

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  | стр. 3 | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой к.э.н., доцент Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой к.э.н., доцент Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой: к.э.н., доцент Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой: к.э.н., доцент Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | | | |  |  |  |  |  |  | стр. 4 |
| **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Цель: обладать коуч - компетентностью в эффективном управлении человеческими ресурсами для максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников. | | | | | | | | | | |
| 1.2 | Задачи:1. Формирование представления о корпоративной культуре в организации для максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников; 2. Формирование представления о роли коучинга в эффективном управлении человеческими ресурсами; 3. Развитие навыков коуч – компетентности; 4. Развитие навыков и умений осуществлять коучинг людей и команд; 5. Развитие способности осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области психологии управления человеческими ресурсами. | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** | | | | | | | | | | | |
| Цикл (раздел) ООП: | | | Б1.В | | | | | | | | |
| **2.1** | **Требования к предварительной подготовке обучающегося:** | | | | | | | | | | |
| 2.1.1 | Необходимыми условиями для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и умения, полученные в ходе освоения дисциплин: | | | | | | | | | | |
| 2.1.2 | Психология | | | | | | | | | | |
| 2.1.3 | Этика деловых отношений | | | | | | | | | | |
| **2.2** | **Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:** | | | | | | | | | | |
| 2.2.1 | Педагогическая деятельность в управлении персоналом | | | | | | | | | | |
| 2.2.2 | Педагогические технологии подготовки персонала | | | | | | | | | | |
| 2.2.3 | Конфликтология | | | | | | | | | | |
| 2.2.4 | Психодиагностика в управлении персоналом | | | | | | | | | | |
| 2.2.5 | Психологический практикум в управлении персоналом | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | | | | | | | | |
| **ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике** | | | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | | | |
| Иметь представление об эффективном управлении человеческими ресурсами с помощью метода коучинг | | | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | | | |
| Уметь служить людям и соблюдать профессиональную этику по отношению к другим людям. Проектировать вопросы и выстраивать диалог в коуч-формате внутри организации | | | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | | | |
| Владеть специальными инструментами коучинга | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | | | | | |
| **Код занятия** | | **Наименование разделов и тем /вид занятия/** | | **Семестр / Курс** | | **Часов** | **Компетен-**  **ции** | **Литература** | **Интер акт.** | **Примечание** | |
|  | | **Раздел 1. Коучинг. Эффективное управление человеческими ресурсами** | |  | |  |  |  |  |  | |
| 1.1 | | Тема Управление персоналом и человеческими ресурсами  Понятие управления персоналом и управление человеческими ресурсами. Современные концепции управления персоналом. Система управления талантами. (TMS – talent-managements system)». Место управления персоналом в общей системе управления организацией. Актуальные проблемы и вопросы в сфере управления человеческими ресурсами. /Лек/ | | 3 | | 2 | ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3  Э1 Э2 | 0 |  | |

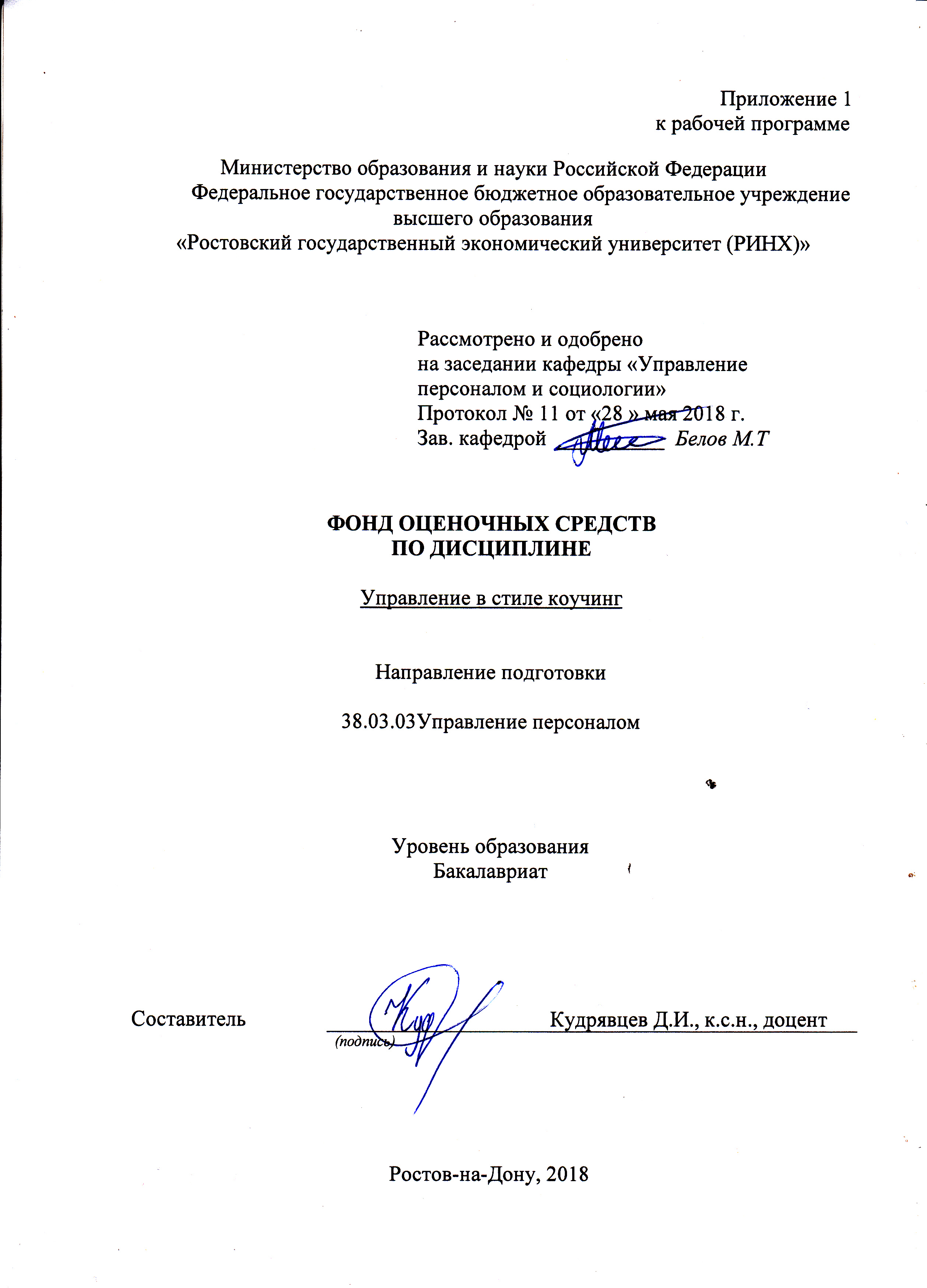
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 5 |
| 1.2 | Тема Управление персоналом и человеческими ресурсами  Понятие управления персоналом и управление человеческими ресурсами. Современные концепции управления персоналом. Система управления талантами. (TMS – talent-managements system)». Место управления персоналом в общей системе управления организацией. Актуальные проблемы и вопросы в сфере управления человеческими ресурсами. /Ср/ | 3 | | 36 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 1.3 | Тема Человек и его ценность в организации. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами  Коучинг в управлении человеческими ресурсами. Новейшие тенденции в системе мотивации персонала. Базовая четверка эффективного управления: ясные цели, открытые коммуникации, доверие, ответственность; Роль коучинга в базовой четверке эффективного управления; Управление, основанное на принципе признания; Способы признания заслуг персонала; Коучинг - методика максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников. /Лек/ | 3 | | 2 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 1.4 | Тема Человек и его ценность в организации. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами  Коучинг в управлении человеческими ресурсами. Новейшие тенденции в системе мотивации персонала. Базовая четверка эффективного управления: ясные цели, открытые коммуникации, доверие, ответственность; Роль коучинга в базовой четверке эффективного управления; Управление, основанное на принципе признания; Способы признания заслуг персонала; Коучинг - методика максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников. /Ср/ | 3 | | 18 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 1.5 | Тема Эффективные коммуникации в управлении. Коуч - диалог  Эффективные коммуникации в управлении человеческими ресурсами. Деловые коммуникации в стиле коучинг. Универсальная модель коуч – диалога и поиска решений «GROW», «UMULL». Типы вопросов в коучинге. Модель тематизации «Колесо баланса». Виды модели тематизации «Колесо баланса» в бизнес-коучинге и лайф- коучинге. /Лек/ | 3 | | 2 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 6 |
| 1.6 | Тема Эффективные коммуникации в управлении. Коуч - диалог  Эффективные коммуникации в управлении человеческими ресурсами. Деловые коммуникации в стиле коучинг. Универсальная модель коуч – диалога и поиска решений «GROW», «UMULL». Типы вопросов в коучинге. Модель тематизации «Колесо баланса». Виды модели тематизации «Колесо баланса» в бизнес-коучинге и лайф- коучинге. /Ср/ | 3 | | 18 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
|  | **Раздел 2. Коучинг в организации. Коуч - компетентность руководителя** |  | |  |  |  |  |  | |
| 2.1 | Тема Виды коучинга в организации  Основные виды коучинга в организации: Коучинг людей, коучинг команд, коучинг на предприятии; Формы коучинга: индивидуальный коучинг: теневой, ассимиляционный, карьерный, жизненный, компетенций, деятельности, развития; групповой коучинг; Форматы коучинга: очный, дистанционный, комбинированный; /Лек/ | 3 | | 2 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 2 |  | |
| 2.2 | Тема. Виды коучинга в организации  Основные виды коучинга в организации: Коучинг людей, коучинг команд, коучинг на предприятии; Формы коучинга: индивидуальный коучинг: теневой, ассимиляционный, карьерный, жизненный, компетенций, деятельности, развития; групповой коучинг; Форматы коучинга: очный, дистанционный, комбинированный; /Ср/ | 3 | | 18 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 2.3 | Тема Коучинг людей. Коучинг развития внутренней зрелости и внутренней дисциплины сотрудников  Технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников на рабочем месте. Коучинг развития внутренней зрелости и внутренней дисциплины сотрудников. Трансакции людей в социальных системах; Особенности трансакций взрослых людей в организации; 13 признаков незрелого поведения руководителя (менеджера и наставника). /Ср/ | 3 | | 18 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 2.4 | Тема. Коучинг людей. Коучинг развития внутренней зрелости и внутренней дисциплины сотрудников  Технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников на рабочем месте. Коучинг развития внутренней зрелости и внутренней дисциплины сотрудников. Трансакции людей в социальных системах; Особенности трансакций взрослых людей в организации; 13 признаков незрелого поведения руководителя (менеджера и наставника). /Пр/ | 3 | | 2 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 7 |
| 2.5 | Тема Менеджер-тренер. Персонализированный менеджмент в организации  Рациональные и интуитивные менеджеры. Образ менеджера – тренера. Коуч -компетентность руководителя. Персонализированный менеджмент в организации. Три роли менеджера: лидерство, менеджмент, коучинг. Спектр навыков и умений в коучинге; Директивный и недирективный подход в управлении. /Ср/ | 3 | | 18 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 2.6 | Тема Менеджер-тренер. Персонализированный менеджмент в организации  Рациональные и интуитивные менеджеры. Образ менеджера – тренера. Коуч -компетентность руководителя. Персонализированный менеджмент в организации. Три роли менеджера: лидерство, менеджмент, коучинг. Спектр навыков и умений в коучинге; Директивный и недирективный подход в управлении. /Пр/ | 3 | | 2 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 2 |  | |
|  | **Раздел 3. Создание здоровой и сбалансированной организации. Коучинг лидерства и управленческих команд** |  | |  |  |  |  |  | |
| 3.1 | Тема .Коучинг как метод изменения сознания лидеров  Обновленное лидерство с выходом на новый уровень сознания. Коучинг как метод изменения сознания лидеров. Уровни человеческого сознания. Теория доктора Д.Хокинса. Скрытые мотивы человеческих поступков. Карта «Шкала сознания». Концепция «Лидерство- служение». Индивидуальные ценности и ценности организации: Модель Кена Уилбера «Четыре квадранта в организации». Обновленное лидерство: духовные ценности и знания в управлении. Духовные ценности в организации: матрица духовности в организационной структуре. Эмоциональный климат в организации: матрица эмоциональности в организационной структуре. /Ср/ | 3 | | 18 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 8 |
| 3.2 | Тема. Коучинг как метод изменения сознания лидеров  Обновленное лидерство с выходом на новый уровень сознания. Коучинг как метод изменения сознания лидеров. Уровни человеческого сознания. Теория доктора Д.Хокинса. Скрытые мотивы человеческих поступков. Карта «Шкала сознания». Концепция «Лидерство- служение». Индивидуальные ценности и ценности организации: Модель Кена Уилбера «Четыре квадранта в организации». Обновленное лидерство: духовные ценности и знания в управлении. Духовные ценности в организации: матрица духовности в организационной структуре. Эмоциональный климат в организации: матрица эмоциональности в организационной структуре. /Пр/ | 3 | | 2 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 3.3 | Тема Коучинг лидерства и управленческих команд  Коучинг развития командной эффективности. Этапы группового коучинга. Коучинг лидерства. Аудит личности и личный план развития лидерства; /Ср/ | 3 | | 20 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 3.4 | Тема. Коучинг лидерства и управленческих команд  Коучинг развития командной эффективности. Этапы группового коучинга. Коучинг лидерства. Аудит личности и личный план развития лидерства; /Пр/ | 3 | | 2 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 3.5 | Тема. Интегральный коучинг. Создание здоровой и сбалансированной организации  Интегральный коучинг Интегральный подход в управлении. Подход к изменениям в интегральном коучинге. Критерии эффективного управления человеческими ресурсами. Парадигмы менеджмента: XIX век; XX век; XXI век. Эволюция сознания. Новая парадигма управления. Создание здоровой и сбалансированной организации. Образ организации XXI века. /Ср/ | 3 | | 27 | ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2  Э1 | 0 |  | |
| 3.6 | /Экзамен/ | 3 | | 9 | ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3  Э1 Э2 | 0 |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** | | | | | | | | | |
| **5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации** | | | | | | | | | |
| Вопросы для подготовки к экзамену:  1. Коучинг в управлении человеческими ресурсами.  2. Коучинг - методика максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников.  13  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. | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | | |  |  |  | стр. 9 |
| 8. Тенденции в системе мотивации сотрудников.  9. Коучинг на предприятии.  10. Коучинг людей.  11. Эффективные коммуникации в стиле коучинг. Универсальная модель коуч – диалога и поиска решений «GROW», «UMULL».  12. Модель Кена Уилбера «Четыре квадранта в организации».  13. Технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников на рабочем месте.  14. Коучинг лидерства.  15. Персонализированный менеджмент в организации.  16. Коуч-компетентность руководителя. Спектр навыков и умений в коучинге.  17. Система мотивации персонала. Базовая четверка эффективного управления.  18. Стили лидерства. Лидерство-служение.  19. Уровни человеческого сознания.  20. Интегральный коучинг.  21. Подход к изменениям в интегральном коучинге. Фазы развития в интегральном коучинге. | | | | | | | |
| **5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля** | | | | | | | |
| Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| **6.1. Рекомендуемая литература** | | | | | | | |
| **6.1.1. Основная литература** | | | | | | | |
|  | Авторы, составители | | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л1.1 | Долятовский В. А., Барнагян В. С. | | Управленческое консультирование: учеб. пособие | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2016 | 64 | |
| Л1.2 | Йенсен-Маар З. | | Голографический Коучинг | | Прага: Animedia Company, 2015 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.1.2. Дополнительная литература** | | | | | | | |
|  | Авторы, составители | | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л2.1 | Барнагян В. С., Синявская Т. Г. | | Управленческое консультирование: метод. указания | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ "РИНХ", 2006 | 10 | |
| Л2.2 | Занько Д. И. | | Адаптация, мотивация и развитие персонала отдела продаж | | М.: Вершина, 2006 | 25 | |
| Л2.3 | Лёвкина (. А. | | Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур: монография | | Москва|Берлин: Директ- Медиа, 2015 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"** | | | | | | | |
| Э1 | Инновации в образовании / гл. ред. И.В. Сыромятников - М. : Издательство Современного гуманитарного университета, ISSN 1609-4646  https://biblioclub.ru/index.php?page=journal\_red&jid=436936 | | | | | | |
| Э2 | Business Excellence / ред. Т. Киселева - Москва : РИА «Стандарты и качество»; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=238304 | | | | | | |
| **6.3. Перечень программного обеспечения** | | | | | | | |
| 6.3.1 | | Microsoft Office | | | | | |
| **6.4 Перечень информационных справочных систем** | | | | | | | |
| 6.4.1 | | Консультант + | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| 7.1 | | Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование. | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. | | | | | | | |

****

**Оглавление**

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы ……………………………………………………………..3

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания ……………………………………………..3

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы ……………………...5

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций ……..……………………………………………………………………………18

**1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины.

**2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЗУН, составляющие компетенцию | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Средства оценивания |
| ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике | | | |
| З:Иметь представление об эффективном управлении человеческими ресурсами с помощью метода коучинг  У: служить людям и соблюдать профессиональную этику по отношению к другим людям. Проектировать вопросы и выстраивать диалог в коуч-формате внутри организации  В: · специальными инструментами коучинга | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | О – опрос  СР - самостоятельная работа |

2.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

**3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

**Вопросы для подготовки к экзамену**

по дисциплине «Управление в стиле коучинг»

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.

11. Эффективные коммуникации в стиле коучинг. Универсальная модель коуч – диалога и поиска решений «GROW», «UMULL».

12. Модель Кена Уилбера «Четыре квадранта в организации».

13. Технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников на рабочем месте.

14. Коучинг лидерства.

15. Персонализированный менеджмент в организации.

16. Коуч-компетентность руководителя. Спектр навыков и умений в коучинге.

17. Система мотивации персонала. Базовая четверка эффективного управления.

18. Стили лидерства. Лидерство-служение.

19. Уровни человеческого сознания.

20. Интегральный коучинг.

21. Подход к изменениям в интегральном коучинге. Фазы развития в интегральном коучинге.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Т. Белов

(подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управление персоналом и социология

по дисциплинеУправление в стиле коучинг

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №2**

1. Основные школы коучинга. Модели развития и методы коучинга
2. Уровни человеческого сознания

Зав.кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Экзаменатор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2018г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

**Темы рефератов**

**по дисциплине*«***Управление в стиле коучинг**»**

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.

11. Коучинг как инструмент управления. Основные навыки коучинга.

12. Коучинг - технология ускоренного обучения и развития персонала.

13. Коучинг руководителя. Духовные ценности в управлении.

14. Коучинг как инструмент профессионального развития и управления персоналом.

15. Эффективные коммуникации. Коуч-диалог в деловой беседе.

16. Интегральный коучинг.

17. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.

18. Коучинг и наставничество.

19. Менеджмент 21 века. Создание здоровой и сбалансированной организации.

20. Стили лидерства. Концепция «Лидерство – служение».

21. Коучинг как фактор изменения сознания лидеров.

**Критерии оценки:**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Показатели |
| 1.Новизна реферированного текста  Макс. - 20 баллов | - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. |
| 2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов | - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. |
| 3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов | - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). |
| 4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов | - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. |
| 5. Грамотность  Макс. - 15 баллов | - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. |

**Оценивание реферата**

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, балы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

• 86 – 100 баллов – «отлично»;

• 70 – 75 баллов – «хорошо»;

• 51 – 69 баллов – «удовлетворительно;

• мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.И. Кудрявцев

(подпись)

«28» мая 2018 г.

# 4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

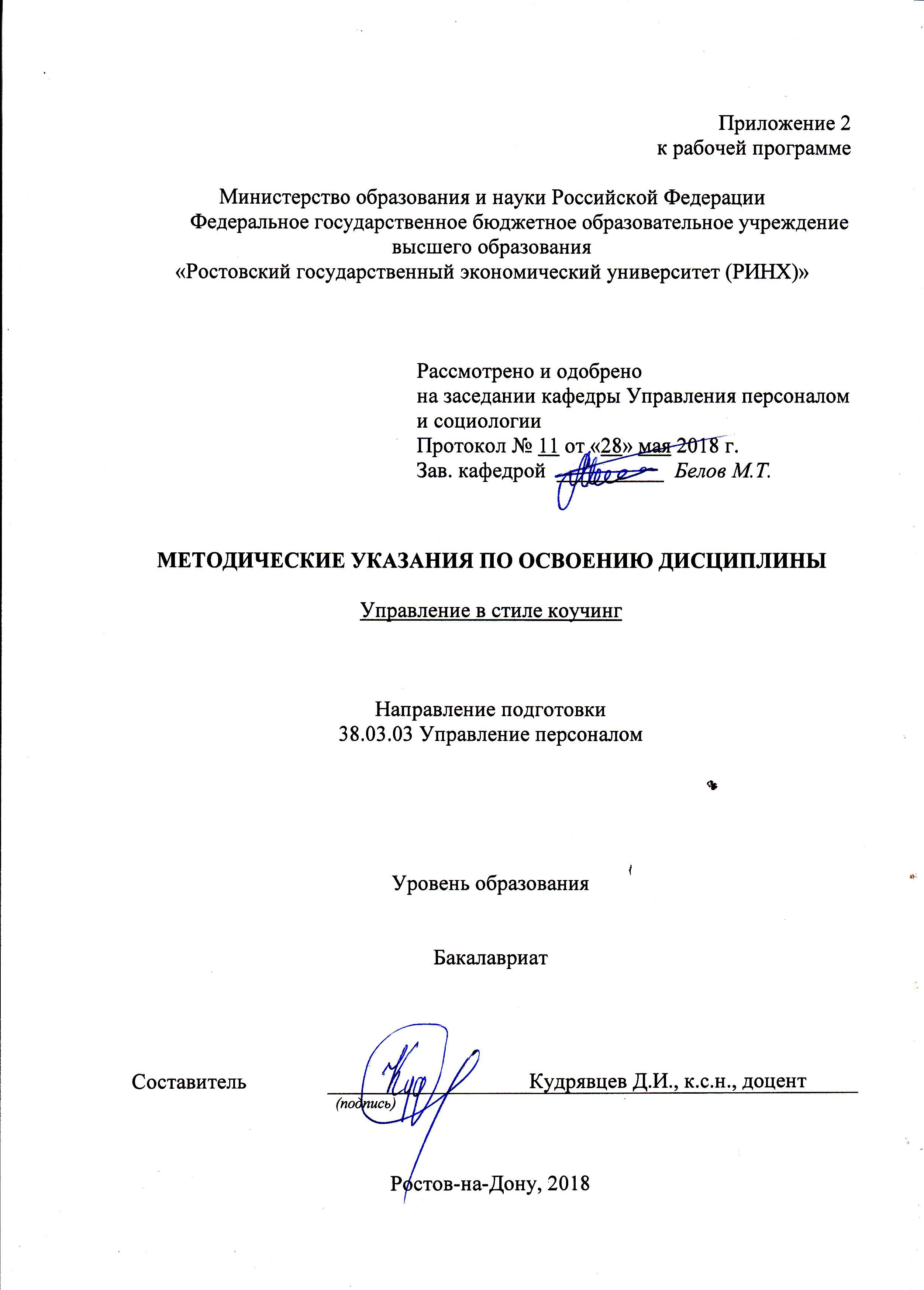
Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 3 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме экзамена

Обучающийся в течение отчетного периода обязан выполнить установленный объем работ: домашних заданий, контрольных работ, заданий по исследованию текстов зарубежных авторов и т.д., определяемых преподавателем, в том числе, в зависимости от применяемых технологий обучения. Успешность, своевременность выполнения указанных работ является условием прохождения процедуры.

Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 2. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.



Методические указания по освоению дисциплины «Управление в стиле коучинг*» адресованы* студентам всех форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки *38.03.03«Управление персоналом»* предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;

- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются следующие вопросы:Коучинг. Эффективное управление человеческими ресурсами. Коучинг в организации. Коуч - компетентность руководителя. Создание здоровой и сбалансированной организации. Коучинг лидерства и управленческих команд.

Даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям. Студентам следует перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы; перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки владенияспециальными инструментами коучинга.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

–письменно выполнить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/> . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу или воспользоваться читальными залами вуза.