

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 01.02.2025 17:57:07

Уникальный программный ключ: «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»

a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

(ЗГУ)

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной  
деятельности и молодежной политике

\_\_\_\_\_ В.И. Игнатенко

## HR в результативности деятельности организации

### рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономика, менеджмент и организация производства**

Учебный план 38.04.03\_маг-очн.УП-2025+.plx  
38.04.03 Управление персоналом

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 180

в том числе:

аудиторные занятия 36

самостоятельная работа 117

часов на контроль 27

Виды контроля в семестрах:

экзамены 3

#### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	12			
Неделя	12			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	12	12	12	12
Практические	24	24	24	24
Итого ауд.	36	36	36	36
Контактная работа	36	36	36	36
Сам. работа	117	117	117	117
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

к.э.н. зав. кафедрой Торгашова Наталья Александровна \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины

**HR в результативности деятельности организации**

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 04.04.2025 протокол № 09-2.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Экономика, менеджмент и организация производства**

Протокол от 06.12.2024г. № 3

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

к.э.н., доцент Н.А. Торгашова \_\_\_\_\_ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры  
**Экономика, менеджмент и организация производства**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

к.э.н., доцент Н.А. Торгашова \_\_\_\_\_ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры  
**Экономика, менеджмент и организация производства**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2027 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1.1	Целью освоения дисциплины "HR в результативности деятельности организации" является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области управления человеческими ресурсами, которые позволят им эффективно участвовать в разработке и реализации HR-стратегий, направленных на повышение результативности и конкурентоспособности организации.
-----	---

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП**

Цикл (раздел) ООП:		Б1.В.ДВ.02
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
2.1.1	Для успешного освоения дисциплины "HR в результативности деятельности организации" рекомендуется наличие у обучающихся:	
2.1.2	Знания:	
2.1.3	Понимание базовых принципов управления организациями, включая функции планирования, организации мотивации и контроля.	
2.1.4	Умения:	
2.1.5	Умение анализировать данные, проводить сравнительный анализ и делать выводы на основе полученной информации.	
2.1.6	Навыки:	
2.1.7	Способность планировать свое время, распределять задачи и соблюдать сроки выполнения работ.	
2.1.8	Применение ИИ в HR-процессах	
2.1.9	Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности	
2.1.10	Учебная практика: научно-исследовательская работа	
2.1.11	Научная организация труда	
2.1.12	Организационный дизайн	
2.1.13	Управление мотивацией сотрудников	
2.1.14	Управление персоналом	
2.1.15	Экономика труда	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Конкурентоспособность бизнеса	
2.2.2	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
2.2.3	Производственная практика: преддипломная практика	

**3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

<b>УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</b>
<b>УК-1.5: Использует знания результатов деятельности сотрудников для решения стратегических и тактических задач организации</b>
<b>ПК-2: Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений</b>
<b>ПК-2.2: Проводит исследования и разработку перспективных систем и методов HR-менеджмента на основе оценки эффективности деятельности сотрудников</b>

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	<b>Раздел 1. Раздел 1.</b>						
1.1	История и эволюция HR-функции. Ее применение в повышении результативности деятельности организации /Лек/	3	4	УК-1.5		0	

1.2	История и эволюция HR-функции. Ее применение в повышении результативности деятельности организации /Пр/	3	6	УК-1.5		0	
1.3	HR-стратегия и её связь с бизнес-стратегией /Лек/	3	4	ПК-2.2		0	
1.4	HR-стратегия и её связь с бизнес-стратегией /Пр/	3	6			0	
1.5	Управление производительностью /Лек/	3	2	ПК-2.2		0	
1.6	Управление производительностью /Пр/	3	6			0	
1.7	HR-показатели эффективности бизнеса /Лек/	3	2	ПК-2.2		0	
1.8	HR-показатели эффективности бизнеса /Пр/	3	6			0	
1.9	История и эволюция HR-функции. Ее применение в повышении результативности деятельности организации /Ср/	3	30	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.10	HR-стратегия и её связь с бизнес-стратегией /Ср/	3	30	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.11	Управление производительностью /Ср/	3	30	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.12	HR-показатели эффективности бизнеса /Ср/	3	27	УК-1.5 ПК-2.2		0	

### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Что является основным показателем эффективности работы HR-отдела?
  - a) Количество принятых на работу сотрудников
  - b) Уровень текучести кадров
  - c) Уровень удовлетворенности сотрудников
  - d) Все вышеперечисленное+
2. Как называется процесс систематической оценки соответствия сотрудника занимаемой должности?
  - a) Оценка компетенций
  - b) Аттестация+
  - c) Обучение
  - d) Мотивация
3. Какой метод мотивации основан на признании достижений сотрудников?
  - a) Материальное вознаграждение
  - b) Неформальные поощрения+
  - c) Карьерный рост
  - d) Социальное страхование
4. Какие мероприятия относятся к системе обучения и развития персонала?
  - a) Тренинги и семинары+
  - b) Корпоративные вечеринки
  - c) Спортивные соревнования
  - d) Встречи с руководством
5. Что такое HR-брендинг?
  - a) Создание имиджа компании как привлекательного работодателя+
  - b) Разработка логотипа компании
  - c) Реклама вакансий
  - d) Внутренний PR
6. Кто отвечает за разработку системы мотивации в компании?
  - a) Отдел маркетинга
  - b) Отдел продаж
  - c) HR-отдел+
  - d) Финансовый отдел
7. На что направлена система управления талантами?
  - a) На привлечение новых сотрудников
  - b) На удержание ключевых специалистов+
  - c) На повышение квалификации всех сотрудников
  - d) На сокращение затрат на персонал
8. Что включает в себя процесс адаптации нового сотрудника?
  - a) Ознакомление с должностными обязанностями+
  - b) Участие в корпоративных мероприятиях

- c) Получение бонусов  
d) Повышение заработной платы
9. Для чего используется оценка 360 градусов?  
a) Для определения уровня стресса у сотрудников  
b) Для анализа финансовых показателей компании  
c) Для комплексной оценки сотрудника на основе мнений коллег, руководства и подчиненных+  
d) Для разработки программы обучения
10. Чем занимается специалист по подбору персонала?  
a) Анализирует рынок труда+  
b) Проводит тренинги  
c) Занимается расчетом заработной платы  
d) Ведет бухгалтерский учет
11. Кому принадлежит концепция "управления человеческими ресурсами"?  
a) Генри Форд  
b) Питер Друкер  
c) Майкл Портер  
d) Эдвард Деминг
12. Что относится к нефинансовым методам мотивации?  
a) Премии  
b) Оплата транспортных расходов  
c) Гибкий график работы+  
d) Бонусы
13. Какая модель описывает взаимосвязь между удовлетворенностью работой и производительностью?  
a) Модель Маслоу  
b) Теория ожиданий  
c) Модель Герцберга+  
d) Теория X и Y
14. Что означает термин "корпоративная культура"?  
a) Система ценностей и норм поведения внутри компании+  
b) Структура управления компанией  
c) Стратегия развития компании  
d) Политика вознаграждения сотрудников
15. Какой показатель характеризует уровень удовлетворенности сотрудников своей работой?  
a) Индекс лояльности клиентов  
b) Уровень текучести кадров  
c) Индекс вовлеченности сотрудников+  
d) Коэффициент оборачиваемости запасов
16. Что представляет собой карьерограмма?  
a) План профессионального роста сотрудника+  
b) График отпусков  
c) Табель учета рабочего времени  
d) Отчет о результатах аттестации
17. Какие факторы влияют на выбор методов обучения персонала?  
a) Возраст сотрудников  
b) Уровень образования  
c) Специфика работы  
d) Все вышеперечисленные факторы+
18. Почему важно проводить регулярную оценку эффективности работы сотрудников?  
a) Чтобы выявить лучших сотрудников  
b) Чтобы определить потребности в обучении+  
c) Чтобы сократить расходы на заработную плату  
d) Чтобы наказать неэффективных сотрудников
19. Зачем компаниям разрабатывать систему внутреннего общения?  
a) Для улучшения взаимодействия между сотрудниками+  
b) Для увеличения прибыли  
c) Для снижения затрат на рекламу  
d) Для привлечения новых клиентов
20. Кто такой внутренний тренер?  
a) Сотрудник компании, который проводит обучение других сотрудников+  
b) Внешний консультант  
c) Руководитель отдела  
d) Представитель учебного заведения
21. В чем заключается основная цель HR-аналитики?  
a) В сборе статистических данных о сотрудниках  
b) В анализе данных для принятия стратегических решений+  
c) В разработке программ обучения  
d) В расчете заработной платы
22. Чему способствует создание благоприятного психологического климата в коллективе?

- a) Уменьшению количества конфликтов среди сотрудников+  
 b) Увеличению объема продаж  
 c) Снижению затрат на производство  
 d) Улучшению качества продукции

23. Каким образом можно повысить вовлеченность сотрудников?

- a) Предоставлением дополнительных выходных дней  
 b) Регулярным проведением опросов обратной связи+  
 c) Ужесточением дисциплинарных мер  
 d) Увеличением рабочих часов

24. Что такое эмоциональный интеллект?

- a) Способность понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других людей+  
 b) Знание иностранных языков  
 c) Навык ведения переговоров  
 d) Опыт работы в команде

25. Какое значение имеет корпоративная социальная ответственность для HR?

- a) Привлечение новых клиентов  
 b) Поддержание положительного имиджа компании+  
 c) Сокращение налоговых обязательств  
 d) Увеличение производственных мощностей

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

- Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — ISBN 978-5-394-01758-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/57162.html>
- Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html>
- Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html>
- Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html>

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Онлайн платформа ЗГУ ( <a href="https://learn.norvuz.ru/">https://learn.norvuz.ru/</a> )
Э2	Электронная библиотека ЗГУ ( <a href="http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp">http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp</a> )
Э3	Электронно-библиотечная система Лань ( <a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a> )
Э4	Цифровая библиотека IPRsmart ( <a href="https://www.iprbookshop.ru">https://www.iprbookshop.ru</a> )

### 6.3.1 Перечень программного обеспечения

--	--

### 6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Электронная библиотека ЗГУ ( <a href="http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp">http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp</a> )
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система Лань ( <a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a> )
6.3.2.3	Цифровая библиотека IPRsmart ( <a href="https://www.iprbookshop.ru">https://www.iprbookshop.ru</a> )
6.3.2.4	Зарубежные электронные ресурсы издательства SpringerNature: Springer Journals ( <a href="http://link.springer.com">http://link.springer.com</a> ) Nature Journals ( <a href="https://www.nature.com/siteindex">https://www.nature.com/siteindex</a> ) Springer Nature Experiments ( <a href="https://experiments.springernature.com/">https://experiments.springernature.com/</a> ) Springer Materials ( <a href="http://materials.springer.com/">http://materials.springer.com/</a> ) zbMATH ( <a href="http://zbmath.org">http://zbmath.org</a> ) Nano Database ( <a href="https://nano.nature.com/">https://nano.nature.com/</a> )
6.3.2.5	Зарубежный электронный ресурс издательства Elsevier: ScienceDirect ( <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a> ) Freedom Collection ( <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a> ) Freedom Collection eBook collection ( <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a> )

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	<p>Ауд. П-319 – аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских, интерактивных занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (мультимедийный класс) (посадочных мест – 30)</p> <p>Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- столы – 16 шт.</li> <li>- стулья – 31 шт.</li> <li>- доска – 1 шт.</li> <li>- проектор – 1 шт.</li> <li>- интерактивная панель – 1 шт.</li> </ul>
7.2	<p>Ауд. П-321 – аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских, интерактивных занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (мультимедийный класс) (посадочных мест – 34)</p> <p>Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- столы – 18 шт.</li> <li>- стулья – 35 шт.</li> <li>- доска – 1 шт.</li> <li>- проектор – 1 шт.</li> <li>- интерактивная панель – 1 шт.</li> </ul>

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программа дисциплины предусматривает контактную работу (аудиторная, внеаудиторная) и самостоятельную работу обучающихся.

Аудиторная контактная работа обучающихся – это работа обучающихся по освоению дисциплины, выполняемая в учебных помещениях (аудиториях, лабораториях, компьютерных классах и т.п.) при непосредственном участии преподавателя, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, согласно расписанию учебных занятий. По дисциплине предусмотрены следующие основные виды аудиторной контактной работы: лекции и практические занятия.

Изучать курс рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в рабочей программе. Все темы взаимосвязаны и позволяют студентам постепенно осваивать теорию и практику.

**Лекции**

На лекциях излагается основной теоретический материал курса.

**Практические занятия**

Практические занятия предусматривают закрепление основных теоретических вопросов данной дисциплины и формирование умений и навыков, необходимых для анализа и интерпретации различного рода информации. Задания подобраны так, чтобы

охватить как можно больше вопросов, что способствует более глубокому усвоению пройденного материала. Особое внимание уделяется практической направленности предлагаемых задач, развитию и совершенствованию способностей представлять

результаты своей работы, логически аргументированно обосновывать свою позицию.

**Самостоятельная работа**

Учебный процесс в вузе в значительной степени строится на самостоятельной работе студентов, без которой трудно в полной мере овладеть сложным программным материалом и научиться в дальнейшем постоянно совершенствовать приобретенные знания и умения.

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

**Цели самостоятельной работы:**

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.