

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой психологии  
Протокол от «28» 08.2017 г.  
№ 7

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ  
КОУЧИНГ В УПРАВЛЕНИИ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ  
(Б1.В.ОД.11)**

не устанавливается

*краткое наименование дисциплины*

по специальности: 37.05.02 Психология служебной деятельности  
специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной  
деятельности»  
квалификация выпускника: Психолог  
форма обучения: очная

Год набора - 2018

Новосибирск, 2017 г.

**Автор – составитель:**

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии Рубцова М.О.

Заведующий кафедрой психологии:

кандидат психологических наук, доцент Войтик И.М.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	6
3. Содержание и структура дисциплины .....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине....	17
6.1. Основная литература.....	17
6.2. Дополнительная литература.....	17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	18
6.4. Нормативные правовые документы.....	18
6.5. Интернет-ресурсы .....	18
6.6. Иные документы.....	18
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	19

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.11 «Коучинг в управлении человеческими ресурсами» обеспечивает овладение следующими компетенциями:**

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	Способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач	ПК-5.2	Способность воздействовать на личность работника, коллектив, организацию с целью повышения эффективности выполнения конкретных профессиональных задач
ПК-10	Способность разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром	ПК-10.1	Способность разрабатывать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.3	Способность проводить работу с целью поддержания психологического климата в коллективе, способствующего оптимизации служебной деятельности
ПК-18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	ПК-18.2	Способность применять практические навыки консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата с применением коучинг – технологий

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-21	Способность планировать и организовывать проведение экспериментальных исследований, обрабатывать данные с использованием стандартных пакетов программного обеспечения, анализировать и интерпретировать результаты исследований	ПК-21.1	Способность проводить психологическое экспериментальное исследование
ПК-30	Способность установить доверительный контакт с клиентом	ПК-30.3	Способность управлять человеческими ресурсами и отношениями, используя приемы и методы коучинга
ПК-31	Способность использовать адекватные ситуации и запросу техники консультативной работы	ПК-31.3	Способность в ходе консультативной работы подобрать эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента
ПК-32	Способность переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий	ПК-32.2	Способность в ходе консультативной работы применять эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента

## 1.2. В результате освоения дисциплины должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Мониторинг психологического климата, описание и анализ форм организации взаимодействий в служебных коллективах	ПК-5.2 ПК-10.1 ПК-11.3 ПК-18.2 ПК-21.1	<i>на уровне знаний:</i> -видов, типов, закономерностей взаимодействия сотрудников в профессиональной группе -способов и параметров оценки психологического климата в профессиональной группе, -средств оптимизации взаимодействия и психологического климата в профессиональной группе.
		<i>на уровне умений:</i> -давать оценку уровню взаимодействия и психологического климата в профессиональной группе, -разрабатывать различные средства оптимизации взаимодействия и психологического климата в профессиональной группе, -применять различные средства воздействия на профессиональную группу.
		<i>на уровне навыков:</i> -самостоятельной аналитической работы в различных видах профессиональной деятельности, -эффективной коммуникации с сотрудниками.

Психологическое консультирование в области управленческой, социальной, профессиональной, образовательной деятельности, консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, индивидуальное консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;	ПК-30.2	<i>на уровне знаний:</i>
	ПК-31.2	- этапов анализа ситуации клиента,
	ПК-32.2	- способов формирования запроса на психологическую консультацию, - техник консультативной работы, - условий применения техник консультативной работы, - методов коучинговой теории, регулирующих деятельность в процессе коммуникативного взаимодействия;
		<i>на уровне умений:</i>
		- создавать мотивацию для эффективного взаимодействия в условиях межличностного общения;
		- осуществлять анализ ситуации клиента, обратившегося за помощью,
		- применять техники консультативной работы в соответствии с запросом клиента,
		- переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий.
		<i>на уровне навыков:</i>
		эффективной коммуникации с клиентом.

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Дисциплина «Коучинг в управлении человеческими ресурсами» (Б1.В.ОД.11) изучается на 5 курсе в 9 семестре. Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах 4.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем: лекции – 14, лабораторные -14, практические – 28, самостоятельная работа студента 43.

Формы промежуточной аттестации – экзамен, курсовая работа.

### Место дисциплины

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области психологии, а также на приобретенные ранее умения и навыки командной работы.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Психология принятия решений (Б1.В.ОД.13), Педагогическая психология (Б1.В.ОД.15), Юридическая психология (Б1.В.ОД.18), Психология командной работы (Б1.В.ДВ.5).

### 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>1</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л/эо, дог <sup>2</sup>	лр/эо, дог <sup>3</sup>	пз/эо, дог <sup>3</sup>	КСР		
Раздел 1	<b>Методология коучинга</b>							
Тема 1.1	Условия становления коучинга		5	2	7		10	О
Тема 1.2	Теоретическая основа коучинга		5	2	7		10	
Раздел 2	<b>Базовые техники коучинга</b>							
Тема 2.1	Техники организационного коучинга		2	5	7		10	ПЗ
Тема 2.2	Техники персональной работы		2	5	7		13	
Промежуточная аттестация						45		Экзамен
								Курсовая работа
Всего		<b>144</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>ак.ч</b>
		<b>4</b>						<b>зе</b>
		<b>108</b>						<b>астр.ч</b>

#### Содержание дисциплины

##### Раздел 1. Методология коучинга

###### Тема 1.1 Условия становления коучинга.

Понятие «коучинг», «коуч», основные определения. Коучинг как направление практической психологии. Традиции поведенческого подхода в психологии. Виды помощи, ориентированные на решение проблемы клиента как новое направление практической психологии. Поведенческая психотерапия и психокоррекция. Исторические условия становления коучинга.

###### Тема 1.2 Теоретическая основа коучинга.

Методологические основы коучинга как направления поведенческой психологии. Поведение как предмет изучения теоретической психологии и изменения как практической психологии. Средства коучинга. Соотношение коучинга с телесно-ориентированной психотерапией, психоаналитической, экзистенциалистической, трансперсональной и др.

##### Раздел 2. Базовые техники коучинга

###### Тема 2.1 Техники организационного коучинга.

<sup>1</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), практическое задание (ПЗ)

Виды запросов в организационном коучинге. Специфика использования техник коучинга в организационном формате. Коррекция неэффективного поведения сотрудников. Проблема сохранения эффекта коррекции. Специфика коррекционной работы с различными типами организационных затруднений.

*Тема 2.2 Техники персональной работы.*

Виды коррекционной работы с детьми и взрослыми. Специфика использования техник коучинга в условиях персонального запроса. Специфика работы с различными категориями клиентов. Коррекция невротических расстройств, страхов, агрессивного поведения, межличностных конфликтов средствами коучинга. Оценка эффективности коррекционных воздействий.



## 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Коучинг в управлении человеческими ресурсами» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 4

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1. Методология коучинга</b>		
Тема 1.1.	Условия становления коучинга	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Теоретические основы коучинга	Устный ответ на вопросы
<b>Раздел 2. Базовые техники коучинга</b>		
Тема 2.1	Техники организационного коучинга	Выполнение устного/письменного практического задания
Тема 2.2	Техники персональной работы	Выполнение устного/письменного практического задания

4.1.2. Экзамен проводится в форме устного/письменного ответа на вопросы и устного/письменного выполнения практических заданий. Также студент проходит защиту курсовой работы.

### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

#### Типовые вопросы для устного опроса

##### по теме 1.1 Условия становления коучинга и теме 1.2 Теоретические основы коучинга

1. Каковы теоретические предпосылки становления коучинга?
2. Какова модель терапевтического процесса в коучинге?
3. Каковы зарубежные и отечественные традиции коучинга?
4. Каково соотношение психотерапии и психиатрии сегодня?
5. Какова специфика коучинга, его основные представители?
6. В чем проблема этического поведения психотерапевта и клиента в коучинге?
7. Какова система профессиональных требований к коуч-терапевту?
8. Каковы стратегии коуч-терапевтического воздействия на клиента?
9. Каковы условия формирования индивидуального стиля коуч-терапевта?
10. Каковы преимущества работы в поведенческом подходе с детьми и взрослыми?

#### Типовые практические задания

##### по теме 2.1 Техники организационного коучинга и теме 2.2 Техники персональной работы

**Задание 1.** Подберите 5 ситуаций для психологической консультации и составьте схему ее проведения в коуч-подходе.

**Задание 2.** Подберите описание 5 ситуаций психологической консультации и составьте схему проведения ее супервизии в коуч-подходе.

**Задание 3.** Составьте программу группового тренинга средствами коуч-подхода.

**Задание 4.** Продемонстрируйте проведение коуч-терапевтических упражнений в групповом формате.

**Задание 5.** Составьте классификацию и подробную характеристику коуч-терапевтических техник в работе с организацией.

**Задание 6.** Составьте классификацию и подробную характеристику коуч-терапевтических техник в работе с личными запросами.

**Задание 7.** Продемонстрируйте применение коуч-терапевтических техник при проведении психологической консультации.

**Задание 8.** Составьте схему постконсультативного интервью для оценки эффективности консультации.

**Задание 9.** Проведите постконсультативное интервью для оценки эффективности консультации.

**Задание 10.** Составьте аналитический отчет по оценке результатов своей работы как психолога в индивидуальном и групповом форматах средствами коуч-терапии.

### Типовые темы для подготовки курсовой работы

1. Историческое развитие коуч-подхода.
2. Сравнительный анализ различных видов поведенческой психотерапии.
3. Проблема сознания как регулятора поведения в психологии.
4. Традиции поведенческого подхода в психологии.
5. Традиции поведенческого подхода в психологии в России.
6. Поступок как единица анализа личности.
7. Проблема активности и реактивности индивида в методологии психологии.
8. Исторический обзор дискуссий по проблеме соотношения базовых теорий психологии и различных направлений психотерапии сегодня.
9. Основные требования к терапевту работающему в коуч-подходе.
10. Взаимосвязь ценностных установок и стратегий поведения индивида в коуч-подходе.
11. Взаимосвязь сознательного и бессознательного уровней психики в поведенческом подходе.
12. Сравнительный анализ поведенческого подхода и гештальт-подхода.
13. Проблемы взаимосвязи факторов социального развития личности и ее поведения.
14. Условия применения коуч-подхода в организационном формате.
15. Проблема соотношения биологического и социального в поведении человека.
16. Взаимосвязь поведенческой и гуманистической парадигм развития личности в психологии.
17. Техники работы с эмоциональными состояниями в коуч-подходе.
18. Формы взаимодействия клиента и терапевта в коуч-подходе.
19. Сравнительный анализ бихевиоризма и деятельностного подхода в психологии.
20. Методологический потенциал коуч-подхода

### 4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	Способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач	ПК-5.2	Способность воздействовать на личность работника, коллектив, организацию с целью повышения эффективности выполнения конкретных профессиональных задач
ПК-10	Способность разрабатывать и использовать средства	ПК-10.1	Способность разрабатывать средства воздействия на

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
	воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром		межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.3	Способность проводить работу с целью поддержания психологического климата в коллективе, способствующего оптимизации служебной деятельности
ПК-18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	ПК-18.2	Способность применять практические навыки консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата с применением коучинг – технологий
ПК-21	Способность планировать и организовывать проведение экспериментальных исследований, обрабатывать данные с использованием стандартных пакетов программного обеспечения, анализировать и интерпретировать результаты исследований	ПК-21.1	Способность проводить психологическое экспериментальное исследование
ПК-30	Способность установить доверительный контакт с клиентом	ПК-30.3	Способность управлять человеческими ресурсами и отношениями, используя приемы и методы коучинга
ПК-31	Способность использовать адекватные ситуации и запросу техники консультативной работы	ПК-31.3	Способность в ходе консультативной работы подобрать эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента
ПК-32	Способность переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий	ПК-32.2	Способность в ходе консультативной работы применять эффективные техники в соответствии с ситуацией и запросом клиента

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Мониторинг психологического климата, описание и анализ форм организации взаимодействий в служебных коллективах	ПК-5.2 ПК-10.1 ПК-11.3 ПК-18.2 ПК-21.1	<p><i>на уровне знаний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-видов, типов, закономерностей взаимодействия сотрудников в профессиональной группе</li> <li>-способов и параметров оценки психологического климата в профессиональной группе,</li> <li>-средств оптимизации взаимодействия и психологического климата в профессиональной группе.</li> </ul> <p><i>на уровне умений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-давать оценку уровню взаимодействия и психологического климата в профессиональной группе,</li> <li>-разрабатывать различные средства оптимизации взаимодействия и психологического климата в профессиональной группе,</li> <li>-применять различные средства воздействия на профессиональную группу.</li> </ul> <p><i>на уровне навыков:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-самостоятельной аналитической работы в различных видах профессиональной деятельности,</li> <li>-эффективной коммуникации с сотрудниками.</li> </ul>
Психологическое консультирование в области управленческой, социальной, профессиональной, образовательной деятельности, консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, индивидуальное консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.	ПК-30.2 ПК-31.2 ПК-32.2	<p><i>на уровне знаний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапов анализа ситуации клиента,</li> <li>- способов формирования запроса на психологическую консультацию,</li> <li>- техник консультативной работы,</li> <li>- условий применения техник консультативной работы,</li> <li>- методов коучинговой теории, регулирующих деятельность в процессе коммуникативного взаимодействия;</li> </ul> <p><i>на уровне умений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-создавать мотивацию для эффективного взаимодействия в условиях межличностного общения;</li> <li>- осуществлять анализ ситуации клиента, обратившегося за помощью,</li> <li>- применять техники консультативной работы в соответствии с запросом клиента,</li> <li>- переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий.</li> </ul> <p><i>на уровне навыков:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>эффективной коммуникации с клиентом.</li> </ul>

### Типовые вопросы для подготовки к экзамену

1. Каковы теоретические предпосылки становления коучинга?
2. Какова модель терапевтического процесса в коучинге?
3. Каковы зарубежные и отечественные традиции коучинга?
4. Каково соотношение психотерапии и психиатрии сегодня?

5. Какова специфика коучинга, его основные представители?
6. В чем проблема этического поведения психотерапевта и клиента в коучинге?
7. Какова система профессиональных требований к коуч-терапевту?
8. Каковы стратегии коуч-терапевтического воздействия на клиента?
9. Каковы условия формирования индивидуального стиля коуч-терапевта?
10. Каковы преимущества работы в поведенческом подходе с детьми и взрослыми?
11. Каковы требования к супервизии в коуч-подходе?
12. Какие используются техники коуч-подхода в работе с организацией?
13. Какие используются техники коуч-подхода в работе с персональным запросом?
14. В чем ограничения коуч-подхода?
15. Какова система обучения на коуч-психолога в России?

**Типовые варианты билетов по курсу дисциплины «Коучинг в управлении человеческими ресурсами»**

**Билет 1**

*Вопрос.* Каковы теоретические предпосылки становления коуч-подхода?

*Задание.* Предложите 2 ситуаций для психологической консультации и составьте схему ее проведения с применением коуч-терапевтических техник.

**Билет 2**

*Вопрос.* Какова модель терапевтического процесса в коуч-подходе?

*Задание.* Предложите описание 2 ситуаций психологической консультации средствами коуч-подхода и составьте схему проведения ее супервизии.

**Шкала оценивания для этапов ПК-5.2, ПК-10.1, ПК-11.3, ПК-18.2, ПК-21.1**

Таблица 5.

Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки
2	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки применения различных техник коуч-подхода в организации не сформированы.
3	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении методологии коуч-подхода, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки применения различных техник коуч-подхода в организационном формате сформированы не в полной мере.
4	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы достаточно. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки применения различных техник коуч-подхода, ориентированные на изменение поведения сотрудников, поддержания психологического климата в команде, оптимизации профессиональной деятельности.

Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки
5	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности психолога сформированы на высоком уровне. Составляет план организации работы в коллективе с целью поддержания психологического климата. Подбирает средства, способствующие оптимизации служебной деятельности. Определяет тип, качество межличностных и межгрупповых отношений. Разрабатывает средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения, отвечающие целям запроса клиента.

### Шкала оценивания для этапов ПК-30.2, ПК-31.2, ПК-32.2

Таблица 6.

Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки
2	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки применения различных техник коуч-подхода в консультировании клиентов не сформированы.
3	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении методологии коуч-подхода, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки применения различных техник коуч-подхода в консультировании сформированы не в полной мере.
4	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы достаточно. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки применения различных техник коуч-подхода, ориентированные на изменение поведения клиента, его большую гармонизацию.
5	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности психолога сформированы на высоком уровне. Применяет различные техники коуч-подхода, ориентированные на личностный рост и сохранность здоровья личности, а также оценивает их эффективность. Разрабатывает и апробирует способы психологического воздействия на индивида средствами коуч-подхода с целью оптимизации его мышления и поведения.

#### 4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При ответе студент должен полно и аргументировано ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

### **Методические указания по написанию курсовой работы**

Курсовая работа по курсу выполняется в письменной форме. Тема курсовой выбирается из рекомендованного списка или по предложению студента с согласия преподавателя дисциплины. Она формулируется конкретно.

Обзор литературных источников должен содержать обобщение различных точек зрения по определенной теме (сопоставление различных точек зрения по анализируемой проблеме) и при этом отражать отношение автора к рассматриваемым научным позициям, взглядам или определениям. Исследовательский характер курсовой работы проявляется в обозначении актуальности темы, ее практической значимости в современных условиях.

Курсовая работа имеет структуру:

- введение,
- основная часть (два параграфа),
- заключение,
- списка использованной литературы (30 источников).

Во введении раскрывается значение и актуальность выбранной темы, определяется место проблемы в системе психологических знаний. Формулируется объект, предмет, цель, гипотеза, задачи и методы исследования.

В основной части, опираясь на анализ литературных, научных и прочих источников, излагаются и обобщаются различные точки зрения на исследуемый вопрос, высказывается и обосновывается собственная точка зрения выполняющего работу.

В заключении формулируются краткие выводы по изложенному материалу и приводится собственная точка зрения на представленные в работе проблемы. Заключение имеет форму синтеза полученных в работе результатов.

Объем курсовой работы 25-30 страниц. Гарнитура Times New Roman, интервал 1,5, размер шрифта 14.

Студент проходит процедуру публичной защиты своей курсовой работы.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Изучение дисциплины «Коучинг в управлении человеческими ресурсами» состоит в последовательном освоении двух разделов. В первом разделе «Методология коучинга» рассматриваются методологические аспекты данного направления практической работы. Студенту рекомендуется изучить соответствующую литературу по данному разделу, сделать конспект, в котором отражаются ключевые моменты тем.

Во втором разделе «Базовые техники коучинга» рассматриваются вопросы, связанные с компетентностью коуч-психолога и коуч-тренера, а также техники работы в организационном формате и с личными запросами. Изучение данного раздела позволит студенту сформировать банк упражнений для группового тренинга в коуч-формате, а также получить опыт проведения психологической консультации средствами коуч-подхода.

При подготовке к практическим и лабораторным занятиям необходимо особое внимание уделять качеству усвоения теоретического материала, пониманию определений, положений различных подходов и т.д. При необходимости вынести вопросы, вызывающие затруднение, на групповое обсуждение и получить необходимые разъяснения от преподавателя. Студентам задается домашнее задание, которое необходимо выполнять регулярно.

### **Методические рекомендации по подготовке к устному опросу.**

Устные опросы на занятиях проводятся систематически, что способствует систематизации и более глубокого усвоения пройденного материала. В качестве домашнего задания студенту предлагается ответить на вопросы в устной или письменной форме. Для этого необходимо ознакомиться с рекомендуемой литературой по теме, выделить ключевые моменты (определения, классификации т.п.), возможно сделать конспект учебного материала.

### **Методические рекомендации по выполнению практических заданий.**

Выполнение практических заданий следует начинать с повторения теоретических материалов лекции на соответствующую тему, а также изучить дополнительную литературу по теме, рекомендованную преподавателем. Затем необходимо внимательно изучить формулировку задания, для того чтобы выполнить его наиболее точно и полно. По окончании выполнения практического задания необходимо кратко обозначить возникшие у студента трудности при выполнении задания и способы совладания с ними.

Итогом практических заданий является вывод о полученных результатах (где и каким образом можно использовать результаты в профессиональной деятельности психолога).



## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Основная литература

1. Завьялова, Е. К. Психология достижения успеха: введение в коучинг [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Е. К. Завьялова. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2010. — 120 с. — Доступ из ЭБС издательства «Лань». — Режим доступа : [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=47503](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=47503), требуется авторизация. - Загл. с экрана.
2. Дейнека, А. В. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. / А. В. Дейнека. - Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Доступ из ЭБС издательства «Лань». — Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/966>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
3. Консультирование и коучинг персонала в организации : учеб. и практикум / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой ; Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики". - Москва : Юрайт, 2015. - 370 с. — То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/viewer/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598#page/1>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

### 6.2. Дополнительная литература

1. Борисова, Н. Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: монография / Н. Н. Борисова. — Электрон. дан. - Москва: Креативная экономика, 2014. - 132 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434611>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учеб. / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Электрон. дан. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 392 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135040>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
3. Лукичева, Л. И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие. / Л. И. Лукичева. — Электрон. дан. — Москва: Омега-Л, 2011. — 272 с. — Доступ из ЭБС издательства «Лань». — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=5542](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=5542), требуется авторизация. - Загл. с экрана.
4. Мелия, М. Как усилить свою силу? Коучинг [Электронный ресурс] / М. Мелия. — Электрон. дан. — Москва: Альпина Паблишер, 2016. — 328 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43653>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
5. Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом: пер. с англ. / Д. Уитмор. - Москва: Альпина Паблишер, 2012. - 308 с. — То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22808>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Мелия, М. Как усилить свою силу? Коучинг [Электронный ресурс] / М. Мелия. — Электрон. дан. — Москва: Альпина Паблишер, 2016. — 328 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43653>, требуется авторизация. - Загл. с экрана

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

Не предусмотрено

### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. [www.psy.msu.ru/science/vestnik/](http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/) Вестник Московского университета. Серия 14. Психология
2. [www.voppsy.ru/](http://www.voppsy.ru/) Вопросы психологии
3. <http://prakpsyjournal.ru/> Журнал практического психолога
4. [http://www.mpsu.ru/mag\\_mir\\_psyhologii\\_content](http://www.mpsu.ru/mag_mir_psyhologii_content) Мир психологии
5. <http://npsyj.ru/> Национальный психологический журнал
6. <http://psystudy.ru/> Психологические исследования
7. [http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut\\_p/psihologic.html](http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html) Психологический журнал
8. <https://psy-journal.hse.ru/> Психология. Журнал Высшей школы экономики
9. <http://www.koob.ru/> Электронная библиотека
10. <http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система

### **6.6. Иные документы**

Не предусмотрены

## 7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
Лаборатория личностного и профессионального развития	Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, 2 музыкальных центра, видеокамера, 2 видеомagneтофона, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Стол� аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная
Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы	Компьютеры (19 шт.) с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные. Центр интернет-ресурсов (ауд. № 201): 10 компьютеров с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.
Библиотека (имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет)	Компьютеры с подключением к локальной сети филиала и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья, Wi-Fi.
Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, 12 компьютеров с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.