

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гунько Юлия Александровна

«__» _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.19 Экономика труда в организациях агробизнеса

38.04.01 Экономика

Экономика и управление в агробизнесе

магистр

очная

1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика труда в организациях агробизнеса» является формирование у студентов бакалавриата компетенций, направленных на получение теоретических знаний о проблемах социально-трудовых отношений на макро-, мезо- и микроуровнях в аграрном секторе экономики; формирование умений по оценке возможности их применения в профессиональной деятельности, овладение методами сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости населения навыками выработки способов решения проблем в сфере социально-трудовых отношений в аграрной сфере деятельности

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-4 Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;	ОПК-4.1 Принимает экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в своей профессиональной деятельности	знает умеет владеет навыками
ПК-1 Способен готовить экономические обоснования для стратегических и оперативных планов развития предприятий агробизнеса	ПК-1.1 Разрабатывает систему финансово-экономических показателей и экономических разделов планов предприятий агробизнеса, ведет учет результатов (показателей, договоров и т.д.) и осуществляет контроль выполнения планов производственной, финансово-хозяйственной деятельности, правильности осуществления расчетных операций	знает теоретические основы и современные методы организации, нормирования и оплаты труда умеет анализировать эффективность использования трудовых ресурсов и применять методы их планирования владеет навыками навыками разработки проектов совершенствования экономических механизмов управления трудом в аграрном производстве
ПК-1 Способен готовить экономические обоснования для стратегических и оперативных планов развития предприятий агробизнеса	ПК-1.2 Разрабатывает меры по использованию внутрихозяйственных резервов по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности	знает умеет владеет навыками

	выпускаемой продукции, производительности труда, снижению издержек на производство и реализацию продукции, устранению потерь и непроизводительных расходов на предприятиях агробизнеса	
--	--	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика труда в организациях агробизнеса» является дисциплиной обязательной части программы.

Изучение дисциплины осуществляется в 2 семестре(-ах).

Для освоения дисциплины «Экономика труда в организациях агробизнеса» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин:

Бухгалтерский учет и отчетность

Механизация сельскохозяйственного производства

Прогнозирование и планирование социально-экономического развития

Технология производства, переработки и хранения продукции животноводства

Финансы организации

Экономика организации

Мировая экономика

Информационные технологии Эконометрика (продвинутый уровень)

Бухгалтерский учет и отчетность

Механизация сельскохозяйственного производства

Прогнозирование и планирование социально-экономического развития

Технология производства, переработки и хранения продукции животноводства

Финансы организации

Экономика организации

Мировая экономика

Информационные технологии Экономика предприятий агробизнеса

Бухгалтерский учет и отчетность

Механизация сельскохозяйственного производства

Прогнозирование и планирование социально-экономического развития

Технология производства, переработки и хранения продукции животноводства

Финансы организации

Экономика организации

Мировая экономика

Информационные технологии Аграрное и земельное право

Бухгалтерский учет и отчетность

Механизация сельскохозяйственного производства

Прогнозирование и планирование социально-экономического развития

Технология производства, переработки и хранения продукции животноводства

Финансы организации

Экономика организации

Мировая экономика

Информационные технологии Нормативно-правовое регулирование в АПК

Освоение дисциплины «Экономика труда в организациях агробизнеса» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Практика по профилю профессиональной деятельности

Преддипломная практика

2.1.	Человеческий капитал, развитие и оценка персонала в агробизнесе	2	4	2	2	10		
2.2.	Стратегическое управление трудовыми ресурсами и социальная политика в АПК	2	4	2	2	10		
	Промежуточная аттестация	За						
	Итого		72	10	16	46		
	Итого		72	10	16	46		

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка
Теоретические основы и особенности рынка труда в агробизнесе	1.1. Труд как экономическая категория и фактор производства в агробизнесе. 1.2. Специфика рынка труда в АПК: сезонность, территориальная распределённость, демографические вызовы. 1.3. Современные тренды на рынке труда в сельском хозяйстве: цифровизация, автоматизация, миграция рабочей силы. 1.4. Влияние государственной аграрной политики и регулирования на трудовые отношения в АПК.	2/-
Производительность и эффективность труда в организациях агробизнеса	2.1. Методология измерения производительности труда в растениеводстве, животноводстве и перерабатывающих производствах. 2.2. Факторы роста производительности труда в агробизнесе: технологические, организационные, человеческие. 2.3. Экономико-математические модели оценки эффективности использования трудовых ресурсов. 2.4. Бенчмаркинг и международные сопоставления производительности труда в сельском хозяйстве.	2/2
Организация, нормирование и оплата труда в современных условиях	3.1. Гибкие формы организации труда в АПК: проектные команды, аутсорсинг, удалённая работа для специалистов. 3.2. Современные подходы к нормированию труда в условиях точного земледелия и роботизации. 3.3. Инновационные системы оплаты труда: KPI-ориентированные, грейдинговые, participation в прибыли. 3.4. Особенности регулирования заработной платы в условиях сезонности и инфляционного давления.	2/2
Человеческий капитал,	4.1. Концепция человеческого капитала в	2/-

развитие и оценка персонала в агробизнесе	<p>агробизнесе: формирование, развитие, оценка отдачи.</p> <p>4.2. Корпоративные системы обучения и адаптации: особенности для сельских территорий.</p> <p>4.3. Управление талантами (Talent Management) в агрохолдингах: привлечение, удержание, карьерное планирование.</p> <p>4.4. Оценка экономической эффективности инвестиций в развитие персонала (ROI, социальная отдача).</p>	
Стратегическое управление трудовыми ресурсами и социальная политика в АПК	<p>5.1. Стратегическое планирование потребности в трудовых ресурсах в долгосрочной перспективе.</p> <p>5.2. Социальная ответственность и качество трудовой жизни в сельской местности.</p> <p>5.3. Управление социальными рисками: миграция, старение, профессиональные заболевания.</p> <p>5.4. Влияние ESG-повестки на управление трудом в агробизнесе.</p>	2/-
Итого		10

5.2.1. Семинарские (практические) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		вид	часы
Теоретические основы и особенности рынка труда в агробизнесе	<p>1.1. Труд как экономическая категория и фактор производства в агробизнесе.</p> <p>1.2. Специфика рынка труда в АПК: сезонность, территориальная распределённость, демографические вызовы.</p> <p>1.3. Современные тренды на рынке труда в сельском хозяйстве: цифровизация, автоматизация, миграция рабочей силы.</p> <p>1.4. Влияние государственной аграрной политики и регулирования на трудовые отношения в АПК.</p>	Пр	4/-/4
Производительность и эффективность труда в организациях агробизнеса	<p>2.1. Методология измерения производительности труда в растениеводстве, животноводстве и перерабатывающих производствах.</p> <p>2.2. Факторы роста производительности труда в агробизнесе: технологические, организационные, человеческие.</p> <p>2.3. Экономико-математические модели оценки эффективности использования трудовых ресурсов.</p> <p>2.4. Бенчмаркинг и международные сопоставления производительности труда в</p>	Пр	4/2/4

	сельском хозяйстве.		
Организация, нормирование и оплата труда в современных условиях	<p>3.1. Гибкие формы организации труда в АПК: проектные команды, аутсорсинг, удалённая работа для специалистов.</p> <p>3.2. Современные подходы к нормированию труда в условиях точного земледелия и роботизации.</p> <p>3.3. Инновационные системы оплаты труда: КРІ-ориентированные, грейдинговые, participation в прибыли.</p> <p>3.4. Особенности регулирования заработной платы в условиях сезонности и инфляционного давления.</p>	Пр	4/2/4
Человеческий капитал, развитие и оценка персонала в агробизнесе	<p>4.1. Концепция человеческого капитала в агробизнесе: формирование, развитие, оценка отдачи.</p> <p>4.2. Корпоративные системы обучения и адаптации: особенности для сельских территорий.</p> <p>4.3. Управление талантами (Talent Management) в агрохолдингах: привлечение, удержание, карьерное планирование.</p> <p>4.4. Оценка экономической эффективности инвестиций в развитие персонала (ROI, социальная отдача).</p>	Пр	2/-/2
Стратегическое управление трудовыми ресурсами и социальная политика в АПК	<p>5.1. Стратегическое планирование потребности в трудовых ресурсах в долгосрочной перспективе.</p> <p>5.2. Социальная ответственность и качество трудовой жизни в сельской местности.</p> <p>5.3. Управление социальными рисками: миграция, старение, профессиональные заболевания.</p> <p>5.4. Влияние ESG-повестки на управление трудом в агробизнесе.</p>	Пр	2/2/2
Итого			

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы и/или виды самостоятельной работы	Часы
<p>1.2. Специфика рынка труда в АПК: сезонность, территориальная распределённость, демографические вызовы.</p> <p>1.3. Современные тренды на рынке труда в сельском хозяйстве: цифровизация, автоматизация, миграция рабочей силы.</p> <p>1.4. Влияние государственной аграрной политики и регулирования на животноводстве и перерабатывающих производствах.</p>	10
<p>2.2. Факторы роста производительности труда в агробизнесе: технологические, организационные, человеческие.</p> <p>2.3. Экономико-математические модели оценки эффективности использования трудовых ресурсов.</p> <p>2.4. Бенчмаркинг и международные сопоставления производительности</p>	8

<p>аутсорсинг, удалённая работа для специалистов.</p> <p>3.2. Современные подходы к нормированию труда в условиях точного земледелия и роботизации.</p> <p>3.3. Инновационные системы оплаты труда: KPI-ориентированные, грейдинговые, participation в прибыли.</p> <p>3.4. Особенности регулирования заработной платы в условиях сезонности и развитие, оценка отдачи.</p>	8
<p>4.2. Корпоративные системы обучения и адаптации: особенности для сельских территорий.</p> <p>4.3. Управление талантами (Talent Management) в агрохолдингах: привлечение, удержание, карьерное планирование.</p> <p>4.4. Оценка экономической эффективности инвестиций в развитие персонала</p>	10
<p>долгосрочной перспективе.</p> <p>5.2. Социальная ответственность и качество трудовой жизни в сельской местности.</p> <p>5.3. Управление социальными рисками: миграция, старение, профессиональные заболевания.</p>	10

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Экономика труда в организациях агробизнеса» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Экономика труда в организациях агробизнеса».
2. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Экономика труда в организациях агробизнеса».
3. Методические рекомендации по выполнению письменных работ (рабочая тетрадь) (при наличии).
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения (при наличии)
5. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта) (при наличии).

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Теоретические основы и особенности рынка труда в агробизнесе. 1.1. Труд как экономическая категория и фактор производства в агробизнесе. 1.2. Специфика рынка труда в АПК: сезонность, территориальная распределённость, демографические вызовы. 1.3. Современные тренды на рынке труда в сельском хозяйстве: цифровизация, автоматизация, миграция рабочей силы. 1.4. Влияние государственной аграрной политики и регулирования на трудовые отношения в АПК.			
2	Производительность и эффективность труда в организациях агробизнеса. 2.1. Методология измерения производительности труда в растениеводстве, животноводстве и перерабатывающих производствах. 2.2. Факторы роста производительности труда в агробизнесе: технологические, организационные, человеческие. 2.3. Экономико-математические модели оценки эффективности использования трудовых ресурсов. 2.4. Бенчмаркинг и международные сопоставления производительности труда в сельском хозяйстве.			
3	Организация, нормирование и оплата			

	<p>труда в современных условиях. 3.1. Гибкие формы организации труда в АПК: проектные команды, аутсорсинг, удалённая работа для специалистов.</p> <p>3.2. Современные подходы к нормированию труда в условиях точного земледелия и роботизации.</p> <p>3.3. Инновационные системы оплаты труда: KPI-ориентированные, грейдинговые, participation в прибыли.</p> <p>3.4. Особенности регулирования заработной платы в условиях сезонности и инфляционного давления.</p>			
4	<p>Человеческий капитал, развитие и оценка персонала в агробизнесе. 4.1. Концепция человеческого капитала в агробизнесе: формирование, развитие, оценка отдачи.</p> <p>4.2. Корпоративные системы обучения и адаптации: особенности для сельских территорий.</p> <p>4.3. Управление талантами (Talent Management) в агрохолдингах: привлечение, удержание, карьерное планирование.</p> <p>4.4. Оценка экономической эффективности инвестиций в развитие персонала (ROI, социальная отдача).</p>			
5	<p>Стратегическое управление трудовыми ресурсами и социальная политика в АПК. 5.1. Стратегическое планирование потребности в трудовых ресурсах в долгосрочной перспективе.</p> <p>5.2. Социальная ответственность и качество трудовой жизни в сельской местности.</p> <p>5.3. Управление социальными рисками: миграция, старение, профессиональные заболевания.</p> <p>5.4. Влияние ESG-повестки на управление трудом в агробизнесе.</p>			

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Экономика труда в организациях агробизнеса»

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2	
		1	2	3	4
ОПК-4.1:Принимает	Преддипломная практика				x

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2	
		1	2	3	4
экономически и финансово обоснованные организационно управленческие решения в своей профессиональной деятельности	Производственный менеджмент (продвинутый уровень)		x		
	Управленческий учет в агробизнесе			x	
ПК-1.1:Разрабатывает систему финансово-экономических показателей и экономических разделов планов предприятий агробизнеса, ведет учет результатов (показателей, договоров и т.д.) и осуществляет контроль выполнения планов производственной, финансово-хозяйственной деятельности, правильности осуществления расчетных операций	Бережливое производство (онлайн-курс)		x		
	Дисциплины (модули) по выбору 1 (ДВ.1)			x	
	Практика по профилю профессиональной деятельности				x
	Практикум по экономике агробизнеса			x	
	Разработка и экономическое обоснование инвестиционных проектов в агробизнесе			x	
	Стратегический анализ и планирование в агробизнесе		x		
	Стратегическое управление бизнес-процессами организации			x	
	Управленческий учет в агробизнесе			x	
	Экономика предприятий агробизнеса	x			
ПК-1.2:Разрабатывает меры по использованию внутрихозяйственных резервов по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда, снижению издержек на производство и реализацию продукции, устранению потерь и непроизводительных расходов на предприятиях агробизнеса	Аграрный маркетинг и исследование рынков		x		
	Бережливое производство (онлайн-курс)		x		
	Организация производства на предприятиях агробизнеса		x		
	Практика по профилю профессиональной деятельности				x
	Производственный менеджмент (продвинутый уровень)		x		
	Стратегическое управление бизнес-процессами организации			x	
	Управленческий учет в агробизнесе			x	
	Экономика инновационной деятельности в АПК			x	
	Экономика предприятий агробизнеса	x			

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Экономика труда в организациях агробизнеса»

проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика труда в организациях агробизнеса» проводится в виде Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций	Максимальное количество баллов	
2 семестр			
КТ 1	Рабочая тетрадь	0	
Сумма баллов по итогам текущего контроля		0	
Посещение лекционных занятий		20	
Посещение практических/лабораторных занятий		20	
Результативность работы на практических/лабораторных занятиях		30	
Итого		70	
№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижений компетенций	Максимальное количество баллов	Критерии оценки знаний студентов
2 семестр			
КТ 1	Рабочая тетрадь	0	

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на промежуточной аттестации

При проведении итоговой аттестации «зачет» («дифференцированный зачет», «экзамен») преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет (дифференцированный зачет, экзамен) по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (зачет, дифференцированный зачет, экзамен) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Экономика труда в организациях агробизнеса» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную

аттестацию и без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5
Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Задания на проверку умений и навыков

5 баллов Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.

2 баллов Задания выполнены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задания выполнены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задания выполнены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежу-

точной аттестации по итогам освоения дисциплины «Экономика труда в организациях агробизнеса»

Вопросы к зачету

Тема 1. Теоретические основы и особенности рынка труда в агробизнесе

1. Раскройте содержание труда как экономической категории и ключевого фактора производства в агробизнесе.

2. Назовите и проанализируйте основные специфические черты рынка труда в АПК (сезонность, территориальная распределенность и др.).

3. Какие демографические вызовы характерны для сельских территорий и как они влияют на рынок труда в агробизнесе?

4. Опишите влияние современных трендов (цифровизация, автоматизация) на структуру спроса на рабочую силу в сельском хозяйстве.

5. Проанализируйте роль государственной аграрной политики в регулировании трудовых отношений в АПК. Приведите примеры мер поддержки.

6. В чем проявляется пространственный (территориальный) дисбаланс на рынке труда в агробизнесе?

Тема 2. Производительность и эффективность труда в организациях агробизнеса

7. Дайте определение производительности труда. Каковы особенности ее измерения в растениеводстве и животноводстве?

8. Опишите методику расчета показателей производительности труда (выработка, трудоемкость) для перерабатывающего производства в АПК.

9. Назовите и классифицируйте основные группы факторов роста производительности труда в агробизнесе.

10. Как технологические инновации (точное земледелие, роботизация) влияют на динамику производительности труда?

11. В чем сущность экономико-математических моделей для оценки эффективности использования трудовых ресурсов? Приведите пример.

12. Что такое бенчмаркинг производительности труда? Какие международные сравнения наиболее релевантны для российского агробизнеса?

Тема 3. Организация, нормирование и оплата труда в современных условиях

13. Дайте характеристику гибким формам организации труда. Какие из них применимы в условиях агробизнеса?

14. Как изменились подходы к нормированию труда с внедрением технологий точного земледелия и автоматизации?

15. Раскройте содержание тарифной системы оплаты труда. В чем ее сильные и слабые стороны для АПК?

16. Опишите сущность бестарифных и смешанных систем оплаты труда. Приведите примеры их применения в агрохолдингах.

17. Что такое KPI-ориентированная система оплаты труда? Какие KPI можно установить для агронома или бригадира?

18. Как решается проблема регулирования заработной платы в условиях сильной сезонности сельскохозяйственного производства?

19. Какие инструменты защиты реальных доходов работников от инфляции могут использовать предприятия АПК?

Тема 4. Человеческий капитал, развитие и оценка персонала в агробизнесе

20. Раскройте понятие «человеческий капитал» применительно к работникам агробизнеса. Из каких элементов он складывается?

21. Опишите методику оценки отдачи от инвестиций в человеческий капитал (ROI) на сельскохозяйственном предприятии.

22. В чем особенности корпоративного обучения и адаптации персонала в условиях сельских территорий?

23. Что включает в себя система управления талантами (Talent Management) в крупном агрохолдинге?

24. Какие методы используются для оценки персонала в агробизнесе? Оцените эффективность метода Assessment Center для руководителей среднего звена.

25. Как рассчитать экономический эффект от внедрения программы развития персонала?

Тема 5. Стратегическое управление трудовыми ресурсами и социальная политика в АПК

26. В чем суть стратегического подхода к управлению трудовыми ресурсами в агробизнесе?

27. Опишите основные этапы стратегического планирования потребности в кадрах на долгосрочную перспективу.

28. Какова роль социальной ответственности бизнеса в повышении качества трудовой жизни в сельской местности?

29. Какие социальные риски наиболее характерны для агробизнеса (миграция молодежи, старение кадров)? Предложите меры по их минимизации.

30. Как принципы ESG (экологические, социальные, управленческие) влияют на политику управления трудом в современных агрокомпаниях?

31. Что такое социальное партнерство? Как оно реализуется в агропромышленном комплексе?

32. Проанализируйте взаимосвязь между инвестициями в человеческий капитал и ростом производительности труда на предприятии АПК.

33. Разработайте концепцию адаптивной системы оплаты труда для агропредприятия, сочетающую гарантии, стимулы и защиту от инфляции.

34. Оцените влияние цифровой трансформации АПК на структуру профессий и содержание труда. Какие новые компетенции становятся востребованными?

35. Спрогнозируйте, как демографический кризис в сельской местности повлияет на стратегию управления трудовыми ресурсами крупного агрохолдинга к 2030 году.

36. Предложите комплекс мер по привлечению и закреплению молодых специалистов на селе с позиции экономики труда.

37. Рассчитайте экономическую эффективность от внедрения гибкого графика работы для специалистов отдела агрономии (на основе гипотетических данных).

38. Сравните системы мотивации труда в мелком фермерском хозяйстве и крупном вертикально интегрированном агрохолдинге.

39. Разработайте план мероприятий по повышению производительности труда в молочном животноводстве на основе управления человеческим капиталом.

40. Обоснуйте необходимость и предложите основные элементы социальной политики предприятия АПК в условиях реализации ESG-принципов.

1. Актуальные проблемы в сфере труда и трудовых отношений (на конкретных примерах).

2. Классификация современных экономико-трудовых проблем.

3. Анализ тенденций производительности труда (на примере отдельных предприятий, отраслей, регионов – в соответствии с темой курсовой работы)

4. Анализ факторов роста производительности труда (на примере отдельных предприятий, отраслей, регионов)

5. Выявление резервов роста производительности труда (на примере отдельных предприятий, отраслей, регионов)

6. Сравнительный анализ уровней производительности труда (в разрезе регионов, отраслей, предприятий).

7. Современные особенности миграционных процессов в России.

8. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.

9. Естественное движение населения: понятие и показатели, его характеризующие.

10. Тенденции изменения качества рабочей силы в России

11. Современные требования производства к качеству рабочей силы

12. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.

13. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.

14. Взаимосвязь миграции населения, формирования и использования человеческих ресурсов общества.

15. Уровень безработицы в России

1. Роль рынка труда в функционировании экономики

2. Особенности формирования и функционирования российского (или регионального) рынка труда

3. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда

4. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное

формирование рынка труда

5. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка
6. Работник и его инициатива на рынке труда
7. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда
8. Специфика функционирования рынка труда зарубежных стран (по выбору студента).
9. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов.
10. Емкость рынка труда: понятие и механизм определения.
11. Опыт зарубежных стран (по выбору студента) в области разработки и реализации

государственной политики занятости

12. Государственная политика занятости в России
13. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном

уровнях

14. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции
15. Основные направления и формы взаимодействия подразделений государственной

службы занятости и служб управления персоналом организаций

16. Виды и формы занятости населения
17. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда
18. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий
19. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
20. Скрытая безработица и ее особенности.
21. Региональные особенности безработицы
22. Современные тенденции заработной платы в России.
23. Проблемы справедливой заработной платы в российских условиях
24. Тарифная система, ее роль в современной России
25. Эволюция систем оплаты труда в современной России
26. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и

зарубежный опыт

27. Особенности организации оплаты труда работников бюджетной сферы

1. Критерии оценки

«Отлично» (5): Полные, системные знания, способность к самостоятельному анализу и решению комплексных задач, использование дополнительной литературы и данных, грамотная аргументация.

«Хорошо» (4): Твердые знания в рамках программы, умение анализировать, но с незначительными ошибками или неполным раскрытием взаимосвязей, выполнение заданий с минимальной помощью.

«Удовлетворительно» (3): Знание основного материала на репродуктивном уровне, затруднения в самостоятельном анализе и решении прикладных задач, выполнение заданий по образцу.

«Неудовлетворительно» (2): Фрагментарные знания, непонимание ключевых понятий, неспособность решить типовые задачи.

2. Формы текущего контроля и примеры заданий

2.1. Эссе / Аналитическая записка (по Теме 1)

Формулировка: «Проанализируйте влияние двух ключевых современных трендов (например, цифровизации и трудовой миграции) на конкурентоспособность рынка труда в агробизнесе вашего региона. Предложите меры адаптации для работодателей».

Критерии оценки:

Глубина анализа трендов и их специфики для АПК (0-3 балла).

Обоснованность предложенных мер, их практическая ориентированность (0-3 балла).

Структура, логика изложения, грамотность (0-2 балла).

Использование актуальных статистических данных и источников (0-2 балла).

Максимум: 10 баллов.

2.2. Практическая расчетная работа (по Теме 2)

Исходные данные: Предоставляется таблица с условными данными агрофирмы за 2 года: объем производства (в ц), затраты труда (в чел.-час.) по культурам, среднесписочная численность, фонд рабочего времени.

Задания:

Рассчитайте показатели производительности труда (выработку в натуральном и стоимостном выражении, трудоемкость) по каждой культуре и в среднем по хозяйству.

Проанализируйте динамику и выявите культуры с наибольшим ростом/падением производительности.

Определите влияние изменения численности работников и их выработки на изменение общего объема производства.

Критерии оценки:

Правильность расчетов всех показателей (0-4 балла).

Точность анализа динамики и выводов (0-3 балла).

Корректность проведения факторного анализа (0-3 балла).

Максимум: 10 баллов.

2.3. Кейс-задание / Разработка проекта (по Теме 3)

Ситуация: Среднему агропредприятию с высокой текучестью кадров механизаторов и сезонными рабочими необходимо разработать новую систему мотивации.

Задание: Разработайте проект системы оплаты труда, включающий:

Рекомендации по выбору формы оплаты (сдельная, повременная, смешанная) для разных категорий.

Предложение по структуре заработной платы (постоянная + переменная часть).

3-5 KPI для переменной части (премии) для механизатора.

Меры нематериальной мотивации, адекватные для сельской местности.

Критерии оценки:

Комплексность и обоснованность рекомендаций (0-3 балла).

Реалистичность и измеримость предложенных KPI (0-3 балла).

Креативность и практическая ценность мер нематериальной мотивации (0-2 балла).

Оформление и презентация проекта (0-2 балла).

Максимум: 10 баллов.

2.4. Тестовые задания (промежуточный контроль по Темам 1-3)

Формат: 20 заданий, включая:

Одиночный/множественный выбор: «К специфическим чертам рынка труда в АПК НЕ относится: а) сезонность; б) высокая мобильность; в) низкая территориальная распределенность; г) демографический дисбаланс».

Установление соответствия: Соотнесите метод нормирования труда и его характеристику.

Ввод термина/показателя: «Показатель, обратный производительности труда, — это _____».

Верно/Неверно: «ESG-принципы не влияют на политику оплаты труда в агробизнесе».

Критерии оценки: 1 балл за правильный ответ. Максимум: 20 баллов.

2.5. Устный опрос / Дискуссия (на семинарах по Теме 4-5)

Формат: Вопросы для обсуждения в мини-группах с последующей презентацией позиции.

Примеры вопросов:

«Является ли высокая текучесть сезонных рабочих экономической проблемой для

агрохолдинга? Аргументируйте с позиций издержек и человеческого капитала».

«Что эффективнее для удержания молодого специалиста в селе: высокая зарплата или комплексная социальная инфраструктура?».

Критерии оценки:

Умение сформулировать и аргументировать позицию (0-3 балла).

Глубина использования понятийного аппарата дисциплины (0-3 балла).

Активность и конструктивность в дискуссии (0-2 балла).

Максимум: 8 баллов (за один семинар).

3. Пример шкалы перевода в итоговую оценку за текущий контроль

Общее количество баллов за все формы контроля (эссе, практическая работа, проект, тест, опросы) – максимум 68 баллов (пример).

Рекомендуемая шкала:

85-100% от макс. баллов (58-68 баллов) → «Отлично»

70-84% (48-57 баллов) → «Хорошо»

55-69% (37-47 баллов) → «Удовлетворительно»

Менее 55% (<37 баллов) → «Неудовлетворительно»

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
1		

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

для обучающихся по освоению дисциплины

«Экономика труда организации в агробизнесе»

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системы компетенций в области стратегического и оперативного управления трудовыми ресурсами в агропромышленном комплексе (АПК) с учётом его цифровой трансформации, глобальных вызовов и специфики сельского развития.

Основные задачи:

1. Освоить теоретические основы функционирования рынка труда в АПК и анализировать современные тренды (сезонность, цифровизация, миграция).
2. Сформировать навыки измерения, анализа и планирования роста производительности труда в различных отраслях агробизнеса.
3. Изучить современные гибкие подходы к организации, нормированию, оплате и мотивации труда в условиях технологических изменений.
4. Овладеть инструментами управления человеческим капиталом, развития и оценки персонала в агроорганизациях.
5. Развить способность к стратегическому планированию трудовых ресурсов и проектированию социальной политики с учётом принципов ESG.

2. Рекомендации по изучению тем дисциплины и формы контроля

Тема 1. Теоретические основы и особенности рынка труда в агробизнесе

Цель изучения: Сформировать системное понимание специфики рынка труда в АПК как основы для эффективного управления.

1.1. Проанализируйте двойственную природу труда в АПК: как ключевого фактора производства и основы жизнедеятельности сельских сообществ.

1.2. Детально изучите структурные особенности: сезонность спроса на труд, пространственную рассредоточенность, влияние демографических трендов (старение, отток молодёжи).

1.3. Исследуйте влияние новых технологий (точное земледелие, роботизация) на трансформацию профессий и спрос на компетенции. Оцените роль трудовой миграции.

1.4. Проанализируйте механизмы государственного регулирования (программы поддержки, миграционная политика, отраслевые соглашения) и их эффективность.

Форма контроля (эссе): При подготовке эссе «Вызовы рынка труда в агробизнесе в контексте цифровой трансформации» сфокусируйтесь на анализе одного-двух конкретных вызовов (например, растущий разрыв в квалификациях или проблема удержания молодых кадров). Предложите возможные пути их решения с позиции работодателя, государства или системы образования. Используйте актуальные статистические данные, кейсы компаний, материалы отраслевых аналитических отчетов.

Тема 2. Производительность и эффективность труда в организациях агробизнеса

Цель изучения: Научиться количественно оценивать и управлять ключевым показателем эффективности использования труда в различных подотраслях АПК.

2.1. Освойте отраслевую специфику показателей: натуральные (урожайность/трудозатраты, надой/трудозатраты) и стоимостные. Учитывайте длительность производственного цикла.

2.2. Классифицируйте факторы роста: технологические (техника, биотех), организационные (логистика, кооперация), человеческие (квалификация, мотивация).

2.3. Поймите логику построения простых экономико-математических моделей (факторный анализ, корреляция) для оценки вклада различных ресурсов.

2.4. Изучите методологию международных сопоставлений (например, FAO, OECD) для выявления конкурентных преимуществ и точек роста.

Форма контроля (практическая работа): При выполнении расчётов по кейсу предприятия строго следуйте предложенной методике. Проанализируйте не только динамику, но и причины изменений. Дайте управленческие рекомендации по повышению производительности, основанные на выявленных вами факторах.

Тема 3. Организация, нормирование и оплата труда в современных условиях

Цель изучения: Освоить современные инструменты проектирования трудовых процессов и систем вознаграждения, адекватные вызовам цифровой эпохи и сезонности АПК.

3.1. Оцените применимость гибких форм (аутсорсинг отдельных операций, удалённая работа для агрономов-консультантов, логистов) в традиционном сельском хозяйстве.

3.2. Изучите, как меняются подходы к нормированию с внедрением технологий точного земледелия и данных IoT (Интернет вещей).

3.3. Сравните традиционные (сдельно-премиальные) и инновационные (KPI, грейдинг,

участие в прибыли) системы оплаты. Выявите их плюсы и минусы для разных категорий работников (менеджмент, специалисты, сезонные рабочие).

3.4. Проанализируйте механизмы индексации заработной платы в условиях высокой волатильности рынков и инфляции.

Форма контроля (проект системы мотивации): Проект должен быть реалистичным и учитывать специфику выбранной категории работников (например, операторы доильных залов, бригадиры полеводческих бригад). Четко увяжите систему оплаты (переменную часть) с измеримыми и значимыми для бизнеса KPI (качество, производительность, соблюдение технологии). Обоснуйте экономическую целесообразность предлагаемой модели.

Тема 4. Человеческий капитал, развитие и оценка персонала в агробизнесе

Цель изучения: Сформировать компетенции в области инвестирования в персонал и управления талантами как ключевого стратегического ресурса конкурентоспособности.

4.1. Научитесь оценивать компоненты человеческого капитала (здоровье, образование, навыки) и их вклад в стоимость компании.

4.2. Разработайте подходы к созданию эффективных программ обучения и адаптации с учетом удалённости и особенностей сельской инфраструктуры (например, e-learning, мобильные тренинговые группы).

4.3. Изучите практики привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов («талантов») в условиях конкуренции с другими секторами экономики.

4.4. Освойте базовые методы расчёта возврата на инвестиции в обучение (ROI) и оценки нематериальных выгод (лояльность, инновационность).

Форма контроля (анализ кейса): При анализе кейса выделите ключевую проблему, которую решало внедрение системы управления талантами. Оцените использованные инструменты (программы стажировок, карьерные карты, программы развития лидерства). Сформулируйте свои выводы об успехах, рисках и возможных направлениях улучшения данной системы.

Тема 5. Стратегическое управление трудовыми ресурсами и социальная политика в АПК

Цель изучения: Научиться интегрировать управление трудом в общую стратегию развития агропредприятия с учётом социальной ответственности и глобальных трендов.

5.1. Освойте методы прогнозирования потребности в кадрах (как в количественном, так и в качественном разрезе) на стратегическом горизонте.

5.2. Изучите концепцию качества трудовой жизни и её компоненты применительно к сельской местности (жильё, инфраструктура, досуг, экология).

5.3. Сформируйте навыки идентификации и управления ключевыми социальными рисками (депопуляция, профессиональные заболевания, конфликты).

5.4. Проанализируйте, как принципы ESG (экология, социальная политика, корпоративное управление) меняют требования к трудовым практикам и становятся фактором привлечения инвестиций.

Форма контроля (фрагмент стратегии): Разработанный фрагмент должен быть конкретным и содержать:

1. Анализ текущей ситуации и вызовов (демография, квалификации, социальная инфраструктура).

2. Стратегические цели в области управления трудовыми ресурсами (например, «снизить текучесть квалифицированных кадров на 15% к 2030 году»).

3. Конкретные инициативы/проекты для достижения целей (например, проект строительства арендного жилья для молодых специалистов, программа «зелёных» навыков).

4. Ключевые показатели (KPI) для мониторинга выполнения.

Свяжите предлагаемые меры с ESG-принципами (например, улучшение условий труда – социальный аспект (S), обучение методам устойчивого земледелия – экологический аспект (E)).

3. Общие рекомендации по освоению дисциплины

1. Изучайте последовательно: Материал тем логически взаимосвязан. Понимание специфики рынка труда (Тема 1) – основа для анализа производительности (Тема 2) и разработки систем мотивации (Тема 3).

2. Используйте междисциплинарный подход: Активно применяйте знания из курсов

«Цифровая экономика», «Стратегический менеджмент», «Маркетинг» и «Аграрная политика».

3. Работайте с актуальными данными: Регулярно обращайтесь к сайтам Минсельхоза России, Росстата, FAO, аналитическим отчётам агрохолдингов и консалтинговых компаний (McKinsey, BCG, KPMG).

4. Анализируйте практику: Изучайте публикации в отраслевых СМИ и кейсы реальных компаний. Это поможет связать теорию с практикой и качественно выполнять задания.

5. Проявляйте активность: Участие в обсуждениях на семинарах, вопросно-ответных сессиях и разбор реальных ситуаций значительно углубляет понимание материала.

4. Критерии оценки

Эссе: Глубина анализа, логичность изложения, аргументированность выводов, использование актуальных источников, оригинальность и практическая значимость предложений.

Практические работы и проекты: Правильность расчётов, полнота анализа, реалистичность и обоснованность рекомендаций, качество оформления.

Анализ кейса: Умение выявить проблему, критически оценить применённые решения, сформулировать самостоятельные выводы и предложения.

Стратегический проект: Системность, стратегическая направленность, учёт специфики АПК и принципов ESG, конкретность и измеримость предложений.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Kaspersky Total Security - Антивирус

2. Microsoft Windows Server STDCORE AllLngLicense/Software AssurancePack Academic OLV 16Licenses LevelE AdditionalProduct CoreLic 1Year - Серверная операционная система

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

1. Kaspersky Total Security - Антивирус

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номер аудитор ии	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
-------	---	------------------	---

1	Учебная аудитория для проведения занятий всех типов (в т.ч. лекционного, семинарского, практической подготовки обучающихся), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Э-160	Специализированная мебель на 180 посадочных мест, персональный компьютер – 1 шт., проектор Panasonic EX620 X6A – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 690 – 1 шт., трибуна для лектора – 1 шт., микрофон – 1 шт., мониторы - 3 шт., плазменная панель - 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.
		Э-159	Специализированная мебель на 26 посадочных мест, персональный компьютер – 26 шт., телевизор – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования		
		Э-173а	специализированная мебель на 12 посадочных мест, персональные компьютеры – 13 шт., интерактивная доска – 1 шт., проектор – 1 шт., классная доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
		Э-174	Оснащение: мебель на 30 посадочных мест, мелованная доска - 1 шт, учебно-наглядные пособия

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;

- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда в организациях агробизнеса» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939).

Автор (ы)

_____ доцент , к.э.н. Байчерова Анжелика Рашитовна

Рецензенты

_____ доцент , к.э.н. Пономаренко Марина Владимировна

_____ доц. КАиМ, кэн Скиперская Елизавета Викторовна

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда в организациях агробизнеса» рассмотрена на заседании Кафедра агроэкономики и маркетинга протокол № 24 от 25.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Заведующий кафедрой _____ Тельнова Наталья Николаевна

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда в организациях агробизнеса» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Институт экономики, финансов и управления в АПК протокол № 8 от 26.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Руководитель ОП _____