Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
_____ А.А. Панфилов
«_12_» _____05_____ 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

_____КОУЧИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ_____
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа подготовки_____Управление персоналом организации

Уровень высшего образования _____магистратура

Форма обучения_____заочная
(очная, очно-заочная, заочная, сокращенная)

Семестр	Трудоем-кость зач. ед, час.	Лек-ции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
1	3/108	-	10	-	98	зачет
Итого	3/108	-	10	-	98	зачет

г. Владимир

2015 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Коучинг в управлении персоналом» является приобретение студентами знаний о коучинге как стиле управления и возможности использования его технологий для повышения эффективности деятельности персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Коучинг в управлении персоналом» относится к обязательным дисциплинам вариативной части.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Коучинг в управлении персоналом» являются «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Корпоративная социальная ответственность» и «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», а также ряд дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина является базой для изучения таких дисциплин как «Управление организационной культурой», «Инвестиции в человеческий капитал», а также ряда дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);
- способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать: современные устные и письменные формы коммуникаций на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; способы и методы создания команд профессионалов. (ОПК-1, ОПК-5)

2) Уметь: эффективно руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; создавать команды профессионалов, а также эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения. (ОПК-2, ОПК-4, ОПК-5)

3) Владеть: способами и методами коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности; способностью толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия для осуществления руководства коллективом; комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом. (ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ КОУЧИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 ЗЕТ, 108 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*, форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1.	Тема 1. Место и роль дисциплины в формировании команды организации.	1				2			16		1/50%	
2.	Тема 2. Коучинг. Эффективное управление человеческими ресурсами.	1				2			16		1/50%	
3.	Тема 3. Коучинг в организации. Виды коучинга.	1				2			22		1/50%	
4.	Тема 4. Коучинг-лидерства в управленческих командах	1				2			22		2/100%	
5.	Тема 5. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами.	1				2			22		2/100%	
Всего						**10**			**98**		**7/70%**	зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Целью и задачами освоения дисциплины «Коучинг в управлении персоналом» являются приобретение студентами знаний о коучинге как стиле управления и возможности использования его технологий для повышения эффективности деятельности персонала.

Усвоение дисциплины связано с приобретением студентами норм, правил и закономерностей данной научной дисциплины, приемов и методов формирования команд в современных условиях.

В процессе изучения дисциплины предполагается использование инновационных технологий преподавания:

-деловых игр;

-тестирования;

-информационных технологий.

Деловые игры:

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условностями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, между коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению ведущего преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические занятия и по другим темам. Предварительно, согласуясь со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - компьютерные программы, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

Тестирование:

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемым ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на практическом занятии, так и в качестве домашнего задания с обязательным промежуточным подведением итогов ведущим преподавателем.

Студенты также могут проводить самотестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты самотестирования подводятся преподавателем и учитываются при итоговой аттестации.

Информационные технологии:

В процессе преподавания дисциплины предполагается использование современных информационных технологий и Интернет-ресурсов. При этом на каждой лекции и на каждом практическом занятии используется мультимедийный проектор и компьютер для демонстрации заранее подготовленного учебного материала, записанного на современных носителях информации (оптических дисках и флеш-картах).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме защиты рефератов (сообщений, докладов). Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Коучинг в управлении персоналом» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса.

В ходе её реализации по предварительно выданным студентам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Подготовка рефератов (сообщений, докладов) в рамках практических работ.
2. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
3. Зачет.

Примерные темы рефератов:

1. Методология коучинга и ее составляющие.
2. История возникновения коучинга за рубежом.
3. Появление коучинга в России.
4. Понятия, определения и виды коучинга.
5. Технология коучинга.
6. Инструментарий коучинга.
7. Коучинг как стиль работы менеджера.
8. Коучинг как разновидность работы коуч-консультанта.
9. Этапы подготовки и составления программы проведения коучинга.
10. Обучение персонала в системе коучинга.
11. Групповая и индивидуальная работа в коучинге.
12. Оценка результатов коучинга.
13. Беседа основная форма реализации методик коучинга.
14. Коучинг как стиль корпоративной культуры.
15. Типы коучей, принципы их работы. Определение команды и ее роль в деятельности организации.

Примерный перечень вопросов к зачету:

1. Методология коучинга и ее составляющие.
2. История возникновения коучинга за рубежом.
3. Появление коучинга в России.
4. Понятия, определения и виды коучинга.
5. Технология коучинга.
6. Инструментарий коучинга.
7. Коучинг как стиль работы менеджера.
8. Коучинг как разновидность работы коуч-консультанта.
9. Этапы подготовки и составления программы проведения коучинга.
10. Обучение персонала в системе коучинга.
11. Групповая и индивидуальная работа в коучинге.
12. Оценка результатов коучинга.
13. Беседа основная форма реализации методик коучинга.
14. Коучинг как стиль корпоративной культуры.
15. Типы коучей, принципы их работы. Определение команды и ее роль в деятельности организации.

Задания для самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме 98 часов, должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять

теоретические знания на практике.

Виды и содержание самостоятельной работы студентов по темам курса

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Форма самостоятельной работы	Форма отчетности д/о (з/о)
Тема 1. Место и роль дисциплины в формировании команды организации.	Понятие коучинга. Определение коучинга. Отличие коучинга от наставничества, инструктирования, консультирования.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 2. Коучинг. Эффективное управление человеческими ресурсами.	История создания коучинга. Базовые принципы и ценности коучинга. Введение термина "коучинг" в бизнес-менеджмент. Фазы развития коучинга.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 3. Коучинг в организации. Виды коучинга.	Коучинг в организации. Понятие, определения, виды коучинга. Роль коучинга в процессе обучения. Отличие коучинга от тренинга. Модель коучинга. Стадии коучинга. Технологии коучинга. Классификация видов коучинга по различным основаниям.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 4. Коучинг-лидерства в управленческих командах	Возникновение потребности в коучинге. Этапы внедрения коучинга в управлении персоналом организации. Техники обучения работников, используемые в процессе коучинга. Коучинг как метод обучения, развитие и мотивирования персонала организации. Обратная связь и оценка результатов.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 5. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами.	Коучинг как партнерство. Коучинг как модель взаимодействия. Коучинг как стратегия управления. Коучинг и эффективное общение. Коучинг и корпоративная культура. Коучинг и организация эффективного сотрудничества.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Уитмор, Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом / Джон Уитмор. - М.: Альпина Паблишер, 2014. – 309 с. - ISBN 978-5-9614-1972-6

2. Иванова, С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. — 5-е изд. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 279 с. - ISBN 978-5-9614-4582-4

3. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: Учебное пособие / Н.Н. Шаш. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 368 с.: 60x90 1/16. - (Магистратура). (переплет) ISBN 978-5-9776-0330-0, 100 экз.

б) дополнительная литература:

1. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг [Электронный ресурс] / Станислав Шекшня. - 2-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2014. - 206 с. - ISBN 978-5-9614-1614-5.

2. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом орг-ции" (вариат. учеб. дисц.): Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 256с.: 60x90 1/16. - (ВО: Магистр.). (п) ISBN 978-5-16-006867-1, 500 экз.

3. Блинов, А. О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : Учебник для магистров / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 212 с. - ISBN 978-5-394-02052-0.

4. Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2014. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5.

5. Кови, С. Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала [Электронный ресурс] / Стивен Кови; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2014. — 88 с. - ISBN 978-5-9614-1680-0

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Консультант Плюс [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/
2. Бизнеспланирование [Электронный ресурс] – URL: http://bizlana.ru/
3. Командообразование [Электронный ресурс] – URL: http://coach.jofo.ru/250216.html

г) периодические издания:

1. Вестник Российского экономического университета им. Плеханова.
2. Вестник МГУ: экономика
3. Вопросы экономики (ВлГУ)
4. Экономика и жизнь

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (мультимедийный презентационный проектор BenQ, переносной экран) и доской настенной;
- ноутбук с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Office.

2. Практические занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор BenQ MX 660, экран Projecta настенный рулонный) и доской настенной;
- ноутбук, 10 станций Kraftway Credo KC51 с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Office;
-фонд оценочных средств для контроля знаний студентов.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» по программе подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил _____ Никонорова С.А.
(подпись)

Рецензент
Директор ООО "ОВК Строй"_____Лунев С.И.
(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ
Протокол № 20 от 08.05.2015 года
Заведующий кафедрой _____ д.э.н., проф. Доничев О.А.
(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.03 «Управление персоналом»
Протокол № 8 от 12.05.2015 года
Председатель комиссии _____ д.э.н. проф. Доничев О.А.
(подпись)