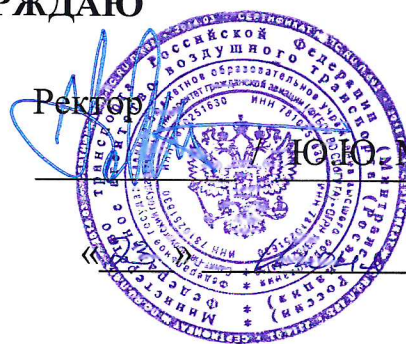




**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА  
(РОСАВИАЦИЯ)**

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

**УТВЕРЖДАЮ**



Ректор

**Ю. Ю. Михальчевский**

2022 года

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ  
АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки  
**25.04.03 Аэронавигация**

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

Квалификация выпускника  
**магистр**

Форма обучения  
**заочная**

Санкт-Петербург  
2022 г.

## 1 Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Целью государственной итоговой аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной образовательной программы соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация» (уровень магистратуры), профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте».

Тип задач профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу магистратуры:

- организационно-управленческий;
- научно-исследовательский.

Задачами государственной итоговой аттестации являются:

1 Проверка результатов освоения образовательной программы – уровня сформированности компетенций выпускников, установленных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация» (уровень магистратуры), профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте», утвержденному Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 21 августа 2020 г. № 1081:

универсальных компетенций:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения универсальной компетенции выпускника
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД <sub>УК-1</sub> <sup>1</sup> Формулирует и анализирует проблемную ситуацию как целостную систему
		ИД <sub>УК-1</sub> <sup>2</sup> Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа, формирует стратегию действий
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИД <sub>УК-2</sub> <sup>1</sup> Разрабатывает концепцию проекта, обосновывает его значимость
		ИД <sub>УК-2</sub> <sup>2</sup> Оценивает условия реализации проекта на всех этапах жизненного цикла, разрабатывает предложения по решению возникающих проблем
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения	ИД <sub>УК-3</sub> <sup>1</sup> Участвует в разработке стратегии и организации командной работы
		ИД <sub>УК-3</sub> <sup>2</sup> Обеспечивает достижение поставленной цели на основе выстроенного механизма эффективного командного взаимодействия

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения универсальной компетенции выпускника
	поставленной цели	
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИД <sup>1</sup> <sub>УК-4</sub> Осуществляет профессиональную коммуникацию на русском и иностранном языке
		ИД <sup>2</sup> <sub>УК-4</sub> Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия
		ИД <sup>3</sup> <sub>УК-4</sub> Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД <sup>1</sup> <sub>УК-5</sub> Рассматривает культурное разнообразие в качестве значимого цивилизационно-культурного аспекта развития современного социума и определяет мультикультурализм в как важнейший ориентир профессионального поведения
		ИД <sup>2</sup> <sub>УК-5</sub> Оценивает значение культурных особенностей для выстраивания эффективных социальных профессиональных взаимодействий
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД <sup>1</sup> <sub>УК-6</sub> Определяет приоритеты в профессиональной деятельности, выстраивая траекторию саморазвития.
		ИД <sup>2</sup> <sub>УК-6</sub> Способен объективно оценить ресурсную составляющую достижения целей и задач по совершенствованию профессиональной деятельности

**общефессиональных компетенций:**

Наименование категории (группы) общефессиональных компетенций	Код и наименование общефессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения общефессиональной компетенции выпускника
Социальное и техническое управление	ОПК-1. Способен использовать современные концепции организационного поведения и управления человеческими	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-1</sub> Понимает сущность и определяет особенности применения современных концепций организационного поведения и управления человеческими ресурсами на воздушном транспорте

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения общепрофессиональной компетенции выпускника
	ресурсами для решения задач профессиональной деятельности	<b>ИД<sup>2</sup><sub>ОПК-1</sub></b> Оценивает эффективность применения методов и технологий управления трудовым потенциалом на воздушном транспорте, в том числе минимизацию влияния человеческого фактора на безопасность полетов
	ОПК-2. Способен к анализу финансовых, экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организаций воздушного транспорта	<b>ИД<sup>1</sup><sub>ОПК-2</sub></b> Выполняет статистический анализ данных для решения задач профессиональной деятельности
		<b>ИД<sup>2</sup><sub>ОПК-2</sub></b> Оценивает и интерпретирует данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявляет закономерности изменения финансовых и экономических показателей
	ОПК-3. Способен к формированию стратегии и тактики финансового менеджмента организаций воздушного транспорта	<b>ИД<sup>1</sup><sub>ОПК-3</sub></b> Использует основные положения, концепции и модели стратегического и тактического менеджмента при решении прикладных задач в области управления финансами организаций воздушного транспорта
		<b>ИД<sup>2</sup><sub>ОПК-3</sub></b> Выполняет финансово-экономическое обоснование организационно-управленческих решений в области экономики и управления организациями на основе выбранных критериев
	ОПК-4. Способен к разработке, реализации и анализу инновационной стратегии организаций воздушного транспорта	<b>ИД<sup>1</sup><sub>ОПК-4</sub></b> Осуществляет подготовку предложений по внедрению инноваций в организациях воздушного транспорта
<b>ИД<sup>2</sup><sub>ОПК-4</sub></b> Разрабатывает инновационные стратегии для достижения целевых показателей в организациях воздушного транспорта, оценивает перспективы реализации инновационных стратегий		
Разработка, принятие и реализация решений	ОПК-5. Способен к интерпретации и профессиональной оценке ситуаций с учетом установленных критериев, идентификации и формализации проблем, подготовке, принятию и реализации решений в	<b>ИД<sup>1</sup><sub>ОПК-5</sub></b> Выполняет анализ и представляет информацию в сфере профессиональной деятельности на основе идентификации и формализации проблем воздушного транспорта
		<b>ИД<sup>2</sup><sub>ОПК-5</sub></b> Формирует совокупность возможных решений для достижения целевых показателей в отраслевых социотехнических системах и выполняет

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения общепрофессиональной компетенции выпускника
	социотехнических системах	их оценку с учетом установленных критериев
	ОПК-6. Способен определять эффективность технико-технологических, организационных и управленческих мероприятий и решений	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-6</sub> Формирует и критически сопоставляет альтернативные мероприятия и варианты решения поставленных задач в области профессиональной деятельности
		ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-6</sub> Осуществляет оценку эффективности вариантов технико-технологических, организационных и управленческих мероприятий и решений на воздушном транспорте, основываясь на выбранных критериях
	ОПК-7. Способен к подготовке данных для анализа и принятия решений при управлении транспортными системами в различных условиях	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-7</sub> Выполняет оценку условий протекания социотехнических процессов на воздушном транспорте при решении задач управления транспортными системами
ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-7</sub> Осуществляет сбор, обработку, анализ и представление данных для обоснования эффективности управленческих решений на воздушном транспорте		
Научное и прикладное мышление	ОПК-8. Способен использовать основные понятия, принципы, законы и закономерности общей и прикладной теории систем для решения задач профессиональной деятельности	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-8</sub> Понимает сущность и особенности использования системного подхода для принятия управленческих решений на воздушном транспорте
		ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-8</sub> Применяет методы системного анализа при решении отраслевых организационно-управленческих задач
Управление проектами	ОПК-9. Способен разрабатывать и реализовывать инновационные и инвестиционные проекты	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-9</sub> Разрабатывает и представляет инновационные и инвестиционные проекты на воздушном транспорте
		ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-9</sub> Оценивает эффективность реализации отраслевых инновационных и инвестиционных проектов
Безопасность и управление рисками	ОПК-10. Способен к выявлению и анализу опасностей и угроз, возникающих в процессе развития современного информационного общества	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-10</sub> Демонстрирует знание воздушного законодательства в сфере безопасности, формулирует опасности и угрозы, возникающие в области аэронавигации
		ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-10</sub> Демонстрирует способности к выявлению и анализу опасностей и угроз



Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения общепрофессиональной компетенции выпускника
		на примере конкретных производственных ситуаций, относящихся к профессиональной деятельности
	ОПК-11. Способен организовывать и обеспечивать соблюдение основных требований информационной безопасности, в том числе защиту охраняемой законом тайны	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-11</sub> Понимает значимость и готов нести ответственность по соблюдению основных требований информационной безопасности в процессе принятия и реализации решений на воздушном транспорте
		ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-11</sub> Оценивает эффективность методов и мероприятий по организации и обеспечению соблюдения требований информационной безопасности
	ОПК-12. Способен применять современные методы повышения безопасности и улучшения условий труда в сфере профессиональной деятельности, разрабатывать рекомендации по минимизации производственных рисков	ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК-12</sub> Понимает сущность, значимость и необходимость применения современных методов повышения безопасности и улучшения условий труда на воздушном транспорте
		ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК-12</sub> Оценивает последствия реализации мероприятий по минимизации производственных рисков на воздушном транспорте

профессиональных компетенций:

Код и наименование профессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения профессиональной компетенции выпускника
ПК-1. Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по стратегическому и операционному управлению персоналом и подразделениями организации воздушного транспорта	ИД <sup>1</sup> <sub>ПК-1</sub> Применяет методы нормирования труда, технологии и методы формирования контроля бюджетов на персонал, методы анализа выполнения планов и задач производственной деятельности, определения их экономической эффективности
	ИД <sup>2</sup> <sub>ПК-1</sub> Применяет технологии операционного управления персоналом организации воздушного транспорта и основы экономики труда
	ИД <sup>3</sup> <sub>ПК-1</sub> Управляет мотивацией и стимулированием труда, служебно-профессиональным продвижением персонала организации воздушного транспорта
	ИД <sup>4</sup> <sub>ПК-1</sub> Применяет нормы трудового законодательства и права социального обеспечения, а также иных актов, содержащих нормы

Код и наименование профессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения профессиональной компетенции выпускника
	<p>трудового права, владеет методиками разработки и внедрения локальных нормативных актов в области управления персоналом организации воздушного транспорта</p> <p><b>ИД<sup>5</sup><sub>ПК-1</sub></b> Определяет цели, анализирует стратегии развития, корпоративную культуру и организационно-штатную структуру организации воздушного транспорта</p> <p><b>ИД<sup>6</sup><sub>ПК-1</sub></b> Выполняет требования и правила проведения кадрового аудита и консалтинга</p>
<p>ПК-2. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по управлению кадровой и социальной политикой организации воздушного транспорта</p>	<p><b>ИД<sup>1</sup><sub>ПК-2</sub></b> Участвует в разработке политики управления персоналом и кадровой политики организации воздушного транспорта</p> <p><b>ИД<sup>2</sup><sub>ПК-2</sub></b> Применяет при управлении персоналом организации воздушного транспорта методики планирования и прогнозирования потребности в персонале, методы анализа количественного и качественного состава персонала</p> <p><b>ИД<sup>3</sup><sub>ПК-2</sub></b> Применяет методы развития авиационного персонала и управляет качеством его подготовки</p> <p><b>ИД<sup>4</sup><sub>ПК-2</sub></b> Разрабатывает и формирует социальную политику и принимает участие в управлении социальным развитием организации воздушного транспорта</p> <p><b>ИД<sup>5</sup><sub>ПК-2</sub></b> Осуществляет взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями</p> <p><b>ИД<sup>6</sup><sub>ПК-2</sub></b> Применяет в деятельности организации воздушного транспорта методы анализа социальных программ, проведения социологических исследований и определения их экономической эффективности</p>
<p>ПК-3. Способен организовывать и проводить научные исследования в сфере управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте</p>	<p><b>ИД<sup>1</sup><sub>ПК-3</sub></b> Организует и проводит исследования в области управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте</p> <p><b>ИД<sup>2</sup><sub>ПК-3</sub></b> Анализирует и обобщает результаты исследований, разрабатывает предложения по их внедрению в области управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте</p> <p><b>ИД<sup>3</sup><sub>ПК-3</sub></b> Апробирует результаты научных исследований в области управления персоналом</p>

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

## 2 Форма государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация выпускников по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация» (уровень магистратуры), профилю

«Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте» проводится в форме:

- 1 государственного экзамена;
- 2 защиты выпускной квалификационной работы.

### **3 Место государственной итоговой аттестации в структуре ОПОП ВО**

Государственная итоговая аттестация в структуре ОПОП ВО относится к обязательной части Блок 3.

Государственная итоговая аттестация базируется на результатах обучения по всем дисциплинам ОПОП ВО по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация» (уровень магистратуры), профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте», основными из которых являются: «Управление качеством подготовки авиационного персонала», «Стратегическое и операционное управление персоналом организаций воздушного транспорта», «Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта», а также на результатах прохождения учебной, производственной и преддипломной практик.

Государственная итоговая аттестация проводится в 5 семестре.

### **4 Общая трудоемкость и продолжительность государственной итоговой аттестации**

Общая трудоемкость государственной итоговой аттестации составляет 9 зачетных единиц. Продолжительность государственной итоговой аттестации – 6 недель.

### **5 Фонд оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации**

#### **5.1 Фонд оценочных средств для проведения государственного экзамена**

##### **5.1.1 Сформированность компетенций выпускника**

Государственный экзамен направлен на оценку сформированности следующих компетенций выпускника:

Перечень компетенций	Наименование дисциплин
ПК-1. Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по стратегическому и операционному управлению персоналом и подразделениями организации воздушного транспорта	Управление качеством подготовки авиационного персонала Стратегическое и операционное управление персоналом организаций воздушного транспорта
ПК-2. Способен разрабатывать и	Управление качеством подготовки



Перечень компетенций	Наименование дисциплин
осуществлять мероприятия по управлению кадровой и социальной политикой организации воздушного транспорта	авиационного персонала Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта
ПК-3. Способен организовывать и проводить научные исследования в сфере управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте	Управление качеством подготовки авиационного персонала Стратегическое и операционное управление персоналом организаций воздушного транспорта Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта

### 5.1.2 Содержание государственного экзамена

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

1 Управление качеством подготовки авиационного персонала (*Проверяемые компетенции: ПК-1; ПК-2; ПК-3*).

2 Стратегическое и операционное управление персоналом организаций воздушного транспорта (*Проверяемые компетенции: ПК-1; ПК-3*).

3 Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта (*Проверяемые компетенции: ПК-2; ПК-3*).

#### 1 Управление качеством подготовки авиационного персонала

*Проверяемые компетенции: ПК-1; ПК-2; ПК-3.*

##### ***Авиационный персонал: понятие и категории***

Понятие авиационного персонала и перечень специалистов авиационного персонала гражданской авиации Российской Федерации. Допуск лиц из числа авиационного персонала к деятельности. Федеральные авиационные правила с требованиями к обладателям свидетельств специалистов авиационного персонала.

##### ***Система подготовки авиационного персонала***

Вертикально-интегрированные учебные комплексы по подготовке авиационного персонала.

Требования к образовательным организациям и организациям, осуществляющим обучение специалистов согласно перечню специалистов авиационного персонала гражданской авиации. Непрерывная система профессиональной подготовки руководящего и диспетчерского персонала. Требования к подготовке авиационного персонала.

### ***Основы формирования и реализации основных образовательных программ с учетом требований ФГОС и Профессиональных стандартов***

Федеральные государственные образовательные стандарты СПО и ВО поколения 2, 3, 3+, 3++ и их структура. ФГОС ВО "Аэронавигация" и ФГОС ВО "Эксплуатация аэропортов и обеспечение полетов воздушных судов". Порядок их создания, рассмотрения и принятия. Разделы ФГОС.

Понятия квалификации работника, профессионального стандарта. Квалификационные справочники. Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта. Работа по разработке профессиональных стандартов. Совершенствование законодательства о профессиональных стандартах. ЕТКС и профстандарты: сравнительный анализ элементов.

### ***Аттестация специалистов авиационного персонала***

Трудовое законодательство Российской Федерации об аттестации. Аттестация руководителей и специалистов, занимающих должности связанные с обеспечением безопасности полетов. Обязательные сертификация и аттестация в гражданской авиации. Порядок обязательной аттестации специалистов авиационного персонала гражданской авиации.

### ***Требования работодателей к качеству профессиональной подготовки специалистов авиационного персонала***

Общая оценка удовлетворенности работодателей (на примере города). Требования работодателей к профессиональным и личностным компетенциям выпускников. Формы взаимодействия, сотрудничества работодателей и учреждений высшего образования, осуществляющих подготовку авиационного персонала. Стратегии преодоления проблем со стороны работодателей. Оценка условий приема выпускников на работу.

### ***Оценка владения компетенциями***

Разновидности компетенций. Общекультурные компетенции (ОК). Общие профессиональные компетенции (ОПК). Профессиональные компетенции (ПК). Специальные компетенции (СК). Универсальные компетенции (УК). Методы оценки владения компетенциями.

## **2 Стратегическое и операционное управление персоналом организаций воздушного транспорта**

*Проверяемые компетенции: ПК-1; ПК-3.*

### ***Стратегический подход к профессиональному развитию***

Стратегические цели компонента развития человеческих ресурсов. Стратегия развития персонала организации. Структура стратегического управления. Этапы развития стратегического подхода. Методы нормирования

труда. Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал организации воздушного транспорта.

### ***Операционное управление развитием персонала – компонент развития организации воздушного транспорта***

Взаимодействие стратегического и операционного управления персоналом организации. Современные подходы к управлению развитием персонала. Профессиональное развитие, основные виды и формы. Операционное управление профессиональным развитием и обучением. Разработка программ развития персонала. Развитие управленческого потенциала в организации. Развитие персонала как процесс расширения возможностей выбора человека. Развитие мотивационного потенциала сотрудников организации. Конфликт как инструмент развития персонала. Развитие персонала в процессе командной работы.

### ***Система операционного управления персоналом организаций***

Сущность системы операционного управления персоналом организаций. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала организаций. Участники процесса развития профессионализма персонала. Обучаемость и планирование персонала организации. Сопротивление обучению. Формы, виды, принципы и методы обучения. Цель, задачи и методы функционирования учебных центров. Основные особенности функционирования учебных центров.

### ***Комплексный подход к оценке подготовки и профессионального развития персонала организации***

Современные подходы к оценке уровня развития персонала организаций воздушного транспорта. Диагностика развития персонала и развития потенциала личности руководителя. Оценка результатов процесса профессионального развития и обучения персонала. Показатели экономического и социального содержания оценки эффективности развития персонала.

## **3 Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта**

*Проверяемые компетенции: ПК-2; ПК-3.*

### ***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.

### ***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.

### ***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.

### ***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.

### **5.1.3 Примерный перечень вопросов и типовые контрольные задания к государственному экзамену**

Экзаменационный билет содержит два теоретических вопроса и задание, имеющее практическую направленность (практическое задание).

#### **Примерный перечень вопросов государственного экзамена**

##### **1 Управление качеством подготовки авиационного персонала**

*Проверяемые компетенции: ПК-1; ПК-2; ПК-3.*

1 Федеральные авиационные правила с требованиями к обладателям свидетельств специалистов авиационного персонала.

2 Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.

3 Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов организаций воздушного транспорта.

4 Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.

5 Непрерывная система профессиональной подготовки руководящего и диспетчерского персонала.

6 Требования к подготовке авиационного персонала.

7 Трудовое законодательство Российской Федерации об аттестации.

8 Обязательные сертификация и аттестация в гражданской авиации.

9 Формы взаимодействия, сотрудничества работодателей и учреждений высшего образования, осуществляющих подготовку авиационного персонала.

10 Направления подготовки и специальности в высших учебных заведениях гражданской авиации; многоуровневая система подготовки в вузах и условия ее реализации.

## **2 Стратегическое и операционное управление персоналом организаций воздушного транспорта**

*Проверяемые компетенции: ПК-1; ПК-3.*

1 Стратегические цели компонента развития человеческих ресурсов.

2 Стратегия развития персонала организации.

3 Структура стратегического управления.

4 Взаимодействие стратегического и операционного управления персоналом организации.

5 Операционное управление персоналом организации воздушного транспорта.

6 Развитие персонала в условиях различных организационных культур.

7 Развитие мотивационного потенциала сотрудников организации.

8 Применение основных технологий операционного управления персоналом организации воздушного транспорта.

9 Управление мотивацией и стимулированием труда персонала организаций.

10 Современные подходы к оценке уровня развития персонала организаций воздушного транспорта.

## **3 Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта**

*Проверяемые компетенции: ПК-2; ПК-3.*

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 Уровни и элементы кадровой политики организации.

5 Этапы разработки кадровой политики.

6 Понятие и сущность социальной политики.

7 Особенности социальной политики на различных уровнях государственного управления.

8 Взаимосвязь и взаимозависимость социальной политики и экономики.

- 9 Ключевые показатели эффективности кадровой политики организации.  
 10 Сущность, цели и задачи кадрового планирования.

## **Типовые контрольные задания к государственному экзамену**

### **1 Управление качеством подготовки авиационного персонала**

*Проверяемые компетенции: ПК-1; ПК-2; ПК-3.*

Задание 1. Объясните и проиллюстрируйте на конкретных примерах как работают или не работают стандарты ISO.

Задание 2. В чём заключается философия Total Quality Management (TQM). Как она работает в организациях воздушного транспорта?

Задание 3. Охарактеризуйте «ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Требования» (утв. Приказом Росстандарта от 28.09.2015 N 1391-ст). Какому международному стандарту он идентичен?

Задание 4. Перечислите и кратко охарактеризуйте отраслевые нормативно-правовые акты в области подготовки авиационного персонала.

Задание 5. Как реализуется компетентностный подход в области подготовки авиационного персонала в России? Дайте свою критическую оценку.

### **2 Стратегическое и операционное управление персоналом организаций воздушного транспорта**

*Проверяемые компетенции: ПК-1; ПК-3.*

Задание 1. Разработайте стратегию управления персоналом и рекомендации по ее реализации применительно к следующей ситуации: Фирма вынуждена сокращать затраты на персонал – социальный пакет, расходы на обучение. Как удержать людей и убедить их, что это временные трудности?

Задание 2. Определите по краткой характеристике тип кадровой стратегии, сформулируйте требования к персоналу и заполните таблицу.

Тип стратегии	Краткая характеристика стратегии	Требования к персоналу
	Принимаются проекты с высокой степенью финансового риска, минимальным количеством действий. Ресурсы краткосрочны для удовлетворения всех требований заказчика. В центре внимания быстрое осуществление ближайших мер	
	Степень риска меньшая. Постоянное сопоставление текущих целей и создания фундамента для будущего организации.	



Тип стратегии	Краткая характеристика стратегии	Требования к персоналу
	В центре внимания сохранение существующего уровня прибыли. Усилия, требующие финансовых затрат.	
	Продажа активов, устранение возможностей убытков, в будущем – сокращение работающих настолько это возможно. Почти или вовсе не уделяется внимание попыткам спасти предприятие, поскольку ожидается дальнейшее падение прибыли.	
	Основная цель - спасти предприятие. Меры по сокращению затрат и персонала осуществляются с целью выжить в ближайшее время и обрести стабильность на длительную перспективу.	

Задание 3. Определить, какой стратегии соответствует каждая из задач, и заполнить таблицу. В таблице приведены основные задачи, стоящие перед организацией с различными стратегиями развития. Обосновать свой выбор.

Задача	Стратегия развития	Составляющие стратегии УП (наем, оценка, вознаграждение, развитие)
Создание условий для экономического роста		
Обеспечение высокого качества товаров и услуг		
Овладение механизмом конкуренции		
Фокусирование внимания на оптимизации издержек		
Сужение номенклатуры производимой продукции		
Увеличение продаж уже имеющимся клиентам		

Задание 4. Проведите сравнительный анализ. Модели выбора для организационных стратегий: модели, разработанные М. Портером и И. Ансоффом, матрица Томпсона и Стрикленда.

Задание 5. Ниже приведены высказывания известных людей. Прокомментируйте каждое. Какие принципы управления они иллюстрируют?

Билл Гейтс: Знание – главный инструмент управления.

Джон Эдер: Одно дело – делегирование полномочий, совсем другое – перекладывание ответственности. Делегирование полномочий значит: «Делайте это по-своему и при необходимости просите помощи». Перекладывание ответственности: «Делайте, как хотите, и не просите помощи, если что-то пойдет не так».

Отто фон Бисмарк: За всякое порученное дело должен отвечать один и только один человек.

Рюити Хасимото: Надо, чтобы условия, а не управляющие заставляли людей работать.

В ряде высказываний прослеживается мысль, что управление – это искусство. Например,

Бальтасар Грасиан. К каждому подбирать отмычку. В том искусство управлять людьми.

Кьелл Нордстрем: Умение организовать работу – это искусство достижения выдающихся результатов с помощью обычных сотрудников.

Наполеон Бонапарт: Искусство управления состоит в том, чтобы не позволять людям состариться в своей должности.

Согласны ли вы с таким подходом? Можно ли относиться к управлению персоналом только как к искусству?

### **3 Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта**

*Проверяемые компетенции: ПК-2; ПК-3.*

Задание 1. Проанализируйте кадровую политику предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику. Охарактеризуйте ее тип, аргументировав свои выводы. Охарактеризуйте, какие, по вашему мнению, недостатки проявляются в политике управления персоналом, проводимой на данном предприятии.

Задание 2. Изучите приведенный ниже перечень популярных мероприятий кадровой политики организации, определите, к каким отрицательным результатам может привести их реализация, и объясните почему. Предложите свои варианты мероприятий, направленных на оптимизацию кадрового потенциала организации.

Мероприятия кадровой политики

1. Мероприятия по добровольному увольнению сотрудников, в том числе работников пенсионного возраста.

2. Перевод на неполный рабочий день сотрудников всех подразделений.

3. Отказ от обучения персонала.

4. Сокращение 40-50% персонала.

5. Оптимизация численности персонала, введение дополнительных должностных обязанностей оставшимся работникам.

6. Ужесточение контроля над использованием рабочего времени, нормирование труда.

7. Отказ от программ карьерного роста.

8. Отправка части работников в отпуск без сохранения заработной платы.

Задание 3. Укажите особенности реализации различных направлений работы с персоналом в условиях открытой и закрытой кадровой политики организации в сфере воздушного транспорта.

Задание 4. Ознакомьтесь с материалом, выданным преподавателем. Изучите описание деятельности компании и ситуацию, сложившуюся в организации. Сформулируйте основные принципы кадровой политики данной компании: 1) в области отбора персонала; 2) в сфере обучения и продвижения персонала; 3) в области стимулирования труда. Какой тип и вид кадровой

политики стоит выбрать? Как лучше сочетать бизнес-стратегию и кадровую стратегию в сложившихся условиях? Предложите, как провести реорганизацию с минимальными негативными последствиями, сохранив при этом ценные кадры.

Задание 5. Составьте структуру, сформулируйте оглавление документа в области социальной политики, в сфере социальной ответственности организации воздушного транспорта. Как документ мог бы называться, кем и каким образом мог быть утвержден? Какова периодичность и причины его пересмотра?

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

Показатели для оценки компетенций для государственного экзамена:

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

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

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

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

Критериями оценки сдачи государственного экзамена являются:

– «отлично» – обучающийся показал глубокие и всесторонние знания по теоретическим вопросам экзаменационного билета, решил практическое задание, ответил на дополнительные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии;

– «хорошо» – обучающийся показал глубокие знания по вопросам билета, решил практическое задание, или допустил не более одной ошибки, правильно ответил на дополнительные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии и при этом мог допустить незначительные неточности;

– «удовлетворительно» – обучающийся ответил на вопросы билета, решил практическое задание и при этом допустил значительные неточности в изложении материала, на дополнительные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии отвечал неточно и неуверенно.

– «неудовлетворительно» – обучающийся не ответил на все или два вопроса билета, не решил практическое задание, а по ответам на дополнительные вопросы членами государственной экзаменационной комиссии

выявлено незнание им материала по дисциплинам, входящим в состав междисциплинарного государственного экзамена.

## **5.2 Фонд оценочных средств для оценки защиты выпускной квалификационной работы**

### **5.2.1 Сформированность компетенций выпускника**

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

универсальных компетенций:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

общефессиональных компетенций:

ОПК-1. Способен использовать современные концепции организационного поведения и управления человеческими ресурсами для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-2. Способен к анализу финансовых, экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организаций воздушного транспорта

ОПК-3. Способен к формированию стратегии и тактики финансового менеджмента организаций воздушного транспорта

ОПК-4. Способен к разработке, реализации и анализу инновационной стратегии организаций воздушного транспорта

ОПК-5. Способен к интерпретации и профессиональной оценке ситуаций с учетом установленных критериев, идентификации и формализации проблем, подготовке, принятию и реализации решений в социотехнических системах

ОПК-6. Способен определять эффективность технико-технологических, организационных и управленческих мероприятий и решений

ОПК-7. Способен к подготовке данных для анализа и принятия решений при управлении транспортными системами в различных условиях

ОПК-8. Способен использовать основные понятия, принципы, законы и закономерности общей и прикладной теории систем для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-9. Способен разрабатывать и реализовывать инновационные и инвестиционные проекты

ОПК-10. Способен к выявлению и анализу опасностей и угроз, возникающих в процессе развития современного информационного общества

ОПК-11. Способен организовывать и обеспечивать соблюдение основных требований информационной безопасности, в том числе защиту охраняемой законом тайны

ОПК-12. Способен применять современные методы повышения безопасности и улучшения условий труда в сфере профессиональной деятельности, разрабатывать рекомендации по минимизации производственных рисков

профессиональных компетенций:

ПК-1. Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по стратегическому и операционному управлению персоналом и подразделениями организации воздушного транспорта

ПК-2. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по управлению кадровой и социальной политикой организации воздушного транспорта

ПК-3. Способен организовывать и проводить научные исследования в сфере управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте

### **5.2.2 Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ**

*(темы выпускных квалификационных работ рекомендуется рассматривать на примере организаций воздушного транспорта)*

1 Влияние дополнительного профессионального обучения на мобильность авиационного персонала.

2 Влияние мотивации участия в корпоративном обучении на получение личных и организационных выгод.

3 Воздействие обратной связи от руководителя на результативность труда сотрудников.

4 Роль внутренних коммуникаций в трансляции корпоративных ценностей территориально разделенной организации.

5 Факторы вовлеченности в представлении работников компании.

6 Факторы текучести и удержания высококвалифицированных специалистов в компании.

7 Влияние конгруэнтности ценностей на вовлеченность в работу.

8 Вовлеченность и приверженность работников: индивидуальные и организационные факторы формирования.

9 Методы повышения приверженности персонала компании.

10 Влияние организационной культуры на эффективность компании.

11 Разработка рекомендаций по отбору персонала в службу (на примере конкретной службы организации воздушного транспорта).

12 Специфика отбора, подбора и найма авиационного персонала (на примере отдельной категории авиационного персонала).

13 Совершенствование система управления человеческими ресурсами в организации.

14 Особенности подбора и расстановки персонала в отдаленных центрах организации воздушного движения (ОрВД).

15 Совершенствование организации труда авиационного персонала.

16 Управление дисциплинарными отношениями в организациях воздушного транспорта.

17 Совершенствование программ подготовки различных категорий авиационного персонала.

18 Оптимизация кадрового состава авиапредприятия.

19 Управление социальными программами в организациях воздушного транспорта.

20 Совершенствование работы корпоративного университета авиационного предприятия.

21 Совершенствование кадрового планирования в организации.

22 Оценка эффективности затрат на персонал организации.

23 Проведение комплексного аудита на предприятии (документооборот, бизнес-процессы, HR-направления).

24 Разработка управленческих решений по работе с идеями и инновациями.

25 Совершенствование кадровой политики предприятия.

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

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

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

1) содержание и оформление представленной к защите выпускной квалификационной работы;

2) оценку работу рецензентом и общую характеристику процесса написания работы и встречных трудностей, данную руководителем выпускной квалификационной работы;

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

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



5) содержание презентации и других представленных обучающимся демонстрационных материалов.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций:

– «отлично» – актуальность темы обоснована, работа имеет научную новизну или (и) практическую значимость. Анализ литературы – глубокий, характеризующий современные представления об изучаемой проблеме. Допускается применение оригинальных, в том числе и авторских методик. Работа отвечает требованиям по оформлению. При защите выпускной квалификационной работы обучающимся показаны глубокие теоретические знания; обучающийся продемонстрировал сформированность предусмотренных образовательным стандартом и основной профессиональной образовательной программой компетенций;

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

– «удовлетворительно» – актуальность темы обоснована, работа имеет практическую значимость. Анализ литературы характеризует современные представления об изучаемой проблеме. Допускается применение оригинальных, в том числе и авторских методик. Работа отвечает требованиям по оформлению. При защите выпускной квалификационной работы обучающимся показаны поверхностные теоретические и практические знания, обучающийся нечетко ориентируется в защищаемой теме. Выпускник продемонстрировал частичную сформированность предусмотренных образовательным стандартом и основной профессиональной образовательной программой компетенций;

– «неудовлетворительно» – актуальность темы обоснована, работа отвечает требованиям по оформлению, но выполнена на низком теоретическом и практическом уровне, не имеет научной новизны и практической значимости. При защите выпускной квалификационной работы обучающимся показаны низкие теоретические и практические навыки, выпускник не ориентируется в защищаемой теме. Выпускник не продемонстрировал сформированность предусмотренных образовательным стандартом и основной профессиональной образовательной программой компетенций.

В качестве методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы, используется локальный нормативный акт ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации» (ФГБОУ ВО СПбГУ ГА) «Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам

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

## **6 Учебно-методическое и информационное обеспечение государственной итоговой аттестации**

а) основная литература:

1 Абрамов, В. С. **Стратегический менеджмент** : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14595-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477973> (дата обращения: 20.05.2022).

2 Алиев, И. М. **Экономика труда** : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495709> (дата обращения: 20.05.2022).

3 Иванов, И. Н. **Организация труда на промышленных предприятиях** : учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11376-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495701> (дата обращения: 20.05.2022).

4 Иванова, М.О. **Персонал в системе корпоративного управления**: Методические указания по изучению курса и выполнению контрольной работы. Для студентов ФМЭТС и ЗФ направление подготовки - Управление персоналом (080400), профиль- Управление персоналом организации (080401). Квалификация (степень) выпускника бакалавр» / М.О. Иванова составитель – СПб.: ГУГА, 2016. – 21с. Количество экземпляров: 200.

5 Колесников, А. В. **Корпоративная культура** : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490153> (дата обращения: 20.05.2022).

6 Константинова, Д. С. **Основы организации труда** : учебное пособие для вузов / Д. С. Константинова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15207-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/487907> (дата обращения: 20.05.2022).

7 **Консультирование и коучинг персонала в организации** : учебник и

практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142> (дата обращения: 20.05.2022).

8 Корягина, Н. А. **Самопрезентация и убеждающая коммуникация** : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 225 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11562-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494962> (дата обращения: 20.05.2022).м

9 Кязимов, К. Г. **Рынок труда и занятость населения** : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508084> (дата обращения: 20.05.2022).

10 Кязимов, К. Г. **Управление человеческими ресурсами** : профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494037> (дата обращения: 20.05.2022).

11 Лебедева, Л. В. **Организационное консультирование** : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492358> (дата обращения: 20.05.2022).

12 Литвак, Б. Г. **Стратегический менеджмент** : учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 507 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2929-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425854>.

13 Литвинюк, А. А. **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182> (дата обращения: 20.05.2022).

14 Маринов М.Л. **Управление персоналом - технологии профессионально-ценностной диагностики деятельности персонала организаций транспорта**. Практикум [электронный ресурс, текст] : Ч.1 / М. Л. Маринов, М. О. Иванова. - СПб. : ГУГА, 2019. - 150с. Количество экземпляров: 49.

15 Маслова, В. М. **Управление персоналом** : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. —

Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488711> (дата обращения: 20.05.2022).

16 Мкртычян, Г. А. **Организационное поведение** : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227> (дата обращения: 20.05.2022).

17 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).

18 **Оплата труда персонала** : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488016> (дата обращения: 20.05.2022).

19 **Психология труда** : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492050> (дата обращения: 20.05.2022).

20 Розанова, Н. М. **Корпоративное управление** : учебник для вузов / Н. М. Розанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 339 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02854-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489773> (дата обращения: 20.05.2022).

21 **Рынок труда** : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489173> (дата обращения: 20.05.2022).

22 **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).

23 **Социология молодежи** : учебник для вузов / Р. В. Леньков [и др.] ; под редакцией Р. В. Ленькова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12768-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489136> (дата обращения: 20.05.2022).

24 **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).

25 Хруцкий, В. Е. **Оценка персонала**. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491529> (дата обращения: 20.05.2022).

26 **Экономика и социология труда** : теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488933> (дата обращения: 20.05.2022).

27 **Экономика труда** : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493029> (дата обращения: 20.05.2022).

б) дополнительная литература:

28 Абуладзе, Д. Г. **Документационное обеспечение управления персоналом** : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпрямкина, В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01543-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471250>.

29 Божук, С. Г. **Корпоративная социальная ответственность** : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490419> (дата обращения: 20.05.2022).

30 Доронина, Л. А. **Организация и технология документационного обеспечения управления** : учебник и практикум для вузов / Л. А. Доронина, В. С. Иритикова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04568-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468850>.

31 Завьялова, Е.К. **Управление развитием человеческих ресурсов** [Электронный ресурс] : учебник / Е.К. Завьялова, М.О. Латуха. — Электрон.

дан. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2017. — 252 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/105362>.

32 **Кадровая политика и кадровый аудит организации** : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/479808>.

33 Кларин, М. В. **Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг** : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036](http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036).

34 Коргова, М. А. **Кадровый менеджмент** : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/448299>.

35 Корнейчук, Б. В. **Экономика: рынок труда** : учебник для среднего профессионального образования / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 287 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11413-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/476246>.

36 **Корпоративная социальная ответственность** : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07332-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488973> (дата обращения: 20.05.2022).

37 Красильников, С. А. **Менеджмент. Управление холдингом** : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / С. А. Красильников, А. С. Красильников; под ред. С. А. Красильникова. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 169 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8751-5. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/FF57CFE7-2FCD-4DD1-A545-BA50BCD8E078](http://www.biblio-online.ru/book/FF57CFE7-2FCD-4DD1-A545-BA50BCD8E078).

38 Кубишин, Е. С. **Экономика рынка труда** : учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13676-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/477086>.

39 Мансуров, Р. Е. **Настольная книга директора по персоналу** : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/468722>.

40 Маслова, В. М. **Управление персоналом** : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468476>.

41 Одегов, Ю. Г. **Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом** :



учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/468712>.

42 Тульчинский, Г. Л. **Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности**: учебник и практикум для вузов / Г. Л. Тульчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03469-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489144> (дата обращения: 20.05.2022).

43 **Управление персоналом. Рынок труда**: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 252 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-14401-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/477534> .

44 **Управление человеческими ресурсами**: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458> .

45 Яковлева, Е.В. **Формирование механизма управления интеллектуализацией персонала промышленных предприятий**: история, предпосылки, основные элементы [Электронный ресурс] : монография / Е.В. Яковлева. — Электрон. дан. — Москва: Креативная экономика, 2016. — 114 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/97369>.

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

46 **Федеральная служба государственной статистики**. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. — Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный.

47 **Министерство финансов РФ** [Электронный ресурс] официальный сайт Министерства финансов РФ. - Режим доступа: <http://www.minfin.ru/ru/>, свободный.

48 **Правительство РФ** [Электронный ресурс] официальный сайт Правительства РФ. - Режим доступа: <http://www.government.ru/>, свободный.

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

50 **Федеральное агентство воздушного транспорта**. Росавиация [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <https://favt.gov.ru> , свободный.

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

51 **Библиотека СПбГУ ГА** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spbguga.ru/objects/e-library/>, свободный.

52 **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>, свободный.

53 **Гарант** [Электронный ресурс] официальный сайт компании Гарант. - Режим доступа: <http://www.aero.garant.ru>, свободный.

54 **Электронно-библиотечная система Издательства Лань.** — [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>, свободный.

55 **Образовательная платформа Юрайт.** — [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://urait.ru>, свободный.

## **7 Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации**

Для обеспечения Государственной итоговой аттестации (подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена; подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы) используется следующее материально-техническое обеспечение.


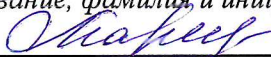

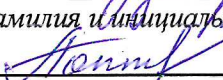
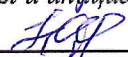
Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта 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

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).

Программа государственной итоговой аттестации 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 г., протокол № 8.

Разработчики:

к.э.н.		Галузина С.М.
	(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчика)	
к.э.н., доцент		Иванова М.О.
	(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчика)	
к.э.н.		Кадикина А.А.
	(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчика)	
д.э.н.		Коптева Л.А.
	(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчика)	
к.и.н., доцент		Кузнецов В.Н.
	(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчика)	

Заведующая кафедрой № 3 «Истории и управления персоналом»:

к.э.н., доцент		Иванова М.О.
	(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующей кафедрой)	

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО:

к.э.н., доцент		Иванова М.О.
	(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП ВО)	

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 22.06.2022 г., протокол № 9.