка розраховується на пропорційній основі . Якщо, наприклад, в тесті передбачено дві правильні відповіді, то 1 бал виставляється, якщо студент навів обидві правильні відповіді, якщо одну правильну і одну неправильну – то оцінка за тест 0,5 балів, якщо ж обидві відповіді студента неправильні – тест оцінюється у 0 балів). Аналогічно для 3 відповідей – кожна оцінюється у 0,33 бали і помилки враховуються відповідно.	
Орієнтовний перелік тем, які виносяться на іспит:	
1. Бачення перспективи організації, філософія управління персоналом, стратегія управління людськими ресурсами.	
2. Вибір програм навчання. Висування в резерв. Добір і просування кадрів.	
3. Вплив мотивації на професійне вдосконалення персоналу.	
4. Діяльність служб з планування навчання персоналу.	
5. Досвід організації діяльності кадрових служб з професійного й кар'єрного розвитку персоналу.	
6. Ігromodelювання як особливий вид акмеологічної технології.	

7. Інвестування у професійний розвиток працівників з метою підвищення ефективності діяльності.
8. Концептуальні та технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення.
9. Критерії оцінювання професійної компетентності.
10. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.
11. Методи залучення персоналу.
12. Методи навчання на робочому місці і поза ним.
13. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу.
14. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.
15. Організаційно-правові основи кар'єри. Самоуправління кар'єрою: стратегія і тактика.
16. Організація роботи кадрових служб з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку персоналу.
17. Основні напрями роботи кадрових служб з питань професійного розвитку персоналу.
18. Оцінювання професійної компетентності як основа кар'єрного розвитку персоналу.
19. Передумови удосконалювання творчого самовираження в навчальному процесі.
20. Планомірне формування й оптимізація навчальних впливів на удосконалювання й активізацію розвитку.
21. Планування кар'єрного розвитку як складова системи професійного вдосконалення персоналу.
22. Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.
23. Проблеми справедливого оцінювання компетентності персоналу
24. Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації.
25. Проект методологічної підготовки керівників. Розвиток техніки мислення і управління.
26. Професійна мотивація та утримання персоналу організації.
27. Професійне вдосконалення, фаховий розвиток, кар'єрний розвиток як складові професійного розвитку.
28. Психодинамічні концепції розвитку особистості.
29. Теорія психосоціального розвитку.
30. Інструментарій коучингу: зворотний зв'язок і розвиток здібностей.
31. Основні інструменти: активне слухання, запитальні технології, ефективні питання, елементи тренінгу, елементи і техніки НЛП.
32. Техніка «Колесо балансу».
33. Моделі правильної дії, GROW, SMART.
34. Стратегія Уолта Діснея.
35. Піраміда Роберта Ділтса.
36. Техніка шкалювання.
37. Метафоричні асоціативні карти.
38. Техніка «воронка запитань».
39. Техніка «картезіанські запитання».

40. Коучинг командної ефективності.
41. Розвиток кадрів як кадрово-економічна функція. “Інструменти” розвитку кадрів.
42. Розвиток особистості: сутність і рівні. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвитку особистості.
43. Розробка програми й організація застосування здобутих навичок, умінь, здібностей на робочому місці. Моніторинг програм і оцінка результатів.
44. Роль і місце соціалізації в розвитку особистості. Основні фактори успішної соціалізації. Соціалізація в сучасній Україні. Специфіка соціалізації чоловіків і жінок.
45. Роль кадрового резерву в професійному удосконаленні та кар’єрному розвитку персоналу.
46. Професіоналізм і рівні розвитку діяльності.
47. Соціальний і особистісний вимір кар’єри персоналу.
48. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.
49. Управління кар’єрою та розвитком працівників на підприємстві.
50. Управління розвитком персоналу як складова системи управління трудовими ресурсами.
51. Методика ретроспективного опису керівником (працівником) власної кар’єри.
52. Ретроспективний аналіз феноменів «коучинг» та «наставництво» у вітчизняній і закордонній літературі.
53. Коучинг як стиль менеджменту: можливості та бар’єри.
54. Коучинг як метод навчання, розвитку та мотивування персоналу.
55. Техніки навчання працівників, які залучені до процесу коучингу.
56. Культурні та національні особливості в сприйнятті коучингу.
57. Мотивація до змін як основа коучингового процесу.
58. Коучинг як метод навчання, розвитку та мотивування персоналу.
59. Формування і розвиток професійно необхідних знань, ділових і особистих якостей, які забезпечують успішне виконання функціональних обов’язків.
60. Роль ментора в наставництві залежно від потреб персоналу: консультант, тренер, радник, критик.

Екзаменатор



Ільч Л. М.

Завідувач кафедри



Марухленко О.В.