



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ ИМЕНИ ГЛАВНОГО МАРШАЛА А.А. НОВИКОВА»**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

/ Ю.Ю. Михальчевский

23.04.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоустройство персонала в организации воздушного транспорта

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль)
Управление персоналом организаций воздушного транспорта

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2026

1 Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Трудоустройство персонала в организации воздушного транспорта»: формирование компетенций обучающихся для осуществления профессиональной деятельности в части подготовки обучающихся к выполнению профессиональных задач по обеспечению организации воздушного транспорта кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование знаний по правовым и организационным аспектам привлечения и трудоустройства персонала, в т.ч. в организации воздушного транспорта;
- выработка умения выявлять и применять в профессиональной деятельности особенности трудоустройства различных категорий персонала, в т.ч. авиационного персонала;
- овладение навыками разработки и реализации мероприятий по трудоустройству персонала, по обеспечению организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки, в т.ч. в организациях воздушного транспорта.

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

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Трудоустройство персонала в организации воздушного транспорта» представляет собой дисциплину, относящуюся к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули).

Дисциплина «Трудоустройство персонала в организации воздушного транспорта» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин¹: «Организация службы управления персоналом на предприятиях воздушного транспорта» (4).

Дисциплина «Трудоустройство персонала в организации воздушного транспорта» является обеспечивающей для дисциплин: «Организация работы кадрового агентства» (6); «Формирование бренда работодателя в организациях воздушного транспорта» (6); а также для практики «Производственная (технологическая (проектно-технологическая) практика)» (6); для «Подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена (8); «Подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы» (8).

Дисциплина изучается на 5 семестре.

¹ В скобках указан номер семестра.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Трудоустройство персонала в организации воздушного транспорта» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ИД ¹ _{УК-3}	Понимает сущность и значение командных ролей, реализует свою роль в команде в процессе группового решения профессиональных проблем.
ИД ² _{УК-3}	Эффективно взаимодействует с членами команды в процессе группового решения профессиональных проблем.
ПК-1	Способен осуществлять сбор и обработку информации о потребностях организаций воздушного транспорта в персонале; разрабатывать и выполнять мероприятия по привлечению персонала; исследовать состояние рынка труда авиационной отрасли
ИД ¹ _{ПК-1}	Осуществляет сбор и обработку информации о потребностях организаций в персонале; разрабатывает и выполняет мероприятия по привлечению персонала в организации, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.
ИД ² _{ПК-1}	Исследует состояние рынка труда, в т.ч. авиационной отрасли
ПК-2	Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по использованию, развитию и высвобождению персонала организаций воздушного транспорта; способен осуществлять оценку и аттестацию различных категорий персонала организаций воздушного транспорта.
ИД ¹ _{ПК-2}	Разрабатывает и реализовывает мероприятия по использованию, развитию и высвобождению персонала организаций воздушного транспорта.
ИД ² _{ПК-2}	Осуществляет оценку и аттестацию различных категорий персонала организаций воздушного транспорта.

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- место, роль и значение трудоустройства персонала на рынке труда, в т.ч. в сфере воздушного транспорта;
- правовые и организационные аспекты трудоустройства персонала в сфере воздушного транспорта;
- модели, формы и технологии трудоустройства персонала в РФ и за рубежом.

Уметь:

- осуществлять профессиональный имиджбилдинг в период поиска работы и трудоустройства, в т.ч. в сфере воздушного транспорта;
- разрабатывать направления деловой карьеры персонала, в т.ч. в сфере воздушного транспорта;

– эффективно взаимодействовать с членами команды в процессе трудоустройства персонала.

Владеть:

– навыками выявления и применения в профессиональной деятельности особенностей трудоустройства различных категорий персонала (инвалидов, лиц пожилого возраста, молодежи, иностранных граждан в РФ), в т.ч. в сфере воздушного транспорта;

– навыками сбора и обработки информации, необходимой для эффективного обеспечения организации воздушного транспорта кадрами, специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

– навыками разработки и реализации мероприятий по трудоустройству персонала, на основе данных о состоянии рынка труда и о кадровых потребностях организаций, в том числе в сфере воздушного транспорта.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часа.

Наименование	Всего часов	Семестр
		5
Общая трудоемкость дисциплины	144	144
Контактная работа:	58,5	58,5
лекции	28	28
практические занятия	28	28
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовой проект (работа)	-	-
Самостоятельная работа студента	52	52
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			Образователь ные технологии	Оценочные средства
		УК-3	ПК-1	ПК-2		

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-3	ПК-1	ПК-2		
Тема 1. Занятость, безработица и трудоустройство персонала как общее понятие, особенности трудоустройства персонала в организации воздушного транспорта	14	+	+	+	ВК, Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства персонала, в т.ч. в сфере воздушного транспорта	14		+		Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Тема 3. Профессиональный имиджбилдинг в период поиска работы и трудоустройства	16	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Тема 4. Модели, формы, технологии трудоустройства	16	+	+		Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Тема 5. Управление деловой карьерой персонала в организации воздушного транспорта	16	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Тема 6. Особенности трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и лица пожилого возраста), в т.ч. в сфере воздушного транспорта	16		+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Тема 7. Особенности трудоустройства молодежи и иностранных граждан в РФ, в т.ч. в сфере воздушного транспорта	16		+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Итого за семестр	108					
Промежуточная аттестация	36	+	+	+		Экзамен
Всего по дисциплине	144					

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

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Занятость, безработица и трудоустройство персонала как общее понятие, особенности трудоустройства персонала в организации воздушного транспорта	4	4	-	6	-	14
Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства персонала, в т.ч. в сфере	4	4	-	6	-	14

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
воздушного транспорта						
Тема 3. Профессиональный имиджбилдинг в период поиска работы и трудоустройства	4	4	-	8	-	16
Тема 4. Модели, формы, технологии трудоустройства	4	4	-	8	-	16
Тема 5. Управление деловой карьерой персонала в организации воздушного транспорта	4	4	-	8	-	16
Тема 6. Особенности трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и лица пожилого возраста), в т.ч. в сфере воздушного транспорта	4	4	-	8	-	16
Тема 7. Особенности трудоустройства молодежи и иностранных граждан в РФ, в т.ч. в сфере воздушного транспорта	4	4	-	8	-	16
Итого за семестр	28	28	-	52	-	108
Промежуточная аттестация						36
Всего по дисциплине						144

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовая работа.

5.3 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Занятость, безработица и трудоустройство персонала как общее понятие, особенности трудоустройства персонала в организации воздушного транспорта

Занятость населения: понятие, сущность, организация. Безработица, ее причины и формы.

Основы трудоустройства персонала: понятия, термины, функции. Роль, значение и место трудоустройства персонала на современном рынке труда в России и за рубежом. Особенности процесса трудоустройства в сфере воздушного транспорта.

Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства персонала, в т.ч. в сфере воздушного транспорта

Основные положения Трудового кодекса, регулирующие современные трудовые отношения. Правовые и нормативно-методические аспекты трудоустройства. Направления и проблемы правового регулирования трудоустройства и занятости населения в России и за рубежом. Министерство труда и социальной защиты РФ и Федеральная служба по труду и занятости: деятельность, организационная структура, функции, полномочия и пр. Основы взаимодействия Министерства труда и социальной защиты РФ и Федеральной службы по труду и занятости с населением и работодателями. Государственные службы занятости населения и частные кадровые агентства по трудоустройству: основы функционирования и особенности взаимодействия с населением и работодателями при трудоустройстве персонала.

Документы к изучению:

- а) Закон РФ от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 08.08.2024 №324-ФЗ).
- б) Приказ Роструда от 13.05.2022 N 123 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства".
- с) Глава VII Авиационный персонал "Воздушный кодекс Российской Федерации" от 19.03.1997 N 60-ФЗ (ред. от 31.07.2025)
- д) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025)

Тема 3. Профессиональный имиджбилдинг в период поиска работы и трудоустройства

Профессиональный имидж как многофакторный феномен. Понятие и сущность самоимиджирования и самопрезентации. Личный бренд (self-branding) и самостоятельное продвижение себя на рынке труда (self-marketing) как современные коммуникационные технологии. Техника составления резюме и самопрезентации. Техника создания личного имиджа: в телефонном разговоре, на собеседовании, в тестах, заявлениях, объявлениях и анкетах. Технологии успешности прохождения испытательного срока и сохранения работы. Особенности прохождения испытательного срока в организациях воздушного транспорта.

Тема 4. Модели, формы, технологии трудоустройства

Принципы поиска работы. Модели поиска работы для различных категорий соискателей. Особенности поиска работы авиационного персонала.

Формы и варианты трудоустройства в России и за рубежом. Традиционные и нестандартные формы занятости: проблемы и перспективы развития. Официальное и неофициальное трудоустройство.

Процедура оформления приёма на работу: нормативная база и этапы. Документы и документооборот при трудоустройстве персонала. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве персонала. Основные права и обязанности сотрудника при трудоустройстве. Условия приема и требования к сотрудникам в организациях воздушного транспорта.

Кадровое планирование и контроллинг в организациях воздушного транспорта как элементы процедуры трудоустройства персонала организации.

Маркетинг персонала в организациях воздушного транспорта.

Тема 5. Управление деловой карьерой персонала организаций воздушного транспорта

Выбор карьеры как основы трудоустройства персонала в сфере воздушного транспорта. Карьера как стратегия трудовой жизни. Технологии успешной адаптации персонала. Элементы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением в организациях воздушного транспорта.

Кадровый резерв. Особенности формирования кадрового резерва в организациях воздушного транспорта.

Внутрифирменный рынок. Управление карьерой персонала на внутрифирменном рынке труда в сфере воздушного транспорта.

Тема 6. Особенности трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и лица пожилого возраста), в т.ч. в сфере воздушного транспорта

Основания отнесения лиц к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Факторы трудового ограничения. Воздействие аварий и катастроф на трудовую функцию. Особенности трудоустройства инвалидов, в т.ч. в организациях воздушного транспорта. Особенности трудоустройства граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий, и катастроф. Особенности трудоустройства лиц предпенсионного возраста, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.

Документы к изучению:

а) Приказ Минтранса России от 22.04.2002 №50 (ред. От 26.06.2017, с изм. От 10.09.2019) «Об утверждении Федеральных авиационных правил Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов, кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации» (ФАП МО ГА-2002)

б) Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24.07.2025 № 451н

с) "Об утверждении Перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ, выполняемых специалистами авиационного персонала гражданской авиации Российской Федерации" (Зарегистрирован 25.08.2025 № 83298)

д) Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации";

е) Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 171-ФЗ "Об охране здоровья граждан".

ф) Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации";

г) Трудовой кодекс Российской Федерации;

h) Федеральный закон от 27 июля 2010 года № 200-ФЗ "Об авиации";

i) Федеральный закон от 9 февраля 1996 года № 26-ФЗ "О военной обязанности и военной службе";

j) Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2007 года № 964 "Об утверждении перечня профессий и должностей, на которых запрещается применять труд женщин и лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста".

Тема 7. Особенности трудоустройства молодежи. Особенности трудоустройства иностранных граждан в РФ, в т.ч. в сфере воздушного транспорта

Возрастные критерии при трудоустройстве молодежи. Особенности оформления на работу лиц, достигших 14-летнего, 16-летнего и 18-летнего

возраста. Государственные меры поддержки по трудоустройству молодёжи, в т.ч. в сфере воздушного транспорта. Приём на работу иностранных граждан и особенности организации приёма на работу иностранных граждан в организации воздушного транспорта.

Документы к изучению:

- а) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- б) Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г.»
- с) Постановление Правительства РФ от 1 августа 2014 г. N 762 «О максимальной численности иностранных граждан, которые могут быть приняты на работу для замещения должности командира гражданского воздушного судна, и об условиях, при которых допускается заключение трудового договора с указанными иностранными гражданами»;

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо- емкость (часы)
1	Семинар 1. Роль, значение и место трудоустройства персонала на современном рынке труда России. Трудоустройство в организации воздушного транспорта.	2
1	Семинар 2. Роль, значение и место трудоустройства персонала на современном рынке труда (на примере зарубежных стран).	2
2	Семинар 1. Направления и проблемы правового регулирования занятости и трудоустройства населения в России – прошлое и настоящее.	2
2	Семинар 2. Направления и проблемы правового регулирования трудоустройства и занятости населения за рубежом (на примере практики конкретной страны).	2
3	Семинар 1. Особенности самопрезентации менеджеров и специалистов в области управления персоналом в организациях воздушного транспорта в российских организациях воздушного транспорта.	2
3	Семинар 2. Особенности самопрезентации менеджеров и специалистов в области управления персоналом в зарубежных организациях воздушного транспорта (на примере конкретных стран).	2
4	1 Семинар. Современная практика трудоустройства персонала. Основы разработки и внедрения требований к должностям. Особенности требований к авиационному персоналу.	2
4	Семинар 2. Определение критериев подбора и расстановки персонала. Методы оценки кандидатов при приеме на работу в организациях воздушного транспорта.	2
5	Семинар 1. Технология построения успешной деловой карьеры персонала.	2
5	Семинар 2. Особенности построения успешной деловой	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (часы)
	карьер в сфере воздушного транспорта (для разных категорий персонала).	
6	Семинар 1. Программы поддержки трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы, инвалидов и лиц пожилого возраста – региональный аспект (на примере успешного опыта субъектов РФ), в т.ч. в сфере воздушного транспорта.	2
6	Семинар 2. Программы поддержки трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы, инвалидов и лиц пожилого возраста – мировой опыт (на примере развитых зарубежных стран).	2
7	Семинар 1. Программы поддержки трудоустройства молодёжи, выпускников вузов (на примере успешного опыта региональных вузов субъектов РФ), в т.ч. в сфере воздушного транспорта.	2
7	Семинар 2. Программы поддержки трудоустройства молодёжи, выпускников вузов (на примере успешного опыта зарубежных авиационных вузов).	2
Итого по дисциплине		28

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебных заданий, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-11]	6
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебных заданий, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-11]	6
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебных заданий, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-11]	8
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебных заданий, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-11]	8

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебных заданий, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-11]	8
6	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебных заданий, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-11]	8
7	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебных заданий, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-11]	8
Итого по дисциплине		52

5.7 Курсовые работы (проекты)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная:

1. Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16070-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/587082> (дата обращения: 20.01.2026).
2. Психология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16505-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583034> (дата обращения: 20.01.2026).
3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582694> (дата обращения: 20.01.2026).
4. Социология молодежи : учебник для вузов / под редакцией Р. В. Ленькова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 329 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12768-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583080> (дата обращения: 20.01.2026).
5. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,

2026. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582749> (дата обращения: 20.01.2026).

6. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21977-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590785> (дата обращения: 20.01.2026).

б) дополнительная:

7. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебник для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588026> (дата обращения: 20.01.2026).

8. Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589118> (дата обращения: 09.01.2026).

9. Прокофьев, С. Е. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18798-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583588> (дата обращения: 20.01.2026).

10. Психология труда : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585240> (дата обращения: 20.01.2026).

11. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 196 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21756-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582025> (дата обращения: 20.01.2026).

12. Титов, В. Н. Теория и история менеджмента : учебник и практикум для вузов / В. Н. Титов, Г. Н. Суханова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05725-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583945> (дата обращения: 20.01.2026).

13. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN

978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/584037> (дата обращения: 20.01.2026).

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

14. Минобрнауки России. [Электронный ресурс]. — https://minobrnauki.gov.ru/nac_project/ (дата обращения 01.02.2026).
15. Ростех. [Электронный ресурс]. — <https://rostec.ru/>
16. Федеральное агентство воздушного транспорта. [Электронный ресурс]. — <https://favt.gov.ru/> (дата обращения: 20.01.2026).
17. Федеральная служба по труду и занятости. [Электронный ресурс]. — <https://rostrud.gov.ru/> (дата обращения: 20.01.2026).
18. Справочник кадровика. [Электронный ресурс]. — [Кадровику.ру](http://kadroviku.ru) - [Справочник кадровика](http://kadroviku.ru). Режим доступа: свободный (дата обращения 01.12.2025).
19. Библиотека СПбГУ ГА [Электронный ресурс]. — <http://spbguga.ru/objects/e-library/>. Режим доступа: свободный (дата обращения: 20.01.2026).

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

20. Электронно-библиотечная система Российская национальная библиотека, г. Санкт-Петербург [Электронный ресурс]. URL: <https://nlr.ru/> — свободный (дата обращения: 20.01.2026).
21. Официальный сайт компании "КонсультантПлюс" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> — свободный (дата обращения 12.12.2025).
22. Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU» [Электронный ресурс]. URL: <http://elibrary.ru/> — свободный (дата обращения: 20.01.2026).
23. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». [Электронный ресурс]. URL: <http://e.lanbook.com/> — свободный (дата обращения 12.12.2025).
24. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.biblio-online.ru> — свободный (дата обращения: 20.01.2026).
25. Административно-управленческий портал. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aup.ru> — свободный (дата обращения: 20.01.2026).
26. Журнал «Управление персоналом». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.top-personal.ru> — свободный (дата обращения: 20.01.2026).

д) нормативно правовые акты, регулирующие трудовые отношения работников гражданской авиации:

27. «Трудовой кодекс РФ» от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.11.2025)
28. «Воздушный кодекс РФ» от 19.03.1997 N60-ФЗ (ред. от 04.11.2025) // URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.11.2025)
29. Письмо Минтруда РФ от 14.06.2024 N 16-4/ООГ-1132 «О разрешающих документах для осуществления иностранными гражданами трудовой

деятельности в РФ, а также поиске подходящей работы, в том числе на единой цифровой платформе «Работа в России» // URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.11.2025).

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	Оснащённость 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 International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL
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.	
Учебная аудитория кафедры истории и управления персоналом № 354а	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 24 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	

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 студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность. Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы, видеоматериалы.

Практические занятия по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Рассматриваемые в рамках практического занятия примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках профессиональной подготовки бакалавра.

Самостоятельная работа студента является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях.

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).

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 коррективной или организации обязательной консультации.

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

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.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде экзамена в 5 семестре. К моменту проведения промежуточной аттестации должны быть успешно пройдены предыдущие формы контроля. Промежуточная аттестация позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Билет включает два теоретических вопроса и один практический вопрос.

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов по дисциплине

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	«Отлично»: правильные ответы даны на не менее чем 85 % вопросов. «Хорошо»: правильные ответы даны на не менее чем 75 % вопросов. «Удовлетворительно»: правильные ответы даны на не менее чем 60 % вопросов. «Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Устный опрос	«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос. «Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы. «Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы. «Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.
Доклад	«Отлично»: обучающийся делает доклад, полностью соответствующий требованиям. «Хорошо»: обучающийся делает доклад, частично соответствующий требованиям. «Удовлетворительно»: обучающийся делает доклад, частично соответствующий требованиям с незначительными ошибками. «Неудовлетворительно»: обучающийся делает доклад либо частично соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям. Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.
Учебное задание	«Отлично»: задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями; при ответе обучающийся демонстрирует знание программного материала; ответ обучающегося аргументирован и не содержит ошибок. «Хорошо»: задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями; при ответе обучающийся демонстрирует знание программного материала; ответ обучающегося аргументирован, но дан с незначительными ошибками. «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. «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.

*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 работ (проектов) по дисциплине

Написание курсовых работ (проектов) учебным планом не предусмотрено.

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

Организация службы управления персоналом на предприятиях воздушного транспорта (4):

1. Виды и характерные особенности предприятий транспорта в современной России.
2. Основные этапы развития службы управления персоналом в организациях воздушного транспорта России и за рубежом.
3. Современные концепции и основные подходы к управлению персоналом.
4. Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.
5. Основные факторы и особенности формирования социально-культурных ценностей России.

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

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

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

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
		использованием информации из других предметов	
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями	«4» - «хорошо»
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	«3» - «удовлетворительно»
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения 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 не значительные 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	«2» - «неудовлетво

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

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

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

Варианты тестов

1. Модель поиска работы студентом должна начинаться:

А) со сбора и обработки информации, связанной с трудоустройством;

- Б) с определения возможности совмещения учебы и работы;
- В) с практических действий по трудоустройству.

2. Для организации воздушного транспорта, как работодателя преимущество выпускников вузов гражданской авиации перед студентами других вузов заключается:

- А) в отсутствии необходимости совмещать работу и учебу;
- Б) в большей самостоятельности первых;
- В) в готовности работать на низкооплачиваемой должности;
- Г) в наличии завершенного профильного образования.

3. Какой из перечисленных ниже концепций трудоустройства соответствует такой тип поиска работы, когда работник ведет непоследовательный поиск работы:

- А) концепция «фиксированной выборки»;
- Б) концепция «резервной заработной платы»;
- В) концепция «выбора наиболее высокой заработной платы»;
- Г) концепция «случайного выбора»;
- Д) концепция «случайных совпадений».

4. Асимметрия информации на рынке труда определяется как:

- А) ситуация на рынке труда характеризуется полной неизвестностью;
- Б) ситуация, при которой не все участники рынка обладают полной информацией об условиях сделки и свойствах товара или услуги;
- В) ситуация, при которой все участники рынка обладают полной информацией об условиях сделки и свойствах товара или услуги;
- Г) ситуация, при которой участники рынка не обладают информацией об условиях сделки и свойствах товара или услуги вообще.

5. Возможно избежать/снизить риски, вызванные информационной асимметрией рынка труда если:

- А) работник обладает повышенной поисковой активностью;
- Б) работник нетребователен к потенциальному работодателю;
- В) на рынке труда существует эффективно работающая инфраструктура;
- Г) в большей самостоятельности первых;
- Д) работник готов работать на низкооплачиваемой должности;
- Е) использование работодателем возможности испытательного срока.

6. Определите порядок этапов трудоустройства в организации воздушного транспорта:

- А) собеседование с работодателем;
- Б) информационный этап (подготовка и распределение информации о себе);
- В) заключение трудового договора;
- Г) постановка цели;

Д) пройти медицинскую комиссию.

Обозначить буквами А,Б,В,Г,Д

1 этап –

2 этап –

3 этап –

4 этап –

7. Приостановить начало поиска работы могут:

А) нехватка финансовых средств на самопрезентацию (на рассылку резюме, подготовку объявлений в газету);

Б) психологическая замкнутость;

В) недостаток информации о существующих на рынке рабочей силы возможностях;

Г) нежелание работодателей идти на контакт с потенциальными работниками.

8. Субъективно осознанные собственные представления человека о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения своей трудовой деятельностью определяются как:

А) самомаркетинг;

Б) карьера;

В) самоменеджмент;

Г) автобиография;

Д) резюме.

9. Составляющими процесса самомаркетинга являются:

А) организация рекламы и сбыта;

Б) поиск работы через сеть личных контактов;

В) управление собственным временем;

Г) закрепление на рабочем месте и достижение успеха на нем;

Д) определение неудовлетворенных потребностей покупателя.

10. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для разрешения определенных задач называется:

А) психограмма;

Б) профилеграмма;

В) профессиограмма;

Г) фильмограмма;

Д) трудограмма.

Вопросы для устных опросов

1. Дайте определение понятию трудоустройства персонала.
2. Назовите основные причины и формы безработицы.

3. Какое понятие шире трудоустройство, или занятость?
4. Обозначьте способы успешного поиска работы, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.
5. Дайте определение самопрезентации.
6. Приведите примеры профессиональных особенностей самопрезентации hr-специалистов организаций воздушного транспорта.
7. Раскройте понятие «лицо с ограниченными возможностями» в рамках трудоустройства.
8. Раскройте пошаговый алгоритм построения профессионального имиджа, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.
9. Перечислите факторы, повышающие конкурентоспособность специалиста в организации воздушного транспорта.
10. Сформулируйте требования к заявлению, объявлению, анкете, тестированию, возникающие при трудоустройстве.
11. В каких нормативно-правовых актах отражены правовые основы трудоустройства персонала, в т.ч. в сфере воздушного транспорта?
12. Перечислите нормативные документы регулирующие трудоустройство персонала в организацию воздушного транспорта.
13. Перечислите условия приема иностранных граждан в российскую авиакомпанию.
14. Какие требования к авиационному персоналу предъявляются при трудоустройстве?
15. Перечислите и обоснуйте основания отнесения лиц к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
16. Какие возрастные ограничения существуют в российском трудовом законодательстве для молодежи?
17. Может ли организация воздушного транспорта принимать на работу лиц предпенсионного возраста и инвалидов?
18. В каких образовательных учреждениях готовят авиационный персонал?
19. Чем устанавливаются требования, предъявляемые к авиационному персоналу при трудоустройстве?
20. Какой орган государственной власти устанавливает перечень должностей авиационного персонала?

Учебные задания

1. Одним из разделов оперативного плана работы с персоналом организации является раздел «Планирование привлечения персонала». Анализ показал, что организация воздушного транспорта не сможет полностью покрыть потребность в персонале за счет внутренних ресурсов. Определите, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается покрыть потребность в персонале в планируемом году, отметьте преимущества и недостатки источников и определить конкретные потребности в персонале в плановом периоде для организации воздушного транспорта.
2. В авиакомпании «Летим с нами» руководитель считает лишним тратить

финансовые средства на персонал. Защитить бюджет под проект по развитию персонала практически невозможно. Руководитель требует подробного финансового обоснования и расчета прибыли по любому из мероприятий, в том числе проводимых кадровой службой авиакомпании. Руководитель службы управления персоналом внес предложения:

- 1) взять в службу кадров специалиста по внутреннему развитию;
- 2) закупить для кадровиков и бухгалтеров программу «Консультант Плюс»;
- 3) оборудовать кабинет кадровой службы 50-литровой установкой с питьевой водой.

Вопросы:

- По каким экономическим критериям можно просчитать эффективность данных мероприятий с точки зрения потенциальной прибыли организации?

- Как помочь руководителю службы управления персоналом авиакомпании реализовать данные мероприятия для удовлетворения потребности сотрудников подразделения?

3. Вы не видите перспектив продвижения по карьерной лестнице на текущем рабочем месте в авиакомпании и начали поиск более выгодных вакансий. Теперь вы ведете переговоры с новым работодателем насчет перехода в другую организацию воздушного транспорта. Слухи о вашем увольнении распространились по офису. Какие рекомендации вы дадите сотруднику в такой ситуации?

4. Выберите из предлагаемого ниже списка типы вопросов, которые необходимо задавать кандидату на личном собеседовании в организации воздушного транспорта. Объясните свой выбор и приведите примеры вопросов такого типа:

1. Открытые вопросы
2. Наводящие вопросы
3. Компрометирующие вопросы
4. Исследовательские вопросы
5. Дискриминирующие вопросы
6. Гипотетические вопросы
7. «Лирические вопросы»
8. Открытые вопросы
9. Закрытые вопросы
10. Двусмысленные вопросы

Темы докладов

1. Правовые основы регулирования занятости населения.
2. Конвенции МОТ в сфере занятости.
3. Направления государственной политики занятости в РФ.
4. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.
5. Трудоустройство увольняемых работников, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.

6. Социальная защита населения в сфере занятости и трудоустройства.
7. Нетипичные формы занятости в РФ.
8. Привлечение на территорию РФ иностранной рабочей силы, в т.ч. в организации воздушного транспорта.
9. Социально-экономическое движение населения и рабочей силы.
10. Проблемы трудоустройства внешних мигрантов.
11. Трудоустройство иностранных граждан в российские авиакомпании.
12. Система профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения в Федеральной службе занятости России.
13. Система профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации авиационного персонала.
14. Возможности использования зарубежного опыта общеобразовательного и профессионального обучения в России.
15. Зарубежный опыт организаций воздушного транспорта в сфере трудоустройства.
16. Сравнительный анализ статистической информации о спросе на рабочую силу с информацией из других источников: государственной службы занятости, кадровых агентств, объявления в СМИ.
17. Обзор и анализ деятельности инфраструктуры рынка труда по содействию в трудоустройстве граждан.
18. Взаимодействие государственных органов, регулирующих рынок труда.
19. Взаимодействие организаций воздушного транспорта и высших учебных заведений гражданской авиации.
20. Сопоставление количественных и качественных показателей безработицы в России с аналогичными данными других стран.
21. Система оказания социально-экономической поддержки незанятому населению в России и за рубежом.
22. Система оказания помощи в трудоустройстве в России и за рубежом: сравнительный анализ.
23. Особенности и проблемы трудоустройства молодежи в организации воздушного транспорта на территории РФ.
24. Занятость и проблемы трудоустройства лиц пожилого возраста.
25. Проблемы занятости и трудоустройства женщин в сфере воздушного транспорта.
26. Решения проблемы трудовой реабилитации инвалидов на рынке труда.
27. Исследование проблем занятости в личном подсобном хозяйстве и/или в семейном бизнесе.
28. Изучение активности безработных и методов поиска работы на рынке труда.
29. Особенности трудоустройства авиационного персонала.

30. Варианты и принципы выбора и поиска работы в сфере воздушного транспорта.

Данный перечень тем докладов может быть расширен в рамках тематики практических занятий, указанных в п. 5.4. Тема доклада должна быть раскрыта на практических примерах и практиках конкретных стран и ОВТ.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Теоретические вопросы

1. Занятость населения и трудоустройство.
2. Безработица, ее причины и формы.
3. Механизм поиска работы.
4. Правовое регулирование трудоустройства авиационного персонала.
5. Государственные агентства занятости, частные агентства по трудоустройству.
6. Документы и документооборот при трудоустройстве персонала в организации воздушного транспорта.
7. Заключение трудового договора (контракта) в организации воздушного транспорта.
8. Занятость и проблемы трудоустройства лиц пожилого возраста.
9. Испытательный срок при трудоустройстве.
10. Источники и методы привлечения персонала. Современная практика трудоустройства персонала.
11. Критерии оценки качества обучения при трудоустройстве персонала.
12. Методы оценки кандидатов при приеме на работу и деловая оценка персонала.
13. Модели поведения кандидатов на этапе собеседования.
14. Кадровый резерв, особенности работы с кадровым резервом в организации воздушного транспорта.
15. Определение понятия трудоустройства персонала и его место на современном рынке труда.
16. Основные виды резюме (базовые требования к содержанию).
17. Основы разработки и внедрения требований к должностям, особенности требований к должностям в организациях воздушного транспорта.
18. Особенности трудоустройства и управления карьерой инвалидов, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.
19. Особенности трудоустройства и управления карьерой иностранных граждан, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.
20. Особенности трудоустройства и управления карьерой молодежи в организациях воздушного транспорта.
21. Особенности формирования доходов в условиях samozанятости.
22. Подготовка к собеседованию и психологические особенности его прохождения авиационного персонала.

23. Права и обязанности работодателя и сотрудников при трудоустройстве персонала.
24. Правовой аспект формирования кадрового резерва в организации воздушного транспорта.
25. Профориентация и профессиональное самоопределение личности.
26. Процедура оформления приёма на работу: нормативная база и этапы.
27. Процесс профессионального самоопределения: варианты и принципы выбора и поиска работы.
28. Самозанятость безработных граждан. Государственные программы развития самозанятости населения.
29. Самозанятость как альтернативный способ трудоустройства. Сущность самообеспечения населения.
30. Самопрезентация соискателя: понятие и механизмы социальной перцепции.
31. Развитие трудового потенциала: способности и профессиональная пригодность авиационного персонала.
32. Способы успешного поиска работы, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.
33. Стратегии привлечения, перемещения и занятости персонала: основы разработки и реализации, критерии оценки их эффективности в организациях воздушного транспорта.
34. Резюме: структура, правила составления и оформления.
35. Технология прохождения собеседования.
36. Типы собеседований и стили ведения интервью.
37. Уровни воспринимаемого образа. Приемы установления контакта и их психологические механизмы.
38. Характеристика технологии трудоустройства.
39. Элементы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением в организации воздушного транспорта.
40. Этапы контактного взаимодействия. Вербальная и невербальная презентация. Деловой этикет.

Практические вопросы

1. По предложенной преподавателем ситуации (краткой характеристике сложившейся управленческо-производственной обстановке в организации воздушного транспорта) ответьте на вопросы:
 - 1) Возможные проблемы адаптации сотрудника из числа авиационного персонала в новых рабочих условиях?
 - 2) Методы оценки кандидатов при приеме на работу и методы деловой оценки персонала, применяемые при трудоустройстве персонала.
 - 3) Модели поведения кандидатов на этапе собеседования.
2. По предложенной преподавателем ситуации, связанной с вашим трудоустройством в организацию воздушного транспорта, ответьте на вопросы и составьте пример резюме:

- 1) Какими видами писем работодателю Вы воспользуетесь? Оцените значение сопроводительного и рекомендательного письма.
- 2) Какой стиль одежды вы выберете для прохождения собеседования.
- 3) Какие правила этике ты вы обязательно будете соблюдать.

3. По предложенной преподавателем ситуации, связанной с вашим трудоустройством в организацию воздушного транспорта, ответьте на вопросы и аргументируйте ответ:

- 1) Будете ли обращаться в государственные агентства занятости, в частные агентства по трудоустройству?
- 2) Охарактеризуйте документы и документооборот при трудоустройстве.
- 3) Выделите ключевые этапы и аспекты заключения трудового договора (контракта).

4. По предложенной преподавателем ситуации, связанной с трудоустройством персонала в организацию воздушного транспорта, ответьте на вопросы:

- 1) Какими законодательными и нормативно-правовыми документами, регулирующими правоотношения при трудоустройстве необходимо руководствоваться?
- 2) Какие особенности испытательного срока для авиационного персонала надо учитывать?
- 3) Какими источниками и методами привлечения персонала в организации воздушного транспорта необходимо пользоваться и почему?

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по освоению лекционных занятий:

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

Методические 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 студентов:

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

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» 07.04.2026 г., протокол № 9.

Разработчики:

канд. культурологии  Ефимова А.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

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

Заведующий кафедрой № 3:

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

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО

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

Программа рассмотрена и согласована на заседании Учебно-методического совета Университета 22.04.2026 г., протокол № 7