

Документ подписан простой электронной подписью  
Информационный сертификат  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 26.04.2024 09:29:22  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Председатель КСН

 М. Л. Белоножко  
«30» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины: Консультирование и коучинг персонала

Направление подготовки: 37.03.02 Конфликтология

Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты

форма обучения: очная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 30.08.2021 г. и требованиями ОПОП по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология», направленность «Организационно-управленческие конфликты» к результатам освоения дисциплины «Консультирование и коучинг персонала»

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры маркетинга и муниципального управления

Протокол № 1 от 30.08.2021 г.

Заведующий кафедрой



М.Л. Белоношко

Рабочую программу разработал:  
С.С Ситёва, старший преподаватель кафедры МиМУ



## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

**Цель дисциплины:** ) сформировать знания и умения использования техник и методов, необходимых для решения практических задач в консультировании и коучинге в организации..

### Задачи дисциплины:

1. Ознакомление обучающихся с принципами, этапами, технологией консультирования и коучинга;
2. Освоение методов проведения индивидуально-психологического консультирования и коуч-сессии;
3. Формирование навыков проведения индивидуально-психологического консультирования и индивидуального коучинга с учетом специфики организационного контекста.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Консультирование и коучинг персонала» относится к элективным дисциплинам части Блока 1, формируемого участниками образовательных отношений учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

**Знание:** Знание социально-психологических механизмов и техник общения, вступления в контакт; личностных особенностей, которые могут повлиять на характер контакта (типы темперамента, характера, направленности личности, акцентуации характера и т.п.);

**Умение:** выбирать техники воздействия, адекватные запросу клиента; формулировать вопросы; формулировать цели; выбирать адекватные техники для усиления мотивации и планирования деятельности клиента по достижению целей;

**Владение:** способностью к деловой коммуникации в профессиональной сфере; проведения индивидуального психологического консультирования методами реализации внешних и внутренних коммуникаций организации.

Содержание дисциплины «Консультирование и коучинг персонала» является логическим продолжением содержания дисциплин: «Практикум по психодиагностике» и «Конфликтологическое консультирование» и служит основой для написания ВКР.

## 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результата обучения по дисциплине
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	У-1. Умеет эффективно организовывать и структурировать свое время
		У-2. Умеет критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач
	УК-6.2 Выстраивает и реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, критически оценивает и переосмысливает накопленный опыт	3-1. Знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития 3-2. Знает свои личностные

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результата обучения по дисциплине
	(собственный и чужой), рефлексивует профессиональную и социальную деятельность	особенности и возможности в контексте самообразования 3-3. Знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности У-1. Умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз
ПКС-3. Способен организовывать адаптацию и стажировку персонала.	ПКС-3.1 Способствует формированию условий адаптации и стажировок персонала.	3.1. Знать методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. психологии труда.
	ПКС-3. 2. Использует порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок	У.2. Уметь формировать условия адаптации и стажировок персонала.
	ПКС-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	В.3. Владеть навыками и методами вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.

#### 4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7
очная	4/8	24	12	-	108	Экзамен

#### 5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

**очная форма обучения (ОФО)-8 семестр**

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Индивидуально-психологическое консультирование в организации	12	6	-	40	58	УК-6.1 УК.6.2. В.6.2 ПКС-3. 1. ПКС-3. 2. ПКС-3. 5.	Дискуссия, устный опрос Выполнение практических заданий
2	2	Технология индивидуального коучинга	12	6	-	41	59	УК-6.1 УК.6.2. В.6.2 ПКС-3. 1. ПКС-3. 2. ПКС-3. 5.	Дискуссия, реферат Проектная работа в малых группах Анализ кейсов
		Экзамен				27	27	. УК-6.1 УК.6.2. В.6.2 ПКС-3. 1. ПКС-3. 2. ПКС-3. 5.	Вопросы к экзамену
Итого:			12	22	-	108	144		

### Очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется.

#### 5.2. Содержание дисциплины.

##### 5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

#### Раздел 1. Индивидуально-психологическое консультирование в организации

Представление об этапах консультативной беседы и специфика консультативного контакта в различных теоретических подходах к консультированию. Основные теоретические ориентации в консультировании: глубинная психология и ее современные модификации; когнитивно-поведенческий подход, экзистенциально-гуманистический подход. Роль теоретической ориентации и ее влияние на эффективность консультативного процесса. Ограничения использования методов различных теоретических ориентаций в индивидуальном консультировании. Основные этапы консультации, их временное соотношение. Первый этап консультативной беседы: знакомство с клиентом и начало беседы. Основные задачи, решаемые на данном этапе. Второй этап консультативной беседы: расспрос клиента, формулирование и проверка консультативных гипотез. Фазы второго этапа. Третий этап консультативной беседы: оказание воздействия. Основные задачи данного этапа. Основные техники воздействия. Четвертый этап консультативной беседы: завершение беседы. Задачи данного этапа. Особенности эмоционального реагирования клиента на заключительном этапе консультативной беседы: возможные негативные реакции клиента и поведение консультанта. Типичные

проблемы и специфика работы с ними. Влияние личных проблем сотрудников на эффективность трудовой деятельности. Консультирование сотрудников организации по проблемам личностного характера. Коррекция самооценки, повышение уверенности в себе. Варианты использования методов психодиагностики в индивидуальном консультировании и проблемы, связанные с предоставлением обратной связи. Работа с эмоциональными расстройствами. Коррекция эмоционального состояния сотрудников организации. Снятие стрессового состояния и эмоционального напряжения. Обучение сотрудников способам саморегуляции эмоционального состояния. Организация комнаты психологической разгрузки. Ограничения личностного консультирования. Показания для переадресовки к психотерапевту или другим специалистам. Консультирование по вопросам разрешения межличностных конфликтов в организации. Виды конфликтов в организации. Способы конструктивного поведения в конфликтной ситуации. Конфликты «по горизонтали» и «по вертикали». Работа с жалобами сотрудников на взаимоотношение с начальством. Типы руководителей, стили руководства. Помощь сотрудникам в формировании рабочих отношений с различными типами руководителей. Триангуляции в организации. Работа по разрушению треугольников. Проблемы, возникающие у новых сотрудников в связи с адаптацией к организации. Процесс вхождения в организацию, его этапы. Базовые параметры социализации в организации (умение выполнять работу, установление продуктивных отношений с другими сотрудниками, получение информации о структуре власти; освоение лексики, сленга и жаргона, знакомство с традициями, обычаями и ритуалами). Понятие и типы организационной культуры. Усвоение новичком ценностей, норм, установок организации. Понятие ценностного конфликта, работа консультанта с внутренними конфликтами нового сотрудника. Категории сотрудников, нуждающихся в адаптации и реадaptации, и работа с ними: выпускники учебных заведений, не работавшие ранее; сотрудники, перешедшие из организаций с другим типом организационной культуры; сотрудники старшего возраста; женщины, возвратившиеся после отпуска по уходу за детьми и др. Проблема группового давления и типы реакции на него. Карьерное консультирование и карьерный рост. Особенности карьерного консультирования. Подходы к проведению карьерного консультирования. Консультирование сотрудников по формулированию индивидуальных целей карьеры. Правила формулирования целей: использование схемы SMART. Применение SWOT-анализа для проработки личных целей. Коррекция запроса на нереалистичные цели. Осознание личных ограничений, мешающих достижению целей, работа с ограничениями. Применение технологии коучинга для работы с индивидуальными целями. Построение плана реализации цели. Мониторинг процесса достижения цели. Анализ неудач в карьере. Блокирование карьеры, потолок карьеры, сокращение.

## **Раздел 2. Технология индивидуального коучинга**

Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности. Этапы коучинга: различные модели. Схема «GROW» и ее развитие. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности/коучинг «за сценой», подведение итогов. Схема ABC (Лейблинг М., Прайор Р.) Технология проведения коучинга. Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности. Рамка результата, ее использование в коучинговой сессии. Формулировка целей коучинговой сессии. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей. Определяющие цели; цели рабочего процесса; цели человеческих отношений; личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели Работа с сопротивлением ведомого. Эффективная

самодифференциация коуча. Развитие личного присутствия в коучинге. Работа с триангуляцией в коучинге. Механизм формирования треугольников. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта. Виды подстроек в коучинге. Особенность ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Переход к созданию конкретного плана действий. Определение паттернов поведения, создающих проблему. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели. Критерии использования коучинга по ходу деятельности. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе. Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой и при встрече «один на один» с другим человеком. Предотвращение образования коалиций и триангуляции. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижения целей коучинга. Оценка эффективности руководителя. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

### Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	3	5	6
1	1	4	-	-	Представление об этапах консультативной беседы и специфика консультативного контакта в различных теоретических подходах к консультированию. Основные теоретические ориентации в консультировании: глубинная психология и ее современные модификации; когнитивно-поведенческий подход, экзистенциально-гуманистический подход
2	1	4	-	-	Консультирование по вопросам разрешения межличностных конфликтов в организации. Виды конфликтов в организации. Способы конструктивного поведения в конфликтной ситуации. Конфликты «по горизонтали» и «по вертикали». Работа с жалобами сотрудников на взаимоотношение с начальством.
3	1	4	-	-	Особенности карьерного консультирования. Подходы к проведению карьерного консультирования. Консультирование сотрудников по формулированию индивидуальных целей карьеры.
4	2	4	-	-	Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.
5	2	4	-	-	Технология проведения коучинга. Алгоритм коучинговой сессии.
6	2	4	-	-	Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижения целей коучинга. Оценка эффективности руководителя. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. А
Итого за 8		24	-	-	Х

№ п/ п	Номер раздел а дисци плины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	3	5	6
семестр:					

### Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисципл ины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	4	5	6
1	1	2	-	-	Основные этапы консультации, их временное соотношение.
2	1	2	-	-	Проблемы, возникающие у новых сотрудников в связи с адаптацией к организации. Процесс вхождения в организацию, его этапы. Базовые параметры социализации в организации (умение выполнять работу, установление продуктивных отношений с другими сотрудниками, получение информации о структуре власти; освоение лексики, сленга и жаргона, знакомство с традициями, обычаями и ритуалами).
3	1	2	-	-	Правила формулирования целей: использование схемы SMART. Применение SWOT-анализа для проработки личных целей. Коррекция запроса на нереалистичные цели. Осознание личных ограничений, мешающих достижению целей, работа с ограничениями.
4	2	2	-	-	Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности.
5	2	2	-	-	Развитие личного присутствия в коучинге. Работа с триангуляцией в коучинге. Механизм формирования треугольников. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта. Виды подстроек в коучинге. Особенность ведения расспроса в коучинге.
6	2	2	-	-	Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.
Итого за 8 семестр:		12	-	-	X

### Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

## Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	2	3	4	5	6	7
1	1	10	-	-	Основные этапы консультации, их временное соотношение.	Подготовка к устному опросу, дискуссии
2	1	10	-	-	Проблемы, возникающие у новых сотрудников в связи с адаптацией к организации.	Подготовка к устному опросу
3	1	20	-	-	Правила формулирования целей: использование схемы SMART. Применение SWOT-анализа для проработки личных целей.	Выполнение практических заданий
4	2	10	-	-	Элементы коучинга	Подготовка к дискуссии. Подготовка рефератов
5	2	11	-	-	Развитие личного присутствия в коучинге.	Подготовка проекта подготовка к дискуссии
6	2	20	-	-	Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.	Разбор практических ситуаций(анализ кейсов)
7	1-2	27	-	-	Контроль	Подготовка к экзамену
Итого за 8 семестр:		108			X	X

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- занятия проходят преимущественно в форме социально-психологического тренинга с отработкой навыков, также используются групповые дискуссии, работа в микро- группах, анализ кейсов. Возможна организация мастер-классов приглашенных специалистов и экспертов.

### Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

### 6. Контрольные работы

Контрольные работы у ЗФО не предусмотрены учебным планом

## 8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1

8 семестр

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	2	3
1 текущая аттестация		
1.1	Устный опрос	0-5
1.2	Дискуссия	0-10
1.3	Выполнение практических заданий	0-25
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	40
2 текущая аттестация		
2.1	Дискуссия	0-10
2.2	Подготовка рефератов	0-15
2.3	Проектная работа в малых группах	0-15
2.4	Анализ кейсов	0-20
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	60
	<b>ВСЕГО</b>	<b>100</b>

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС «Издательства Лань»;
- ЭБС «Электронного издательства ЮРАЙТ»;
- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ;
- Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»;
- ЭБС «IPRbooks»;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО УГНТУ (г. Уфа);
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО УГТУ (г. Ухта);
- ЭБС «Прспект»;
- ЭБС «Консультант студент»;

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Office Professional Plus;
2. Windows

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	Персональные компьютеры	Проектор, экран

## **11. Методические указания по организации СРС**

### 11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Метод. рек. к организации самостоятельной работы обучающихся всех направлений подготовки бакалавриата, всех форм обучения / сост. С.С. Ситёва; отв. редактор М.Л. Белоножко Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2020– 32 с.

### Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина: Консультирование и коучинг персонала

Код, направление подготовки: 37.03.02 Конфликтология

Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	У-1. Умеет эффективно организовывать и структурировать свое время	Не умеет эффективно организовывать и структурировать свое время	Частично умеет эффективно организовывать и структурировать свое время	Умеет эффективно организовывать и структурировать свое время	В совершенстве умеет эффективно организовывать и структурировать свое время
		У-2. Умеет критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач	Не умеет критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач	Частично умеет критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач	Умеет критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач, допуская незначительные ошибки	В совершенстве умеет критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
	УК-6.2 Выстраивает и реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, критически оценивает и переосмысливает накопленный опыт	3.1. Знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития	Не знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития	Частично знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития	Знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития, допуская незначительные ошибки	В совершенстве знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития
		3.2. Знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования	Не знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования	Частично знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования	Знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования, допуская незначительные ошибки	В совершенстве знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
		З-3. Знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	Не знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	Частично знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	Знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности, допуская незначительные ошибки	В совершенстве знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности
		У-1. Умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	Не умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	Умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз, допуская незначительные ошибки	Умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	В совершенстве умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
ПКС-3. Способен организовывать адаптацию и стажировку персонала.	ПКС-3.1 Способствует формированию условий адаптации и стажировок персонала.	3.1. Знает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. психологии труда.	Не знает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. психологии труда.	Знает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. психологии труда, допуская незначительные ошибки	Знает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. психологии труда.	В совершенстве знает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. психологии труда
	ПКС-3. 2. Использует порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок	У.2. Умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала.	Не умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала.	Умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала, допуская незначительные ошибки	Умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала	В совершенстве умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала.

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
	ПКС-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	В.3. Владеет навыками и методами вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	Не владеет навыками и методами вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	Владеет навыками и методами вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения, допуская незначительные ошибки	Владеет навыками и методами вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	В совершенстве владеет навыками и методами вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.

**КАРТА**  
**обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой**

Дисциплина: Консультирование и коучинг персонала

Код, направление подготовки: 37.03.02 Конфликтология

Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	2	3	4	5	6
1	Антонова, Н. В. Психология массовых коммуникаций : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова. - М : Издательство Юрайт, 2020. - 373 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". - ISBN 978-5-534-00520-2 : 709.00 р. - Текст : непосредственный.	ЭР	25	100%	+
2	Антонова, Н. В. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова. - М : Издательство Юрайт, 2020. - 370 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". - ISBN 978-5-534-00568-4 : 699.00 р. - Текст : непосредственный.	ЭР	25	100%	+
3	Антонова, Н. В. Коучинг в бизнесе : учебное пособие для вузов / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. - Москва : Юрайт, 2021. - 202 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". - ISBN 978-5-534-14122-1 : 439.00 р. - Текст : непосредственный.	ЭР	25	100%	+

Заведующий кафедрой МиМУ  М.Л. Белоножка

Директор БИК \_\_\_\_\_

 Д.Х. Каюкова

