

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

КОУЧИНГ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Уровень образования – магистратура

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Коучинг в сфере управления персоналом
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к. т. н., проф. Седова О.Л.

Ответственный редактор:

д.э.н., проф. Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	5
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
2..Структура дисциплины	6
3. Содержание дисциплины	10
4. Образовательные технологии	12
5. Оценка планируемых результатов обучения	14
5.1. Система оценивания	14
5.2.Критерии выставления оценок	14
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	33
6.1. Список источников и литературы	33
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	34
7.Материально-техническое обеспечение дисциплины	35
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	35
9. Методические материалы	36
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	36
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	-
9.3. Иные материалы	-
Приложения	
Приложение 1. Аннотация дисциплины	41
Приложение 2. Лист изменений	42

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Дисциплина «Коучинг в сфере управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере коучинга в сфере управления персоналом.

Задачи:

- ознакомить студентов с основными понятиями коучинга;
- изучить методы коучинга,
- рассмотреть содержание коучинга как отдельной научной дисциплины;
- приобретение навыков построения системы коучинга.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3 Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе	Знать: - методы мобилизации персонала на достижение поставленных целей; - методы привлечения и поддержки талантливых участников команды Уметь: - привлекать и поддерживать талантливых участников команды Владеть: - навыками мобилизации персонала

ПК-2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	ПК-2.5 Способен организовать обучение и адаптацию персонала	Знать: - способы организации обучения и адаптации персонала Уметь: - организовать обучение и адаптацию персонала Владеть: - навыками организации обучения и адаптации персонала
-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Коучинг в сфере управления персоналом» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Современные концепции организационного поведения, Управленческое консультирование и др.

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для изучения таких дисциплин, как Коучинг командной работы, Коучинг личной эффективности, для преддипломной практики, для подготовки к сдаче и сдаче государственного экзамена, защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	10
4	Семинары	20
Всего:		30

Контроль	18
----------	-----------

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	8
3	Семинары	16
Всего:		24
Контроль		18

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	4
3	Семинары	4
4	Семинары	4
Всего:		12
Контроль		9

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 87 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы коучинга

Основные понятия и методологические основы коучинга.

Этапы становления и развития коучинга за рубежом и в России. Современные школы

коучинга, их отличительные особенности.

Цель и задачи коучинга в организации. Основные принципы коучинга. Роль ценностей в коучинговом процессе.

Виды коучинга в организации. Деловой коучинг. Трансформационный коучинг. Карьерный коучинг. Психологический коучинг. Коучинг изменений: модель Джона Коттера.

Стратегический коучинг. Tактический коучинг. Оперативный коучинг.

Форматы проведения коучинга: индивидуальный, групповой, командный, корпоративный.

Системный подход к коучингу в организации.

Отличие коучинга от управленческого консалтинга, психотерапии, бизнес-тренингов, наставничества, инструктирования.

Консультант-клиентская модель коучингового бизнеса.

Коучинговая культура организаций. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.

Тенденции и перспективы развития коучингового бизнеса в сфере управления персоналом. Особенности российского рынка коучинговых услуг в сфере управления персоналом.

Тема 2. Этапы коучингового процесса

Коуч-сессия: понятие, структура. Алгоритм коучинговой сессии.

Формулировка целей коучинговой сессии. Применение методики SMART при определении требований к целям. Уровни целей: определяющие цели; цели рабочего процесса; цели человеческих отношений; личные цели.

Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели.

Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов. Основные задачи и техники каждого этапа. Модель «GROW». Схема ABC (Лейблинг М., Прайор Р.).

Подведение итогов и окончание коучинга. Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов руководителя. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.

Оценка эффективности коучинга. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижения целей коучинга. Оценка эффективности руководителя. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении.

Тема 3. Инструменты коучинга

Инструменты исследования в коучинге. Понятие и особенности коучингового навыка «раппорта». Методика «SOLER».

Коучинговые инструменты планирования. Инструмент «Растяжка цели»: алгоритм и направления его использования для достижения цели.

Коучинговые инструменты формирования стратегии. Развитие креативного создания образов. Трехпозиционное планирование: стратегия У. Диснея. Стратегии изменений – формула Бэкхарда.

Инструменты коучинга в принятии решений: «Колесо Коучинга», «Колесо баланса» «Колесо профессиональных компетенций», «Шкала».

Инструменты коучинга при организации времени и приоритетов: «Линия времени», Матрица Эйзенхауэра.

Инструменты преодоления сопротивления клиентов в коучинге.

Тема 4. Взаимоотношения «коуч-клиент» в рамках коучинга в сфере управления персоналом

Технологии бизнес-коммуникаций и техники делового общения для целей коучинга. Стратегии поведения в системе «коуч-клиент». Поведенческие роли коуча. Методы воздействия на «систему клиента».

Методы, формы, приёмы и средства организации деятельности клиента и группы клиентов в процессе коучинга.

Установление взаимоотношений коуча с клиентом. Способы построения доверительных отношений с клиентом. Раппорт.

Вербальная и невербальная коммуникация коуча с клиентом.

Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Характеристики эффективного вопроса в коучинге. Особенность открытых и закрытых вопросов в коучинге.

Альтернативные вопросы в коучинге. Гипотетические вопросы формата «Как если бы...».

Активное слушание в коучинге: характеристика и индикаторы. Базовые правила для коуча в реализации навыка активного слушания. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи.

Невербальные параметры контакта коуча с клиентом.

Индикаторы состояния контакта «коуч-клиент». . Виды подстроек в коучинге.

Работа с сопротивлением клиента. Эффективная самодифференциация коуча.

Переход к созданию конкретного плана действий. Определение паттернов поведения, Принципы, методы и формы предоставления обратной связи клиенту в индивидуальном, групповом и командном формате.

Тема 5. Коучинг как вид бизнеса

Основные принципы и правила организации коучингового бизнеса. Консультант-клиентская модель коучингового бизнеса.

Исследование рынка и анализ ценообразования для целей коучинга в области управления персоналом. Маркетинг коучинговых услуг в сфере управления персоналом.

Коучинговая услуга: понятие, классификация. Специфические свойства коучинговых услуг.

Выявление потребностей заказчика в проведении коучинга в организационном формате.

Контрактная система в коучинге. Документационное и правовое сопровождение коучингового проекта в области управления персоналом. Состав и структура документов и технология документооборота для целей коучинга области управления персоналом.

Подготовка и заключение договора на проведение программы коучинга в организации на основе потребностей клиента.

Разработка и согласование индивидуальной (групповой или командной) программы коучинга.

Оформление документации по проекту и процессу коучинга в области управления персоналом.

Организация работы участников коучингового проекта и обеспечение их координации на

всех этапах коучинга.

Оказание услуги коучинга. Формирование средств развития клиента в программе коучинга для достижения целей организации. Реализация программы коучинга для развития сотрудника в достижении согласованных профессиональных и деловых целей. Мониторинг и контроль исполнения сторонами договорных обязательств и планов по коучинговому проекту в области управления персоналом.

Предварительная оценка и обсуждение с заказчиком степени достижения ожидаемых результатов коучинга. Оценка качества коучинговых услуг.

Анализ процесса продвижения клиента к достижению согласованных целей программы коучинга. Обсуждение с заказчиком и клиентом коучинга результативности действий по достижению целей клиента и организации.

Тема 6. Коучинг как вид профессиональной деятельности

Коуч как профессия. Типы коучей: коуч, командный коуч, коуч руководителя, коуч-мастер, коуч-тренер, коуч-супервизор, коуч-консультант.

Задачи и принципы работы коуча.

Требования к уровню образования, направлению подготовки, опыту работы коуча в сфере управления персоналом соответствии с профессиональным Профессиональный стандартом «Консультант в сфере управления персоналом».

Характеристика обобщенных трудовых функций, трудовых функций и трудовых действий Коуча. Требования к знаниям, умениям и навыкам Коуча. Независимая оценка квалификации Коуча. Область применения профессионального стандарта.

Особенности методологии практической подготовки, супервизии и оценки квалификации коучей.

Модели компетенций профессиональных коучей.

Требования к личности коуча: эмоциональная компетентность, коучинговая культура (сотрудничество и доверие), коучинговое мышление.

Уровни компетенций коуча в соответствии с методикой Международной Федерации Коучинга (ICF). Модель компетенций коуча «Айсберг».

Оценка профессиональных навыков и действий коуча для присвоения квалификации.

Этический кодекс профессионального коуча

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов и рефератов. Активно используется метод электронного тестирования.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим

и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

При реализации рабочей программы дисциплины используются современные образовательные технологии (указываются по видам занятий).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Текущий контроль успеваемости обучающихся проводится в форме оценки подготовки к семинарам, собеседования, контрольной работы (реферат) в баллах. Промежуточная аттестация – экзамен.

Форма контроля	Срок отчетности	Макс. количество баллов	
		За одну работу	Всего
Текущий контроль:			
Реферат		2 балла	12 баллов
Собеседование		5 баллов	30 баллов
Выполнение практического задания		3 балла	18 баллов
			60 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)			40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)			100 баллов

Оценка выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Шкала оценок

100-балльная шкала	Традиционная шкала	Шкала ECTS
95 – 100	отлично	A
83 – 94		B
68 – 82	хорошо	C

56 – 67	удовлетворительно	зачтено	D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена .

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопрос теоретического характера.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие значительного числа ошибок в ответе (1-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено более трех ошибок (17--24 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одной-двух ошибок, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (25-32 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, могут быть допущены одна-две неточности (32-40 баллов).

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приемами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».

67-50/ D, E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации</p> <p>Обучающийся испытывает определенные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0 / F,FX	«неудовлетворительно»/ «не зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закрепленные за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

В течение преподавания курса «Коучинг в сфере управления персоналом» используются такие формы текущей аттестации студентов, как подготовка реферата, собеседование, выполнение практических заданий. По итогам обучения проводится экзамен.

Примерные вопросы теоретического характера Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Коучинг: определение, сущность.
2. Этапы становления и развития коучинга за рубежом и в России.
3. Цель и задачи коучинга в организации.
4. Основные принципы коучинга.
5. Виды коучинга в организации: классификация, общая характеристика.
6. Форматы проведения коучинга: индивидуальный, групповой, командный,

- корпоративный.
7. Консультант-клиентская модель коучингового бизнеса.
 8. Коуч-сессия: понятие, структура. Алгоритм коучинговой сессии.
 9. Применение методики SMART при определении требований к целям коуч-сессии. Структурирование процесса коучинга по уровням целей.
 10. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил
 11. Оценка эффективности коучинга: критерии эффективности, процедура оценки.
 12. Инструменты коучинга: классификация, общая характеристика.
 13. Технологии бизнес-коммуникаций и техники делового общения для целей коучинга. Стратегии поведения в системе «коуч-клиент».
 14. Методы воздействия на «систему клиента».
 15. Методы, формы, приёмы и средства организации деятельности клиента и группы клиентов в процессе коучинга.
 16. Вербальная и невербальная коммуникация коуча с клиентом.
 17. Вопросы в коучинге: классификация, общая характеристика, область применения.
 18. Характеристики эффективного вопроса в коучинге.
 19. Активное слушание в коучинге: характеристика и индикаторы.
 20. Невербальные параметры контакта коуча с клиентом.
 21. Индикаторы состояния контакта «коуч-клиент».
 22. Принципы, методы и формы предоставления обратной связи клиенту в индивидуальном, групповом и командном формате.
 23. Основные принципы и правила организации коучингового бизнеса.
 24. Коучинговая услуга: понятие, классификация. Специфические свойства коучинговых услуг.
 25. Контрактная система в коучинге.
 26. Документационное и правовое сопровождение коучингового проекта в области управления персоналом.
 27. Формирование средств развития клиента в программе коучинга для достижения целей организации.
 28. Мониторинг и контроль исполнения сторонами договорных обязательств и планов по коучинговому проекту в области управления персоналом.
 29. Оценка качества коучинговых услуг.
 30. Коучинг как вид профессиональной деятельности
 31. Задачи и принципы работы коуча.
 32. Характеристика обобщенных трудовых функций, трудовых функций и трудовых действий Коуча.
 33. Особенности методологии практической подготовки, супервизии и оценки квалификации коучей.
 34. Модели компетенций профессиональных коучей.
 35. Требования к личности коуча: эмоциональная компетентность, коучинговая культура (сотрудничество и доверие), коучинговое мышление.
 36. Уровни компетенций коуча в соответствии с методикой Международной Федерации Коучинга (ICF). Модель компетенций коуча «Айсберг».
 37. Этический кодекс профессионального коуча

Примеры практических заданий

1. Проведите исследование коучинговых компаний на рынке консалтинговых услуг в сфере управления персоналом
2. Проведите исследование уровня заработных плат коучей в сфере управления

персоналом

3. Составьте «идеальный» портрет коуча в сфере управления персоналом
4. Проведите сравнительный анализ достоинств и недостатков использования внешних и внутренних коучей в сфере управления персоналом

Примерная тематика рефератов

1. Этапы становления и развития коучинга за рубежом и в России.
2. Современные школы коучинга, их отличительные особенности.
3. Тенденции и перспективы развития коучингового бизнеса в сфере управления персоналом.
4. Особенности российского рынка коучинговых услуг в сфере управления персоналом.
5. Становление и перспективы формирования профессионального сообщества коучей по управлению персоналом в России.
6. Сертификация и лицензирование коучинговой деятельности в сфере управления персоналом.
7. Международная Федерация Коучинга (ICF): цели, задачи.
8. Ассоциации коучей в сфере управления персоналом.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основные источники

Нормативные правовые акты

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Основная литература

1. Аткинсон, М. Жизнь в потоке: Коучинг: Учебное пособие / Аткинсон М., - 2-е изд. - Москва: Альпина Пабли., 2016. - 330 с. (Трансформационный коучинг: Наука и искусство) - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912732>
2. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.: Альпина Паблшер, 2018. - 316 с.: - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002566>

Дополнительная литература

1. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5971e2c8792fc2.42060563. - ISBN 978-5-16-105711-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/898381>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
 Cambridge University Press
 ProQuest Dissertation & Theses Global
 SAGE Journals
 Taylor and Francis
 JSTOR

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических занятий

Тема 1. Теоретические основы коучинга Вопросы для обсуждения

2. Этапы становления и развития коучинга за рубежом и в России.
3. Цель, задачи, основные принципы коучинга в организации.
4. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.
5. Особенности российского рынка коучинговых услуг в сфере управления персоналом.

Тема 2. Этапы коучингового процесса

Вопросы для обсуждения

- 1.** Коуч-сессия: понятие, структура. Алгоритм коучинговой сессии.
- 2.** Цели коучинговой сессии: классификация, общая характеристика. Методика SMART при определении требований к целям.
- 3.** Этапы коучинга по М.Б. О'Нил. Модель «GROW». Схема ABC (Лейблинг М., Прайор Р.).
- 4.** Оценка эффективности коучинга: критерии, процедура оценки

Тема 3. Инструменты коучинга

Вопросы для обсуждения

1. Инструменты исследования в коучинге. Раппорт. Методика «SOLER».
2. Инструменты планирования в коучинге: «Растяжка цели».
3. Инструменты формирования стратегии: развитие креативного создания образов; Трехпозиционное планирование: стратегия У. Диснея; формула Бэкхарда.
4. Инструменты принятия решений в коучинге: «Колесо Коучинга», «Колесо баланса», «Колесо профессиональных компетенций», «Шкала».
5. Инструменты коучинга при организации времени и приоритетов: «Линия времени», Матрица Эйзенхауэра.
6. Инструменты преодоления сопротивления клиентов в коучинге.

Тема 4. Взаимоотношения «коуч-клиент» в рамках коучинга в сфере управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Технологии бизнес-коммуникаций и техники делового общения для целей коучинга. Стратегии поведения в системе «коуч-клиент».
2. Вербальная и невербальная коммуникация коуча с клиентом.
3. Характеристики эффективного вопроса в коучинге.
4. Активное слушание в коучинге: характеристика и индикаторы.
5. Невербальные параметры контакта коуча с клиентом.
6. Индикаторы состояния контакта «коуч-клиент».

Тема 5. Коучинг как вид бизнеса

Вопросы для обсуждения

1. Основные принципы и правила организации коучингового бизнеса.
2. Коучинговая услуга: понятие, классификация. Специфические свойства коучинговых услуг.
3. Контрактная система в коучинге.
4. Документационное и правовое сопровождение коучингового проекта в области управления персоналом.
5. Оценка качества коучинговых услуг.

Тема 6. Коучинг как вид профессиональной деятельности

1. Задачи и принципы работы коуча.
2. Требования к квалификации и личным качествам коуча в сфере управления персоналом
3. Особенности методологии практической подготовки, супервизии и оценки квалификации коучей.
4. Модель компетенций профессиональных коучей Международной Федерации Коучинга (ICF).
5. Этический кодекс профессионального коуча.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Коучинг в сфере управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере коучинга в сфере управления персоналом.

Задачи:

- ознакомить студентов с основными понятиями коучинга;
- изучить методы коучинга,
- рассмотреть содержание коучинга как отдельной научной дисциплины;
- приобретение навыков построения системы коучинга.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор компетенции УК-3.3 Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе

ПК-2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом

Индикатор компетенции ПК-2.5 Способен организовать обучение и адаптацию персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы мобилизации персонала на достижение поставленных целей;
- методы привлечения и поддержки талантливых участников команды
- способы организации обучения и адаптации персонала

Уметь:

- привлекать и поддерживать талантливых участников команды
- организовать обучение и адаптацию персонала

Владеть:

- навыками мобилизации персонала
- навыками организации обучения и адаптации персонала

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы