

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 27.04.2022 13:35:34
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

1

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
О.Л. Локтионова
« 26 » 10 2021 г.



ОСНОВЫ КОУЧИНГА И КОНСАЛТИНГА

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения

Курск 2021

УДК 316.48

Составитель: Е.А. Никитина

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *Т.Ю. Копылова*

Основы коучинга и консалтинга : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Е.А. Никитина. Курск, 2021. - 15 с.

Методические рекомендации содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине.

Предназначены для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *26.10.21* Формат 60x84 1/16
Усл.печ.л. *0,4* Уч.-изд.л. *0,6* Заказ *100* тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Основы коучинга и консалтинга».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 840 от 29 июля 2020 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических тем и задания для самопроверки, которые необходимо выполнить при самостоятельной подготовке к каждому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Основы коучинга и консалтинга» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Психология агрессии»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Основы коучинга и консалтинга» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Основы коучинга и консалтинга» - закрепить теоретические знания, полученные в

процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Задания для самопроверки

Тема 1. Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования

1. Консалтинг как вид профессиональной деятельности сформировался:

а) в США в 50-х гг. XX в. б) в Великобритании в 60-х гг. XX в. в) в России в 80-х гг. XX в.

2. Раздел знания, содержащий систематическое описание процесса оказания психологической помощи, называется:

а) клинической психологией б) практической психологией в) консультативной психологией

3. Консультативная психология изучает:

а) психотерапевтические ситуации и патологии б) процессы, механизмы и методы оказания психологической помощи обратившемуся за ней человеку в) познавательные процессы личности

4. Консультативная психология оказывает помощь обратившемуся человеку посредством:

а) специального тестирования б) специально организованного процесса общения в) деловой игры

5. Совокупность процедур, направленных на помощь человеку в разрешении проблем и принятии решений относительно профессиональной карьеры, брака, семьи, совершенствования личности и межличностных отношений, называется:

а) психологическим консультированием б) психодиагностикой в) психологической коррекцией

6. Что из нижеперечисленного является видами консультативной психологии:

а) внутриличностная, внутригрупповая, межличностная б) общая, индивидуальных различий, социальная в) экономическая, социальная, политическая

7. Какой из нижеперечисленных принципов был выделен Карлом Роджерсом в качестве принципа консультативного взаимодействия:

а) каждая личность нуждается в советах со стороны б) далеко не каждая личность заслуживает уважения в) каждая личность в состоянии быть ответственной за себя

8. Коучинг возник на стыке таких видов деятельности, как.....

9. Обобщая различные определения психологического консультирования, можно выделить следующие его особенности:

.....

10. Задание для анализа организационного конфликта: 1) дать классификацию конфликта; 2) выявление причин конфликта; 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Тема 2. Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.

1. Одна из главных задач коучинга:

а) разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи следующих инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, интуиции, обучения и совместного нахождения жизненного баланса; б) отклонение конечного решения клиентом; в) частичное раскрытие потенциала клиента

2. Основной принцип коучинга:

а) неудовлетворение потребностей клиента б) вера в способности человека в) предоставление готовых ответов

3. Принцип наставничества предполагает:

а) отрицание регулярного общения б) вместо готовых решений наставник предлагает только идеи и варианты в) наставник только контролирует действия клиента

4. Коучинг происходит тогда, когда:

а) субъект является осознанно или бессознательно компетентным, однако нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности б) субъект является компетентным, однако не нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности в) клиент учится новому умению или аспекту знания

5. В отличие от традиционного консалтинга, коучинг смещает фокус внимания:

а) на настоящее б) на прошлое в) на будущее

6. Коучинг представляет собой один из тех инструментов, которые могут быть использованы:

а) для консультирования всех сотрудников организации б) для помощи в развитии других в) для планирования деятельности

7. Основоположником коучинга считается:

а) У. Джемс б) Д. Уитмор в) К. Роджерс

8. Во время коуч-сессий коуч:

а) отслеживает прогресс клиента в направлении поставленных целей, помогая при необходимости уточнять, углублять и переформулировать цели в ходе сессии б) помогает клиенту четко сформулировать цели и измеримые показатели достижения целей для цикла сессий и каждой сессии в) предлагает готовый план, предполагающий получение достижимых, измеримых, конкретных результатов и содержащий сроки достижения результатов

9. В основные компетенции коуча входит:

а) постоянная работа над развитием своих профессиональных компетенций и личностного потенциала б) отрицание опыта в роли клиента в) отказ от формирования у клиента способности принимать решения

10. Коучинг обычно проводится курсом, состоящим из:

а) 30 коуч-сессий б) 6 коуч-сессий в) 12 коуч-сессий

11. Распределите в правильном порядке этапы подготовки профессионального коуча:

а) Приобретение собственной практики коучинга

б) Прохождение официальной сертификации в профессиональной ассоциации в соответствии с ее требованиями

в) Обучение на профессиональных курсах коучинга в компании, сертифицированной одной из наиболее авторитетных профессиональных ассоциаций

г) Прохождение супервизий

д) Повышение квалификации и уровня сертификации

12. В коучинге не даются конкретные модели действия, решения, советы, а находят

13. Развитие определяется как

14. Сопоставьте принципы коучинга с их содержанием:

1. Вера в способности человека	взаимоотношения на равных между коучем и его клиентом
---------------------------------------	---

2. Принцип единства и взаимосвязи	твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они выказывают в своей повседневной жизни.
3. Принцип равенства	Позитивные результаты в одной сфере деятельности приводят к достижениям в других.

15. Основное различие между тренингом и коучингом заключается в том, что

16. Коучинг - это большая связка ключей-вопросов, перебирая которые, вы распахнете дверь в мир новых возможностей!

Считаете ли вы это определение верным? Считаете ли вы данное сравнение правильным? Объясните почему?

Тема 3. Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности

1. Запросы на консультирование по проблемам самоопределения возникают в ситуации:

а) адаптации в коллективе б) конфликта с родственником в) уменьшения заработной платы

2. В отечественной психологии самоопределение рассматривается как:

а) бессознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях б) определение должности, которая соответствует собственным способностям в) внутренняя активность, которая придает определенность личности и через которую преломляются внешние воздействия

3. «Профессионал в отличие от исполнителя сам ставит цели деятельности, определяет пути и средства их достижения, несет ответственность за последствия ее реализации», - так утверждал отечественный ученый:

а) С.Л. Рубинштейн б) В. Д. Шадриков в) Л.С. Выготский

4. В зарубежной психологии самодетерминация рассматривается как:

а) как процесс формирования жизненно важных навыков, знаний и убеждений личности, позволяющих субъекту осуществлять автономное поведение, постановку целей и их достижение б) процесс формирования собственной самооценки в) процесс поиска оптимального места работы

5. По определению Дж. Келли, динамическое прижизненно конструирующееся в ходе взаимодействия, социального сравнения и активного построения социальной реальности целостное образование, выступающее как система ключевых личностно-социальных конструкторов субъекта, – это:

а) индивидуальная Я-концепция б) самоактуализация личности в) социальная идентичность

6. Идентичность, которая основана на осознании индивидом своих профессиональных качеств, а также на сопоставлении себя с другими профессионалами, называется:

а) идентичностью самоопределения б) профессиональной идентичностью в) личностной идентичностью

7. Дисбаланс конструктивных и разрушительных тенденций и форм психической деятельности называется:

а) кризисом идентичности б) внутриличностным конфликтом в) личностной безответственностью

8. Кризис, выражающийся в угрозе целям, системе ценностей, невозможности самоактуализации, утрате жизненного смысла, интереса к жизни, перспективы, стимула к

	негативным последствиям, т.е. ситуациям потери здоровья или жизни
4. Ситуационный	Г. утрата чего-то эмоционально значимого (кража, разрушение системы политической власти, измена)

16. Клиентка: Знакома ли вам проблема, когда надо много успеть, хватаешься за всё и ничего не успеваешь? Лично я пребываю в таком состоянии почти год. И это притом, что мне не надо с утра бежать на работу. Вот уже несколько лет я сижу дома с особым ребёнком. Но именно это однажды и побудило меня к мысли о том, что я должна найти способ зарабатывать, не выходя из дома. Я начала учиться, и поняла, что чем больше изучаешь чего-то, тем больше понимаешь, что ничего не знаешь. А значит надо учиться больше и больше. Но цель-то моя – не просто учиться, а именно зарабатывать на этом. А зарабатывать всё как-то не получалось. И сомнения были насчёт самой себя.

Помогите, как коуч, определить цель и те задачи, которые клиентка должна решить вначале, чтобы они не тянули назад. Помогите разработать план действий, расставить приоритеты и определите этапы достижения цели.

Тема № 4. Место управленческого консультирования в общей системе управления

1. Преобладание в управлении негативных воздействий на подчиненных (репрессивное управление) обуславливает преобладание:
 - а) демократического стиля управления б) демотивирующего стиля управления в) либерального стиля управления
2. Свод критериев и процедур присвоения звания “сертифицированный консультант по управлению” называется:
 - а) Амстердамский стандарт б) Английский устав в) Германский совет
3. Предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и (или) возможностей, рекомендации соответствующих лиц и помощь в их реализации, называется:
 - а) психологическим консультированием б) экономическим консультированием в) управленческим консультированием
4. Управленческий консалтинг — это вид интеллектуальной деятельности, основная задача которой заключена:
 - а) в анализе, обосновании перспектив развития и использовании научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом специфики данной отрасли и проблем клиента б) в разработке советов и рекомендаций по совершенствованию мотивации сотрудников в) в создании имиджа организации для привлечения клиентов
5. Растущий интерес к управленческому консультированию сегодня связан:
 - а) с желанием руководителей сделать свой рабочий день более разгруженным б) с необходимостью привлечь как можно больше клиентов и получить большую прибыль в) с усложнением самого процесса управления организациями, с возрастанием числа факторов, влияющих на принятие управленческих решений, и с потребностью профессионального решения возникающих в организациях проблем.
6. Консультирование должно быть направлено:
 - а) на развитие организации в целом б) на решение отдельных поставленных заказчиком задач в) на сокращение штатов организации
7. Управленческое консультирование включает в себя:

а) деловые игры и психологические тренинги б) организационную диагностику, анализ системы целеполагания, работу с процессами, коллективами в) производственные отчеты и статистический анализ

8. Для рассмотрения организации как единого целого, как системы элементов и их взаимосвязей, специалисту необходима такая компетенция, как:

а) совокупность «знания, опыта, навыков – деятельность - результат" б) умение конструктивно разрешать конфликты в) владение навыками профессиональной этики

9. Консультант по управлению должен знать и уметь делать:

а) то, что делает главный экономист предприятия б) то же самое, что и психотерапевт в) то, что не могут делать сами руководители организаций

10. Консультант по управлению обладает специальными методами выявления и решения:

а) личных проблем сотрудников б) управленческих проблем в организации в) основных потребностей и мотивов сотрудников

11. По мнению Д. И. Пригожина, квалификация консультанта по управлению складывается из нескольких компонентов. Соотнесите компонент с его характеристикой:

А. знания	1. владение техникой осуществления конкретных консультационных действий и операций: системный подход и анализ, знание новейших тенденций в практике управления.
Б. искусство	2. информированность и свободная ориентация в системе профессиональных истин, фактов, норм
В. ремесло	3. комплекс неформализуемых приемов, реакций, а также профессиональная интуиция, с высокой степенью индивидуализации

12. «Глубокое консультирование» в общей системе управления организацией предполагает

13. В результате глубокого консультирования в организации появляются

14. Честная, компетентная и документированная оценка уровня профессионализма консультантов производится с помощью

15. Охарактеризуйте работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации. Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня. Что Вы можете сказать о кадровой политике рассматриваемой организации?

06:00 Даже самый мелодичный звон будильника быстро становится кровавым врагом. Подъем!

06:15 Порция утренних новостей + чашка кофе. Аромат свежесваренного кофе способен вернуть к жизни любого! Пришел муж с прогулки с собакой. Свежие новости о погоде на улице.

06:30–06:45 Душ! Жизнь снова прекрасна и удивительна!

07:00 «Доброе утро!» и «До свидания» – это ребенку. Попутно указания на день грядущий, которые, в большинстве своем, пропускаются мимо ушей, но надо же принимать участие в воспитании.

07:10–09:00 Дорога. Либо ты живешь в красивом и зеленом районе, но далеко от центра, либо рядом с центром, но вместо воздуха вынужден глотать CO₂. Совместить и то, и другое пока не по карману. Кстати, в длинной дороге есть свои плюсы: пока плетешься в потоке машин - очередная порция новостей по радио + неплохая музыка. Метро, если садиться на конечной, - прекрасная возможность почитать бизнес-журналы. Будет что обсудить с коллегами на работе во время перекуров.

09:00 «Добрый день всем!» Попутно отмечаешь наличие/отсутствие сотрудников. Ну что поделаешь, неприятная работа, а надо. У руководства ярко выраженное недовольство трудовой дисциплиной, и в какой-то мере оно обоснованно.

09:10 Корпоративный ящик e-mail, внешние письма. Пять резюме на должность маркетолога, два логиста. Ну почему люди не умеют читать?! Ведь ясно было написано: «Знание обувного рынка»! А тут обувь и не пахнет — удалить. Какой бы суперспециалист не был, все равно директор по маркетингу не станет и смотреть. Помечаем: в будущем над этим поработать. В итоге остался один. Приглашаем на собеседование. Так, логистики, тут проще. Вот и все. Теперь внешние ящики, личная переписка, новости, предложения, рассылка. «В клубе “СУПЕР” состоялось первое собрание новой бизнес-мастерской, идею которой предложила ты». Отлично! «Все прошло хорошо, большой интерес. Жаль, что ты не смогла приехать». Мне тоже, но все-таки так пугать не стоило.

10:30 Стакан сока и идем дальше. И плохо и хорошо то, что руководство само не знает, чего оно хочет от моей работы. Это в их представлении гибрид администратора, полицейского, Золушки и еще бог его знает кого. «Ты профессионал, вот и наведи порядок в этом бардаке». Одно уже хорошо, плюс этой компании в том, что практически вся необходимая информация тебе доступна, не приходится прибегать к промышленному шпионажу.

10:45 Беседа с новым директором по рекламе. Я «старше» его на месяц, и у меня уже сложилось какое-то впечатление о компании. Делимся. Приятно, что смотрим в одном направлении.

11:30 Встреча с коммерческим директором. Обсуждение совместных усилий. Поступил запрос на обучение сотрудников навыкам работы с ПК. (Проблемы с 1С.) «Что-то не так работает, какие-то неправильные отчеты». Ладно, выясним.

13:00 Лучше бы я этого не делала! Никто толком не знает, на что способна программа 1С. В умах бардак. О каком внутреннем информационном обмене может идти речь, если практически никто не умеет работать с 1С.

13:15 Долгий и тяжелый разговор с IT-специалистом – единственным, кто разбирается во всем этом. Учить – не его дело, но он в итоге подал неплохие идеи. И еще не догадывается, что реализовывать их будет тоже он. Деньги на обучение в бюджете пока не выделены, придется обходиться своими силами.

14:30 Обед. На предыдущей работе руководство компании не заморачивалось такими изысками, как обеды для сотрудников, поэтому домашние и вкусные обеды принимаются как благодать.

15:00 Подготовка к грядущей презентации компании. Так это называется в планах. Реально же это присутствие на экстренном собрании отдела продаж. По результатам – душевная беседа в курилке с начальником отдела продаж на тему: «Руководитель должен руководить, а не решать семейные проблемы своих подчиненных».

16:30 Уф, перерыв, надо продумать план проведения совещания. Knowledge management – это так называется. Мне это предстоит внедрять в компании. Так, план на совещание составлен. Пометить: предварительная беседа с каждым в отдельности, чтобы вместо деловой беседы не получился бардак.

17:00 Назначено повторное собеседование с претендентом на должность маркетолога. Вообще-то, такой специалист больше подойдет директору по рекламе, чем в отдел маркетинга.

18:00 Отлично. Пока директор по маркетингу решал насущные вопросы, с претендентом успел перекурить рекламист. Смотрины прошли успешно. Легкий намек главному маркетологу, и вот «свершилось чудо»: «Пусть работает в рекламе».

18:30 Ты молодец! Чашка чая. Идем дальше. Собеседование с потенциальным логистом.
 19:00 Пора домой. Пару звонков, надо же выяснить, какие у меня планы на субботу. Ага, встреча на утро, интересное предложение, но придется поскрипеть мозгами. Ничего, суббота давно уже рабочий день. Ну, вот и все. Закончилась официальная рабочая неделя. Домой.
 20:45 Всем «Добрый вечер». Собака, ошейник, поводок, и в лес. Не каждый может похвастаться, что ежедневно гуляет в лесу. Я – да! Тишина. Сразу все проблемы становятся меньше, решения приходят сами собой.
 21:30 Ужин. Подготовка к завтрашней встрече. Ну, все. Сегодня пятница, можно и передохнуть.
 22:00 Новый фильм на DVD. Ничего, неплохая комедия, надо завтра уточнить, как она называлась.
 23:45 Всем «Спокойной ночи».

Тема 5. Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения

1. Характерная черта управленческого консультирования – это:
 - а) независимость б) эффективность в) неопределенность
2. Консультирование с позиций функционального подхода – это ...
3. Основная задача консультирования:
 - а) управление клиентом б) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления в) спасение клиента от банкротства г) обучение клиента
4. Управленческое консультирование — это понятие ...
 - а) нестабильно развивающейся экономики б) рыночной экономики в) плановой экономики г) экономики переходного периода
5. Этические стандарты консультирования ...
 - а) определяются регламентом организации б) определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта в) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов
6. Внешние консультанты – это ...
 - а) специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации б) сотрудники внешних учреждений в) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора
7. Для преодоления кризиса карьеры необходимо проведение таких мероприятий, как:
 - а) консультирование б) горизонтальное перемещение в) увольнение
8. Для развития карьеры работнику необходимо наличие:
 - а) индивидуального плана развития б) получение другой профессии в) преемника
9. Карьера - это:
 - а) результат осознанной позиции и поведение человека в области трудовой деятельности, связанные с должностным или профессиональным ростом б) желание получить высокую зарплату в) возможность «подвинуть» своего коллегу по работе
10. Модель карьеры "змея" соответствует модели:
 - а) американской б) японской в) китайской
11. Общим критерием эффективности управления карьерой является:
 - а) повышение качества жилищных условий б) повышение качества трудовой жизни в) высокая зарплата
12. Соотнесите определение организационной культуры с ее типом:

авторитарная	система формализованных, чётко структурированных правил, инструкций, положений
бюрократическая	культура, основанная на системе правил и норм, направленных на эффективное выполнение конкретного задания, проекта
Ориентированная на задачу	культура с централизацией власти и чёткой структурой подчинённости

13. Основная цель адаптации работника – это

14. Периодическое повышение квалификации и переподготовка рабочей силы в течение всей активной трудовой жизни как в рамках формальной, так и в рамках неформальной системы образования называется:

а) непрерывным образованием б) повышением квалификации в) профессиональной подготовкой

15. Подход к обучению персонала, основанный на «ощущении» руководителем полезности обучения, называется:

а) тщательным б) случайным в) спонтанным

16. Последнее время Олегу не хватало вдохновения и самоорганизации на фоне кризиса. Он зарабатывал всего по двадцать-тридцать тысяч рублей в месяц, что для Москвы... ну, сами понимаете.

В ходе нескольких коуч-сессий он нашел вдохновение вернуться в ту сферу, которую забросил, а именно в видеосъемку и фотографию. Находясь в конкурентной среде, переживая за результаты, он сказал, что ему в первую очередь нужны знания и техники для тайм-менеджмента (хотя он многое знает, но важна дополнительная поддержка).

Разработайте для Олега рекомендации по использованию тайм-менеджмента. Предложите приемы и техники, которые могли бы быть для него полезными?

Учебная литература, необходимая для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Попова, С. А. Экономический консалтинг : учебное пособие : [16+] / С. А. Попова, Т. В. Сичкарь ; Институт мировых цивилизаций. – Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. – 152 с. : ил. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598471> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

1. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Бирман ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дело, 2018. - 347 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (дата обращения 26.03.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

2. Лукаш Ю. А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 101 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

3. Пырьев Е.А. Психология малых групп : учебное пособие / Е. А. Пырьев. - Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 420 с. : табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562944> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

4. Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005. – 608 с.
5. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
6. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке.– Текст : электронный.
7. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Степанов. - М. : ЛКИ, 2008. - 176 с.

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,
необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>