

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ» (МГТУ ГА)

Утверждаю  
Проректор по УМР и К

\_\_\_\_\_ Криницин В.В.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» СД.06

(Рабочий учебный план 2007 г.)

Специальность (специализация) – 080507

Факультет – Заочный

Кафедра – Менеджмента

Курс – 5

Форма обучения – заочная

Общий объем учебных часов на дисциплину 110 (час.)

Объем аудиторных часов 16 (час.), в том числе:

Лекции 14 (час.)

Практические занятия 2 (час.)

Самостоятельная работа 94 (час.)

Виды контрольных домашних заданий:

Контрольная(ые) работа(ы) 1 (кол.) 5 (курс)

1 (кол.) 5 (курс)

Экзамен 5 (курс)

Рабочая программа составлена на основании примерной учебной программы дисциплины и в соответствии с Государственными требованиями к минимуму содержания и уровню подготовки выпускника по специальности.

Рабочую программу составил:

Степаненко Елена Владимировна, доцент, к.с.н.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

Протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010г.

Заведующий кафедрой Артамонов Б.В., профессор, д.э.н

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Рабочая программа одобрена Методическим советом специальности 080507

Протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010г.

Председатель Методического совета – Артамонов Б.В., профессор, д.э.н.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Рабочая программа согласована с Учебно-методическим управлением (УМУ)

Начальник УМУ Логачев В.П.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

«Согласовано»

Декан заочного факультета А.Л. Ермаков

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цель преподавания дисциплины:

Обучение студентов формам и методам организации эффективной работы с персоналом в условиях рыночных отношений.

1.2. Задачи изучения дисциплины (необходимый комплекс знаний и умений):

#### 1.2.1. Иметь представление о:

- основных подходах к формированию кадровой политики на предприятиях РФ и за рубежом.

#### 1.2.2. Знать:

- теоретические основы организации набора и отбора персонала, проведения аттестации работников, подготовки и мотивации кадров.

#### 1.2.3. Уметь:

- организовать работу службы управления персоналом на основе современной концепции менеджмента.

#### 1.2.4. Иметь опыт:

- навыками проведения психологического тестирования и разбора конфликтных ситуаций в коллективе.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИЛИНЫ

2.1. Наименование разделов (подразделов), содержание тем, объем в часах, ссылки на литературу.

Раздел 1. Персонал предприятия как объект управления - 10 часов. [1,4]

Особенности управления предприятием в рыночных условиях. Рабочая сила как особый вид ресурсов. Персонал управления: человеческий капитал. "Физический" и "моральный" износ трудовых ресурсов. Рынок трудовых ресурсов. Рекрутмент и кадровый консалтинг.

Стратегический трудовой потенциал личности. Мотивационные и адаптационные способности индивида.

Жизненный цикл работника. Нормативная модель должности. Квалификационно-должностная матрица. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. Основные принципы, формы и методы управления персоналом за рубежом.

Функциональное разделение труда и его особенности на воздушном транспорте. Организационная структура службы управления персоналом (СУП). Вертикальное и горизонтальное взаимодействие СУП с другими функциональными подразделениями.

Структурирование кадровой политики на авиапредприятии. Требования к персоналу предприятий воздушного транспорта. Целевая программа "Персонал", ее основные составляющие. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

Раздел 2. Набор и отбор персонала - 8 часов. [1,4,5]

Понятийный аппарат. Основные принципы набора и отбора персонала: зарубежный опыт.

Классификация персонала. Виды и способы формирования кадрового потенциала предприятий. Конкурсный отбор. Особенности подбора кадров на предприятиях воздушного транспорта. Анализ кадрового потенциала предприятия. Прогнозирование потребностей в кадрах.

Структурная модель и основные этапы отбора персонала. Предприятие и наемный работник: схема взаимодействия на этапе приема на работу. Технология отбора персонала.

Виды, формы и методы тестирования при отборе персонала. Профориентация на предприятиях воздушного транспорта.

Раздел 3. Аттестация кадров - 6 часов. [4]

Понятийный аппарат. Типовые модели карьеры. Проблема устаревания профессиональных знаний. Принцип ограниченной рациональности. Уровень управления и широта знаний.

Схема аттестации руководителей и специалистов авиапредприятий: зарубежный опыт. Роль СУП при аттестации персонала, ее основные задачи.

Технология работы аттестационной комиссии. Перемещение, работа с кадровым резервом. Планирование деловой карьеры.

Раздел 4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала - 4 часа. [4]

Система высшего образования в Российской Федерации и за рубежом: основные принципы и особенности. Система повышения квалификации персонала и профессиональной переподготовки. Законы, постановления и документы правительства РФ о высшем, послевузовском и дополнительном профессиональном образовании.

Особенности подготовки кадров воздушного транспорта РФ. Виды и уровни повышения квалификации и переподготовки. Типовые учебные программы. Система обучения "distance learning" и "case study". Программа MBA. Сертификация профессиональных знаний руководителей и специалистов авиапредприятий РФ и ее роль при оценке соответствия эксплуатантов воздушного транспорта установленным требованиям.

Раздел 5. Мотивация персонала - 6 часов.[2,4]

Понятийный аппарат. Понятие "мотивационного поля" предприятия. Современные концепции мотивации. Иерархия потребностей (по А. Маслоу). Модели мотивации персонала в процессе трудовой деятельности. Формы и методы стимулирования работников. Особенности групповой мотивации. Зарубежный опыт стимулирования инициативы и предприимчивости персонала на предприятиях воздушного транспорта.

Совокупный личный доход работника, его основные составляющие. Фиксированная (базовая) заработная плата, основные принципы ее установления. Компенсационные выплаты, их структура. Выплаты стимулирующего характера. Трудовые и социальные льготы.

Проблема эффективного управления персоналом в современных условиях. Соотношения уровней годового дохода в различных странах. Соотношение в оплате труда работников в зависимости от уровня их ответственности. Соотношения в оплате труда различных категорий работников в зарубежных авиакомпаниях. Эффективность системы мотивации. Оценка эффективности управления персоналом.

Раздел 6. Психологические аспекты управления - 6 часов. [3,6]

Личность как субъект управления. Социально-биологический фундамент личности. Мотивационная и эмоциональная активация личности. Концепция «Я».

Психология общения. Социализация. Общение с использованием ролевых функций. Манипуляция и актуализация. Деловое общение. Переговоры.

Управление деловыми ситуациями. Управление конфликтом. Проблемные ситуации.

## 2.2. Содержание лекций

### Лекция 1. Установочная лекция.

Особенности управления предприятием в рыночных условиях. Рабочая сила как особый вид ресурсов. Персонал управления: человеческий капитал. Рынок трудовых ресурсов. Стратегический трудовой потенциал личности. Мотивационные и адаптационные способности индивида. Жизненный цикл работника. Нормативная модель должности. Квалификационно-должностная матрица. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. Организационная структура службы управления персоналом (СУП). Структурирование кадровой политики на авиапредприятии. Требования к персоналу предприятий воздушного транспорта. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

### Лекция 2. Обзорная лекция №1

Основные принципы набора и отбора персонала. Классификация персонала. Виды и способы формирования кадрового потенциала предприятий. Анализ кадрового потенциала предприятия. Прогнозирование потребностей в кадрах. Структурная модель и основные этапы отбора персонала. Виды, формы и методы тестирования при отборе персонала.

### Лекция 3. Обзорная лекция №2

Схема аттестации руководителей и специалистов авиапредприятий: зарубежный опыт. Роль СУП при аттестации персонала, ее основные задачи. Технология работы аттестационной комиссии. Перемещение, работа с кадровым резервом. Планирование деловой карьеры. Типовые модели карьеры.

### Лекция 4. Обзорная лекция №3

Система высшего образования в Российской Федерации и за рубежом: основные принципы и особенности. Система повышения квалификации персонала и профессиональной переподготовки. Типовые учебные программы. Система обучения “distance learning” и “case study”. Программа MBA. Сертификация профессиональных знаний руководителей и специалистов авиапредприятий РФ и ее роль при оценке соответствия эксплуатантов воздушного транспорта установленным требованиям.

### Лекция 5. Обзорная лекция №4

Современные концепции мотивации. Иерархия потребностей (по А. Маслоу). Формы и методы стимулирования работников. Материальная и моральная мотивация. Особенности индивидуальной и групповой мотивации.

### Лекция 6. Обзорная лекция №5

Совокупный личный доход работника, его основные составляющие. Фиксированная (базовая) заработная плата, основные принципы ее

установления. Компенсационные выплаты, их структура. Выплаты стимулирующего характера. Трудовые и социальные льготы. Оценка эффективности управления персоналом.

#### Лекция 7. Обзорная лекция №6

Личность как субъект управления. Социально-биологический фундамент личности. Психология общения. Общение с использованием ролевых функций. Манипуляция и актуализация. Деловое общение. Переговоры. Управление конфликтом. Проблемные ситуации.

#### 2.3. Перечень тем практических и семинарских занятий, и их объем в часах:

ПЗ-1. Мотивация персонала – 2 часа

СЗ – нет.

#### 2.4. Перечень лабораторных занятий и их объем в часах:

ЛЗ – нет.

#### 2.5. Темы курсовых проектов ((КП), курсовых работ (КР)):

КР – нет.

#### 2.6. Темы контрольных заданий:

Кр – 1. Организация деятельности службы управления персоналом авиапредприятия.

Кр – 2. Анализ основных подсистем кадровой политики авиапредприятия.

#### 2.7. Перечень деловых игр:

ДИ – нет.

## 3. Рекомендуемая литература:

№ п/п	Автор	Наименование, издательство, год издания
Основная литература		
1	Артамонов Б.В. Никифорова Л.Х.	Мотивация персонала на предприятиях воздушного транспорта: -М.:МГТУ ГА, 1997
Учебно-методическая литература		
2	Никифорова Л.Х. Степаненко Е.В.	Управление персоналом. Пособие по изучению дисциплины и выполнению контрольных работ для студентов V курса специальности 080507 заочного обучения: -М.: МГТУ ГА, 2008
3	Степаненко Е.В.	Пособие по ИД и проведению ПЗ для студентов 4 курса спец. 080507 Д.О. – М.: МГТУ ГА, 2008
Дополнительная литература		
4	Артамонов Б.В. Никифорова Л.Х.	Кадровая политика на воздушном транспорте. Нижний Новгород: - ТАЛИАМ, 2003
5	Кибанов А.Я.	Управление персоналом организации. Практикум:-М.: «ИНФРА-М», 1999
6	Лебедева Н.В.	Психологические аспекты эффективного руководства: - Нижний Новгород: «ТАЛИАМ», 2002
7	Лебедева Н.В. Лебедева Л.А.	«Практические психотехнологии кадрового менеджмента». – М.: «Авиа Бизнес Групп», 2008