

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ І МОДЕЛІ
МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ"
для студентів спеціальності
8.03050201 "Економічна кібернетика"
денної форми навчання**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2016**

УДК 519.86:005.95(07.034)

Р 58

Затверджено на засіданні кафедри економічної кібернетики.
Протокол № 1 від 29.09.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач О. В. Івахненко

Робоча програма навчальної дисципліни "Математичні методи і моделі менеджменту персоналу" для студентів спеціальності 8.03050201 "Економічна кібернетика" денної форми навчання : [Електронне видання] / уклад. О. В. Івахненко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 42 с.

Подано тематичний план навчальної дисципліни та її зміст за модулями й темами. Вміщено плани лекцій, практичних, лабораторних та семінарських занять, матеріали для закріплення знань (завдання для самостійної роботи, контрольні запитання), методичні рекомендації щодо оцінювання знань студентів, професійні компетентності, якими повинен володіти студент після вивчення дисципліни.

Рекомендовано для студентів спеціальності 8.03050201 "Економічна кібернетика" денної форми навчання.

УДК 519.86:005.95(07.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2016

Вступ

Персонал організації є головним фактором успіху сучасного підприємства. Від професійних та особистих якостей персоналу, а також від ефективності управління ним залежить успіх організації.

На сьогодні бізнес змушений працювати в умовах швидких змін і ворожого зовнішнього середовища. Питання ефективності управління організацією, обґрунтованого прийняття рішень в складних життєвих ситуаціях виходять на перший план. Необхідною складовою знань менеджера є знання в області збирання, оброблення та аналізу інформації, поданої в кількісному і якісному розрізах, моделювання ситуації в мінливих умовах.

Ухвалення обґрунтованих рішень з управління персоналом організації, підприємства також неможливо без знань економіко-математичних методів і моделей кількісного та якісного аналізу соціально-трудових процесів функціонування та розвитку персоналу, методів моделювання.

Навчальна дисципліна "Математичні методи і моделі менеджменту персоналу" є нормативною навчальною дисципліною та вивчаються згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітнього ступеня "магістр" спеціальності 8.03050201 "Економічна кібернетика".

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 6	Галузь знань 0305 "Економіка та підприємництво"	Денна форма навчання Базова
Змістових модулів – 2	Напрямок підготовки 8.03050201 "Економічна кібернетика"	Рік підготовки
Загальна кількість годин – 120. 3 них ІНДЗ – 41		1М
		Семестр
		2 –й
		Лекції
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4; самостійної роботи студента – 4,5	Освітній ступінь: магістр	18 год
		Практичні, семінарські
		18 год
		Лабораторні
		4 год
		Самостійна робота
		80 год
		Вид контролю
		залік

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання даної навчальної дисципліни є формування знань та навичок з обґрунтування управлінських рішень з управління персоналом за допомогою методів і моделей оцінювання та аналізу кількісної та якісної інформації.

Для досягнення мети поставлені такі основні **завдання**:

засвоєння основних задач менеджменту персоналу, особливостей управління персоналом у сучасних умовах господарювання;

засвоєння основних принципів та методичних підходів до оброблення кількісних та якісних даних, що відображають функціонування та розвиток персоналу організації;

засвоєння основних методичних підходів та сучасного теоретичного та практичного базису з моделювання в економіці праці та менеджменті персоналу;

оволодіння навичками здійснення кількісного та якісного оцінювання, аналізу, планування та моделювання поведінки персоналу сучасними методами та з використанням сучасних програм та Інтернет-сервісів.

"Математичні методи і моделі менеджменту персоналу" – навчальна дисципліна, що вивчає інструментарій економіко-математичного обґрунтування прийняття рішень з управління персоналом організації.

Об'єктом навчальної дисципліни є система управління персоналом сучасного підприємства/організації.

Предметом навчальної дисципліни є система економіко-математичних методів та моделей обґрунтування рішень з управління персоналом підприємства/організації, дослідження теоретичних та практичних питань управління персоналом і економіки праці.

Вивчення даної навчальної дисципліни студент розпочинає, прослухавши більшість навчальних дисциплін гуманітарного та професійного циклів. Теоретико-методологічною базою вивчення цієї дисципліни є такі навчальні дисципліни, як: "Менеджмент", "Прогнозування", "Економетрика", "Статистика" та ін. У свою чергу, знання з даної дисципліни забезпечують успішне виконання тренінгів, міждисциплінарних комплексних курсових та магістерських дипломних робіт.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять, виконання практичних завдань та лабораторних робіт. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів. Усі види занять розроблені відповідно до кредитно-трансферної системи організації навчального процесу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

основи статистичного аналізу даних в управлінні персоналом;

методики побудови систем оцінювання персоналу;

основні принципи та підходи до обґрунтування управлінських рішень з управління персоналом;

сучасні економіко-математичні методи та моделі кількісного та якісного аналізу й обґрунтування управлінських рішень з управління персоналом;

вміти:

проводити кількісний та якісний аналіз окремих аспектів діяльності персоналу організації;

проводити багатоаспектне оцінювання та аналіз ринку праці, заробітних плат, претендентів на заміщення вакантних посад, комплексне оцінювання персоналу;

проводити дослідження різних аспектів діяльності персоналу, побажань та прагнень в формі опитувань, в тому числі з використанням сучасних можливостей інтернет-простору;

планувати та прогнозувати кількісно-якісний склад персоналу з використанням сучасних економіко-математичних моделей та методів.

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню студентами **професійними компетентностями**, що наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення навчальної дисципліни

Код компетентності	Назва компетентності	Складові компетентності
КЯМ1	Проводити кількісний та якісний аналіз різних аспектів діяльності персоналу для обґрунтування рішень з управління ним	Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних, зокрема статистичних методів, для обґрунтування рішень з управління персоналом
		Розробляти методики багатоаспектного оцінювання персоналу організації
		Проводити опитування та обробляти їх результати з використанням сучасних інструментів бізнес-аналітики
КЯМ2	Проводити моделювання соціально-трудова процесів сучасними методами та за допомогою професійних засобів	Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних моделей для розв'язання задач моделювання соціально-трудова відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом
		Досліджувати взаємозв'язок різних аспектів трудової діяльності персоналу на основі економіко-математичних методів і моделей

Структуру складових професійних компетентностей та їх формування відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведено в табл. А.1 додатка А.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1

Методи і моделі оцінювання й аналізу кількісних та якісних даних в управлінні персоналом

Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління

1.1. Роль персоналу в сучасній організації.

Основні чинники підвищення ролі персоналу і управління ним у пост-індустріальному суспільстві. Зміна змісту праці. Інтернаціоналізація і глобалізація виробництва та конкуренції. Розвиток виробничої демократії і розповсюдження соціальних прав.

1.2. Сутність менеджменту персоналу.

Категоріальний апарат менеджменту персоналу. Первинні погляди на персонал і їх обмеженість. Сучасні підходи до управління персоналом в змішаній економіці. Напрями задоволення потреби в персоналі в організаціях Японії, США, Західної Європи і України.

1.3. Основні задачі менеджменту персоналу та розподіл відповідальності.

Основні задачі менеджменту персоналу, в тому числі ресурсне забезпечення менеджменту персоналу, соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу, планування, розвиток і рух персоналу, створення сприятливих умов праці, адаптація персоналу, оцінювання та мотивація.

Особа, що приймає рішення (ОПР), в системі прийняття рішень з управління персоналом: розподіл задач та відповідальності (відділ кадрів, відділ праці та заробітної плати, лінійний керівник, власник бізнесу, аналітики ринку, *HR manager*, *HR*, *Community manager*).

1.4. Регулювання трудової діяльності персоналу в Україні.

Перші закони з регулювання праці та еволюція підходів до місця людини в організації. Партисипативний підхід в управлінні.

Поняття трудового договору, контракту.

Соціальне партнерство в організації як основа ефективного вирішення соціально-трудових конфліктів. Три сторони соціально-трудових

відносин в організації: працедавець, працівники та держава. Колективний договір як головний метод організації соціального партнерства. Роль профспілок у вирішенні трудових суперечок і захисті прав працівника. Закони України та конвенції МОП з регулювання праці.

Тема 2. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом

2.1. Моделювання як метод наукового пізнання.

Необхідність використання методу моделювання в науці та в практиці управління персоналом та в економіці праці. Складність використання методу моделювання в економіці та управлінні. Кількісне моделювання при плануванні персоналу.

2.2. Найбільш вживані класи моделей в економіці праці та управлінні персоналом.

Моделі динаміки соціально-демографічних структур. Статистичні моделі та методи оцінювання параметрів відтворення населення. Моделювання соціального руху на прикладі міграційних процесів. Моделі демографічних прогнозів. Моделі формування доходів населення.

2.3. Особливості використання апарату моделювання для дослідження практичних та теоретичних задач управління персоналом.

Етапи статистичного дослідження. Поняття гіпотези. Види даних (мікро та макродані). Особливості отримання мікроданих. Формування процедури статистичного дослідження.

Приклади задач з практики управління, що вирішуються за допомогою побудови моделей бінарного відгуку. Дослідження соціально-економічних процесів управління персоналом організації та обґрунтування прийняття рішень з управління персоналом на основі моделей бінарного вибору.

Загальні правила побудови пробіт- та логіт-моделей. Основна форма моделей. Особливі властивості. Приклади.

Змістовий модуль 2

Прикладні аспекти використання математичних моделей і методів в управлінні персоналом

Тема 3. Методи і моделі планування і формування персоналу

3.1. Планування персоналу як початковий етап кадрового менеджменту.

Цілі, завдання і організація планування. Стратегічне, тактичне й оперативне планування. Структурно визначене, індивідуальне і колективне

планування. Напрями планування персоналу: планування складу, потреби, набору, використання, навчання, вивільнення, змін, розвитку персоналу, а також витрат на нього.

3.2. Методи планування потреби в персоналі.

Балансові, нормативні та статистичні методи планування персоналу. Поняття нормування. Норми праці.

Тема 4. Методи і моделі управління робочим часом працівників

4.1. Планування витрат робочого часу керівників і фахівців.

Організація роботи і її вплив на ефективність діяльності працівників. Основні напрями використання робочого часу персоналу. Принципи раціональної організації часу та "тайм-менеджменту". Делегування повноважень. Робочий час як основа визначення потреби в персоналі.

4.2. Основні методи планування робочого часу працівників.

Напрями планування робочого часу: директивне, індивідуальне, комбіноване. Принцип Парето. Аналіз ABC. Матриця Ейзенхауєра.

4.3. Інструментарій управління робочим часом на робочому місці.

Календар, щоденник, "органайзер", "тайм-менеджер". Програмні продукти, що допомагають керувати часом та роботами (*Trello, Worksection, PlanFix*). CRM у рекрутменті.

Тема 5. Оцінювання персоналу

5.1. Поняття і значення оцінювання персоналу в менеджменті персоналу.

Мета оцінювання персоналу. Зміст і види ділового оцінювання персоналу. Критерії оцінювання персоналу. Підготовка і проведення оцінювання. Місце і суб'єкти оцінювання. Періодичність оцінювання і її технологія. Форми і методи оцінювання персоналу.

Особливості оцінювання особистого внеску працівника. Атестаційна бесіда, її мета і функції. Види і методи атестації персоналу. Етапи проведення атестації.

5.2. Методи оцінювання персоналу.

Рейтингування. Попарне ранжування. Помилки під час узагальнення кількісної та якісної інформації з різних джерел (результати соціально-психологічного тестування, оцінювання виконання плану та ін.). Побудова ефективної системи оцінювання персоналу.

5.3. Методи оцінювання якості праці.

Методики оцінювання якості праці і методики, що оцінюють результати праці, продуктивність праці. Критерії ефективності роботи підприємства. Показники економічної ефективності кінцевих результатів. Показники якості, результативності і складності роботи. Показники соціальної ефективності. Ефективність управління персоналом.

Тема 6. Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні

6.1. Теоретичні підходи до оцінювання процесів формування заробітної платні та трудових доходів населення

Основні теорії: конкурентні (теорії особистого капіталу, різниця в компенсуючій заробітній платні) та неконкурентні теорії (теорії дискримінації).

Моделі оцінювання інвестицій у трудовий капітал і оцінювання віддачі від ОJT (*on-the-job-training*). Модель Бена – Пората для ОJT. Модель віддачі від освіти Мінсера. Модель освіти Розена. Моделі ринкової рівноваги на ринку праці в умовах дискримінації.

6.2. Емпіричні підходи до оцінювання процесів формування заробітної платні та трудових доходів населення.

Емпіричні складності оцінювання та побудови моделей доходів. Приклади реалізації оцінювання формування заробітної платні на даних *NBER-Th*, *National Research Council (NBR*, вибірки близнюків).

4. Структура навчальної дисципліни

Із самого початку вивчення навчальної дисципліни кожен студент має бути ознайомлений як з робочою програмою навчальної дисципліни і формами організації навчання, так і зі структурою, змістом та обсягом кожного з її змістових модулів, а також з усіма видами контролю та методикою оцінювання сформованих професійних компетентностей (табл. 4.1).

Вивчення студентом навчальної дисципліни відбувається шляхом послідовного і ґрунтовного опрацювання змістових модулів. Змістовий модуль – це окремий, відносно самостійний блок дисципліни, який логічно об'єднує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом та взаємозв'язками. Тематичний план дисципліни складається з двох змістових модулів .

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин						
	усього	у тому числі				самостійна робота	
		лекційні	Практичні, семінарські	лабораторні	проведення підсумкового контролю	виконання ІНДЗ	підготовка до занять
Змістовий модуль 1							
Методи і моделі оцінювання і аналізу кількісних та якісних даних в управлінні персоналом							
Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління	28	4	4	2	–	10	10
Тема 2. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	26	4	4	–	–	10	8
Разом за змістовим модулем 1	56	8	8	2	–	20	18
Змістовий модуль 2							
Прикладні аспекти використання математичних моделей і методів в управлінні персоналом							
Тема 3. Методи і моделі планування і формування персоналу	12	1	2	–	–	4	4
Тема 4. Методи і моделі управління робочим часом працівників	7	1	–	2	–	2	2
Тема 5. Оцінювання персоналу	23	4	4	–	–	9	8
Тема 6. Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні	21	4	4	–	–	6	7
Разом за змістовим модулем 1	64	10	10	2	–	21	21
Усього	120	18	18	4	–	41	39

5. Теми та плани семінарських занять

Семінарське заняття – це форма навчального заняття, за якої викладач організовує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів. На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами доповіді та презентації з окреслених питань (табл. 5.1), їх виступи, активність у дискусії, вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо.

Плани семінарських занять

Назва теми	Програмні питання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1			
Методи і моделі оцінювання й аналізу кількісних та якісних даних в управлінні персоналом			
Тема 1 Персонал організації як об'єкт управління	<i>Тема семінарського заняття</i> <i>"Методологія менеджменту персоналу":</i> 1. Основні задачі менеджменту персоналу. 2. ЛПР у системі прийняття рішень з управління персоналом. 3. Регулювання трудової діяльності персоналу в Україні. 4. Соціальне партнерство в організації. 5. Колективний договір як головний метод організації соціального партнерства. 6. Роль профспілок у вирішенні трудових суперечок і захисті прав працівника	2	Основна: [1 – 12]. Додаткова: [13 – 24]
	<i>Тема семінарського заняття</i> <i>" Типова модель управління персоналом у сучасному глобалізованому світі: чи вона існує та яка вона":</i> 1. Особливості системи менеджменту персоналу в США, Японії, окремих країнах Європи. 2. Визначальна роль національної ідеї та самосвідомості в формуванні ефективної роботи персоналу на прикладі окремих країн: США ("американська мрія", холодна війна), СРСР (культ праці), Корея,... 3. "Жіночий" та "чоловічий" підходи до управління в контексті національних моделей менеджменту персоналу та вимог сучасного бізнес-середовища. 4. Чи існує в Україні національна модель управління персоналом, яка вона, якщо є?	2	Основна: [1 – 12]. Додаткова: [13 – 24]

1	2	3	4
Тема 2 Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	<i>Тема семінарського заняття</i> <i>"Найбільш вживані класи моделей в економіці праці та управлінні персоналом"</i> 1. Моделі динаміки соціально-демографічних структур. 2. Статистичні моделі та методи оцінювання параметрів відтворення населення. 3. Моделювання соціального руху на прикладі міграційних процесів. 4. Моделі демографічних прогнозів. 5. Моделі формування доходів населення. 6. Дослідження соціально-економічних процесів управління персоналом організації та обґрунтування прийняття рішень з управління персоналом на основні моделей бінарного вибору	2	Основна: [1 – 12]. Додаткова: [13 – 24]
Змістовий модуль 2 Прикладні аспекти використання математичних моделей і методів в управлінні персоналом			
Тема 5 Оцінювання персоналу	<i>Тема семінарського заняття</i> <i>"Основні напрями використання опитувань та інших видів досліджень в управлінні персоналом":</i> 1. Отримання зворотного зв'язку від персоналу. 2. Опитування при оцінюванні ефективності управляючих рішень, зокрема введення заходів з мотивації, покращення умов праці та ін. 3. Опитування при плануванні розвитку та руху персоналу. 4. Оцінювання та порівняльний аналіз претендентів на заміщення вакантної посади. 5. Багатоаспектне оцінювання персоналу. 6. Формування онлайн опитувальників (SurveyMonkey, GoogleForms)	2	Основна: [1 – 12]. Додаткова: [13 – 24]
Усього годин		8	

6. Теми практичних занять

Практичне заняття – це форма навчального заняття, за якої викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентами завдань (табл. 6.1).

Таблиця 6.1

Перелік тем практичних занять

Назва змістового модуля	Теми практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
<i>Змістовий модуль 1</i> Методи і моделі оцінювання й аналізу кількісних та якісних даних в управлінні персоналом	<i>Практичне заняття за темою 2</i> <i>"Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом":</i> Завдання 1. Дослідження соціально-економічних процесів управління персоналом на основні моделей бінарного вибору	2	Основна: [1; 2; 9 – 12]. Додаткова: [14 – 15; 18 – 20; 22 – 23]
<i>Змістовий модуль 2</i> Прикладні аспекти використання математичних моделей і методів в управлінні персоналом	<i>Практичне заняття за темою 3</i> <i>"Методи і моделі планування і формування персоналу":</i> Завдання 1. Статистичні характеристики в практиці управління персоналом. Завдання 2. Прогнозування кількісно-якісного складу персоналу. Завдання 3. Балансові методи планування Завдання 4. Нормування праці персоналу	2	Основна: [3; 5 – 9; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 24]
	<i>Практичне заняття за темою 5</i> <i>"Оцінювання персоналу":</i> Завдання 1. Розроблення збалансованої системи оцінювання персоналу підприємства	2	Основна: [1; 2; 9 – 12]. Додаткова: [14 – 23]
	<i>Практичне заняття за темою 6</i> <i>"Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні":</i> Завдання 1. Формування онлайн опитування для оцінювання віддачі від освіти Завдання 2. Побудова функції Мінсера	4	Основна: [3; 5 – 9; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 24]
Разом годин за змістовими модулями		10	

6.1. Приклади типових практичних завдань за темами

Завдання 1. Основні статистичні характеристики в практиці управління персоналом (розрахунок, інтерпретація, використання).

За даними заробітних плат, що наведені в таблиці знайти характеристики варіаційного ряду (середнє; дисперсію; середньоквадратичне відхилення; коефіцієнт варіації; крок угруповання; моду; медіану; коефіцієнти Асиметрія і ексцесу). Побудувати полігон, гістограму і кумуляту.

Провести аналіз заробітних плат (табл. 6.2).

Таблиця 6.2

Середньомісячна заробітна платня по регіонах України в січні 2015 року

Регіони	Середня зарплата	Регіони	Середня зарплата
Вінницька обл.	2 732 грн	Одеська обл.	3250 грн
Волинська обл.	2 652 грн	Полтавська обл.	3085 грн
Дніпропетровська обл.	3 735 грн	Рівенська обл.	2898 грн
Донецька обл.	4 359 грн	Сумська обл.	2841 грн
Житомирська обл.	2 643 грн	Тернопільська обл.	2403 грн
Закарпатська обл.	2 652 грн	Харківська обл.	3021 грн
Запоріжська обл.	3 441 грн	Херсонська обл.	2536 грн
Івано-Франківська обл.	2 816 грн	Хмельницька обл.	2737 грн
Київська обл.	3 381 грн	Черкаська обл.	2742 грн
Кіровоградська обл.	2 687 грн	Чернівецька обл.	2479 грн
Луганська обл.	2 990 грн	Чернігівська обл.	2640 грн
Львівська обл.	2 905 грн	м. Київ	5385 грн
Миколаївська обл.	3 326 грн		

Завдання 2. Прогнозування кількісно-якісного складу персоналу на основі аналізу існуючої динаміки персоналу та плинності кадрів.

Спрогнозувати кількісний склад персоналу при збереженні існуючої динаміки послідовно методами простого середнього, середнього темпу зростання та приросту, двох крайніх точок, абсолютного темпу зростання та приросту. Дані наведені в табл. 6.3.

Кількісний склад персоналу організації

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Роки	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Персонал, осіб	24	26	27	34	35	43	50	62	65	74

7. Теми лабораторних занять

Лабораторне заняття – це форма навчального заняття, за якої студент під керівництвом викладача особисто проводить імітаційні експерименти чи досліді з метою практичного підтвердження окремих теоретичних положень навчальної дисципліни. У ході лабораторних робіт студент набуває професійних компетенцій та практичних навичок роботи з комп'ютерним обладнанням відповідними програмними продуктами. За результатами виконання завдання на лабораторному занятті студенти оформляють індивідуальні звіти про його виконання та захищають ці звіти перед викладачем (табл. 7.1).

Таблиця 7.1

Перелік тем лабораторних занять

Назва теми	Програмні питання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1 Методи і моделі оцінювання й аналізу кількісних та якісних даних в управлінні персоналом			
Тема 1 Персонал організації як об'єкт управління	<i>Завдання 1.</i> Знайомство з засобами <i>Google</i> (<i>Google Analytics, Google Trends, Google Docs</i>) для пошуку, систематизації та оброблення даних для обґрунтування рішень з менеджменту персоналу. <i>Завдання 2.</i> Формування онлайн опитування (<i>SurveyMonkey, GoogleForms</i>). <i>Завдання 3.</i> Пошук кандидатів та аналіз вакансій з соціальних мереж, у тому числі професіональних	2	Основна: [1 – 12]. Додаткова: [13 – 23]

1	2	3	4
Змістовий модуль 2 Прикладні аспекти використання математичних моделей і методів в управлінні персоналом			
Тема 4 Методи і моделі управління робочим часом працівників	Завдання 3. Програмні продукти, що допомагають керувати часом та роботами (<i>Trello, Worksection, PlanFix</i>). CRM в рекрутменте	2	Основна: [2; 5 – 9; 11]. Додаткова: [18; 22 – 24]
Усього годин		4	

8. Самостійна робота

Самостійна робота студента (СРС) – це форма організації навчального процесу, за якої заплановані завдання виконуються студентом самостійно під методичним керівництвом викладача.

Мета СРС – засвоєння в повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця вищого рівня кваліфікації.

Навчальний час, відведений для самостійної роботи студентів, визначається навчальним планом і становить 73 % (110 годин) від загального обсягу навчального часу на вивчення дисципліни (150 годин). У ході самостійної роботи студент має перетворитися на активного учасника навчального процесу, навчитися свідомо ставитися до оволодіння теоретичними і практичними знаннями, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі, нести індивідуальну відповідальність за якість власної професійної підготовки. СРС включає: опрацювання лекційного матеріалу; опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами дисципліни; підготовку до практичних, семінарських, лабораторних занять; підготовку до виступу на семінарських заняттях; поглиблене опрацювання окремих лекційних тем або питань; виконання індивідуальних завдань (вирішення розрахункових індивідуальних та комплексних завдань) за вивченою темою, пошук (підбір) та огляд літературних джерел за заданою проблематикою дисципліни; аналітичний

розгляд наукової публікації; контрольну перевірку студентами особистих знань за запитаннями для самодіагностики; підготовку до контрольних робіт та інших форм поточного контролю; підготовку до модульного контролю (колоквіуму); систематизацію вивченого матеріалу з метою підготовки до семестрового екзамену.

Необхідним елементом успішного засвоєння матеріалу навчальної дисципліни є самостійна робота студентів з вітчизняною та закордонною спеціальною економічною літературою, нормативними актами з питань державного регулювання економіки, статистичними матеріалами. Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з навчальної дисципліни, наведені в табл. 8.1.

Таблиця 8.1

Завдання для самостійної роботи студентів та форми її контролю

Назва теми	Зміст самостійної роботи студентів	Кількість годин	Форми контролю СРС	Література
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1				
Методи і моделі оцінювання й аналізу кількісних та якісних даних в управлінні персоналом				
Тема 1 Персонал організації як об'єкт управління	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	10	Контрольна робота (колоквіум) на 9 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [1 – 2; 9 – 12]. Додаткова: [14; 15; 18 – 20; 22; 23]
	Робота над ІНДЗ	10	Консультації, захист на 17 тижні	
Тема 2 Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел, підготовка до практичних і лабораторних робіт	8	Контрольна робота (колоквіум) на 9 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [1; 3 – 9]. Додаткова: [13 – 15; 19; 22; 23]
	Робота над ІНДЗ	10	Консультації, захист на 17 тижні	
Усього за змістовим модулем 1		38		

1	2	3	4	5
Змістовий модуль 2				
Прикладні аспекти використання математичних моделей і методів в управлінні персоналом				
Тема 3 Методи і моделі планування і формування персоналу	Вивчення лекційного матеріалу, літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	4	Контрольна робота (колоквіум) на 17 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [2; 5 – 9; 11]. Додаткова: [18; 22 – 24]
	Робота над ІНДЗ	4	Консультації	
Тема 4 Методи і моделі управління робочим часом працівників	Вивчення лекційного матеріалу, літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	2	Контрольна робота (колоквіум) на 17 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [3; 5 – 9; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 24]
	Робота над ІНДЗ	2	Консультації	
Тема 5 Оцінювання персоналу	Вивчення лекційного матеріалу, літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	8	Контрольна робота (колоквіум) на 17 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [4 – 6; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 25]
	Робота над ІНДЗ	9	Консультації	
Тема 6 Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні	Вивчення лекційного матеріалу, літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	7	Контрольна робота (колоквіум) на 17 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [4 – 6; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 25]
	Робота над ІНДЗ	6	Консультації	
Усього за змістовим модулем 2		42		
Усього за модулем		80		

8.1. Індивідуальне науково-дослідне завдання

Індивідуальне науково-дослідне завдання (ІНДЗ) студента є видом позааудиторної самостійної роботи студента та має навчально-дослідницький характер, виконується у процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни і завершується разом зі складанням

підсумкового екзамену з даної навчальної дисципліни. Виконання ІНДЗ є одним із важливих засобів підвищення якості підготовки майбутніх спеціалістів, які здатні застосовувати на практиці теоретичні знання, вміння та навички з даної навчальної дисципліни.

Підготовка ІНДЗ передбачає систематизацію, закріплення, розширення теоретичних і практичних знань із дисципліни та застосування їх у процесі розв'язання конкретних економічних ситуацій, розвиток навичок самостійної роботи й оволодіння методикою дослідження та експерименту, пов'язаних із темою ІНДЗ.

ІНДЗ передбачає наявність наступних елементів наукового дослідження: практичної значущості, комплексного системного підходу до вирішення завдань дослідження, теоретичного використання передової сучасної методології та наукових розроблень, наявність елементів творчості, вміння застосовувати сучасні технології.

Практична значущість ІНДЗ полягає в обґрунтуванні реальності її результатів для потреб практики.

Реальною вважається робота, яка виконана відповідно до наявних проблем підприємства, на основі його реальних даних за кілька років і результати якої повністю або частково можуть бути впроваджені в практику діяльності підприємства.

Комплексний системний підхід до розкриття теми роботи полягає в тому, що предмет дослідження розглядається з різних точок зору – з позицій теоретичної бази і практичних напрацювань, умов його реалізації на підприємстві, аналізу, обґрунтування шляхів удосконалення тощо – в тісному взаємозв'язку та єдиній логіці викладу.

Застосування сучасної методології полягає в тому, що в процесі виконання аналізу стратегічних позицій підприємства й обґрунтування шляхів удосконалення окремих аспектів предмета та об'єкта дослідження студент повинен використовувати відомості про новітні досягнення в техніці і технологіях дослідження, застосовувати різноманітні методи й засоби діагностичних досліджень, підходи до визначення та обґрунтування вибору критеріїв і показників експрес-діагностування виробничо-економічної системи або її елементів.

У процесі виконання ІНДЗ, разом з теоретичними знаннями і практичними навичками за фахом, студент повинен продемонструвати здатність до науково-дослідної роботи та вміння творчо мислити.

Загальний напрям ІНДЗ: *"Дослідження факторів змін ринку праці та процесів формування заробітної платні в сучасній економіці країни".*

У межах загального напрямку студент повинен вибрати конкретну тему дослідження на свій розсуд на основі аналізу літературних джерел, відомостей щодо процесів управління персоналом на підприємстві – базі практики. Тема повинна бути присвячена невирішеній проблемі, що має практичну чи наукову цінність. Вдалий вибір теми студентом впливає на загальну оцінку виконання ІНДЗ.

Мета ІНДЗ – формування практичних навичок та вміння їх застосовувати в процесі вирішення поставленого завдання.

До проекту повинні входити такі складові:

1. Формулювання та обґрунтування проблеми.
2. Теоретична модель, що буде використовуватися.
3. Гіпотези дослідження.
4. Економетрична модель.
5. Обґрунтування вибору змінних.
6. Вимоги до даних.
7. Очікуваний результат.
8. Розрахункова частина.
9. Список використаної літератури.

Останній пункт може бути відсутнім за умови попереднього обговорення з викладачем в умовах дуже масштабного та досить пролонгованого у часі проекту, що пропонується для ІНДЗ.

Індивідуальне науково-дослідне завдання виконується студентом самостійно за консультування з викладачем протягом вивчення дисципліни відповідно до графіка навчального процесу.

ІНДЗ оформлюється у **вигляді презентації PowerPoint**. Кількість сторінок на розсуд студента, оцінюється зміст, актуальність теми, її реальність, наявність комплексного системного підходу до вирішення проблеми, вдале застосування сучасної методології, сміливість задумки.

Обов'язковим для ІНДЗ є **список використаної літератури**. Протягом презентації слід посилатися на наукові розробки (особливо пункти 2. "Теоретична модель", 3. "Гіпотези дослідження"). Список використаної літератури слід розміщувати в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків. Бібліографічний опис джерел складають відповідно до ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 "Бібліографічний запис, бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання".

8.2. Контрольні запитання для самодіагностики

Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління

1. Окресліть роль персоналу в сучасній організації.
2. У чому полягає розвиток виробничої демократії і розповсюдження соціальних прав?
3. Які підходи до управління персоналом зараз домінують в змішаній економіці та економіці розвинутих країн?
4. Які є особливості менеджменту персоналу в організаціях Японії, США, Західної Європи і України?
5. Окресліть основні задачі менеджменту персоналу.
6. Назвіть основних ОПР у системі прийняття рішень з управління персоналом.
7. Які задачі та яка відповідальність за функціонування та розвиток персоналу у менеджерів відділу кадрів, відділу праці та заробітної плати, у лінійних керівників, власників бізнесу, HR-ів, HH-ів?
8. Як проходила еволюція підходів до місця людини в організації?
9. Що таке трудовий договір, контракт?
10. Що становить соціальне партнерство в організації, на рівні країни?
11. Що таке колективний договір?
12. Яка роль профспілок у регулюванні трудової діяльності та вирішенні соціально-трудова конфліктів?
13. Регулюючі документи щодо соціально-трудова відносин і країні (КЗОП, настанови МОП).

Тема 2. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом

1. Обґрунтуйте необхідність використання методу моделювання в науці та в практиці управління персоналом та в економіці праці.
2. У чому полягає складність використання методу моделювання в економіці праці та управлінні персоналом?
3. Які класи моделей є найбільш вживаними в економіці праці та управлінні персоналом?
4. У чому полягають особливості використання апарату моделювання для дослідження практичних та теоретичних задач управління персоналом?
5. Які види даних найчастіше використовуються при статистичних дослідженнях з праці?

6. Наведіть приклади задач з практики управління, що вирішуються за допомогою побудови моделей бінарного відгуку.
7. Назвіть загальні правила побудови пробіт- та логіт-моделей.

Тема 3. Методи і моделі планування і формування персоналу

1. У чому полягає зміст планування персоналу?
2. Окресліть основні напрями планування персоналу?
3. Наведіть види норм, що використовуються для розрахунку чисельності управлінського персоналу.
4. Які методи прогнозування потреби в персоналі ви знаєте?
5. У чому полягає сутність балансових методів планування персоналу?
6. У чому полягає сутність нормативних методів планування персоналу?
7. У чому полягає сутність статистичних методів планування персоналу?

Тема 4. Методи і моделі управління робочим часом працівників

1. Як проходить планування витрат робочого часу керівників і фахівців на сучасних підприємствах?
2. Окресліть вплив організації роботи на ефективність діяльності працівників.
3. Назвіть основні методи планування робочого часу працівників.
4. У чому полягає принцип Паретто стосовно проблем планування робочого часу?
5. Назвіть програмні продукти, що допомагають керувати часом та роботами.
6. Як використовується CRM в рекрутменті?

Тема 5. Оцінювання персоналу

1. Назвіть мету оцінки персоналу.
2. Наведіть види ділової оцінки персоналу.
3. Які форми і методи оцінки персоналу ви знаєте?
4. У чому полягають особливості оцінювання особистого внеску працівника?
5. Як використовується метод рейтингування під час оцінювання персоналу.
6. Наведіть приклад використання методу попарного ранжування в оцінювання персоналу.

7. Які помилки підчас узагальнення кількісної та якісної інформації з різних джерел найчастіше виникають при побудові систем оцінювання персоналу організації?

8. Які методи оцінювання якості праці ви знаєте? Розкрийте їх зміст.

Тема 6. Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні

1. У чому полягають теоретичні підходи до оцінки процесів формування заробітної платні та трудових доходів населення?

2. Окресліть зміст неконкурентних теорій формування заробітної платні?

3. Окресліть зміст конкурентних теорій формування заробітної платні?

4. Наведіть приклади моделей оцінки інвестицій у трудовий капітал і оцінки віддачі від ОJT?

5. Розкрийте зміст моделі Бена – Пората для ОJT.

6. Які особливості використання моделі віддачі від освіти Мінсера?

7. Які особливості використання моделі віддачі від освіти Розена?

8. Наведіть основні емпіричні складності оцінки та побудови моделей доходів.

9. Наведіть приклади реалізації оцінок формування заробітної платні.

9. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки виконання індивідуальних завдань, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Формами організації індивідуально-консультативної роботи є:

а) за засвоєнням теоретичного матеріалу:

консультації: індивідуальні (запитання – відповідь), групові (розгляд типових прикладів – ситуацій);

б) за засвоєнням практичного матеріалу:

консультації індивідуальні та групові;

в) для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу:

індивідуальне здавання виконаних робіт.

10. Методи навчання

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних технологій, серед яких: лекції проблемного характеру, міні-лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, презентації, банки візуального супроводу (табл. 10.1 і 10.2).

Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але й високою ефективністю навчального процесу, який виявляється у: високій мотивації студентів; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості студентів; формуванні здатності приймати самостійні рішення; формуванні здатності до ухвалення колективних рішень; формуванні здатності до соціальної інтеграції; набутті навичок вирішення конфліктів; розвитку здатності до знаходження компромісів.

Лекції проблемного характеру – один із найважливіших елементів проблемного навчання студентів. Вони передбачають поряд із розглядом основного лекційного матеріалу встановлення та розгляд кола проблемних питань дискусійного характеру, які недостатньо розроблені в науці й мають актуальне значення для теорії та практики. Лекції проблемного характеру відрізняються поглибленою аргументацією матеріалу, що викладається. Вони сприяють формуванню у студентів самостійного творчого мислення, прищеплюють їм пізнавальні навички. Студенти стають учасниками наукового пошуку та вирішення проблемних ситуацій.

Семінари-дискусії передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди та переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх.

Робота в малих групах дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовують для подання певних досягнень, результатів роботи групи звіту про виконання індивідуальних завдань, проектних робіт. Презентації можуть бути як індивідуальними, наприклад виступ одного студента, так і колективними, тобто виступи двох та більше студентів.

Банки візуального супроводу сприяють активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни за допомогою наочності.

Таблиця 10.1

**Розподіл форм та методів активізації процесу навчання
за темами навчальної дисципліни**

Тема	Практичне застосування навчальних технологій
<i>Тема 1.</i> Персонал організації як об'єкт управління	Семінар-дискусія, робота в малих групах, міні-лекції
<i>Тема 2.</i> Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	Робота в малих групах, проблемна лекція
<i>Тема 4.</i> Методи і моделі управління робочим часом працівників	Банки візуального супроводу, робота в малих групах
<i>Тема 6.</i> Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні	Презентації, робота в малих групах

Таблиця 10.2

Використання методик активізації процесу навчання

Тема навчальної дисципліни	Практичне застосування методик	Методики активізації процесу навчання
1	2	3
<i>Тема 1.</i> Персонал організації як об'єкт управління	<i>Семінарське заняття</i> "Типова модель управління персоналом у сучасному глобалізованому світі: чи вона є та яка вона?"	Семінар-дискусія, робота в малих групах
<i>Тема 2.</i> Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	<i>Практичне заняття за лекційною темою 2</i> "Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом"	Робота в малих групах

1	2	3
Тема 4. Методи і моделі управління робочим часом працівників	Завдання лабораторного заняття: Програмні продукти, що допомагають керувати часом та роботами (<i>Trello, Worksection, PlanFix</i>). CRM в рекрутменті	Банки візуального супроводу, робота в малих групах
Тема 6. Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні	Практичне заняття за лекційною темою 6 "Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні": Завдання 1. Формування онлайн опитування для статистичного дослідження віддачі від освіти	Презентації, робота в малих групах

11. Методи контролю

Система оцінювання сформованих компетентностей (див. табл. 2.1) у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні та лабораторні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту зарахувати дисципліну – 60 балів);

модульний контроль, що проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля.

Поточний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться в таких формах:

- захист практичних і лабораторних індивідуальних завдань;
- активна участь у дискусії та підготовка і презентація матеріалу на семінарських заняттях;
- презентація есе;
- захист ІНДЗ.

Модульний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться у формі колоквиуму. **Колоквиум** – це форма перевірки й оцінювання знань студентів у системі освіти у вищих навчальних закладах. Проводиться як проміжний міні-екзамен з ініціативи викладача.

Підсумковий/семестровий контроль проводиться на основі зарахування накопичених балів в межах кредитно-трансфертної системи.

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів.

Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться за такими критеріями:

- розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

- ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

- ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;

- вміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

- логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки;

- арифметична правильність виконання індивідуального та комплексного розрахункового завдання.

Максимально можливий бал за конкретним завданням ставиться за умови відповідності індивідуального завдання студента або його усної відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує кількість балів. При оцінюванні індивідуальних завдань увага також приділяється якості, самостійності та своєчасності здачі виконаних завдань викладачу, згідно з графіком навчального процесу. Якщо якась із вимог не буде виконана, то бали будуть знижені.

Письмова контрольна робота проводиться 2 рази за семестр та включає практичні завдання різного рівня складності відповідно до тем змістового модуля.

Критерії оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів.

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та оброблення, самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Критерії оцінювання ІНДЗ:

вдала постановка наукової чи суто практичної проблеми в межах предметної області;

здатність проводити незалежне оцінювання проблемних питань;

вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання;

якість і чіткість викладення міркувань;

логіка, структуризація та обґрунтованість викладеного матеріалу;

самостійність виконання роботи;

грамотність подачі матеріалу;

використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ;

вдале оформлення та презентація роботи.

Порядок підсумкового контролю з навчальної дисципліни.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни складається з балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою.

Сумарний результат у балах за семестр складає:

"60 і більше балів – зараховано",

"59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову *"Відомість обліку успішності"* навчальної дисципліни.

12. Розподіл балів, які отримують студенти

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей студентів денної форми навчання наведена в табл. 12.1.

Таблиця 12.1

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей

Професійні компетентності	Навчальний тиждень	Години	Форми навчання		Оцінка рівня сформованості компетентностей		
					Форми контролю	МАХ бал	
1	2	3	4		5	6	
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Методи і моделі оцінювання й аналізу кількісних та якісних даних в управлінні персоналом							
Розробляти та приймати оптимальні рішення з управління персоналом	1	Ауд.	2	Лекція	Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління	Контрольна робота на 9 тижні	4
			2	Практичне заняття	Практичне заняття 1 за темою "Персонал організації як об'єкт управління"	Виконання індивідуального завдання	
		СРС	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	
			2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Поточні консультації	
	2	СРС	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	
			3	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Поточні консультації	
	3	Ауд.	2	Лекція	Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління	Презентація есе	16
			2	Практичне заняття	Практичне заняття 2 за темою "Персонал організації як об'єкт управління"	Виконання індивідуального завдання	4
		СРС	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	
			2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Поточні консультації	
	4	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Знайомство з засобами Google (Google Analytics, Google Trends, Google Docs та Goggle) для пошуку, систематизації та обробки даних для обґрунтування рішень з менеджменту персоналу. Формування онлайн опитування (SurveyMonkey, GoogleForms)	Виконання індивідуального завдання	4

Продовження табл. 12.1

1	2	3	4		5	6	
Розробляти та приймати оптимальні рішення з управління персоналом	4	CPC	3	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	
			4	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Поточні консультації	
	5	Ауд.	2	Лекція	Тема 2. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	Контрольна робота на 9 тижні	
			2	Практичне заняття	Практичне заняття 1 за темою "Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом"	Виконання індивідуального завдання	4
		CPC	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	
			2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Поточні консультації	
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних моделей для розв'язання задач моделювання соціально-трудових відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом	6	CPC	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	
		CPC	3	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
	7	Ауд.	2	Лекція	Тема 2. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	Контрольна робота на 9 тижні	
			2	Практичне заняття	Практичне заняття 2 за темою "Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом"	Виконання індивідуального завдання	4
		CPC	2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
			2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	
	8	CPC	2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
			3	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	

1	2	3	4			5	6
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. Прикладні аспекти використання математичних моделей і методів в управлінні персоналом							
Досліджувати взаємозв'язок різних аспектів трудової діяльності персоналу на основі економіко-математичних методів і моделей	9	Ауд.	2	Лекція	Тема 3. Методи і моделі планування і формування персоналу, КР	Контрольна робота на 9 тижні	10
			2	Практичне заняття	Практичне заняття за темою "Методи і моделі планування і формування персоналу"	Виконання індивідуального завдання	4
		СРС	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 9 тижні	
			2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
	10	СРС	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 17 тижні	
		СРС	3	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
Розробляти методики багатоаспектної оцінки персоналу організації. Проводити опитування та обробляти їх результати з використанням сучасних інструментів бізнес-аналітики	11	Ауд.	2	Лекція	Тема 4. Методи і моделі управління робочим часом працівників. Тема 5. Оцінювання персоналу	Контрольна робота на 17 тижні	
			2	Практичне заняття	Практичне заняття 1 за темою "Оцінювання персоналу"	Виконання індивідуального завдання	4
		СРС	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 17 тижні	
			2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
	12	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Програмні продукти, що допомагають керувати часом та роботами (<i>Trello, Worksection, PlanFix</i>). CRM в рекрутменті	Виконання індивідуального завдання	4
		СРС	3	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 17 тижні	
			4	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
	13	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Оцінювання персоналу	Контрольна робота на 17 тижні	
			2	Практичне заняття	Практичне заняття 2 за темою "Оцінювання персоналу"	Виконання індивідуального завдання	4

Закінчення табл. 12.1

1	2	3	4		5	6	
	13	СРС	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 17 тижні	
			2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
	14	СРС	2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 17 тижні	
			3	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
Проводити моделювання соціально-трудоових процесів сучасними методами	15	Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні	Контрольна робота на 17 тижні	
			2	Практичне заняття	Практичне заняття 1 за темою "Методологія емпіричної оцінки формування заробітної платні"	Виконання індивідуального завдання	4
		СРС	2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Консультації, захист на 17 тижні	
			2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 17 тижні	
Проводити моделювання соціально-трудоових процесів сучасними методами та за допомогою професійних засобів	16	СРС	2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Контрольна робота на 17 тижні	
			2	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Поточні консультації, захист на 17 тижні	
	17	Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні. КР	Контрольна робота на 17 тижні	10
			2	Практичне заняття	Практичне заняття 2 за темою "Методологія емпіричної оцінки формування заробітної платні"	Виконання індивідуального завдання	4
		СРС	3	Вивчення теоретичного матеріалу	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою	Контрольна робота на 17 тижні	
			2	Виконання ІНДЗ	Виконання ІНДЗ	Захист	20
Усього годин		120	Загальна максимальна кількість балів із дисципліни				100

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 12.2.

Таблиця 12.2

Розподіл балів за темами

Поточне тестування та самостійна робота						Сума
Змістовий модуль 1		Змістовий модуль 2				100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	
28	8	4	4	8	8	
Колоквіум		Колоквіум				
10		10				
Виконання ІНДЗ						
20						

(Примітка. T1, T2 ... T12 – теми змістових модулів).

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено в табл. 12.3.

Таблиця 12.3

Розподіл балів за тижнями

Теми змістового модуля			Практичні заняття	Лабораторні заняття	Есе	Захист ІНДЗ	КР	Усього
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Змістовий модуль 1 Методи і моделі оцінювання й аналізу кількісних та якісних даних в управлінні персоналом	Тема 1	1 тиждень	4	–	16		–	–
		2 тиждень	–	–			–	–
		3 тиждень	4	–			–	–
		4 тиждень	–	4	–		–	–
	Тема 2	5 тиждень	4	–	–		–	–
		6 тиждень	–	–	–		–	–
		7 тиждень	4	–	–		–	–
		8 тиждень	–	–	–		–	–

Закінчення табл. 12.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Змістовий модуль 2 Прикладні аспекти використання математичних моделей і методів в управлінні персоналом	Тема 3. Тема 4	9 тиждень	4	–	–	20	10	–
		10 тиждень	–	–	–		–	
	Тема 5	11 тиждень	4	–	–		–	–
		12 тиждень	–	4	–		–	–
		13 тиждень	4	–	–		–	–
		14 тиждень	–	–	–		–	–
	Тема 6	15 тиждень	4	–	–		–	–
		16 тиждень	–	–	–		–	–
		17 тиждень	4	–	–		10	–
	Усього			36	8		16	20

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 12.4).

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності, індивідуального навчального плану студента та іншої академічної документації.

Таблица 12.4

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D		
60 – 63	E	задовільно	
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

13. Рекомендована література

13.1. Основна

1. Вуколов Э. А. Основы статистического анализа. Практикум до статистическим методам и исследованию операций с использованием пакетов *STATISTICA* и *EXCEL* : учеб. пособ. / Э. А. Вуколов. – Москва : ФОРУМ : ИНФРА – Москва, 2004. – 464 с.
2. Гавкалова, Н. Л. Менеджмент персонала [Текст] : учеб. пособ. / Н. Л. Гавкалова ; Харьковский национальный экономический университет. – Харьков : ИНЖЭК, 2009. – 295 с.
3. Клебанова Т. С. Эконометрия : учеб.-метод. пособ. для самостоятельного изучения дисциплины / Т. С. Клебанова, Н. А. Дубровина, Е. В. Раевнева – Харьков : ИД "ИНЖЭК", 2003. – 132 с.
4. Клебанова Т. С. Методи і моделі соціально-економічного прогнозування : підручник / Т. С. Клебанова, О. І. Черняк, П. В. Захарченко – Харків : ВД "ИНЖЕК", 2008.
5. Лук'яненко І. Г. Економетрика : підручник / І. Г. Лук'яненко, Л. І. Краснікова – Київ : Тов. "Знання" ; КОО, 1998. – 484 с.
6. Магнус Я. Р. Эконометрика : начальный курс : учебник – 5-е изд. / Я. Р. Магнус, П. К. Катышев, А. А. Пересецкий – Москва : Дело, 2001. – 400 с.
7. Мартынова А. П. Оценка эффективности государственных программ на рынке труда : эмпирическое исследование факторов спроса и ограничений на оценку / А. П. Мартынова, С. Ю. Роцин // Препринты. НИУ ВШЭ. Серия WP15 "Научные труды Лаборатории исследований рынка труда". 2008. – № 04.
8. Мартынова А. П. Оценка эффективности и спрос на оценку эффективности государственных программ на рынке труда / А. П. Мартынова, С. Ю. Роцин // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2008. – № 4. – С. 27–47.
9. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / А. П. Мартынова, С. Ю. Роцин – Москва : ИД ГУ-ВШЭ, 2007.
10. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу [Текст] : навч.-практ. посіб. / М. І. Мурашко. – 2-ге вид., стер. – Київ : Знання, 2006. – 311 с.

11. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах : ученик / Ю. Г. Одегов. – Москва : Академический проект, 2005. – 1088 с.

12. Современные тенденции в управлении персоналом : учебн. пособ. / А. В. Дейнека, Б. М. Жуков – Москва : Изд. "Академия Естествознания", 2009 год.

13.2. Додаткова

13. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала [Текст]. / Е. А. Борисова. – СПб. : Питер, 2003. – 253 с.

14. Боровиков В. П. *STATISTICA*: Статистический анализ и обработка данных в среде *Windows* / В. П. Боровиков, И. П. Боровиков. – Москва : Информационно-издательский дом "Филинь", 1997. – 608 с.

15. Боровиков В. П. *STATISTICA*: искусство анализа данных на компьютере. Для профессионалов. / В. П. Боровиков. – СПб. : Питер, 2001. – 656 с.

16. Боровиков В. П. Популярное введение в программу *STATISTICA*. / В. П. Боровиков. – Москва : Компьютер Пресс, 1998. – 194 с.

17. Боровиков В. П. Прогнозирование в системе *STATISTICA* в среде *Windows* / В. П. Боровиков, Г. И. Ивченко. – Москва : Финансы и статистика, 1997. – 268 с.

18. Гавкалова Н. Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу [Текст] : монографія / Н. Л. Гавкалова. – Харків : ХНЕУ, 2011. – 295 с.

19. Дубина А. Г. *EXCEL* для экономистов и менеджеров / А. Г. Дубина, С. С. Орлова, И. Ю. Шубина и др. – СПб. : Питер, 2004. – 295 с.

20. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами : 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 16. / С. К. Мордовин. – Москва : ИНФРА-М, 2000. – 288 с.

21. Наконечний С. І. Економетрія : підручник / С. І. Наконечний, Т. О. Терещенко, Т. П. Романюк. – 3-тє вид., доп. та перероб. – Київ : КНЕУ, 2005. – 520 с.

22. Разумова Т. О. Теория рынка труда : учеб.-метод. пособ. / Разумова Т. О., Рощин С. Ю. – Москва : Экономическая школа, 1998.

23. Рощин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособ. – Москва : ИНФРА-М, 2000.

24. Современные проблемы моделирования социально-экономических систем : монография / под ред. В. С. Пономаренко, Т. С. Клебановой, Н. А. Кизима. – Харьков : ИД "ИНЖЭК", 2009. – 440 с.

13.3. Інформаційні ресурси

25. Офіційний сайт Федерації профспілок України. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua>.

26. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>.

27. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.

28. IZA – Institute for the study of Labor – Access mode : http://www.iza.org/conference_files/SUMS_2013/call_for_papers.

29. Професійна соціальна мережа контактів linkedin. – Режим доступу : <https://www.linkedin.com>.

30. Спеціалізовані сайти з пошуку роботи та соціально-трудова питань. – Режим доступу : www.work.ua, www.rabota.ua, www.job4it.net, www.jobmarket.com.ua, www.trud.gov.ua, www.jobs.ua, www.superjob.ua.

Додатки

Додаток А
Таблиця А.1

Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни "Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом" за Національною рамкою кваліфікацій України

39

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Вміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління					
Проводити кількісний та якісний аналіз різних аспектів діяльності персоналу для обґрунтування рішень з управління ним	Знання загальної теорії управління, економіки підприємства, мікро- та макроекономіки	Знання задач менеджменту персоналу, розподілу відповідальності при прийнятті рішень з управління персоналом	Вміння приймати обґрунтовані рішення з управління персоналом	Вміння налагоджувати комунікацію з питань управління персоналом та організації соціально-трудових відносин в організації	Знання щодо розподілу відповідальності при прийнятті рішень з управління персоналом
Тема 2. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом					
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних моделей для обґрунтування рішень з управління персоналом	Загальні теорії менеджменту персоналу, базові знання з мікроекономіки та макроекономіки	Знання основ моделювання, специфічних моделей, що використовуються в економіці праці, демографії, менеджменті персоналу	Вміння будувати та використовувати економіко-математичні моделі для обґрунтування рішень з управління персоналом	Вміння налагоджувати комунікацію зі збирання та обробки інформації з функціонування та розвитку персоналу для задач моделювання	Формування навичок відповідального керівництва в напрямку обґрунтування рішень з управління персоналом
Тема 3. Методи і моделі планування і формування персоналу					
Проводити кількісний та якісний аналіз різних аспектів діяльності персоналу для обґрунтування рішень з управління ним	Загальні теорії менеджменту персоналу	Знання задач і методів планування персоналу	Вміння здійснювати планування кількісного та якісного складу персоналу організації	Вміння налагоджувати комунікацію зі збору даних для планування персоналу організації	Навички формування процедур планування персоналу

Закінчення додатка А
Закінчення табл. А.1

1	2	3	4	5	6
Тема 4. Методи і моделі управління робочим часом працівників					
Проводити кількісний та якісний аналіз різних аспектів діяльності персоналу для обґрунтування рішень з управління ним	Загальні теорії менеджменту персоналу	Знання видів робочого часу, основ делегування та "тайм-менеджменту"	Вміння здійснювати управління робочим часом та оптимізувати його	Вміння делегувати повноваження та обов'язки	Формування навичок відповідального керівництва в напрямку обґрунтування рішень з оптимізації робочого часу персоналу
Тема 5. Оцінювання персоналу					
Розробляти методики багатоаспектної оцінки персоналу організації	Загальні теорії менеджменту персоналу, базові знання з мікроекономіки та макроекономіки	Знання видів та напрямів оцінки персоналу, методів групування оцінок експертів	Навички розробки систем багатоаспектної оцінки персоналу	Налагодження комунікації з питань оцінки підлеглих та вміння погоджувати думки оцінщиків	Формування збалансованої системи оцінки персоналу, що базується на взаємній відповідальності
Тема 6. Методологія емпіричного оцінювання формування заробітної платні					
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних моделей для розв'язання задач моделювання соціально-трудових відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом	Загальні теорії менеджменту персоналу, знання економетрики та математичної статистики	Знання основних теорій формування заробітної платні та трудових доходів населення	Вміння проводити оцінку та аналіз процесів формування заробітних плат	Вміння налагоджувати комунікацію з управління персоналом	Формування навичок відповідального керівництва в напрямку обґрунтування рішень з управління персоналом

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни	4
3. Програма навчальної дисципліни	7
4. Структура навчальної дисципліни.....	10
5. Теми та плани семінарських занять.....	11
6. Теми практичних занять	14
6.1. Приклади типових практичних завдань за темами.....	15
7. Теми лабораторних занять.....	16
8. Самостійна робота.....	17
8.1. Індивідуальне науково-дослідне завдання	19
8.2. Контрольні запитання для самодіагностики	22
9. Індивідуально-консультативна робота	24
10. Методи навчання	25
11. Методи контролю	27
12. Розподіл балів, які отримують студенти	29
13. Рекомендована література.....	36
13.1. Основна	36
13.2. Додаткова	37
13.3. Інформаційні ресурси.....	38
Додатки.....	39

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ І МОДЕЛІ
МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ"**

**для студентів спеціальності
8.03050201 "Економічна кібернетика"
денної форми навчання**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач **Івахненко** Ольга Володимирівна

Відповідальний за видання *Т. С. Клебанова*

Редактор *О. Г. Лященко*

Коректор *Т. А. Маркова*

План 2016 р. Поз. № 139 ЕВ. Обсяг 42 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*