



ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
НАВЧАЛЬНО НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ЕКОНОМІКИ ТА
БІЗНЕСУ

Кафедра економіки та управління бізнесом

Затверджую: Директор ІННУЕБ Семенець-Орлова І.А. “ 00127522 2024 р. № 1	Схвалено на засіданні кафедри Протокол № 1 від “ 30 ” 08. 2024 р. Завідувач кафедри <u>Г.А. Братусь</u> Братусь Г.А.
---	---

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

КОУЧІНГ ПЕРСОНАЛУ

спеціальності: 073 «Менеджент»

(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня: другого (магістерського)

(назва освітнього рівня)

Освітньо-професійної програми: «Управління бізнес-проєктами»

(шифр і назва освітньо-професійної програми)

Розробник програми навчальної дисципліни:

Середюк Катерина Володимирівна док. філ. у гал. екон., доцент кафедри менеджменту

Силабус розглянуто і затверджено на засіданні кафедри економіки та управління бізнесом (протокол № 1 від 30 серпня 2024 р)

Схвалено Вченою радою Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу

Завідувач кафедри


(підпис)

Г.А. Братусь

Силабус погоджено з гарантом освітньо-професійної програми (керівником освітньо-професійної програми) «Управління бізнес-проектами»
(назва освітньої програми)

____.____. 2024 р.

Керівник освітньо-професійної програми

(підпис)



Братусь Г.А.

Робочу програму перевірено

____.____. 2024 р.

Заступник директора

(підпис)



І.І. Каліна

Пролонговано:

на 20__/20__ н.р.

Протокол №

від

р.

на 20__/20__ н.р.

Протокол №

від

р

на 20__/20__ н.р.

Протокол №

від

р

на 20__/20__ н.р.

Протокол №

від

р

**ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління
персоналом» Навчально-науковий інститут управління,
економіки та бізнесу
Кафедра економіки та управління бізнесом**

Назва дисципліни	Коучінг персоналу
Викладач (-і)	<i>Середюк Катерина Володимирівна</i>
Портфоліо викладача (-ів)	<i>https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-menedzhmentu.html</i>
Контактний тел.	<i>+3806742925**</i>
E-mail:	<i>Maup_kmo@ukr.net</i>
Сторінка дисципліни на сайті	<i>http://portal.iapm.edu.ua/portal/student.jsp</i>
Консультації	<i>Понеділок 13.00-14.20</i>

1. Коротка анотація до дисципліни. Дисципліна "Коучінг персоналу" досліджує і розвиває навички та підходи до керування та розвитку персоналу в організації. Вона базується на концепції коучінгу, де керівник створює ефективну комунікацію з працівниками, сприяє їх особистому розвитку та досягненню поставлених цілей.

Програма вивчення дисципліни " Коучінг персоналу " складена відповідно до місця та значення дисципліни за структурно-логічною схемою, передбаченою освітньо-професійною програмою підготовки магістрів зі спеціальності 073 "Менеджмент"

2. Головна мета викладання дисципліни полягає в розвитку навичок і компетенцій професійного менеджера-коуча з метою підтримки, розвитку і керування персоналом організації

3. Важливим елементом вивчення дисципліни є наступні завдання:

- сприяти розумінню сутності та соціальної значущості управління персоналом у сучасних умовах; місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей менеджера;

- формування у студентів практичних навичок та вмінь, необхідних для використання методів коучінгу;

- орієнтація студентів на вивчення та застосування методів бізнес-коучінгу в практичній діяльності.

Формат курсу: очний (offline)

4. Програми результати навчання (інтегральні, загальні, фахові компетентності):

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв'язків між соціально-економічними явищами та процесами.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (семінар-круглий стіл), рубіжне (оцінювання індивідуальних завдань-кейсів у формі презентації);
Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне (розробка інтелектуальних (інтерактивних карт), рубіжне ((у формі оцінювання усного виступу-презентації)
Здатність працювати в	Повністю.	Підсумкове (екзамен у формі

команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.	Співвідноситься з метою курсу	оцінювання усних відповідей на балети, підготовлених у письмовому вигляді)
Здатність до адаптації, креативності, генерування ідей та дій у новій ситуації.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Рубіжне (оцінювання індивідуальних завдань-кейсів у формі презентації), підсумкове (екзамен у формі оцінювання усних відповідей на білети, підготовлених у письмовому вигляді)
Уміння критично оцінити пропоновані варіанти управлінських рішень і розробити та обґрунтувати пропозиції щодо їх вдосконалення з урахуванням критеріїв соціально-економічної ефективності, ризиків і можливих соціально-економічних наслідків	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Підсумкове (екзамен у формі оцінювання усних відповідей підготовлених у письмовому вигляді)

5. Тривалість курсу. 120 годин (4 кредити ЄКТС), з них: 50 годин аудиторної роботи; 70 години – самостійної роботи, залік – 3 години.

6. Статус дисципліни: *Обов'язкова*

7. Пререквізити: Курс «Коучінг персоналу» базується на загальних знаннях економіки, менеджменту й взаємопов'язане з такими дисциплінами, як «Фінансовий менеджмент», «Методи та моделі в управлінні проектами», «Інноваційно-інвестиційний менеджмент», «Менеджмент бізнес-процесів», «Бізнес-проекування» тощо.

8. Технічне й програмне забезпечення /обладнання – мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення аудиторних занять, доступ студентів до Інтернету.

9. Політика курсу: передбачає

- Роботу в команді.
- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності (Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента - відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування є підставою для її незарахування, незалежно від масштабів плагіату).
- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.
- Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

10. Зміст дисципліни: Курс складається з **трьох змістових модулів**. Кожен модуль, у свою чергу, складається з лекційної та семінарської/практичної частин:

Змістовний модуль I. Теоретичні основи управління коучінг персоналом (лекції та семінарські заняття - теми 1-3)

Змістовний модуль II. Бізнес-коучинг: сутність, функції, види та основні завдання (лекції та семінарські заняття - теми 4-6)

Змістовий модуль III. Практичні аспекти використання коуч-діяльності (лекції та семінарські заняття - теми 7-10)

11. Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є **лекції, семінарські заняття, консультації**.

При викладанні **лекційного матеріалу** передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-візуалізації, проблемні лекції, бінарні лекції, лекції – консультації.

Лекція-візуалізація - це візуальна форма подачі лекційного матеріалу засобами ТЗН або аудіовідеотехніки (відео-лекція).

На **проблемній лекції**, новий теоретичний матеріал подається як невідоме, яке слід відкрити, вирішивши проблемну ситуацію.

Бінарна лекція передбачає викладення матеріалу у вигляді діалогу двох викладачів.

Особливістю **лекції – консультації** є те, що студентам попередньо роздають розгорнуті конспекти або опорні конспекти лекції, а під час її проведення відповідають на виниклі запитання.

Семінарські/практичні заняття проводяться у формі експрес-опитування студентів, усного опитування, тестування, «мозкового штурму», обговорення ситуаційного завдання). Під час семінарських занять студенти виконують усні та письмові завдання, виступають з доповідями і презентаціями, займаються складанням конспекту, тез, анотацій; написанням і захистом рефератів; рецензуванням; виконанням індивідуальних творчих завдань; складання схем, таблиць тощо розробкою інтелектуальних карт (*критерії оцінювання див.: Робоча навчальна програма дисципліни, п.п. 7.3.*).

12. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Система оцінювання навчальних досягнень

Вид діяльності студента	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	3	3	3	3	4	4
Відвідування семінарських занять	1	3	3	3	3	4	4
Робота на семінарському занятті	5	3	15	3	15	4	20
Виконання завдань для самостійної роботи	5	3	15	3	15	4	20
Виконання модульної роботи	20	1	20	1	20	1	20
Виконання ІНДЗ	-	-	-	-	-	-	-
Разом	-		56	-	56	-	68
Максимальна кількість балів: 180							
180:100=1,8. Студент набрав Х балів; розрахунок: Х:1,8 = загальна кількість балів.							

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Самостійна робота включає дослідження електронних джерел, пошук друкованих публікацій (наукові праці, статті у періодичних виданнях, документи, офіційні звіти, статистичні матеріали, законодавчі та інші нормативно-правові акти за дисципліною).

Критерії оцінювання:

- змістовність – 3 бали;
- відповідність темі та вимогам оформлення – 2 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 5 балів.

14. Форми проведення поточного, рубіжного (модульного) контролю та критерії оцінювання.

Поточний контроль відбувається впродовж вивчення дисципліни на семінарських заняттях у формі: семінарів-круглих столів та семінарів з індивідуальною роботою. Під час поточного контролю оцінюються такі компоненти:

- повнота відповіді – 3 бали;
- аналіз різних поглядів, джерел літератури, підходів до вивчення проблеми (питання) – 5 балів;
- вільне володіння інформацією, відповіді на додаткові запитання – 2 бали.

Максимальна кількість балів - 10 балів.

Рубіжний (модульний) контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів у формі презентації за тематикою самостійного вивчення матеріалу відповідного змістового модуля (5 хв. зі слайдами). Тематика завдань вибирається студентом у прив'язці до теми наукового дослідження і в кінцевому випадку має слугувати розширенню знань, навиків та можливостей, необхідних для написання дисертації. Під час рубіжного (модульного) контролю оцінюються такі компоненти:

- слайди до презентації – 5 балів
- повнота розкриття теми, висвітлення сучасної проблематики, аналіз різних концепцій, підходів, ідей – 10 балів
- якість оформлення бібліографічних даних, науковий стиль – 5 балів
- самостійність та креативність – 5 балів

Максимальна кількість балів - 25 балів.

15. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Залік. Студенти готують текст наукового проекту та усну мультимедійну презентацію. Тематика проектів має відображати проблематику дисертаційних досліджень студентів. (Методологічні рекомендації до проведення й оцінювання заліку див. *Робоча навчальна програма дисципліни*).

16. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: Робоча навчальна програма дисципліни, п.п. 7.5).

17. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
68-74	D	задовільно	
60-67	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

18. Рекомендовані джерела (література):**Основні :**

1. Веденіна Ю.Ю., Сакун Л.М., Різніченко Л.В., Коваленко М.П. Командний та індивідуальний коучинг як технологія стратегічного управління організацією // Економіка

і організація управління. № 3 (39). 2020. С. 41–54. – Режим доступу: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/9702/9626>

2. Котовська І. Коучинг як новий метод управління персоналом [Електронний ресурс] Соціально-економічні проблеми і держава. 2016. Вип. 1 (14). С. 178–184. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2016/16kivhrm.pdf>.

3. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника : навчально-методичний посібник / [упоряд. О. В. Захарова]. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с.

4. Нежинська О.О., Тименко В. М. Основи коучингу: навчальний посібник. Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

Додаткові:

1. Використання коучингу в системі вищої освіти України / О. О. Нежинська, В. М. Тименко // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.] ; голов. ред. В. В. Олійник. – К. : АТОПОЛ ГРУП, 2015. – Вип. 15(28). – С. 236–245.

2. Марцінковська О., Фижик Н. Роль коучингу в розвитку персоналу // Економічний аналіз. 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 257–260.

3. Управлінське лідерство : виклики сьогодення : колективна монографія ; за заг. ред. В. В. Толкованова. Хмельницький : ПП Мельник А. А., 2013. 600 с.

4. Atkinson PhD, Marilyn, Chois, Rae T. Step-by-Step Coaching. 2012. 274 p.

5. Laura Whitworth, Henry Kimsey-House, Phil Sandahl. Co-active Coaching: New Skills for Coaching People Toward Success in Work and Life. – Режим доступу: https://training.crecimiento.ws/wpcontent/uploads/2020/06/EBOOK_COACHING_COACTIVO.pdf (spanish) 10. Myles Downey. Effective Modern Coaching. LID Publishing Limited, 2015. 240 p.

V. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТА ДИСЦИПЛІНИ

«Коучінг персоналу»

Разом: 120 год., з них 34 год. – лекції, 16 год. – семінарські заняття; самостійна робота – 70 год., модульний контроль – 3 год.

Кількість балів за семестр	180 балів									
Модулі	Змістовий модуль I			Змістовий модуль II			Змістовий модуль II			
Назва модуля	Теоретичні основи управління коучінг персоналом (балів 56)			Бізнес-коучинг:сутність, функції, види та основні завдання (балів 56)			Практичні аспекти використання коуч-діяльності (балів 68)			
Лекції	1 (1 бал)	2 (1 бал)	3 (1 бал)	4 (1 бал)	5 (1 бал)	6 (1 бал)	7 (1 бал)	8 (1бал)	9 (1бал)	10 (1бал)
Теми лекцій	Управління персоналом у системі коучінгу	Системний підхід в управлінні персоналом організації	Ресурсне забезпечення управління персоналом організації	Сутність та значення використання практик коуч-діяльності	Основи коучингового процесу: початковий етап	Основи коучингового процесу: завершальний етап	Бізнес-коучинг: методологія та успіх в бізнесі	Коучинг та інші види діяльності	Системний коучинг в організації	Просування системи коучингу в організації
Семінарські і заняття	1 (6 балів)	2 (6 балів)	3 (6 балів)	4 (6 балів)	5 (6 балів)	6 (6 балів)	7 (6 балів)	8 (6 балів)	9 (6 балів)	10 (6 балів)
Теми семінарських занять	Управління персоналом у системі коучінгу	Системний підхід в управлінні персоналом організації	Ресурсне забезпечення управління персоналом організації	Сутність та значення використання практик коуч-діяльності	Основи коучингового процесу: початковий етап	Основи коучингового процесу: завершальний етап	Бізнес-коучинг: методологія та успіх в бізнесі	Коучинг та інші види діяльності	Системний коучинг в організації	Просування системи коучингу в організації
Самостійна робота	1 (5 балів)	2 (5 балів)	3 (5 балів)	4 (5 балів)	5 (5 балів)	6 (5 балів)	7(5 балів)	8 (5 балів)		
Поточний контроль	Модульна контрольна робота №1 (20 балів)			Модульна контрольна робота №2 (20 балів)			Модульна контрольна робота №3 (20 балів)			
Підсумковий контроль	Розрахунковий коефіцієнт: 1,8									