


Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО


/ Заведующий кафедрой  
Экономики и планирования

 Ю.Л. Александров

«12» декабря 2017 г.  
Торгово-экономический институт

УТВЕРЖДАЮ

/ Заведующий кафедрой  
Экономики и планирования

 Ю.Л. Александров

«12» декабря 2017 г.  
Торгово-экономический институт

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА В ТОРГОВЛЕ**

Дисциплина Б1.В.ДВ.6.1 Экономика персонала в торговле

Направление подготовки/специальность 38.04.01 Экономика

Профиль 38.04.01.10 «Экономика торговых предприятий»

форма обучения очно-заочная

год набора 2017

Красноярск 2017

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по укрупненной группе 380000 Экономика и управление

Направления подготовки 38.04.01 Экономика профиль (38.04.01.10 «Экономика торговых предприятий»)

Программу составил Л.И. Подачина



## 1 Цели и задачи изучения дисциплины

### 1.1 Цель преподавания дисциплины

Цель дисциплины состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области экономики управления персоналом торговой организации, систем оплаты труда, экономической мотивации работников, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность и грамотно формировать экономическую политику управления персоналом организации.

### 1.2 Задачи изучения дисциплины

В процессе освоения дисциплины решаются следующие задачи:

- усвоить основные закономерности и принципы эффективной организации труда различных категорий персонала, учитывающей особенности динамики внутрифирменных организационных структур;

- получить практические навыки в решении проблем внутрифирменных трудовых отношений;

- понимать и уметь использовать правовые возможности государственного регулирования и рыночных инструментов внутрифирменных социально-трудовых отношений.

- исследовать основные аспекты отношений между работодателем и работником с использованием современных экономико-математических методов.

- рассмотреть ключевые теоретические модели, необходимые для понимания темы, и эмпирические исследования, тестирующие основные предсказания теоретических моделей.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

<b>ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>	
Уровень 1	Знать формы и методы развития и обучения персонала торгового предприятия;
Уровень 2	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами;
Уровень 1	Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы;

Уровень 2	Уметь распределять роли в команде. принимать коллективные решения.
Уровень 1	Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.
<b>ОПК-3: способность принимать организационно-управленческие решения</b>	
Уровень 1	Знать: подходы к построению кадровых стратегий, а также элементы кадровой политики, позволяющие принимать адекватные организационно-управленческие решения в области экономики персонала торгового предприятия
Уровень 2	Знать: основные методы и механизм принятия организационно-управленческих решений в области экономики персонала торгового предприятия
Уровень 1	Уметь: оценивать влияние факторов внешней и внутренней среды на экономику персонала торгового предприятия при принятии организационно-управленческих решений
Уровень 2	Уметь: оценивать эффективность предлагаемых вариантов организационно-управленческих решений в сфере экономики персонала, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных последствий
Уровень 1	Владеть: навыками разработки кадровых стратегий и соответствующей им кадровой политики на предприятии торговли
Уровень 2	Владеть: навыками оценки выбора организационно-управленческих решений по совершенствованию развития персонала предприятия торговли и готовностью нести за них ответственность
<b>ПК-1: способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований</b>	
Уровень 1	Знать: основные результаты новейших исследований, опубликованных в ведущих профессиональных журналах отечественных и зарубежных авторов по проблемам решения конкретных социально-экономических проблем в сфере экономики персонала, а также в области внутрифирменных трудовых отношений; теоретические методы и приемы сбора обобщения и результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области международного регулирования труда, отечественных органов государственного управления в сфере труда и занятости, российские и международные нормативно-правовые документы, регламентирующие отношения в сфере труда и занятости, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований;
Уровень 1	Уметь: самостоятельно оценить и критически проанализировать научный уровень и результаты имеющихся исследований и разработок по проблемам решения конкретных социально-экономических проблем в сфере экономики персонала, а также в области внутрифирменных трудовых отношений; выявлять наиболее перспективные направления научных исследований в области решения конкретных социально-экономических проблем в сфере экономики персонала, а также в области внутрифирменных трудовых отношений
Уровень 1	Владеть: методологией разработки собственной программы научного исследования по выявлению конкретных социально-экономических

	проблем в сфере экономики персонала торгового предприятия, а также в области внутрифирменных трудовых отношений; навыками составления программы исследований на основе обобщения и критической оценки результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями
<b>ПК-3: способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой</b>	
Уровень 1	Знать: методологию организации, планирования и проведения самостоятельных исследований по совершенствованию эффективности использования персонала в соответствии с разработанной программой; основные требования организации научно-исследовательской работы (технологии, процедуры и методики) по сущности, принципы и методы оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности и современные программные продукты, необходимые для самостоятельного научного исследования;
Уровень 1	Уметь: интерпретировать промежуточные результаты и корректировать программу самостоятельного исследования по совершенствованию эффективности использования персонала в соответствии с разработанной программой; самостоятельно оценить и критически проанализировать научный уровень и результаты имеющихся исследований и разработок по проблемам экономики персонала с точки зрения социально-экономической эффективности;
Уровень 1	Владеть: навыками проведения самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой и оценки полученных результатов по совершенствованию эффективности использования персонала - выявлять наиболее перспективные направления научных исследований в области сущности, принципов и методов оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности, необходимые для самостоятельного научного исследования и учитывать их результаты при разработке собственной программы научного исследования;
<b>ПК-8: способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне</b>	
Уровень 1	Знать: направления, цели, методы и инструменты подготовки аналитических материалов о социально-экономических процессах эффективной организации труда различных категорий персонала, учитывающей особенности динамики внутрифирменных организационных структур необходимых для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне; знать новейшие эмпирические методы и подходы, включая эконометрические исследования внутри одной фирмы (insider econometrics), эконометрические исследования на объединенных данных по работникам и фирмам (matched employer-employee data) и экспериментальные исследования для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне;
Уровень 1	Уметь: осуществлять поиск информации, сбор, анализ данных о социально-экономических процессах эффективной организации труда различных категорий персонала, учитывающей особенности динамики

	внутрифирменных организационных структур, необходимых для решения поставленных задач для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне; систематизировать наблюдаемые явления и процессы на основе эмпирических методов и подходов, включая эконометрические исследования внутри одной фирмы (insider econometrics), эконометрические исследования на объединенных данных по работникам и фирмам (matched employer-employee data) и экспериментальные исследования для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне;
Уровень 1	Владеть: способностью выбирать и применять существующие теоретические и эмпирические методы, подходы, экспериментальные исследования к анализу научных проблем, связанных с тематикой экономики персонала для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне; пониманием того, как основные идеи экономики персонала могут применяться к практическим задачам конкретной организации или государственной экономической политики для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне;

#### 1.4 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика персоналом в торговле» входит в вариативную часть профессионального цикла, дисциплины по выбору (Б.1 В.ДВ.6.1). Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные обучающимися раньше по следующим дисциплинам:

- Экономика предпринимательства
- Микроэкономика (продвинутый уровень)
- Экономика торгового предприятия (продвинутый уровень)
- Макроэкономика (продвинутый уровень)

В последующем знания, полученные по дисциплине, необходимы при изучении таких дисциплин, как:

- Планирование на предприятии торговли (продвинутый уровень)
- Экономическая оценка инвестиций
- Оценка стоимости бизнеса
- Экономическая оценка рисков

#### 1.5 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется без применения ЭО и ДОТ.

## 2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад. часов)	Семестр
		3
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>2 (72)</b>	<b>2 (72)</b>
<b>Контактная работа с преподавателем:</b>	<b>0,89 (32)</b>	<b>0,89 (32)</b>
занятия лекционного типа	0,33 (12)	0,33 (12)
занятия семинарского типа		
в том числе: семинары		
практические занятия	0,56 (20)	0,56 (20)
практикумы		
лабораторные работы		
другие виды контактной работы		
в том числе: групповые консультации		
индивидуальные консультации		
иная внеаудиторная контактная работа:		
групповые занятия		
индивидуальные занятия		
<b>Самостоятельная работа обучающихся:</b>	<b>1,11 (40)</b>	<b>1,11 (40)</b>
изучение теоретического курса (ТО)		
расчетно-графические задания, задачи (РГЗ)		
реферат, эссе (Р)		
курсовое проектирование (КП)	Нет	Нет
курсовая работа (КР)	Нет	Нет
<b>Промежуточная аттестация (Зачёт)</b>		

### 3 Содержание дисциплины (модуля)

#### 3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа (акад. час)	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа, (акад. час)	Формируемые компетенции
			Семинары и/или Практические занятия (акад. час)	Лабораторные работы и/или Практикумы (акад. час)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Тема 1. Теоретические основы и методические приемы экономики персонала предприятия	2	2	0	5	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-3 ПК-8
2	Тема 2. Правовые основы социально-трудовых отношений на предприятии торговли	2	2	0	10	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-3 ПК-8
3	Тема 3. Экономическая и социальная эффективность персонала	2	6	0	5	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-3 ПК-8
4	Тема 4. Проблемы поиска, найма и увольнения работников	2	2	0	5	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-3 ПК-8
5	Тема 5. Основные проблемы и принципы формирования оплаты труда	2	6	0	10	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-3 ПК-8



6	Тема Инвестиции человеческий капитал работников	6. в	2	2	0	5	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-3 ПК -8
Всего			12	20	0	40	

### 3.2 Занятия лекционного типа

№ п/п	№ раздела дисципли ны	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
1	1	Теоретические основы и методические приемы экономики персонала предприятия	2	0	0
2	2	Правовые основы социально-трудовых отношений на предприятии торговли	2	0	0
3	3	Экономическая и социальная эффективность персонала	2	0	0
4	4	Проблемы поиска, найма и увольнения работников	2	0	0
5	5	Основные проблемы и принципы формирования оплаты труда	2	0	0
6	6	Инвестиции в человеческий капитал работников	2	0	0
Всего			12	0	0

### 3.3 Занятия семинарского типа

№ п/п	№ раздела дисципли ны	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
1	1	Теоретические основы и методические приемы экономики персонала предприятия	2	0	0

2	2	Правовые основы социально-трудовых отношений на предприятии торговл	2	0	0
3	3	Экономическая и социальная эффективность персонала	6	0	0
4	4	Проблемы поиска, найма и увольнения работников	2	0	0
5	5	Основные проблемы и принципы формирования оплаты труда	6	0	0
6	6	Инвестиции в человеческий капитал работников	2	0	0
Всего			20	0	0

### 3.4 Лабораторные занятия

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование занятий	Объем в акад. часах		
			Всего	в том числе, в инновационной форме	в том числе, в электронной форме
Всего					

## 4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Волгин Н. А.	Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров	М.: РАГС, 2010

## 5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 5.1 Перечень видов оценочных средств

Оценочными средствами для текущего контроля освоения материала дисциплины являются: задачи и ситуации, доклады, вопросы к зачету. Оценочные средства и критерии их оценки представлены в Фонде оценочных средств Приложения к рабочей программе

### 5.2 Контрольные вопросы и задания

Итоговой промежуточной формой контроля знаний магистрантов

по дисциплине «Экономика персонала в торговле» направления подготовки 38.04.01 «Экономика» магистерской программы 38.04.01.10 «Экономика торговых предприятий» является зачет. Зачет сдается в устной форме по контрольным вопросам, включающим 2 теоретических вопроса и практическое задание в виде задачи.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации:

1. Предмет, проблематика и основные понятия экономики персонала.
2. Несовершенство рынка труда и экономика персонала.
3. Теоретические основы дисциплины и методологические подходы к изучению экономики персонала.
4. Инструментарий экономики персонала. Взаимодействие экономики персонала с другими разделами экономической науки.
5. Позитивные и нормативные аспекты, практические приложения экономики персонала. Практическая значимость экономики персонала.
6. Обоснование перехода на контрактную форму найма.
7. Недостатки существующих форм найма работников.
8. Особенности контрактов. Явные и неявные контракты.
9. Заключение изменение и прекращение трудового договора.
10. Система пожизненного найма работников.
11. Система срочного найма работников.
12. Защита персональных данных работника.
13. Регулирование рабочего времени. Регулирование время отдыха и отпуска.
14. Материальная ответственность сторон трудового договора.
15. Проблема несовершенного измерения производительности.
16. Виды оценки производительности работников. Порядок проведения оценки производительности работников.
17. Подходы к оценке производительности в условиях многоплановых задач (multitasking). Оценка количества и качества труда работника.
18. Субъективная оценка производительности. Относительная (сравнительная) оценка производительности.
19. Специфические инвестиции в человеческий капитал и дифференциация индивидуальной производительности.
20. Условные контракты. Удержание и увольнение работников. Издержки найма и увольнения.
21. Оптимизация численности работников предприятия.
22. Стратегии увольнения и стаж работы на предприятии. Выбор между увольнением и договором о досрочном прекращении трудовых отношений.
23. Факторы, влияющие на селективные (выборочные)

увольнения и размер выплат при досрочных увольнениях.

24. Проблемы оплаты труда на основе наблюдаемых показателей: (почасовая оплата, за количество проданных единиц товара).

25. Фиксированная и переменная оплата. Принципы формирования оплаты за результат.

26. Стимулирующая/отложенная компенсация (back-loaded compensation), оплата за выслугу лет. Динамика зарплаты в зависимости от стажа работы на предприятии.

27. Особенности формирования зарплаты на внутрисетевых рынках труда.

28. Привязка зарплат к должностным позициям. Особенности оплаты труда в разрезе категорий персонала). Формальное и неформальное обучение на рабочем месте (on-the-job training).

29. Обучение общим (general) и специфическим (firm-specific) навыкам: стимулы к обучению и источники финансирования (обучение за счет работника или за счет фирмы).

30. Теории, объясняющие финансирование общего обучения фирмами.

### 5.3 Темы письменных работ

Доклады по дисциплине:

1. Развитие теории человеческого капитала в исследованиях современных авторов
2. Проблемы развития человеческих ресурсов в России
3. Структура и виды инвестиций в развитие человеческого капитала
4. Социальная политика торгового предприятия: сущность, особенности, основные направления
5. Особенности трудовой мотивации в зарубежных исследованиях
6. Особенности трудовой мотивации в отечественных исследованиях
7. Пути повышения трудового потенциала торгового предприятия
8. Пути повышения эффективности управления трудовым потенциалом торгового предприятия
9. Особенности воспроизводства интеллектуального потенциала
10. Значение кадровой политики в стратегии торгового предприятия
11. Затраты на персонал: их виды, факторы и методы определения
12. Способы высвобождения персонала и их значение для субъектов социально-трудовых отношений
13. Современные системы вознаграждения персонала торгового предприятия
14. Компетенции как основа профессиональной деятельности

## 6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Самылкина Т. А.	Теория и практика кадровой политики государства и организации: учеб.-метод. пособие [для студентов программы 080400.68.01 «Менеджмент персонала в современной организации» напр. 080400.68 «Управление персоналом»]	Красноярск: СФУ, 2013
Л1.2	Шаховой В. А., Шапиро С. А.	Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие	Москва: Директ-Медиа, 2015

Л1.3	Остапенко Ю. М.	Экономика труда: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015
6.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Рогожин М. Ю.	Организация управления персоналом предприятия: учебно-практическое пособие	Москва: Директ-Медиа, 2014
6.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Волгин Н. А.	Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров	М.: РАГС, 2010

**7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Э1	Научная библиотека Сибирского федерального университета	<a href="http://lib.sfu-kras.ru/">http://lib.sfu-kras.ru/</a>
Э2	Информационно-справочная система «Консультант +»	<a href="http://yandex.ru/search">http://yandex.ru/search</a>
Э3	Информационно-справочная система «Кодекс»	<a href="http://www.kodeks.ru/">http://www.kodeks.ru/</a>

## **8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Методические рекомендации по изучению курса состоят в следующем:

- в соответствии с учебно-тематическим планом на лекциях обучающиеся знакомятся с темами курса. Во время проведения занятий могут использоваться мультимедийные материалы, автоматизированные рабочие места (АРМ) системы идентификации, схемы-плакаты, проектирующее оборудование, компьютеры и другие технические средства;
- обучающиеся самостоятельно, на основании пройденного лекционного материала и индивидуального изучения литературы по тематическим планам изучают указанные темы, выполняют практические задания и выступают на семинарских занятиях;
- в качестве научно-исследовательской работы обучающиеся выполняют доклады по утвержденным или рекомендованным темам;
- завершающим этапом изучения программы курса является повторение и закрепление пройденного материала в виде контроля остаточных знаний, тестирования, подготовки к зачету.

## **9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)**

### **9.1 Перечень необходимого программного обеспечения**

9.1.1	Операционные системы Microsoft® Windows® Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (Microsoft® Windows® XP) Лицсертфикат 45676576 от 02.07.2009, бессрочный
9.1.2	Офисный пакет Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level Лицсертфикат 43164214 от 06.12.2007, бессрочный
9.1.3	Антивирус ESET NOD32 Antivirus Business Edition for 2750 users - Лицсертфикат EAV-0220436634 от 19.04.2018;
9.1.4	Kaspersky Endpoint Security – Лицсертфикат 13C8-180426-082419-020-1508 от 26.04.2018;
9.1.5	Браузер Mozilla, Google Chrome
9.1.6	Архиватор ZIP, WinRAR

### **9.2 Перечень необходимых информационных справочных систем**

9.2.1	При изучении дисциплины студентам необходимы такие справочные информационные системы как:
9.2.2	1. Научная библиотека СФУ <a href="http://bik.sfu-kras.ru/">http://bik.sfu-kras.ru/</a>
9.2.3	2. Научная электронная библиотека (eLIBRARY.RU) <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>

9.2.4	3. Электронно-библиотечная система "ИНФРА-М" <a href="http://www.znaniium.com/">http://www.znaniium.com/</a>
9.2.5	4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>
9.2.6	5. Справочно-правовая система «Гарант» <a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>

## **10 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Кафедра располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы магистров, предусмотренных учебным планом подготовки и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

В учебном процессе по дисциплине для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются учебные аудитории в соответствии с расписанием занятий.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования (ноутбук, экран, проектор) и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы студентов оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (ЭИОС).

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего назначения.