

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Документ подписан простым электронным способом
 Информация о владельце: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 ФИО: Игнатенко Виталий Иванович высшего образования
 Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике
 Дата подписания: 25.06.2025 10:05:58 «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
 Уникальный программный ключ: (ЗГУ)
 a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по ОД и МП
 _____ Игнатенко В.И.

HR в результативности деятельности организации

рабочая программа дисциплины (модуля)

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

Учебный план 38.04.02_маг-оч.-заочн.БПм-2025+.plx
 Направление подготовки: Менеджмент

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	180	Виды контроля в семестрах: экзамены 4
в том числе:		
аудиторные занятия	24	
самостоятельная работа	138	
часов на контроль	18	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Неделя	12			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	12	12	12	12
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	138	138	138	138
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

к.э.н. зав. кафедрой Торгашова Наталья Александровна _____

Согласовано:

к.э.н. зав.каф.ЭМиОП Н.А. Торгашова _____

Рабочая программа дисциплины

HR в результативности деятельности организации

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки: Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 01.01.2025 протокол № 00-0.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от 17.03.2025г. № 7

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
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
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
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Конкурентоспособность бизнеса
2.2.2	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.3	Производственная практика: преддипломная практика
2.2.4	Конкурентоспособность бизнеса
2.2.5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.6	Производственная практика: преддипломная практика

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

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

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

1.2	История и эволюция HR-функции. Ее применение в повышении результативности деятельности организации /Пр/	4	4			0	
1.3	HR-стратегия и её связь с бизнес-стратегией /Лек/	4	4			0	
1.4	HR-стратегия и её связь с бизнес-стратегией /Пр/	4	4			0	
1.5	Управление производительностью /Лек/	4	2			0	
1.6	Управление производительностью /Пр/	4	2			0	
1.7	HR-показатели эффективности бизнеса /Лек/	4	2			0	
1.8	HR-показатели эффективности бизнеса /Пр/	4	2			0	
1.9	История и эволюция HR-функции. Ее применение в повышении результативности деятельности организации /Ср/	4	30			0	
1.10	HR-стратегия и её связь с бизнес-стратегией /Ср/	4	30			0	
1.11	Управление производительностью /Ср/	4	38			0	
1.12	HR-показатели эффективности бизнеса /Ср/	4	40			0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	MS Windows 10
6.3.2.2	MS Office Standard 2013 (Номер лицензии 62693665 от 19.11.2013)
6.3.2.3	MS Access 2013 (Номер лицензии 63765822 от 30.06.2014)
6.3.2.4	RMeasiteach Next Generation (Номер лицензии 1SV-367)
6.3.2.5	Microsoft Visual Studio 2010 (версия для образовательных учреждений)
6.3.2.6	Lazarus
6.3.2.7	Pascal ABC.NET
6.3.2.8	Консультант Плюс (версия для образовательных учреждений)
6.3.2.9	1С: Предприятие (учебная версия)
6.3.2.10	

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Ауд. 428 - аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования (компьютерный и мультимедийный класс) (посадочных мест - 30)
7.2	Ауд. 434 - аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских занятий (посадочных мест - 80)
7.3	Ауд. 504 - аудитория для проведения лабораторных, семинарских занятий (посадочных мест - 16)
7.4	Ауд. 524 - аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских, интерактивных занятий (мультимедийный класс) (посадочных мест - 42)
7.5	Ауд. 422 - аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских, интерактивных занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования (компьютерный и мультимедийный класс) (посадочных мест - 19)
7.6	Ауд. 424 - аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских занятий,
7.7	самостоятельной работы (мультимедийный класс) (посадочных мест - 38)

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