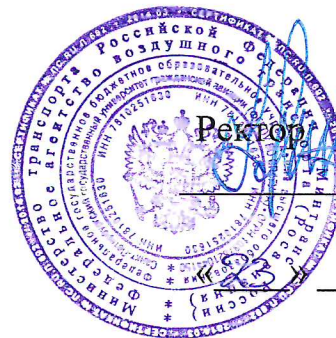




**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)**

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



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

/ Ю.Ю. Михальчевский

Юлия 2022 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

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

Направление подготовки
25.04.03 Аэронавигация

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

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2022

1 Цели освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта»: формирование компетенций для успешной профессиональной деятельности выпускника, формирование у обучающихся системных взглядов и представлений о сущности, направлениях, принципах и механизмах реализации кадровой и социальной политики на предприятиях воздушного транспорта.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у обучающихся научных представлений о кадровой и социальной политике, ее цели, задачах и механизмах реализации;
- проведение анализа кадровой и социальной политики на предприятиях воздушного транспорта;
- выработка умения планировать кадровую работу в организации;
- умение обеспечивать организацию кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- формирование у обучающихся навыков по прогнозированию и определению потребности в персонале;
- формирование у студентов способности анализировать кадровый потенциал организации, отдельного работника;
- умение участвовать в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

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

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта» представляет собой дисциплину, относящуюся к Блоку 1 цикла дисциплин ОПОП ВО по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация», профиль «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте».

Дисциплина «Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Управление трудовым потенциалом на воздушном транспорте», «Научно-практический семинар: Современные тренды организации управления в авиатранспортной сфере», «Цифровизация управленческих процессов на воздушном транспорте», «Профессионально ориентированный английский язык», «Управление социальным развитием организаций воздушного транспорта», «Управление качеством подготовки авиационного персонала».

Дисциплина изучается в 3 семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Формирование и реализация кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта» направлен на формирование следующих компетенций: ПК-2; ПК-3.

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
ПК-2	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по управлению кадровой и социальной политикой организации воздушного транспорта
ИД ¹ _{ПК-2}	Участствует в разработке политики управления персоналом и кадровой политики организации воздушного транспорта
ИД ² _{ПК-2}	Применяет при управлении персоналом организации воздушного транспорта методики планирования и прогнозирования потребности в персонале, методы анализа количественного и качественного состава персонала
ИД ³ _{ПК-2}	Применяет методы развития авиационного персонала и управляет качеством его подготовки
ИД ⁴ _{ПК-2}	Разрабатывает и формирует социальную политику и принимает участие в управлении социальным развитием организации воздушного транспорта
ИД ⁵ _{ПК-2}	Осуществляет взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями
ИД ⁶ _{ПК-2}	Применяет в деятельности организации воздушного транспорта методы анализа социальных программ, проведения социологических исследований и определения их экономической эффективности
ПК-3	Способен организовывать и проводить научные исследования в сфере управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте
ИД ¹ _{ПК-3}	Организует и проводит исследования в области управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте
ИД ² _{ПК-3}	Анализирует и обобщает результаты исследований, разрабатывает предложения по их внедрению в области управления кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте
ИД ³ _{ПК-3}	Апробирует результаты научных исследований в области управления персоналом

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестр
		3
Общая трудоемкость дисциплины	180	180
Контактная работа:	44,5	44,5
лекции	14	14
практические занятия	24	24
семинары	–	–

Наименование	Всего часов	Семестр
		3
лабораторные работы	–	–
курсовой проект	4	4
Самостоятельная работа студента	102	102
Промежуточная аттестация:	36	36
контактная работа	2,5	2,5
самостоятельная работа по подготовке к экзамену	33,5	33,5

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы (разделы) дисциплины	Количество часов	Компетенции		Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-2	ПК-3		
Тема 1. Концептуальные основы кадровой политики	22	+	+	Л, ПЗ, СРС, ВК	Т, УО, Д, УЗ
Тема 2. Формирование кадровой политики в организации	22	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Тема 3. Кадровое планирование в организациях воздушного транспорта	20	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Тема 4. Исследование корпоративной социальной политики	18	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Тема 5. Корпоративная социальная политика: понятие, структура, цели, предмет и направления	18	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Тема 6. Корпоративная социальная ответственность	20	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ
Тема 7. Формирование и реализация корпоративной социальной политики в	20	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д, УЗ

Темы (разделы) дисциплины	Количество часов	Компетенции		Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-2	ПК-3		
организациях воздушного транспорта					
Курсовой проект	4				ЗКП
Итого за 3 семестр	144				
Промежуточная аттестация	36				Экзамен
Итого по дисциплине	180				

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

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КП	Всего часов
Тема 1. Концептуальные основы кадровой политики	2	4	–	–	16	–	22
Тема 2. Формирование кадровой политики в организации	2	4	–	–	16	–	22
Тема 3. Кадровое планирование в организациях воздушного транспорта	2	4	–	–	14	–	20
Тема 4. Исследование корпоративной социальной политики	2	2	–	–	14	–	18
Тема 5. Корпоративная социальная политика: понятие, структура, цели, предмет и направления	2	2	–	–	14	–	18
Тема 6. Корпоративная социальная ответственность	2	4	–	–	14	–	20
Тема 7. Формирование и реализация корпоративной социальной политики в организациях воздушного транспорта	2	4	–	–	14	–	20
Курсовой проект	–	–	–	–	–	4	4

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Итого за 3 семестр	14	24	–	–	102	4	144
Промежуточная аттестация							36
Итого по дисциплине							180

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

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Концептуальные основы кадровой политики

Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная и активная; открытая, закрытая; рациональная, авантюристическая.

Изменение кадровой политики компании в зависимости от этапа её развития. Принципы управления персоналом в условиях кризиса. Алгоритм реализации инноваций в управлении персоналом в условиях кризиса.

Тема 2. Формирование кадровой политики в организации

Элементы кадровой политики и этапы её разработки. Направления кадровой политики. Инструменты разработки кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях. Требования к содержанию и структуре локального акта «Кадровая политика». Характеристика важнейших принципов разработки кадровой политики организации.

Управление талантами в системе управления человеческим капиталом организации. Кадровая политика инновационно ориентированной организации. Критерии оценки и ключевые показатели эффективности кадровой политики. Требования к показателям эффективности. Оценка эффективности деятельности службы по управлению персоналом. Социально-экономические последствия сокращения персонала. Анализ эффективности кадровых решений.

Тема 3. Кадровое планирование в организациях воздушного транспорта

Кадровое планирование: понятие, принципы, задачи и методы. Сравнительная характеристика видов планирования. Взаимосвязь стратегического, тактического и оперативного планирования. Схема и этапы кадрового планирования. Классификация методов планирования персонала.

Планирование численности, потребности и структуры персонала. Планирование производительности труда. Показатели эффективности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Подходы к оценке производительности труда. Особенности реализации кадровой политики и кадрового планирования в организациях воздушного транспорта.

Тема 4. Исследование корпоративной социальной политики

Эволюция взглядов на природу корпоративной социальной политики.

Корпоративная социальная политика как форма реализации корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная политика в исследованиях зарубежных и российских ученых.

Тема 5. Корпоративная социальная политика: понятие, структура, цели, предмет и направления

Понятие корпоративной социальной политики. Субъекты, объекты и структура корпоративной социальной политики. Цели и предмет корпоративной социальной политики. Человеческий, социальный, интеллектуальный и репутационный капитал компании.

Направления корпоративной социальной политики. Размер и структура социальных инвестиций компаний в РФ и за рубежом.

Тема 6. Корпоративная социальная ответственность

Планирование социальной ответственности бизнеса. Планирование рисков и сопротивления персонала. Концепция устойчивого развития компании. Стандартизация отношений социальной ответственности. Инструменты социально ответственного управления компанией.

Особенности социально ориентированного менеджмента и маркетинга организаций. Внутренняя и внешняя социальная политика компании. Социальный аудит и нефинансовая отчетность. Межрегиональные корпоративные программы компаний в системе социальной ответственности бизнеса. Бережливое производство.

Тема 7. Формирование и реализация корпоративной социальной политики в организациях воздушного транспорта

Механизм формирования и реализации корпоративной социальной политики: понятие и основные элементы. Выявление заинтересованных сторон, их запросов и ожиданий. Карты стейкхолдеров компаний.

Определение приоритетных направлений корпоративной социальной политики. Организационная структура управления корпоративной социальной политики. Методы и инструменты реализации корпоративной социальной политики.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
1	Практическое занятие 1-2. Взаимосвязь кадровой политики: с кадровой работой; со стратегией предприятия; со стратегией управления человеческими	4

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоёмкость (часы)
	ресурсами.	
2	Практическое занятие 3-4. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных организациях. Особенности кадровой политики в советской и постсоветской России. Европейские модели управления персоналом.	4
3	Практическое занятие 5-6. Планирование кадрового потенциала. Планирование развития персонала. Планирование социального развития в организациях воздушного транспорта.	4
4	Практическое занятие 7. Результаты социальной политики государства и их измерение: уровень и качество жизни населения: понятия, показатели, динамика	2
5	Практическое занятие 8. Размер и структура социальных инвестиций организаций воздушного транспорта в РФ и за рубежом (на конкретных примерах)	2
6	Практическое занятие 9-10. Сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта корпоративной социальной ответственности (на примерах организаций воздушного транспорта)	4
7	Практическое занятие 11-12. Оценка эффективности корпоративной социальной политики, её условия и методы.	4
Итого по дисциплине		24

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоёмкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий и курсового проекта.	16

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	Лит.: [1-15]	
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий и курсового проекта. Лит.: [1-15]	14
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий и курсового проекта. Лит.: [1-15]	14
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий и курсового проекта. Лит.: [1-15]	14
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий и курсового проекта. Лит.: [1-15]	14
6	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий и курсового проекта. Лит.: [1-15]	14
7	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, тестированию, подготовка докладов, выполнение учебных заданий и курсового проекта. Лит.: [1-15]	16
Итого по дисциплине		102

5.7 Курсовые проекты

В таблице приведена структура курсового проекта:

Наименование этапа выполнения курсового проекта	Трудоемкость (часы)
Этап 1. Получение задания по курсовому проекту; составление плана работы	2

Наименование этапа выполнения курсового проекта	Трудоемкость (часы)
Этап 2. Обзор состояния проблемы; изучение источников информации по заданной теме; постановка цели и задач	СРС
Этап 3. Выполнение поставленных задач	
Этап 4 Анализ результатов и оформление пояснительной записки по курсовому проекту	
Этап 5. Защита курсового проекта	2
Итого контактная работа по курсовому проекту	4

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. **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).

5. 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).

6. 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).

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/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).

Курсовой проект, выполняемый в рамках самостоятельной работы обучающихся, должен представлять собой самостоятельное и законченное научное исследование с элементами практической значимости, с результатами научно-исследовательской деятельности обучающихся.

Таким образом, практические занятия и курсовой проект 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 коррективы 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.

Защита курсового проекта – форма контроля знаний, умений и навыков обучающихся, направленная на демонстрацию обучающимися: знаний научных и информационных источников, справочной и энциклопедической литературы; умений работать с объектами изучения (исследования), логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы, обосновывать и строить априорную модель изучаемого объекта или процесса; навыков создания содержательной презентации выполненной работы. Оценочным средством являются темы курсовых проектов, которые приведены в п. 9.3.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде *защиты курсового проекта и экзамена 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 на экзамене включает два теоретических вопроса и один практический вопрос.

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

Тематика курсовых проектов базируется на разработке рекомендаций по формированию и реализации кадровой и социальной политики в организациях воздушного транспорта.

Обучающиеся (совместно с преподавателем) в ходе выполнения курсовых проектов могут конкретизировать тему из данного перечня (либо иную тему, предложенную обучающимся самостоятельно и согласованную с преподавателем) на примере выбранных организаций воздушного транспорта.

Примерный перечень тем курсовых проектов

1. Анализ внешней и внутренней среды организации воздушного транспорта и оценка её влияния на организацию и её персонал
2. Взаимосвязь разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом
3. Качество трудовой жизни как цель корпоративной социальной политики
4. Коллективный договор, как инструмент управления социальным развитием персонала
5. Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством человеческого капитала
6. Методы анализа социальных программ и социологических исследований в организациях воздушного транспорта
7. Методы планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
8. Методы прогнозирования и планирования потребности организации воздушного транспорта в персонале в соответствии с ее стратегическими планами
9. Методы разработки и реализации стратегии организации воздушного транспорта в сфере кадровой политики и управления персоналом
10. Направления разработки социальных программ и социологических исследований в организациях воздушного транспорта
11. Направления, формы и методы реализации социальной политики в организациях воздушного транспорта
12. Основные модели и типы социальной политики: отечественный и мировой опыт
13. Особенности социальной политики государства в современной России
14. Поиск современной концепции социальной политики российского государства
15. Показатели развития социальной инфраструктуры организации
16. Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства
17. Принципы и цели социального партнерства, специфика его механизма функционирования в организациях воздушного транспорта

18. Социальная справедливость, ее сущность и функции как цели и критерия социальной политики
19. Социальное государство и гражданское общество. Становление социального государства в России: особенности, проблемы, перспективы
20. Специфика развития социальной инфраструктуры в авиапредприятиях
21. Теория и практика социологических исследований
22. Технологии разработки корпоративной, конкурентной и функциональной стратегии развития организации воздушного транспорта в части управления персоналом
23. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства
24. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика
25. Уровни формирования и реализации социальной политики в организациях воздушного транспорта
26. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики

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

Обеспечивающие дисциплины: «Управление трудовым потенциалом на воздушном транспорте», «Научно-практический семинар: «Современные тренды организации управления в авиатранспортной сфере», «Цифровизация управленческих процессов на воздушном транспорте», «Профессионально ориентированный английский язык», «Управление социальным развитием организаций воздушного транспорта», «Управление качеством подготовки авиационного персонала».

Примерные вопросы входного контроля:

по дисциплине: «Управление трудовым потенциалом на воздушном транспорте»:

1. Факторы формирования трудового потенциала современной организации.

2. Методы управления трудовым потенциалом организации.

3. Анализ системы управления трудовым потенциалом организаций.

по дисциплине: «Научно-практический семинар: «Современные тренды организации управления в авиатранспортной сфере»:

1. Анализ рыночных отношений на воздушном транспорте.

2. Анализ управления отечественной отраслью воздушного транспорта в историческом аспекте.

3. Анализ современного состояния и тенденций в развитии рынка аэропортовых услуг.

по дисциплине: «Цифровизация управленческих процессов на воздушном транспорте»:

1. Основные вызовы и проблемы транспортной отрасли Российской Федерации.

2. Проекты стратегии цифровой трансформации отрасли «Транспорт».

3. Цифровая трансформация (цифровизация) транспортной отрасли: цели и задачи.

по дисциплине: «Профессионально ориентированный английский язык»:

1. Объяснить термин Balanced Scorecard (BSC).

2. Объяснить термин BARS (Behaviorally Anchored Rating Scales).

3. Объяснить термин Benchmarking.

4. Объяснить термин CRM - Candidate relationship management (от Client Relations Management).

5. Объяснить термин Digital recruiting.

6. Объяснить термин Due diligence.

7. Объяснить термин VBM (ValueBasedManagement).

по дисциплине: «Управление социальным развитием организаций воздушного транспорта»:

1. Что понимается под управленческим решением социального развития?

2. Система социального развития организации воздушного транспорта и ее составляющие.

3. Как связаны социально-психологический климат и социальное развитие организации воздушного транспорта.

4. Для чего необходима оценка факторов социальной среды организации воздушного транспорта?

5. Направления социального развития организации воздушного транспорта.

по дисциплине: «Управление качеством подготовки авиационного персонала»:

1. Авиационный персонал: понятие и категории.

2. Аттестация руководителей и специалистов, занимающих должности связанные с обеспечением безопасности полетов.

3. Методы оценки владения компетенциями.

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	Полнота,	– Приобретенные знания излагаются в устной,	«5» -

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
формирования знаний	системность, прочность знаний	письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«4» - «хорошо»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с -существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «3»- «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«2» - «неудовлетворительно»
	Обобщенность знаний	– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	«5» - «отлично»
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями	«4» - «хорошо»
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений;	«3» - «удовлетворительно»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«4» - «хорошо»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«2» - «неудовлетворительно»
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«5» - «отлично»
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются незначительные пропуски, негрубые ошибки, небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«4» - «хорошо»
		– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«2» - «неудовлетворительно»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения	«3» -

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

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

Описание показателей, критериев и шкалы оценивания курсового проекта (КП)

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

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

Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
и	<ul style="list-style-type: none"> - использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к КП 	«4» - «хорошо»
	<ul style="list-style-type: none"> - использованные источники подобраны небрежно - их количество меньше, чем соответствует требованиям. 	«3» - «удовлетворительно»
	<ul style="list-style-type: none"> - использованные источники не соответствуют теме КП 	«2» - «неудовлетворительно»
Оформление	КП оформлен аккуратно согласно требованиям к оформлению без орфографических и грамматических ошибок.	«5» - «отлично»
	КП оформлен аккуратно согласно требованиям к оформлению с небольшим количеством орфографических или грамматических ошибок.	«4» - «хорошо»
	КП не соответствует требованиям к оформлению, оформлена неаккуратно и с большим количеством орфографических и грамматических ошибок.	«3» - «удовлетворительно»
	Оформление КП не соответствует требованиям. Большое количество орфографических и грамматических ошибок.	«2» - «неудовлетворительно»
Своевременность выполнения	КП выполнен и сдан на проверку своевременно.	«5» - «отлично»
	КП выполнен и сдан на проверку своевременно.	«4» - «хорошо»
	КП выполнен и сдан на проверку позже указанного срока.	«3» - «удовлетворительно»
	КП выполнен и сдан на проверку позже указанного срока.	«2» - «неудовлетворительно»
Защита	<ul style="list-style-type: none"> - представлены результаты КП доступно и ясно - ответы на вопросы полные, глубокие - интерпретированы полученные результаты, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное и творческое мышление. 	«5» - «отлично»
	<ul style="list-style-type: none"> - представлены результаты КП доступно и ясно - ответы на вопросы полные, но неглубокие - интерпретированы полученные результаты с незначительными неточностями, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное, но не творческое мышление. 	«4» - «хорошо»
	<ul style="list-style-type: none"> - доложены с трудом результаты КП - ответы на вопросы неполные - не оценены полученные результаты и интерпретированы со значительными неточностями. 	«3» - «удовлетворительно»
	<ul style="list-style-type: none"> - не представлены результаты КП - нет ответов на вопросы или ответы неверны. 	«2» - «неудовлетворительно»

Показатель и оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
		рительно»

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

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

9.6.1 Примерные контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для устных опросов

1. Что понимают под категорией «кадры организации»?
2. Что служит основой для формирования кадровой политики организации?
3. Что относится к основным направлениям кадровой политики?
4. С чем связано возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время?
5. Выделите основные группы методов управления персоналом.
6. Назовите методы оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят.
7. Как называется коэффициент, определяемый как отношение количества принятых на работу по должности к общему числу претендентов на эту должность?
8. Назовите преимущества внутренних источников найма.
9. Каковы недостатки внешних источников привлечения персонала?
10. Что следует понимать под текучестью кадров?
11. По каким критериям следует оценивать эффективность программы обучения персонала?

Варианты тестов

1. Что такое кадровая политика?
 - а) перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии.
 - б) перечень лиц, принимающих кадровые решения.
 - в) перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации;
 - г) перечень кадровых мероприятий на период до трех лет.

2. Какой тип кадровой политики не входит в единую типологию?
 - а) закрытая.
 - б) реактивная.
 - в) превентивная.

г) пассивная.

3. Что такое открытая кадровая политика?

- а) ориентация руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии.
- б) заключение временных (срочных) контрактов при найме в организацию.
- в) поощрение персонала к инновациям.
- г) использование исключительно методов внешнего найма персонала.

4. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а) трудовое соглашение;
- б) трудовой договор;
- в) коллективный договор;
- г) трудовой контракт.

5. Отличительной особенностью срочного трудового договора от бессрочного является то, что в срочном трудовом договоре: а) оговаривается период времени, на который нанимается работник; б) указывается размер заработной платы; в) указывается должность работника; г) указывается режим рабочего времени; д) оговаривается условие об индексации

6. Отношения занятости возникают по инициативе:

- а) работодателей;
- б) работников;
- в) работодателей и работников;
- г) государства;
- д) службы занятости.

Темы докладов

1. Понятие и основные направления кадровой политики
2. Цели и задачи кадровой политики
3. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации
4. Сущность и содержание кадровой политики государства
5. Уровни и элементы кадровой политики организации
6. Основные направления и принципы разработки кадровой политики
7. Этапы разработки кадровой политики
8. Структура документа «Кадровая политика»
9. Внешние факторы, оказывающие влияние на кадровую политику
политики
10. Внутренние факторы, оказывающие влияние на кадровую политику
11. Влияние внутренних факторов
12. Противоречия в системе управления персоналом
13. Особенности кадровой стратегии на разных стадиях жизненного цикла организации

14. Факторы, способствующие и препятствующие осуществлению эффективной кадровой политики
15. Основные проблемы кадровой политики организации, находящейся в условиях кризиса
16. Понятие и сущность социальной политики
17. Особенности социальной политики на различных уровнях государственного управления
18. Финансирование социальной политики
19. Социальная политика как общественная теория и практика
20. Взаимосвязь и взаимозависимость социальной политики и экономики
21. Социально-трудовая сфера как основа социальной политики
22. Цель, задачи и механизм реализации социальной политики в сфере труда и трудовых отношений
23. Государственная социальная политика в отношении размера оплаты труда
24. Регулирование занятости населения на федеральном и региональном уровнях
25. Направления оценки эффективности управления персоналом
26. Индикаторы эффективности кадровой политики
27. Принципы оценки эффективности организации
28. Критерии оценки эффективности кадровой политики
29. Ключевые показатели эффективности кадровой политики организации
30. Показатели анализа социальной эффективности
31. Резервы эффективности работы с персоналом
32. Методы эффективности деятельности службы управления
33. Направления повышения эффективности деятельности
34. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
35. Содержание кадрового планирования
36. Уровни кадрового планирования
37. Требования к кадровому планированию
38. Кадровый контроллинг и кадровое планирование
39. Структура и содержание оперативного плана работы с персоналом
40. Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели

Темы докладов разрабатываются в рамках тематики практических занятий и курсовых проектов (п. 5.4. и п. 9.3.). 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 Power-Point.

Учебные задания

1. Проанализируйте и доработайте выданную преподавателем анкету социологического исследования, направленного на анализ и оценку социальной политики.

2. Решете задачу, выданную преподавателем, предусматривающую расчет экономической эффективности от снижения текучести кадров.

3. Установите соответствие:

Адаптация социальная	это одно из направлений организации труда, предполагающее создание в организациях (на предприятиях) условий, способствующих повышению культуры и эффективности производства; нацелена на возвышение человека как творческой личности, сохранение его здоровья и способности к труду на протяжении всей трудовой жизни.
Гуманизация тру	это процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; вид взаимодействия личности с социальной средой
Корпоративная социальная ответственность (КСО)	это основной механизм управления воспроизводством человеческого потенциала компании.
Корпоративная социальная политика (КСП)	это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.
Показатели социального развития	это эталонные группы, нормы и правила которых служат для личности образцом
Референтная группа	это количественная и качественная характеристики состояния, тенденций и направлений социального развития, применяемые в планировании для оценки соответствия реально сложившегося положения научно обоснованным требованиям.
Социальный аудит	это комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.
Социальная инфраструктура организации	это способ всесторонней и объективной оценки состояния социальных отношений на корпоративном уровне, позволяющий выявить потенциальные угрозы ухудшения социального климата, вскрыть резервы развития человеческих ресурсов.
Социальное партнёрство	качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.
Социально-психологический климат	это система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.
Трипартизм	это совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их взаимодействия.
Этика	регулирование трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей наемных работников, работодателей и государства

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Теоретические вопросы

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

35. Содержание кадрового планирования
36. Уровни кадрового планирования
37. Требования к кадровому планированию
38. Кадровый контроллинг и кадровое планирование
39. Структура и содержание оперативного плана работы с персоналом
40. Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели

Практические вопросы

1. Представьте себе, что Вы начальник отдела. Каждый день Вы решаете различные психологические проблемы. Укажите, какие решения Вы примете в следующей ситуации. Один из членов вашего коллектива внезапно заболел. Каждый сотрудник очень занят срочной работой. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как Вы поведете себя в такой ситуации?

2. В акционерном предприятии во время фотографии рабочего дня был наказан старый кадровый рабочий К.С. Петров. Он был депремирован на 50 процентов за появление в столовой раньше установленного срока. Через день после того, как был вывешен приказ о его наказании, К.С. Петров обратился к мастеру Т.О. Смирнову с жалобой на то, что, он, не пообедав в положенное время, как требует организм, потом болеет, бывают приступы, которые за тем могут привести к больничной койке. К.С. Петров отличился на работе знанием своего дела, имел солидный стаж работы наладчиком. Никогда не отказывал мастеру в его просьбах, исправно выполнял все его распоряжения. Приказ был издан без ведома мастера. Мастер пошел к начальнику цеха с просьбой отменить приказ о наказании К.С. Петрова, однако, начальник цеха отказал ему в просьбе. Вопросы: 1) Прав ли мастер, встав на защиту К.С. Петрова? 2) Верны ли действия начальника цеха? 3) Имеет ли право К.С. Петров отступать от установленного распорядка трудового дня?

3. Вы - начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию. По какому пути вы пойдете и почему? Аргументируйте свой ответ. 1. Возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива. 2. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом - ведь это их работа. 3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро). 4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

4. Определить коэффициенты оборота кадров, оборота по увольнению, по приёму, коэффициент постоянства, текучести. Сделать выводы. В организации на начало года числилось 2600 работающих. В связи с уходом на пенсию, в армию, на учёбу выбыло 138 человек, 28 человек были уволены за нарушение трудовой дисциплины и 214 человек уволились по собственному желанию. В то же время в течение года было принято на работу 480 человек.

5. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе? Аргументируйте свой ответ. 1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других. 2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии. 3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д. 4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

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.

Методические рекомендации по курсовому проекту:

Задачи курсового проекта:

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

Структура и содержание курсового проекта

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

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

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

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

Основная часть работы (2–29 листа): две или три части (теоретическая, прикладная и проектная); раскрытие поставленной во введении проблемы, прослеживание путей ее решения на материалах источников, описание различных точек зрения на нее, в т.ч. автора.

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

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

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

Оформление курсового проекта:

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

– объём курсового проекта не должен превышать 30-40 печатных страниц;

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

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

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

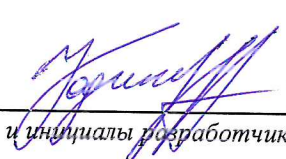
Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 25.04.03 «Аэронавигация», направленность программы (профиль) «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте».

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

«16» мая 2022 года, протокол № 8.

Разработчик:


К.Э.Н.


(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчика)

Кадикина А.А.

Заведующий кафедрой № 3 «Истории и управления персоналом»

К.Э.Н., доцент


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

Иванова М.О.

Программа согласована:

Руководитель ОПОП

К.Э.Н., доцент


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

Иванова М.О.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета «22» июня 2022 года, протокол № 9.