МiнiстерствО освiти І НАУКИ України

Запорiзький національний унiверситет

КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І МАРКЕТИНГУ

Гельман В.М.

Методи і моделі прийняття рішень в менеджменті персоналу

Методичні вказівки до самостійної роботи для студентів ступеня вищої освіти «бакалавр» спеціальності 051 Економіка освітньо-професійної програми «Управління персоналом і економіка праці» денної форми навчання

##### Затверджено

на засіданні кафедри

"Управління персоналом і маркетингу"

протокол № 1 від 28.08.2019

### Запоріжжя

## 2019

Гельман В.М. Методичні вказівки до самостійної роботи з дисципліни "Методи і моделі прийняття рішень в менеджменті персоналу" для студентів ступеня вищої освіти «бакалавр» спеціальності 051 Економіка освітньо-професійної програми «Управління персоналом і економіка праці» денної форми навчання/В.М. Гельман – Запоріжжя: ЗНУ, 2017. – 8 с.

Методичні вказівки до самостійної роботи містять інформацію щодо організації самостійної роботи студентів з дисципліни "Методи і моделі прийняття рішень в менеджменті персоналу".

Методичні вказівки ухвалені на засіданні кафедри управління персоналом і маркетингу ЗНУ (протокол №1 від 28.08.2019 р).

ВСТУП

Ефективність управління залежить від комплексного застосування багатьох факторів і не в останню чергу від процедури прийнятих рішень і їх практичного втілення в життя. Але для того, щоб управлінське рішення було дієвим і ефективним, необхідно дотримуватися певних методологічні основи.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є теоретичні та практичні моделі прийняття рішень в управління персоналом.

Мета курсу «Методи і моделі прийняття рішень в менеджменті персоналу»: сформувати у студентів теоретичні знання, уміння і навички для пошуку раціонального методу вирішення практичних завдань управління персоналом на основі моделювання соціально-економічних об'єктів.

Набуті студентами знання та навички з дисципліни «Методи і моделі прийняття рішень в менеджменті персоналу» будуть необхідні їм при виконанні аналітичних досліджень під час виробничих, переддипломних практик, при написанні випускних кваліфікаційних (дипломних, магістерських) робіт, у подальшій професійній діяльності.

Процес вивчення дисципліни спрямований на формування наступних загальнокультурних і професійних *компетенцій*:

* володінням методами кількісного аналізу і моделювання, теоретичного та експериментального дослідження;
* знанням основ наукової організації та нормування праці, володінням навичками аналізу робіт і проведення аналізу робочих місць і вміє застосовувати їх на практиці;
* умінням розробляти і застосовувати технології поточної ділової оцінки персоналу (в т.ч. атестації) і володінням навичками проведення поточної ділової оцінки (в т.ч. атестації) різних категорій персоналу;
* володінням навичками аналізу економічних показників діяльності організації та показників з праці (в т.ч. продуктивності праці), а також навичками розробки та економічного обгрунтування заходів щодо їх поліпшення;
* володінням навичками збору інформації для аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на ефективність діяльності персоналу;
* володінням методами оцінки та прогнозування професійних ризиків;
* знанням основ підготовки, організації та проведення досліджень задоволеності персоналу роботою в організації та вмінням використовувати їх напрактиці;
* володінням найважливішими методами економічного і статистичного аналізу трудових показників.

У результаті вивчення курсу студент повинен *знати*:

* ключові соціально-економічні показники діяльності організації та показники по праці;
* елементи наукової організації праці на підприємстві;
* перелік вербальних і невербальних засобів оцінки (в т.ч. атестації) персоналу;
* потреби персоналу підприємства і причини їх зміни;сутність і зміст формально-логічних моделей, які можуть бути використані при управлінні персоналом підприємства.

У результаті вивчення курсу студент повинен *вміти:*

* знаходити причинно-наслідкові зв'язки у сфері управління персоналом;
* здійснювати збір, обробку первинної та вторинної інформації аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на ефективність діяльності персоналу;
* представляти об'єкти управління персоналом з метою аналізу та (або) прогнозування їх розвитку у вигляді формально-логічних моделей;
* розробляти методи управління персоналом з використанням формально-логічних моделей.

У результаті вивчення курсу студент повинен *володіти*:

* технологіями розробки і вибору моделей і методів управління персоналом з урахуванням потреб працівників та роботодавців;
* технологією моделювання поведінкою персоналу;
* методикою аналізу трудових показників, оцінки ділової активності персоналу, діагностики робочого місця і пр .;
* методами прогнозування і планування чисельності та структури персоналу підприємства;
* інтуїтивними і алгоритмічними способами пошуку і прийняття рішень у контексті управління персоналом підприємства.

**Самостійна робота**

## Засвоєня тем курсу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | Кількістьгодин |
| 1 | Персонал під керуванням: |  |
|  | 1.1 | Категорії освоєння світу і здатність до навчання організації | 3 |
|  | 1.2 | Креативність організації | 3 |
| 2 | Модель рефлексивного управління: |  |
|  | 2.1 | Праксеологія | 3 |
|  | 2.2 | Інженерія рефлексивного управління | 3 |
| 3 | Лідерство і управлінські вміння: |  |
|  | 3.1 | Феноменологія лідерства | 3 |
|  | 3.2 | Тендерні аспекти лідерства | 3 |
| 4 | Прийняття рішень як процес і як методика: |  |
|  | 4.1 | Континуум лідерської поведінки Танненбаума - Шмідта | 2 |
|  | 4.2 | Ситуаційна модель Фідлера | 2 |
|  | 4.3 | Модель "шлях - ціль" Теренса, Мітчелла і Хауса | 2 |
| 5 | Соціальна психологія зайнятості і безробіття: |  |
|  | 5.1 | Психологічний вплив безробіття | 2 |
|  | 5.2 | Безробіття і порушення психологічної рівноваги | 2 |
|  | 5.3 | Безробіття, бідність, соціальне випадання (social exclusion) | 2 |
| 6 | Мотиви працівника та їх стимулювання: |  |
|  | 6.1 | Теорія потреб Ф. Герцберга | 4 |
|  | 6.2 | Метод управління за цілями | 4 |
| 7 | Компенсаційний пакет: зміст, структура, особливості створення: |  |
|  | 7.1 | Створення локальних нормативних актів | 4 |
|  | 7.2 | Впровадження компенсаційного пакета | 4 |
|  | Разом  | 48 |

1. **Індивідуальні завдання**

Виконання індивідуального завдання студентом полягає у виконанні творчого завдання з дисципліни «Методи і моделі прийняття рішень в менеджменті персоналу» на одну із запропонованих тем. Творче завдання надається викладачем. Студент має надати ІЗ разом з файлами презентацій PowerPoint (завантажити  індивідуальне завдання та презентацій PowerPoint в Moodle) для перевірки наприкінці другого контрольного тестування, але не пізніше дати складання заліку. Бали за виконання ІЗ враховуються під час виставлення підсумкової оцінки з дисципліни.

**Перелік тем індивідуального завдання**

1. Стереотипи в сприйнятті нововведення. Причини опору змінам
2. Етапи введення змін
3. Зміна і конфлікт
4. Визначення конфлікту. Позитивні функції конфлікту. Класифікації конфліктів
5. Причини конфліктів та їх компоненти
6. Рівні опонування
7. Стадії конфлікту
8. Емоційна сторона конфлікту
9. Типові помилки при вирішенні конфліктів
10. Стилі діяльності конфліктологів
11. Менеджер по персоналу - агент змін в організації
12. Організація, що саморозвивається
13. Процес організаційних змін.
14. Планування змін

До індивідуальної роботи висуваються такі загальні вимоги:

1. Об’єм викладеного матеріалу має складати не менше 12-14 та не більше 14-16 аркушів (формату А – 4) основного тексту. На титульному аркуші повинні бути вказані назва дисципліни та тема, з якої виконується робота, прізвище, ім’я та по батькові студента, курс, група, та прізвище, ім’я та по батькові викладача, рік виконання роботи.

2. Текст друкується 14 шрифтом через 1,5 інтервал.

3. Структура роботи має складатися з плану, вступу, основного змісту, висновків та списку літератури.

4. У роботі має бути поставлена проблема, яка досліджується, та визначені задачі, які студент ставить на вирішення. Застосована методологія має бути поєднана зі змістом роботи з указівкою на ті частини роботи, де вона застосовувалася. Групування результатів, одержаних при дослідженні проблеми, має наводитися у висновках. Відповіді на питання плану повинні бути повними, обґрунтованими, з аналізом проблеми.

5. У випадках, коли до роботи додаються структурно-логічна схема або таблиці, вони подаються у тексті залежно від змісту частини, до якої віднесено схему чи таблицю.

6. Використання цитат та окремих частин тексту з інформаційних джерел повинно супроводжуватися посиланням та ці джерела шляхом оформлення зносок у кінці сторінки.

7. Для виконання роботи рекомендується використати літературу, яка подається наприкінці. До роботи слід обов’язково додати список фактично використаної автором літератури відповідно до встановлених вимог, які пред’являються до оформлення літератури. Індивідуальна робота, яка не відповідає поставленим вимогам, повертається для доопрацювання.

**Рекомендована література**

**Основна**

1. Бутенко І. А. Теоретико-методичні засади управління персоналом промислового підприємства : [монографія] / Бутенко І. А. ; НАН України, Ін-т проблем ринку та екон.-екол. дослідж. - Одеса : ІПРЕЕД НАНУ, 2015. - 238 с.
2. Технології управління персоналом : навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка ; [уклад. Андрейцева І. А.]. - Кам'янець-Подільський : Сисин Я. І. : Абетка, 2015. - 164 с.
3. Гладунський В. Н. Моделювання в управлінні персоналом : навч. посіб. / В. Н. Гладунський, Г. І. Берегова ; Держ. ВНЗ "Ун-т банк. справи". - Київ : ДВНЗ "Університет банківської справи", 2016. - 223 с.
4. Гільорме Т. В. Моделі управління персоналом підприємства: методологічна платформа та шляхи застосування : монографія / Гільорме Т. В., Єлісєєва О. К. ; Дніпропетр. нац. ун-т ім. Олеся Гончара. - Дніпропетровськ : Дробязко С. І., 2016. - 170 с.
5. Управление персоналом промышленных предприятий: концепции, механизмы, модели и методы : монография / [Р. Н. Лепа и др.] ; Нац. акад. наук Украины, Ин-т экономики пром-сти. - Львов : БОНА, 2014. - 386 с.
6. Гитис Т. П. Интеллектуальные методы управления персоналом предприятия : монография / Т. П. Гитис, В. Б. Гитис ; Донбас. гос. машиностроит. акад. (ДГМА). - Краматорск : ДГМА, 2014. - 140 с.
7. Алюшина Н.О. Дистанційний курс “Тайм-менеджмент: мистецтво планувати та управляти своїм часом”/ Н.О. Алюшина. -  К: Національна академія державного управління при Президентові України, 2008. – 119 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://sdo.elitarium.ru/

**Додаткова**

1. Алюшина Н.О. Дистанційний курс “Тайм-менеджмент: мистецтво планувати та управляти своїм часом”/ Н.О. Алюшина. -  К: Національна академія державного управління при Президентові України, 2008. – 119 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://sdo.elitarium.ru/
2. Азарова А. О. Математичні моделі та методи управління мотивацією персоналу: монографія / А. О. Азарова, О. А. Ковальчук ; Вінниц. нац. техн. ун-т. - Вінниця: ВНТУ, 2014. - 139 с.
3. Доронін А. В. Активність персоналу виробничої організації (поведінкова модель): монографія / Доронін А. В., Дороніна М. С. - Харків : Ексклюзив, 2015. - 267 с.
4. Менеджмент персоналу : практикум / [В. М. Петюх та ін.] ; за наук. ред. канд. екон. наук, доц. О. О. Герасименко ; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Ін-т бізнес-освіти. - Київ : КНЕУ, 2014. - 380 с.
5. Коваль З. О. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / З. О. Коваль ; Нац. ун-т "Львів. політехніка". - Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2014. - 451 с.
6. Менеджмент персоналу. Практикум : навч. посіб. / [О. І. Сердюк та ін. ; за ред. О. І. Сердюк] ; Полтав. держ. аграр. акад. - Полтава : РВВ ПДАА, 2013. - 286 с.
7. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / [Живко З. Б. та ін.]. - Львів : Ліга-Прес, 2013. - 379 с.
8. Соболев В. Г. Розробка технології ефективного менеджменту персоналу на промисловому підприємстві : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / Соболев Вадим Григорович ; Класич. приват. ун-т. - Запоріжжя, 2016. - 20 с.
9. Сташкевич І. І. Моделювання процесів мінімізації опору персоналу організаційним змінам на підприємства : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.11 / Сташкевич Ігор Ігорович; Класич. приват. ун-т. - Запоріжжя, 2016. - 20 с.

**Інформаційні ресурси**

1. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.msp.gov.ua/

2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

3. Офіційний сайт законодавства України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>

4. Федерація роботодавців України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fru.ua/ua/>

5. Федерація професійних спілок Україи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/>

6. Професійний кадровий журнал «Кадровик-01». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekadrovik.mcfr.ua/promo.aspx>

1. Інформаційне агенство LIGA:ZAKON. Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua/>