

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ "СПЕЦИАЛИСТ" УНЦ ПРИ
МГТУ ИМ. Н.Э. БАУМАНА
(ОЧУ ДПО «СПЕЦИАЛИСТ»)**

123242, город Москва, улица Зоологическая, дом 11, строение 2, этаж 2, помещение №1, комната №12,
ИНН 7701168244, ОГРН 1127799002990

Утверждаю:
Директор ОЧУ ДПО «Специалист»



**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации
«Менеджер по обучению и развитию персонала»**

город Москва

Программа разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

Повышение квалификации слушателей, осуществляемое в соответствии с программой, проводится с использованием модульного принципа построения учебного плана с применением различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в соответствии с законодательством об образовании.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации, разработана образовательной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, включает все модули, указанные в учебном плане.

Содержание оценочных и методических материалов определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом положений законодательства об образовании Российской Федерации.

Структура дополнительной профессиональной программы соответствует требованиям Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499.

Объем дополнительной профессиональной программы вне зависимости от применяемых образовательных технологий, должен быть не менее 16 академических часов. Сроки ее освоения определяются образовательной организацией самостоятельно.

Формы обучения слушателей (очная, очно-заочная, заочная) определяются образовательной организацией самостоятельно.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Для определения структуры дополнительной профессиональной программы и трудоемкости ее освоения может применяться система зачетных единиц. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией.

Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом.

Аннотация: обучение персонала в организациях давно перестало сводиться к набору тренингов разной тематики для различных категорий сотрудников. Сегодня обучение и развитие персонала – это система процессов, инструментов и процедур, создающая условия для профессионального развития и эффективной самореализации сотрудников. Как выстраивать обучение, чтобы профессиональное развитие становилось целью сотрудника? Какие формы и методы обучения способны наиболее эффективно развивать потенциал участников? Ответы на эти и другие вопросы Вы узнаете в рамках курса **«Менеджер по обучению и развитию персонала»**.

Цель программы: по окончании курса Вы, помимо теоретических знаний, будете иметь **ряд собственных практических наработок** — пакет документов, которые можно использовать в работе при постановке полного цикла процесса обучения

| № | Компетенция | Направление подготовки |
|---|---|---|
| | | Код компетенции |
| | | ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ» (уровень бакалавриата) |
| | | ПК-3 |
| 1 | владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности | ПК-9 |
| 2 | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли | ПК-11 |
| 3 | владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов | |

Данный курс соответствует требованиям профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Минтруда РФ от «06» октября 2015 г. № 691н!

| № | Компетенция | Направление подготовки |
|---|--|---|
| | | Трудовые функции (код) |
| 1 | В.7 Разработка, реализация и совершенствование политики ценообразования в организации | В/02.7 Разработка, реализация и совершенствование политики ценообразования в организации В/03.7 Разработка, реализация и совершенствование системы распределения (дистрибуции) |

| | |
|--|---|
| | и сбытовой политики в организации В/04.7 Разработка, реализация и совершенствование системы маркетинговых коммуникаций в организации |
|--|---|

Планируемый результат обучения:

После окончания обучения Слушатель будет знать:

- С чего начать разработку системы обучения с нуля
- Как провести предтренинговую диагностику
- Методы выявления потребностей в обучении
- Как должен выглядеть план по обучению, положение по обучению и другие важные документы
- Как организовать продуктивное обучение
- Структуру программы вводного обучения для новых сотрудников
- Как поддерживать процессы обучения при ограниченном бюджете
- Какие формы обучения актуальны сегодня
- Успешные решения ведущих российских и западных компаний в области обучения персонала
- Как подготовить отчет по учебному мероприятию, системе обучения
- Что такое посттренинговые мероприятия
- Методы оценки эффективности обучения

После окончания обучения Слушатель будет уметь:

- Составлять регламенты, касающиеся процесса обучения в организации
- Составлять план и бюджет корпоративного обучения
- Выявлять потребности в обучении различными методами
- Использовать внутренние ресурсы компании для организации обучения
- Выбирать оптимальные формы обучения
- Проводить оценку эффективности обучения
- Оценивать эффективность учебных мероприятий и разрабатывать KPI для отдела обучения компании

Учебный план:

Курс предназначен для специалистов по управлению персоналом, руководителей профильных структурных подразделений и иных слушателей, желающих повысить квалификацию по вопросам организации обучения и развития персонала в компании с нуля.

Требования к предварительной подготовке:

Не требуется

Срок обучения: 24 академических часов, в том числе 16 аудиторных, 8 самостоятельно (СРС).

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная. По желанию слушателя форма обучения может быть изменена и/или дополнена.

Режим занятий: утренний, дневной, вечерний, группы выходного дня, онлайн.

| № п/п | Наименование модулей по программе | Общая трудоемкость (акад. часов) | Всего ауд. ч | В том числе | | СРС, ч | Форма ПА ¹ |
|-------|--|----------------------------------|--------------|-------------|----------------------|--------|-----------------------|
| | | | | Лекций | Практических занятий | | |
| 1 | Модуль 1. Профессия менеджера по обучению | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | Практическая работа |
| 2 | Модуль 2. Курс «Welcome». Разработка программы адаптации персонала: программа «Стажер» и Программа «Наставничество» | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | Практическая работа |
| 3 | Модуль 3. Планирование и реализация программ развивающего обучения и развития персонала в компании | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | Практическая работа |
| 4 | Модуль 4. Оценка и поддержка результатов обучения сотрудников | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | Практическая работа |
| | | 24 | 16 | 8 | 8 | 8 | |
| | Итоговая аттестация | Практическая работа | | | | | |

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Количество аудиторных занятий при очно-заочной форме обучения составляет 20-25% от общего количества часов.

Форма Промежуточной аттестации – см. в ЛНА «Положение о проведении промежуточной аттестации слушателей и осуществлении текущего контроля их успеваемости» п.3.3.

1. Календарный учебный график

Календарный учебный график формируется при осуществлении обучения в течение всего календарного года. По мере набора групп слушателей по программе составляется календарный график, учитывающий объемы лекций, практики, самоподготовки, выезды на объекты.

| Неделя обучения /день недели | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Итого часов |
|------------------------------|----|----|----|------|----|----|----|-------------|
| | пн | вт | ср | чт | пт | сб | вс | |
| 1 неделя | 4 | 4 | 4 | 4 ИА | - | - | - | 16 |
| СРС | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 8 |
| Итого: | 6 | 6 | 6 | 6 | - | - | - | 24 |

Примечание: ИА – Итоговая аттестация

2. Рабочие программы учебных предметов

Модуль 1 . Профессия менеджера по обучению

¹ ПА – промежуточная аттестация.

- Взаимосвязь бизнес-процесса обучение с другими направлениями управления персоналом
- Функциональные обязанности менеджера по обучению. Должностная инструкция. Требования к квалификации менеджера по обучению
- Положение об обучении. Структура регламента
- Алгоритм построения системы обучения – схема процесса «Обучение персонала»
- Практикум: Построение бизнес-процесса «Обучение» для компании

Модуль 2 . Курс «Welcome». Разработка программы адаптации персонала: программа «Стажер» и Программа «Наставничество»

- Основное обучение: вводное (адаптационное), по продукту, продажи и работа с клиентом, курс для наставников
- Схема отбора сотрудников на должность ведущего учебных программ. Привлечение руководителей, экспертов
- Диагностика потребностей в обучении различными методами -анализ документов, анкетирование, опрос, тестирование, интервью с участниками и руководителем и др.
- Планирование и оценка эффективности обучения -1-ый год работы сотрудника
- Организация корпоративной базы знаний: корпоративная книга продаж, электронная мультимедийная библиотека
- Практикум: разработка программ

Модуль 3 . Планирование и реализация программ развивающего обучения и развития персонала в компании

- Планирование по целям и задачам; формам работы; методам
- Методы обучения взрослых
- Технологии обучения взрослых
- Новые технологии и форматы обучения: дистанционное обучение, игротехники, бизнес-завтраки и др.
- Практикум: Составление годового плана для разных категорий сотрудников. Разработка занятия для взрослых

Модуль 4 . Оценка и поддержка результатов обучения сотрудников

- План и бюджет по обучению
- Методы оценки эффективности обучения: моделирование компетенций, оценка компетенций, оценка эффективности, оценка удовлетворенности
- КРІ работы системы обучения
- Причины неэффективности учебных программ
- Практикум: применение модели Киркпатрика и RІO для оценки результатов и эффективности обучения

4. Организационно-педагогические условия

Соблюдение требований к кадровым условиям реализации дополнительной профессиональной программы:

а) преподавательский состав образовательной организации, обеспечивающий образовательный процесс, обладает высшим образованием и стажем преподавания по изучаемой тематике не менее 1 года и (или) практической работы в областях знаний, предусмотренных модулями программы, не менее 3 (трех) лет;

б) образовательной организацией наряду с традиционными лекционно-семинарскими занятиями применяются современные эффективные методики преподавания с применением интерактивных форм обучения, аудиовизуальных средств, информационно-телекоммуникационных ресурсов и наглядных учебных пособий.

Соблюдение требований к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению дополнительной профессиональной программы:

а) образовательная организация располагает необходимой материально-технической базой, включая современные аудитории, библиотеку, аудиовизуальные средства обучения, мультимедийную аппаратуру, оргтехнику, копировальные аппараты. Материальная база соответствует санитарным и техническим нормам и правилам и обеспечивает проведение всех видов практической и дисциплинарной подготовки слушателей, предусмотренных учебным планом реализуемой дополнительной профессиональной программы.

б) в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в модулях дополнительной профессиональной программы.

5. Формы аттестации и оценочные материалы

Образовательная организация несет ответственность за качество подготовки слушателей и реализацию дополнительной профессиональной программы в полном объеме в соответствии с учебным планом.

Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы слушателей включает текущий контроль успеваемости и итоговую аттестацию.

Промежуточная аттестация по данному курсу проводится в форме выполнения практических работ, к итоговой аттестации допускаются слушатели, выполнившие все практические работы.

Результаты итоговой аттестации слушателей ДПП в соответствии с формой итоговой аттестации, установленной учебным планом, выставляются по двух бальной шкале («зачтено\незачтено»).

Слушателям, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

Слушателям, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому образовательной организацией. Результаты итоговой аттестации заносятся в соответствующие документы.

Итоговая аттестация проводится по форме представления учебных проектов и подготовки личного портфолио.

Промежуточная аттестация:

Практическая работа (выполнение заданий):

| <i>№п/п</i> | <i>Тематика практического занятия</i> | <i>Форма ПА</i> |
|-------------|---|---------------------|
| Модуль 1 | Построение бизнес-процесса «Обучение» для компании | Практическая работа |
| Модуль 2 | Разработка программ | Практическая работа |
| Модуль 3 | Составление годового плана для разных категорий сотрудников. Разработка занятия для взрослых | Практическая работа |

| | | |
|----------|--|---------------------|
| Модуль 4 | Применение модели Киркпатрика и RIO для оценки результатов и эффективности обучения | Практическая работа |
|----------|--|---------------------|

Итоговая аттестация по курсу: «Менеджер по обучению и развитию персонала»»

Вопрос 1/50

Как называется функциональная обязанность менеджера по обучению, которая заключается в : - Разработке процедуры оценки учебных мероприятий - Внедрении и проведении / контроле проведения оценочных действий -Разработке и проведении пост-тренингового сопровождения - Проведении индивидуального коучинга (тройные визиты / двойные визиты)

Выберите один ответ:

- Планирование и организация обучения
- Проведение обучения
- Оценка эффективности обучения

Вопрос 2/50

К какому уровню квалификации от 1 (низкий) до 3 (высокий) Вы бы отнесли менеджера по обучению со следующими характеристиками: - Образование высшее (менеджмент / психология / педагогика); - Опыт работы в розничной компании; - Опыт проведения тренингов по продажам, коммуникативных и командообразующих тренингов; - Опыт самостоятельной разработки двух-трехдневных тренингов; - Опыт работы тренером / тренинг-менеджером / менеджером по обучению от 1 года.

Выберите один ответ:

- 1 - начальный уровень
- 2- средний уровень, специалист
- 3 уровень, мастер

Вопрос 3/50

Какую основную задачу решают в рамках разработки и внедрения системы обучения в компании

Выберите один ответ:

- Разрабатывает цели и задачи курсов обучения, тренингов
- Разрабатывает процедуры оценки учебных мероприятий
- Выявляет потребности в обучении

Вопрос 4/50

Какой из навыков свидетельствует о наиболее высокой квалификации менеджера по обучению

Выберите один ответ:

- Профессиональная подготовка по специальности
- Опыт работы независимым тренером
- Опыт самостоятельной разработки двух-трехдневных тренингов

Вопрос 5/50

Что относится к методам обучения персонала вне рабочего места

Выберите один ответ:

- Обучение работников в качестве стажеров (ассистентов)
- Активные семинары в корпоративном университете
- Смена рабочего места (ротация)

Вопрос 6/50

К какому виду относится обучение сотрудника логистике

Выберите один ответ:

- Профессиональное обучение
- Обучение продукту
- Описание продажам

Вопрос 7/50

В каком статусе сотрудник проходит профессиональное обучение по продукту или технологиям продаж, стандартам работы с клиентами, сервисные тренинги

Выберите один ответ:

- Новичок
- Стажер
- Специалист

Вопрос 8/50

Что не является целью программы "Новичок" ("добро пожаловать", "Welcome")

Выберите один ответ:

- Формирование и повышение лояльности сотрудников организации
- Передача новых знаний об организации и существующих в ней правилах
- Передача новых знаний о продуктах и технологиях продаж

Вопрос 9/50

Кого в первую очередь следует включить в предметные эксперты и доверить им обучение сотрудников компании

Выберите один ответ:

- Сотрудники компании, чьи знания подтверждены только соответствующими сертификатами
- Люди, владеющие наиболее ценными и необходимыми для успешной работы компании знаниями и навыками, носители корпоративных ценностей и культуры
- Специалисты внешних экспертных организаций

Вопрос 10/50

Какой из методов сбора информации позволяет наилучшим образом оценить глубину формализации процессов

Выберите один ответ:

- Анализ документов
- Интервью
- Наблюдения

Вопрос 11/50

Что относится к одному из этапов постановки целей и задач комплексной программы обучения сотрудника на 1-ом году работы

Выберите один ответ:

- Оценка потребности в обучении
- Формирование перечня привлеченных преподавателей, коучей, наставников
- Разработка системы мотивации при положительных результатах обучения

Вопрос 12/50

Какой из приведенных типов мероприятий наиболее эффективен для подготовки сотрудников к перемещению или продвижению по службе

Выберите один ответ:

- Участие высшего руководства в учебных мероприятиях в качестве преподавателей и обучаемых
- Обучение работе в среде внедряемой корпоративной информационной системы
- Стажировка

Вопрос 13/50

К какой целевой группе обучаемых следует отнести специалистов по качеству (внутренние аудиторы системы качества)?

Выберите один ответ:

- Должностные категории сотрудников
- Специальные категории сотрудников

- Специалисты подразделений

Вопрос 14/50

На что следует обратить особое внимание при выборе метода обучения

Выберите один ответ:

- Мотивация участников программы обучения
- Социальный состав участников программы обучения
- Образовательный уровень участников программы обучения

Вопрос 15/50

На каком этапе Цикла Колба обучаемый получает новые актуальные знания

Выберите один ответ:

- Рефлексия
- Теория
- Практика

Вопрос 16/50

Какому стилю обучения взрослых людей присуще создание концепций

Выберите один ответ:

- Теоретик
- Активист
- Мыслитель

Вопрос 17/50

Какая форма обучения наиболее подходит "прагматику"?

Выберите один ответ:

- Обучение предлагает то, что применимо на вашем рабочем месте
- Обучаясь Вы можете анализировать, а затем обобщать причины успеха и неудач
- Обучение предполагает тщательно продуманные анализ и отчет по изученному

Вопрос 18/50

Что является основной задачей LMS (Learning Management System)

Выберите один ответ:

- Разработка системы взаимодействия преподавателей в процессе обучения сотрудников компании

- Замена изолированных и разрозненных учебных программ на систематизированные методики по оценке и улучшению компетенций и производительности в масштабах организации
- Разработка план-графика проведения учебных мероприятий с определением ответственных за соответствующие дисциплины

Вопрос 19/50

Какие варианты рекомендуется подготовить при формировании бюджета на обучение

Выберите один ответ:

- Оптимистичный, пессимистичный, реалистичный
- Опережающий, отстающий, базовый
- Развития, стабилизации, сокращения

Вопрос 20/50

Какие из показателей не относятся к оценке эффективности обучения

Выберите один ответ:

- Индивидуальные результаты работы
- Результаты деятельности компании
- Результаты аналитики отраслевого рынка

Вопрос 21/50

Что является целью обучения согласно ГОСТ Р ИСО 10015-2007. Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению?

Выберите один ответ:

- Формирование у работников максимально возможного объема знаний и компетенций
- Удовлетворение потребностей личностного роста сотрудников
- Сокращение разрыва между требуемой и существующей компетентностью

Вопрос 22/50

Что не относится к критериям эффективности обучения по Д. Киркпатрику?

Выберите один ответ:

- Изменение потребностей обучаемых
- Изменение профессионального поведения
- Оценка знаний

Вопрос 23/50

Что не входит в метод "Наблюдение"

Выберите один ответ:

- Фотография рабочего дня
- Использование нормативов для различения эффективных и не-эффективных видов поведения
- Интервью с исполнителем

Вопрос 24/50

Каких вопросов нет в анкетировании как методе сбора информации о потребности в обучении

Выберите один ответ:

- Открытые
- Приоткрытые
- Закрытые

Вопрос 25/50

Какой метод диагностики потребности в обучении характеризуется как: - Относительно простой и недорогой метод - Выясняет видение респондентов на потребности в обучении - Субъективный взгляд на потребности в обучении - Трудности с обобщением и формализацией данных, затруднена статистическая обработка

Выберите один ответ:

- Анализ документов
- Интервью
- Анкетирование

Вопрос 26/50

Метод тестирования имеет достоинства перед иными диагностическими методами, которые выражаются в ...

Выберите один ответ:

- - Полезны при определении причины возникшей проблемы: недостаток знаний/ навыков / неправильное отношение
- - Дают возможность получить конкретные данные, непосредственно относящиеся к ситуации
- - Выясняет видение респондентов на потребности в обучении

Вопрос 27/50

Какой вопрос не стоит задавать на интервью с Заказчиком обучения?

Выберите один ответ:

- Какие учебные мероприятия сотрудники уже посетили? Какова эффективность проведенного к настоящему моменту обучения (если оно было проведено)?
- Кто является клиентом Компании?
- Какой процент успеваемости требуется обеспечить обучением?

Вопрос 28/50

Что не включается в корпоративную базу знаний

Выберите один ответ:

- Электронная мультимедийная библиотека
- Библиотека электронной музыки
- Корпоративная книга продаж

Вопрос 29/50

Уберите лишнее в реализации цели обучения. Цель : Создавать и поддерживать в сотрудниках чувство причастности к деятельности организации, знакомить с ее стратегией, структурой, услугами, технологией деятельности

Выберите один ответ:

- Участие высшего руководства в учебных мероприятиях в качестве преподавателей и обучаемых
- Организация регулярных встреч руководства с коллективом
- Обучение смежной профессии

Вопрос 30/50

Ознакомление - это ...

Выберите один ответ:

- Способность пересказать, описать основные понятия и процедуры
- Успешное применение основных понятий и процедур в данной предметной области
- Знакомство с основными понятиями и процедурами в данной области

Вопрос 31/50

Продолжительность, адаптированность программы, степень новизны, периодичность, состав участников - все это ...

Выберите один ответ:

- Критерии постановки цели обучения
- Критерий дифференциации вида обучения
- Критерии эффективности обучения

Вопрос 32/50

К внутрикорпоративному обучению относят ...

Выберите один ответ:

- Прохождение курсов в учебном заведении
- Наставничество
- Заочное обучение

Вопрос 33/50

К внешнему обучению не относят

Выберите один ответ:

- Получение дополнительного образования
- Дистанционное обучение по ИПР
- Посещение тренинга в консалтинговой компании

Вопрос 34/50

Выберите верное определение Андрогики

Выберите один ответ:

- Это наука о способностях взрослых людей
- Это наука об особенностях обучения взрослых
- Это наука об андрогенности

Вопрос 35/50

Какое значение опыта в обучении относится к Андрогики

Выберите один ответ:

- Обучаемые мало используют свой опыт в процессе обучения
- Обучаемый не зависит от того, что ему предложит «эксперт»
- Основные техники обучения – техники передачи опыта преподавателя

Вопрос 36/50

Подберите верное определение коучинга

Выберите один ответ:

- метод консультирования и тренинга, отличается от классического тренинга и классического консультирования тем, что коуч не дает советов и жестких рекомендаций, а ищет решения совместно с клиентом

- деятельность по консультированию руководителей, управленцев по широкому кругу вопросов в сфере финансовой, коммерческой, юридической, технологической, технической, экспертной деятельности
- метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок

Вопрос 37/50

Какого этапа не хватает в Цикле Колба: - Опыт - Анализ (Рефлексия) - Практика

Выберите один ответ:

- Обучение
- Повествование
- Теория

Вопрос 38/50

О каком этапе по Циклу Колба идет речь: - Анализ плюсов и минусов приобретенного опыта, выводы о том, что было сделано удачно, а что можно было бы сделать лучше или по-другому

Выберите один ответ:

- Теория
- Рефлексия
- Опыт

Вопрос 39/50

Какой результат дает этап обучения по Циклу Колба "Закрепление на практике"

Выберите один ответ:

- Участники ознакомлены с правильными алгоритмами действий на будущее
- У участников выявляется подготовленность к необходимости изменений и обучению, в ряде случаев — полное или частичное знание того, как действовать правильно
- Полностью или частично отработаны и закреплены необходимые навыки

Вопрос 40/50

Обучение, поддерживаемое и стимулируемое посредством использования информационных и коммуникационных (включая web) технологий (Мэксин Меллинг (Maxine Melling)) - это ...

Выберите один ответ:

- LMS (Learning Management System)
- Электронное обучение ЭО (e-learning)
- Электронный курс

Вопрос 41/50

Определите верный ответ для показателя бюджета обучения: Количество сотрудников компании на 1 сотрудника, отвечающего за обучение. Выберите правильный пример описания с указанием где и когда можно использовать данный показатель.

Выберите один ответ:

- Данные используются при планировании компенсационного пакета данной категории сотрудников
- Важно учитывать при планировании бюджета на внешнее обучение каждой категории персонала
- Для понимания, достаточно ли сотрудников или их избыточное количество. показатель поможет при расчете ресурсов – оценке целесообразности расширения штата

Вопрос 42/50

В бюджет по статьям расходов на обучение не входит ...

Выберите один ответ:

- Зарплата сотрудников, отвечающих за обучение
- Затраты на логистику и организацию обучения
- Закупка, ремонт, обновление оборудования компании

Вопрос 43/50

Что не может являться критерием оценки результатов обучения

Выберите один ответ:

- Удовлетворенность обучаемых
- Обзор затрат на обучение
- Удовлетворенность руководителей обучаемых (Заказчика обучения)

Вопрос 44/50

Определите верный перечень критериев оценки эффективности обучения по Д. Киркпатрику

Выберите один ответ:

- Реакция Изменение поведения Результат Вознаграждение
- Реакция Оценка знаний Изменение поведения Результат
- Оценка знаний Изменение поведения Затраты на обучение Результат

Вопрос 45/50

С чего следует начинать разработку и внедрение системы обучения в компании

Выберите один ответ:

- С разработки системы оценки персонала
- С опроса топ-менеджеров о необходимости обучения персонала
- С определения бюджета на оценку персонала

Вопрос 46/50

Какое из определений нельзя отнести к Тренингу

Выберите один ответ:

- - Метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок
- - Форма интерактивного обучения
- - Посредничество, помощь в организации процесса коммуникации при обсуждении и решении задач (проблем) в группе

Вопрос 47/50

Уровень интеграции системы обучения в компании - уровень «HR-партнер» можно описать как ...

Выберите один ответ:

- Уровень интеграции с «системой управления персоналом». На этом уровне появляются функциональные заказчики из числа руководителей HR. Результаты деятельности востребованы в процессах управления персоналом
- Уровень автономной работы в рамках «корпоративной системы обучения и развития». Основной заказчик – сами руководители КСОР
- Уровень интеграции с системами ключевых бизнес-процессов. Заказчики – руководители бизнес-подразделений. Результаты работы T&D востребованы в бизнес-процессах

Вопрос 48/50

Добавьте недостающие этапы в алгоритм процесса "Обучение персонала": Анализ потребности в обучении - Планирование обучения-Разработка программ обучения -...

Выберите один ответ:

- Бюджетирование обучения- Проведение обучения
- Проведение обучения - Адаптация программ обучения
- Проведение обучения - Оценка эффективности обучения

Вопрос 49/50

Что нельзя отнести к потребности персонала в обучении (на основании жизненного цикла сотрудника в организации)

Выберите один ответ:

- Развитие личностного потенциала

- Карьерный рост
- Помощь в адаптации при уходе на пенсию / сокращении

Вопрос 50/50

Какого метода Наставничества не существует

Выберите один ответ:

- Шедуинг (от английского слова shadow, что в переводе на русский язык означает «тень»)
- Action Learning, или обучение в действии
- " Do as I do" - делай как Я!