



Организация корпоративного обучения.dor_МАГ_23-098-М_230921

- 1 Разработка общего плана деятельности организации в сфере обучения и повышения квалификации персонала осуществляется при решении ... задач корпоративного обучения
- 2 Выбор организации, которой будет поручено проведение обучения, осуществляется при решении ... задач корпоративного обучения
- 3 Сбор информации до, во время и после обучения различных категорий персонала осуществляется при решении ... задач корпоративного обучения
- 4 Декларация в кадровой стратегии и закрепление в соответствующих регламентах принципа обязательности дополнительного обучения для всех категорий сотрудников обеспечивает ...
- 5 Разработка оперативных планов-графиков обучения, которые носят директивный характер, обеспечивает ... характер обучения
- 6 Комплекс взаимосвязанных процессов и структур, направленных на обеспечение организационного развития путем усвоения, выработки и трансляции опыта сотрудниками и организацией в целом, – это система ...
- 7 Выраженные в поведенческих терминах личностные характеристики человека, его способности, знания, умения, навыки, мотивационные компоненты, обеспечивающие его деятельность в определенной профессиональной сфере, – это ...
- 8 Совершенствование профессиональных компетенций работников и их мотивации с целью выполнения не только необходимых для работы обязанностей, но и новых функций для решения актуальных и перспективных задач организации – это ...
- 9 Установите соответствие принципов, которые реализует обучающаяся организация (по П. Сенге), и их характеристик:
- 10 Расположите в правильной последовательности этапы эволюции корпоративного обучения (от ранних к более поздним):
- 11 В качестве основных документов, регламентирующих процесс корпоративного обучения, как правило, выступают ...
- 12 На этапе планирования процесса корпоративного обучения персонала реализуется ... (укажите 2 варианта ответа)





- 13) Мониторинг отношения сотрудников к своему обучению с отрывом от производства осуществляет ...
- 14) При выборе профессионального образовательного учреждения в качестве стратегического бизнес-партнера наиболее важным является такой критерий, как ...
- 15) Возможность сохранения рабочего места как инструмент мотивации к обучению применяется в отношении ...
- 16) Установите правильный порядок действий на этапе планирования корпоративного обучения:
- 17) Если при анализе работы своего подразделения линейный руководитель пришел к выводу, что двое его сотрудников работают недостаточно качественно, систематически допускают ошибки и даже под угрозой увольнения не могут выполнять то, что от них требуется, можно порекомендовать этому руководителю ...
- 18) Выявление ... – это анализ ситуации, в которой работает целевая группа сотрудников
- 19) Установите соответствие объектов мотивационного воздействия в процессе корпоративного обучения и экономических методов их мотивации:
- 20) Разработка профилей должностей для целевых групп, оценка компетенций конкретных сотрудников и анализ соответствия этих компетенций требуемым для достижения цели, выявление зоны ближайшего развития – все это шаги по уточнению ... в обучении
- 21) Возможность охвата большой аудитории и относительно низкие финансовые затраты на одного обучающегося относятся к преимуществам такого метода обучения, как ...
- 22) Беспристрастная и независимая оценка компетентности, уровня знаний, навыков и трудовых функций работников, сотрудников и соискателей – это ... квалификации
- 23) К пассивным методам обучения относятся такие, как ... (укажите 2 варианта ответа)
- 24) Сопоставьте методы и технологии обучения с их целями:
- 25) Информация, введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с его новой рабочей обстановкой, относится к такому методу обучения, как ...
- 26) Сопоставьте виды обучения с их содержанием:





- 27) ... – это метод наставничества, основанный на том, что новичок временно становится «тенью» более опытного специалиста: наблюдает за процессом работы, выезжает с ним на переговоры, выполняет несложные задания, задает вопросы, знакомится со своей будущей работой
- 28) Метод, который заключается в обучении через участие в работе над проектом, позволяет закрепить, углубить имеющиеся компетенции и приобрести новые, называется ... методом
- 29) Расположите методы в порядке возрастания предполагаемой активности участников в процессе обучения:
- 30) ... – это метод обучения, основанный на перемещении работника «по горизонтали», т.е. на равноценную по статусу должность, с целью расширения представлений о производственных задачах и получения новых знаний
- 31) Понятие «производительность обучения» является основным элементом модели оценки эффективности обучения, разработанной ...
- 32) ... подходу соответствуют принципы: «Взрослый человек – не обучаемый, а обучающийся»; «Роль обучающего заключается в оказании помощи для актуализации, систематизации и структурирования личного опыта, а также выявления ошибок и освоения методов их устранения»
- 33) Область знания, которая занимается изучением проблем обучения, воспитания, образования и личностной самореализации человека в течение всей его жизни, называется ...
- 34) Оценка эффективности обучения с точки зрения субъектов процесса обучения означает, что учитываются мнения ...
- 35) «Оценка контекста», «Оценка на входе», «Оценка процесса», «Оценка продукта» являются элементами такой модели оценки эффективности обучения, как модель ...
- 36) Методика бипараметрической оценки МакГи предусматривает учет ...
- 37) Сопоставьте индивидуальные стили обучения с их характеристиками:
- 38) Понятие «вход» в моделях оценки эффективности обучения подразумевает ...
- 39) Критерий оценки эффективности обучения, предполагающий выяснение того, оправдывает ли обучение отпущенные на него средства, – это ...





- 40 Установите правильный порядок этапов оценки эффективности обучения, по Киркпатрику:
- 41 Установите соответствие задач корпоративного обучения и их содержания:
- 42 Руководители обучаемых сотрудников, финансовая служба, менеджер по обучению и развитию персонала, сотрудники корпоративного университета, сотрудники провайдера образовательных услуг и др. – все это ... обучения
- 43 Расположите в правильном порядке стадии зрелости системы корпоративного обучения:
- 44 Разработка оперативных планов -графиков обучения, которые носят директивный характер, обеспечивает ...
- 45 Цели и задачи обучения, содержание обучения, методы анализа эффективности обучения, ресурсы для организации обучения и др. – все это элементы системы ...
- 46 Образовательное подразделение внутри компании, которое занимается обучением и развитием сотрудников, – ...
- 47 Сопоставьте условия для обучения и развития всех работников (по П. Сенге обучающейся можно назвать организацию, которая создает такие условия) – с их описаниями:
- 48 Установите правильную последовательность действий в рамках цикла системного обучения:
- 49 Процесс обогащения интеллектуального капитала работников, принятия новых ценностей, расширения социальных связей и возможностей партнерства, способствующих полному раскрытию индивидуального трудового потенциала с целью личностного роста и увеличения вклада в дела организации – это ...
- 50 Организация достаточно велика и ее организационная структура является разветвленной; коллектив представлен разнообразными категориями персонала; регулярно актуализируются бизнес-процессы; организация продолжает расти; финансовое положение организации благополучное – все это условия для формирования ...
- 51 Если в организации помимо организации обучения, разработки рекомендаций по его направлениям и методам проводится оценка эффективности обучения, на основании чего вносятся изменения в программы и процедуры обучения, то по шкале зрелости корпоративного обучения это соответствует стадии «...»





- 52) Если при анализе работы своего подразделения линейный руководитель пришел к выводу, что двое его сотрудников работают недостаточно качественно, однако считает, что под угрозой увольнения и под жестким контролем данные сотрудники могут работать без ошибок, можно порекомендовать этому руководителю ... (укажите 3 варианта ответа)
- 53) Разработка предложений по организации обучения наиболее загруженных сотрудников в нерабочее время осуществляется при ...
- 54) Продолжительность и режим обучения – это характеристики ... обучения
- 55) Затраты на аренду помещений, покупку оборудования, оплату кофе-пауз, командировок для работников из отдаленных филиалов и т.п. относятся к ... затратам на обучение
- 56) Установите правильную последовательность шагов по организации корпоративного обучения:
- 57) Планы организации, результаты анализа внутренних и внешних факторов, результаты деловой оценки персонала, изучение опыта других организаций, экспертные оценки и др. – все это является источником информации о ... в обучении
- 58) Сопоставьте объекты мотивационного воздействия в процессе корпоративного обучения с методами их мотивации:
- 59) Сопоставьте субъектов процесса обучения с их зонами ответственности:
- 60) Установите правильную последовательность действий на этапе планирования корпоративного обучения:
- 61) Расположите в правильной последовательности элементы цикла корпоративного обучения:
- 62) Беспристрастная и независимая оценка компетентности, уровня знаний, навыков и трудовых функций работников, сотрудников и соискателей – это...
- 63) Метод/технология групповой работы, включающая в себя интерактивные методы развития как профессиональных, так и личностных компетенций участников с возможностью применения элементов психотерапевтического воздействия, – это ...
- 64) Сопоставьте название концепций обучения с их содержанием:





- 65) Обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с существенно изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда – это...
- 66) Установите соответствие принципов, реализацию которых подразумевает концепция непрерывного образования, и содержания этих принципов:
- 67) ... обучения – это спроектированный процесс, в котором: заданы однозначные цели обучения; обозначены этапы, условия и методы обучения; сформулированы критерии оценки результатов обучения
- 68) Расположите документы, выдаваемые по итогам обучения, в порядке возрастания продолжительности процесса обучения, необходимого для их получения:
- 69) ... – это технология группового анализа ситуации и разработки решения проблемы или пути оптимизации процесса; используется для управления процессами, а также для обучения и развития участников
- 70) Сопоставьте виды игр, применяемых в корпоративном обучении, с ожидаемыми результатами их проведения:
- 71) Расположите в правильном порядке этапы мозгового штурма:
- 72) Технология обучения, в рамках которой содержание программы разбивается на небольшие информационные блоки, (модули), а в качестве инструментов используются мобильные приложения, видеоролики, электронные и аудиокниги и т.п., – это ...
- 73) Принцип «Учимся не для школы, а для жизни» отражает суть области знаний, которая называется
- 74) Критерий оценки эффективности обучения, предполагающий выяснение, оправдывает ли обучение отпущенные на него средства, – это ...
- 75) К критериям (уровням) оценки эффективности обучения, предложенным Дональдом Киркпатриком, относятся реакция, научение, поведение и ...
- 76) Такой критерий оценки эффективности обучения, как поведение, подразумевает ...
- 77) Понятие «контекст» в моделях оценки эффективности обучения подразумевает ...
- 78) Установите правильную последовательность уровней оценки эффективности обучения, которые необходимо реализовывать (по Киркпатрику), от первого к четвертному уровню:





- 79) Сопоставьте название методов оценки эффективности обучения с их характеристиками:
- 80) Упорядочите шаги по оценке эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки:
- 81) Сопоставьте показатели эффективности процесса обучения с формулами, предназначенными для их подсчета.
- 82) В числе того, что необходимо совершить для обеспечения эффективности обучения на этапе сбора данных до обучения, – ... (укажите 2 варианта ответа)
- 83) Система корпоративного обучения связана с планированием персонала и организацией труда персонала. Проанализируйте, какую связь имеет система корпоративного обучения с планированием персонала и организацией его труда.
- 84) T&D - менеджер собирает информацию о потребностях в обучении и исполняет оперативные поручения руководства по организации внешнего обучения, которое планируется в случае появления проблем в работе. Менеджер по обучению и развитию персонала иногда дает рекомендует руководителям, какие методы обучения выбрать для их сотрудников. Иногда в организации силами T&D - менеджера проводятся внутренние обучающие мероприятия по запросу руководства, после чего участники заполняют «листы обратной связи». Определите стадию развития корпоративного обучения в организации, описанной ниже.
- 85) ООО «Восход» — это производственное предприятие, выпускающее пластиковые окна. Комплектующие для окон закупаются у поставщиков. На самом предприятии происходит только сборка продукции. Доставка комплектующих от поставщиков и готовой продукции потребителям осуществляется аутсорсинговой компанией. В рамках новой стратегии расширения доли рынка ООО «Восход» планируется внедрение проекта, направленного на повышение надежности процессов. В связи с этим руководство организации приняло решение об обучении персонала в предстоящем году. Перечислите порядок действий, которые необходимо выполнить T&D менеджеру для организации обучения на предстоящий год.
- 86) В организации есть свой учебный центр, специалисты HR-службы и линейные руководители обучаемых сотрудников. Укажите зоны контроля субъектов процесса обучения.





- 87) Ваша организация ООО «Офисмебель» продает и производит сборку мебели для офисов. Дана организационная структура предприятия (см. ниже). По итогам года выявились следующие проблемы: - снижение объема продаж; - увеличение количества рекламаций по поводу сроков доставки и качества сборки; - текучесть персонала в отделе сборки (по результатам опроса основная причина текучести – частые авралы); - в Вашем городе у Вас появился конкурент. Финансовое положение Вашей организации пока достаточное, чтобы оплатить внешнее обучение. Примите решение, какие целевые группы и чему необходимо обучить.
- 88) Компания «Приборы». Профиль деятельности – оптовая и розничная торговля измерительными приборами, монтаж импортных высокоточных измерительных приборов для промышленного производства и строительства. Структура – управляющая компания, 2 склада и 5 торговых точек в столице, филиалы в 7 областных центрах; эксклюзивный договор с крупной зарубежной компанией «АВС», производящей приборы измерения. Численность персонала – около 400 человек. Срок существования компании – 11 лет. Основной состав работников компании (70 %) – инженеры высокой квалификации, средний возраст – 25–35 лет. Необходимость высокой квалификации специалистов обуславливается сложностью реализуемой продукции и услуг по установке и наладке, а также обучением персонала заказчика. Сейчас рассматривается вопрос о преобразовании компании «Приборы» в филиал «АВС» с продажей блокирующего пакета акций, инвестициями в развитие и т. п. В связи с этим руководство предприняло ряд мер: постановку системы бюджетирования, МСФО, сертификацию по стандарту ИСО 9001-2015, регламентацию деятельности и увеличение затрат на обучение персонала, бюджет на которое формируется в размере 5 % от фонда оплаты труда. Вы – руководитель отдела обучения персонала. Перед вами поставлена задача актуализировать систему обучения и разработать план обучения на предстоящий год. Определите, какие данные вам нужны для выявления потребностей в техническом обучении и как вы будете контролировать качество обучающих программ, работу инструкторов и обученных сотрудников.





- 89) Даны критерии тренинга, наставничества и коучинга (см. ниже).
Критерии Тренинг Наставничество Коучинг
Возможность получения новых знаний Да Да Нет, т.к. актуализируются уже имеющиеся
Возможность отработки умений и навыков в процессе сессии Только умений Да Только теоретических навыков
Возможность получения готового решения Да Да Нет
Фокус внимания на источнике проблемы Не всегда Да Не всегда Фокус внимания на путях решения проблемы Да Чаще, да Да
Распределение ролей между экспертом и обучаемым Ведущая роль может передаваться от эксперта к обучаемым Ведущая роль у эксперта Ведущая роль у обучаемого
Распределение ответственности за эффективность принимаемых решений Коллективная ответственность тренера и обучаемых
Ответственность на наставнике Ответственность на обучаемом
Сопоставьте критерии тренинга, наставничества и коучинга.
- 90) Вы собираетесь применить баскет-метод для обучения сотрудников. Разработайте и сформулируйте подходящие задания в зависимости от их должностной принадлежности.
- 91) Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании директором по управлению персоналом. Компания существует более десяти лет. В связи с высокой динамикой своего развития и сложной конкурентной средой компания постоянно ставит перед сотрудниками и руководителями все новые и все более сложные профессиональные задачи, что требует от них повышения профессионального уровня в короткие сроки. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает закрытую кадровую политику. Система корпоративного обучения дает сотрудникам возможность профессионального роста и карьерного развития. Несколько месяцев назад в компании произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода на руководящие должности появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отделов, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, некоторые даже подумывают об увольнении. Каковы основные источники возникших проблем?





- 92) В организации было проведено обучение работников сборочного цеха. Его стоимость (с учетом всех видов затрат составила 210 000 руб). Через год были рабочие результаты. Выяснилось, что количество бракованных деталей снизилось на 60%, что позволило сэкономить 630 000 руб. Пользуясь формулой Д. Филипса, сотрудники отдела обучения определили ROI. Поясните, как определить значение ROI и вычислите его.
- 93) В организации было проведено обучение работников одного из подразделений. Стоимость бизнес-процесса до начала обучения составляла 580 000 руб. После окончания обучения была произведена оценка стоимости бизнес-процесса, и это составило 420 000 руб. Стоимость обучения составила 120 000 руб. С помощью методики бипараметрической оценки был произведен подсчет чистой частной экономической эффективности проведенного курса. Определите значение чистой частной экономической эффективности проведенного курса и объясните порядок расчетов.





- 94) Компания «ТехЭкспо». Профиль деятельности – разработка, продажа, установка, запуск программного обеспечения и сервисная поддержка. Структура – головная компания и 3 филиала. Численность персонала – более 200 человек. Срок существования компании – 5 лет. Компания перешла в руки новых владельцев, был назначен новый генеральный директор. Руководство поставило цель снизить издержки. HR-директору была поставлена задача: проанализировать затраты на обучение, представить руководству отчет и предложения по оптимизации корпоративного обучения. В компании есть разработчики программного обеспечения, специалисты по защите информации, проектированию и внедрению ИТ-решений, установке ПО и сервисной поддержке, специалисты по продажам, управленческий персонал и т.п. Организация активно сотрудничает с ведущими российскими предприятиями – лидерами ИТ-отрасли. Для специалистов разных категорий весьма активно проводятся мероприятия по повышению квалификации – как партнерами компании, так и штатными тренерами. Текучесть персонала компании за последние 2 года выросла на 10%, хотя заработная плата в «ТехЭкспо» чуть выше средней по рынку. При этом отмечается высокая конкуренция на рынке за квалифицированных специалистов, особенно в ИТ-отрасли. Появились рекламации от заказчиков на работу региональных филиалов. Сотрудники КУ предложили разработку и проведение электронных интерактивных курсов на основе собственного опыта «ТехЭкспо». Линейные руководители представили большое количество заявок на обучение своих сотрудников. Содержание заявок указывает на то, что требуется дальнейшее развитие технических компетенций, знаний в области английского языка, необходимо совершенствовать навыки продаж и работы с клиентами у специалистов соответствующих подразделений. Укажите возможные критерии оценки эффективности системы обучения с точки зрения руководителей фирмы.
- 95) Расположите в правильном порядке стадии зрелости системы корпоративного обучения:
- 96) Установите правильную последовательность действий на этапе планирования корпоративного обучения:
- 97) Расположите в правильной последовательности элементы цикла корпоративного обучения:
- 98) Сопоставьте виды игр, применяемых в корпоративном обучении, с ожидаемыми результатами их проведения:





- 99) К критериям (уровням) оценки эффективности обучения, предложенным Дональдом Киркпатриком, относятся реакция, научение, поведение и ...
- 100) Упорядочите шаги по оценке эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки:
- 101) Сопоставьте показатели эффективности процесса обучения с формулами, предназначенными для их подсчета.
- 102) Оцените свою удовлетворенность качеством видеолекций данной дисциплины по шкале от 1 до 10, где 1 - полностью не удовлетворен(а), а 10 - полностью удовлетворен(а).
- 103) Насколько понятным для вас языком написаны конспекты и другие текстовые материалы?
- 104) На сколько материалы курса актуальны и применимы в вашей учебе или работе?
- 105) Оцените, насколько для Вас интересны материалы курса по шкале от 1 до 10, где 1 - совсем неинтересно, а 10 - я полностью погружаюсь в изучение материалов и чувствую сильную мотивацию к обучению.
- 106) Какова ваша общая удовлетворенность контентом курса?
- 107) Что бы вы предложили улучшить в контенте курса? (Выберите один или несколько вариантов ответа)
- 108) Насколько, по вашему мнению, тестирования соответствуют изученным материалам курса?

