



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

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

_____/ Ю.Ю. Михальчевский
23.04.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление деловой карьерой в гражданской авиации

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 «Управление деловой карьерой в гражданской авиации»: формирование компетенций по системному представлению о деловой карьере, управлению карьерой и карьерными процессами на уровне индивида и организации в гражданской авиации, что будет способствовать успешной профессиональной деятельности выпускника в области управления персоналом организации в гражданской авиации.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение сущности и видов карьеры и возможностями управления карьерными процессами в авиапредприятии;
- выявление способов развития, обучения и профессионального продвижения персонала организации воздушного транспорта;
- рассмотрение факторов, влияющих на развитие карьеры в авиапредприятии;
- определение форм работы с кадровым резервом авиапредприятия;
- приобретение умений организовывать работу по оценке качества обучения персонала и использованию результатов оценки;
- овладение навыками поиска организационных решений для служебно-профессионального продвижения персонала и работы с кадровым резервом.

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

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление деловой карьерой в гражданской авиации» представляет собой дисциплину, относящуюся к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модуля) (дисциплина по выбору).

Дисциплина базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Развитие персонала гражданской авиации» (6).

Дисциплина является обеспечивающей для дисциплин: «Профессиональное развитие и оценка качества подготовки авиационного персонала» (8), а также для практики «Производственная (преддипломная практика)» (8); и для «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» (8).

Дисциплина изучается на 7 семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Управление деловой карьерой в гражданской авиации» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.
ИД ¹ _{УК-2}	Формулирует конкретные задачи согласно поставленной цели и определяет последовательность действий для решения этих задач.
ИД ² _{УК-2}	Рассматривает, оценивает и выбирает оптимальные способы решения задач, учитывая правовые нормы, имеющиеся ресурсы и иные ограничения.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.
ИД ¹ _{УК-6}	Определяет цели и задачи собственной деятельности, выбирает способы и последовательность их реализации, эффективно управляя своим временем
ИД ² _{УК-6}	Понимает необходимость профессионально-личностного роста посредством непрерывного образования как основу саморазвития, выстраивает и реализует траекторию саморазвития.
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:

- основы профессионального развития авиационного персонала;
- цели, виды, формы и методы обучения авиаперсонала;
- способы продвижения работников организации воздушного транспорта;
- типы и этапы карьеры авиаперсонала;
- факторы, влияющие на развитие карьеры авиационного персонала;
- цели и задачи оценки работ и авиаработников;
- принципы и методы оценки управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом авиапредприятия.

Уметь:

- формулировать конкретные задачи в области развития карьеры авиационного персонала, согласно поставленной цели и определять последовательность действий для решения этих задач;

- выбирать оптимальные способы решения поставленных задач в области развития карьеры авиаперсонала, учитывая правовые нормы, имеющиеся ресурсы и иные ограничения;
- находить наиболее оптимальные формы профессионального развития авиационного персонала;
- организовывать работу с кадровым резервом организации воздушного транспорта;
- использовать различные формы, виды и методы обучения авиаперсонала;
- применять на практике методики оценки качества обучения, работ и работников;
- управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития;
- выстраивать и организовывать траекторию саморазвития.

Владеть:

- навыками развития профессионально-личностного роста, инструментами для обеспечения непрерывного образования в сфере гражданской авиации;
- навыками для применения на практике методик оценки качества обучения, работ и авиаработников;
- навыками разработки и реализации стратегии перемещения, ротации и продвижения специалистов в сфере гражданской авиации и умением применять их на практике;
- навыками анализа показателей удовлетворенности трудом авиаперсонала, как фактора, влияющего на развитие карьеры;
- навыками контроля за обучением и аттестацией авиаперсонала;
- методами бюджетирования затрат на развитие карьеры авиаперсонала.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часа.

Наименование	Всего часов	Семестр
		7
Общая трудоемкость дисциплины	72	72
Контактная работа:	28,3	28,3
лекции	14	14
практические занятия	14	14
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовой проект (работа)	-	-
Самостоятельная работа студента	35	35
Промежуточная аттестация	9	9

Наименование	Всего часов	Семестр
контактная работа	0,3	0,3
самостоятельная работа по подготовке к зачету	8,7	8,7

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-2	УК-6	ПК - 2		
Тема 1. Введение. Деловая карьера: понятие, сущность	10				Л, ВК, ПЗ(С), СРС	ВК, Т, УО
Тема 2. Управление деловой карьерой в гражданской авиации: концепции, цели, задачи, стратегии	10	+			Л, ПЗ(С), СРС	Т, УО, Д
Тема 3. Методы, принципы и функции управления карьерой авиационного персонала	10	+	+		Л, ПЗ(С), СРС	Т, УО, УЗ
Тема 4. Карьерные цели и планирование карьеры личности, планирование карьерных процессов в организации воздушного транспорта	10	+	+	+	Л, ПЗ(С), СРС	Т, УО, Д
Тема 5. Обучение, профессионально-квалификационное перемещение и продвижение персонала в организации воздушного транспорта	12		+	+	Л, ПЗ(С), СРС	УО, УЗ, Д
Тема 6. Оценка качества обучения работников и управления карьерой в организации воздушного транспорта	11		+	+	Л, ПЗ(С), СРС	Т, УО, УЗ
Итого за семестр	63					
Промежуточная аттестация	9					Зачет
Всего по дисциплине	72					

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

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Введение. Деловая карьера: понятие, сущность	2	2	-	6	-	10
Тема 2. Управление деловой карьерой в	2	2	-	6	-	10

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
гражданской авиации: концепции, цели, задачи, стратегии						
Тема 3. Методы, принципы и функции управления карьерой авиационного персонала	2	2	-	6	-	10
Тема 4. Карьерные цели и планирование карьеры личности, планирование карьерных процессов в организации воздушного транспорта	2	2	-	6	-	10
Тема 5. Обучение, профессионально-квалификационное перемещение и продвижение персонала в организации воздушного транспорта	4	2	-	6	-	12
Тема 6. Оценка качества обучения работников и управления карьерой в организации воздушного транспорта	2	4	-	5	-	11
Итого за семестр	14	14		35		63
Промежуточная аттестация						9
Всего по дисциплине						72

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

5.3 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение. Деловая карьера авиационного персонала: понятие, сущность

Цель и задачи курса «Управление деловой карьерой в гражданской авиации». Факторы, обуславливающие необходимость управления карьерой авиационного персонала. Жизненные планы и карьера. Человеческий капитал и его особенности в сфере гражданской авиации. Классификация карьеры в сфере гражданской авиации. Деловая карьера и ее виды: профессиональная, административная или менеджерская, предпринимательская. Модели карьерных процессов: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье».

Тема 2. Управление деловой карьерой в гражданской авиации: содержание, концепции, цели, задачи, стратегии

Содержание деятельности по управлению деловой карьерой персонала авиапредприятия. Формирование карьеры и управление карьерой в сфере гражданской авиации. Субъекты управления карьерой: общество, государство, организация, индивид. Направления деятельности и практические мероприятия государства и общества по управлению карьерными процессами. Концепции развития и управления карьерой персонала: производственная, продуктовая, торговая, традиционная маркетинговая, социальная, профориентационная, коммуникативная, сервисная, современная. Стратегический подход к управлению карьерой авиационного персонала. Цели и задачи управления

карьерой в сфере гражданской авиации.

Тема 3. Методы, принципы и функции управления карьерой авиационного персонала

Принципы управления карьерой авиационного персонала: общие, особенные, единичные. Система методов управления карьерой в сфере гражданской авиации (совокупность действий и способов достижения цели по повышению ценности человеческого капитала в организации): методы науки управления карьерой и методы непосредственного управления карьерой. Классификация методов прямого и гибкого воздействия. Влияние методов управления карьерой на повышение конкурентоспособность авиационного персонала в условиях рыночной экономики. Функции и управленческие действия субъектов управления карьерой. Основные функции управления карьерой авиаперсонала: общие, специальные, обеспечивающие.

Тема 4. Карьерные цели и планирование карьеры личности, планирование карьерных процессов в организации воздушного транспорта

Необходимость управления своей карьерой. Профессиональная ориентация и выбор профессии в сфере гражданской авиации. Проблема внедрения теории человеческого капитала в России. Основные цели деловой карьеры авиационного персонала. Задачи, помогающие в деловом карьерном росте: развивающие круг возможностей, соответствующие самооценке, ставящиеся сами себе и установленные руководителями и наставниками, стимулирующие развитие. Стадии карьеры и запросы работников организации воздушного транспорта. Индивидуальное планирование карьеры, его этапы: сбор информации о собственной персоне, сбор информации о карьерных возможностях, формулировка личных карьерных целей, разработка стратегии, планов и технологии поведения, направленных на достижение поставленных карьерных целей.

Управление персоналом и карьерными процессами в организации воздушного транспорта: процедура привлечения и приема на работу новых сотрудников управленческая поддержка, полная информация о будущей деятельности организации, изменения стратегии и политики управления персоналом. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. Планирование карьерных процессов в организации воздушного транспорта. Потенциальная и реальная карьера. Планирование трудового пути по А.В.Филиппову. Разделы плана трудового пути: требования к личности, программы образования, самообразования, воспитания, оценки личностного соответствия профессиональному разряду, категории или должности, описание профессий, категорий, разрядов и должностей. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В.Щекину. Системы планирования карьеры работников в организации воздушного транспорта. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов в сфере гражданской авиации.

Тема 5. Обучение, профессионально-квалификационное перемещение и продвижение персонала в организации воздушного транспорта

Место и роль обучения в управлении карьерой авиационного персонала. Цели, виды, формы и методы обучения авиационного персонала в организациях воздушного транспорта: повышение квалификации по профессии, освоение смежных специальностей, формирование умений и навыков, необходимых в рабочей среде, ознакомление с информацией общего характера. Разновидности перемещений авиаработников: квалификационный рост, вверх по должностной иерархии, по диагонали вверх, горизонтально в другое подразделение с тем же статусом, уход в другую фирму с тем же статусом, по диагонали вниз, вниз по должностной иерархии, снижении личного разряда. Сущность должностного перемещения авиаработников. Особенности управленческого труда и требования, предъявляемые к управленческим работникам. Организационные приемы для подготовки кандидатов в резерв: анализ текущей потребности организации воздушного транспорта в руководящем персонале, оценка опыта, уровня квалификации и личностных качеств имеющегося руководящего авиаперсонала и резерва, перепись руководящего состава, подготовка кандидатов на замещение руководящих должностей. Методы подготовки руководителей непосредственно на производстве: дублирование, последовательная смена работ, лекционный метод; ввод руководителя в должность.

Тема 7. Оценка качества обучения работников и управления карьерой в организации воздушного транспорта

Сущность и принципы контроля за обучением авиаперсонала. Критерии при оценке обучения: организационно-технологический, организационно-экономический, социально-психологический и экономический. Этапы процесса оценки работы: разработка стандартов работ, оценка деловых и личностных качеств работников, оценка исполнения работ. Принципы оценки: доступность, конкретность, вовлеченность. Создание стандартов оценки и проверка соответствия индивида данным стандартам. Методы и системы оценки. Основные методики оценки: ранговые шкалы, графические шкалы, принудительная отборочная оценка, оценка с помощью систем, опирающихся на характерные личностные черты, оценка работников по результатам труда, оценки начальника со стороны подчиненных, самооценка, оценка со стороны равных по статусу, оценка по критическим ситуациям.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо- емкость (часы)
1	Жизненные циклы и этапы развития карьеры и субъекты управления карьерой в сфере гражданской авиации	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
2	Модели служебной карьеры и концепции управления деловой карьерой в авиапредприятии	2
3	Принципы управления карьерой и методы управления карьерой персоналом в организации воздушного транспорта	2
4	Управление индивидуальной карьерой: цели, задачи, проблемы и методы управления карьерой персоналом в организации, системы планирования карьерных процессов по А.В.Филиппову и Г.В.Щекину.	2
5	Управление профессиональным продвижением и перемещением персонала в организации воздушного транспорта. Формы и методы работы с кадровым резервом в авиапредприятии.	2
6	Сущность и принципы контроля за обучением авиационного персонала.	2
6	Формирование критериев оценки авиаработников.	2
Итого по дисциплине		14

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	Повторение лекционного материала Подготовка к устному опросу Подготовка к тестированию Лит.[1-6]	6
2	Повторение лекционного материала Подготовка к устному опросу Подготовка доклада по заданной теме Лит.[1-16]	6
3	Повторение лекционного материала Подготовка к устному опросу Подготовка к тестированию Подготовка учебного задания Лит.[1-18]	6
4	Повторение лекционного материала Подготовка к устному опросу Подготовка доклада по заданной теме Лит.[1-16]	6
5	Повторение лекционного материала Подготовка к устному опросу Подготовка учебного задания Подготовка доклада по заданной теме Лит.[1-16]	6

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
6	Повторение лекционного материала Подготовка к устному опросу Подготовка к тестированию Подготовка учебного задания Лит.[1-16]	5
Итого по дисциплине		35

5.7 Курсовые работы (проекты)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Шнейдер, Л. Б. **Психология карьеры** : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564125> (дата обращения: 31.10.2025).

2. Хруцкий, В. Е. **Оценка персонала**. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562320> (дата обращения: 31.10.2025).

3. Семенова, Л. М. **Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда** : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11387-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565656> (дата обращения: 31.10.2025).

4. Мехтиханова, Н. Н. **Управление персоналом: психологическая оценка персонала** : учебник для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 169 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19675-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556887> (дата обращения: 31.10.2025).

б) дополнительная литература:

5. Масалова, Ю. А. **Маркетинг персонала** : учебник для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567811> (дата обращения: 31.10.2025).

6. Маслова, В. М. **Управление персоналом** : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15946-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560916> (дата обращения: 31.10.2025).

7. Голубков, Е. П. **Стратегический менеджмент** : учебник и практикум для вузов / Е. П. Голубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15505-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560127> (дата обращения: 31.10.2025).

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

8. **«ВКК»** — национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.kadrovik.ru>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

9. **Журнал «Управление персоналом»** [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.top-personal.ru>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

10. **Административно-управленческий портал** [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.aup.ru>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

11. **HR Менеджмент** [Электронный ресурс]. — URL: www.hrm.ru, свободный.

12. **Журнал «Большой консалтинг»** [Электронный ресурс]. — URL: https://smao.ru/press/bk_j, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

13. Образовательный портал **«Науки-онлайн»** [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.nauki-online.ru>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

14. Интернет-архив **«Авиационная библиотека»** [Электронный ресурс]. — URL: <http://civilavia.info/>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

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

15. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. — URL: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

16. **Гарант** [Электронный ресурс] официальный сайт компании Гарант. — URL: <https://www.garant.ru/>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

17. Электронная библиотека научных публикаций **«eLIBRARY.RU»** [Электронный ресурс] — URL: <http://elibrary.ru/>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

18. Электронно-библиотечная система издательства **«ЮРАЙТ»** [Электронный ресурс]. — URL: <https://urait.ru>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

19. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». [Электронный ресурс]. – URL: <http://e.lanbook.com/>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

20. **Куб** – электронная библиотека [Электронный ресурс] – URL: <http://www.koob.ru/>, свободный (дата обращения: 29.11.2025).

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

21. «Трудовой кодекс РФ» от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.11.2025).

22. «Воздушный кодекс РФ» от 19.03.1997 N60-ФЗ (ред. от 04.11.2025) // URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.11.2025).

23. **Приказ Росавиации от 01.04.2015 N180** «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя федеральной государственной образовательной организации, подведомственной Федеральному агентству воздушного транспорта» // URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.11.2025).

24. **Приказ Росавиации от 30.09.2010 N371** «Об утверждении Положения о премировании, единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, выплате материальной помощи и единовременного поощрения за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу руководителям территориальных органов Федерального агентства воздушного транспорта» // URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.11.2025).

25. **Приказ Росавиации от 21.06.2021 N426-п** «Об утверждении Положения о кадровом резерве Федерального агентства воздушного транспорта» // 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
Методический кабинет кафедры истории и	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 20 посадочных	Windows International

управления персоналом № 363	мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL
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 корректировки 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 *зачета на 7 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.

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.
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

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
	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

По дисциплине «Развитие персонала гражданской авиации» (6):

1. Понятие, цели и формы развития персонала.
2. Значение непрерывного обучения в рамках процесса развития персонала.
3. Понятие кадрового резерва, его значение для экономических показателей организации.
4. Формирование и развитие лояльности персонала, как инструмент развития персонала.

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

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«зачет»
		– Приобретенные знания излагаются в устной,	«незачет»

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

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

9.6.1 Примерные контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовые задания

ТЕСТ 1

1. К числу задач всего общества по формированию деловой карьеры авиаработников не относятся:

- 1) формирование стандартов карьерных и жизненных целей
- 2) определение этических и неэтических способов достижения карьерных и жизненных целей
- 3) выработка системы оценки успешной или неуспешной карьеры
- 4) формирование личностных стандартов по качествам, необходимым конкретному руководителю

2. Государство в области управления карьерой работников:

- 1) формирует систему мер по достижению карьерных целей (экономическая и социальная политика, система образования, законодательная база)
- 2) закрывает возможности неугодным лицам по занятию руководящих должностей во всех сферах жизни
- 3) регулирует заработную плату менеджеров в экономической и социальной сфере
- 4) организует законодательное преследование оппозиционных политиков

3. Организация как субъект управления карьерой не должна осуществлять следующую деятельность:

- 1) формировать свою внутреннюю структуру
- 2) формировать систему внутренних перемещений кадров (виды, способы, критерии, ситуации)
- 3) формулировать основные положения организационной культуры регулирующих процессы перемещения кадров
- 4) представлять к продвижению кандидатуры по принципу первоочередного выдвижения друзей и родственников администрации

4. Индивид как субъект управления карьерой не должен:

- 1) формировать жизненные и карьерные цели
- 2) определять допустимые средства достижения жизненных и карьерных целей
- 3) осуществлять коррекцию своих жизненных планов
- 4) сообщать своим подчиненным, что они тупицы, ничтожества и плохие работники

5. Зачисление работника в резерв на выдвижение позволяет:

- 1) оценить его пригодность к продвижению
- 2) провести в перспективе теоретическую и практическую подготовку для занятия управленческой должности более высокого уровня
- 3) расширить его кругозор для работы по прежней должности
- 4) высвободить занимаемую им ранее должность для другого претендента

ТЕСТ 2

1. Жизненные планы человека:
 - 1) охватывают все сферы его жизнедеятельности
 - 2) сосредоточены только на возможностях должностного и профессионального роста
 - 3) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы индивида (культура, спорт и т.п.)
 - 4) сфокусированы лишь на одной, с точки зрения человека, наиболее важной, сфере деятельности (семья, досуг, работа)
2. Целью жизненного плана является в перспективе:
 - 1) достижение определенного социального статуса
 - 2) всестороннее развитие личности
 - 3) удовлетворение социально-культурных запросов
 - 4) все вместе взятое
3. Карьера авиаработника развивается прежде всего в сфере:
 - 1) профессиональной и должностной
 - 2) спортивной
 - 3) общекультурной
 - 4) семейной
4. Общепринятое определение категории «карьера» означает:
 - 1) должностное перемещение занятых
 - 2) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь
 - 3) род занятий, путь к успеху видному положению в обществе
 - 4) индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении человека на свою роль в обществе
5. «Кризис середины карьеры» связан:
 - 1) с невозможностью получить необходимую переподготовку
 - 2) осознанием расхождений между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией
 - 3) недостаточной оплатой труда работников
 - 4) тем, что все должности, на которые рассчитывает работник, оказываются занятыми

ТЕСТ 3

1. К целям, которые ставят перед собой авиаработники в карьерном росте, не относятся:
 - 1) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующую нашей самооценке
 - 2) занимать должность, развивающую личные способности
 - 3) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются
 - 4) получить кабинет с хорошим видом из окна

2. Образование как фактор, влияющий на развитие карьеры авиационного персонала, может быть оценено следующим образом:

1) положительно, т.к. дает не только узкопрофессиональные знания, но и общеобразовательный кругозор

2) отрицательно, т.е. комплекс специфических для менеджеров знаний и навыков может быть получен только в ходе практической деятельности, а не теоретического обучения

3) нейтрально, т.к. теоретическое обучение и практическая деятельность не влияют друг на друга

4) образование всегда отстает от практики, а без хороших связей образование не может играть решающей роли при продвижении

3. Последствия стрессов у молодых специалистов в сфере гражданской авиации проявляются:

1) в интересе к быстрому освоению параллельной профессии

2) в повышении уважения к сотрудникам, бывших свидетелями «проработки» молодого специалиста со стороны наставника реке

3) в повышении уважения к строгому непосредственному начальнику

4) раздражении, тревоге, депрессии, нервозности

4. Профессиональные навыки – это:

1) приобретение привычки

2) врожденные способности

3) способности после обучения грамотно выполнять свою работу

4) знания, полученные в ходе обучения профессии

5. Молодой специалист, попадая в трудовой коллектив должен:

1) скромно выполнять всю поручаемую ему работу по возможности с высоким качеством

2) всюду подчеркивать, что он обладатель диплома о высшем образовании и заслуживает скорейшей возможности продвижения

3) чтобы добиться хорошего отношения окружающих, предлагать свою помощь всем работающим с ним сотрудникам, даже в ущерб собственной работе

4) стремиться устанавливать доверительные отношения с непосредственным руководителем в расчете на поправки и скидки в перспективе

ТЕСТ 4

1. При выборе кандидатуры на продвижение должны быть решающими следующие факторы:

1) старшинство во внутрифирменном стаже работы

2) старшинство в профессиональном стаже

3) положительный опыт выполнения ранее поручавшейся работы

4) родство и знакомство с вышестоящим менеджером

2. Плановая система стажировки и временного замещения должности руководителя позволяет:

1) окунуть человека в реальные условия труда руководителя

2) научить сначала под контролем, а затем самостоятельно принимать

управленческие решения, соответствующие этой должности

3) завести необходимые знакомства в топ-менеджменте компании

4) все вместе

3. Процесс оценки авиаработников на предмет пригодности к занятию должностей руководителей включает в первую очередь:

1) оценку профессиональных и личностных качеств кандидата на предмет соответствия их стандартам, предъявляемым к руководителям

2) выявление реального отношения к претенденту со стороны топ-менеджера организации

3) оценку претендента коллективом

4) оценку претендента руководством профсоюза

4. Функции наставничества, относящиеся к карьерной сфере, могут быть охарактеризованы:

1) как обучение профессиональным действиям и рекомендации при назначении на должность или отводе претендента

2) спонсорство и протекция

3) выдача претенденту личностных характеристик наставником

4) ролевое моделирование на перспективу, осуществляемое наставником и подопечным совместно

5. Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться:

1) его первоочередным ознакомлением с информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность XIII в.

2) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок

3) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить

4) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях

Вопросы для устных опросов

1. Современные тенденции развития деловой карьеры авиационного персонала в России.

2. Появление и история развития понятия «деловая карьера» в России и за рубежом.

3. Особенности карьерного продвижения в сфере гражданской авиации.

4. Специфические черты карьерного продвижения в авиапредприятии в России.

5. Технология развития деловой карьеры авиационного персонала.

6. Основные направления деятельности специалиста по развитию деловой карьеры организации воздушного транспорта.

7. Технологии профессионального взаимодействия специалиста по развитию деловой карьеры с персоналом организации воздушного транспорта.

8. Ключевые сферы внимания процесса развития деловой карьеры в сфере гражданской авиации.
9. Этапы работы с кадровым резервом на авиапредприятии.
10. Основные субъекты в управлении карьерными процессами.
11. Модели развития деловой карьеры в организации воздушного транспорта.
12. Стратегия деятельности авиапредприятия и управление карьерой персонала.
13. Методология развития деловой карьеры в организации воздушного транспорта.
14. Обучение, оценка персонала и профессиональная подготовка персонала, как основа развития деловой карьеры в сфере гражданской авиации.
15. Анализ перемещения авиасотрудников, как мероприятия по развитию карьеры и служебного продвижения в организации воздушного транспорта.
16. Индивидуальное и коллективное планирование карьеры в авиапредприятии.
17. Удовлетворенность трудом, как основной критерий планирования карьеры в организации воздушного транспорта.
18. Зависимость развития деловой карьеры от пола и возраста сотрудников авиапредприятия.
19. Основные факторы, влияющие на развитие деловой карьеры в сфере гражданской авиации.
20. Психология развития деловой карьеры в авиапредприятии.

Темы докладов

1. История и пути развития деловой карьеры в России и за рубежом. Основные сходства и различия.
2. Все виды деловой карьеры и модели карьерных процессов.
3. Все участники развития деловой карьеры и их влияние: общество, государство, организация, индивид.
4. Теория человеческого капитала в России и концепция развития деловой карьеры.
5. Индивидуальное планирование деловой карьеры в сфере гражданской авиации.
6. Коллективное планирование деловой карьеры в организации воздушного транспорта.
7. Понятие «трудовой путь». А.В.Филиппов, Г.В.Щекин.
8. Обучение, профессиональная переподготовка, аттестация персонала, как инструменты развития деловой карьеры в сфере гражданской авиации.
9. Локально-нормативные документы, закрепляющие право персонала на продвижение и деловую карьеру в организации воздушного транспорта.
10. Кадровые процессы, обеспечивающие правовую основу служебного продвижения авиационного персонала.
11. Методы и системы оценки авиационного персонала.

12. Удовлетворенность трудом и ее взаимосвязь с процессом деловой карьеры.
13. Психология развития деловой карьеры авиационного персонала.
14. Кадровый резерв в организации воздушного транспорта.
15. Мужчины и женщины, особенности деловой карьеры в сфере гражданской авиации.

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 ОВТ.

Учебные задания

Задание 1.

1. В чем разница между понятиями «управление карьерой», «развитие карьеры» и «формирование карьерой»?
2. Что представляет собой карьера как объект управления?
3. Кого можно выделить как субъектов управления карьерой?
4. Как может быть структурирована система управления карьерой в сфере гражданской авиации?
5. Назовите концепции развития карьеры в организации воздушного транспорта.

Задание 2.

1. Какие Вы знаете виды карьеры?
2. В чем общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей?
3. Назовите этапы жизненного пути и карьеры работника.
4. Какие модели развития карьеры Вы знаете? Какие из них, на Ваш взгляд, предпочтительнее?
5. Какие способы продвижения по службе или профессионального признания Вы считаете не приемлемыми с позиций этики и морали в организации воздушного транспорта?

Задание 3.

1. Почему необходимо управлять индивидуальной карьерой в сфере гражданской авиации?
2. Каким образом можно осуществить управление своей карьерой в сфере гражданской авиации?
3. В чем сущность и функции самооценки с точки зрения управления карьерой?
4. Какие внутренние факторы влияют на принятие карьерных решений?
5. Назовите внешние факторы, которые влияют на принятие карьерных решений?

Задание 4.

1. Сущность внутриорганизационной политики управления персоналом и карьерными процессами в организации воздушного транспорта
2. Составные элементы субъекта управления карьерными процессами.

3. Какие способы планирования карьеры авиаработников в организации Вы знаете?

4. Сложности при управлении карьерными процессами в организации воздушного транспорта.

5. При каких условиях внутриорганизационные карьерные перспективы будут поддержаны авиаработником?

Задание 5.

1. Каковы роль и место оценки обучения и контроля за этим процессом в управлении карьерой?

2. В чем состоит роль профессионально-квалификационного продвижения в накоплении человеческого капитала в организации воздушного транспорта?

3. Какие методы используются для управленческого развития авиаперсонала?

4. Цели и задачи оценки работ и авиаработников.

5. По каким показателям можно определить качество управления карьерой в организации воздушного транспорта?

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Теоретические вопросы

1. Раскройте цель и задачи курса «Управление деловой карьерой в гражданской авиации».

2. Охарактеризуйте основные факторы, обуславливающие необходимость управления карьерой авиационного персонала.

3. Что понимается под «человеческим капиталом» и в чем заключаются его особенности в сфере гражданской авиации?

4. Назовите и раскройте виды деловой карьеры: профессиональная, административная, предпринимательская.

5. Опишите модели карьерных процессов: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье».

6. В чем заключается содержание деятельности по управлению деловой карьерой персонала авиапредприятия?

7. Назовите и охарактеризуйте основных субъектов управления карьерой

8. Каковы направления деятельности государства и общества по управлению карьерными процессами в авиации?

9. Раскройте сущность одной из концепций развития и управления карьерой персонала (на выбор: производственная, продуктовая, сервисная, современная и т.д.).

10. Каковы стратегические цели и задачи управления карьерой в сфере гражданской авиации?

11. Классифицируйте и охарактеризуйте принципы управления карьерой авиационного персонала (общие, особенные, единичные).

12. Что включает в себя система методов управления карьерой в гражданской авиации?

13. В чем различие между методами прямого и гибкого воздействия при управлении карьерой?
14. Как методы управления карьерой влияют на конкурентоспособность авиационного персонала в рыночной экономике?
15. Перечислите и раскройте основные функции управления карьерой авиаперсонала (общие, специальные, обеспечивающие).
16. В чем заключается суть планирования трудового пути по А.В.Филиппову?
17. В чем заключается суть планирования отдельных этапов карьеры по Г.В.Щекину?
18. Что включает в себя управление карьерными процессами в организации воздушного транспорта со стороны работодателя?
19. Опишите жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
20. В чем заключается специфика управления деловой карьерой молодых специалистов в гражданской авиации?
21. Что такое потенциальная и реальная карьера, и в чем их различие?
22. Какова роль обучения в системе управления карьерой авиационного персонала?
23. Назовите и охарактеризуйте цели, виды и формы обучения в организациях воздушного транспорта.
24. Опишите возможные разновидности карьерных перемещений авиаработников (по вертикали, горизонтали, диагонали).
25. Каковы особенности управленческого труда и требования, предъявляемые к управленческим работникам в авиации?
26. Перечислите организационные приемы для подготовки кандидатов в резерв на руководящие должности.
27. Охарактеризуйте методы подготовки руководителей непосредственно на производстве.
28. Назовите и раскройте критерии оценки обучения авиаперсонала (организационно-технологический, экономический, социально-психологический).
29. Опишите основные методики оценки персонала (ранговые шкалы, оценка по результатам труда, метод критических ситуаций, самооценка и др.).

Практические вопросы

1. Проанализируйте, какая модель карьерного процесса («трамплин», «лестница», «змея» или «перепутье») наиболее точно описывает типичную карьеру пилота в крупной авиакомпании. Свой ответ обоснуйте.
2. Разработайте аргументацию для руководства авиакомпании, объясняющую экономическую выгоду от внедрения стратегической системы управления карьерой персонала, а не решения кадровых вопросов по мере их возникновения.
3. В авиакомпании планируется реорганизация, которая затронет технический персонал. Какие методы гибкого воздействия вы предложите для управления карьерой сотрудников в этот период, чтобы минимизировать сопротивление и сохранить лояльность?
4. Составьте примерный личный карьерный план на 5 лет для молодого

специалиста, недавно принятого в авиакомпанию на должность менеджера по персоналу. Укажите ключевые этапы и цели.

5. Какие конкретные мероприятия по управлению карьерой молодых специалистов (выпускников авиационных вузов) вы предложите внедрить в авиакомпанию для снижения текучести кадров в первый год работы?

6. Опишите ситуацию, в которой горизонтальное перемещение авиационного инженера в другое подразделение будет более целесообразным, чем вертикальное продвижение. Какие выгоды получит и сотрудник, и компания?

7. Разработайте программу подготовки сотрудника из числа линейного авиационного персонала (например, старшего бортпроводника) к зачислению в кадровый резерв на руководящую должность. Какие методы обучения и подготовки вы заложите в программу?

8. Специалист по техническому обслуживанию воздушных судов (авиамеханик) достиг «потолка» в своей квалификационной категории. Какие варианты дальнейшего карьерного развития (включая диагональные и горизонтальные перемещения) вы можете ему предложить, чтобы сохранить его мотивацию?

9. Для оценки эффективности программы обучения пилотов работе с новым типом воздушного судна предложите систему критериев и методов оценки, охватывающую организационно-технологический и социально-психологический аспекты.

10. Вам поручено разработать систему оценки для пилотов, у которых истекает срок действия летного сертификата. Какой метод оценки (или комбинацию методов) вы выберете и почему? Какие принципы оценки будут ключевыми в этой ситуации?

11. Сравните планирование карьеры с точки зрения организации (авиакомпания) и с точки зрения самого сотрудника (бортпроводник). В чем могут заключаться противоречия их интересов и как специалист по управлению карьерой может их согласовать?

12. Опишите, как функции управления карьерой (например, специальные и обеспечивающие) реализуются на практике в процессе профессионально-квалификационного перемещения сотрудника службы безопасности полетов на более высокую должность.

13. Обоснуйте, почему концепция «человеческого капитала» имеет особое значение именно в авиационной отрасли. Как инвестиции компании в карьеру сотрудника (например, в дорогостоящее обучение пилота) связаны с теорией человеческого капитала?

14. Выберите одну из концепций управления карьерой (например, сервисную или социальную) и разработайте на ее основе 3-4 конкретных мероприятия, которые может внедрить авиакомпания для повышения лояльности авиационного персонала.

15. Предложите план действий для оценки «реальной карьеры» сотрудника (например, начальника смены наземных служб) через 5 лет работы в компании, чтобы понять, насколько она соответствует его «потенциальной карьере»,

заложенной в плане при найме.

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:

доцент  Иванченко В.Н.
(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.