

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)



Первый
проректор-проректор
по учебной работе
Н.Н.Сухих
2019 года

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки
25.04.03 (161000) "Аэронавигация"

Профиль подготовки
Управление кадровой и социальной политикой на воздушном
транспорте

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Санкт-Петербург
2019 г.

1 Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Целью государственной итоговой аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 25.04.03 (161000) «Аэронавигация», профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте», обучающиеся по которому готовятся к организационно-управленческому виду деятельности.

Задачами государственной итоговой аттестации являются:

1. Проверка результатов освоения образовательной программы – уровня сформированности компетенций выпускников, установленных федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 25.04.03 (161000) «Аэронавигация» (уровень магистратуры), профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте», утв. Приказом Минобрнауки России от 15.02.2010 № 126:

общекультурных компетенций (ОК):

владением английским языком в объеме, достаточном для эффективного общения на общие, конкретные и связанные с профессиональной деятельностью темы (ОК-3);

готовностью использовать на практике умения и навыки в организации исследовательских и проектных работ, в управлении коллективом (ОК-4);

способностью самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности (ОК-6);

способностью к профессиональной эксплуатации современного оборудования и приборов (в соответствии с целями ООП магистратуры) (ОК-7);

владением навыками формализации проблем, толкования и критериальной оценки профессиональных ситуаций, принятия и реализации решений в социотехнических системах (ОК-8);

владением основными понятиями, принципами, законами и закономерностями общей и прикладной теории систем (ОК-9);

владением тензорной методологией в теории систем (ОК-10);

способностью классифицировать, определять функции и цели поведения систем (ОК-11);

способностью и готовностью использовать теоретические знания в области финансовых и кредитных отношений при решении профессиональных задач (ОК-12);

способностью оценивать эффективность практической реализации принимаемых решений во всех видах финансовой политики (бюджетной, налоговой, в области страхования) (ОК-14);

готовностью к осуществлению воспитательной и педагогической деятельности в сферах публичной и частной жизни (ОК-18);

способностью осознать, критически оценивать и анализировать вклад своей предметной области в решении экологических проблем и проблем безопасности (ОК-22);

способностью использовать полученные знания для аргументированного обоснования своих решений с точки зрения безопасности (ОК-23).

профессиональных компетенций (ПК):

обще профессиональных:

способностью и готовностью к подготовке данных для принятия решений при управлении транспортными системами в различных условиях (ПК-1);

способностью и готовностью к проведению анализа эффективности функционирования транспортных систем (ПК-2);

способностью и готовностью определять эффективность технико-технологических, организационных и управленческих мероприятий и решений (ПК-6);

владением полным комплектом правовых и нормативных актов в сфере безопасности, относящихся к виду и объекту профессиональной деятельности (ПК-22);

для организационно-управленческой деятельности:

готовностью организовывать работу коллектива исполнителей, выбирать, обосновывать, принимать и реализовывать управленческие решения в условиях различных мнений (ПК-37);

способностью организовывать повышение квалификации сотрудников подразделений в области профессиональной деятельности (ПК-38);

умением находить компромисс между различными требованиями (стоимостью, качеством, безопасностью и сроками исполнения) как при долгосрочном, так и при краткосрочном планировании, и принимать рациональные решения (ПК-39);

умением определять производственные и непроизводственные затраты на обеспечение качества работ и услуг (ПК-40);

умением организовывать и проводить маркетинг, разрабатывать бизнес-планы реализации перспективных и конкурентоспособных работ и услуг (ПК-41);

умением адаптировать современные версии систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов, организовывать и осуществлять технический контроль и обеспечивать качество работ и услуг (ПК-42);

умением организовывать и осуществлять подготовку исходных данных для выбора и обоснования научно-технических и организационных решений на основе экономического анализа (ПК-43);

готовностью к разработке и совершенствованию организационно-управленческих структур авиационных предприятий и операторов

аэропортов (ПК-44);

способностью организовывать и совершенствовать системы учета и документооборота (ПК-45);

умением разрабатывать рациональные нормативы эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры (ПК-46);

способностью совершенствовать системы оплаты труда авиационного персонала (ПК-47);

умением планировать работы авиационного персонала и фонды оплаты труда (ПК-48);

способностью организовывать и проводить организационно-плановые расчеты по созданию (реорганизации) производственных участков (ПК-49);

способностью организовывать и проводить анализ затрат и результатов деятельности производственных подразделений (ПК-50);

способностью организовывать и осуществлять разработку методических и нормативных документов, технической документации, а также предложений и мероприятий по повышению эффективности эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры, обеспечению безопасности полетов воздушных судов и безопасности использования воздушного пространства, обеспечению авиационной безопасности и качества работ и услуг (ПК-51).

2. Принятие решения по результатам государственной итоговой аттестации о присвоении квалификации «магистр» и выдаче документа о высшем образовании – диплома магистра.

2 Формы государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация выпускников по направлению подготовки 25.04.03 (161000) «Аэронавигация» (уровень магистратура), профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте» проводится в форме:

1. Государственного экзамена;
2. Защиты выпускной квалификационной работы.

3 Место государственной итоговой аттестации в структуре ОПОП ВО

В структуре ОПОП ВО Государственная итоговая аттестация включена в раздел М.4, который в полном объеме относится к базовой части программы и завершается присвоением квалификации – магистр по направлению подготовки «Аэронавигация». В М.4 «Итоговая государственная аттестация» входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, а также подготовку к сдаче и сдача государственного экзамена.

Государственная итоговая аттестация проводится государственной экзаменационной комиссией в целях определения соответствия результатов

освоения обучающимися основных образовательных программ требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Государственная итоговая аттестация основана на результатах изучения всех дисциплин ООП ВО, основными из которых являются «Управление человеческими ресурсами», «Теория транспортных систем», результатах прохождения учебных и производственных практик, а также результатах научно-исследовательской работы.

Государственная итоговая аттестация проводится на 3 курсе (в 5 семестре).

4 Общая трудоемкость и продолжительность государственной итоговой аттестации

Общая трудоемкость государственной итоговой аттестации составляет 9 зачетных единиц, 324 часа. Продолжительность государственной итоговой аттестации 6 недель.

5 Фонд оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации

5.1 Фонд оценочных средств для проведения государственного экзамена

5.1.1 Сформированность компетенций выпускника

Оценка уровня сформированности компетенций осуществляется на основе знаний, умений и владений навыками и/или опытом деятельности в соответствии с требованиями ФГОС по освоению компетенций для соответствующей образовательной программы.

Перечень компетенций, сформированность которых оценивается на государственном экзамене, представлен в таблице:

Перечень компетенций	Наименование дисциплин
Владение основными понятиями, принципами, законами и закономерностями общей и прикладной теории систем (ОК-9)	Теория транспортных систем
Владение тензорной методологией в теории систем (ОК-10)	Теория транспортных систем
Способность классифицировать, определять функции и цели поведения систем (ОК-11)	Теория транспортных систем
Способность и готовность использовать теоретические знания в области финансовых и кредитных отношений при	Финансы и бухгалтерский учет

Перечень компетенций	Наименование дисциплин
решении профессиональных задач (ОК-12)	
Готовность к осуществлению воспитательной и педагогической деятельности в сферах публичной и частной жизни (ОК-18)	Управление человеческими ресурсами;
Способность и готовность к подготовке данных для принятия решений при управлении транспортными системами в различных условиях (ПК-1)	Теория транспортных систем
Способность и готовность к проведению анализа эффективности функционирования транспортных систем (ПК-2)	Теория транспортных систем
Способность и готовность определять эффективность технико-технологических, организационных и управленческих мероприятий и решений (ПК-6)	Финансы и бухгалтерский учет; Менеджмент качества
Владение полным комплектом правовых и нормативных актов в сфере безопасности, относящихся к виду и объекту профессиональной деятельности (ПК-22)	Менеджмент качества
Готовность организовывать работу коллектива исполнителей, выбирать, обосновывать, принимать и реализовывать управленческие решения в условиях различных мнений (ПК-37)	Управление человеческими ресурсами
Способность организовывать повышение квалификации сотрудников подразделений в области профессиональной деятельности (ПК-38)	Управление человеческими ресурсами
Умение находить компромисс между различными требованиями (стоимостью, качеством, безопасностью и сроками исполнения) как при долгосрочном, так и при краткосрочном планировании, и принимать рациональные решения (ПК-39)	Финансы и бухгалтерский учет
Умение определять производственные и непроизводственные затраты на обеспечение качества работ и услуг (ПК-40)	Менеджмент качества
Умение организовывать и проводить	Финансы и бухгалтерский учет

Перечень компетенций	Наименование дисциплин
маркетинг, разрабатывать бизнес-планы реализации перспективных и конкурентоспособных работ и услуг (ПК-41)	
Умение адаптировать современные версии систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов, организовывать и осуществлять технический контроль и обеспечивать качество работ и услуг (ПК-42)	Менеджмент качества
Умение организовывать и осуществлять подготовку исходных данных для выбора и обоснования научно-технических и организационных решений на основе экономического анализа (ПК-43)	Методы научных исследований
Готовность к разработке и совершенствованию организационно-управленческих структур авиационных предприятий и операторов аэропортов (ПК-44)	Управление человеческими ресурсами
Способность организовывать и совершенствовать системы учета и документооборота (ПК-45)	Финансы и бухгалтерский учет
Умение разрабатывать рациональные нормативы эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры (ПК-46)	Теория транспортных систем
Умение планировать работы авиационного персонала и фонды оплаты труда (ПК-48)	Финансы и бухгалтерский учет
Способность организовывать и проводить организационно-плановые расчеты по созданию (реорганизации) производственных участков (ПК-49)	Управление человеческими ресурсами
Способность организовывать и проводить анализ затрат и результатов деятельности производственных подразделений (ПК-50)	Финансы и бухгалтерский учет
Способность организовывать и осуществлять разработку методических и нормативных документов, технической документации, а также предложений и мероприятий по повышению	Теория транспортных систем; Менеджмент качества

Перечень компетенций	Наименование дисциплин
эффективности эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры, обеспечению безопасности полетов воздушных судов и безопасности использования воздушного пространства, обеспечению авиационной безопасности и качества работ и услуг (ПК-51)	

5.1.2 Содержание государственного экзамена

Государственный экзамен проводится по следующим дисциплинам образовательной программы, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников:

- «Управление человеческими ресурсами»;
- «Теория транспортных систем»;
- «Менеджмент качества»;
- «Финансы и бухгалтерский учет»;
- «Методы научных исследований».

В табл.1 по каждой дисциплине указаны дидактические единицы и проверяемые компетенции в соответствии с вопросами и заданиями, выносимыми на государственный экзамен.

Таблица 1

Обобщенные дидактические единицы и контролируемые компетенции

Дидактические единицы	Оцениваемые компетенции	Номера вопросов и заданий
<i>Менеджмент качества</i>		
Методы контроля менеджмента качества в авиационных предприятиях. Основные принципы, современные методы определения эффективности технико-технологических, организационных и управленческих мероприятий и решений	ПК-6	В – 12, 13
Законодательство и нормативные правовые акты Российской Федерации в области менеджмента качества. Международные стандарты менеджмента качества	ПК-22	В – 1,2,3,4
Определение производственных и	ПК-40	В - 7, 8

Дидактические единицы	Оцениваемые компетенции	Номера вопросов и заданий
непроизводственных затрат на обеспечение качества работ и услуг		
Принципы и методы адаптации современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов	ПК-42	В - 9, 10, 11
Использование методических и нормативных документов, технической документации, а также предложений и мероприятий по повышению эффективности эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры, обеспечению безопасности полетов воздушных судов и безопасности использования воздушного пространства, обеспечению авиационной безопасности и качества работ и услуг	ПК-51	В-12, 13
<i>Методы научных исследований</i>		
Планирование, проведение и интерпретирование результатов теоретического и практического научного исследования на основании экономического анализа	ПК-43	В-14, 15, 16
<i>Теория транспортных систем</i>		
Основные принципы, законы и закономерности общей и прикладной теории систем	ОК-9	В-17
Основные принципы и законы функционирования системы воздушного транспорта и перспективы ее развития	ОК-9	В-18
Основные методы проектирования авиационных транспортных систем с применением проблемно-ориентированных методов	ОК-10	В-19, 20
Классификация и определение функций и целей поведения систем	ОК-11	В-21
Алгоритм действий при осуществлении процессов принятия решений по проблемам транспортных компаний. Основные принципы принятия решений при управлении транспортными системами в	ПК-1	В – 21, 22

Дидактические единицы	Оцениваемые компетенции	Номера вопросов и заданий
различных условиях		
Методы оценки функционирования структурных подразделений авиационного предприятия	ПК-2	В-17
Основные принципы и методики по разработке нормативов при эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры	ПК-46	В-22, 23
Основные методы по организации и проведению разработок по формированию методических и нормативных документов, а также технической документации при эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры с целью повышения авиационной безопасности и качества авиационных работ и услуг	ПК-51	В-22
<i>Управление человеческими ресурсами</i>		
Основы воспитательной и педагогической деятельности	ОК-18	В-24, 25, 26 3 -9, 15,16
Виды ответственности руководителя за принятые решения	ПК-37	В-27 3 -6, 12, 17
Принципы и современные методы организации работы коллективов исполнителей	ПК-37	В-28 3-5, 10, 11, 13
Основы профессионального развития персонала, процессов обучения	ПК-38	В-29 3 – 7, 8, 14
Понятие и виды организационно-управленческой структуры авиационных предприятий и операторов аэропортов	ПК-44	В-30 3 – 4, 19
Основы кадрового обеспечения в организации и на конкретных производственных участках	ПК-49	В-33, 34 3-1, 2, 3, 18, 20
<i>Финансы и бухгалтерский учет</i>		
Теоретические основы организации финансовых отношений, включая налоговые и страховые отношения	ОК-12	В-35, 36
Значение профессиональной оценки и этики при принятии решений, касающихся бухгалтерского учета и финансовой отчетности	ПК-6	В-38
Основы организации краткосрочного и	ПК-39	В-40

Дидактические единицы	Оцениваемые компетенции	Номера вопросов и заданий
долгосрочного кредитования		
Порядок разработки, методику и структуру формирования бизнес-планов реализации перспективных работ и услуг	ПК-41	В-37
Направления совершенствования системы бухгалтерского учета и документооборота организации	ПК-45	В-38
Порядок формирования фонда оплаты труда авиационного персонала	ПК-48	В-39
Методы анализа затрат и результатов деятельности производственных подразделений авиапредприятия	ПК-50	В-39 3-21, 22

5.1.3 Примерный перечень вопросов и типовые контрольные задания к государственному экзамену

Экзаменационный билет включает в себя два теоретических вопроса и одну ситуационную задачу, с помощью которых оцениваются компетенции в соответствии с табл. 1.

Вопросы по дисциплине «Менеджмент качества»

1. Правовое обеспечение деятельности авиапредприятий в области качества;
2. Структура стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2015;
3. Требования к системе менеджмента качества в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Окружение организации;
4. Требования стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2015 к реализации процессного подхода в организации. Отличие процессного и функционального подхода к менеджменту. Преимущества процессного подхода;
5. Характеристика стандартов семейства ISO 9000 и ISO 10000;
6. Основные принципы построения СМК на основе стандартов семейства ISO 9000;
7. Обеспечение. Основные виды ресурсов, необходимые для функционирования СМК;
8. Процессы жизненного цикла. Требования по обеспечению этих процессов;
9. Основные документы СМК. Характеристика основных документов СМК;
10. Общие требования к изложению и оформлению документации СМК;
11. Сертификация систем менеджмента качества;
12. Оперативное планирование и управление. Особенность процессов мониторинга, измерения и анализа;
13. Аудит СМК. Виды аудита. Преимущества и недостатки различных видов аудита.

Вопросы по дисциплине «Методы научных исследований»:

14. Факторы, влияющие на эффективность и результативность научных исследований;
15. Способы финансирования научных исследований в России и за рубежом;
16. Нормативно-техническая документация по вопросам приемки и ввода в эксплуатацию объектов инфраструктуры аэродромов и аэропортов и технических средств обеспечения полетов воздушных судов.

Вопросы по дисциплине «Теория транспортных систем»:

17. Определение системы, свойства, структуры систем и связи между элементами;

18. Основные законы развития систем, переход транспорта страны от командно-административной системы управления к рыночной;

19. Основы управления авиатранспортным производством, сущность управления, принципы, основные функции и методы управления;

20. Основные функции Министерства транспорта Российской Федерации при рыночной экономике и структура государственного управления транспортными отраслями при плановой экономике;

21. Классификация, функции и цели поведения систем;

22. Выбор согласованной системы показателей при управлении транспортными компаниями;

23. Критерии выбора вида транспорта и типа транспортного средства.

Вопросы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»:

24. Технологии психологического воздействия на авиационный персонал;

25. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации. Виды обучения. Концепции обучения квалифицированных кадров;

26. Методы обучения персонала. Модель организации процесса обучения;

27. Виды ответственности руководителя за принятые решения;

28. Формы участия персонала в корпоративном управлении организаций воздушного транспорта;

29. Система подготовки, переподготовки, повышения квалификации авиационного персонала;

30. Место руководителя в системе управления персоналом. Уровни управления. Линейный и функциональный управленческий персонал;

31. Системы и формы оплаты труда;

32. Система мотивации и стимулирования персонала организаций воздушного транспорта.

33. Организация и проведение аудита человеческих ресурсов в организации воздушного транспорта;

34. Принципы и методы подбора кандидатов на вакантные должности. Особенности приема на работу работников летного состава гражданской авиации;

Вопросы по дисциплине «Финансы и бухгалтерский учет»:

37. Государственное регулирование сборов и тарифов за аэропортовые услуги;

36. Цели и задачи бухгалтерского финансового учета на предприятии. Принципы бухгалтерского учета;

37. Состав и назначение, основных финансовых отчетов организации. Требования к составлению финансовой отчетности;

38. Предмет и метод бухгалтерского финансового учета на предприятии. Элементы метода бухгалтерского финансового учета;

39. Классификация затрат для формирования себестоимости.

40. Кредитование, как источник финансирования обновления основных средств

Примеры типовых ситуационных задач

Задание 1. Вам необходимо найти кандидата на должность директора HR департамента в крупную авиакомпанию, который бы соответствовал следующим критериям:

- 1) женщина, 45 лет, замужем, имеет детей;
- 2) высшее профессиональное образование в сфере HR, ученая степень по экономике;
- 3) имеет 10 лет опыта работы в сфере топ-менеджмента на должности HR управляющего в компаниях авиационной отрасли;
- 4) имеет научные публикации в открытой печати;
- 5) имеет четкую гражданскую позицию, ведет активную общественную жизнь;
- 6) занимается горными лыжами и плаванием.

Разработайте программу поиска данного кандидата. Сформируйте мотивационное предложение о работе.

Задание 2. Какие документы будут внесены во внутреннюю опись документов, включенных в личное дело работника.?

Работник кадровой службы получил задание руководителя кадровой службы на заведение и оформление личного дела вновь принятого работника.

Вновь принятый работник - это руководящий работник с высшим профессиональным образованием,

Задание 3.

На предприятии открылась вакансия. Чтобы ее закрыть, менеджер по подбору персонала написал объявление в газету (см. образец). При этом он допустил несколько грубых ошибок. Найдите их и прокомментируйте, почему вы считаете, что так нельзя писать.

За каждую найденную ошибку в объявлении вы получите один балл.

ОБРАЗЕЦ

Объявляется конкурс

на замещение вакантной должности менеджера по персоналу

Обязанности:

подбор персонала, адаптация, стажировка, корпоративный PR, профилактика увольнений, формирование кадрового резерва, участие в разработке и внедрении регламентов кадровой политики, ведение трудовых книжек сотрудников, исполнение других поручений руководителя.

Требования:

мужчина в возрасте до 30 лет, приятной внешности, рост не менее 170 см, без вредных привычек, желательно с личным автотранспортом, пользователь ПК, коммуникабельность, грамотность, ответственность, высшее образование (не техническое, не психологическое), свободное владение иностранным языком, опыт работы в сфере управления персоналом (в соответствии с перечисленными обязанностями) строго не менее трех лет в Москве (компании с численностью персонала не менее 1000 человек), наличие не менее трех рекомендаций, наличие постоянной регистрации в Москве обязательно.

Контактная информация:

резюме направлять по e-mail: kovaleva@park.ru.

Задание 4. Распределите перечисленные должности по следующим основным категориям персонала:

- Руководители:
 - Высшего
 - Среднего уровня;
 - Низового уровня.
- Специалисты
- Другие служащие
- Рабочие.

- | | |
|------------------------|---------------------------------|
| 1.Генеральный директор | 11.Инспектор по кадрам |
| 2.Диспетчер | 12.Менеджер по персоналу |
| 3.Кассир | 13.Табельщик |
| 4.Главный экономист | 14.Экономист |
| 5.Токарь | 15.Секретарь-стенографист |
| 6.Бухгалтер | 16.Зам.генерального директора |
| 7.Мастер | 17.Инженер по подготовке кадров |
| 8.Начальник цеха. | 18.Юрист |
| 9.Аудитор | 19. Управляющий компаний |
| 10.Агент по закупкам | 20. Руководитель сектора. |

Задание 5. Выберите наиболее приемлемый вариант решения и аргументируйте его.

Вам предоставлена возможность выбора себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается определенными качествами:

а) первый стремится, к тому, чтобы наладить доброжелательные отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно;

б) второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «не взирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело;

в) третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным;

г) четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Задание 6. Ситуация «Ошибки трудоустройства»

Описание ситуации Глафира Кузьминична, специалист в области психологии с многолетним опытом работы в центре социальной защиты населения, удовлетворенная содержанием своего труда, но недовольная уровнем его оплаты, решила принять предложение о смене работы на должность начальника отдела кадров в крупной торговой сети с окладом, в несколько раз большим, чем в центре социальной защиты населения. Своими плюсами она считала знание педагогики, психологии, иностранного языка и опыт работы с людьми. Основные функции на новом месте работы заключались в организации обучения персонала, контроля за приемом и численностью сотрудников и грамотного ведения необходимой документации по персоналу. Реальная деятельность начальника отдела кадров оказалась связанной с ненормированным рабочим днем, участием в совещаниях, где решались непонятные для нее вопросы, разбором жалоб сотрудников, подготовкой ежемесячных отчетов для руководства. Времени катастрофически не хватало, т.к. навыков оформления и ведения всей необходимой документации у Глафиры Кузьминичны не было. В какой-то период времени, после собрания на высшем уровне управления, начальник отдела кадров подняла вопрос о необходимости сокращения численности персонала, который встретил резкое возражение со руководителей региональных подразделений, обвинивших начальника отдела кадров в некомпетентности и неопытности. Растерявшись и не понимая, что делать в данной ситуации, начальник отдела кадров разрыдалась и покинула совещание. Успокоившись, она приняла решение оставить все как есть, т.к. высшее руководство далеко, а работать ей придется с руководителями региональных подразделений. Но через 3 месяца руководство торговой сети потребовало отчет о проделанной работе по сокращению штатов компании. Глафира Кузьминична все больше и больше разочаровывалась в новой работе, т.к., с одной стороны, требования высшего руководства, а с другой – люди, с которыми ей приходится работать. После того как руководитель кадровой службы головного офиса высказал свое недовольство, начальник отдела кадров принесла заявление об уходе.

Задание 7.

В результате проведения аттестации персонала организации деятельность руководителей, специалистов и служащих была оценена по пятибалльной шкале. Результаты оценки приведены в табл. 1.

Рассчитайте средний балл по каждой категории работников и по всей их совокупности, а также коэффициент, характеризующий использование трудового потенциала работников организации.

Таблица 1

Категории персонала	Всего, чел.	Распределение баллов по категориям персонала		
		5 «отлично»	4 «хорошо»	3 «удовлетворительно»
Руководители	10	6	3	1
Специалисты	24	9	11	4
Служащие	39	12	13	14

Задание 8. Цели аттестации персонала организации

Разумная и четко сформулированная цель аттестации персонала предопределяет эффективность данной процедуры и является залогом ее успеха. Сотрудники должны быть уверены, что аттестация – это необходимая составляющая плана развития организации, а не очередная возможность для руководителей организации высказаться и продемонстрировать свои властные полномочия. Цели аттестации различных организаций могут формулироваться по-разному. Например:

Организация 1. Цель аттестации – предоставить возможность руководителям и сотрудникам оценить и согласовать текущую деятельность, а так же будущие цели и возможности их:

- директор СТО;
- начальник отдела маркетинга;
- директор дилерского центра.

Вы – начальник отдела персонала и вам необходимо провести оценку команды. Вы согласовали проведение оценки с председателем правления концерна. При этом вы понимаете, что у директора дилерского центра есть скрытый мотив: он хочет заручиться поддержкой сотрудника управляющей компании, чтобы лоббировать свои интересы.

1. Предложить эффективные методы оценки персонала с учетом ограниченности бюджета.

2. Примите решение по вопросу привлечения к проведению оценки независимых экспертов, и оцените, насколько это может быть эффективно.

Задание 9. Определите, какие вопросы из предложенного ниже списка необходимо задавать во время телефонного интервью, а какие будут неуместными, объясните почему.

Личные качества: высокая работоспособность, ответственность, исполнительность, точность, активная жизненная позиция, желание учиться новому и развиваться.

Дополнительно: права категории «В», л/а, гражданство Россия, не курю, не замужем, есть дети, немецкий язык – базовый, не готова к командировкам.

1. Расскажите мне, пожалуйста, о себе.
2. Почему вы ушли с предыдущего места работы?
3. Есть ли что-то, что не устраивает вас в нынешней работе?
4. Какое у вас образование? Что повлияло на выбор учебного заведения?
5. Пожалуйста, расскажите мне о своем опыте работы? В чем конкретно состоят ваши обязанности?
6. Ради чего вы бы ушли с нынешней работы?
7. По каким критериям вы выбираете новую работу? Что будет самым важным?
8. Вас заинтересовала бы работа в иностранной компании?
9. Каков минимальный уровень зарплаты, начиная с которого вы готовы были бы рассматривать новые предложения?
10. Уточните, пожалуйста, ваши зарплатные ожидания.
11. Каков ваш нынешний уровень зарплаты?
12. Вы замужем/женаты? А у вас есть дети?
13. Насколько вы готовы к командировкам/переезду/переработкам?
14. Вы владеет иностранными языками? А у вас есть сертификаты, подтверждающие ваш уровень владения иностранными языками?
15. А у вас есть личный автомобиль? А какой марки?
16. Есть ли у вас другие предложения о работе в настоящее время? На какой стадии находятся переговоры?
17. Какое у вас хобби?
18. Есть ли у вас знакомый юрист по защите прав интеллектуальной собственности, а то у нас есть хорошая вакансия в агентстве?

Задание 10. Деловая оценка уровня исполнения в компании GLENROY¹

Оценка исполнения становится очень важным вопросом, если вы занимаетесь бизнесом самостоятельно. Конечно, можно работников с низким уровнем исполнения (10-20%) постоянно держать под страхом увольнения, и многие мелкие фирмы поступают именно так. Однако этот метод вполне приемлем, если у вас в подчинении работают 1000 сотрудников, другое дело - магазин с восемью работниками. Менеджеры крупных фирм могут обратиться за помощью в отдел по управлению персоналом, если у них возникают проблемы с проведением оценки работников и увольнением

¹Задание подготовлено по материалам издания: Десслер Г. Управление персоналом / пер. с англ. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – С. 341.

слабых. И, конечно же, у них есть сотрудники, которые тут же заменят уволенных.

Такой метод недоступен для малых организаций, и особенно - для мелких магазинов. Наем первоклассных работников для них не менее важен, чем для крупных компаний. И менеджер-собственник находится под постоянным давлением необходимости осуществлять контроль над продажами, банковскими операциями, руководить различными мероприятиями, для чего у крупных фирм есть другие специалисты.

Некоторые мелкие фирмы обращаются к гораздо более неформальным процессам оценки. Например, компания GLENROY в Висконсине производит упаковочные материалы для пищи и предметов личной гигиены. Она прекратила проводить официальные оценки уже несколько лет назад. Менеджер по финансам и администрированию отмечает следующее: "Мы стали больше внимание уделять работникам во время рабочего процесса, вместо того, чтобы раз в год проверить их, а потом расхлебывать ошибки и упущения".

1. Определите, какой тип оценки избрали в компании GLENROY.
2. Обоснуйте выбор формы оценки менеджерами компании со своей точки зрения.

Задание 11. В процессе дискуссии по вопросу эффективного планирования времени ваши подчиненные отстаивают следующие позиции:

- планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел (полгода, год);
- планирование лучше осуществлять, начиная с краткосрочных дел (неделя, месяц).

Обоснуйте собственную позицию с учетом системного подхода к планированию управленческого труда.

Задание 12. Особенности труда современного руководителя является значительная загруженность, высокий уровень умственного напряжения, что определяет требования к организации и оборудованию рабочих мест, а также информационному обеспечению управленческой деятельности.

Исходя из этого, сформулируйте основные требования к системной организации рабочего места; структурной планировке рабочих мест, информационно-техническому оснащению рабочего места руководителя.

Задание 13. Эффективное информационное обеспечение необходимо для принятия оптимальных управленческих решений в сферах производственной, экономической и социальной деятельности.

Основой информационного обеспечения является поэтапная работа с документами: первичная обработка; исполнение; контроль исполнения; регистрация; предварительное исполнение; подшивка документа в дело; рассмотрение документа руководителем; направление на исполнение. Исходя

из названных этапов, вам предлагается разработать алгоритм с входящими документами.

Задание 14. Метод экспертных оценок заключается в проведении группой специалистов-экспертов интуитивно-логического анализа имеющейся проблемы с последующей количественной оценкой высказанных суждений.

Назовите и обоснуйте приоритетные деловые характеристики экспертов по следующим группам проблемных вопросов:

- решение производственной, технологической проблемы;
- выдвижение кандидатов в кадровый резерв организации;
- решение проблемы повышения производительности труда рабочего персонала.

Задание 15. Вы должны выступить с докладом о проделанной работе перед коллегами на предприятии. Вы знаете, что выступаете в числе последних и что многие из присутствующих приблизительно знакомую с тем, о чем Вы будете говорить. Поэтому велика вероятность, что будут слушать Вас невнимательно, вести посторонние разговоры и т.д. Что Вы предпримите для того, чтобы завоевать внимание аудитории и Ваше выступление всем понравилось?

Задание 16. Вы заметили, что участники совещаний часто стремятся к обсуждению возможности проведения в жизнь первого же предложения по проблеме, даже если оно не рациональное. Вы понимаете, что не мешало бы поискать и другие возможности. Подумайте, что может заставить сотрудников искать решения типа «как делать?», а не «что делать?». Как следует поступить, чтобы подтолкнуть собравшихся на генерацию идей?

Задание 17. Формирование репутации менеджера имеет большое значение в деловой среде, внутриорганизационной деятельности менеджера, карьерном продвижении. Разработайте комплекс практических рекомендаций, благодаря которым можно за сравнительно короткое время завоевать авторитет:

- среди коллектива;
- у коллег по работе;
- у руководителя.

Задание 18. Вы приступили к новой работе только неделю назад, неожиданно возникла проблема, которую, как Вам кажется, самостоятельно решить Вы не можете. Обращаться за советом к более опытным коллегам Вам не хочется, так боитесь потерять авторитет в их глазах и показаться не самостоятельным. Как Вы поступите?

Задание 19. Вы - новый молодой руководитель одного из подразделений авиапредприятия и чувствуете настороженное отношение к себе окружающих Вас сотрудников. Причем Вы попали в коллектив, где нет четкого распределения и выполнения своих обязанностей. А на Вас еще давит груз долгов, оставшихся после Вашего предшественника. Таки образом, Вам необходимо повысить уровень эффективности труда и организовать слаженную и успешную работу Вашего подразделения. Ваши действия в этот период?

Задание 20. Рассчитать норматив численности работников общего отдела предприятия, если объем документооборота в среднем за месяц – 5300 единиц, из них требующие ответа – 1520 единиц, и не требующие ответа – 3780 единиц. По нормам среднее время на обработку одного документа, требующего ответа – 0,5 часа, не требующие ответа – 0,2 часа. Реальный фонд рабочего времени на одного служащего – 150 часов в месяц.

Задание 21. Как изменилась фондоотдача и фондоемкость услуг аэропортового предприятия, если выручка выросла с 12800 млн.руб. до 14600 млн.руб., а средняя стоимость основных средств - с 680 млн.руб. до 840 млн.руб.

Определить сумму экономии (или наоборот) капиталовложений.

Задание 22. Определить коэффициент оборачиваемости, продолжительность оборота (расчетный период 365 дней) и сумму высвобождения (или наоборот), если выручка возрастает с 12000 тыс.руб. до 13200 тыс.руб., а средняя стоимость оборотных средств выросла с 700 тыс.руб. до 750 тыс.руб. Дайте оценку эффективности использования оборотных активов компании.

5.1.4 Показатели и критерии оценивания результатов сдачи государственного экзамена, а также шкалы оценивания

Показатели для оценки компетенций для государственного экзамена:

1) способность четко, логично и последовательно излагать материал, приводить практические примеры, приводить и описывать различные подходы к рассматриваемой проблеме, оценивать проблемную ситуацию и предлагать пути ее решения;

2) умение применять полученные по дисциплинам знания для решения поставленных задач, идентифицировать и анализировать проблему, обосновывать выбор метода ее решения;

3) умение грамотно формулировать ответы на поставленные вопросы в рамках программы государственного экзамена.

Результаты государственного экзамена определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Шкала оценивания ответа выпускника на государственном экзамене.

Критериями оценки результатов сдачи государственного экзамена являются:

- оценка «отлично» (*продвинутый уровень*) – обучающийся демонстрирует знание, понимание, глубину усвоения всего объёма материала. Умеет выделять главные положения в изученном материале, на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, творчески применяет полученные знания. Отсутствуют ошибки и недочёты при воспроизведении материала. В ходе устных ответов обучающийся устраняет отдельные неточности с помощью дополнительных вопросов, соблюдает культуру устной речи. Ситуационная задача решена верно и оптимальным способом;

- оценка «хорошо» (*базовый уровень*) обучающийся демонстрирует знание всего объёма материала. Умеет выделять главные положения в изученном материале, делать выводы, применять полученные знания на практике. Допускает незначительные (негрубые) ошибки при изложении материала. Ситуационная задача решена верно;

- оценка «удовлетворительно» (*пороговый уровень*) – обучающийся демонстрирует минимально допустимые знание и усвоение материала, затруднение при самостоятельном воспроизведении, необходимость незначительной помощи при ответе на вопросы. Умение работать на уровне воспроизведения, затруднения при ответах на нестандартные вопросы. Наличие негрубой ошибки при воспроизведении изученного материала, незначительное несоблюдение основных правил культуры устной речи. Ситуационная задача решена с ошибкой, но, в целом, ход решения выбран правильно;

- оценка «неудовлетворительно» ставится при несоответствии знаний, умений и навыков студента пороговому уровню освоения компетенций.

5.2 Фонд оценочных средств для оценки защиты выпускной квалификационной работы

5.2.1 Сформированность компетенций выпускника

Выполнение выпускной квалификационной работы направлено на контроль сформированности следующих компетенций выпускника:

общекультурные компетенции:

ОК-3, ОК-4, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОК-10, ОК-11, ОК-12, ОК-14, ОК-18, ОК-22, ОК-23

профессиональные компетенции:

ПК-1, ПК-2, ПК-6, ПК-22, ПК-37, ПК-38, ПК-39, ПК-40, ПК-41, ПК-42, ПК-43, ПК-44, ПК-45, ПК-46, ПК-47, ПК-48, ПК-49, ПК-50, ПК-51

5.2.2 Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование стратегии управления персоналом.
2. Разработка перспективного плана социального развития организации.
3. Развитие кадровой политики в организации.
4. Совершенствование кадрового планирования в организации.
5. Совершенствование маркетинговой деятельности в области персонала.
6. Формирование и совершенствование имиджа организации - работодателя на рынке труда.
7. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации.
8. Совершенствование качественного и количественного состава персонала в организации.
9. Использование результатов аудита персонала для совершенствования системы кадрового управления.
10. Организация внутреннего аудита персонала на предприятии.
11. Разработка программы повышения эффективности использования рабочего времени на предприятии.
12. Особенности подбора, отбора и найма персонала на отдаленные объекты организаций воздушного транспорта.
13. Пути и методы набора и отбора кандидатов на вакантные должности.
14. Особенности обучения и развития персонала организации воздушного транспорта.
15. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации.
16. Пути и методы снижения текучести кадров организации.
17. Разработка программы повышения удовлетворенности трудом работников предприятия.
18. Регулирование социально-психологических факторов эффективности деятельности организации.
19. Разработка модели оценки и развития организационной культуры.
20. Совершенствование управления организационным поведением на основе развития организационной культуры.
21. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала организации.
22. Совершенствование технологий обучения и развития персонала
23. Технология формирования резерва на выдвижение в современной организации.

24. Разработка системы стимулирования инновационной активности персонала организации.
25. Совершенствование дисциплинарных отношений в организациях воздушного транспорта.
26. Совершенствование управления конфликтами при внедрении инноваций.
27. Организация взаимодействия кадрового агентства и предприятий воздушного транспорта.
28. Совершенствование организации воспитательной работы с личным составом на предприятиях воздушного транспорта.
29. Формирование кадровой политики аэропорта (авиапредприятия).
30. Организация процесса сокращения штата аэропорта (авиапредприятия).
31. Совершенствование организационно-штатной структуры аэропорта (авиакомпаний).
32. [Роль внутренних коммуникаций в трансляции корпоративных ценностей территориально разделенной организации.](#)
33. [Тренинги профессионального и личностного развития сотрудников как инструмент формирования их удовлетворенности работой.](#)
34. [Связь вовлеченности с типами мотивации персонала.](#)
35. [Влияние дополнительного профессионального обучения на мобильность персонала.](#)

Темы раскрываются на примере конкретной организации.

Перечень тем ВКР может быть дополнен при наличии предложений от возможных работодателей, по предложению студента или научного руководителя.

Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения приведены в следующих документах СПбГУ ГА:

«Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, имеющим государственную аккредитацию, и о порядке и форме проведения итоговой аттестации по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»,

«Положение по подготовке, написанию и оформлению магистерской диссертации в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации».

5.2.3 Показатели и критерии оценивания результатов выпускной квалификационной работы, а также шкалы оценивания

Оценка за выпускную квалификационную работу (ВКР) выносится в результате голосования членов государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) после обязательного обсуждения при отсутствии обучающихся. При выведении оценки ГЭК принимает во внимание следующие показатели:

содержание и оформление представленной к защите пояснительной записки к выпускной квалификационной работе;

оценку работы рецензентом и общую характеристику процесса выполнения работы, данную руководителем выпускной квалификационной работы;

доклад обучающегося о проделанной работе, его умение кратко и четко изложить ее основные положения, уровень владения материалом;

ответы обучающегося на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии и его ответы на замечания рецензента в своем заключительном слове;

содержание презентации и других представленных обучающимся демонстрационных материалов;

наличие публикаций полученных результатов в учебно-научной литературе или апробации на одной или нескольких научных конференциях.

При оценивании ВКР используются следующие показатели:

- ясность изложения содержания;
- актуальность темы исследования;
- логичность и ясность методологии исследования;
- наличие ссылок на аналитические материалы и публикации на русском и иностранном языках;
- аргументированность выводов и наличие доказательной базы;
- стилистика изложения;
- соответствие требованиям, предъявляемым к структуре и оформлению работы;
- логичность и ясность представления материала, качество визуализации;
- навыки ведения научной дискуссии: владение темой, выявленное в ходе ответов на вопросы.

Результаты выпускной квалификационной работы определяются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешную защиту выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) оценивается по четырехбалльной системе.

Шкала оценивания магистерской диссертации:

- оценка «отлично» выставляется, если актуальность темы обоснована, работа имеет научную новизну или (и) практическую значимость. Анализ литературы – глубокий, характеризующий современные представления об изучаемой проблеме. Применены оригинальные, в том числе и авторские методики. Проведен исчерпывающий анализ объекта и предмета исследования. Работа отвечает требованиям по оформлению. При защите

магистерской диссертации студентом показаны глубокие теоретические знания; студент продемонстрировал сформированность предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом и основной образовательной программой компетенций; полученные результаты были опубликованы в учебно-научной литературе или апробированы на одной или нескольких научных конференциях;

- оценка «хорошо» выставляется, если актуальность темы обоснована, работа имеет практическую значимость. Анализ литературы характеризует современные представления об изучаемой проблеме. Допускается применение оригинальных, в том числе и авторских методик. Работа отвечает требованиям по оформлению. Однако имеются некоторые погрешности, не носящие принципиального характера. Ответы получены на все вопросы членов государственной экзаменационной комиссии. Студент продемонстрировал сформированность предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом и основной образовательной программой компетенций;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если актуальность темы обоснована, работа имеет практическую значимость. Анализ литературы характеризует современные представления об изучаемой проблеме. Применены традиционные методы оценки. Работа отвечает требованиям по оформлению. При защите выпускной квалификационной работы студентом показаны поверхностные теоретические и практические знания, студент нечетко ориентируется в защищаемой теме. Студент продемонстрировал частичную сформированность предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом и основной образовательной программой компетенций;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если актуальность темы обоснована, работа отвечает требованиям по оформлению, но выполнена на низком теоретическом и практическом уровне, не имеет научной новизны и практической значимости. При защите выпускной квалификационной работы студентом показаны низкие теоретические и практические навыки, студент не ориентируется в защищаемой теме. Студент не продемонстрировал сформированность предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом и основной образовательной программой компетенций.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение государственной итоговой аттестации

а) основная литература:

1. **Веснин, В.Р.** Менеджмент: Учебник. 4-е изд. – М.: Проспект.2012. – 658с.

2. **Веснин, В.Р.** Управление человеческими ресурсами. Теория и практика:

Учебник.– М.: Проспект, 2015.- 688 с.

3. **Генкин, Б.М.** Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. Учебник.- М.: Норма, 2011. - 567 с.

4. **Зайцев, Е.Н.**, Синтез комплексной системы управления смешанными перевозками: Монография [Текст] / Е.Н. Зайцев; – СПб: СПбГУГА, 2007. – 222 с.

5. **Зайцев, Е.Н., Богданов, Е.В., Шайдуров, И.Г., Пестерев, Е.В.** Общий курс транспорта: Учебное пособие [Текст] / Е.Н. Зайцев, Е.В. Богданов, И.Г. Шайдуров, Е.В. Пестерев; - СПб: СПбГУГА, 2008. – 98 с.

6. **Ильин, Е.П.** Мотивация и мотивы. – СПб., 2011.

7. **Кибанов, А.Я. и др.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2011.

8. **Кибанов, А.Я.** Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: ИНФРА- М, 2011.

9. **Красноженова, Г.Ф., Симонин, П.Ф.** Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2011.

10. **Крыжановский, Г.А., Шашкин, В.В.** Управление транспортными системами. Часть I [Текст] / Г.А. Крыжановский, В.В. Шашкин; – С-Пб: Академия ГА, 1998. – 284 с.

11. **Крыжановский, Г.А., Шашкин, В.В.** Управление транспортными системами. Часть II [Текст] / Г.А. Крыжановский, В.В. Шашкин; – С-Пб: Академия ГА, 1999. – 271 с.

12. **Крыжановский, Г.А., Шашкин, В.В.** Управление транспортными системами. Часть III [Текст] / Г.А. Крыжановский, В.В. Шашкин; – С-Пб: Академия ГА, 2001. – 312 с.

13. **Кузнецов, В.Н., Иванова, М.О.** Управление авиационным персоналом: Учебное пособие. Части I-II. /СПб.ГУГА.- СПб., 2006,2009.

14. **Мазманова, Б.Г.** Управление оплатой труда: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2008.

15. **Мизинцева, М.Ф.** Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров. – М.: Юрайт, 2014.

16. **Моргунов, Е.** Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М.: Юрайт,2011.

17. **Одегов, Ю.Г., Котова, Л.Р.** Организация службы управления персоналом: Современный подход. Учебно-практическое пособие. – М.: Изд-во «Альфа-пресс», 2009.

18. **Одегов, Ю.Г.** Управление в структурно-логических схемах: Учебник.-2-е изд. – М.: Альфа-Пресс, 2008.

19. **Одегов, Ю.Г., Никонова, Т.В.** Аудит и контроллинг персонала. Учебник. – М.: Экзамен, 2008.

20. **Соломанидина, Т.О.** Организационная культура компании: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2011.

21. Трудовое право: учебник для студентов вузов [Н.Д. Амаглобели и др] под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – 4-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2010. -503 с.

22. Управление персоналом организации: Учебник /Под ред. А.Я.Кибанова. 4-е изд.- М.: ИНФРА-М, 2012.- 638 с.- .- 570 с.

23. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: Учебное пособие. / С.А.Шапиро. – 2- изд.– М.: КНОРУС, 2012. – 256 с.

24. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – 3-е изд. – М.: Норма, 2003. – 992 с. .- 570 с.

25. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, КноРус, 2012. – 224 с.

б) дополнительная литература:

1. **Большаков, А.С.** Современный менеджмент. СПб.: Питер, 2002.

2. **Дмитриева, И.М.** Бухгалтерский учет и аудит. 3-е изд.- М.: Юрайт, 2013.

3. **Егоршин, А.П.** Организация труда персонала: Учебник. - М.: ИНФРА- М, 2011.

4. **Еремеев, М.А.** Оценка персонала: Учебное пособие.- Саратов: Наука, 2008.

5. **Иванова, С.** Мотивация на все 100%. – М., 2012.

6. **Ковалев, В.В.** Финансовый менеджмент в вопросах и ответах: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2013.

7. **Кибанов, А.Я.** Служба управления персоналом: учебное пособие. / А.Я.Кибанов, В.Г.Коновалова, М.В.Ушакова; под ред. А.Я.Кибанов – М.: КНОРУСС, 2010. – 416 с.

8. **Ковалев, В.В., Ковалев, Вит.В.** Финансы предприятий: Учебное пособие. М.: Проспект, 2002.

9. **Надеждина, В.** Эффективная мотивация персонала. – Минск, 2007.

10. **Спивак, В.А.** Управление персоналом: Учебное пособие. – М. Эксмо, 2010.

11. **Шеремет, А.Д., Ионова, А.Ф.** Финансы предприятий: менеджмент и анализ: Учеб.пособие.- 2-е изд., испр. доп. – М.: ИНФРА-М, 2008.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. HR Менеджмент – www.hrm.ru.

2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU/

3. Правовая система Гарант.

4. Справочно-правовая система Консультант+

5. Электронно-библиотечная система «Знаниум» ИЗДАТЕЛЬСКОГО ДОМА «ИНФРА-М».

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Образовательный портал «Науки-онлайн». – Режим доступа: <http://www.nauki-online.ru>.

2. Библиотека «Гумер». – Режим доступа: <http://www.gumer.info>.

7 Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации

В специализированном классе (аудитория 363) имеется фонд специальной литературы по учебным дисциплинам, включенным в государственный междисциплинарный экзамен и по основным аспектам подготовки по направлению подготовки «Аэронавигация», профиль "Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте". Фонд насчитывает более 150 изданий и комплекты журналов «Кадровик» за 2000 – 2017 гг.

В кабинете 361 и 363 имеются два компьютера с принтерами и ксерокс.

Кабинет 365 оснащен мультимедийным проектором и портативным компьютером Asus, позволяющим проводить презентации на защитах выпускных квалификационных работ.

Программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 161000 Аэронавигация (квалификация (степень) «магистр»).

Программа согласована:

Руководитель ОПОП

д.т.н., доцент



Ведерников Ю.В.

Директор Высшей школы аэронавигации

к.т.н.



Богданов В.Г.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 20 февраля 2019 года, протокол № 5.