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 проведення тестового контролю знань 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 проведення тестового контролю знань 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»/В.М. Гельман – Запоріжжя: ЗНУ, 2019. – 11 с.

Методичні вказівки містять інформацію щодо підготовки і проведення тестового контрою з дисципліни "Методи і моделі прийняття рішень в менеджменті персоналу".

Методичні вказівки ухвалені на засіданні кафедри управління персоналом і економіки праці 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.

**Тестові завданя**

**Змістовий модуль І. КЕРІВНИКИ, ПІДЛЕГЛІ, HR МЕНЕДЖЕРИ**

1. Авторитарне керівництво характеризується

а) високим ступенем одноосібної влади керівника: керівник визначає всі стратегії групи; ніяких повноважень групі не делегується.

б) поділом влади й участю трудящих в управлінні; відповідальність не концентрується, а розподіляється.

в) мінімальною участю керівника; група має повну свободу приймати власні рішення.

1. Демократичне керівництво характеризується :

а) високим ступенем одноосібної влади керівника: керівник визначає всі стратегії групи; ніяких повноважень групі не делегується.

б) поділом влади й участю трудящих в управлінні; відповідальність не концентрується, а розподіляється.

в) мінімальною участю керівника; група має повну свободу приймати власні рішення.

1. Ліберальне керівництво характеризується мінімальною участю керівника; група має повну свободу приймати власні рішення.

а) високим ступенем одноосібної влади керівника: керівник визначає всі стратегії групи; ніяких повноважень групі не делегується.

б) поділом влади й участю трудящих в управлінні; відповідальність не концентрується, а розподіляється.

в) мінімальною участю керівника; група має повну свободу приймати власні рішення.

1. Розташуйте в правильному порядку моделі стилей керівництва:



а)Демократичний стиль → Авторитарний стиль → Ліберальний стиль

б) Авторитарний стиль → Демократичний стиль → Ліберальний стиль

в) Авторитарний стиль → Ліберальний стиль → Демократичний стиль

г) Демократичний стиль → Ліберальний стиль →Авторитарний стиль

д) Ліберальний стиль→ Авторитарний стиль → Демократичний стиль

є) Ліберальний стиль→ Демократичний стиль→ Авторитарний стиль

5. Система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі "довічного наймання", за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (65 років) характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

а) японська модель ринку праці;

б) американська модель ринку праці;

в) шведська модель ринку праці;

г) італійська модель ринку праці.

6. Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

а) японська модель ринку праці;

б) американська модель ринку праці;

в) шведська модель ринку праці;

г) італійська модель ринку праці.

7. Активна політика зайнятості, яка направлена на попередження безробіття; "політику послідовності" в заробітній платі, що забезпечує рівність ставки заробітної плати за рівну працю незалежно від фінансового стану фірм; підтримку слабоконкурентних робітників (молодь, інвалідів, жінок та ін.) в формі субсидій роботодавцям для створення робочих місць ї виплаті заробітної плати; підтримки зайнятості у соціально значимих, але мало прибуткових секторах економіки, характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

а) японська модель ринку праці;

б) американська модель ринку праці;

в) шведська модель ринку праці;

г) італійська модель ринку праці.

8. Особливістю німецької моделі управління персоналом є:

а) сувора регламентація всіх процесів

б) безперервне навчання

в) делегування повноважень

г) система довічного найму.

9. Особливістю англо-американська моделі управління персоналом є:

а) сувора регламентація всіх процесів

б) безперервне навчання

в) делегування повноважень

г) система довічного найму.

10. Особливістю шведської моделі управління персоналом є:

а) сувора регламентація всіх процесів

б) безперервне навчання

в) делегування повноважень

г) система довічного найму.

11. Особливістю японської моделі управління персоналом є:

а) сувора регламентація всіх процесів

б) безперервне навчання

в) делегування повноважень

г) система довічного найму.

1. Інструментами професійного клірингу є:

а) професіограма

б) кар'єрограма

в) персоно грама

г)психограма

13. Ранговий список професійно-значущих і особистісних якостей співробітника, необхідних для його ефективної роботи (у даній посаді) – це:

а) професіограма

б) кар'єрограма

в) персоно грама

г)психограма

14.. Ранговий список професійно-значущих і особистісних якостей конкретної людини – це:

а) професіограма

б) кар'єрограма

в) персоно грама

г)психограма

15. Завдання розподілу трудових ресурсів включає:

а) відбір

б)розстановку кадрів

в) призначення на посади

1. В задачах розподілу ресурсів:

а) структура робіт вважається заданою і потрібно призначити їх виконавців,

б) заданими є виконавці, їх можливості та індивідуальні характеристики і потрібно

визначити структуру робіт, яка дозволила б найкращим чином використовувати ці можливості

в) структура робіт і виконавців задана, потрібно визначити показники ефективності праці

1. В задачах використання ресурсів

а) структура робіт вважається заданою і потрібно призначити їх виконавців,

б) заданими є виконавці, їх можливості та індивідуальні характеристики і потрібно

визначити структуру робіт, яка дозволила б найкращим чином використовувати ці можливості

в) структура робіт і виконавців задана, потрібно визначити показники ефективності праці

18. Професійний кліринг – це:

а) процес розподілу робочих по робочих місцях в рамках одного підприємства, що представляє розв'язок задачі оптимальне співвідношення працівників і робочих місць за досягнення максимізації (мінімізації) суми оцінок призначень або максимізації ймовірності успішного виконання кожним виконавцем роботи, на яку він призначений

б) процес взаємного підбору працівників і роботодавців, що представляє розв'язок задачі оптимальне співвідношення працівників і робочих місць за досягнення максимізації (мінімізації) суми оцінок призначень або максимізації ймовірності успішного виконання кожним виконавцем роботи, на яку він призначений.

В) процес підбору персоналу (відповідного кваліфікаційним та психічним вимогам) при випадковому потоці заявок. Вимоги до кандидатів у вигляді мінімальності відстані (в деякій метриці) між ними і еталонним для даної заявки рішенням. Еталонне рішення може бути відсутнім у величезній кількості альтернатив і є результатом вирішення завдання раціонального проектування, в рамках якої врахований мало потрібний набір вимог заявки.

19. Задача про призначення – це :

а) процес розподілу робочих по робочих місцях в рамках одного підприємства, що представляє розв'язок задачі оптимальне співвідношення працівників і робочих місць за досягнення максимізації (мінімізації) суми оцінок призначень або максимізації ймовірності успішного виконання кожним виконавцем роботи, на яку він призначений

б) процес взаємного підбору працівників і роботодавців, що представляє розв'язок задачі оптимальне співвідношення працівників і робочих місць за досягнення максимізації (мінімізації) суми оцінок призначень або максимізації ймовірності успішного виконання кожним виконавцем роботи, на яку він призначений.

в) процес підбору персоналу (відповідного кваліфікаційним та психічним вимогам) при випадковому потоці заявок. Вимоги до кандидатів у вигляді мінімальності відстані (в деякій метриці) між ними і еталонним для даної заявки рішенням. Еталонне рішення може бути відсутнім у величезній кількості альтернатив і є результатом вирішення завдання раціонального проектування, в рамках якої врахований мало потрібний набір вимог заявки.

**Змістовий модуль ІІ. СТИМУЛИ, МОТИВИ І ПОЧУТТЯ ПРАЦІВНИКІВ**

1. Індивідуальна пропозиція праці включає:

а) кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці;

б) якість роботи, що визначається рівнем його здібностей, загальної та професійної підготовки, досвідом індивіда;

в) кількість годин відпочинку;

г) інтенсивність праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів.

2. Індивідуальну пропозицію праці можна виразити у вигляді формули: Si = Т • Кя • Кі, де Кя — коефіцієнт якості праці, Кі — коефіцієнт інтенсивності праці, Т— це:

а) кількість працюючих протягом обстежуваного періоду;

б) кількість безробітніх, що пропонують свою працю на ринку;

в) кількість економічно активного населення країни, регіону, галузі, підприємства;

г) кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці.

3. Ціна праці, грошовий еквівалент товарів і послуг — це:

а) вартість дозвілля;

б) вартість спожитих товарів і послуг;

в) доход;

г) трудовий доход.

4. Функція корисності, або функція переваги — це:

а) співвідношення між комбінаціями трудового доходу та дозвілля і рівнем корисності;

б) співвідношення між трудовим доходом та корисністю спожитих благ;

в) співвідношення між трудовим доходом та ціною спожитих благ;

г) співвідношення між корисністю праці та корисністю відпочинку для споживача.

5. Загальна формула функції корисності така: U =f (І, Н), де U — рівень корисності; I— кількість одиниць доходу; Н— це:

а) кількість годин дозвілля;

б) рівень корисності дозвілля;

в) ціна спожитих благ;

г) корисність споживаних благ, куплених за отриманий трудовий дохід індивіда.

6. Крива байдужості індивіда на ринку праці має вигляд:

а) спадаючої кривої;

б) вертикальної прямої;

в) прямої із зворотнім нахилом;

г) гіперболи.

7. Співвідношення відносних змін доходу та дозвілля:

 називається:

а) граничною нормою заміщення доходу на відпочинок;

б) граничною нормою заміщення праці на відпочинок;

в) граничною нормою заміщення відпочинку на доход;

г) граничною нормою заміщення відпочинку на працю.

8. Величина втрати рівня задоволення, що припадає на кожну одиницю грошового доходу, від якої відмовились, в обмін на збільшення задоволення від кожної додаткової одиниці дозвілля, з тим, щоб забезпечити постійний рівень корисності визначається:

а) граничною нормою заміщення доходу на відпочинок;

б) граничною нормою заміщення праці на відпочинок;

в) граничною нормою заміщення відпочинку на доход;

г) граничною нормою заміщення відпочинку на працю.

9. Рівновага продавця на ринку праці буде отримана при досягненні комбінації доход-дозвілля з максимальною корисністю, яка є доступною для споживача:

а) в точці, де бюджетне обмеження дотикається до найбільш привабливої, але доступної (в цій єдиній точці) кривій байдужості;

б) в точці найбільш віддаленої від початку координат кривої байдужості;

в) в точці найменш віддаленої від початку координат кривої байдужості;

г) на лінії бюджетного обмеження, що враховує нетрудові доходи індивіда.

10. Заміна годин дозвілля робочим часом для збільшення можливості споживання — це:

а) ефект заміщення;

б) заміщення набором товарів і послуг, які можна придбати на зростаючу заробітну плату;

в) ефект доходу;

г) підвищення ціни дозвілля.

11. Відповідно до Закону України "Про соціальний захист осіб, які самостійно забезпечують себе роботою", до самозайнятих в Україні відносяться:

а) фізичні особи (громадяни, іноземці, якщо інше не встановлено міжнародними договорами, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, та особи без громадянства), діяльність яких спрямована на задоволення особистих та суспільних потреб, що здійснюється ними самостійно, на постійній або тимчасовій основі, приносить дохід у грошовій або іншій формі, не є працею таких осіб на підприємствах, в установах чи організаціях за трудовим договором на постійній основі чи за сумісництвом та не є підприємництвом відповідно до Господарського кодексу України;

б) фізичні особи, які не працюють на підприємствах, в установах чи організаціях на постійній основі чи за сумісництвом, в тому числі: фізичні особи, які виконують роботи (надають послуги) згідно з цивільно-правовими угодами; члени творчих спілок; творчі працівники, які не є членами творчих спілок;

в) фізичні особи, які працюють на підприємствах, в установах чи організаціях на постійній основі чи за сумісництвом;

г) фізичні особи, які займаються адвокатською, нотаріальною діяльністю;

д) фізичні особи, які, у встановленому законом порядку, визнані безробітними та отримують допомогу по безробіттю.

12. Крім найманих працівників та самозайнятих до зайнятого населення, відповідно до Закону України "Про зайнятість населення", відносять:

а) ооби, що проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу,

б) особи, що на законних підставах працюють за кордоном та мають доходи від такої зайнятості,

г) особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

в) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

г) іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем - нерезидентом.

**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/>