

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Институт экономики, финансов и бизнеса
Институт непрерывного образования

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по молодежной политике
и международной деятельности

Т.Б.Великжанина



_____ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Директор института

(подпись)

К.Е. Гришин

« 18 » 04 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

И.о. директора института
непрерывного образования

(подпись)

Е.П. Кислова

« 18 » 04 2022 г.

ПРОГРАММА

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

Бизнес-коучинг: технологии работы с отдельными сотрудниками, командами и
организациями в интернет-пространстве

(наименование программы)

бизнес-коуч

(наименование присваиваемой квалификации (в соответствии с

профстандартом)

УФА 2022 год

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Программа имеет целью формирование компетенций в соответствии с трудовыми функциями консультанта в области управления персоналом.

Программа разработана в соответствии с профессиональным стандартом: «Консультант в области управления персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 апреля 2022 г. № 197н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 11 мая 2022 г., регистрационный № 68448) и федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 г. № 955.

1.2. Характеристика нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации

Область профессиональной деятельности: обеспечение повышения эффективности деятельности физических лиц и организаций посредством оказания профессиональных консультационных услуг в области управления персоналом как внутренними консультантами организации, так и консультантами внешнего рынка области управления персоналом.

Область профессиональной деятельности. 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности).

Объекты профессиональной деятельности. Выпускник программы может работать в качестве бизнес-коуча в организациях разных форм собственности, HR-специалистом, Skrum-мастером, Agile-коучем, менеджером-управленцем, тренером тренингов, а также как самозанятый гражданин или индивидуальный предприниматель, оказывающий услуги в сфере консалтинговых услуг.

Типы задач профессиональной деятельности выпускника: организационно-управленческий, проектный.

1.3. Требование к результатам освоения программы

В результате освоения программы слушатель должен приобрести следующие профессиональные компетенции:

ПК-1: Знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

Знать:

- коучинговый стиль управления.

Уметь:

- управлять индивидуальным развитием сотрудников и членов команды;

- работать с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса.

Владеть:

- мотивировать личному и профессиональному росту членов команды.

ПК-2: Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

Знать:

- отслеживать эмоциональное выгорание и кризисы у себя и сотрудников.

Уметь:

- развиваться и работать эффективно, налаживать отношения доверия, равенства и сотрудничества;

- создавать среду коллективной ответственности и непрерывного прогресса;

- проводить стратегические сессии.

Владеть:

- менять культуру команды и компании;

- находить максимально эффективные пути достижения целей компании и воплощение их в жизнь самими сотрудниками.

1.4. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимому для освоения программы

Лица, желающие освоить дополнительную профессиональную программу, должны иметь высшее или среднее профессиональное образование или получать высшее образование.

1.5. Трудоемкость обучения

Трудоемкость обучения по данной программе – 256 часов, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя и 80 контактных часов

1.6. Форма обучения – очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Дисциплины	Общая трудоемкость, час	По учебному плану с использованием дистанционных образовательных технологий, час.									СРС, час	Промежуточная (при наличии) и итоговая аттестация
		Аудиторные занятия, час.				Дистанционные занятия, час.						
		всего	из них			всего	из них					
			ЛЗ	ПЗ	ЛР		ЛЗ	ПЗ	ЛР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Коучинг в организации. Профессия бизнес-коуч	32	6	6			22	22				4	Зачет
Практикум по организации и проведению коуч-сессий	72	22	8	14		42	12	30			8	Экзамен
Agile-коучинг, Scrum-мастерство. Фасилитация команд	70	18	6	12		44	12	32			8	Экзамен
Личная проработка: убеждения, ценности, видение, миссия	42	18	8	10		20	8	12			4	Зачет
Цифровые технологии в системе управления персоналом	36	12	4	8		22	8	14			2	Зачет
Итоговая аттестация	4	4	4									Междисциплинарный экзамен
Итого	256	80	36	44		150	62	88			26	

2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Тема и содержание (краткая аннотация занятия)	Форма изучения материалов (лекции, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа)	Кол-во часов	Формируемая компетенция (из профессионального стандарта)
1	2	3	4	5
1.	Коучинг в организации. Профессия бизнес-коуч	ЛЗ СРС	28 4	ПК-1
1.1.	Тема 1. Технология «Коучинг»	ЛЗ	6	ПК-1
1.2.	Тема 2. Модель компетенций коуча, работающего в бизнес-среде	ЛЗ	6	ПК-1
1.3.	Тема 3. Важные цели и задачи бизнес-коучинга	ЛЗ	6	ПК-1
1.4.	Тема 4. Коучинг в управлении организацией: виды бизнес-коучинга	ЛЗ	4	ПК-1
1.5.	Тема 5. Профессия бизнес-коуч	ЛЗ	6	ПК-1
	Коучинг в организации. Профессия бизнес-коуч	СРС	4	ПК-1
2.	Практикум по организации и проведению коуч-сессий	ЛЗ ПЗ СРС	20 44 8	ПК-1 ПК-2
2.1.	Тема 1. Самопрезентация бизнес-коуча	ЛЗ	12	ПК-1
2.2.	Тема 2. Индивидуальная коуч-сессия с использованием модели GROW	ЛЗ ПЗ	2 4	ПК-1
2.3.	Тема 3. Монетизация бизнес-коуча	ЛЗ	6	ПК-1
2.4.	Тема 4. Целеполагание. Модель SMART	ПЗ	6	ПК-2
2.5.	Тема 5. Коуч-сессия с использованием модели GROW	ПЗ	6	ПК-2
2.6.	Тема 6. Структурирование сеанса коучинга – подход GROW	ПЗ	12	ПК-1
2.7.	Тема 7. Работа с обратной связью в бизнес-коучинге	ПЗ	4	ПК-1
2.8.	Тема 8. SMART цели	ПЗ	12	ПК-2
	Практикум по организации и проведению коуч-сессий	СРС	8	ПК-1 ПК-2
3.	Agile-коучинг, Scrum-мастерство. Фасилитация команд	ЛЗ ПЗ СРС	18 44 8	ПК-1 ПК-2
3.1.	Тема 1. Agile в организации: компетенции и функции Agile-коуча, переход на Agile, практика применения Agile.	ЛЗ	4	ПК-2

3.2.	Тема 2. Вопросы для Цели Спринта	ЛЗ ПЗ	12 6	ПК-1
3.3.	Тема 3. Планирование работы в Scrum	ЛЗ ПЗ	2 2	ПК-2
3.4.	Тема 4. Критерии готовности (DoD) Agile	ПЗ	18	ПК-2
3.5.	Тема 5. Управление проектами с фиксированными дедлайнами в Scrum	ПЗ	4	ПК-2
3.6.	Тема 6. Организация командной работы, формирование сбалансированных команд и их фасилитация.	ПЗ	6	ПК-1 ПК-2
3.7.	Тема 7. 21 шаблон декомпозиции пользовательских историй	ПЗ	8	ПК-2
	Agile-коучинг, Scrum-мастерство. Фасилитация команд	СРС	8	ПК-1 ПК-2
4.	Личная проработка: убеждения, ценности, видение, миссия	ЛЗ ПЗ СРС	16 22 4	ПК-2
4.1.	Тема 1. Управленческие стили и их трансформация	ЛЗ	6	ПК-2
4.2.	Тема 2. Техники и технологии управления конфликтами	ЛЗ ПЗ	2 4	ПК-2
4.3.	Тема 3. Ценности, убеждения и установки личности. Их виды, структура и влияние на развитие человека	ЛЗ ПЗ	8 4	ПК-2
4.4.	Тема 4. Психология успеха: сценарий жизни: ресурсы и энергия	ПЗ	6	ПК-2
4.5.	Тема 5. Техники для проработки убеждений	ПЗ	4	ПК-2
4.6.	Тема 6. Пирамида Дилтса: применение модели логических уровней на практике	ПЗ	4	ПК-2
	Личная проработка: убеждения, ценности, видение, миссия	СРС	4	ПК-2
5.	Цифровые технологии в системе управления персоналом	ЛЗ ПЗ СРС	12 22 2	ПК-1
5.1.	Тема 1. Digital-инструменты для построения HR бренда работодателя Digital-инструменты для построения бренда HR специалиста	ЛЗ ПЗ	6 6	ПК-1
5.2.	Тема 2. Удалённая работа: как учесть все юридические нюансы. Дистанционные работники: юридические аспекты приема на	ЛЗ ПЗ	2 4	ПК-1

	работу			
5.3	Тема 3. Цифровой рекрутмент	ПЗ	4	ПК-1
5.4.	Тема 4. Дистанционные работники: юридические аспекты приема на работу	ЛЗ ПЗ	4 8	ПК-1
	5. Цифровые технологии в системе управления персоналом	СРС	2	ПК-1
	Обзорная лекция по курсу	ЛЗ	4	ПК-1 ПК-2

2.3 Дисциплинарное содержание программы

№	Дисциплина, раздел программы	Связь с результатами обучения
1	Коучинг в организации. Профессия бизнес-коуч	ПК-1
2	Практикум по организации и проведению коуч-сессий	ПК-1 ПК-2
3	Agile-коучинг, Scrum-мастерство. Фасилитация команд	ПК-1 ПК-2
4	Личная проработка: убеждения, ценности, видение, миссия	ПК-2
5	Цифровые технологии в системе управления персоналом	ПК-1

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «КОУЧИНГ В ОРГАНИЗАЦИИ. ПРОФЕССИЯ БИЗНЕС-КОУЧ»

1. **Цель дисциплины:** формирование представлений о бизнес-коучинге, значимости коучингового подхода в управлении организацией.

2. **Планируемые результаты обучения, соотнесенные с формируемыми компетенциями:**

Компетенция	Планируемые результаты обучения
ПК-1: Знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коучинговый стиль управления. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управлять индивидуальным развитием сотрудников и членов команды; - работать с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать личному и профессиональному росту членов команды

3. Трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 32 ч. По дисциплине предусмотрены лекции в объеме 28 часов, СРС – 4 ч.. Форма итогового контроля: зачет.

4. Содержание дисциплины

№, Наименование темы	Лекций (количество часов)	Лабораторных работ (количество часов)	Практических занятий или семинаров (количество часов)	СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1. Технология «Коучинг»	6	-	-	
2. Модель компетенций коуча, работающего в бизнес-среде	6	-	-	
3. Важные цели и задачи бизнес-коучинга	6	-	-	
4. Коучинг в управлении организацией: виды бизнес-коучинга	4	-	-	
5. Профессия бизнес-коуч	6	-	-	4
Всего 32	28	-	-	4

5. Учебно-методическое обеспечение СРС

Согласно действующему Учебному плану на самостоятельную работу слушателя по дисциплине «Коучинг в организации. Профессия бизнес-коуч» отводится 4 часа. СРС по данной дисциплине предполагает подготовку к текущему и итоговому контролю.

Самостоятельная работа предусматривает изучение отдельных разделов и тем учебной дисциплины, изучение программного обеспечения, подготовка к тестированию и зачету, выполнение заданий.

Текущая и опережающая СРС:

- работа с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме;
- выполнение домашних заданий;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к итоговой аттестации.

К каждой теме приведены контрольные вопросы, тестовые задания. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Форма контроля текущей и опережающей СРС – тестирование, устный опрос, проверка домашних заданий.

6. Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

а) материально-технические условия

Для проведения занятий используются аудитории факультета: лекционные, аудитории для практических занятий, семинарские, для контроля и аттестации. Оснащенные всем необходимым оборудованием: доска классная, учебная мебель, проектор, наглядные методические пособия, компьютеры с программным обеспечением.

Информационные технологии и программное обеспечение

При проведении занятий используются:

- мультимедийные информационные технологии - интерактивные демонстрационные презентации, разработанные в офисном приложении Microsoft Power Point по всем темам лекционного курса;

- Интернет-технологии - наличие доступного для студента выхода в Интернет с целью поиска современной научной и учебной литературы, а также учебных видеокурсов по дисциплине;

- технологии компьютерного тестирования;

- дистанционные технологии обучения на базе СДО

Прикладные обучающие программы, используемые при обучении:

- операционная система Windows 10;

- Пакет MicrosoftOffice 2007 и выше;

- браузер Internet Explorer 6.0 или выше;

- Программы Smartboard Notebook 11.

- Система дистанционного обучения Moodle.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

Дополнительная литература:

1. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг : практическое пособие : [16+] / С. Шекшня ; ред. Н. Казакова. – 3-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 206 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279494>

Перечень ресурсов сети Интернет:

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»	http://www.mevriz.ru/ -
8.	Журнал «Менеджмент сегодня»	http://grebennikon.ru/journal-6.html -

9.	Пси-фактор. Центр практической психологии	http://psyfactor.org/ -
10.	Психология пути современного лидера	http://liderway.ru/ -
11.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
12.	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
13.	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

7. Методические указания для обучающихся

К каждой теме приведены контрольные вопросы, упражнения. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Передача необходимых теоретических знаний и формирование основных представлений по каждой теме дисциплины происходит с использованием лекционных занятий. Лекционный материал закрепляется в ходе практических занятий, на которых выполняются групповые и индивидуальные задания по пройденной теме. Принимаемые решения при выполнении заданий обсуждаются с участием слушателей для обеспечения их понимания и развития необходимых умений. Изучение дисциплины сопровождается самостоятельной работой слушателей в форме изучения пройденного лекционного материала, подготовки к практическим занятиям и выполнения индивидуальных заданий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. При реализации различных видов учебной работы также используются:

- рейтинговая система оценивания уровня знаний слушателей;
- электронные лекции;
- электронные образовательные ресурсы (как предлагаемые интернет, так и авторские);
- решение творческих задач (теоретической и практической направленности).

8. Оценка качества освоения дисциплины

Оценка качества освоения дисциплины проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Текущая аттестация проводится в форме деловых игр на практических занятиях.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Фонд оценочных средства для текущей аттестации

Комплект комплексных ситуационных задач

1. Пройти тестирование «Бизнес-карты психотипов», определите к какому типу относитесь.

Определите бизнес-типы одноклассников, сделайте вывод.

2. Сделайте SWOT-анализ бизнеса, компании. Сделайте вывод

Задание для самостоятельной работы:

1. Провести личностный SWOT-анализ

Примерный перечень тестовых вопросов для итоговой аттестации

Тест состоит из четырех заданий: необходимо выбрать единственно правильный вариант из предложенных вариантов.

1. Психологический тип руководителя, который направляет свои силы, время, энергию и другие ресурсы не на внутренние потребности действующей организации, а в новые долгосрочные проекты:

- инвестор
 - лидер
 - предприниматель
2. Продукт совместной деятельности коуча и клиента:
- обучение как побочный продукт деятельности
 - деятельность и обучение
 - выполнение определенных задач
3. Во время коучинга сосредоточенность на словах другого человека, на том, что они значат, относится:
- к первому, поверхностному уровню слушания
 - ко второму уровню — сфокусированному слушанию
 - к третьему уровню — многомерному или всеобъемлющему слушанию
4. Коучу важно:
- с какой скоростью клиент достигнет самореализации, жизненных задач, здоровья и личностного роста
 - как именно клиент достигнет самореализации, жизненных задач, здоровья и личностного роста
 - самореализация клиента, его жизненные задачи, здоровье и личностный рост
5. Функция коуча состоит:
- в том, чтобы задавать вопросы и давать ответы
 - не в том, чтобы давать ответы, а в том, чтобы задавать вопросы
 - в том, чтобы давать ответы, а не в том, чтобы задавать вопросы
6. Коучинг – это:
- комплексное вербальное и невербальное психологическое воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека или группы
 - методика, основанная на интерактивном взаимодействии и сотрудничестве
 - область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально-психологической компетентности людей и оказания психологической помощи человеку или группе
7. Во время коучинга всё внимание сконцентрировано на другом человеке – это относится:
- к первому, поверхностному уровню слушания
 - ко второму уровню — сфокусированному слушанию
 - к третьему уровню — многомерному или всеобъемлющему слушанию
8. Психологический тип руководителя, который работает во временной перспективе, связанной с ситуацией в настоящем, балансируя между проблемами, накопившимися «вчера» и задачами завтрашнего дня:
- предприниматель
 - инвестор
 - менеджер

Критерии и методика оценивания теста:

Один тест в системе «Moodle» содержит 25 вопросов. Максимально возможное количество баллов – 25.

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Критерии и методика оценивания зачета:

Показатели сформированности компетенции для дисциплины, формой итогового контроля которой является зачет, результат формируется из выполненных домашних заданий в системе СДО и применения полученных навыков на практических занятиях и при прохождении теста.

«зачтено» выставляется, если студент усвоил материал по программе дисциплины, способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки.

«не зачтено» выставляется, если студент не усвоил материал по программе дисциплины, не способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ПРАКТИКУМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ КОУЧ-СЕССИЙ»

1. Цель дисциплины: формирование практических навыков проведения коуч-сессий, получение обратной связи.

2. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с формируемыми компетенциями:

Компетенция	Планируемые результаты обучения
<p>ПК-1: Знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-2: Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты</p>	<p>Знать: - коучинговый стиль управления.</p> <p>Уметь: - управлять индивидуальным развитием сотрудников и членов команды; - работать с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса.</p> <p>Владеть: - мотивировать личному и профессиональному росту членов команды.</p> <p>Знать: - отслеживать эмоциональное выгорание и кризисы у себя и сотрудников.</p> <p>Уметь: - развиваться и работать эффективно, налаживать отношения доверия, равенства и сотрудничества; - создавать среду коллективной ответственности и</p>

для принятия управленческих решений.	непрерывного прогресса; - проводить стратегические сессии. Владеть: - менять культуру команды и компании; - находить максимально эффективные пути достижения целей компании и воплощение их в жизнь самими сотрудниками.
--------------------------------------	---

3. Трудоемкость дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 ч. По дисциплине предусмотрены лекции в объеме 20 часов, практические занятия - 44 СРС – 8 ч. Форма итогового контроля: экзамен.

4. Содержание дисциплины

№, Наименование темы	Лекций (количество часов)	Лабораторных работ (количество часов)	Практических занятий или семинаров (количество часов)	СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1. Самопрезентация бизнес-коуча	12	-	-	1
2. Индивидуальная коуч-сессия с использованием модели GROW	2	-	4	1
3. Монетизация бизнес-коуча	6	-	-	1
4. Целеполагание. Модель SMART	-	-	6	1
5. Коуч-сессия с использованием модели GROW	-	-	6	1
6. Структурирование сеанса коучинга – подход GROW	-	-	12	1
7. Работа с обратной связью в бизнес-коучинге	-	-	4	1
8. SMART цели	-	-	12	1
Всего 72	20	-	44	8

5. Учебно-методическое обеспечение СРС

Согласно действующему Учебному плану на самостоятельную работу слушателя по дисциплине «Практикум по организации и проведению коуч-сессий» отводится 8 часов. СРС по данной дисциплине предполагает подготовку к текущему и итоговому контролю.

Самостоятельная работа предусматривает изучение отдельных разделов и тем учебной дисциплины, изучение программного обеспечения, подготовка к супервизии в групповом формате, выполнение заданий.

Текущая и опережающая СРС:

- работа с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме;
- выполнение домашних заданий;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к итоговой аттестации.

К каждой теме приведены контрольные вопросы. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Форма контроля текущей и опережающей СРС – устный опрос, проверка домашних заданий.

6. Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

а) материально-технические условия

Для проведения занятий используются аудитории факультета: лекционные, аудитории для практических занятий, семинарские, для контроля и аттестации. Оснащенные всем необходимым оборудованием: доска классная, учебная мебель, проектор, наглядные методические пособия, компьютеры с программным обеспечением.

Информационные технологии и программное обеспечение

При проведении занятий используются:

- мультимедийные информационные технологии - интерактивные демонстрационные презентации, разработанные в офисном приложении Microsoft Power Point по всем темам лекционного курса;

- Интернет-технологии - наличие доступного для студента выхода в Интернет с целью поиска современной научной и учебной литературы, а также учебных видеокурсов по дисциплине;

- технологии компьютерного тестирования;

- дистанционные технологии обучения на базе СДО

Прикладные обучающие программы, используемые при обучении:

- операционная система Windows 10;

- Пакет MicrosoftOffice 2007 и выше;

- браузер Internet Explorer 6.0 или выше;

- Программы Smartboard Notebook 11.

- Система дистанционного обучения Moodle.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

Дополнительная литература:

1. Модель GROW в коучинге и наставничестве – Электронный ресурс. Режим доступа URL: <https://trainingtechnology.ru/model-grow/>

2. Простая и мощная модель для обратной связи, обучения и рабочего совещания - Электронный ресурс. Режим доступа URL: <https://hrtime.ru/material/prostaia-i-moshchnaia-model-dlia-obratnoy-sviasi-obucheniia-i-rabochego-soveshcha-60832/>

Перечень ресурсов сети Интернет:

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
---	-------------------------------	---------------------------------

1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»	http://www.mevriz.ru/ -
8.	Журнал «Менеджмент сегодня»	http://grebennikon.ru/journal-6.html -
9.	Пси-фактор. Центр практической психологии	http://psyfactor.org/ -
10.	Психология пути современного лидера	http://liderway.ru/ -
11.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
12.	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
13.	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

7. Методические указания для обучающихся

К каждой теме приведены контрольные вопросы, упражнения. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Передача необходимых теоретических знаний и формирование основных представлений по каждой теме дисциплины происходит с использованием лекционных занятий. Лекционный материал закрепляется в ходе практических занятий, на которых выполняются групповые и индивидуальные задания по пройденной теме. Принимаемые решения при выполнении заданий обсуждаются с участием слушателей для обеспечения их понимания и развития необходимых умений. Изучение дисциплины сопровождается самостоятельной работой слушателей в форме изучения пройденного лекционного материала, подготовки к практическим занятиям и выполнения индивидуальных заданий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. При реализации различных видов учебной работы также используются:

- рейтинговая система оценивания уровня знаний слушателей;
- электронные лекции;
- электронные образовательные ресурсы (как предлагаемые интернет, так и авторские);
- решение творческих задач (теоретической и практической направленности).

8. Оценка качества освоения дисциплины

Оценка качества освоения дисциплины проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Текущая аттестация проводится в форме проведенных коуч-сессий, деловых игр на практических занятиях.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Фонд оценочных средства для текущей и итоговой аттестации

Комплект комплексных ситуационных задач

1. Распечатать дневник учета коуч-сессии

Задание для самостоятельной работы:

1. Проработать технику коуч-сессии
2. Провести упражнение «Самопрезентация коуча»

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов: раппорт, желаемый результат коуч-сессии, выбор инструмента, план действий, полный контроль, оценка коуч-сессии и получение обратной связи	5
Коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов, но есть незначительное отклонение от сценария коуч-сессии	4
Коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов, но неправильно подобран инструмент, есть отклонения от сценария коуч-сессии	3
Во время коуч-сессии не удалось достичь раппорта, получить обратную связь от клиента	2

Критерии и методика оценивания экзамена:

Экзамен проводится в виде супервизии в групповом формате. Результаты вносятся в дневник коуч-сессии.

Показатели сформированности компетенции для дисциплины, формой итогового контроля которой является экзамен.

«отлично» - выполнены все домашние задания, выложены в системе СДО, коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов: раппорт, желаемый результат коуч-сессии, выбор инструмента, план действий, полный контроль, оценка коуч-сессии и получение обратной связи

«хорошо» - выполнены все домашние задания, выложены в системе СДО, коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов, но есть незначительное отклонение от сценария коуч-сессии

«удовлетворительно» - выполнены все домашние задания, выложены в системе СДО, коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов, но неправильно подобран инструмент, есть отклонения от сценария коуч-сессии

«неудовлетворительно» - отсутствуют выполненные домашние задания, во время коуч-сессии не удалось достичь раппорта, получить обратную связь от клиента

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«AGILE-КОУЧИНГ, SCRUM-МАСТЕРСТВО.
ФАСИЛИТАЦИЯ КОМАНД»**

1. **Цель дисциплины:** формирование практических навыков Agile-коучинга, планирования работы в Scrum, формирования сбалансированных команд.

2. **Планируемые результаты обучения, соотнесенные с формируемыми компетенциями:**

Компетенция	Планируемые результаты обучения
<p>ПК-1: Знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-2: Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p>	<p>Знать: - коучинговый стиль управления.</p> <p>Уметь: - управлять индивидуальным развитием сотрудников и членов команды; - работать с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса.</p> <p>Владеть: - мотивировать личному и профессиональному росту членов команды.</p> <p>Знать: - отслеживать эмоциональное выгорание и кризисы у себя и сотрудников.</p> <p>Уметь: - развиваться и работать эффективно, налаживать отношения доверия, равенства и сотрудничества; - создавать среду коллективной ответственности и непрерывного прогресса; - проводить стратегические сессии.</p> <p>Владеть: - менять культуру команды и компании; - находить максимально эффективные пути достижения целей компании и воплощение их в жизнь самими сотрудниками.</p>

3. Трудоемкость дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 70 ч. По дисциплине предусмотрены лекции в объеме 18 часов, практические занятия – 44, СРС – 8 ч. Форма итогового контроля: экзамен.

4. Содержание дисциплины

№, Наименование темы	Лекций (количество часов)	Лабораторных работ (количество часов)	Практических занятий или семинаров (количество часов)	СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1. Agile в организации: компетенции и функции Agile-коуча, переход на Agile, практика применения Agile.	4	-	-	1
2. Вопросы для Цели Спринта	12	-	6	1
3. Планирование работы в Scrum	2	-	2	1
4. Критерии готовности (DoD) Agile	-	-	18	1
5. Управление проектами с фиксированными дедлайнами в Scrum	-	-	4	1
6. Организация командной работы, формирование сбалансированных команд и их фасилитация.	-	-	6	2
7. 21 шаблон декомпозиции пользовательских историй	-	-	8	1
Всего 70	18	-	44	8

5. Учебно-методическое обеспечение СРС

Согласно действующему Учебному плану на самостоятельную работу слушателя по дисциплине «Agile-коучинг, Scrum-мастерство. Фасилитация команд» отводится 8 часов. СРС по данной дисциплине предполагает подготовку к текущему и итоговому контролю.

Самостоятельная работа предусматривает изучение отдельных разделов и тем учебной дисциплины, изучение программного обеспечения, подготовка к супервизии в групповом формате, выполнение заданий.

Текущая и опережающая СРС:

- работа с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме;
- выполнение домашних заданий;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к итоговой аттестации.

К каждой теме приведены контрольные вопросы. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Форма контроля текущей и опережающей СРС – устный опрос, проверка домашних заданий.

6. Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

- а) материально-технические условия

Для проведения занятий используются аудитории факультета: лекционные, аудитории для практических занятий, семинарские, для контроля и аттестации. Оснащенные всем необходимым оборудованием: доска классная, учебная мебель, проектор, наглядные методические пособия, компьютеры с программным обеспечением.

Информационные технологии и программное обеспечение

При проведении занятий используются:

- мультимедийные информационные технологии - интерактивные демонстрационные презентации, разработанные в офисном приложении Microsoft Power Point по всем темам лекционного курса;

- Интернет-технологии - наличие доступного для студента выхода в Интернет с целью поиска современной научной и учебной литературы, а также учебных видеокурсов по дисциплине;

- технологии компьютерного тестирования;

- дистанционные технологии обучения на базе СДО

Прикладные обучающие программы, используемые при обучении:

- операционная система Windows 10;
- Пакет MicrosoftOffice 2007 и выше;
- браузер Internet Explorer 6.0 или выше;
- Программы Smartboard Notebook 11.
- Система дистанционного обучения Moodle.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

4. Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры : [16+] / Е. В. Камнева, Н. С. Пряжников, М. В. Полевая ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – М.: Прометей, 2019. – 219 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048>

Дополнительная литература:

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие : [16+] / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106>

2. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования : учебное пособие : [16+] / Н. И. Басманова ; Технологический университет. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 60 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170>

Перечень ресурсов сети Интернет:

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/

4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»	http://www.mevriz.ru/ -
8.	Журнал «Менеджмент сегодня»	http://grebennikon.ru/journal-6.html -
9.	Пси-фактор. Центр практической психологии	http://psyfactor.org/ -
10.	Психология пути современного лидера	http://liderway.ru/ -
11.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
12.	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
13.	Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

7. Методические указания для обучающихся

К каждой теме приведены контрольные вопросы, упражнения. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Передача необходимых теоретических знаний и формирование основных представлений по каждой теме дисциплины происходит с использованием лекционных занятий. Лекционный материал закрепляется в ходе практических занятий, на которых выполняются групповые и индивидуальные задания по пройденной теме. Принимаемые решения при выполнении заданий обсуждаются с участием слушателей для обеспечения их понимания и развития необходимых умений. Изучение дисциплины сопровождается самостоятельной работой слушателей в форме изучения пройденного лекционного материала, подготовки к практическим занятиям и выполнения индивидуальных заданий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. При реализации различных видов учебной работы также используются:

- рейтинговая система оценивания уровня знаний слушателей;
- электронные лекции;
- электронные образовательные ресурсы (как предлагаемые интернет, так и авторские);
- решение творческих задач (теоретической и практической направленности).

8. Оценка качества освоения дисциплины

Оценка качества освоения дисциплины проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Текущая аттестация проводится в форме коуч-сессий, деловых игр на практических занятиях.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Фонд оценочных средства для текущей и итоговой аттестации

Комплект комплексных ситуационных задач

1. Выявить проблему в организации на основе проведенного SWOT-анализа, определить вопросы для спринта

2. Создать Scrum-доску, вывести на нее ключевые задачи проблемы.

Задание для самостоятельной работы:

1. Пройти тестирование на определение ролей в системе СДО.
2. Выявить критерии готовности к Agile.

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов: раппорт, желаемый результат коуч-сессии, выбор инструмента, план действий, полный контроль, оценка коуч-сессии и получение обратной связи	5
Коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов, но есть незначительное отклонение от сценария коуч-сессии	4
Коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов, но неправильно подобран инструмент, есть отклонения от сценария коуч-сессии	3
Во время коуч-сессии не удалось достичь раппорта, получить обратную связь от клиента	2

Критерии и методика оценивания экзамена:

Показатели сформированности компетенции для дисциплины, формой итогового контроля которой является экзамен.

Экзамен проводится в виде супервизии в групповом формате. Результаты вносятся в дневник коуч-сессии. Критерии оценивания:

«отлично» - выполнены все домашние задания, выложены в системе СДО, коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов: раппорт, желаемый результат коуч-сессии, выбор инструмента, план действий, полный контроль, оценка коуч-сессии и получение обратной связи.

«хорошо» - выполнены все домашние задания, выложены в системе СДО, коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов, но есть незначительное отклонение от сценария коуч-сессии.

«удовлетворительно» - выполнены все домашние задания, выложены в системе СДО, коуч-сессия проведена с соблюдением всех основных этапов, но неправильно подобран инструмент, есть отклонения от сценария коуч-сессии.

«неудовлетворительно» - отсутствуют выполненные домашние задания, во время коуч-сессии не удалось достичь раппорта, получить обратную связь от клиента.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ЛИЧНАЯ ПРОРАБОТКА: УБЕЖДЕНИЯ, ЦЕННОСТИ, ВИДЕНИЕ, МИССИЯ»**

1. Цель дисциплины: сформировать навыки личной эффективности, применения техник для проработки убеждений.

2. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с формируемыми компетенциями:

Компетенция	Планируемые результаты обучения
ПК-2: Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отслеживать эмоциональное выгорание и кризисы у себя и сотрудников. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развиваться и работать эффективно, налаживать отношения доверия, равенства и сотрудничества; - создавать среду коллективной ответственности и непрерывного прогресса; - проводить стратегические сессии. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - менять культуру команды и компании; - находить максимально эффективные пути достижения целей компании и воплощение их в жизнь самими сотрудниками

3. Трудоемкость дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 42 ч. По дисциплине предусмотрены лекции в объеме 16 часов, практические занятия – 22 ч., СРС – 4 ч. Форма итогового контроля: зачет.

4. Содержание дисциплины

№, Наименование темы	Лекций (количество часов)	Лабораторных работ (количество часов)	Практических занятий или семинаров (количество часов)	СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1. Управленческие стили и их трансформация	6	-	-	-
2. Техники и технологии управления конфликтами	2	-	4	-
3. Ценности, убеждения и установки личности. Их виды, структура и влияние на развитие человека	8	-	4	-
4. Психология успеха: сценарий жизни: ресурсы и энергия	-	-	6	-
5. Техники для проработки	-	-	4	4

убеждений				
6. Пирамида Дилтса: применение модели логических уровней на практике	-	-	4	-
Всего 42	16	-	22	4

5. Учебно-методическое обеспечение СРС

Согласно действующему Учебному плану на самостоятельную работу слушателя по дисциплине «Личная проработка: убеждения, ценности, видение, миссия» отводится 4 часа. СРС по данной дисциплине предполагает подготовку к текущему и итоговому контролю.

Самостоятельная работа предусматривает изучение отдельных разделов и тем учебной дисциплины, изучение программного обеспечения, подготовка к тестированию и зачету, выполнение заданий.

Текущая и опережающая СРС:

- работа с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме;
- выполнение домашних заданий;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к итоговой аттестации.

К каждой теме приведены контрольные вопросы, тестовые задания. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Форма контроля текущей и опережающей СРС – тестирование, устный опрос, проверка домашних заданий.

6. Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

а) материально-технические условия

Для проведения занятий используются аудитории факультета: лекционные, аудитории для практических занятий, семинарские, для контроля и аттестации. Оснащенные всем необходимым оборудованием: доска классная, учебная мебель, проектор, наглядные методические пособия, компьютеры с программным обеспечением.

Информационные технологии и программное обеспечение

При проведении занятий используются:

- мультимедийные информационные технологии - интерактивные демонстрационные презентации, разработанные в офисном приложении Microsoft Power Point по всем темам лекционного курса;
- Интернет-технологии - наличие доступного для студента выхода в Интернет с целью поиска современной научной и учебной литературы, а также учебных видеокурсов по дисциплине;
- технологии компьютерного тестирования;
- дистанционные технологии обучения на базе СДО

Прикладные обучающие программы, используемые при обучении:

- операционная система Windows 10;
- Пакет MicrosoftOffice 2007 и выше;
- браузер Internet Explorer 6.0 или выше;
- Программы Smartboard Notebook 11.
- Система дистанционного обучения Moodle.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

Дополнительная литература:

1. Петренко, Е. С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – Москва : Креативная экономика, 2019. – 102 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599622>

2. Стивен Кови Семь навыков высокоэффективных людей. –Электронный ресурс. – URL: https://librebook.me/the_seven_habits_of_highly_effective_people/vol6/1

Перечень ресурсов сети Интернет:

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»	http://www.mevriz.ru/ -
8.	Журнал «Менеджмент сегодня»	http://grebennikon.ru/journal-6.html -
9.	Пси-фактор. Центр практической психологии	http://psyfactor.org/ -
10.	Психология пути современного лидера	http://liderway.ru/ -
11.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
12.	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
13.	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

7. Методические указания для обучающихся

К каждой теме приведены контрольные вопросы, упражнения. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Передача необходимых теоретических знаний и формирование основных представлений по каждой теме дисциплины происходит с использованием лекционных занятий. Лекционный материал закрепляется в ходе практических занятий, на которых выполняются групповые и индивидуальные задания по пройденной теме. Принимаемые решения при выполнении заданий обсуждаются с участием слушателей для обеспечения их понимания и развития необходимых умений. Изучение дисциплины сопровождается самостоятельной работой слушателей в форме изучения пройденного лекционного материала, подготовки к практическим занятиям и

выполнения индивидуальных заданий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. При реализации различных видов учебной работы также используются:

- рейтинговая система оценивания уровня знаний слушателей;
- электронные лекции;
- электронные образовательные ресурсы (как предлагаемые интернет, так и авторские);
- решение творческих задач (теоретической и практической направленности).

8. Оценка качества освоения дисциплины

Оценка качества освоения дисциплины проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Текущая аттестация проводится в форме деловых игр на практических занятиях.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Комплект комплексных ситуационных задач

1. Провести коуч-сессию, выявить мешающие или мотивирующие убеждения.

Задание для самостоятельной работы:

1. Проработать пирамиду Дилтса

Примерный перечень тестовый вопросов для итоговой аттестации

Вопрос содержит четыре варианта ответа: необходимо выбрать единственно правильный вариант из предложенных.

1. Какой тип лидерства наиболее важен для руководителя производственного подразделения?

- а) лидер-организатор;
- б) лидер-инициатор;
- в) лидер-эрудит;
- г) лидер – генератор эмоционального настроения;
- д) лидер- «звезда».

2. Какой тип лидерства наиболее важен для руководителя службы информации?

- а) лидер-организатор;
- б) лидер-инициатор;
- в) лидер- эрудит;
- г) лидер – генератор эмоционального настроения;
- д) лидер-«звезда».

3. Какой стиль деятельности менеджера должен преобладать в начальный период формирования трудового коллектив?

- а) демократический;
- б) либеральный;
- в) авторитарный.

4. Какой стиль следует использовать менеджеру, чтобы достичь результатов в экстремальных условиях?

- а) все стили управления;
- б) либеральный;
- в) демократический;
- г) авторитарный.

5. Группа людей, спонтанно образовавшаяся для удовлетворения индивидуальных

потребностей, называется:

- а) командой;
- б) комитетом;
- в) рабочей группой;
- г) формальной группой;
- д) неформальной группой.

6. К основным характеристикам группы можно отнести:

- а) ее состав, нравы, обычаи, этику и культуру;
- б) ее состав, структуру, групповые ценности;
- в) ее состав, демографические признаки, статус членов группы.

7. Преобладающая в группе эмоциональная атмосфера, включающая настроения, переживания людей, их отношения к друг другу, к рабочему и проч., называется:

- а) этикой группы;
- б) социально-психологическим настроем группы;
- в) социально-психологической характеристикой группы;
- г) социально-психологическим климатом группы.

8. Группа людей, отличающаяся высокой степенью осознанного доверия друг к другу и высокой ответственностью за достижение поставленных целей, называется:

- а) неформальной группой;
- б) командой;
- в) коллективом;
- г) рабочей группой комитетом.

9. Согласно классификации командных ролей, предложенной Белбиным, член команды, ответственный за привнесение в нее новых и оригинальных идей – это:

- а) мыслитель;
- б) коллективист;
- в) председатель;
- г) действующий.

10. Эффективность работы команды может резко по причине:

- а) проведение ротации членов команды;
- б) применения адекватного вознаграждения;
- в) постановка перед командой амбициозных целей;
- г) несправедливого распределения работ.

Критерии и методика оценивания теста:

Один тест в системе «Moodle» содержит 25 вопросов. Максимально возможное количество баллов – 25.

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Критерии и методика оценивания зачета:

Показатели сформированности компетенции для дисциплины, формой итогового контроля которой является зачет, результат формируется из выполненных домашних заданий в

системе СДО и применения полученных навыков на практических занятиях и при прохождении теста.

«зачтено» выставляется, если студент усвоил материал по программе дисциплины, способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки.

«не зачтено» выставляется, если студент не усвоил материал по программе дисциплины, не способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

1. Цель дисциплины: изучить Digital инструменты, рассмотреть способы их применения.

2. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с формируемыми компетенциями:

Компетенция	Планируемые результаты обучения
ПК-1: Знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>Знать: - коучинговый стиль управления.</p> <p>Уметь: - управлять индивидуальным развитием сотрудников и членов команды; - работать с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса.</p> <p>Владеть: - мотивировать личному и профессиональному росту членов команды.</p>

3. Трудоемкость дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 36 ч. По дисциплине предусмотрены лекции в объеме 12 часов, практические занятия – 22 ч., СРС – 2 ч. Форма итогового контроля: зачет.

4. Содержание дисциплины

№, Наименование темы	Лекций (количество во часов)	Лабораторных работ (количество часов)	Практических занятий или семинаров (количество часов)	СРС (количество во часов)
1	2	3	4	5
1. Digital-инструменты для построения HR бренда работодателя Digital-инструменты для построения бренда HR специалиста	6	-	6	-

2. Удалённая работа: как учесть все юридические нюансы. Дистанционные работники: юридические аспекты приема на работу	2	-	4	-
3. Цифровой рекрутмент	-	-	4	2
4. Дистанционные работники: юридические аспекты приема на работу	4	-	8	-
Всего 36	12	-	22	2

5. Учебно-методическое обеспечение СРС

Согласно действующему Учебному плану на самостоятельную работу слушателя по дисциплине «Цифровые технологии в системе управления персоналом» отводится 2 часа. СРС по данной дисциплине предполагает подготовку к текущему и итоговому контролю.

Самостоятельная работа предусматривает изучение отдельных разделов и тем учебной дисциплины, изучение программного обеспечения, подготовка к тестированию и зачету, выполнение заданий.

Текущая и опережающая СРС:

- работа с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме;
- выполнение домашних заданий;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к итоговой аттестации.

К каждой теме приведены контрольные вопросы, тестовые задания. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Форма контроля текущей и опережающей СРС – тестирование, устный опрос, проверка домашних заданий.

6. Организационно-педагогические условия реализации дисциплины:

а) материально-технические условия

Для проведения занятий используются аудитории факультета: лекционные, аудитории для практических занятий, семинарские, для контроля и аттестации. Оснащенные всем необходимым оборудованием: доска классная, учебная мебель, проектор, наглядные методические пособия, компьютеры с программным обеспечением.

Информационные технологии и программное обеспечение

При проведении занятий используются:

- мультимедийные информационные технологии - интерактивные демонстрационные презентации, разработанные в офисном приложении Microsoft Power Point по всем темам лекционного курса;
- Интернет-технологии - наличие доступного для студента выхода в Интернет с целью поиска современной научной и учебной литературы, а также учебных видеокурсов по дисциплине;

- технологии компьютерного тестирования;

- дистанционные технологии обучения на базе СДО

Прикладные обучающие программы, используемые при обучении:

- операционная система Windows 10;
- Пакет MicrosoftOffice 2007 и выше;
- браузер Internet Explorer 6.0 или выше;
- Программы Smartboard Notebook 11.

- Система дистанционного обучения Moodle.

б) Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

Дополнительная литература:

1. Берсенева, Е. И. Развитие бренда работодателя как инструмент управления персоналом в АО «Райффайзенбанк» / Е. И. Берсенева ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург : б.и., 2020. – 117 с. : табл., диагр. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596756>

2. HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090>

Перечень ресурсов сети Интернет:

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»	http://www.mevriz.ru/ -
8.	Журнал «Менеджмент сегодня»	http://grebennikon.ru/journal-6.html -
9.	Пси-фактор. Центр практической психологии	http://psyfactor.org/ -
10.	Психология пути современного лидера	http://liderway.ru/ -
11.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
12.	Онлайн-журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
13.	Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

7. Методические указания для обучающихся

К каждой теме приведены контрольные вопросы, упражнения. Для самостоятельной подготовки предложен теоретический материал, непосредственно связанный с выполняемыми работами, а также список рекомендуемой литературы.

Передача необходимых теоретических знаний и формирование основных представлений по каждой теме дисциплины происходит с использованием лекционных занятий. Лекционный

материал закрепляется в ходе практических занятий, на которых выполняются групповые и индивидуальные задания по пройденной теме. Принимаемые решения при выполнении заданий обсуждаются с участием слушателей для обеспечения их понимания и развития необходимых умений. Изучение дисциплины сопровождается самостоятельной работой слушателей в форме изучения пройденного лекционного материала, подготовки к практическим занятиям и выполнения индивидуальных заданий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. При реализации различных видов учебной работы также используются:

- рейтинговая система оценивания уровня знаний слушателей;
- электронные лекции;
- электронные образовательные ресурсы (как предлагаемые интернет, так и авторские);
- решение творческих задач (теоретической и практической направленности).

8. Оценка качества освоения дисциплины

Оценка качества освоения дисциплины проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Текущая аттестация проводится в форме деловых игр на практических занятиях.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Фонд оценочных средства для текущей и итоговой аттестации

Комплект комплексных ситуационных задач

Кейс 1. Бренд работодателя как часть единого бренда компании.

Изучите рынок труда и определите

1. Целевую аудиторию вашей организации.
2. Проведите исследование, ответив на следующие вопросы:

- каково состояние вашего HR-бренда на данный момент.

- что может мотивировать будущих ваших сотрудников прийти к вам работать, вовлекаться в процесс и остаться у вас надолго?

Кейс 2.

Компания является поставщиком BI и Big Data решений с численностью 1 000 сотрудников и ежегодно прирастает на 20%. Рост происходит в основном за счёт привлечения молодых специалистов. При этом в компании достаточно высокий уровень текучести — 30% в год за счет высокой динамики работы и того, что сотрудников активно перекупают конкуренты.

В социальных медиа компания присутствует, но неактивна. Есть корпоративные профили в ВКонтakte, а также закрытый Telegram канал. Среди подписчиков только сотрудники, ER низкий, как и узнаваемость HR-бренда в целом.

1. Распишите все этапы, которые необходимо проделать в данной компании, что увеличит свой HR-брендинг

Задание для самостоятельной работы:

1. разработать миссию и ценность бренда бизнеса.

Примерный перечень тестовый вопросов для итоговой аттестации

Вопрос содержит четыре варианта ответа: необходимо выбрать единственно правильный вариант из предложенных.

Вопрос 1 Что такое HR-бренд?

1) это имидж компании как работодателя и ее позиционирование на рынке труда. Другими словами, это репутация работодателя.

2) это отдел кадров работодателя

3) это логотип фирмы

4) это Департамент управления персоналом

Вопрос 2 Какой HR-бренд называют сильным?

- 1) **когда работодатель не прилагает больших усилий для найма и удержания сотрудников или тратит на это гораздо меньше ресурсов по сравнению с конкурентами.**
- 2) когда организация является монополистом на рынке труда по найму рабочей силы
- 3) когда организация в своем штате имеет компетентных кадровых работников
- 4) нет верного ответа

Вопрос 3. Из скольких этапов состоит разработка стратегии HR-бренда?

- 1) **6 ключевых этапов**
- 2) 3 основных этапа
- 3) 4 основных этапа и 2 дополнительных
- 4) 2 ключевых этапа

Вопрос 4. Какими преимуществами обладает компания с сильным HR-брендом?

- 1) **будет нанимать нужных сотрудников быстрее**
- 2) сможет выбирать и привлекать более опытных специалистов
- 3) будет тратить на удержание сотрудников меньше ресурсов
- 4) все ответы верны

Вопрос 5. Что такое HR-брендбук?

- 1) **свод разработанных стандартов визуальной составляющей фирменного стиля организации и индивидуальную стратегию маркетинговых мероприятий и продвижения бренда, принципы его позиционирования и концепцию взаимодействия с потребителем.**
- 2) свод разработанных стандартов визуальной составляющей корпоративной политики
- 3) это визуализация товарного знака организации
- 4) нет верного ответа

Вопрос 6. Что не входит в HR-брендбук?

- 1) **Презентация истории развития компании**
- 2) Презентация логотипа.
- 3) Фирменные цвета и шрифты.
- 4) Фирменная графика или паттерны. Дизайн носителей на мокапах

Вопрос 7. Что такое «Точка касания с целевой аудиторией»?

- 1) **процесс, в ходе которого осуществляется взаимодействие предприятия и клиента**
- 2) общение с клиентом
- 3) общение работников кадровой службы с работниками
- 4) процесс влияния целевой аудитории на рынок

Вопрос 8. Что такое ценностное предложение работодателя (Employment Value Proposition или EVP)?

- 1) **это атрибуты, характерные черты, придающие вес предложению компании на рынке труда и заставляющие сотрудников уменьшить свои требования к компенсационному пакету, ради работы в этой компании.**
- 2) это повышение заработной платы работникам
- 3) это поощрение со стороны работодателя карьерных устремлений работников
- 4) это премиальная система организации

Вопрос 9. Что не относится к каналам HR-маркетинга?

- 1) **Канал обогрева**
- 2) Канал охвата
- 3) Канал захвата
- 4) Канал нагрева

Вопрос 10. Какой блок не входит в ценностное предложение работодателя?

- 1) **Отдел кадров**
- 2) Специфика компании.
- 3) Условия труда.

Критерии и методика оценивания теста:

Один тест в системе «Moodle» содержит 25 вопросов. Максимально возможное количество баллов – 25.

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Критерии и методика оценивания зачета:

Показатели сформированности компетенции для дисциплины, формой итогового контроля которой является зачет, результат формируется из выполненных домашних заданий в системе СДО и применения полученных навыков на практических занятиях и при прохождении теста.

«зачтено» выставляется, если студент усвоил материал по программе дисциплины, способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки.

«не зачтено» выставляется, если студент не усвоил материал по программе дисциплины, не способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия реализации программы

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 213 И (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4)	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 213 И (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4)	Практические занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: аудитория № 213 И (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4)	Групповые и индивидуальные консультации	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition
Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 213 И (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4)	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус)	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.

3.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Дисциплина «Коучинг в организации. Профессия бизнес-коуч»

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.
2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>
3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

Дополнительная литература:

1. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг : практическое пособие : [16+] / С. Шекшня ; ред. Н. Казакова. – 3-е изд. – Москва : Альпина Паблицер, 2016. – 206 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279494>

Дисциплина «Практикум по организации и проведению коуч-сессий»

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.
2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>
3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

Дополнительная литература:

1. Модель GROW в коучинге и наставничестве – Электронный ресурс. Режим доступа URL: <https://trainingtechnology.ru/model-grow/>
2. Простая и мощная модель для обратной связи, обучения и рабочего совещания - Электронный ресурс. Режим доступа URL: <https://hrtime.ru/material/prostaia-i-moshchnaia-model-dlia-obratnoy-sviasi-obucheniia-i-rabocheho-soveshcha-60832/>

Дисциплина «Agile-коучинг, scrum-мастерство. Фасилитация команд»

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.
2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>
3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.
4. Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры: [16+] / Е. В. Камнева, Н. С. Пряжников, М. В. Полевая ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – М.: Прометей, 2019. – 219 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048>

Дополнительная литература:

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие : [16+] / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106>
2. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования : учебное пособие : [16+] / Н. И. Басманова ; Технологический университет. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 60 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170>

Дисциплина «Кичная проработка: убеждения, ценности, видение, миссия»

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.
2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>
3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

Дополнительная литература:

1. Петренко, Е. С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – Москва: Креативная экономика, 2019. – 102 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599622>
2. Стивен Кови Семь навыков высокоэффективных людей. –Электронный ресур. – URL: https://librebook.me/the_seven_habits_of_highly_effective_people/vol6/1

Дисциплина «Цифровые технологии в системе управления персоналом»

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе: учебное пособие для вузов/Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 202 с.
2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>
3. Казарян И. Р., Антонова В. С., Александрова Н. А Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие. - Забайкальский государственный университет, 2020. – 214 с.

Дополнительная литература:

1. Берсенева, Е. И. Развитие бренда работодателя как инструмент управления персоналом в АО «Райффайзенбанк» / Е. И. Берсенева ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург : б.и., 2020. – 117 с. : табл., диагр. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596756>
2. HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090>
- 3.

Перечень ресурсов сети Интернет:

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»	http://www.mevriz.ru/ -
8.	Журнал «Менеджмент сегодня»	http://grebennikon.ru/journal-6.html -
9.	Пси-фактор. Центр практической психологии	http://psyfactor.org/ -
10.	Психология пути современного лидера	http://liderway.ru/ -
11.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
12.	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
13.	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Оценка качества освоения программы включает текущую, промежуточную и итоговую аттестацию обучающихся.

Текущая и промежуточная аттестация представлены в рабочей программе каждой дисциплины в п. 2.3.

Итоговая аттестация слушателей

Итоговая аттестация слушателей проводится в форме междисциплинарного экзамена и проводится в два этапа:

1 этап. Решение тестовых заданий в системе СДО.

2 этап. В система СДО в разделе «Итоговый контроль по программе» прикрепляется дневник коуч-сессий, отражающий запрос клиента по коуч-сессии, время сессии, получение обратной связи от клиента.

Итоговая аттестация является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Итоговые аттестационные испытания предназначены для определения профессиональных компетенций слушателя, определяющих его подготовленность к решению профессиональных задач, установленных федеральным государственным образовательным стандартом и профессиональным стандартом, способствующих его устойчивости на рынке труда и продолжению образования на следующих ступенях.

Критерии оценивания итоговой аттестации:

5 баллов (отлично) выставляется слушателю, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %, коуч-сессия проведена с соблюдением всех этапов и получением обратной связи

4 балла (хорошо) выставляется слушателю, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %, коуч-сессия проведена с соблюдением всех этапов, но неправильно подобран инструмент, есть незначительные отклонения от методики проведения коуч-сессии.

3 балла (удовлетворительно) выставляется слушателю, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 % и при проведении коуч-сессии не получена обратная связь.

2 балла (неудовлетворительно) выставляется слушателю, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 % и менее, при проведении коуч-сессии не установлен раппорт.

5. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН-ГРАФИК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Наименование дисциплины	Объем нагрузки в час.	Учебные недели																
		1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя	5 неделя	6 неделя	7 неделя	8 неделя	9 неделя	10 неделя	11 неделя	12 неделя	13 неделя				
Коучинг в организации. Профессия бизнес-коуч	32	12	14	6														
Практикум по организации и проведению коуч-сессий	72			6	6	24	22	14										
Agile-коучинг, Scrum-мастерство. Фасилитация команд	70							16	26	28								
Личная проработка: убеждения, ценности, видение, миссия	42									6	30	6						
Цифровые технологии в системе управления персоналом	36											18	16					2
Итоговая аттестация	4																	4
Итого	256	12	14	12	6	24	22	30	26	34	30	24	16	6	16	6	6	6

6. СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Габидуллина Гульнара Рафаэлевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования ИНЭФБ, сертифицированный коуч, бизнес-тренер.