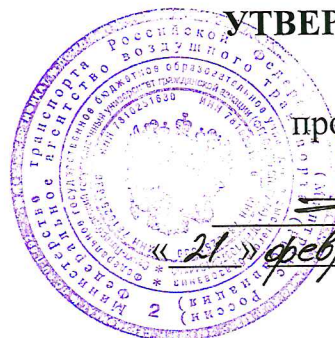


ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА  
(РОСАВИАЦИЯ)  
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»  
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)

УТВЕРЖДАЮ



Первый  
проректор-проректор  
по учебной работе  
Н.Н.Сухих  
«21» февраля 2019 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Особенности подготовки отдельных категорий авиационного  
персонала**

Направление подготовки  
**25.04.03. Аэронавигация**

Направленность (профиль) программы  
**Управление кадровой и социальной политикой на воздушном  
транспорте**

Квалификация выпускника  
**магистр**

Форма обучения:  
**заочная**

Санкт-Петербург  
2019

## 1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Особенности подготовки отдельных категорий авиационного персонала» является формирование у обучающихся компетенций, необходимых будущим руководителям и специалистам для организации системы профессиональной подготовки авиационного персонала предприятий гражданской авиации.

Задачами освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучить теоретические и практические аспекты управления профессиональным обучением и подготовкой персонала авиапредприятия;
- проанализировать современное состояние и перспективы подготовки специалистов на предприятиях воздушного транспорта;
- изучить специфику технологии подготовки отдельных категорий авиационного персонала;
- исследовать систему подготовки авиационного персонала.

Дисциплина (модуль) обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческой и учебно-тренировочной деятельности.

## 2 Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Особенности подготовки отдельных категорий авиационного персонала» представляет собой дисциплину, относящуюся к вариативной части.

Дисциплина «Особенности подготовки отдельных категорий авиационного персонала» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Управление качеством подготовки авиационного персонала».

Дисциплина «Особенности подготовки отдельных категорий авиационного персонала» является обеспечивающей для прохождения практики и государственной итоговой аттестации. Дисциплина изучается в 3 семестре.

## 3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
способностью совершенствоваться и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1)	Знать: закономерности динамики личностных и индивидуально-психологических свойств в процессе профессиональной деятельности; - основные феномены развития личностных и индивидуально-психологических свойств в процессе профессионализации. Уметь: выявлять и формулировать актуальные

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
	<p>проблемы управления персоналом в ситуации внедрения инноваций;</p> <p>Владеть: методами выбора индивидуально-психологических и личностных свойств, коррелирующих с успешностью профессиональной деятельности и организационного поведения;</p> <p>- технологиями развития функциональных свойств персонала, которые востребованы организацией.</p>
<p>способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности (ОК-2)</p>	<p>Владеть: аналитическим методом выявления позитивных и негативных последствий инновационных изменений для личности и организации.</p>
<p>способностью самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в т.ч. в новых областях знаний непосредственно не связанных со сферой деятельности(ОК-6).</p>	<p>Владеть: навыками самостоятельной творческой работы, умением организовать свой труд современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе подготовки персонала.</p>
<p>мотивированностью и способностью для самостоятельного повышения уровня культуры безопасности(ОК-21)</p>	<p>Знать: сущность, цели и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</p> <p>- методы и принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в организации;</p> <p>- роль функции оплаты труда в системе мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>- методы негативной мотивации персонала;</p> <p>- культуру безопасности.</p> <p>Уметь: применять на практике знания принципов</p>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
	<p>и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать цели и принципы политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- разрабатывать системы материального денежного (оплаты труда), материального неденежного (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала.</li> </ul> <p>Владеть: навыками осуществления контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для повышения уровня культуры безопасности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умением применять различные виды контроля;</li> <li>- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной;</li> </ul> <p>умением применять документы о поощрениях и взысканиях</p>
<p>владением современными концепциями организационного поведения и управления человеческими ресурсами(ПК-12)</p>	<p>Знать: основы современной философии и концепций управления человеческими ресурсами;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации концепции управления персоналом;</li> <li>- концептуальные основы кадровой политики и стратегии управления персоналом;</li> <li>- виды кадровой политики;</li> <li>- содержание понятий «трудовой потенциал организации», «трудовой потенциал работника», «интеллектуальный капитал организации»;</li> </ul> <p>Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и персонал;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять тип кадровой политики организации;</li> <li>- разрабатывать профессиональные программы по развитию персонала с учетом личностных и индивидуально-психологических свойств субъектов деятельности;</li> <li>- оценивать функциональную роль определенных индивидуально-психологических и личностных свойств при реализации профессиональной деятельности и организационного поведения.</li> </ul> <p>Владеть: навыками применения на практике трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а</p>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
	также основ управления человеческими ресурсами.
<p>готовностью использовать методы управления в профессиональной деятельности, организовать работу исполнителей, способностью и готовностью к лидерству(ПК-14)</p>	<p>Знать: организацию процесса профессионального обучения персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- порядок организации работы коллектива;</li> <li>- основы командной работы.</li> </ul> <p>Уметь: использовать методы управления человеческими ресурсами;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать работу исполнителей;</li> <li>- выявлять лидера в трудовом коллективе;</li> <li>- демонстрировать лидерские качества в группе.</li> </ul> <p>Владеть: приемами и методами работы с персоналом, управления нововведениями в кадровой работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью к лидерству.</li> </ul>
<p>Способностью организовать повышение квалификации сотрудников подразделений в области профессиональной деятельности (ПК-38);</p>	<p>Знать: задачи управления обучением авиаспециалистов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации.</li> </ul> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять современную систему организации профессионального обучения, включающей в качестве центральной составной части, квалификационную систему авиационного персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;</li> <li>- разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.</li> </ul> <p>Владеть: навыками современных образовательных технологий и уметь их использовать в процессе обучения и развития персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов.</li> </ul>

#### 4 Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы, 72 академических часа.

2 зачетных единицы, 72 академических часа.

Наименование	Всего часов	Курс
		1
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	72	72
Контактная работа:	8,5	8,5
- лекции,	4	4
- практические занятия,	4	4
- семинары,	-	-
- лабораторные работы,	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-
- другие виды контактной работы.	-	-
Самостоятельная работа студента	55	55
Промежуточная аттестация		
В том числе контактная работа	0,5	0,5
Самостоятельная работа по подготовке к (зачету, экзамену)	Зачет с оценкой	8,5 Зачет с оценкой

## 5 Содержание дисциплины (модуля)

### 5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины (модуля) и формируемых в них компетенций

Темы дисциплины (модуля)	Количество часов	Компетенции							Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОК-1	ОК-2	ОК-6	ОК-21	ПК-12	ПК-14	ПК-38		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 1. Теоретические и организационные вопросы профессионального обучения персонала организации	12	+	+	+	+	+	+	+	Л, СРС, ВК	У(ВК) УЗ

Тема 2. Особенности организации подготовки авиационного персонала.	11	+	+	+	+	+	+	+	Л, СРС	У, УЗ
Тема 3. Особенности подготовки специалистов летного и кабинного экипажей	12			+	+	+		+	ПЗ, СРС	УЗ
Тема 4. Специфика подготовки специалистов управления воздушного движения	12			+	+	+		+	ПЗ, СРС	У, УЗ
Тема 5. Подготовка специалистов по техническому обслуживанию воздушных судов, обеспечению полетов и службы авиационной безопасности	16			+	+	+		+	Л, СРС	УЗ
Итого по дисциплине	63									

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, С – семинар, СРС – самостоятельная работа студента, У – устный опрос, УЗ – учебное задание, ВК-входной контроль.

## 5.2. Темы (разделы) дисциплины (модули) и виды занятий

Наименование раздела дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Теоретические и организационные вопросы профессионального обучения персонала организации	2	-	-	-	10		12
Тема 2. Особенности организации подготовки авиационного персонала.	1	-	-	-	10		11
Тема 3. Особенности подготовки специалистов летного и кабинного экипажей	-	2	-	-	10		12

Тема 4. Специфика подготовки специалистов управления воздушного движения	-	2	-	-	10		12
Тема 5. Подготовка специалистов по техническому обслуживанию воздушных судов, обеспечению полетов и службы авиационной безопасности	1	-	-	-	15		16
Итого	4	4	-	-	55		63

## 5.1. Содержание разделов дисциплины

### Тема 1. Теоретические и организационные вопросы профессионального обучения персонала организация

Современные подходы к управлению развитием персонала. Понятие, цели и формы профессионального развития. Управление профессиональным развитием и обучением.

Подготовка и профессиональное развитие персонала. Система непрерывного обучения персонала. Зарубежный опыт обучения и подготовки персонала. Традиционная и обучающая организации. Преимущества, возникающие в связи с развитием управления знаниями. Понятие и этапы управления знаниями. Внедрение системы управления знаниями.

Модели оценки эффективности профессионального обучения персонала.

### Тема 2. Особенности организации подготовки авиационного персонала

Авиационный персонал гражданской авиации и специфика его производственной деятельности. Роль человеческого фактора в развитии авиационного производства. Предотвращение авиационных происшествий как системная задача образовательной деятельности в гражданской авиации.

Система профессиональной подготовки авиационного персонала: опыт, проблемы и недостатки. Тенденции перехода от квалификационного подхода в профессиональном обучении к компетентностному. Компетентностный подход: методы и условия реализации. Менеджмент качества образовательных учреждений гражданской авиации.

Квалификационная система подготовки и ее отличие от традиционных программ подготовки авиационного персонала. Структура руководства по подготовке персонала и процедурам. Обеспечение качества обучения. Элементы системы обеспечения качества.



### **Тема 3. Особенности подготовки специалистов летного и кабинного экипажей**

Отечественный и зарубежный опыт подготовки в Авиационных учебных центрах. Программа CRM. Управление ресурсами экипажа для пилотов. CRM – технология практического применения знаний человеческого фактора: история становления, основные принципы CRM в России.

Подготовка частных пилотов АОН РФ: проблемы и перспективы.

### **Тема 4. Специфика подготовки специалистов управления воздушного движения**

Основные задачи деятельности авиадиспетчера. Требования к диспетчеру УВД. Специфика деятельности авиадиспетчера.

Система профессионального обучения специалистов службы управления воздушным движением. Виды и формы обучения (первоначальная подготовка, обучение персонала ОВД на КПК, специальная подготовка по программам Института Аэронавигации – Учебного Центра УВД). Особенности тренажерной подготовки на диспетчерских тренажерах.

Отечественный и зарубежный опыт подготовки специалистов службы управления воздушным движением.

### **Тема 5. Подготовка специалистов по техническому обслуживанию воздушных судов, обеспечению полетов и службы авиационной безопасности**

Особенности подготовки авиационного персонала инженерно-авиационной службы гражданской авиации (ИАСГА). Подготовка бакалавров-инженеров и технического персонала. Структура и содержание системы профессиональной подготовки и аттестации.

Характеристика основных международных требований к системе подготовки авиационных специалистов для российских авиакомпаний. Система профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации. Технология сертификации инженерного и технического персонала по эксплуатации авиационной техники.

Опыт обучения по обслуживанию отечественных и иностранных воздушных судов.

Система профессиональной подготовки в службе пассажирских перевозок. Программы подготовки агентов пассажирских перевозок и диспетчерского состава. Особенности, виды и формы профессионального обучения специалистов службы перевозок (первоначальная подготовка, стажировка, повышение квалификации). Критерии оценки качества подготовки специалистов службы перевозок.

Место и роль системы профессиональной подготовки спасателей в обеспечении безопасности жизнедеятельности на воздушном транспорте. Система профессиональной подготовки спасателей в современных условиях.

Пути и способы совершенствования системы профессиональной подготовки авиационного персонала к действиям в ожидаемых условиях. Критерии оценки уровня подготовки авиационного персонала. Программы и методика подготовки спасателей на этапе первоначального обучения

#### 5.4 Практические занятия (семинары)

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (часы)
1	Практическое занятие 1. Построение пакета карьерограмм отдельных категорий авиационного персонала (летный, кабинный экипаж, служба УВД и т.д.)	-
2	Практическое занятие 2. Разработка модели компетенций на примере стратегии авиакомпания	-
3	Практическое занятие 6. Изучение практики обучения пилотов на летном тренажере.	2
4	Практическое занятие 7. Изучение особенностей подготовки диспетчеров УВД на диспетчерском тренажере.	2
Итого по дисциплине		4

#### 5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом по дисциплине не предусмотрен.

#### 5.6. Самостоятельная работа

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	2	3
1.	Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе. Изучение темы 1. «Теоретические и организационные вопросы профессионального обучения персонала организация». Лит.: [1-9]	10

2.	Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и практическим занятиям). Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение темы 2 «Особенности организации подготовки авиационного персонала»Лит.: [1-9].	10
3.	Подготовка к практическим занятиям. Проработка нормативных документов и методической литературы.	10
4.	Подготовка к практическим занятиям. Проработка нормативных документов и методической литературы.	10
5.	Подготовка к практическим занятиям. Проработка нормативных документов и методической литературы.	15
Итого по дисциплине (модулю)		55

## **6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

а) основная литература:

1. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие для вузов [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2014. – 96с. Количество экземпляров: 30.

2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Дейнека. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 288 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93448>. — Загл. с экрана.

3. Орлов С. Н. Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией: Практическое пособие [Текст] / Орлов С.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 284 с. Количество экземпляров: 15

б) дополнительная литература:

4. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник для вузов [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688с. Количество экземпляров: 22.

5. Одегов Ю. Кадровая политика и кадровое планирование: Учебник и практикум для академического бакалавриата. [Текст] / Ю. Одегов, М. Г. Лабаджян. - М. :Юрайт, 2016. - 444с. Количество экземпляров: 10

6. Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник [Текст] / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 160 с. Количество экземпляров: 15

7. Кибанов А.Я., Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для вузов. Реком. КМО [Текст] / А.Я. Кибанов, ред. – М.: Инфра-М, 2011. – 524с. Количество экземпляров: 10

8. Резник, С.Д. Организационное поведение: учебник для вузов. Допущ. Минобр. РФ [Текст] / С.Д. Резник. – М.: Инфра-М, 2009. – 430с. Количество экземпляров: 30

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

9. Журнал «Управление персоналом». [Электронный ресурс] . — Режим доступа: <http://www.top-personal.ru> — свободный Административно-управленческий портал. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aup.ru> — свободный

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

10. Справочная система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> — свободный

11. Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU». [Электронный ресурс] . — Режим доступа: <http://elibrary.ru/> — свободный

12. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/> — свободный

## **7 Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Для успешного освоения дисциплины необходимо иметь аудиторию, оборудованную:

- мультимедийными средствами;
- плакатами, стендами по тематике дисциплины (или презентации с информацией по тематике дисциплины);
- видео библиотекой (видеозаписи учений и тренировок, видеофильмы по тематике дисциплины);
- наглядные пособия, необходимые для проведения занятий по дисциплине.

## **8 Образовательные и информационные технологии**

В процессе преподавания дисциплины «Особенности подготовки отдельных категорий авиационного персонала» используются классические формы и методы обучения: лекции, проблемные лекции, лекции визуализации, практические занятия (семинары).

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Традиционная лекция составляет основу теоретического обучения в

рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Лекция предназначена для раскрытия состояния и перспектив системы развития персоналом в современных условиях, основных направлений, форм и методов профессионального обучения авиационного персонала. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы.

Практические занятия (семинары) по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Практические занятия (семинары) предназначены для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала. Практические занятия (семинары) предполагают исследование актуальных проблем по темам дисциплины.

Рассматриваемые в рамках практического задания задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках подготовки магистра по направлению подготовки 161000 Аэронавигация, профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте».

Главной целью практического задания является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины «Особенности подготовки отдельных категорий авиационного персонала». Самостоятельная работа студента (обучающегося) является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях. Самостоятельная работа подразумевает выполнение учебных заданий.

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии: электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские

системы (MicrosoftWord), электронные таблицы (MicrosoftExcel), технологии мультимедиа (PowerPoint).

## **9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (модуля)**

Уровень и качество знаний студентов оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде дифференцированного зачета (2 семестр).

Текущий контроль успеваемости обучающихся включает решение тестов, устные опросы и задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины.

Устный опрос проводится на практическом занятии с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся.

Тест проводится по темам в соответствии с данной программой и предназначен для проверки обучающихся на предмет освоения материала предыдущей лекции. Контроль выполнения тестов, выдаваемых на самостоятельную работу, преследует собой цель своевременного выявления плохо усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации.

Обсуждение докладов (научных сообщений, выступлений с наглядной презентацией информации) студентов проходит в рамках практических занятий (семинаров) по темам дисциплины. Преподаватель, как правило, выступает в роли консультанта при заслушивании докладов, осуществляет контроль полученных обучающимися результатов. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. При этом студент может обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, приводить выдержки из периодической печати, сайтов интернета и т. д.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде дифференцированного зачета во 3 семестре. Зачет с оценкой позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Дифзачет предполагает ответ на теоретические вопросы из перечня вопросов, вынесенных на экзамен. К моменту сдачи зачета должны быть благополучно пройдены предыдущие формы контроля. Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на занятиях, посещаемость занятий, оценки за практические работы, выполнение самостоятельных заданий.

## 9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов

3 семестр

Тема/вид учебных занятий (оценочных заданий), позволяющих обучающемуся продемонстрировать достигнутый уровень сформированности компетенций	Количество баллов		Срок контроля (порядковый номер недели с начала семестра)	Примечание
	минимальное значение	максимальное значение		
Практическое занятие 1 по теме 1 Входной контроль	4	6		
Практическое занятие 2 по теме 2	4	6		
Практическое занятие 3 по теме 3	3	4		
Практическое занятие 4 по теме 4	3	4		
<i>Самостоятельная работа студента</i>				
<i>Выполнение индивидуальных заданий</i>	10	20		
<i>Посещение занятий</i>	6	10		
<b>Итого :</b>	30	70		
<b>Зачет</b>	30	30		
<b>Всего</b>	60	100		
<b><i>Перевод баллов в оценку по 5-ти балльной «академической» шкале</i></b>				
<b>Количество баллов по БРС</b>	<b>Оценка (по 5-ти балльной «академической» шкале)</b>			
90 и более	5 - «отлично»			
70÷89	4 - «хорошо»			
60÷69	3 - «удовлетворительно»			
менее 60	2 - «неудовлетворительно»			

## 9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы формирования компетенций	Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания
Этап формирования знаний	Проверка конспектов лекций, проверка готовности к практическим занятиям (семинарам), проверка выполнения самостоятельной работы.

Этапы формирования компетенций	Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания
Этап освоения умений	Организация устных опросов, промежуточных тестов, оценка активности в обсуждении докладов на занятиях.
Этап овладения навыками	Проведение тестирования, защита результатов аналитических выкладок, моделирование управленческих процессов или проблемных ситуаций.

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся, который включает устные опросы, тесты и доклады по темам дисциплины.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Тест	<p>«Отлично»: правильные ответы даны на не менее чем 85 % вопросов.</p> <p>«Хорошо»: правильные ответы даны на не менее чем 75 % вопросов.</p> <p>«Удовлетворительно»: правильные ответы даны на не менее чем 60 % вопросов.</p> <p>«Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.</p>
Устный опрос	<p>«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос.</p> <p>«Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы.</p> <p>«Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.</p>
Доклад	<p>«Отлично»: обучающийся делает доклад полностью соответствующий требованиям.</p> <p>«Хорошо»: обучающийся делает доклад частично соответствующий требованиям.</p> <p>«Удовлетворительно»: обучающийся делает доклад частично соответствующий требованиям с незначительными ошибками.</p>



Оценочные средства	Шкалы оценивания*
	«Неудовлетворительно»: обучающийся делает доклад либо частично соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям. Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.

\*Окончательная оценка (по «академической» шкале) по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого оценочного средства. Данная оценка по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся учитывается во время промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

По итогам освоения данной дисциплины проводится промежуточная аттестация обучающихся в виде зачета с оценкой (2 семестр) и предполагает устный ответ студента по билетам на теоретические и практические вопросы из перечня.

Зачет с оценкой (дифференцированный зачет) является заключительным этапом изучения данной дисциплины и имеет целью проверить и оценить учебную работу студентов, уровень полученных ими знаний, умение применять их к решению практических задач, овладение практическими навыками в объеме требований образовательной программы на промежуточном этапе формирования компетенций по данной дисциплине.

В итоге проведенного дифференцированного зачета студенту выставляется оценка. Экзаменатор несет личную ответственность за правильность выставленной оценки и оформления экзаменационной ведомости и зачетной книжки.

#### **9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам**

##### *Управление человеческими ресурсами*

1. Объясните, что понимается под развитием кадров и с чем связано возрастание его роли в современных условиях.
2. Какие виды обучения вам известны?
3. Перечислите основные направления профессионального обучения и повышения квалификации и раскройте их содержание.
4. Раскройте требования трудового законодательства РФ об организации профессионального обучения и повышения квалификации.
5. Дайте характеристику форм и видов обучения.
6. Расскажите о существующих формах повышения квалификации и особенностях его планирования.

7. Какие методы обучения вы знаете?
8. В чем заключаются особенности повышения профессионального мастерства менеджеров.
9. Назовите составные элементы процесса обучения и раскройте их содержание.
10. Каковы затраты на обучение персонала?

### 9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные незначительные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с незначительными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные незначительные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«4» - «хорошо»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные незначительные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «3»- «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в	«2» -

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«неудовлетворительно»
	Обобщенность знаний	– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	«5» - «отлично»
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями	«4» - «хорошо»
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	«3» - «удовлетворительно»
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в	«4» -

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
	действия (умения)	различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«хорошо»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«2» - «неудовлетворительно»
Осознанность выполнения действия (умения)		– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«5» - «отлично»
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются незначительные пропуски, негрубые ошибки, – небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«4» - «хорошо»
		– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«2» - «неудовлетворительно»
Этап овладения навыкам	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
и		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«3» - «удовлетворительно»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	«2» - «неудовлетворительно»
Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«5» - «отлично»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«4» - «хорошо»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«3» - «удовлетворительно»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«2» - «неудовлетворительно»

\*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций, а также оценки по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся. При выставлении

зачета: оценки 3 – 5 соответствуют оценке «зачтено»; оценка 2 соответствует «не зачтено».

## **9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

### **9.6.1 Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости**

#### **Примерные вопросы:**

1. Дайте понятие и характеристику трудового потенциала. Назовите факторы, влияющие на его формирование и использование.
2. Какая система показателей используется для характеристики трудового потенциала предприятия?
3. Какова роль управления персоналом в формировании и использовании трудового потенциала работников?
4. Каковы варианты соотношения трудового потенциала работника (или коллектива), фактического его использования и уровня, требуемого по условиям производства.
5. Назовите виды, формы обучения и цели деятельности фирмы в этой области.
6. Какие задачи стоят перед системой управления персоналом в области подготовки, переподготовки кадров?
7. Каким образом осуществляется подготовка кадров рабочих в фирме? Назовите формы обучения вновь набранных рабочих.
8. Как осуществляется переподготовка рабочих кадров? От каких факторов зависит численность работников, нуждающихся в переподготовке?
9. Что включает в себя система повышения квалификации рабочих кадров на производстве?
10. Назовите формы повышения квалификации специалистов и служащих.

#### **Примерные темы докладов:**

1. Понятия «обучение», «профессиональная подготовка», «развитие персонала».
2. Роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации.
3. Современные подходы к организации обучения персонала.
4. Принцип и алгоритм построения системы обучения и развития персонала.
5. Оценка потребностей организации в обучении и развитии.
6. Методы обучения и развития персонала в организации (вне работы и на работе).
7. Регламентация деятельности Учебного центра.
8. Организация обучения в компании.
9. Современные технологии обучения взрослых.

- 10.Профессиональное развитие персонала.
- 11.Обучение с применением case-stady.
- 12.Нормативно-правовое обеспечение процесса развития кадрового потенциала авиаспециалиста.
- 13.Управление качеством персонала.
- 14.Диагностика профессиональной пригодности авиационного персонала.
- 15.Коучинг как новая технология развития и обучения персонала.

### **9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

1. Понятие, цели и направления развития персонала (ПК-12,3 3;ПК-14, 3 1; ПК-38, 3 1,2)
2. Профессиональное обучение авиационного персонала: сущность, цели и задачи (ПК-12,3 3;ПК-14, 3 1; ПК-38, 3 1,2).
3. Роль обучения персонала в общей системе повышения эффективности предприятия(ОК-21, 3 1, 2,5,ПК-12, 3,5,У 4; ПК-14,3 1,У1,В.1).
4. Сущность системы непрерывного обучения (ОК-21, 3 1,5 ;ПК-12,3 1,2,3,5; ПК-14, 3 1,2,3; ПК-38, 3 1,2).
5. Сопротивление обучению (ОК-1,3 1,2, В1,2; ОК-2, 3В 1; ОК-21,3 1,2,3,4,5, У 1,2,3;ПК-12,3 5, У1,4,5,В1;ПК-14, 3 2,3У 2,3).
6. Формы, виды, принципы и методы обучения ( ПК-14, 3 1; ПК-38, 3 1,2).
7. Учебно-методическое обеспечение обучения( ПК-14, 3 1; ПК-38, 3 1,2).
8. Учебно-материальная база системы обучения( ПК-14, 3 1; ПК-38, 3 1,2).
9. Цели, задачи и направления профессионального обучения в учебных центрахобучения( ПК-14, 3 1; ПК-38, 3 1,2).
- 10.Особенности обучения и повышения квалификации авиаспециалистов во внешних учебных центрах обучения( ПК-14, 3 1; ПК-38, 3 1,2).
- 11.Проблема критериев оценки эффективности обучения персонала ( ПК-38, 3 2).
- 12.Модели оценки эффективности обучения персонала(ПК-38, 3 2).
13. Значение человеческого фактора в развитии авиационного персонала(ОК-1,3 1,2; ОК-21,3 1,2,3,4,5; ПК-12,3 5).
- 14.Проблемы и перспективы профессиональной подготовки летного состава (ОК-2, В 1;ОК-21, 31,2,3,4,5, У1,2,3,В 1,2,3;ПК-12,31,2,3,4,5,У1,2,3,4,5;В1; ПК-14, 3 1,2,3У 1,2,3,4,В1; ПК-38, 3 1,2,У 1,2,3,4, В 1,2).
- 15.Особенности системы подготовки и переподготовки авиационного персонала (ОК-1, У 1, В 2; ПК-12, 3 3, У 4; ПК-14, 3 1; ПК-38, 3 1,2)..
- 16.Особенности профессиональной подготовки пилотов(ПК-12, У5;ПК-14, 3 1,В 1; ПК-38, 3 1,2,У1,2,3,4).
- 17.Программа CRM: история возникновения и основные отличия от традиционной подготовки летных экипажей(ПК-14, 3 1,В 1; ПК-38, 3 1,2,У1,2,3,4).

18. Особенности профессиональной подготовки авиадиспетчеров (ПК-12, У4; ПК-14, З 1, В 1; ПК-38, З 1,2, У1,2,3,4, В 1,2).
19. Особенности подготовки специалистов по техническому обслуживанию и обеспечению полетов (ПК-12, У4, В 1; ПК-14, З 1, В 1; ПК-38, З 1,2, У1,2,3,4, В 1,2).
20. Специфика подготовки специалистов службы авиационной безопасности (ПК-12, У4; ПК-14, З 1, В 1; ПК-38, З 1,2, У1,2,3,4, В 1,2).

## **10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

Методические указания для обучающихся по освоению лекционных занятий:

- при прочтении лекции обучающийся руководствуется рабочей программой дисциплины;
- в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;
- целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;
- в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям (семинарам):

*Указания к ответам на устные вопросы:*

- полнота и глубина освещения вопроса в соответствии с содержанием лекционного материала;
- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты различных медиаформатов);
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

*Указания к содержанию и оформлению устных докладов:*



- полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей текстовой и иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты);
- представление в PowerPoint тезисов сообщения и иллюстративных материалов к нему; указание библиографического списка, ссылок и CD-ресурсов, используемых при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы студентов:


*Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов:*

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по тексту;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям (семинарам);
- выполнение междисциплинарных проектов;
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- самотестирование;
- подготовка презентаций.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 161000 Аэронавигация (квалификация (степень) «магистр»).

Разработчик:

к.и.н.



Кузнецов В.Н.

---

Программа согласована:

Руководитель ОПОП

д.т.н., профессор



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.