

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



УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по образовательной деятельности
 А.А. Панфилов
 « 03 » _____ 2018 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 очно-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)
2	2/72	-	12	-	60	Зачет
Итого	2/72	-	12	-	60	Зачет

г. Владимир
 2018 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 дисциплинам по выбору вариативной части.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Коучинг в управлении персоналом» являются «Управление человеческими ресурсами», «Управление социальным развитием персонала», «Современные организационные структуры и механизмы управления», а также ряд других 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:

- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);

- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать: корпоративные стандарты в области управления персоналом. (ПК-10)

2) Уметь: поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации; разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом. (ПК-8, ПК-10)

3) Владеть: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде; способами и методами внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом. (ПК-8, ПК-10)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ КОУЧИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 ЗЕТ, 72 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр Неделя	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Объем учебной работы, с	Формы текущего контроля успеваемости
-------	--------------------------	-------------------	--	-------------------------	--------------------------------------

				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР	применение м интерактивных методов (в часах / %)	(по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
1.	Тема 1. Место и роль дисциплины в формировании команды организации.	2	1-2			1			6		1/100%	
2.	Тема 2. Коучинг	2	3-4			1			7		1/100%	
3.	Тема 3. Эффективное управление человеческими ресурсами	2	5-6			1			7		1/100%	Рейтинг-контроль №1
4.	Тема 4. Коучинг в организации.	2	7-8			2			6		1/50%	
5.	Тема 5. Виды коучинга.	2	9-10			1			7		1/100%	
6.	Тема 6. Коучинг-лидерства в управленческих командах	2	11-12			1			7		1/100%	Рейтинг-контроль №2
7.	Тема 7. Внедрение коучинга в управлении персоналом организации	2	13-14			2			6		1/50%	
8.	Тема 8. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами.	2	15-16			1			7		1/100%	
9.	Тема 9. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами.	2	17-18			2			7		1/50%	Рейтинг-контроль №3
Всего						12			60		9/75%	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 рейтинг-контролей. 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.

Задания к рейтинг-контролю

Рейтинг-контроль №1

Вариант 1

1. Философия коучинга.
2. Характеристика коучинга.
3. "коучинг" в условиях рынка.

Вариант 2

1. История создания коучинга.
2. Этапы развития коучинга.
3. Необходимость коучинга при формировании команды организации.

Вариант 3

1. Принципы и ценности коучинга.
2. Результативность коучинга.

Рейтинг-контроль №2

Вариант 1

1. Внутренняя среда организации и коучинг.
2. Критерии классификации коучинга.
3. Значение "рефлексии" в коучинге.

Вариант 2

1. Значимость коучинга в повышение профессионального мастерства персонала.
2. Модели коучинга.
3. Виды коучинга в организации.

Вариант 3

1. Коучинга и тренинг (общие черты и черты различия).
2. Технологии коучинга.
3. Коучинг как метод обучения, развитие и мотивирования персонала организации.

Рейтинг-контроль №3

Вариант 1

1. Необходимость коучинга в организации.
2. Коучинг и организация.
3. Механизмы внедрения коучинга в управлении персоналом организации.

Вариант 2

1. Стратегический коучинг.
2. Коучинг и эффективное общение.
3. Методики подготовки работников, используемые в процессе коучинга.

Вариант 3

1. Коучинг и корпоративное поведение.
2. Коучинг и внешняя среда организации.

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 60 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	История создания коучинга. Базовые принципы и ценности коучинга.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 3. Эффективное управление человеческими ресурсами	Введение термина "коучинг" в бизнес-менеджмент. Фазы развития коучинга.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 4. Коучинг в организации.	Коучинг в организации. Понятие, определения, виды коучинга. Роль коучинга в процессе обучения. Отличие коучинга от тренинга.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 5. Виды коучинга.	Модель коучинга. Стадии коучинга. Технологии коучинга. Классификация видов коучинга по различным основаниям.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 6. Коучинг-	Возникновение потребности в	Анализ учебной	Доклад

лидерства в управленческих командах	коучинге. Этапы внедрения коучинга в управлении персоналом организации. Техники обучения работников, используемые в процессе коучинга.	литературы	(реферат, сообщение)
Тема 7. Внедрение коучинга в управлении персоналом организации	Коучинг как метод обучения, развитие и мотивирования персонала организации. Обратная связь и оценка результатов.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 8. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами.	Коучинг как партнерство. Коучинг как модель взаимодействия. Коучинг как стратегия управления.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
Тема 9. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами.	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

8. 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 _____
(подпись) _____ Никонорова С.А.

Рецензент
И.о. директора ООО «АльфаВладТелематика» _____
(подпись) _____ Буранов А.И.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ
Протокол № 1 от 03.09.2018 года
Заведующий кафедрой _____
(подпись) _____ д.э.н., проф. Доничев О.А.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 38.04.03 «Управление персоналом»
Протокол № 1 от 03.09.2018 года
Председатель комиссии _____
(подпись) _____ д.э.н. проф. Доничев О.А.

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2019-2020 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.2019 года

Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____