Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 20.03.2023 14:03:59
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования

_____ Н.Н. Кислова

Рогожкина Надежда Васильевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Технология организации внутрикорпоративного обучения»

Направление подготовки:
38.03.01 Экономика
Направленность (профиль): «Финансы и кредит»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Рассмотрено
Протокол № 1 от 30.08.2022 г.
Заседания кафедры управления, сервисных
технологий и экономического образования

Одобрено
Начальник Управления
образовательных программ

_____ Н.А. Доманина

Самара 2022

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Технология организации внутрикорпоративного обучения» разработан в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика**,** утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 954; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59425), с изменением, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650), основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность (профиль): «Финансы и кредит», с учетом требований профессиональных стандартов 08.006 "Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. №236н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 мая 2015 г., регистрационный № 37271), 08.008 "Специалист по финансовому консультированию", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 марта 2015 г. № 167н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 апреля 2015 г., регистрационный № 36805), 08.015 "Специалист по корпоративному кредитованию", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2018 г. № 626н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 октября 2018 г., регистрационный № 52572).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции (части компетенции – *если дисциплина не завершает формирование компетенции*) (перечислить компетенции с кодами в соответствии с учебным планом).

ПК-4 Осуществляет организационно-педагогическое обеспечение реализации программ внутрикорпоративного обучения в области экономики и финансов.

ПК-4.1 Планирует обучение персонала в организации

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям: (перечислить код и содержание компетенции с результатами обучения).

ПК-4 Осуществляет организационно-педагогическое обеспечение реализации программ внутрикорпоративного обучения в области менеджмента

ПК-4.1 Планирует обучение персонала в организации

Знает: задачи и функции кадровой службы/отдела обучения по обеспечению обучения управленческого персонала; основные положения андрагогики; особенности подготовки различных категорий менеджеров; знает стандарт ISO 10 015 «Управление качеством. Руководящие указания по обучению»; по обеспечению обучения; способы диагностики профессиональных проблем управленческого персонала; требования к программе обучения; разнообразные формы организации обратной связи в процессе обучения; критерии оценки деятельности кадровой службы; современные тенденции в развитии менеджмента;

Умеет: анализировать и корректировать штатное расписание кадровой службы в части обеспечения обучения персонала; определять количественные и качественные потребности в обучении; формулировать цели обучения в соответствии с потребностями и определять адекватные им результаты; выбирать и обосновывать организационные формы в конкретной ситуации; разрабатывать проект бюджета на обучение; анализировать эффективность организации обучения и его результаты; отбирать при необходимости внешних бизнес-тренеров/преподавателей для проведения обучения по заданным критериям; подготавливать резюме по итогам индивидуального обучения; разрабатывать предложения по совершенствованию организации внутрикорпоративного обучения.

Владеет: технологией планирования внутрикорпоративного обучения в области менеджмента и его реализации.

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет/компьютерный класс/помещение с проекционным оборудованием/лаборатория

Оборудование: проектор, ноутбук/

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 2 а.ч.

Проверяемые компетенции:

ПК-4 Осуществляет организационно-педагогическое обеспечение реализации программ внутрикорпоративного обучения в области экономики и финансов

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-4.1 Планирует обучение персонала в организации

Проверяемые результаты обучения:

Знает: задачи и функции кадровой службы/отдела обучения по обеспечению обучения управленческого персонала; основные положения андрагогики; особенности подготовки различных категорий менеджеров; знает стандарт ISO 10 015 «Управление качеством. Руководящие указания по обучению»; по обеспечению обучения; способы диагностики профессиональных проблем управленческого персонала; требования к программе обучения;

разнообразные формы организации обратной связи в процессе обучения; критерии оценки деятельности кадровой службы; современные тенденции в развитии менеджмента;

Умеет: анализировать и корректировать штатное расписание кадровой службы в части обеспечения обучения персонала; определять количественные и качественные потребности в обучении; формулировать цели обучения в соответствии с потребностями и определять адекватные им результаты; выбирать и обосновывать организационные формы в конкретной ситуации; разрабатывать проект бюджета на обучение; анализировать эффективность организации обучения и его результаты; отбирать при необходимости внешних бизнес-тренеров/преподавателей для проведения обучения по заданным критериям; подготавливать резюме по итогам индивидуального обучения; разрабатывать предложения по совершенствованию организации внутрикорпоративного обучения.

Владеет: технологией планирования внутрикорпоративного обучения в области менеджмента и его реализации.

Тип (форма) задания: аналитический

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1

На примере конкретной организации охарактеризовать политику обучения и политику управления карьерой. Сделать содержательный вывод.

Критерии оценки:

- Дано приемлемое описание организации и ситуации (1 балл);
- Проанализирована политика обучения и дана оценка (3 балла);
- Проанализирована политика управления карьерой и дана оценка (2 балла);
- Сделан обоснованный вывод по итогам оценок (1 балл).

Интервал зачетных баллов: 4-7

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 2

Подготовить аналитический обзор на тему: «Отечественный и зарубежный опыт создания научающейся организации».

Критерии оценки:

- Дан анализ не менее трех примеров научающихся организаций из отечественной практики (3 балла);
- Дан анализ не менее трех примеров научающихся организаций из зарубежной практики (3 балла);
- Сделан обоснованный вывод по заданию, включающий не менее трех предложений об улучшении организации обучения на основе проанализированных материалов (1 балл).

Интервал зачетных баллов: 4-7

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 3

На конкретном примере обосновать связь обучения управленческого персонала стратегии организации. Спроектировать основные элементы рациональной системы управления обучением персонала.

Критерии оценки:

- Корректно охарактеризована организационная стратегия (2 балла);
- Сформулированы цели и результаты обучения управленческого персонала в соответствии со стратегией (3 балла);
- Спроектирована модель рациональной системы управления обучением персонала (5 баллов);
- Охарактеризована модель определения бюджета на обучение (3 балла)
- Обоснована эффективность модели (2 балла).

Интервал зачетных баллов: 10-15

Проверяемые компетенции:

ПК-4 Осуществляет организационно-педагогическое обеспечение реализации программ внутрикорпоративного обучения в области экономики и финансов

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-4.1 Планирует обучение персонала в организации

Проверяемые результаты обучения:

Знает: задачи и функции кадровой службы/отдела обучения по обеспечению обучения управленческого персонала; основные положения андрагогики; особенности подготовки различных категорий менеджеров; знает стандарт ISO 10 015 «Управление качеством. Руководящие указания по обучению»; по обеспечению обучения; способы диагностики профессиональных проблем управленческого персонала; требования к программе обучения; разнообразные формы организации обратной связи в процессе обучения; критерии оценки деятельности кадровой службы; современные тенденции в развитии менеджмента;

Умеет: анализировать и корректировать штатное расписание кадровой службы в части обеспечения обучения персонала; определять количественные и качественные потребности в обучении; формулировать цели обучения в соответствии с потребностями и определять адекватные им результаты; выбирать и обосновывать организационные

формы в конкретной ситуации; разрабатывать проект бюджета на обучение; анализировать эффективность организации обучения и его результаты; отбирать при необходимости внешних бизнес-тренеров/преподавателей для проведения обучения по заданным критериям; подготавливать резюме по итогам индивидуального обучения; разрабатывать предложения по совершенствованию организации внутрикорпоративного обучения.

Владеет: технологией планирования внутрикорпоративного обучения в области менеджмента и его реализации.

Тип (форма) задания: проектировочный

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 4

На примере крупной компании разработайте план реализации внутрикорпоративного обучения менеджеров среднего уровня с учетом новых стратегических целей.

Критерии оценки:

- Корректно сформулированы стратегические цели компании и соответствующие им цели и результаты обучения менеджеров среднего звена (3 балла);
- Разработан рациональный план подготовки (не менее семи мероприятий) и реализации внутреннего обучения менеджеров (9 баллов);
- Предложена модель корпоративной оценки результатов обучения на основе модели Киркпатрика (3 балла).

Интервал зачетных баллов: 10-15

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета с оценкой.

Для оценивания результатов выполнения заданий в процессе промежуточной аттестации используются в комплексе балльный метод и экспертные оценки, поэтому в списке критериев приводится балльный интервал оценок. При получении оценки менее минимальной в указанном интервале предлагается выполнить дополнительное задание по данной теме с учетом соответствующих компетенций, индикаторов, образовательных результатов.

«Отлично» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 86-100 баллов.

«Хорошо» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 71-85 баллов.

«Удовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 56-70 баллов.

«Неудовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов меньше 56.