ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и управления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Карпушкина А. В.
Пользователь: karpushkinaav
Дата подписания: 30.01.2022

А. В. Карпушкина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины ДВ.1.08.02 Технология коучинга
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр **тип программы** Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Левина А. Б.
Пользователь: levinaab
Дата подписания: 29.01.2022

А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.пед.н., доцент

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Ярушина Е. В.
Пользователь: iarushinaev
Дата подписания: 29.01.2022

Е. В. Ярушина

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование представления о специфике психологического консультирования в бизнесе; задачи: формирование представления и базовых навыков управленческого консультирования по технологии коучинга.

Краткое содержание дисциплины

Специфика психологического консультирования в бизнесе. Саморазвивающаяся организация и коучинговая культура. Технология коучинга.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать:приемы руководства коллективом; основные феномены групповой динамики;
	Уметь:управлять коллективом на основе коучтехнологий;
	Владеть:коуч-технологиями в управлении коллективом; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;
ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Знать:в области коучинга: что такое коучинг, его виды и направления, история возникновения и развития, коуч, основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебнопрофессиональным продвижением персонала
	Уметь:выявлять потребности персонала в профессиональном развитии, с учетом организационной и профессиональной принадлежности;
	Владеть:технологиями коучинга, применяемых в управленческой деятельности. философией коучинга; методами коучинга; технологией коучинга как средством повышения эффективности деятельности персонала
ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знать:управление развитием персонала; методы обучения персонал; моделирование и планирование карьеры
	Уметь:организовать повышение квалификации сотрудников; осуществлять наставничество; использовать технологии коучинга.
	Владеть:навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов

	услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.02 Психология, ДВ.1.02.01 Социология	В.1.23 Управление социальным развитием персонала

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
ДВ.1.02.01 Социология	знать: теории общества, основы социальной структуры, основные закономерности функционирования общества, основные механизмы социализации личности, особенности российского общества, основные категории; проблематику современного общества. уметь: использовать различные формы, виды устной и письменной коммуникации; анализировать социально - значимые процессы, происходящие в обществе и прогнозировать возможное их развитие в будущем. владеть: знаниями фундаментальных разделов социологии; навыками научной и творче- ской работы; навыками работы в коллективе.
В.1.02 Психология	Знать: Основные психологические школы, основы психики, поведения, деятельности, психологические механизмы регуляции социального поведения; Уметь: использовать полученные знания по психологии личности; прогнозировать последствия собственных действий и эффективно принимать решения с опорой на психологические особенности личности; Владеть: психологическими способами воздействия на людей, исходя из теории личности.; методами регуляции эмоциональных состояний; методами и средствами самопознания.

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра

		5
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
Аудиторные занятия:	12	12
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	96	96
подготовка к написанию реферата	46	46
подготовка доклада	30	30
подготовка к экзамену	20	20
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Специфика психологического консультирования в бизнесе	2	2	0	0
2	Саморазвивающаяся организация и коучинговая культура	4	2	2	0
3	Технология коучинга	6	4	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Общая характеристика психологического консультирования в бизнесе	2
2	2	Виды консалтинга. Цель и основные задачи консалтинга. Позиции внешнего и внутреннего консультантов. понятие развивающаяся организация. Модель развивающейся организации по П. Сенге.	2
3	3	Концепция обучающейся организации. Социальные установки сотрудников обучающейся организации.	2
4	3	Общее понятие коучинга. История появления технологии, сферы применения. Коучинговая культура. установки менеджера-коуча. Методика GROW	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	2	Ментальные модели, личная компетентность, построение общего видения, системное мышление и обучение команды, как элементы обучающейся организации. Диалог как основной инструмент построения команды.	2
2	3	Методика GROW. Осознание и отвественность как ключевые элементы коучинга. Постановка вопросов как основной инструмент коуча. Виды, преимущества и ограничения вопросов.	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
подготовка к написанию реферата	1. Базаров, Т. Ю. Технология центров оценки персонала : процессы и результаты Текст практ. пособие Т. Ю. Базаров. - М.: КноРус, 2011 2. Пригожин, А. И. Методы развития организаций А. И. Пригожин. - М.: МЦФЭР, 2003. - 863 с. ил. 3. Огнев, А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг А. С. Огнев. - СПб.: Речь, 2003. - 185,[1] с. 4. Сенге, П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации П. Сенге; Пер. с англ. Б. С. Пинскер. - М.: Олимп-Бизнес, 2003. - 406 с.	46
подготовка доклада	1. Базаров, Т. Ю. Технология центров оценки персонала : процессы и результаты Текст практ. пособие Т. Ю. Базаров. - М.: КноРус, 2011 2. Пригожин, А. И. Методы развития организаций А. И. Пригожин. - М.: МЦФЭР, 2003. - 863 с. ил. 3. Огнев, А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг А. С. Огнев. - СПб.: Речь, 2003. - 185,[1] с. 4. Сенге, П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации П. Сенге; Пер. с англ. Б. С. Пинскер. - М.: Олимп-Бизнес, 2003. - 406 с.	30
подготовка к экзамену	1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом Учеб. пособие для сред. проф. учеб. заведений Т. Ю. Базаров. - М.: Мастерство, 2002. - 218, [1] с.	20

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
деловая ил ролевая игра	Практические занятия и семинары	практикум по технологии коучинга	2

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	подготовка к написанию реферата	1-10
Все разделы	ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	контрольный опрос	1-10
Все разделы	ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	тестирование	1-20
Все разделы	ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	экзамен	1-21
Все разделы	ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	экзамен	1-21
Все разделы	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	экзамен	1-21

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
подготовка к написанию	Реферат является результатом работы над раскрытием проблемных вопросов на основе	Отлично: 18-20 баллов ставится за

реферата	рекомендуемой литературы и представляется преподавателю в письменном виде. Реферат является результатом работы над раскрытием проблемных вопросов на основе рекомендуемой литературы и представляется преподавателю в письменном виде. При осуществлении данного вида деятельности студенты формируют навыки и умения самостоятельного изучения какого-либо вопроса, анализа различных точек зрения, обобщения и структурированного изложения материала. Кроме того, реферат помогает студенту усвоить необходимый материал, разобраться в наиболее проблемных темах. При написании реферата необходимо сначала ознакомиться с литературой и нормативными источниками по предложенной тематике. Работа должна содержать ссылки на изученную литературу. Максимальное количество баллов за реферат-20	реферат, в котором полностью раскрыта тема, даны исчерпывающие обобщения рассмотренных концепций и комментарии к ним, показана роль теоретического направления в современной жизни, сделаны выводы, реферат сдан в установленный срок Хорошо: 5-17баллов студент получает за реферат, в котором достаточно полно раскрыта тема, даны обобщения рассмотренных концепций и некоторые комментарии к ним, показана роль теоретического направления в современной жизни, сделаны выводы, реферат сдан в установленный срок или с небольшой задержкой (до недели); Удовлетворительно: 10-12 балловзаслуживает реферат, в котором частично раскрыта тема, даны отдельные обобщения рассмотренных концепций и отдельные комментарии к ним, сделаны некоторые выводы, реферат сдан в установленный срок Неудовлетворительно: 8 и менее баллов студент получает за реферат, в котором слабо раскрыта тема, рассмотрены некоторые концепции, нет выводов, реферат сдан с задержкой
контрольный опрос	Контрольный опрос состоит из 2 вопросов. . Время выполнения 45 минут. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). При оценивании результатов используется бально-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. №179). Максимальное количество баллов - 20. Весовой коэффициент – 1	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %.
тестирование	Тестирование проводится на 8 неделе учебного	Зачтено: рейтинг

	семестра. Время проведения тестирования - 40 минут. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценива-ния результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Тест состоит из 20 вопросов. Максимальное количество баллов – 20. Весовой коэффициент мероприятия – 1	обучающегося за мероприятие больше или равен 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %.
экзамен	При оценивании результатов мероприятий используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). До сдачи экзамена допускается студент, у которого зачтены все работы по всем контрольным точкам. Экзамен проводится устно по билетам. Экзаменационный билет содержит 2 вопроса. . Максимальное количество баллов, которое студент может набрать на экзамене, составляет 40.	Отлично: Общая сумма баллов 85-100 Хорошо: Общая сумма баллов 75-84 Удовлетворительно: Общая сумма баллов 60-74 Неудовлетворительно: Общая сумма баллов 0-59

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
подготовка к написанию реферата	1. История коучинга в России и за рубежом. Основные школы коучинга. 2. Коучинг. Основные виды коучинга. 3. Современные концепции управления персоналом. Коучинг в управлении персоналом. 4. Новейшие тенденции в системе мотивации персоналом. 5. Коучинг в организации. Виды, формы и форматы коучинга в организации. 6. Коуч-компетентность руководителя. Менеджер-тренер. 7. Управление развитием и изменениями. Формирование культуры непрерывного совершенствования. 8. Управлением развитием и изменениями. Взаимосвязь личной и организационной эффективности. 9. Коучинг управленческой команды. 10. Коучинг личной эффективности и лидерства
контрольный опрос	1. Ключевые элементы коучинга 2.Основные характеристики коучинговой культуры. 3. Характеристика 5 элементов обучающейся организации по П.Сенге. 5. Системное мышление, бенчмаркинг, ментальные модели, коучинг, построение общего видения 6. Системное мышление, ментальные модели, обучение команды, построение общего видения, личная компетентность 7. Бенчмаркинг, наставничество, коучинг, обучение команды, личная компетентность 8. Бенчмаркинг, построение общего видения, ментальные модели, личная компетентность, коучинг.
тестирование	1. Определите основные элементы коучинга: а) клиент-коуч-формат-принципы б) клиент-коуч-формат-сессия в) инструменты-методы-формат-сессия г) модель-формат-инструменты 2. Основателем лайф-коучинга считается а) Тимоти Голви б) Томас Дж. Леонард в) Джон Уитмор

	г) Карл Роджерс 3. Коучинг оформился в самостоятельное направление: а) в России в конце 1990-х б) в США в конце 1940-х в) в самом начале времен (еще в библейские времена) г) в США в конце 1970-х 4. Краткосрочен во времени реализации, нацелен на быстрое решение проблемы, носит разовый эффект. Это описание подходит термину: а) семинар б) консалтинг в) навыковый коучинг г) тренинг 5. Основатель психоаналитической теории: а) А. Маслоу б) Т. Голви в) З. Фрейда. г) К. Роджерс
экзамен	1. Коучинг в управлении человеческими ресурсами. 2. Коучинг - методика максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников. 3. Основные школы коучинга. Модели развития и методы коучинга. 4. Виды, формы и форматы коучинга в организации. 5. Коучинг управленческих команд. Этапы группового коучинга. 6. Коуч-диалог в деловой беседе. 7. Инструменты управления персоналом. 8. Тенденции в системе мотивации сотрудников. 9. Коучинг на предприятии. 10. Коучинг людей

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др.; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2007. - 554 с. ил.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом Учеб. пособие для сред. проф. учеб. заведений Т. Ю. Базаров. - М.: Мастерство, 2002. - 218, [1] с.

б) дополнительная литература:

1. Управление персоналом организации [Текст] учебник для вузов по специальностям "Менеджмент орг." и др. А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 695, [1] с.
2. Управление персоналом организации [Текст] учебник для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда" А. Я. Кибанов и др.; Гос. ун-т упр. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 695, [1] с. ил.
3. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др.; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2007. - 554 с. ил.

4. Аширов, Д. А. Управление персоналом Учеб. пособие Д. А. Аширов. - М.: Проспект, 2007. - 432 с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Трудовое право практ. журн. Изд. дом "Управление персоналом" журнал. - М., 2007-

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Электронное учебно-методическое пособие

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Электронное учебно-методическое пособие

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Соловова, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова [и др.]. — Самара : Самарский университет, 2019. — 138 с. — ISBN 978-5-7883-1431-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148621 . — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Ярковская, Т. В. Основы управленческого консультирования : учебное пособие / Т. В. Ярковская. — Москва : РУТ (МИИТ), 2020. — 80 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/175950 . — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Мамай, О. В. Управленческое консультирование : методические указания / О. В. Мамай, И. Н. Мамай. — Самара : СамГАУ, 2019. — 56 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/123614. — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Раннала, Н. В. Психология управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Раннала, Г. Б. Монина. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 282 с. — ISBN 978-5-94047-428-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/63986 . — Режим доступа: для авториз. пользователей.

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(бессрочно)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	450 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Практические занятия и семинары	561а (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс
Самостоятельная работа студента	561а (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс