




**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА  
(РОСАВИАЦИЯ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор

 / Ю.Ю. Михальчевский

« 17 » июня 2021 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Формирование и реализация кадровой и социальной политики  
на воздушном транспорте**

Направление подготовки  
**25.04.03 Аэронавигация**

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

Квалификация выпускника  
**магистр**

Форма обучения  
**заочная**

Санкт-Петербург  
2021

## **1 Цели освоения дисциплины**

Целью дисциплины «Формирование и реализация кадровой и социальной политики на воздушном транспорте» является формирование у обучающихся системных взглядов и представлений о сущности, направлениях, принципах и механизмах реализации кадровой и социальной политики на предприятиях воздушного транспорта.

Задачами освоения дисциплины являются:

формирование у обучающихся научных представлений о кадровой и социальной политике, ее цели, задачах и механизмах реализации;

проведение анализа кадровой и социальной политики на предприятиях воздушного транспорта;

выработка умения планировать кадровую работу в организации;

умение обеспечивать организацию кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

формирование у обучающихся навыков по прогнозированию и определению потребности в персонале;

формирование у студентов способности анализировать кадровый потенциал организации, отдельного работника;

умение участвовать в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

Дисциплина обеспечивает подготовку обучающегося к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого и научно-исследовательского типов.

## **2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Формирование и реализация кадровой и социальной политики на воздушном транспорте» представляет собой дисциплину, относящуюся к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули).

Дисциплина «Формирование и реализация кадровой и социальной политики на воздушном транспорте» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Теория систем и системный анализ», «Управление транспортной безопасностью».

Дисциплина «Формирование и реализация кадровой и социальной политики на воздушном транспорте» является обеспечивающей для прохождения практик: «Производственно-технологическая практика», «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная практика», а также для Подготовка к сдаче и сдачи государственного экзамена, Подготовка к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы.

Дисциплина изучается во 2, 3 и 4 семестрах.

### 3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Формирование и реализация кадровой и социальной политики на воздушном транспорте» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
ПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по управлению кадровой политикой организации воздушного транспорта
ПК-3.1	Участствует в разработке политики управления персоналом и кадровой политики организации воздушного транспорта
ПК-3.2	Применяет при управлении персоналом организации воздушного транспорта методики планирования и прогнозирования потребности в персонале, методы анализа количественного и качественного состава персонала
ПК-3.3	Применяет методы развития авиационного персонала и управляет качеством его подготовки
ПК-4	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по управлению социальной политикой организации воздушного транспорта
ПК-4.1	Разрабатывает и формирует социальную политику и принимает участие в управлении социальным развитием организации воздушного транспорта
ПК-4.2	Осуществляет взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями
ПК-4.3	Применяет в деятельности организации воздушного транспорта методы анализа социальных программ, проведения социологических исследований и определения их экономической эффективности
ПК-5	Способен организовывать и проводить научные исследования в сфере управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте
ПК-5.1	Организует и проводит исследования в области управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте
ПК-5.2	Анализирует и обобщает результаты исследований, разрабатывает предложения по их внедрению в области управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- сущность, уровни формирования и реализации социальной политики, основные ее направления, формы и методы реализации в организациях воздушного транспорта;
- сущность, основные принципы и цели социального партнерства, специфику его механизма функционирования в организациях воздушного транспорта;
- основы теории и практики социологических исследований.

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации воздушного транспорта и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- разрабатывать корпоративную, конкурентную и функциональную стратегии развития организации воздушного транспорта в части управления персоналом;
- прогнозировать и планировать потребность организации воздушного транспорта в персонале в соответствии с ее стратегическими планами;
- разрабатывать социальные программы и проводить социологические исследования в организациях воздушного транспорта.

Владеть:

- методами разработки и реализации стратегии организации воздушного транспорта в сфере кадровой политики и управления персоналом;
- методами анализа социальных программ и социологических исследований в организациях воздушного транспорта.
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

#### **4 Объем дисциплины и виды учебной работы**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестры		
		2	3	4
Общая трудоемкость дисциплины	216	36	72	108
Контактная работа:	27,1	4,3	8,3	14,5
лекции	10	2	4	4
практические занятия	10	2	4	4

Наименование	Всего часов	Семестры		
		2	3	4
семинары	-	-	-	-
лабораторные работы	-	-	-	-
курсовой проект (работа)	4	-	-	4
Самостоятельная работа студента	147	23	55	69
Промежуточная аттестация	45	9	9	27
контактная работа	3,1	0,3	0,3	2,5
самостоятельная работа по подготовке к зачетам, экзамену	41,9 Зачеты КП Экзамен	8,7 Зачет	8,7 Зачет	24,5 КП Экзамен

## 5 Содержание дисциплины

### 5.1 Соотнесение тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-3	ПК-4	ПК-5		
2 семестр						
Тема 1. Теоретические аспекты кадровой политики организации	27	+	+	+	Л, ПЗ СРС	Т, У, Д
Итого 2 семестр	27					
Промежуточная аттестация 2 семестр	9	+	+	+		Зачет
Итого по дисциплине 2 семестр	36					
3 семестр						
Тема 2. Формирование кадровой политики на предприятии воздушного транспорта	63	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, У, Д
Итого 3 семестр	63					
Промежуточная аттестация 3 семестр	9	+	+	+		Зачет
Итого по дисциплине 3	72					

Темы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-3	ПК-4	ПК-5		
семестр						
4 семестр						
Тема 3. Социальная политика государства и авиапредприятия	38	+	+	+	Л, ПЗ СРС	Т, У, Д
Тема 4. Планирование и практика реализации кадровой и социальной политики на предприятии	39	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, У, Д
Итого 4 семестр	77					
Курсовой проект	4	+	+	+		КП
Промежуточная аттестация 4 семестр	27	+	+	+	СРС, К	Экзамен
Итого по дисциплине 4 семестр	108					
Итого	167					
Курсовой проект	4					
Промежуточная аттестация	45					
Итого по дисциплине	216					

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, У – устный опрос, Т – тест, Д – доклад, КП – защита курсового проекта, К – консультация.

## 5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	СРС	КП	Всего часов
2 семестр					
Тема 1. Теоретические аспекты кадровой политики организации	2	2	23	-	27
Итого 2 семестр	2	2	23		27
Промежуточная аттестация 2 семестр					9
Итого по дисциплине 2 семестр					36
3 семестр					
Тема 2. Формирование кадровой политики на	4	4	55	-	63

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	СРС	КП	Всего часов
предприятия воздушного транспорта					
Итого 3 семестр	4	4	55		63
Промежуточная аттестация 3 семестр					9
Итого по дисциплине 3 семестр					72
Тема 3. Социальная политика государства и авиапредприятия	2	2	34	-	38
Тема 4. Планирование и практика реализации кадровой и социальной политики на предприятии	2	2	35	-	39
Итого 4 семестр	4	4	69		77
Курсовой проект				4	4
Промежуточная аттестация 4 семестр					27
Итого по дисциплине 4 семестр					108
Итого	10	10	147		167
Курсовой проект				4	4
Промежуточная аттестация					45
Итого по дисциплине					216

### 5.3 Содержание разделов дисциплины

#### **Тема 1. Теоретические аспекты кадровой политики организации**

Понятие, место и роль кадровой политики в общей политике предприятия воздушного транспорта. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития предприятия.

Основные направления государственной социальной и кадровой политики. Модели стратегического управления персоналом.

#### **Тема 2. Формирование кадровой политики на предприятии воздушного транспорта**

Уровни формирования кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Направления и инструменты разработки кадровой политики.

Критерии и показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Опыт разработки кадровой политики авиапредприятия.

#### **Тема 3. Социальная политика государства и авиапредприятия**

Сущность и особенности государственной социальной политики. Социально-трудовая сфера как основа социальной политики.

Цели и направления социальной политики предприятия воздушного транспорта. Основные факторы непосредственной социальной среды и их влияние на производственную деятельность персонала авиапредприятия.

#### **Тема 4. Планирование и практика реализации кадровой и социальной политики на предприятии**

Понятие, задачи и место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Принципы планирования в деятельности организации. Методы планирования. Сравнительная характеристика типов планирования (оперативный, тактический, стратегический).

Виды планирования: планирование численности, привлечения персонала, использования персонала, высвобождения или сокращения персонала, развития персонала, планирование социального обеспечения, безопасности персонала и заботы о нем и др.

Процесс стратегического планирования. Взаимосвязь бизнес-стратегии и стратегии развития персонала организации. Цели и оценка социального развития организации.

Основные направления корпоративной социальной политики. Взаимосвязь корпоративной социальной политики и развития бизнеса. Направления анализа и показатели оценки управления корпоративной социальной ответственностью.

#### **5.4 Практические занятия**

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (часы)
2 семестр		
1	Практическое занятие 1. Выбор стратегии управления персоналом (на примере авиапредприятия)	1
1	Практическое занятие 2. Различия в политике управления персоналом	1
Итого 2 семестр		2
3 семестр		
2	Практическое занятие 3. Характеристика и пути реализации кадровой политики (на примере авиапредприятия)	2
2	Практическое занятие 4. Эффективность кадровых решений	2
Итого 3 семестр		4
4 семестр		
3	Практическое занятие 5. Оценка состояния планирования социального развития организации	1



Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
3	Практическое занятие 6. Основные направления корпоративной социальной политики отечественных компаний, реализуемые в рамках коллективных договоров и соглашений социального партнерства.	1
4	Практическое занятие 7. Планирование потребности в персонале	0,5
4	Практическое занятие 8. Характеристика и пути реализации кадровой политики	0,5
4	Практическое занятие 9. Оценка эффективности трудовой деятельности работников	1
Итого 4 семестр		4
Итого по дисциплине (модулю)		10

### 5.5 Лабораторный практикум

Прохождение лабораторного практикума не предусмотрено.

### 5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины (модуля)	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
2 семестр		
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к тестированию, подготовка докладов по темам: «Стратегия организации и кадровая политика», «Принципы разработки и уровни кадровой политики», «Кадровая политика и кадровые процедуры», «Кадровая программа организации», «Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации». Выполнение задания «Особенности кадровой политики в СССР (или специфика управления человеческими ресурсами любой зарубежной страны)». Форма выполнения: реферат до 10 страниц Лит.: [1-8]. Разработка и написание курсового проекта	23
Итого 2 семестр		23

Номер темы дисциплины (модуля)	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
3 семестр		
2	<p>Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к тестированию, подготовка докладов по темам: «Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики», «Профессионально-должностная структура организации», «Методы построения системы управления персоналом», «Методы кадрового анализа».</p> <p>Практическое задание: Выделить особенности кадровой политики на предприятиях различных форм собственности, организационно-правовых форм, масштабов, отраслей и т.п. (приведите конкретные примеры).</p> <p>Лит.: [1-8].</p> <p>Разработка и написание курсового проекта</p>	55
Итого 3 семестр		55
4 семестр		
3	<p>Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к тестированию, подготовка докладов по темам: «Механизмы реализации социальной политики государства», «Направления социальной политики в авиапредприятии» (в конкретном аэропорту, авиакомпании), Выполнение задания «Оценка состояния планирования социального развития организации» (в конкретном авиапредприятии)</p> <p>Лит.: [1-8].</p> <p>Разработка и написание курсового проекта</p>	34
4	<p>Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к тестированию, подготовка докладов по темам: «Планирование расходов на персонал», «Оценка эффективности расходов на персонал», «Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели», «Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета». Выполнение задания «Стратегическое планирование потребностей в</p>	35

Номер темы дисциплины (модуля)	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	кадрах» Лит.: [1-8]. Разработка и написание курсового проекта	
Итого 4 семестр		69
Итого по дисциплине		147

### 5.7 Курсовые проекты

Наименование этапа выполнения курсового проекта	Трудоемкость (часы)
Этап 1. Выдача задания на КП	2
Этап 2. Выполнению теоретической части КП	8
Этап 3. Выполнение практической части КП	8
Этап 4. Оформление КП	4
Защита КП	2
Итого по КП, в т. ч.	24
контактная работа	4
самостоятельная работа студента	20

## 6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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»:

1. «ВКК» — национальный союз кадровиков Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>— свободный (дата обращения 16.01.2018).

2. Журнал «Управление персоналом». Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>— свободный (дата обращения 16.01.2018).

3. Административно-управленческий портал. Режим доступа: <http://www.aup.ru>— свободный (дата обращения 16.01.2018).

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

4. Официальный сайт компании "КонсультантПлюс" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

5. Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

6. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

7. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru>— свободный (дата обращения 16.01.2018).

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

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
---	---	---

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К.	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 40 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows
Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 20 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL

В соответствии с расписанием учебные занятия также проводятся в других аудиториях Университета, в том числе, поточных аудиториях, оснащенных оборудованием, аналогичным оборудованию аудиторий 365 и 363.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета (ауд. 125).

## **8 Образовательные и информационные технологии**

В процессе преподавания дисциплины «Формирование и реализация кадровой и социальной политики на предприятиях воздушного транспорта» используются классические формы и методы обучения: лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа студента. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

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 развития теоретических и практических вопросов формирования и реализации кадровой и социальной политики предприятий современных условиях. 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. Цель практических занятий (семинаров) – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой литературы. Практическое занятие предназначено для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Практические задания выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала. Выполнение практического задания предполагает решение задач, анализ ситуаций и примеров, а также исследование актуальных проблем в сфере кадровой и социальной политики на предприятиях воздушного транспорта. Рассматриваемые в рамках практического занятия задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках подготовки магистра по профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте». Главной целью практического занятия является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины «Формирование и реализация кадровой и социальной политики на предприятиях воздушного транспорта». Самостоятельная работа 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. Все задания, выносимые на самостоятельную работу, выполняются студентом либо в конспекте, либо на отдельных листах формата А4 (по указанию преподавателя). Контроль выполнения заданий, выносимых на самостоятельную работу, осуществляет преподаватель. Консультации являются одной из форм руководства самостоятельной работой обучающихся и оказания им помощи в освоении учебного материала.

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам входного контроля, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде зачета. Входной контроль предназначен для выявления уровня усвоения компетенций обучающимся, необходимых перед изучением дисциплины. Входной контроль осуществляется по вопросам, на которых базируется читаемая дисциплина. Текущий контроль успеваемости обучающихся включает тесты и письменные задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины. Контроль выполнения задания, выдаваемого на самостоятельную работу, преследует

собой цель своевременного выявления недостаточно усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации. Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на занятиях, посещаемость занятий, оценки за практические работы, выполнение самостоятельных заданий.

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

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

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 зачетов, защиты курсового проекта и экзамена. Зачеты и экзамен позволяют оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Зачеты и экзамен предполагают ответы на теоретические вопросы из перечня вопросов. К моменту сдачи зачетов и экзамена 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

Не применяется.

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

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся и промежуточную аттестацию по итогам освоения дисциплины. При этом фонд оценочных средств включает следующие оценочные средства и шкалы оценивания.

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

\*Результирующая 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. Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает также посещаемость занятий обучающимся, его активность в образовательной и научной деятельности. Результирующая оценка по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся учитывается во время промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

### **9.3 Тематика курсовых проектов по дисциплине**

1. Стратегия организации и кадровая политика.
2. Социальная политика как фактор экономического развития предприятия.
3. Социально-трудовая сфера России: состояние, приоритеты, перспективы.
4. Принципы разработки и уровни кадровой политики.
5. Кадровая политика и кадровые процедуры.
6. Кадровая программа организации.
7. Сущность и содержание социальной политики, ее конкретно-исторический характер.
8. Основные модели и типы социальной политики: отечественный и мировой опыт.
9. Поиск современной концепции социальной политики российского государства.
10. Социальное государство и гражданское общество. Становление социального государства в России: особенности, проблемы, перспективы.
11. Социально-экономическая политика: общее и особенное.
12. Место и роль социальной политики в обществе.
14. Механизмы реализации социальной политики и их нормативно-правовая база.
15. Основные модели и типы социального партнерства: отечественный и мировой опыт.
16. Социальная справедливость, ее сущность и функции как цели и критерия социальной политики.
17. Критерии и показатели эффективности социальной политики.
18. Специфика развития социальной инфраструктуры в авиапредприятиях. возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов.
19. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
20. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.

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

По дисциплине «Теория систем и системный анализ»:

- 1 Целенаправленные системы и управление.
- 2 Принципы системного подхода.
- 3 Модели и моделирование в системном анализе.
- 4 Управление в социально-экономических системах.
- 5 Общие положения устойчивости экономических систем. Равновесие систем.

По дисциплине «Управление транспортной безопасностью»:

- 1 Основные направления организационной деятельности по обеспечению безопасности на транспорте и их характеристика.
- 2 Основные организационные задачи субъектов транспортной инфраструктуры по обеспечению безопасности на транспорте и их характеристика.
- 3 Понятие моделей объектов, процессов и систем их классификация и требования к ним.
- 4 Назначение моделей.
- 5 Структурная схема комплексной методики количественной оценки качества системы ОБТ, назначение ее составляющих.

### **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

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 несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«зачет»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после	«незачет»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций
	Обобщенность знаний	указания преподавателя на них	
		– 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	«зачет»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«незачет»
		– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«зачет»
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«незачет»
		– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«зачет»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«незачет»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«зачет»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	««незачет»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«зачет»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«незачет»

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 несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные 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 несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «3»- «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в 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	«2» - «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	«3» - «удовлетворительно»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«4» - «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 навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		– 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.

#### Описание показателей, критериев и шкалы оценивания курсового проекта

Показатель и оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
Теоретическая часть	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обоснованы актуальность, новизна темы</li> <li>- определены верно цели и задачи курсового проекта</li> <li>- изложен материал логично и последовательно</li> <li>- продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации</li> <li>- оценены сильные и слабые стороны в позиции авторов и пр.</li> </ul>	«5» - «отлично»
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- допущены незначительное число недочетов и смысловых ошибок в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсового проекта</li> <li>- незначительно нарушено логичное и последовательное изложение материала</li> <li>- продемонстрировано умение поиска, оценки и использования</li> </ul>	«4» - «хорошо»

Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	необходимой информации - сделана попытка оценить сильные и слабые стороны в позиции авторов.	
	- допущены значительные недочеты и смысловые ошибки в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсового проекта - изложен материала с нарушениями последовательности и логики - использован недостаточный объем необходимой информации.	«3» - «удовлетворительно»
	- отсутствует актуальность и новизна работы - цели и задачи курсового проекта определены неверно - изложен материал непоследовательно и нелогично - использована информация, не соответствующая теме курсового проекта.	«2» - «неудовлетворительно»
Практическая (прикладная, проектная) часть	- показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - глубоко и всесторонне проанализированы динамика показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 90-100 %.	«5» - «отлично»
	- показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 80-90 %.	«4» - «хорошо»
	- показаны слабые умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 70-80 %.	«3» - «удовлетворительно»
	- не продемонстрированы умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - отсутствует анализ динамики показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на менее чем на 70 %.	«2» - «неудовлетворительно»
Выводы	Выводы грамотно сформулированы и обоснованы.	«5» - «отлично»
	Выводы сформулированы с небольшими неточностями.	«4» - «хорошо»
	Выводы сформулированы со значительными неточностями или не все выводы сформулированы.	«3» - «удовлетворительно»
	Выводы не сформулированы.	«2» - «неудовлетворительно»

Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
Использованные источники	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовому проекту - использованы зарубежные источники.	«5» - «отлично»
	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовому проекту	«4» - «хорошо»
	- использованные источники подобраны небрежно - их количество меньше, чем соответствует требованиям.	«3» - «удовлетворительно»
	- использованные источники не соответствуют теме курсового проекта.	«2» - «неудовлетворительно»
Оформление	Курсовой проект оформлен аккуратно согласно требованиям к оформлению без орфографических и грамматических ошибок.	«5» - «отлично»
	Курсовой проект оформлен аккуратно согласно требованиям к оформлению с небольшим количеством орфографических или грамматических ошибок.	«4» - «хорошо»
	Курсовой проект не соответствует требованиям к оформлению, оформлена неаккуратно и с большим количеством орфографических и грамматических ошибок.	«3» - «удовлетворительно»
	Оформление курсового проекта не соответствует требованиям. Большое количество орфографических и грамматических ошибок.	«2» - «неудовлетворительно»
Своевременность выполнения	Курсовой проект выполнен и сдан на проверку своевременно.	«5» - «отлично»
	Курсовой проект выполнен и сдан на проверку своевременно.	«4» - «хорошо»
	Курсовой проект выполнен и сдан на проверку позже указанного срока.	«3» - «удовлетворительно»
	Курсовой проект выполнен и сдан на проверку позже указанного срока.	«2» - «неудовлетворительно»
Защита	- представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, глубокие - интерпретированы полученные результаты, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное и творческое мышление.	«5» - «отлично»
	- представлены результаты курсового проекта доступно и ясно - ответы на вопросы полные, но неглубокие - интерпретированы полученные результаты с незначительными неточностями, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное, но не творческое мышление.	«4» - «хорошо»



Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доложены с трудом результаты курсового проекта</li> <li>- ответы на вопросы неполные</li> <li>- не оценены полученные результаты и интерпретированы со значительными неточностями.</li> </ul>	«3» - «удовлетворительно»
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не представлены результаты курсового проекта</li> <li>- нет ответов на вопросы или ответы неверны.</li> </ul>	«2» - «неудовлетворительно»

\*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания.

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

### **Примерный перечень контрольных вопросов и задания для проведения текущего контроля успеваемости по лекционным темам**

1. Стратегия организации и кадровая политика
2. Принципы разработки и уровни кадровой политики
3. Кадровая политика и кадровые процедуры
4. Кадровая программа организации
5. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
6. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.
7. Профессионально-должностная структура организации.
8. Маркетинг персонала
9. Нормирование и учет численности персонала
10. Содержание работы по формированию организационной структуры управления.
11. Методы построения системы управления персоналом
12. Сущность, способы и проблемы делегирования полномочий.
13. Методы кадрового анализа.
14. Планирование расходов на персонал.
15. Оценка эффективности расходов на персонал.
16. Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели.
17. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета.

### **Вопросы для устных вопросов по дисциплине**

1. Понятие и основные направления кадровой политики

2. Цели и задачи кадровой политики
3. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации
4. Сущность и содержание кадровой политики государства
5. Уровни и элементы кадровой политики организации
6. Основные направления и принципы разработки кадровой политики
7. Этапы разработки кадровой политики
8. Структура документа «Кадровая политика»
9. Внешние факторы, оказывающие влияние на кадровую политику  
политики
10. Внутренние факторы, оказывающие влияние на кадровую политику
11. Влияние внутренних факторов
12. Противоречия в системе управления персоналом
13. Особенности кадровой стратегии на разных стадиях жизненного цикла  
организации .
14. Факторы, способствующие и препятствующие осуществлению  
эффективной кадровой политики.
15. Основные проблемы кадровой политики организации, находящейся в  
условиях кризиса .
16. Понятие и сущность социальной политики .
17. Особенности социальной политики на различных уровнях  
государственного управления
18. Финансирование социальной политики
19. Социальная политика как общественная теория и практика
20. Взаимосвязь и взаимозависимость социальной политики и экономики
21. Социально-трудовая сфера как основа социальной политики
22. Цель, задачи и механизм реализации социальной политики в сфере  
труда и трудовых отношений
23. Государственная социальная политика в отношении размера оплаты  
труда .
24. Регулирование занятости населения на федеральном и региональном  
уровнях .
25. Направления оценки эффективности управления персоналом
26. Индикаторы эффективности кадровой политики
27. Принципы оценки эффективности организации
28. Критерии оценки эффективности кадровой политики
29. Ключевые показатели эффективности кадровой политики организации
30. Показатели анализа социальной эффективности
31. Резервы эффективности работы с персоналом
32. Методы эффективности деятельности службы управления
33. Направления повышения эффективности деятельности
34. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
35. Содержание кадрового планирования
36. Уровни кадрового планирования
37. Требования к кадровому планированию

- 38. Кадровый контроллинг и кадровое планирование
- 39. Структура и содержание оперативного плана работы с персоналом
- 40. Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели

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

### **Методические указания для обучающихся по освоению лекционных занятий:**

- при прочтении лекции студент 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.

### **Методические рекомендации по выполнению курсового проекта:**

*Задачи курсового проекта:*

- проведение обучающимся самостоятельного творческого исследования научно-практического характера;
- проверка знаний обучающихся в части основных теоретических и методологических основ данной дисциплины;
- проверка умений обучающихся подбирать специальную литературу, нормативно-методические акты;
- формирование у обучающихся исследовательского и научного подхода к рассматриваемой проблеме, умения анализировать, делать обобщения и выводы;
- проверка умений кратко изложить только главные и наиболее существенные аспекты проблемы в сжатой и логически правильной форме;
- подготовка будущего специалиста к выполнению выпускной квалификационной работы;
- применение в дальнейшем полученных знаний для составления различных докладов, научных отчетов, написания статей;
- подготовка обучающихся к принятию самостоятельных решений в области подготовки авиационного персонала.

**Структура и содержание курсового проекта**

Титульный лист. Формулировка темы курсового проекта предусматривает, как правило, указание категории авиационного персонала, на примере которой раскрывается прикладная и проектная части работы; студент ставит свою подпись, преподаватель дату защиты и оценку за курсовой проект.

Содержание. Указание на номера страниц разделов (частей, пунктов, параграфов и т.п.).

Введение (2–3 листа): цель, задачи, объект, предмет и структура исследования; обоснование актуальности темы, ее практической и

теоретической значимости; степень разработанности темы в научной литературе, краткая характеристика основных источников, нормативных правовых актов и сложившихся подходов и методов в изучение темы.

Основная часть работы (22–29 листа): две или три части (теоретическая, прикладная и проектная); раскрытие поставленной во введении проблемы, прослеживание путей ее решения на материалах источников, описание различных точек зрения на нее, в т.ч. автора и представление результатов проектного задания.

Заключение (2–3 листа): авторские выводы, итоги исследования; резюме по каждой части исследования; оценка научной значимости и возможностей практического применения результатов исследования; пути и перспективы дальнейшего исследования темы.

Список использованной литературы (2-3 листа): список (минимум 20 пунктов) нормативно-правовых актов, научной литературы с указанием грамотных библиографических ссылок.

Приложение: иллюстративный материал (схемы, таблицы, графики).

Оформление курсового проекта:

- курсовой проект оформляется в машинописном (компьютерном) варианте; на последней странице студент ставит дату окончания работы и свою подпись;

- объем курсового проекта не должен превышать 30-40 печатных страниц;

- параметры печати курсового проекта: 1,5 межстрочный интервал, границы поля: левое – 25 мм, правое – 10 мм, нижнее и верхнее – 20 мм; шрифт применяется Arial или TimesNewRoman 14 обычный, при написании заголовков – 16 прописной полужирный;

- каждая таблица должна быть снабжена текстовым заголовком, расположенным над таблицей по центру (у рисунков – название располагается под иллюстрацией по центру); номер таблицы располагается в правом верхнем углу над заголовком таблицы (например, Таблица 5), у рисунков номер располагается внизу слева (например, Рис. 7 Название рисунка); все таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию (арабскими цифрами) - отдельно таблицы и отдельно рисунки;

- в тексте курсового проекта в обязательном порядке должны содержаться сноски на литературу и источники, ссылки на таблицы и рисунки (напр., см. табл.5 или рис.7).

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» 19.05.2021 г., протокол № 8.

Разработчики:

к.и.н., доцент

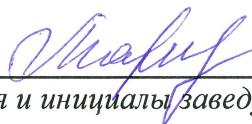


Кузнецов В.Н.

*(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)*

Заведующая кафедрой № 3:

к.э.н., доцент

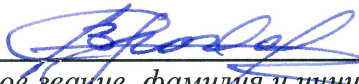


Иванова М.О.

*(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)*

Директор Высшей школы аэронавигации:

к.т.н.



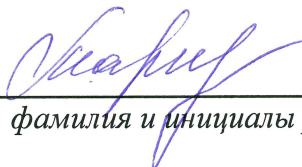
Богданов В.Г.

*(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы директора Высшей школы аэронавигации)*

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО:

к.э.н., доцент



Иванова М.О.

*(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП)*

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 16.06.2021 г., протокол № 7.