

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний технічний університет
"Дніпровська політехніка"

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Бізнес-коучинг»



Ступінь освіти	<u>бакалавр</u>
Освітня програма	<u>Підприємництво, торгівля та біржова діяльність</u>
Тривалість викладання	<u>10 чверть</u>
Заняття:	
лекції:	<u>2 години</u>
практичні заняття:	<u>2 години</u>
Мова викладання	<u>українська</u>

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»: <http://do.nmu.org.ua/course>

Кафедра, що викладає Прикладної економіки, підприємництва та публічного управління

Викладач:

Тимошенко Любов Вікторівна
Доцент, канд. екон. наук, доцент

Персональна сторінка

<https://pe.nmu.org.ua/ua/pro-kafedru/vikladachi/timoshenko/timoshenko.php>

E-mail:

Tymoshenko.L.V@nmu.one

1. Анотація до курсу

Дисципліна «Бізнес-коучинг» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти теоретичних знань щодо основ технології, інструментів та моделей бізнес-коучингу для результативного їх застосування в діяльності підприємницьких структур при управлінні персоналом, формуванні кадрової політики, управлінні розвитком кадрового потенціалу, тощо.

2. Мета та завдання курсу

Мета дисципліни – оволодіння теоретичними знаннями та набуття коучингових компетенцій щодо розкриття потенціалу персоналу бізнес-структури для активізації ресурсів, забезпечення успішного управління бізнесом та досягнення кращих результатів підприємницької діяльності.

Завдання курсу:

- ознайомити здобувачів вищої освіти з категоріально-понятійним апаратом «бізнес-коучингу» та його роллю у системі управління організацією;
- ознайомити здобувачів вищої освіти з характеристиками персоналу та забезпеченням його розвитку в системі кадрової політики та стратегії бізнес-структури;
- навчити здобувачів вищої освіти основам застосування інструментів бізнес-коучингу в управлінні персоналом;
- ознайомити здобувачів вищої освіти з характеристиками моделей коучингу та навчити виявляти навички щодо забезпечення результативності їх застосування;
- навчити здобувачів вищої освіти особливостям коучингу в управлінні розвитком кадрового потенціалу та виявляти навички щодо забезпечення кар'єрного зростання й просування працівників в організації.

3. Результати навчання

Маючи уявлення про категоріально-понятійні основи «бізнес-коучингу», характеристики його інструментів та моделей виявляти навички їх застосування в управлінні персоналом для забезпечення його розвитку в системі кадрової політики та стратегії бізнес-структури, а також в управлінні розвитком кадрового потенціалу для забезпечення кар'єрного зростання й просування працівників в організації.

4. Структура курсу

ЛЕКЦІЇ
1 Бізнес-коучинг та його значення для суб'єктів бізнесу
Місце коучингу в системі управління організацією
Види коучингу та їх аналіз
Категоріально-понятійна сутність бізнес-коучингу
2 Розвиток персоналу в системі кадрової політики та стратегії бізнес-структури
Роль персоналу в діяльності організації

Планування, облік, формування та розвиток персоналу
Ефективність використання персоналу в системі управління
3 Інструменти бізнес-коучингу
Цілі та переваги бізнес-коучингу
Етапи, техніки та принципи коучингу
4 Моделі коучингу
Особистісний та бізнес-коучинг для розвитку організації
Модель G.R.O.W. (модель ефективних запитань) Дж. Уйтмора
Характеристика моделі коучингу SUCCESS
5 Коучинг в управлінні розвитком кадрового потенціалу
Системний підхід до формування кадрового потенціалу
Складові системи управління використанням кадрового потенціалу
Аналіз кадрового потенціалу
Управління розвитком кадрового потенціалу
ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ
Дослідження використання коучингу у сфері управління як нової форми консультативної підтримки
Кадрова політика і стратегія бізнес-структур щодо розвитку персоналу.
Інструмент коучингу «Чотири питання планування»
Формування та критерії оцінки соціально-психологічного клімату бізнес-структури
Коучинг та кар'єрне зростання й просування працівників в організації

5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

На лекційних заняттях обов'язково мати з собою гаджети зі стільниковим інтернетом.

Активованій акаунт університетської пошти (student.i.p.@nmu.one) на Офіс365.

6. Система оцінювання та вимоги

6.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
75-89	добре
60-74	задовільно
0-59	незадовільно

6.2. Здобувачі вищої освіти можуть отримати **підсумкову оцінку** з навчальної дисципліни на підставі поточного оцінювання знань за умови, якщо

набрана кількість балів з поточного тестування та самостійної роботи складатиме не менше 60 балів.

Максимальне оцінювання:

Теоретична частина	Практична частина		Бонус	Разом
	При своєчасному складанні	При несвоєчасному складанні		
58	40	30	2	100

Практичні роботи приймаються за контрольними запитаннями до кожної з роботи.

Теоретична частина оцінюється за результатами опитування студентів згідно плану теоретичного курсу та самостійної роботи.

6.3. Критерії оцінювання підсумкової роботи

Якщо здобувач вищої освіти набрав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку, здійснюється підсумкове оцінювання – комплексна контрольна робота (ККР), яка містить завдання, що охоплюють ключові результати навчання. Кількість конкретизованих завдань ККР відповідає відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР забезпечує індивідуалізацію завдання.

Білеті являють 3 відкритих запитання. Правильна відповідь на відкрите запитання оцінюється у 30 балів. Відкриті запитання оцінюються шляхом співставлення з еталонними відповідями. Кількість варіантів ККР забезпечує індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

7. Політика курсу

7.1. Політика щодо академічної доброчесності

Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі). Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням "Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті "Дніпровська

політехніка".

http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/System_of_prevention_and_detection_of_plagiarism.pdf.

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

7.2. Комунікаційна політика

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Усі письмові запитання до викладачів стосовно курсу мають надсилатися на університетську електронну пошту.

7.3. Політика щодо перескладання

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

7.4 Політика щодо оскарження оцінювання

Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може опротестувати виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

7.5. Відвідування занять

Для здобувачів вищої освіти денної форми відвідування занять є обов'язковим. Поважними причинами для неявки на заняття є хвороба, участь в університетських заходах, академічна мобільність, які необхідно підтверджувати документами. Про відсутність на занятті та причини відсутності здобувач вищої освіти має повідомити викладача або особисто, або через старосту.

За об'єктивних причин (наприклад, міжнародна мобільність) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням з керівником курсу.

7.6. Бонуси

Здобувачі вищої освіти, які регулярно відвідували лекції (мають не більше двох пропусків без поважних причин) та мають написаний конспект лекцій отримують додатково 2 бали до результатів оцінювання до підсумкової оцінки.

8 Рекомендовані джерела інформації

1. Джон Вітмор. Ефективний коучинг; Пер. з англ. Н. Лавської. Київ : Вид. група КМ-БУКС, 2019. 336 с.

2. Застосування навчальної персонал-технології коучингу в умовах COVID-19 URL:

<https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/download/7134/7117>

3. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом URL: <http://visnik.knute.edu.ua/files/2015/04/6.pdf>

4. Падухевич О. Коучинг як ефективний інструмент для досягнення цілей та розвитку персоналу. Кадровик України. Е-версія №9 (2019). URL: <https://profpressa.com/articles/kouching-iak-efektivnii-instrument-dlia-dosiagnennia-tsilei-ta-rozvitku-personalu>.

5. Передало Х.С., Процик І.С. Роль коучингу в системі мотивування працівників вітчизняних підприємств URL: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13882/1/21_131-135_Vis_727_Menegment.pdf

6. Петровська І. Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу URL: <http://ipp.lp.edu.ua/WebRC/issues/Issue%204/Pertovska.pdf>