

+Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Иванов А.Г.
2017г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.05 Коучинг в системе управления человеческими ресурсами
(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) "Управление человеческими ресурсами"
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладной бакалавриат
(академическая /прикладная)

Форма обучения Заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2014

Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 Коучинг в системе управления человеческими ресурсами составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент Направленность (профиль): «Управление человеческими ресурсами»
код и наименование направления подготовки

Программу составил(и):

И.Ф. Дедкова, доцент к.э.н., доцент/магистр психологии
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание


подпись

Рабочая программа дисциплины «Коучинг в системе управления человеческими ресурсами» утверждена на заседании кафедры Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

Заведующий кафедрой (разработчик) Г.Г.Вукович
фамилия, инициалы

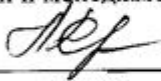

подпись

Рабочая программа утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета

Председатель УМК:

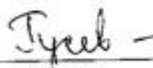
доктор экономических наук,

профессор, профессор каф. мировой экономики и менеджмента

ФГБОУ ВО «КубГУ» _____  _____ Дробышевская Л.Н.
подпись

Эксперты:

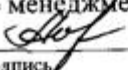
Директор ООО «Центр науки, образования и инноваций»


подпись

Гусев А.Г.

кандидат эконом. наук, доцент кафедры

Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

ФГБОУ ВО «КубГУ» _____  _____ Лымарева О.А.
подпись

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины – знания по дисциплине «Коучинг в системе управления человеческими ресурсами» станут основой профессиональной деятельности и будут способствовать:

- разрешению проблемных ситуаций в системе управления человеческими ресурсами при помощи следующих инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, интуиции, обучения и совместного нахождения жизненного баланса;
- стимулирование самообучения, умению самостоятельно мыслить и предвидеть последствия собственных действий;
- полное раскрытие потенциала работника формированию целостного представления о потенциале и особенностях человека как факторов успешности его деятельности;
- повышение мотивации работника и приобретению практических навыков по созданию оптимальных для условий индивидуальной и коллективной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины.

- ознакомление с основными направлениями развития коучинга в системе управления человеческими ресурсами;
- овладение понятийным аппаратом, описывающим познавательную, эмоционально-волевою, мотивационную и регуляторную сферы человека - работника. Проблемы личности, мышления, общения и деятельности, образования и саморазвития;
- приобретение опыта анализа профессиональных и учебных проблемных ситуаций, организации профессионального общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и совместных решений, рефлексии и развития деятельности;
- приобретение опыта учёта индивидуальных и личностных особенностей человека в процессе развития его потенциала;
- усвоение методов работы коучера с обучающимися, производственным персоналом;
- усвоение теоретических основ проектирования, организации и осуществления современного образовательного процесса в целях развития человеческого потенциала;
- формирование навыков подготовки и проведения основных видов учебных занятий с применением методов и инструментов коучинга;
- ознакомление с методами коучинга, инструментами и технологиями работы с персоналом.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Коучинг в системе управления человеческими ресурсами» относится к базовой части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана (индекс Б1.В.05)

Направление подготовки 38.03.02__ «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр»). Курс предназначен для студентов второго года обучения, читается в 1 семестре 2 курса.

Для изучения используется материал дисциплины: - социологии. Материал дисциплины «Коучинг в системе управления человеческими ресурсами» может использоваться в следующих дисциплинах: основы менеджмента, организационная культура, организационное поведение, деловые коммуникации, организационное поведение, мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *общекультурных/общепрофессиональных/профессиональных компетенций (ПК)*

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере управления человеческим и ресурсами	на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде предотвращать и разрешать конфликтные ситуации при проектировании и межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере управления человеческим и ресурсами	способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере управления человеческим и ресурсами на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)
		1
Контактная работа, в том числе:	8,2	8,2
Аудиторные занятия (всего)	8,2	8,2
Занятия лекционного типа	4	4
Практические занятия	4	4
Иная контактная работа:		
Контроль самостоятельной работы (КСР)		
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2
Самостоятельная работа в том числе:	60	60
Курсовая работа	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	24	24

Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций, подготовка к тестированию и деловой игре).		24	24
Реферат		2	2
Подготовка к текущему контролю		22	22
Контроль:		3,8	3,8
Подготовка к зачету		-	-
Общая трудоемкость	час.	72	72
	в том числе контактная работа	8,2	8,2
	зач. ед	2	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в семестре (*заочная форма*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР/И КР/К СР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Основные понятия коучинга. Его место и роль в системе управления человеческими ресурсами	12	2	2		8
2.	Нейро–лингвистическое программирование и коучинг	12	2	2		8
3.	Инструментарий коучинга: постановка целей	8				8
4.	Структура сеанса коучинга	7			1	6
5.	Инструментарий обучения: вопросы для моделирования Т.О.Т.Е.	9			1	8
6.	Метод «Внутренней игры»	9			1	8
7.	Функции коуч–консультанта во время проведения коуч–сессии	4,8			0,8	4
8.	Основные приемы коуч–консультантов	10,2			0,2	10
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	4	4	4	60

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Основные понятия коучинга. Его место и роль в системе управления человеческими ресурсами	Коучинг. Истоки коучинга. Индивидуальное бизнес-консультирование. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей.	<i>Р</i>
2.	Нейро–лингвистическое программирование и коучинг	Техники и методы нейро–лингвистического программирования (НЛП). Эффективный коучинг. Установление целей и правильная формулировка результатов, управление внутренними результатами, перекрестное отображение ресурсов и обеспечение высококачественной обратной связи. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг). Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).	<i>Э</i>
3.	Инструментарий коучинга: постановка целей	Определение целей коуч–сессии. Вопросы для постановки целей. хорошо сформулированные цели как инструментарий коучинга. рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели. Притча о дельфине. Принципы коучинга, иллюстрируемые притчей о дельфине. Использование притчи о дельфине в контексте коучинга. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей. Сравнительный анализ. Формат сравнительного анализа.	<i>Э</i>
4.	Структура сеанса коучинга	С чего начинается сеанс коучинга. Заполнение заявки. Подготовка к сеансу коучинга. Применение метода GROW. Определение целей коуч–сессии. Выявление реальных, вариантов решения проблемы. Подведение итогов. Рекомендации по использованию метода GROW.	<i>Р</i>
5.	Инструментарий обучения: вопросы для моделирования Т.О.Т.Е.	Т.О.Т.Е. (Проверка – Действие – Проверка – Выход). Моделирование способностей. Инструментарий обучения. Совместное обучение. Процесс совместного обучения. Сосредоточение на обратной связи вместо «неудачи». Основные позиции восприятия в коммуникации и взаимоотношениях.	<i>Контрольные вопросы</i>
6.	Метод «Внутренней игры»	Коучинг как «подслушивание» чужого мыслительного процесса. Транспонирование – главный прием коуч-консультанта. Использование транспонирования для выявления внутренних проблем. Коучинг как беседа о мобильности. Беседа об осознании. Беседа о выборе. Беседа о доверии. Функции коуч–консультанта во внутренней игре. Блок приемов коуч-консультанта по методу внутренней игры. Обратная связь. Сам себе коуч–консультант. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.	<i>Р</i>

7.	Функции коуч–консультанта во время проведения коуч–сессии	Коуч как «пробуждающий». Формат пробуждения к свободе. Двойные связи. Выход из двойных связей. Создание позитивной двойной связи. Уровни обучения и изменения по Бейтсону. Стратегии выживания. Обеспечение уровней поддержки. Семь уровней поддержки предоставляемой коучером.	Э
8.	Основные приемы коуч–консультантов	Логические уровни обучения и изменения. Развитие теории «Нейро–лингвистических уровней». Нейро–лингвистические уровни и нервная система. План действий коуча.	Р

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Основные понятия коучинга. Его место и роль в системе управления человеческими ресурсами	Коучинг. Истоки коучинга. Индивидуальное бизнес-консультирование. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей.	Р
2.	Нейро–лингвистическое программирование и коучинг	Техники и методы нейро–лингвистического программирования (НЛП). Эффективный коучинг. Установление целей и правильная формулировка результатов, управление внутренними результатами, перекрестное отображение ресурсов и обеспечение высококачественной обратной связи. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг). Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).	Э
3.	Инструментарий коучинга: постановка целей	Определение целей коуч–сессии. Вопросы для постановки целей. хорошо сформулированные цели как инструмент коучинга. рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей. Сравнительный анализ. Формат сравнительного анализа.	Э
4.	Структура сеанса коучинга	С чего начинается сеанс коучинга. Подготовка к сеансу кончинга. Применение метода GROW. Определение целей коуч–сессии. Выявление реалий, вариантов решения проблемы. Подведение итогов. Рекомендации по использованию метода GROW.	Р
5.	Инструментарий обучения: вопросы для моделирования Т.О.Т.Е.	Т.О.Т.Е. (Проверка – Действие – Проверка – Выход). Моделирование способностей. Инструментарий обучения. Совместное обучение. Процесс совместного обучения. Основные позиции восприятия в коммуникации и взаимоотношениях.	Контрольные вопросы
6.	Метод «Внутренней игры»	Коучинг как «подслушивание» чужого мыслительного процесса. Транспонирование – главный прием коуч-консультанта. Использование	Р

		транспонирования для выявления внутренних проблем. Коучинг как беседа о мобильности. Беседа об осознании. Беседа о выборе. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.	
7.	Функции коуч–консультанта во время проведения коуч–сессии	Коуч как «пробуждающий». Формат пробуждения к свободе.. Создание позитивной двойной связи. Уровни обучения и изменения по Бейтсону. Стратегии выживания. Обеспечение уровней поддержки. Семь уровней поддержки предоставляемой коучером.	Э
8.	Основные приемы коуч–консультантов	Логические уровни обучения и изменения. Развитие теории «Нейро–лингвистических уровней». Нейро–лингвистические уровни и нервная система. План действий коуча.	Р

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций).	Ресурсы (в т.ч. и электронные) библиотеки КубГУ: 1. Вылегжанина, А.О. Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур : монография / А.О. Вылегжанина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 232 с. : ил., табл. - ISBN 978-5-4475-4009-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362894 (20.01.2018). 2. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 206 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/95656. — Загл. с экрана. 3. Самсоненко, Л.С. Диагностический инструментарий изучения мотивации: опыт реализации персонифицированной модели повышения квалификации [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Л.С. Самсоненко, Л.Ю. Шавшаева. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 128 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/77006. — Загл. с экрана. 4. Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 309 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/95610. — Загл. с экрана.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Примерные темы рефератов (презентаций) (ПК-2)

1. Исследование практического инструментария коучинга в развитии и обучении персонала.
2. Коучинг как новая технология развития и обучения персонала.
3. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала.
4. Построение эффективных систем управления персоналом организации с помощью коучинга.
5. Инновационное лидерство и управление мотивацией персонала современной организации с помощью коучинга.
6. Исследование механизма коучинга в стратегическом управлении человеческими ресурсами организации.
7. Стратегические аспекты комплектования штата современного предприятия с помощью коучинга.
8. Эффективные методы коучинга в системе мотивации и развития персонала организации.
9. Исследование особенностей применения командного коучинга в системе управления и развития персонала организации.
10. Современные технологии коучинга в системе отбора и найма персонала на современных предприятиях.
11. Исследование механизма применения коучинга в рекрутинге и работе с персоналом.
12. Технологии коучинга в решении проблем с адаптацией персонала в организации.

13. Формирование личностных качеств эффективного лидера с помощью современных технологий коучинга.
14. Командный коучинг как инструмент повышения эффективности работы в команде или бизнес-группе.
15. Исследование механизма коучинга в предотвращении и разрешении трудовых конфликтов.
16. Возможности коучинга в развитии компетенций современного работника.
17. Взаимосвязь корпоративной культуры и коучинга в повышении эффективности персонала организации.
18. Современные подходы коучинга к обучению и профессиональному развитию персонала.
19. Исследование механизма коучинга в управлении деловой карьерой.

Примерный перечень контрольных вопросов по отдельным темам дисциплины (ПК-2)

Тема 1. Основные понятия коучинга. Его место и роль в системе управления человеческими ресурсами

1. Коучинг. Истоки коучинга.
2. Индивидуальное бизнес-консультирование.
3. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей.

Тема 3. Инструментарий коучинга: постановка целей

1. Определение целей коуч-сессии.
2. Вопросы для постановки целей. хорошо сформулированные цели как инструментарий коучинга. рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели.
3. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.
4. Сравнительный анализ. Формат сравнительного анализа.

Примеры тестовых заданий (ПК-2)

1. Лучший способ заставить людей что-либо делать - это ... А - увеличить сотрудникам зарплату;
В - поручить выполнять им то, что они считают невозможным;
С - несколько их покриковать; Д - ставить им палки в колеса.
2. Настоящий руководитель.
А - по настоящему рискует;
В - рискует, но очень осторожно;
С - притворяется, что рискует;
Д - делает все вопреки другим.
3. Лучшие руководители обычно.
А - действуют решительно; тот, кто хочет власти, должен ловить момент;
В - ведут себя как зеркало, позволяя другим отображать свою энергию;
С - считая подчиненных своими лучшими друзьями, наиболее всего беспокоятся о демократичности правления.
4. Чтобы научиться правильно управлять, необходимо много времени и опыта. Смешно представить, что кто-нибудь сразу же сможет разумно и самостоятельно управлять людьми.
А - как ни жаль, но это факт;
В - общем неверно;
С - неверно.
5. Способ покорения работников - это ...
А - игнорирование их позиций;
В - холодный расчет;
С - использование позорных фактов из их жизни.

6. Опытный руководитель преуспевает только потому, что полностью сосредотачивается на конечном результате ...

А - верно; В - неверно.

7. Отметьте правильные утверждения буквой "П", а неправильные - «Н».

А - хороший руководитель не слушает и не подчиняется силе;

В - руководитель не должен принимать критику о своем стиле руководства;

С - большинство руководителей не замечает характерных для себя ошибок;

Д - на собрании шеф не должен мяться или пробовать заставить людей молчать;

Е - привлекательность руководителя не зависит от его внешнего вида.

8. Худший из руководителей - это ..

А - я;

В - тихая, незаметная человек;

С - тот, кто не вызывает доверия.

Ключ к тесту

1-А; 2-В; 3-С; 4-С; 5-А; 6-А; 7-засчитываются только ответы, обозначенные буквой "Н"; 8 - С. За каждый правильный ответ начисляется 10 очков.

Результаты

о 60-80 очков. Вы - блестящий руководитель, материально обеспечены и независимы, решительны, но иногда опрометчивые и несколько занудные. Вы умеете выявить и раскрыть лучшие качества в других. Ваши подчиненные Вас любят и пойдут за вами на край света.

о 20-50 очков. Вы сильные и интеллигентные, но все равно хорошо чувствуете и как руководитель, и как подчиненный. Окружающие ценят ваши оригинальные идеи и вы часто, и не без основания, обнаруживаете себя в центре событий. Вам не хочется нести ответственность за чужие успехи и неудачи, но если вам приходится покомандовать, то вы делаете это отлично. о Менее 20 очков. Вам лучше медленно и одиноко продвигаться вперед или работать "под крылом" тактичного и опытного руководителя. Постоянные столкновения с чужими желаниями и проблемами отягчающие и раздражают вас. Вы - надежный подчиненный, но руководить не любите и не умеете.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для зачета по дисциплине (ПК-2)

1. Коучинг. Истоки коучинга. Индивидуальное бизнес-консультирование.
2. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей.
3. Техники и методы нейро-лингвистического программирования (НЛП). Эффективный коучинг.
4. Установление целей и правильная формулировка результатов, управление внутренними результатами, перекрестное отображение ресурсов и обеспечение высококачественной обратной связи.
5. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг).
6. Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).
7. Определение целей коуч-сессии. Вопросы для постановки целей.
8. Хорошо сформулированные цели как инструментальный коучинга. Рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели.
9. Принципы коучинга. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.
10. Сравнительный анализ и «перекрестное картовароние». Формат сравнительного анализа.
11. Что такое обратная связь методом 360 градусов.
12. Сравнение обратной связи методом 360 градусов и других инструментов измерения.
13. Использование и применение обратной связи методом 360 градусов. Саморазвитие и индивидуальное консультирование. Командообразование.
14. Управление эффективностью работы. Обратная связь методом 360 градусов и Тотальное управление качеством. Сбор данных, форматы и создание отчетов.

15. Практика применения обратной связи методом 360 градусов для стимулирования и диагностики изменений корпоративной культуры.
16. С чего начинается сеанс коучинга. Заполнение заявки. Подготовка к сеансу кончинга.
17. Применение метода GROW. Определение целей коуч–сессии. Выявление реалий, вариантов решения проблемы. Подведение итогов. Рекомендации по использованию метода GROW.
18. Т.О.Т.Е. (Проверка – Действие – Проверка – Выход). Моделирование способностей. Инструментарий обучения.
19. Совместное обучение. Процесс совместного обучения.
20. Сосредоточение на обратной связи вместо «неудачи». Основные позиции восприятия в коммуникации и взаимоотношениях.
21. Коучинг как «подслушивание» чужого мыслительного процесса. Транспонирование – главный прием коуч-консультанта. 22. Использование транспонирования для выявления внутренних проблем. Коучинг как беседа о мобильности. Беседа об осознании. 23. Беседа о выборе. Беседа о доверии. Функции коуч–консультанта во внутренней игре.
24. Блок приемов коуч-консультанта по методу внутренней игры. Обратная связь. Сам себе коуч–консультант. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.
25. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.
26. Кодекс чести коучера.
27. Формат пробуждения к свободе. Двойные связи. Выход из двойных связей. Создание позитивной двойной связи.
28. Уровни обучения и изменения по Бейтсону. Стратегии выживания. Обеспечение уровней поддержки. Семь уровней поддержки предоставляемой коучером.
29. Логические уровни обучения и изменения. Развитие теории «Нейро–лингвистических уровней».
30. Нейро–лингвистические уровни и нервная система. План действий коуча.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Дедкова И.Ф., Лымарева О.А. Коучинг в системе управления персоналом/КубГУ Краснодар, 2017.
2. Вылегжанина, А.О. Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур : монография / А.О. Вылегжанина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 232 с. : ил., табл. - ISBN 978-5-4475-4009-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362894> (20.01.2018).
3. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 206 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/95656>. — Загл. с экрана.
4. Самсоненко, Л.С. Диагностический инструментарий изучения мотивации: опыт реализации персонифицированной модели повышения квалификации [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Л.С. Самсоненко, Л.Ю. Шавшаева. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 128 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/77006>. — Загл. с экрана.
5. Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 309 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/95610>. — Загл. с экрана.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах *«Лань»* и *«Юрайт»*.

5.2 Дополнительная литература:

Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете/ Пер. англ. Парал. Тит англ. – М.: Изд-во Эксмо, 2014. – 160с., ил.

Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл.

- (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (20.01.2018).

Харгроув, Р. Ваш коуч. Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / Р. Харгроув, М. Рено ; пер. С.А. Воронков. - Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2005. - 268 с. - ISBN 5-94087-259-X ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57462> (20.01.2018)

Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 309 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/95610>. — Загл. с экрана.

5.3. Периодические издания:

1. Практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело» <http://kdelo.ru/>
2. Журнал Human Resources. Новости. События. Документы. <http://www.4hr.ru/>
3. Электронный журнал про управление персоналом: Колонки и спецпроекты: Обзоры событий и публикаций; HR-книги; HR-фишка; Мнения; HR-бизнес; Управление персоналом IT-компаний; Управление персоналом в метафорах; Атмосфера. Новости. Статьи. HR-форум <http://www.hr-journal.ru>
4. Журнал HRMagazine и HR-блоги. <http://www.hrm.ua>
5. Директор по персоналу – практический журнал по управлению человеческими ресурсами. <http://www.hr-director.ru>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. <http://www.rhr.ru/> – портал RHR «Человеческие ресурсы»: Новости, HR-исследования, HR-законодательство, HR-технологии, HR-управление, HR-реальность, HR-контакты, HR-события, Корпоративное здоровье, HR-словарь, HR-интересно.
2. <http://www.hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте. Форумы HRM. Справочники. HR библиотека. Вебинары.
3. <http://www.pro-personal.ru> – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом: Кадровые документы. Нормативка. Кадровый университет. Вопросы и ответы по HR-тематике, кадровому делопроизводству и трудовому законодательству. Журналы «Справочник кадровика», «Справочник по управлению персоналом», «Все для кадровика», «Нормативные акты для кадровика»
4. <http://dps.smrllc.ru> – сайт Соловьева Д.П.: Учебные материалы. Методические материалы. Конкретные ситуации. Авторские работы. Энциклопедия управления персоналом.
5. <http://obucheniepersonala.com/> – Обучение персонала: библиотека, документы, методы обучения персонала, мировой опыт, новости образования взрослых, оценка обучения персонала, система обучения персонала, управление талантами
6. Публикации по коучингу на портале : training.com.ua

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Коучинг в системе управления человеческими ресурсами» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к

практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;
- 5) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;
- 6) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах по антикоррупционным проблемам.

В ходе самоподготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к проведению деловой игры. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента, его способность генерировать собственные идеи, умение выслушать альтернативную точку зрения, аргументированно отстаивать свою позицию, сформировать командные навыки принятия решений.

На сегодняшний день тестирование – один из самых действенных и популярных способов проверить знания в изучаемой области. Тесты позволяют очень быстро проверить наличие знаний у студентов по выбранной теме. Кроме того, тесты не только проверяют знания, но и тренируют внимательность, усидчивость и умение быстро ориентироваться и соображать. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категории и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка реферата (презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения.

При изучении дисциплины «Психология» используется следующее программное обеспечение: Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru,

«Консультант студента» (www.studentlibrary.ru),

Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE",

Электронная библиотечная система "Юрайт",

справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>),

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>).

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point 4033Л
2.	Семинарские занятия	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point , Excel, Microsoft Office. 4039Л
3.	Промежуточная аттестация	Аудитория (кабинет). 208н
4.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Номер ауд.218А

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины
Б1.В.05 Коучинг в системе управления человеческими ресурсами
для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент,
профиль «Управление человеческими ресурсами»

Программа подготовлена на кафедре Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента экономического факультета КубГУ
доцент Дедкова И.Ф.

Программа курса «Коучинг в системе управления человеческими ресурсами» разработана в соответствии с образовательным стандартом для студентов экономического факультета, обучающихся по направлению 38.03.02 – «Менеджмент». Содержание рабочей программы удовлетворяет требованиям, предъявляемым к рабочей учебной программе дисциплины. В программе четко определено место и роль данной дисциплины в формировании компетенций по направлению подготовки. При разработке рабочей программы были учтены: содержание учебников и учебных пособий, рекомендованных федеральными органами образования; содержание программ дисциплин, изучаемых на предыдущих и последующих этапах обучения; - материальные и информационные возможности университета; методическая обеспеченность всех видов учебной работы.

Представленная рабочая учебная программа включает разделы:

1. цели и задачи освоения дисциплины;
2. место дисциплины в структуре основной образовательной программы;
3. требования к результатам освоения содержания дисциплины;
4. содержание и структура дисциплины;
5. образовательные технологии;
6. материалы для самостоятельной работы студентов;
7. оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
8. учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Образовательные технологии обучения представлены по видам учебной работы: лекции, практические занятия, интерактивные лекции, самостоятельная работа, индивидуальная работа и работа в командах с целью подготовки выступления студентов, их участие в докладах, обсуждение подготовленных рефератов.

Учебно-методическое и информационное обеспечение содержит перечень основной и дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсы с учетом возможностей вуза.

Таким образом, рабочая программа дисциплины «Коучинг в системе управления человеческими ресурсами» полностью соответствует ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент», утверждённому приказом Минобрнауки России от 12 января 2016 г. N 7, и может быть использована в учебном процессе экономического факультета КубГУ.

Рецензент

Эксперты:
Директор ООО «Центр науки,
образования и инноваций»



Гусев А.Г.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины
Б1.В.05 Коучинг в системе управления человеческими ресурсами
для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент,
профиль «Управление человеческими ресурсами»

Программа подготовлена на кафедре Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента экономического факультета КубГУ
доцент Дедкова И.Ф.

Программа курса «Коучинг в системе управления человеческими ресурсами» разработана в соответствии с образовательным стандартом для студентов, обучающихся по направлению 38.03.02 – «Менеджмент». В программе отражены:

1. Цели и задачи освоения дисциплины, соотнесенные с общими целями ООП ВО.
2. Место дисциплины в структуре ООП. Дано описание логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП. Указаны требования к «входным» знаниям, умениям и готовностям обучающегося, необходимые при освоении данной дисциплины и приобретенные в результате освоения предшествующих дисциплин. Также указаны теоретические дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее.
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины по ФГОС ВО. Указан перечень и описание компетенций, а также требования к знаниям, умениям и навыкам, полученным в ходе изучения дисциплины.
4. Структура и содержание дисциплины:
 - Общая трудоемкость дисциплины;
 - Формы контроля по учебному плану;
 - Тематический план изучения учебной дисциплины;
 - Программы лекционных, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работы содержат тематические планы, списки литературы.
5. Образовательные технологии, указанные по видам учебной работы.
6. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение. Также указаны темы рефератов. Приводятся контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины содержит перечень основной литературы, дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсы.
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины. Указан перечень оборудования и технических средств обучения, обеспечивающих проведение всех видов учебной работы.

Программа может быть рекомендована для внедрения в учебный процесс по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Рецензент

Доцент кафедры Экономики предприятия, регионального
и кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ»,
кандидат экономических наук

Лымарева О.А.