

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования**  
**«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им.  
Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО  
решением ученого совета ННГУ  
протокол от  
«30» 11 2022 г. № 13

**Рабочая программа дисциплины**  
**«Коучинг в работе с креативным персоналом»**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» Проф

иль подготовки «Управление креативным персоналом»

Квалификация (степень) выпускника

**магистр**

Форма обучения

Очная, заочная

Нижний Новгород  
2023 год

## 1. Место дисциплины (модуля) «Коучинг в работе с креативным персоналом» в структуре ОПОП.

**Целью** дисциплины является изучение коучинга как метода управления креативным персоналом.

В методическом плане изучение дисциплины «Коучинг в работе с креативным персоналом» базируется на знаниях, полученных студентами магистратуры в процессе прохождения программы обучения по дисциплинам: «Психодиагностика персонала», «Командное лидерство» и др. Знания и навыки, полученные студентами в процессе изучения коучинга, как вида консультирования и управления персоналом, в дальнейшем могут быть использованы ими в рамках учебной и производственной практики и будут востребованы ими в практической деятельности в сфере управления креативным персоналом.

Содержание дисциплины «Коучинг в работе с креативным персоналом» направлено на получение и освоение знаний об этой современной и эффективной форме консультирования, управления и организации командного взаимодействия в сфере управления креативным персоналом.

**Задачей** курса является приобретение студентами базовых навыков консультационной и управленческой деятельности в форме коучинга, на уровне достаточном для практического применения в их деятельности в сфере управления креативным персоналом.

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана Б1.В.ДВ.06.02 блока 1 дисциплин по выбору студента, специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента не предусматриваются; трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

### Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) (компетенции).

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5)	<p>З1 (ОПК-5) Знать методы создания и эффективной работы команды профессионалов. Знать приёмы убеждения, отстаивания своей позиции, нахождения компромиссных решений.</p> <p>У1 (ОПК-5) Уметь создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>В1 (ОПК-5) Владеть навыками работы в командах, отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений</p>

<p>владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27)</p>	<p>31 (ПК-27) Знать современные образовательные технологии, способы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов</p> <p>У1 (ПК-27) Уметь организовывать, управлять и оценивать эффективность образовательных процессов и уметь использовать их в процессе обучения</p> <p>В1 (ПК-27) Владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и быть способным использовать их в процессе обучения</p>
<p>владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28)</p>	<p>31 (ПК-28) Знать принципы наставничества, способы вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>У1 (ПК-28) Уметь применять наставничество, вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>В1 (ПК-28) Владеть навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, всего 72 часов, из которых 18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов занятия лекционного типа, 12 часов занятия семинарского типа), 2 часов групповые консультации, 30 часов мероприятия текущего контроля успеваемости, 2 мероприятия промежуточной аттестации), 20 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Для заочной формы 12 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часов занятия лекционного типа, 8 часов занятия семинарского типа), 2 часов групповые консультации, 8 часов мероприятия текущего контроля успеваемости, 4 мероприятия промежуточной аттестации), 46 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

#### Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и	Всего (часы)	В том числе		
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них	самостоятельная работа	обучающегося

тем дисциплины (модуля),  форма промежуточ ной аттестации по дисциплине (модулю)				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Консультации			Всего		
				Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1. Отличительн ые черты коучинга.				2		2	4		2									
Тема 2. Приёмы и техники коучинга в работе с креативным персоналом.				2		2	4		4									
Тема 3. Групповой коучинг.				2			4		2									
В случае, когда дисциплина (модуль) полностью формирует какую-то компетенцию и (или) завершает формирование компетенции, одним из разделов дисциплины (модуля) может быть выполнение проекта, формирование портфолио или другой вид комплексной проверки сформированности компетенции в целом																		
<b>Промежуточная аттестация</b>																		
<b>Зачет 30 8</b>																		
<b>Итого</b>				6		4	12		8				2		2		2	46

Тема 1. Отличительные черты коучинга.

История возникновения и развития коучинга как вида и формы консультирования, управления и организации командного взаимодействия в сфере управления персоналом. Определение коучинга. Принципы коучинга. Виды коучинга. Самокоучинг. Особенности управленческого консультирования в стиле коучинг. Отличительные черты коучинга как метода управленческого общения. Условия эффективного коучинга. Возможности коучинга. Требования к коучу. Основные личностные и профессиональные компетенции коуча. План развития. Эффективность и мотивация. Креативность и коучинг.

Тема 2. Приёмы и техники коучинга в работе с креативным персоналом.

Структура организации индивидуальной коуч-сессии. Модель GROW. Вопросы и слушание в коучинге. Особенности обратной связи. Целеполагание в коучинге. Колесо баланса. Выгрузка. Матрица Эйзенхауэра. Шкала времени. Декартовы координаты. Борьба со страхами и возражениями. Пирамида Р. Дилтса. Работа с убеждениями и ценностями. Техника У. Диснея. Развитие мечты. Работа с проектами. Ресурсные состояния. Стрела коучинга.

Тема 3. Групповой коучинг.

Структура организации командной коуч-сессии.

Модель GROW в групповом коучинге. Коучинг команды. Работа с командными проектами.

Коучинг как стиль лидерства.

#### **4. Образовательные технологии**

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО при проведении практических занятий по дисциплине используются активные и интерактивные формы обучения.

К числу используемых образовательных технологий относятся:

- участие в опросе и обсуждениях;
- выполнение заданий по темам;
- метод проектов;
- подготовка презентаций.

#### **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Курс состоит из лекционных, практических (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается зачетом.

Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне с использованием мультимедиа презентаций.

Практические занятия проводятся в виде обсуждения спорных теоретических вопросов и конкретных ситуаций. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала.

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающихся с определенными разделами курса по рекомендованным педагогом материалам.

Самостоятельная работа обучающихся включает:

- сбор и изучение материалов, необходимых для выполнения проекта в рамках курса, проведения других форм интерактивной работы;
- подготовку заданий по наиболее актуальным для дисциплины вопросам;
- подготовку к выполнению заданий на практических занятиях;
- подготовка к тестированию;
- подготовку к зачету.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование диверсифицированных видов деятельности.

Для закрепления полученных знаний в ходе обучения студенты выполняют индивидуальные проекты, которые защищают перед аудиторией.

#### Вопросы к зачёту.

1. Особенности коучинга как метода консультирования.
2. Коучинг как метод работы с персоналом.
3. Требования к личности коуча.
4. Инструментарий руководителя-коуча.
5. Коучинг как стиль лидерства.
6. Сходства и различия терминов: коучинг, консалтинг, тренинг, тренерство, наставничество, менторство, психотерапия.
7. Модели коучинга.
8. Этапы и технология коучинга.
9. Модель GROW в коучинге.
10. Вопросы модели GROW в коучинге.
11. Стрела коучинга в управленческом консультировании.
12. Колесо баланса как метод коучинга.
13. Шкала времени. «День рождения будущего» как техника целеполагания.
14. «Выгрузка» как техника целеполагания.
15. Матрица Эйзенхауэра в коучинге.
16. Технология SMART и постановка цели.
17. Пирамида Р. Дилтса в коучинге.
18. Убеждения и ценности. Работа с ограничивающими убеждениями.
19. Теория Альберта Эллиса: модель ABC.
20. Техника «Уолта Диснея» - реализация мечты.
21. Работа с проектами в коучинге.
22. Работа со страхами в коучинге.
23. Приём «Декартовы координаты».
24. Особенности обратной связи в коучинге.
25. Вопросы и слушание в коучинге.
26. Работа с возражениями.
27. Коучинг команды.
28. Ресурсные состояния. Состояние «потока».

#### 6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине, включающий:

##### 6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений)

1	Тема 1. Отличительные черты коучинга.	31(ОПК-5), У1 (ОПК-5), В1 (ОПК-5) 31(ПК-27),	Опрос. Тест. Выполнение заданий.
---	---------------------------------------	---	--



		У1 (ПК-27), В1 (ПК-27), З1(ПК-28), У1 (ПК-28), В1 ПК-28	
2	Тема 2. Приёмы и техники коучинга в работе с креативным персоналом.	З1(ПК-27), У1 (ПК-27), В1 (ПК-27), З1(ПК-28), У1 (ПК-28), В1 ПК-28	Опрос. Тест. Выполнение заданий. Выполнение проекта. Презентация.
3	Тема 3. Групповой коучинг.	З1(ОПК-5), У1 (ОПК-5), В1 (ОПК-5), З1(ПК-28), У1 (ПК-28), В1 ПК-28	Опрос. Тест. Выполнение заданий. Выполнение проекта.

## 6.2.Описание шкал оценивания

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)	
	«не зачтено»	«зачтено»
<b>Знания</b> З1 (ОПК-5) Знать методы создания эффективной работы команды профессионалов. Знать приёмы убеждения, отстаивания своей позиции, нахождения компромиссных решений. З1 (ПК-27) Знать современные образовательные технологии, способы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов З1 (ПК-28) Знать принципы наставничества, способы вдохновлять других на развитие персонала и организации	отсутствие знаний материала	знание основного материала без ошибок и погрешностей

<p><u>Уметь</u></p> <p>У1 (ОПК-5) Уметь создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>У1 (ПК-27) Уметь организовывать, управлять и оценивать эффективность образовательных процессов и уметь использовать их в процессе обучения</p> <p>У1 (ПК-28) Уметь применять наставничество, вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>полное отсутствие умений, предусмотренных компетенцией</p>	<p>наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных вопросах</p>
<p><u>Навыки</u></p> <p>В1 (ОПК-5) Владеть навыками работы в командах, отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений</p> <p>В1 (ПК-27) Владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и быть способным использовать их в процессе обучения</p> <p>В1 (ПК-28) Владеть навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией</p>	<p>хорошее владение навыками, предусмотренными компетенцией</p>
<p>Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий</p>	<p>0-45%</p>	<p>45 - 100%</p>



### 6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций.

Преподавателем оцениваются следующие виды учебной работы обучающегося:

1. Посещаемость и результат работы на практических и семинарских занятиях;
2. Результат самостоятельной работы;
3. Результат презентации проектов.

Зачет проводится в форме устного ответа и выполнения задания по пройденному материалу.

Оценка	Уровень подготовки
Зачтено	Высокий уровень подготовки. Студент активно работал на семинарских занятиях. Студент демонстрирует творческий подход к выполнению задания. Даны ответы на дополнительные вопросы.
Не зачтено	Студент пропустил большую часть занятий. Отсутствуют знания по пройденному материалу.

Для оценивания результатов докладов-презентаций используется следующая шкала:

«превосходно»	Доклад полностью соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы коучинга, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент блестяще преподносит материал, удерживая внимание и интерес аудитории.
«отлично»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы коучинга, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент способен выразить идею ясно, удерживая внимание и интерес аудитории.
«очень хорошо»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы коучинга, но при ответе не всегда учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не всегда удерживает внимание и интерес аудитории.
«хорошо»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы коучинга, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для восприятия слушателем. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не может при этом удержать

	внимание и интерес аудитории.
«удовлетворительно»	Доклад соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, студент не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. Презентация служит демонстрации содержания доклада, однако не в полной мере раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Студент с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при взаимодействии с аудиторией.
«неудовлетворительно»	Студент не знает вопрос. Не имеет должного представления о требованиях к составлению презентаций. Теоретический и фактический материал не совпадает. Проблема раскрыта на бытовом уровне. Отсутствие обязательных структурных компонентов (Введение, Заключение, Список литературы и т.д.). Отсутствие авторских комментариев.
«плохо»	Доклад не соответствует изучаемой теме или не раскрывает ее содержания.

Для оценивания результатов выступления на **семинаре** используется следующая шкала:

«превосходно»	Студент демонстрирует блестящее знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
«отлично»	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
«очень хорошо»	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения.
«хорошо»	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал не достаточен для обоснования своей позиции.
«удовлетворительно»	Студент лишь отчасти демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал.
«неудовлетворительно»	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос. Теоретический и фактический материал не совпадает.
«плохо»	Отказ от выступления на семинаре.

Для оценивания результатов **тестирования** используется следующая шкала:

«превосходно» (ЗАЧТЕНО)	при ответе правильно на 100% вопросов теста
«отлично» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 91-99% вопросов теста
«очень хорошо» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 81-90% вопросов теста.
«хорошо» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов менее 71-80% вопросов теста.
«удовлетворительно» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 51-70% вопросов теста
«неудовлетворительно» (НЕЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 31-50% вопросов теста.
«плохо» (НЕЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов менее 30% вопросов теста.

**6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.**

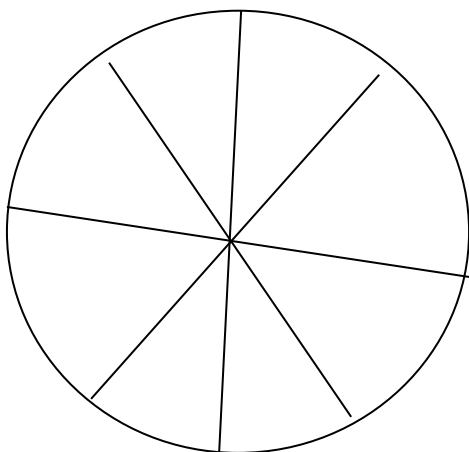
#### **Знаниевая компонента**

1. Перечислите отличительные черты коучинга как метода работы с креативным персоналом.
2. Приведите пример SMART цели.
3. Охарактеризуйте пирамиду Р. Дилтса.

#### **Компонента умений и владений компетенции ПК-27**

Пример задания.

1. Охарактеризуйте «колесо баланса» в коучинге.  
Приведите пример работы с ним.

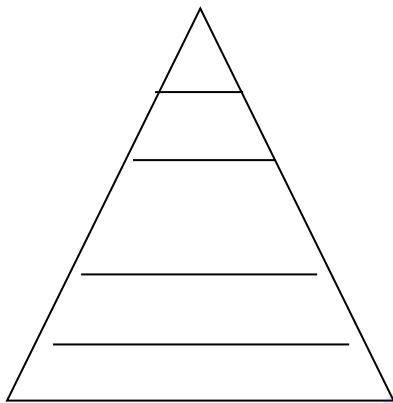


2. Охарактеризуйте модель GROW в коучинге.

Перечислите вопросы управленческой беседы в соответствии с данной моделью.

	Название этапа	Вопросы
G –		
R –		
O –		
W –		

3. Перечислите вопросы беседы в стиле коучинга в соответствии с пирамидой Р. Дилтса.



#### 6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания разработаны в соответствии с локальными нормативными актами:

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утвержденное приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ЛД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.

#### Примерные оценочные средства сформированности компетенций

Индикаторы компетенции	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства
31 (ОПК-5) Знать методы создания и эффективной работы	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии,

<p>команды профессионалов. Знать приёмы убеждения, отстаивания своей позиции, нахождения компромиссных решений.</p> <p>31 (ПК-27) Знать современные образовательные технологии, способы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов</p> <p>31 (ПК-28) Знать принципы наставничества, способы вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>		<p>организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.</p>
<p>У1 (ОПК-5) Уметь создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>У1 (ПК-27) Уметь организовывать, управлять и оценивать эффективность образовательных процессов и уметь использовать их в процессе обучения</p> <p>У1 (ПК-28) Уметь применять наставничество, вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>Практические задания</p>	<p>Изучение условий задачи (описанной ситуации) и ответы на поставленные в задании вопросы.</p>
<p>В1 (ОПК-5) Владеть навыками работы в командах, отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений</p> <p>В1 (ПК-27) Владеть современными образовательными технологиями, навыками</p>	<p>Проекты Практические задания</p>	<p>Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по курсу</p>

<p>организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и быть способным использовать их в процессе обучения</p> <p>В1 (ПК-28) Владеть навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>		
---	--	--

Подготовка проекта. Работа над проектом включает в себя выбор темы проекта в коучинге для себя/команды с учетом её актуальных задач, сбор, обработку и систематизацию материалов для его реализации. Оформление проекта в виде доклада (7 мин.) с презентацией. Дополнительно может быть использован раздаточный материал.

Подготовка доклада. Выступление с докладом – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в компактном и доступном виде; далее – привести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации.

Доклад должен быть рассчитан на 10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: *вступление, основная часть, заключение*. Во вступлении необходимо обосновать актуальность и важность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

Подготовка презентации. Доклад может сопровождаться презентацией.

Вначале нужно подготовить текст выступления, который включает в себя три части: введение, основную часть и заключение. Во введение обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируется цель и задачи исследования, определяется теоретическая и практическая значимость работы. В основной части раскрывается содержательная сторона темы. В заключении делаются выводы. Текст должен составлять 4 страницы.

После того, как текст готов, следует выделить в нем наиболее *важные положения*. Именно они должны составить содержательную сторону слайдов. На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 1-2 предложений. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными

для восприятия. На заключительном слайде нужно указать *информационный ресурс*, который был использован при подготовке презентации. 10-12 слайдов – это хорошая презентация.

Подготовка к тестированию. При подготовке к тестированию необходимо обратить внимание на *термины, понятия, имена* выдающихся мыслителей.

Тест предполагает проверку знаний, полученных в ходе изучения дисциплины. Для подготовки к нему целесообразно перечитать конспекты лекций, освоить информацию, включенную в рабочую программу.

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **а) основная литература**

1. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей. М., 2015. – 288 с.
2. Уитмор Д. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. М., 2015. – 309 с.

### **б) дополнительная литература**

1. Атkinson Мэрилин. Жизнь в потоке: Коучинг. М., 2015. – 330 с.
2. Голви Тимоти. Теннис как внутренняя игра. Разные года издания.
3. О, Коннор Джозеф, Макдермотт Иан. Искусство системного мышления: необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем. М., 2015. – 256 с.

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.



Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению «Управление персоналом», профилю «Управление креативным персоналом».

Автор: Михайлова Е.Е., к.и.н., доцент кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании.

Рецензент:

Заведующий кафедрой: д.с.н., проф. Грудзинский А.О.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «14» 11\_\_\_\_ 2022 года, протокол № 6.

