



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)**

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

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Ю.Ю. Михальчевский
«23» _____ 2022 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Государственное регулирование кадрового потенциала
гражданской авиации**

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
2022

1 Цели освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Государственное регулирование кадрового потенциала гражданской авиации»: формирование компетенций для успешной профессиональной деятельности выпускника, системных взглядов и представлений о сущности, современных тенденциях государственного регулирования кадрового потенциала гражданской авиации, основных направлениях и механизмах реализации кадровой политики государства в сфере воздушного транспорта, особенностях управления кадровым потенциалом в системе гражданской авиации Российской Федерации.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у обучающихся научных представлений о государственном регулировании кадрового потенциала организаций;
- проведение анализа современных тенденций государственного регулирования кадрового потенциала гражданской авиации;
- выработка умения разрабатывать основные направления реализации кадровой политики государства в сфере воздушного транспорта;
- умение выявлять и определять особенности управления кадровым потенциалом в системе гражданской авиации Российской Федерации.

Дисциплина обеспечивает подготовку обучающегося к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Государственное регулирование кадрового потенциала гражданской авиации» представляет собой факультативную дисциплину ОПОП ВО по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация», профиль «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте».

Дисциплина «Государственное регулирование кадрового потенциала гражданской авиации» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплины: «Управление трудовым потенциалом на воздушном транспорте».

Дисциплина изучается в 3 семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Государственное регулирование кадрового потенциала гражданской авиации» направлен на формирование следующих компетенций: ПК-1; ПК-2.

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
ПК-1	Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по стратегическому и операционному управлению персоналом и подразделениями организации воздушного транспорта

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
ИД _{ПК-1} ⁴	Применяет нормы трудового законодательства и права социального обеспечения, а также иных актов, содержащих нормы трудового права, владеет методиками разработки и внедрения локальных нормативных актов в области управления персоналом организации воздушного транспорта
ПК-2	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по управлению кадровой и социальной политикой организации воздушного транспорта
ИД _{ПК-2} ³	Применяет методы развития авиационного персонала и управляет качеством его подготовки

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- теоретические основы анализа внешней и внутренней среды организации гражданской авиации;
- принципы разработки политики и стратегии управления человеческими ресурсами в гражданской авиации;
- методы привлечения и отбора конкурентоспособного персонала в гражданской авиации;
- методы развития персонала в гражданской авиации;
- принципы взаимосвязи стратегии организации и политики развития персонала.

Уметь:

- разрабатывать стратегию и политику управления человеческими ресурсами;
- прогнозировать направления развития внешней и внутренней среды организации гражданской авиации;
- разрабатывать организационную структуру, цели, задачи и функции структурных подразделений в гражданской авиации;
- формировать политику привлечения и отбора персонала в организацию гражданской авиации;
- разрабатывать корпоративные социальные программы в гражданской авиации;
- проводить переговоры с представительными органами и уметь представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах по вопросам управления человеческими ресурсами.

Владеть:

- навыками разработки организационной структуры, целей и задач структурных подразделений в гражданской авиации;
- навыками формирования корпоративной культуры в гражданской авиации;
- навыками проведения деловых переговоров по вопросам управления человеческими ресурсами;
- навыками по разработке политики, программ, мероприятий по развитию персонала;
- навыками экономического обоснования предлагаемых мероприятий.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

Наименование	Всего часов	Семестр
		3
Общая трудоемкость дисциплины	72	72
Контактная работа:	4,3	4,3
лекции	2	2
практические занятия	2	2
семинары	–	–
лабораторные работы	–	–
курсовой проект	–	–
Самостоятельная работа студента	64	64
Промежуточная аттестация:	4	4
контактная работа	0,3	0,3
самостоятельная работа по подготовке к зачету	3,7	3,7

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы (разделы) дисциплины	Количество часов	Компетенции		Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-1	ПК-2		
Тема 1. Теоретико-методологические основы государственного регулиро-	14	+	+	Л, ПЗ, СРС, ВК	Т, УО, Д, УЗ

Темы (разделы) дисциплины	Количество часов	Компетенции		Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-1	ПК-2		
вания кадрового потенциала гражданской авиации					
Тема 2. Кадровая политика государства в сфере воздушного транспорта	14	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Тема 3. Государственное регулирование кадрового потенциала в Российской Федерации в сфере воздушного транспорта	14	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Тема 4. Современные тенденции государственного регулирования кадрового потенциала в Российской Федерации в сфере воздушного транспорта	14	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Тема 5. Управление кадровым потенциалом в системе гражданской авиации Российской Федерации	12	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Итого за 3 семестр	68				
Промежуточная аттестация	4				Зачет
Итого по дисциплине	72				

Сокращения: Л– лекция, ПЗ – практическое занятие, ВК – входной контроль, СРС – самостоятельная работа студента, Д – доклад, УО – устный опрос, УЗ – учебное задание.

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КП	Всего часов
Тема 1. Теоретико-методологические основы государственного регулирования кадрового потенциала гражданской авиации	0,4	0,4	–	–	13,2	–	14

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 2. Кадровая политика государства в сфере воздушного транспорта	0,4	0,4	–	–	13,2	–	14
Тема 3. Государственное регулирование кадрового потенциала в Российской Федерации в сфере воздушного транспорта	0,4	0,4	–	–	13,2	–	14
Тема 4. Современные тенденции государственного регулирования кадрового потенциала в Российской Федерации в сфере воздушного транспорта	0,4	0,4	–	–	13,2	–	14
Тема 5. Управление кадровым потенциалом в системе гражданской авиации Российской Федерации	0,4	0,4	–	–	11,2	–	12
Итого за 3 семестр	2	2	–	–	64	–	68
Промежуточная аттестация							4
Итого по дисциплине							72

Сокращения: Л – лекции, ПЗ – практические занятия, С – семинары, ЛР – лабораторные работы, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовой проект.

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологические основы государственного регулирования кадрового потенциала гражданской авиации

Объект, предмет и содержание дисциплины. Государственная кадровая политика как генеральное направление регулирования кадрового потенциала на уровне страны. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро - и микроэкономических уровнях.

Концептуальные основы, цели и задачи государственного регулирования кадрового потенциала в гражданской авиации. Понятия кадры, трудовые ресурсы, персонал, кадровая деятельность, кадровая работа, кадровый процесс и кадровые отношения в контексте государственной кадровой политики в гражданской авиации.

Тема 2. Кадровая политика государства в сфере воздушного транспорта

Сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике государства. Факторы ее формирования. Кадровая доктрина и приоритетные направления государственной кадровой политики. Механизм формирования го-

сударственной кадровой политики. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Методические подходы к формированию кадровой политики государства. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики в сфере воздушного транспорта.

Субъекты и объекты государственной, региональной и муниципальной кадровой политики в сфере воздушного транспорта. Многосубъектность и разнообъектность современной государственной кадровой политики в сфере воздушного транспорта. Уровневая классификация субъектов государственной кадровой политики Российской Федерации: главный субъект, федеральный субъект и проч. Объекты государственной кадровой политики, их типологии и классификации. Основные задачи государства и общества в области субъектно–объектных отношений государственной кадровой политики в сфере воздушного транспорта.

Тема 3. Государственное регулирование кадрового потенциала в Российской Федерации в сфере воздушного транспорта

Теоретические и практические проблемы государственного регулирования кадрового потенциала в сфере воздушного транспорта в современной России. Проблемы безработицы, протекционизма и коррупции в контексте государственной кадровой политики в сфере воздушного транспорта. Негативные явления работы государства с кадрами государственного и муниципального управления.

Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная политика.

Деятельность Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Деятельность Министерства транспорта и Росавиации.

Тема 4. Современные тенденции государственного регулирования кадрового потенциала в Российской Федерации в сфере воздушного транспорта

Регулирование кадрового потенциала в целях обеспечения инновационного развития экономики и общества. Информатизация общества и государственная кадровая политика в сфере воздушного транспорта. Общество знаний и государственная кадровая политика в сфере воздушного транспорта.

Формирование цифровой экономики в России и цифровых компетенций населения.

Система профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в сфере воздушного транспорта.

Тема 5. Управление кадровым потенциалом в системе гражданской авиации Российской Федерации

Сущность, задачи, принципы и приоритетные направления регулирования кадрового потенциала в системе гражданской авиации Российской Федерации. Кадровая стратегия в организации воздушного транспорта. Кадровая работа в

организации воздушного транспорта. Приоритетные задачи и направления работы кадровых служб в системе гражданской авиации Российской Федерации.

Критерии отбора в кадровый резерв в системе гражданской авиации Российской Федерации. Система управления эффективностью в системе гражданской авиации Российской Федерации.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
1	Практическое занятие 1-2. Ученые и исследователи тематики дисциплины.	0,4
2	Практическое занятие 3-4. Механизм формирования государственной кадровой политики в сфере гражданской авиации.	0,4
3	Практическое занятие 5. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная политика (на примере гражданской авиации зарубежных стран).	0,4
4	Практическое занятие 6. Независимая оценка квалификации в сфере воздушного транспорта (отечественный и зарубежный опыт)	0,4
5	Практическое занятие 7. Критерии и показатели эффективности государственного регулирования кадровым потенциалом в сфере гражданской авиации	0,4
Итого по дисциплине		2

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий. Лит.: [1-15]	13,2
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам,	13,2

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоёмкость (часы)
	тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий. Лит.: [1-15]	
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий. Лит.: [1-15]	13,2
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий. Лит.: [1-15]	13,2
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий. Лит.: [1-15]	11,2
Итого по дисциплине		64

5.7 Курсовые проекты

Курсовые проекты учебным планом не предусмотрены.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Одегов, Ю. Г. **Кадровая политика и кадровое планирование** : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496601> (дата обращения: 20.05.2022).

2. **Управление человеческими ресурсами** : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489420> (дата обращения: 20.05.2022).

3. **Социальная политика государства и бизнеса** : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-

4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489297> (дата обращения: 20.05.2022).

б) дополнительная литература:

4. **Государственная и муниципальная служба** : учебник для вузов / С. И. Журавлев [и др.] ; под редакцией С. И. Журавлева, В. И. Петрова, Ю. Н. Туганова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13270-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488997> (дата обращения: 09.06.2022).

5. **Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба** : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14585-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488981> (дата обращения: 09.06.2022).

6. Прокофьев, С. Е. **Государственная и муниципальная служба** : учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14243-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489690> (дата обращения: 09.06.2022).

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

7. **Федеральная служба государственной статистики**. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. — Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный (дата обращения 20.05.2022).

8. **Министерство финансов РФ** [Электронный ресурс] официальный сайт Министерства финансов РФ. - Режим доступа: <http://www.minfin.ru/>, свободный (дата обращения 20.05.2022)

9. **Правительство РФ** [Электронный ресурс] официальный сайт Правительства РФ. - Режим доступа: <http://www.government.ru/>, свободный (дата обращения 20.05.2022).

10. **Министерство труда и социальной защиты РФ** [Электронный ресурс] официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru> , свободный (дата обращения 20.05.2022).

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

11. **Библиотека СПбГУ ГА** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://spbguga.ru/objects/e-library/> , свободный (дата обращения 20.05.2022).

12. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>, свободный (дата обращения 20.05.2022).

13. **Гарант** [Электронный ресурс] официальный сайт компании Гарант. -

Режим доступа: <http://www.aero.garant.ru> , свободный (дата обращения 20.05.2022)

14. **Электронно-библиотечная система Издательства Лань.** — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>, свободный (дата обращения 20.05.2022)

15. **Образовательная платформа Юрайт.** — [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru> , свободный (дата обращения 20.05.2022)

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
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 рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

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

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 экономических знаний в 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, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы и практические примеры.

Практические занятия по дисциплине являются составляющими практической подготовки обучающихся, так как предусматривают их участие в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Цель практических занятий – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих тем, а также приобрести начальные практические навыки. Рассматриваемые в рамках практического занятия задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках подготовки обучающихся. Практические занятия предусматривают участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной работы обучающихся. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой. Самостоятельная работа включает выполнение учебных заданий, в том числе и индивидуальных.

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 (Microsoft Word), электронные таблицы (Microsoft Excel), технологии мультимедиа (PowerPoint).

Таким образом, практические занятия являются составляющими практической подготовки обучающихся, так как предусматривают их участие в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

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

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. Текущий контроль успеваемости обучающихся включает следующие оценочные средства.

Устные опросы проводятся на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции.

Тесты, выдаваемые на самостоятельную работу, преследуют собой цель своевременного выявления плохо усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации.

Доклады (научные сообщения, выступления с наглядной презентацией информации) обсуждаются в рамках практических занятий 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 простому воспроизведению текста. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. При этом обучающийся может обращаться к своим записям, приводить выдержки из периодической печати, сайтов интернета и т. д.

Учебные задания, выдаваемые для самостоятельного выполнения обучающимися, содержат требования выполнить теоретические и практические задания. Учебные задания предполагают активизацию знаний, умений и навыков, либо – актуализацию ранее усвоенного материала.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде *зачета в 3-м семестре*. К моменту проведения промежуточной аттестации должны быть успешно пройдены предыдущие формы контроля. Промежуточная аттестация позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Билет включает два теоретических вопроса.

9.1. Балльно-рейтинговая система оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации 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>
Учебное задание	<p>«Отлично»: задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями; при ответе обучающийся демонстрирует знание программного материала; ответ обучающегося аргументирован и не содержит ошибок.</p> <p>«Хорошо»: задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями; при ответе обучающийся демонстрирует знание программного материала; ответ обучающегося аргументирован, но дан с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно»: задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями; при ответе обучающийся в недостаточной степени демонстрирует знание программного материала; ответ обучающегося в недостаточной степени аргументирован и дан с незначительными ошибками.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся не выполнил задания, или результат выполнения задания не соответствует поставленным требованиям; обучающийся демонстрирует незнание программного материала; обучающийся не может аргументировать свой ответ; в заданиях и (или) ответах имеются существенные ошибки.</p>

*К моменту прохождения промежуточной аттестации обучающийся должен получить «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно» за участие по крайней мере в 50 % фонда оценочных средств.

9.3 Темы курсовых проектов по дисциплине

Не применяется.

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

Обеспечивающая дисциплина: «Управление трудовым потенциалом на воздушном транспорте».

Примерные вопросы входного контроля:

1. Сущность понятия «трудовой потенциал», его структура и место в системе категорий в области экономики труда и управления персоналом.
2. Направления развития и концепция управления развитием трудового потенциала персонала.
3. Понятие авиационного персонала. Перечень специалистов авиационного персонала.
4. Задачи развития трудового потенциала.
5. Методы формирования и развития кадрового потенциала организации.
6. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации.
7. Система подготовки, переподготовки, повышения квалификации авиационного персонала.
8. Понятие и виды деловой карьеры.
9. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
10. Понятие деловой оценки 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 несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«зачет»
		– 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	«зачет»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущест-	«зачет»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		<p>ственные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них</p>	
		<p>– 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</p>	«незачет»
	Обобщенность знаний	<p>– 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</p>	«зачет»
		<p>– 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</p>	«зачет»
		<p>– 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</p>	«зачет»
		<p>– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы</p>	«незачет»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	<p>– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)</p>	«зачет»
		<p>– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют</p>	«зачет»
		<p>– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя</p>	«зачет»
		<p>– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)</p>	«незачет»
	Осознанность	<p>– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя</p>	«зачет»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
	выполнения действия (умения)	– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются не значительные пропуски, негрубые ошибки, – небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«зачет»
– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя		«зачет»	
– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя		«незачет»	
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«зачет»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«зачет»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«зачет»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	««незачет»»
	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	«зачет»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«зачет»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«зачет»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«незачет»

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам обучения по дисциплине

9.6.1 Примерные контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для устных опросов

1. Сущностная характеристика кадрового потенциала организации
2. Сущностная характеристика кадрового потенциала авиационной отрасли
3. Сущностная характеристика кадрового потенциала государственных органов регулирования гражданской авиации
4. Современные методы оценки кадрового потенциала организации
5. Современные методы оценки кадрового потенциала авиационной отрасли
6. Современные методы оценки кадрового потенциала государственных органов регулирования гражданской авиации

Варианты тестов

1. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
 - а) вкладывание средств в производство;
 - б) вкладывание средств в новые технологии;
 - в) расходы на повышение квалификации персонала;
 - г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
 - д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

2. Человеческий капитал - это:
 - а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
 - б) вкладывание средств в средства производства;
 - в) нематериальные активы предприятия.
 - г) материальные активы предприятия;
 - д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

3. Потенциал специалиста – это:
 - а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
 - б) здоровье человека;
 - в) способность адаптироваться к новым условиям;
 - г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
 - д) способность человека производить продукцию

4. Комплексная оценка работы - это:
 - а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
 - б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
 - в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

5. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

6. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по-новому);
- д) депозитные счета в банках.

Темы докладов

1. Оценка кадрового потенциала региона (на примере одного из субъектов Российской Федерации)
2. Сравнительная характеристика подходов к государственному регулированию кадрового потенциала в России и за рубежом
3. Оценка факторов, влияющих на систему государственного регулирования кадрового потенциала.
4. SWOT-анализ государственной кадровой политики России (или иного государства).
5. Сравнительный анализ профессиональных и образовательных стандартов в Российской Федерации.
6. Система профессиональных стандартов за рубежом.
7. Особенности формирования цифровой экономике в Российской Федерации.
8. Оценка «цифровых» компетенций индивидов.
9. Специфика «цифровых» компетенций персонала в гражданской авиации / в различных отраслях.
10. Ассесмент-центр как инструмент оценки персонала.
11. Разработка критериев эффективности для различных должностей государственных гражданских служащих в Росавиации.
12. Анализ демографической ситуации в регионах Российской Федерации.
13. Рынок труда и политика занятости в России и ее регионах.
14. Анализ деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ /

Министерства транспорта РФ

15. Зарубежный опыт создания независимых центров оценки и особенности их создания в России.

Темы докладов разрабатываются в рамках тематики практических занятий (п. 5.4.). Данные перечни может быть дополнены в ходе проведения занятий.

В соответствии с планом практических занятий обучающийся подготавливает доклад по предлагаемой теме с презентацией в формате PowerPoint.

Учебные задания

1. На основе анализа отчета о расходах и численности работников государственных органов (Министерства труда и социальной защиты РФ / Министерства транспорта РФ / Росавиации) проведите оценку изменения за последние три-четыре года численности и кадрового состава конкретного органа государственного управления.

2. Применяя требования Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» заполните таблицу «Основные требования, предъявляемые к государственным гражданским служащим». Таблицу составьте со следующими графами: Квалификационные требования / Способ замещения должности / Должностные обязанности / Срок замещения должности. Категории должностей гражданской службы: Руководители / Помощники / Специалисты / Обеспечивающие специалисты.

3. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года. На начало года численность населения трудоспособного возраста составила 1 млн. человек; вступили в трудоспособный возраст – 30 тыс. человек; умерли из лиц трудоспособного возраста – 5 тыс. человек; выбыли из трудоспособного возраста – 35 тыс. человек; прибыло из других районов – 350 тыс. человек; убыли в другие районы – 100 тыс. человек.

4. Определите статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются:

- как безработные (Б);
- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);
- экономически неактивное население в составе трудовых ресурсов (Эн);
- экономически неактивное население, не входящее в состав трудовых ресурсов (Н).

а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалид II гр.) больше не может работать;

г) уволенный рабочий в возрасте 49 лет, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;

д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;

е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;

ж) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря;

з) работник, уволенный по собственному желанию и живущий на проценты по вкладам в банк;

и) домашняя хозяйка, которая занимается только домом и семьей;

к) подросток 16 лет, работающий в фермерском хозяйстве своих родителей;

л) работник, находящийся в очередном отпуске;

м) балерина, вышедшая на пенсию в возрасте 40 лет.

5. Анализ ситуации «Профессиональная карьера государственного служащего». Вы являетесь начальником отдела кадровой службы в государственной органе или государственной организации в гражданской авиации.

Вопросы: 1. Предложите примерный план работы с кандидатом, включенным в резерв. 2. Предложите аспекты, по которым можно провести проверку способностей и качеств этого кандидата. 3. Какие инструменты (деловые игры, практические задания, тесты, иные формы) можно использовать при работе с кандидатом?

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Теоретические вопросы

1. Сущность государственного регулирования кадрового потенциала гражданской авиации

2. Сущность и роль государственной кадровой политики в гражданской авиации

3. Методология формирования кадровой политики на микро- и макроуровне.

4. Понятия кадры, трудовые ресурсы, персонал и взаимосвязь между ними.

5. Кадровая работа, кадровый процесс и кадровые отношения в контексте государственной кадровой политики в гражданской авиации

6. Диагностические возможности, особенности проведения, принципы подбора конкретных ситуаций для тестирования.

7. Метод конкретных ситуаций: диагностические возможности, особенности проведения, принципы подбора конкретных ситуаций для тестирования.

8. Факторы формирования государственной кадровой политики в гражданской авиации.

9. Кадровая доктрина и приоритетные направления государственной кадровой политики в гражданской авиации.

10. Механизм формирования государственной кадровой политики в гражданской авиации.

11. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики в гражданской авиации.

12. Субъекты и объекты государственной, региональной и муниципальной кадровой политик.

13. Уровневая классификация субъектов государственной кадровой политики Российской Федерации.

14. Теоретические и практические проблемы государственного регулирования кадрового потенциала в современной России.

15. Негативные явления работы государства с кадрами государственного и муниципального управления.

16. Демографическая политика Российской Федерации.

17. Политика в области занятости в современной России.

18. Молодежная политика и политика в области образования в Российской Федерации.

19. Регулирование кадрового потенциала гражданской авиации в целях обеспечения инновационного развития экономики и общества.

20. Формирование цифровой экономики в России и цифровых компетенций населения.

21. Система профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в гражданской авиации.

22. Общество знаний и государственная кадровая политика в гражданской авиации

23. Кадровая работа на государственной службе и в гражданской авиации.

24. Приоритетные задачи и направления работы кадровых служб государственных органов гражданской авиации.

25. Критерии отбора госслужащих в гражданской авиации.

26. Кадровый резерв на государственной службе в гражданской авиации.

27. Эффективность государственного служащего. Критерии оценки эффективности.

28. Показатели эффективности государственного служащего.

29. Система управления эффективностью на государственной службе.

30. Проблемы безработицы, протекционизма и коррупции в контексте государственной кадровой политики в гражданской авиации.

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации 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 рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

- полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;
- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал; представление в PowerPoint тезисов сообщения; указание библиографического списка, ссылок на информационные ресурсы, используемые при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся:

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по темам дисциплины;
- 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;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация», направленность программы (профиль) «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом»

« 16 » 05 2022 года, протокол № 8 .

Разработчики:

К.Э.Н. _____ Банников С.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчика)

К.Э.Н. _____ Кадикина А.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчика)

Заведующий кафедрой № 3 «Истории и управления персоналом»

К.Э.Н., доцент _____ Иванова М.О.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)

Программа согласована:

Руководитель ОПОП
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 « 22 » 06 2022 года, протокол № 9 .