

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВСП «Ковельський промислово – економічний фаховий коледж ЛНТУ»

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ

РІЗНОРІВНЕВІ ЗАВДАННЯ

для оцінювання якості підготовки здобувачів освіти

Оцінювання за національною шкалою:	Критерії та визначення оцінювання
5 (відмінно)	Здобувач освіти вільно володіє визначеним програмою навчальним матеріалом, виявляє здібності, вміє самостійно поставити мету дослідження, вказує шляхи її реалізації, робить аналіз та висновки; усвідомлює нові для нього математичні факти, ідеї, вміє доводити передбачені програмою математичні твердження з достатнім обґрунтуванням. Здобувач освіти уміло послуговується науковою термінологією, вміє опрацьовувати наукову інформацію (знаходити нові факти, явища, ідеї, самостійно використовувати їх відповідно до поставленої мети тощо).
4 (добре)	Здобувач освіти вільноволодіє вивченим матеріалом у стандартних ситуаціях, наводить приклади його практичного застосування та аргументи на підтвердження власних думок. Здобувач освіти вміє пояснювати явища, аналізувати, узагальнювати знання, систематизувати їх, зі сторонньою допомогою (викладача, одногрупників тощо) робити висновки.
3 (задовільно)	Здобувач освіти може зі сторонньою допомогою пояснювати явища, виправляти допущені неточності (власні, інших учнів). Здобувач освіти за допомогою викладача описує явища, без пояснень наводить приклади, що ґрунтуються на його власних спостереженнях чи матеріалі підручника, розповідях викладача тощо. Здобувач освіти ілюструє означення математичних понять, формулювань теорем і правил виконання математичних дій власними прикладами.

Зразок різнорівневих завдань

I рівень — Середній

Максимум: 5 балів (по 1 за завдання)

1. Дайте визначення поняття «розвиток персоналу».
2. Назвіть основні етапи процесу професійного розвитку працівників.
3. Перелічіть методи навчання персоналу.
4. У чому різниця між підвищенням кваліфікації та перепідготовкою кадрів?
5. Що таке професійна кар'єра? Які її основні типи?

I рівень — Достатній

Максимум: 10 балів (по 2 за завдання)

6. Порівняйте індивідуальні та групові форми навчання персоналу.

7. Проаналізуйте, як потреби підприємства впливають на вибір напрямів розвитку персоналу.
8. Розробіть короткий план внутрішнього навчання нового відділу.
9. Запропонуйте алгоритм оцінки ефективності тренінгової програми.
10. Проаналізуйте ситуацію: На підприємстві впроваджено систему наставництва. Які її вигоди та ризики?

III рівень — Високий

Максимум: 15 балів (по 3 за завдання)

11. Розробіть програму професійного розвитку персоналу для малого бізнесу.
12. Проведіть дослідження: як цифровізація впливає на розвиток персоналу?
13. Складіть HR-стратегію розвитку персоналу для IT-компанії на 3 роки.
14. Розробіть модель безперервного навчання з урахуванням вікових особливостей персоналу.
15. Напишіть есе: «Саморозвиток як ключова навичка працівника майбутнього».

Критерії оцінювання (5-бальна система)

Рівень	Кількість завдань	Бали за одне	Оцінювання
Середній	5	1	
– 1 бал: повна, правильна відповідь			
– 0,5 бала: часткова відповідь			
– 0: неправильна або відсутня відповідь			
Достатній	5	2	
– 2 бали: повна, аргументована відповідь			
– 1 бал: частково розкрито або з неточностями			
– 0: помилкова або відсутня відповідь			
Високий	5	3	
– 3 бали: глибокий аналіз, креативність, самостійність			
– 2 бали: відповідь загалом правильна, але є неповнота			
– 1 бал: поверховість, брак логіки			
– 0: відповідь відсутня або не за темою			

Загальна шкала переведення в оцінку:

Сума балів (із 30)	Оцінка (5-бальна)
27–30	5 (відмінно)
22–26	4 (добре)
17–21	3 (задовільно)
До 16	2 (незадовільно)

ВІДПОВІДІ ДО ЗАВДАНЬ

I рівень — Середній

- 1. Розвиток персоналу** — це система заходів, спрямованих на вдосконалення знань, навичок і компетентностей працівників для досягнення цілей організації.
- 2. Етапи:**
 - Аналіз потреб у навчанні
 - Планування розвитку
 - Проведення навчання
 - Оцінка ефективності
- 3. Методи:** тренінги, коучинг, семінари, вебінари, стажування, наставництво, онлайн-курси.
- 4. Підвищення кваліфікації** — це оновлення знань у межах наявної професії.
Перепідготовка — здобуття нової спеціальності чи зміна професійного напрямку.
- 5. Професійна кар'єра** — просування працівника в межах або поза межами організації.
Типи: вертикальна, горизонтальна, експертна, змішана.

II рівень — Достатній

6. Порівняння:

Параметр	Індивідуальне навчання	Групове навчання
Формат	Один-на-один	У групі
Переваги	Гнучкість,	Обмін досвідом, командна

Параметр	Індивідуальне навчання	Групове навчання
	персоналізація	робота
Недоліки	Висока вартість, менше взаємодії	Може не враховувати особливості кожного

7. Потреби бізнесу (розширення, цифровізація, оновлення продукту) формують напрям розвитку: hard-skills, soft-skills, управлінські навички.
8. **План навчання відділу продажу (приклад):**
 - Тема: Робота з CRM
 - Тривалість: 1 тиждень
 - Формат: 3 тренінги + практикум
 - Відповідальний: HR + керівник відділу
9. **Алгоритм оцінки ефективності тренінгу:**
 - Визначити мету
 - Провести вхідне тестування
 - Навчання
 - Вихідне тестування
 - Збір відгуків
 - Аналіз змін у результативності
10. **Наставництво:**
 - **Вигоди:** адаптація, підтримка новачків, збереження корпоративної культури
 - **Ризики:** перевантаження наставників, суб'єктивність

III рівень — Високий

11. **Програма розвитку для малого бізнесу (приклад):**
 - Мета: підвищення якості обслуговування
 - Зміст: щомісячні внутрішні тренінги + зовнішні онлайн-курси
 - Методи: наставництво, кейс-метод
 - Контроль: зворотний зв'язок клієнтів, оцінка керівника
12. **Вплив цифровізації:**
 - Перехід до онлайн-навчання
 - LMS-платформи (навчальні системи)
 - Самонавчання через відкриті ресурси
 - Потреба у цифрових soft-skills

13. **HR-стратегія для IT-компанії (3 роки):**
- Рік 1: аналіз потреб + оцінка компетенцій
 - Рік 2: запровадження менторської програми та LMS
 - Рік 3: кар'єрне планування, коучинг, зовнішнє навчання
14. **Модель безперервного навчання з урахуванням віку:**
- Молодь: мікронавчання, гейміфікація
 - Середній вік: змішане навчання
 - Старші працівники: офлайн, наставництво, практичні заняття
15. **Есе — основні тези:**
- Саморозвиток — обов'язкова навичка ХХІ століття
 - Здатність самотійно вчитися = конкурентна перевага
 - Працівники мають бути мотивованими до постійного вдосконалення
 - Приклади: Google, Amazon, які підтримують ініціативу навчання