

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 31.08.2023 14:33:26
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5b72742739c18b1b6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления



/А.А. Ефремов/

_____ 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Государственная итоговая аттестация»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Управление развитием персонала»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очная, заочная (2019 год приема)

Москва 2019

1. Место государственной итоговой аттестации в структуре ОПОП

Программа государственной итоговой аттестации бакалавра составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации № 1461 от 20 апреля 2016 г. (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 19 января 2016 г. регистрационный № 40640).

2. Структура государственной итоговой аттестации (ГИА)

В Блок 3 "Государственная итоговая аттестация" входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, а также подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.

3. Планируемые результаты освоения образовательной программы, контролируемые в ходе государственной итоговой аттестации

Код компетенции	Содержание компетенции	Вид ГИА применяемый для контроля освоения
<i>Общекультурные компетенции</i>		
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Подготовка к сдаче государственного экзамена и процедура защиты выпускной квалификационной работы
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Подготовка к процедуре и процедура защиты выпускной

		квалификационной работы
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Подготовка к сдаче государственного экзамена
ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Сдача государственного экзамена
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Подготовка к процедуре и процедура защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анали-	Подготовка к процедуре защиты вы-

	зировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	пусковой квалификационной работы
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
Профессиональные компетенции		
организационно-управленческая и экономическая деятельность:		
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Сдача государственного экзамена
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Подготовка к процедуре и процедура защиты выпускной квалификационной работы
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

	и методов обучения персонала и умением применять их на практике	
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Сдача государственного экзамена
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

	нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
социально-психологическая деятельность:		
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

4. Программа государственных экзаменов

4.1 Форма проведения государственного экзамена

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

Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Форма проведения государственного экзамена: устная

Государственный экзамен проводится по экзаменационным билетам. Экзаменационный билет состоит из 3-х вопросов. На подготовку к ответу, обучающемуся дается не более 45 минут.

На экзамене обучающемуся разрешается пользоваться Программой государственного экзамена. Запрещено иметь при себе и использовать средства связи.

На ответ обучающегося членам экзаменационной комиссии отводится не более 15 минут. По окончании ответа, обучающегося председатель и члены экзаменационной комиссии, могут задавать дополнительные вопросы (как правило, не более трех). Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в голосовании. При равном числе голосов решающим является голос председателя.

Результаты сдачи государственного экзамена объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протокола заседания экзаменационной комиссии.

4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания в процессе государственного экзамена

подготовка к сдаче государственного экзамена

Код и наименование компетенции	Показатель (метод) оценивания	Критерии и шкалы оценивания результатов освоения ОПОП
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);	Грамотный ответ на все три вопроса билета, способность оперировать реальными примерами управленческой деятельности	Освоена – обучающийся приводит примеры из практики в процессе ответа, проявляет способность связывать теорию и практику. Не освоена – обучающийся не может подтвердить теорию практическим опытом.
способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);	Своевременное прибытие к месту проведения экзамена, готовность к экзамену	Освоена – обучающийся готов к экзамену. Пришел на экзамен без опоздания Не освоена – обучающийся не готов к экзамену. Пришел на экзамен с опозданием

сдача государственного экзамена

Спецификация экзаменационного билета:

1 вопрос: проверяемая компетенция ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

2 вопрос: проверяемая компетенция ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

3 вопрос: проверяемая компетенция ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Код и наименование компетенции	Показатель (метод) оценивания	Критерии и шкалы оценивания результатов освоения ОПОП
<p>ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>	<p>Ответ на первый вопрос билета</p>	<p>2 балла - обучающийся допускает фактические ошибки и неточности в ответе, у него отсутствует знание специальной терминологии, не отвечает на уточняющие и дополнительные вопросы в билете, не может сформулировать собственную точку зрения по обсуждаемому вопросу</p> <p>3 балла - обучающийся поверхностно раскрывает основные теоретические положения вопроса, содержащегося в билете, у него отсутствует знание специальной терминологии; имеются существенные пробелы, излагаемый материал не систематизирован;</p>
<p>ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>Ответ на второй вопрос билета</p>	<p>4 балла - обучающийся демонстрирует знание базовых положений вопросов, содержащихся в билетах без использования дополнительного материала, в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки</p> <p>5 баллов - обучающийся исчерпывающе, логически и аргументировано излагает материал билета, тесно связывает теорию с практикой;</p>
<p>ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей,</p>	<p>Ответ на третий вопрос билета</p>	

<p>принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>		
<p>ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p>Стиль ответа на вопросы билета, способность аргументировано и последовательно доказывать свою точку зрения</p>	<p>2 балла – ответ обучающегося на все вопросы билета неуверенный, нарушена логика и последовательность изложения материала, обучающийся не может аргументированно доказать свою точку зрения; 3 балла – ответ обучающегося на часть вопросов билета неуверенный, часть вопросов билета излагается уверенно, выводы недостаточно аргументированы, имеются смысловые и речевые ошибки; 4 балла – обучающийся в ответах на все вопросы проявляет логичность и доказательность изложения материала, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий и способов научной коммуникации; 5 баллов – обучающийся при ответах на все вопросы обосновывает собственную точку зрения при анализе конкретной проблемы, грамотно использует методы научной коммуникации, свободно отвечает на поставленные дополнительные вопросы, делает обоснованные выводы</p>

4.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Вопросы для оценки освоения компетенции ПК-8

- Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
- Порядок применения дисциплинарных взысканий.
- Трудовая и исполнительская дисциплина
- Несчастный случай, травматизм и профессиональная заболеваемость.
- Нормирование труда и расчет численности персонала.
- Опасные и вредные производственные факторы.
- Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
- Организация обучения персонала.

- Основные документы, регламентирующие управление персоналом (правила внутреннего распорядка, штатное расписание, должностные инструкции, трудовые договоры и др.).
- Основные типы организационных структур, широко используемые в настоящее время.
- Охрана труда: понятие и элементы системы.
- Охрана труда; факторы, определяющие безопасные условия труда.
- Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.
- Персональные данные работника: понятие, порядок хранения и использования
- Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
- Планирование производительности труда и показателей по труду.
- Понятие и показатели качества трудовой жизни.
- Понятие, структура и содержание организационной культуры.
- Порядок привлечения иностранной рабочей силы.
- Построение системы управления предприятием на основе корпоративных правовых норм.
- Правила и техника делегирования полномочий.
- Правила оформления документов по приему, увольнению, переводу работников.
- Правовое регулирование заработной платы и государственные гарантии по оплате труда.
- Правовое регулирование режима труда и отдыха.
- Принципы и методы управления персоналом.
- Профессиональная подготовка и переподготовка работников.
- Профорientация и трудовая адаптация персонала.
- Процедура оформления на работу.
- Психофизиологические компоненты работоспособности персонала.
- Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Роль социального пакета в мотивации трудовой деятельности.
- Система и механизм управления социальным развитием организации.
- Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
- Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу.
- Социальные страховые риски: понятие, виды.
- Стратегия управления персоналом организации и ее реализация.
- Структура, фазы и стадии развития конфликта.
- Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
- Теории мотивации трудовой деятельности.
- Типология конфликтов по общественно-политическим, социально-экономическим, морально-психологическим признакам.
- Типы организационных культур.
- Трудовая книжка работника. Правила заполнения и ведения.

Вопросы для оценки освоения компетенции ОПК-1

- Экономическая метафизика: основные понятия и общие экономические законы.
- Диалектическая логика
- Законы диалектики в экономике.

- Экономические противоречия.
- Эффективные экономические теории, их особенности.
- Экономический детерминизм.
- Представления о возможности влиять на будущую экономику в классической английской политэкономии, марксизме, кейнсианстве, неолиберализме, институционализме.
- Олигархический капитализм как глобальная социально-экономическая система
- Философия марксизма
- Концепции управления персоналом
- Основы современной философии управления персоналом
- Управление персоналом организации
- Методы управления персоналом
- Принципы управления персоналом
- Экономический (технократический) подход к управлению персоналом: сущность и принципы.
- Условия эффективного применения экономического (технократического) подхода.
 - Органический подход к управлению персоналом: сущность, принципы, причины распространения.
 - Условия эффективного применения органического подхода.
 - Процессный подход к управлению персоналом: значение и роль процессного подхода в менеджменте качества, методические основы описания процесса.
 - Диагностика качества трудового потенциала.
 - Анализ внешней среды и внутренних ресурсов организации.
 - Методы сбора информации.
 - Показатели использования трудовых ресурсов.
 - Диагностика качества трудового потенциала как основа планирования трудовых ресурсов организации.
 - Сбор информации: сведения о постоянном составе персонала, о структуре персонала, потерях времени, текучести кадров, заработной плате, социально- бытовых условиях.
 - Анализ внешней среды и внутренних ресурсов организации.
 - Методы сбора информации. Показатели использования трудовых ресурсов.
 - Кадровые службы и их место в управлении.
 - Задачи и содержание кадрового планирования.
 - Стадии развития теории управления человеческими ресурсами за рубежом.
 - Методика анализа и конструирования проектов рабочих мест.
 - Формы власти и влияние.
 - Руководство: стиль и эффективность.
 - Характеристика основных типов стиля руководства.
 - Методы управления человеческими ресурсами.
 - Методы индивидуальной работы с подчиненными.
 - Факторы эффективности взаимодействия руководителя и подчиненных.
 - Принципы взаимодействия руководителя с подчиненными.

Вопросы для оценки освоения компетенции ПК-1

- Основные концепции управления персоналом
- Кадровая политика организации
- Основы Стратегии управление персоналом
- Формирование и использование трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
- Управление интеллектуальной собственностью

- Методики анализа кадрового потенциала организации.
- Система управления персоналом организации
- Подбор кадров на предприятии
- Обучение персонала
- Мотивация как компонент руководства
- Организация службы управления персоналом на предприятии
- Взаимодействие службы управления персоналом с внешней средой
- Функции службы управления персоналом в организации
- Комплексный план развития персонала организации
- Планирование карьеры работника организации
- Особенности управления персоналом на унитарном предприятии
- Развитие научной организации труда и управления персоналом в России.
- Этапы развития науки об управлении персоналом за рубежом.
- Зарубежный опыт кадрового менеджмента и пути его применения в России.
- Сравнительная характеристика национальных моделей менеджмента.
- Применение теорий жизненного цикла организации для оптимизации процессов управления персоналом.
- Функции управления персоналом в современной организации.
- Формирование системы целей управления персоналом в организации.
- Формирование стратегии и кадровой политики в организации.
- Деятельность руководителя по совершенствованию профессионального мастерства работников.
- Технология стратегического управления персоналом в организации.
- Информационное обеспечение деятельности службы управления персоналом.
- Технологии коммуникации в управлении персоналом.
- Кадровые ресурсы организации.
- Персонал-технологии в деятельности руководителя организации.
- Технология кадрового аудита персонала.
- Планирование качественной и количественной потребности организации в персонале.
- Профессиональная адаптация персонала в организации.
- Профессиональное развитие персонала в современной организации.
- Современные модели развития и обучения персонала в отраслевых организациях.
- Наставничество и консультирование как методы обучения персонала.
- Мониторинг профессионального роста персонала в организации.
- Планирование профессиональной и должностной карьеры.
- Технология аттестации сотрудников организации.
- Управление мотивацией персонала в организации.
- Особенности трудового поведения увольняющихся сотрудников.
- Технология коучинга в организации.
- Основные характеристики технологии Ассесмент-центра.
- Современные технологии подбора персонала в организацию: скрининг, рекрутинг.
- Ресурсное обеспечение системы управления персоналом.

4.4.Рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену

Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Расписание консультаций по государственному экзамену утверждается проректором по учебной и научной работе и размещается на стендах кафедры и сайте Университета.

При подготовке к ответу на экзаменационный билет во время проведения государственного экзамена обучающийся должен:

- осмысленно, логично и полностью воспроизводить изученный материал, выделять в нём главные положения;
- уметь доказывать и аргументировать правильность и обоснованность усвоенных теоретических положений и своих методологических и мировоззренческих позиций в сфере образовательной деятельности;
- показать способность анализировать и сравнивать различные подходы решения научной или дидактической проблемы;
- уметь продемонстрировать способность применять полученные знания на практике;
- уметь использовать полученные знания для самостоятельного приобретения новых знаний в области дидактики, теории воспитания и практики научно-исследовательской работы;
- давать полные ответы на дополнительные вопросы в рамках экзаменационного билета.

В ходе подготовки необходимо уяснить, что ответы на вопросы практической направленности следует давать в устной форме, но раскрывая при этом алгоритм практической деятельности с необходимой степенью детализации и конкретизации (с этой целью при необходимости можно воспользоваться чистой бумагой со штампом для письменных ответов).

При подготовке обучающийся имеет право пользоваться программой итоговой аттестации, а также с разрешения экзаменационной комиссии справочной литературой. В случае обнаружения у обучающегося после получения им экзаменационного билета учебных пособий, методических материалов, учебной и иной литературы (за исключением разрешенных для использования на государственном экзамене), конспектов, шпаргалок, независимо от типа носителя информации, а также любых средств передачи информации, либо использования им подсказки, вне зависимости от того, были ли использованы указанные материалы и (или) средства в подготовке к ответу на государственном экзамене, комиссия изымает до окончания государственного экзамена указанные материалы и (или) средства с указанием соответствующих сведений в протоколе заседания Государственной экзаменационной комиссии и принимает решение об оценке знаний такого обучающегося «неудовлетворительно», либо о продолжении государственного экзамена (заслушивании ответа на экзаменационный билет).

4.5 Перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену.

основная литература:

1. Рябчикова, Т.А. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : Эль Контент, 2014. - 144 с. : табл. - Библиогр.: с. 138-139. - ISBN 978-5-4332-0168-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480518> (22.07.2019)
2. Экономика и социология труда : учебное пособие-практикум / А.Б. Вешкурова, Ю.В. Долженкова, И.В. Филимонова, М.С. Соколова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 222 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 205-207. - ISBN 978-5-4475-9910-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (22.07.2019)
3. Вахрушев, В.Д. Организация труда персонала : учебник / В.Д. Вахрушев ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир-МГАВТ, 2011. - 392 с. : табл., схем. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429775> (22.07.2019)
4. Экономика фирмы : учебник / А.С. Арзамов, П.Ф. Ахмадеев, В.Г. Белолипецкий и др. ; под общ. ред. Н.П. Иващенко ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. - Москва : ИНФРА-М, 2006. - 527 с. : ил., табл. - Биб-

лиогр. в кн. - ISBN 5-16-002031-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276596> (22.07.2019)

5. Гарафиев, И.З. Управление персоналом : учебное пособие / И.З. Гарафиев ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : Издательство КНИТУ, 2011. - 97 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1135-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258604> (22.07.2019)

6. Скляревская, В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 304 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 260-261. - ISBN 978-5-394-02340-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (22.07.2019)

7. Патласов, О.Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 384 с. : табл., граф., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02354-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452888> (22.07.2019)

8. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. - 279 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с. 252-258. - ISBN 978-5-907003-87-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932> (22.07.2019)

9. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105> (22.07.2019)

дополнительная литература:

1. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01749-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>(22.07.2019)

2. Вахрушев, В.Д. Организация труда персонала : учебник / В.Д. Вахрушев ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир-МГАВТ, 2011. - 392 с. : табл., схем. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429775> (22.07.2019)

3. Компенсационный менеджмент : учебное пособие / под общ. ред. С.И. Бабиной ; Министерство образования и науки, Кемеровский государственный университет. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2016. - 458 с. : табл. - ISBN 978-5-8353-1927-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481556> (22.07.2019)

4. Хасанова, Г.Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г.Б. Хасанова, Р.Р. Исхакова ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. - 260 с. : табл. - ISBN 978-5-7882-1334-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843> (22.07.2019)

программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Аудитории учебного фонда	Учебная мебель, переносной мультимедийный комплекс (переносной проектор, ноутбук).
Научно-техническая библиотека и читальный зал	Учебная мебель, компьютеры, стеллажи с научной, учебно-методической и периодической литературой.

4.6 Шкалы и критерии оценивания освоения ОПОП в процессе государственного экзамена

Шкала оценивания	Описание
Форма итоговой аттестации – государственный экзамен	
Отлично	<p>обучающийся исчерпывающе, логически и аргументировано излагает материал вопроса, демонстрируя знание теоретических и методологических основ управления персоналом; обосновывает собственную точку зрения; грамотно использует методы научной коммуникации, свободно отвечает на поставленные дополнительные вопросы, делает обоснованные выводы.</p> <p>Оценка отлично выставляется если по двум и более оцениваемым компетенциям членами комиссии выставлены пять баллов, остальные компетенции оценены не ниже четырех баллов.</p>
Хорошо	<p>обучающийся демонстрирует знание положений теоретических и методологических основ управления персоналом без использования дополнительного материала; проявляет логичность и доказательность изложения материала, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий; в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки.</p> <p>Оценка хорошо выставляется если по двум и более оцениваемым компетенциям членами комиссии выставлены более четырех баллов, остальные компетенции оценены не ниже 3 баллов.</p>
Удовлетворительно	<p>обучающийся поверхностно раскрывает теоретические и методологические основы управления персоналом, у него отсутствует знание специальной терминологии; в усвоении программного материала имеются существенные пробелы, излагаемый материал не систематизирован; выводы недостаточно аргументированы, имеются смысловые и речевые ошибки.</p> <p>Оценка удовлетворительно выставляется если по всем оцениваемым компетенциям членами комиссии выставлены более трех баллов.</p>
Неудовлетворительно	<p>обучающийся допускает фактические ошибки и неточности в области теоретических и методологических основ управления персоналом, у него отсутствует знание специальной терминологии, нарушена логика и последовательность изложения материала; не отвечает на дополнительные вопросы по рассматриваемым темам, не может сформулировать собственную точку зрения по обсуждаемому вопросу.</p> <p>Оценка неудовлетворительно выставляется в случае если хотя бы по одной из оцениваемых компетенций выставлена оценка два балла.</p>

4.7 Требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения

Процедура выбора и утверждения темы ВКР

ВКР, представляет собой квалификационную работу, выполняемую на базе теоретических знаний и практических навыков, полученных обучающимся в течение всего срока обучения в университете по выбранному направлению подготовки высшего образования.

Основной задачей ВКР является демонстрация не только глубокого понимания изученного материала, но и умения обучающихся проводить самостоятельную работу, владения им различными методиками, позволяющими осуществить критический анализ собранной им информации.

ВКР является комплексной самостоятельной работой, в ходе которой обучающийся решает конкретные практические задачи, соответствующие профилю деятельности и уровню образования, развивает практические навыки в реальных условиях в период прохождения преддипломной практики. При этом обучающийся использует знания, полученные по общепрофессиональным дисциплинам, профессиональным и общекультурным за весь период обучения в Университете.

Тема выпускной квалификационной работы выбирается индивидуально с учетом профильности программы и интересов обучающегося. Обучающемуся предоставляется право выбора темы ВКР из утвержденного на кафедре перечня тем ВКР и размещенного на странице кафедры в сети Интернет и или перечня тем данного в настоящей программе.

Основными критериями при выборе темы работы служит ее научная и практическая значимость, личная заинтересованность обучающегося. При этом немаловажно учесть место прохождения преддипломной практики, так как имеется возможность наиболее полно собрать необходимый материал для ВКР. Тема обсуждается обучающимся с руководителем ВКР, одобряется заведующим кафедрой или руководителем образовательной программы.

Требования к выпускным квалификационным работам, в том числе к объему, содержанию и оформлению ВКР

Оформление ВКР

Общие требования

По структуре работа должна состоять из введения, трех разделов, в каждом из которых должно быть по два-три параграфа, заключения, списка используемых источников.

Объем ВКР составляет не менее 70 страниц машинописного стандартного текста

Нумерация страниц текста ВКР располагается внизу в центре или справа.

В ВКР должны присутствовать рисунки, схемы и таблицы.

ВКР должна быть выполнена любым печатным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным.

При выполнении выпускной квалификационной работы необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения по всему тексту. Не допускается оставлять пустые строки в конце страницы, за исключением пустых строк в конце раздела. В выпускной работе должны быть четкие, нерасплывшиеся линии, буквы, цифры и знаки.

Опечатки, описки и графические неточности, обнаруженные в процессе подготовки работы, допускается исправлять подчисткой или закрашиванием белой краской и нанесением на том же месте исправленного текста (графики) машинописным способом или черными чернилами, пастой или тушью – рукописным способом.

Повреждения листов текстовых документов, помарки и следы не полностью удаленного прежнего текста (графики) не допускаются.

В структуре ВКР должны быть введение, 3 главы содержания основного текста, заключение, список используемых источников, при необходимости приложения.

ВКР оформляется (выполняется) на русском языке.

Тексты выпускных квалификационных работ проверяются нормоконтролером кафедры на объем заимствования (в программе «еТХТ Антиплагиат», оригинальность текста должна быть не ниже 70%).

Текст ВКР должен быть переплетен (сброшюрован) в твердую обложку.

Работа сшивается в следующей последовательности:

- Титульный лист
- Бланк задания
- Аннотация
- Содержание
- Введение
- текст ВКР
- Заключение
- Список используемых источников
- Приложения (если есть)

За содержание ВКР несет ответственность сам автор!

Примерные темы выпускной квалификационной работы

Темы ВКР должны быть обязательно на примере конкретной организации.

1. Анализ и повышение эффективности подготовки руководителей и специалистов в организации
2. Анализ и повышение эффективности работы с кадрами управления в организации
3. Анализ и повышение эффективности работы службы управления персоналом в организации
4. Анализ и регулирование рынка труда
5. Анализ и совершенствование стиля управления
6. Анализ использования рабочего времени персоналом
7. Использование социально-психологических методов в управлении фирмой
8. Моделирование и оптимизация процесса принятия и реализации кадровых решений
9. Обеспечение конкурентоспособности фирмы на основе кадровой составляющей
10. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации
11. Опыт использования социально-психологических методов управления в организации
12. Организация и повышение эффективности деятельности кадровой работы в организации
13. Организация и пути совершенствования нормирования труда
14. Организация информационного обеспечения системы управления персоналом
15. Организация информационного обеспечения управления фирмой
16. Организация кадрового аудита в организации
17. Организация проведения деловой оценки руководителей и специалистов в организации
18. Организация процедуры набора персонала организации
19. Организация процедуры отбора персонала организации
20. Организация процесса регламентации деятельности кадровой службы
21. Организация работы с кадровым резервом
22. Организация работы службы управления персоналом в организации
23. Организация рабочего места и информационное обеспечение менеджера по управлению персоналом (на примере....)
24. Организация рациональной работы менеджера с документами
25. Организация социального партнерства на предприятии
26. Оценка результатов труда работников службы управления персоналом организации
27. Планирование и организация работы по научной организации труда персонала
28. Планирование и развития карьеры управленческого персонала современной организации

29. Планирование личной работы менеджера по управлению персоналом
30. Повышение эффективности системы управления персоналом
31. Повышение эффективности управления персоналом организации
32. Проект развития системы ассесмент-менеджмента на предприятии
33. Разработка и использование регламентирующих документов работников службы управления персоналом
34. Разработка кадровой политики организации
35. Разработка программы адаптации работников организации
36. Разработка программы по обеспечению постоянства состава персонала организации
37. Разработка программы повышения производительности труда персонала
38. Разработка программы повышения эффективности использования персонала в организации
39. Разработка программы социального развития коллектива
40. Разработка программы трудовой адаптации работников в коллективе
41. Разработка проекта повышения конкурентоспособности фирмы при помощи применения коуч-технологий
42. Разработка системы коммуникаций в компании
43. Разработка системы мотивации персонала организации
44. Разработка системы ротации персонала
45. Разработка стратегии управления конфликтами на предприятии
46. Разработка стратегии управления персоналом организации
47. Рационализация режимов труда и отдыха персонала
48. Регулирование социально-трудовых отношений в организации
49. Совершенствование организации труда персонала
50. Совершенствование деловой оценки персонала организации
51. Совершенствование информационного обеспечения процесса управления персоналом
52. Совершенствование использования персонала
53. Совершенствование кадровой политики организации
54. Совершенствование кадровой политики организации
55. Совершенствование методов кадрового аудита
56. Совершенствование организации деятельности рекрутинговых агентств
57. Совершенствование организации кадрового делопроизводства
58. Совершенствование организации оплаты труда персонала
59. Совершенствование организации планирования и использования персонала организации
60. Совершенствование организации профессионального обучения персонала
61. Совершенствование организации процедуры набора персонала организации
62. Совершенствование организации работы с кадровым резервом
63. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации
64. Совершенствование организации трудового процесса
65. Совершенствование практики использования административных методов управления в организации
66. Совершенствование практики подготовки и принятия кадровых решений в организации
67. Совершенствование практики разработки и внедрения должностных инструкций в организации
68. Совершенствование практики создания и использования внутрифирменных социальных программ
69. Совершенствование программы адаптации работников организации

70. Совершенствование программы по обеспечению постоянства состава персонала организации
71. Совершенствование программы повышения производительности труда персонала
72. Совершенствование программы повышения эффективности использования персонала в организации
73. Совершенствование программы социального развития коллектива
74. Совершенствование программы трудовой адаптации работников в коллективе
75. Совершенствование проекта повышения конкурентоспособности фирмы при помощи применения коуч-технологий
76. Совершенствование профессиональной подготовки менеджеров
77. Совершенствование процесса аттестации руководителей и специалистов предприятия
78. Совершенствование процесса принятия кадровых решений в организации
79. Совершенствование системы коммуникаций в компании
80. Совершенствование системы мотивации персонала организации
81. Совершенствование системы мотивации труда персонала (на примере
82. Совершенствование системы мотивации управленческого труда в организации
83. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда персонала организации
84. Совершенствование системы ротации персонала
85. Совершенствование системы стимулирования труда персонала организации
86. Совершенствование стратегии управления конфликтами на предприятии
87. Совершенствование стратегии управления персоналом организации
88. Совершенствование структуры системы управления персоналом
89. Совершенствование технологии управления персоналом
90. Совершенствование управления безопасностью труда и здоровьем персонала
91. Совершенствование управления инновационными процессами в кадровой работе
92. Совершенствование условий труда и быта персонала
93. Совершенствование форм и средств морального стимулирования в системе мотивации
94. Управление конфликтами в организации
95. Управление маркетингом персонала фирмы
96. Управление процессом делегирования управленческого труда
97. Управление процессом коммуникаций в организации
98. Управление процессом регламентации деятельности служб организации
99. Управление психологическим климатом коллектива
100. Управление рабочим временем управленческого персонала в организации
101. Управление стимулированием труда в организации
102. Управление трудовой дисциплиной в организации
103. Формирование и повышение эффективности деятельности управленческой «команды» менеджеров на предприятии
104. Формирование и укрепление авторитета менеджера как основы эффективного руководства
105. Формирование корпоративной культуры в командном менеджменте
106. Формирование организационной культуры
107. Формирование профессиональной «модели» менеджера по управлению персоналом
108. Формирование трудовой мотивации и корпоративного поведения сотрудников организации по социально-управленческой технологии коучинга

Процедура допуска к защите ВКР

Обучающийся, допущенный к защите выпускной квалификационной работы, обязан за 14 дней до его представления сдать на выпускающую кафедру готовую ВКР в одном экземпляре в печатном виде, а также на электронном носителе. Руководитель ВКР дает письменный отзыв на освоение компетенций обучающегося в процессе подготовки ВКР не позднее, чем за 7 календарных дней до даты начала проведения итоговых аттестационных испытаний.

В отзыве руководитель ВКР отражает степень освоения обучающимся компетенций, оцениваемых выполнением выпускной квалификационной работы.

Пример оформления отзыва руководителя:

Оценка формирования компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению **38.03.03 – «Управление персоналом»**

ОТЗЫВ научного руководителя на выпускную квалификационную работу студента <u>Фамилия, имя, отчество</u> на тему: <u>«Название темы»</u> Оценка формирования компетенций в соответствии со стандартом ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом		
Компетенция	Оценка уровня формирования компетенции (ненужное вычеркнуть)	Комментарий
способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в первой главе результатов исследования теоретико-методологических основ философских знаний в сфере трудовых отношений, их социальной значимости и диалектического развития
способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в 1 главе историко-хронологических аспектов основных этапов и закономерностей исследуемой проблематики
способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Проведение анализа основных экономических показателей работы организации в различных сферах деятельности
способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование нормативно-правовых актов. Наличие нормативно-правовых актов в списке используемых источников
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Работа выполнена с соблюдением стилистики русского языка. Диалог с научным руководителем ведется на грамотном русском языке, с использованием экономической терминологии. В списке используемых источников присутствует литература на иностранном языке.
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся к работе в коллективе. В ВКР отсутствуют высказывание, подтверждающие не толерантное вос-

		прятие социальных, этнических конфессиональных и культурных различий.
способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Соблюдение графика консультаций по ВКР, подтверждается соответствующими отметками в бланке задания на ВКР
способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Равномерное распределение своих физических возможностей вовремя работы над ВКР
способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Инструктаж по технике безопасности, охране труда и методам защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Изучены концепции и методы управления персоналом применительно к теме ВКР, на их основе разработаны практические предложения, представленные в работе
знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование нормативно-правовых актов при написании ВКР Отражены в списках использованных источников
знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	При написании ВКР проанализирована локальная, внутренняя и международная нормативно-правовая база, регламентирующая рассматриваемую проблематику. Подтверждается наличием в списке используемых источников соответствующих нормативных актов.
владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается нормативно-правовыми актами, разработанными внешними организациями и представленными в списке используемых источников
способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Выявление проблем в действующей системе управления персоналом организации и разработка мероприятий по их устранению
владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Во введении сформированы цели и задачи ВКР. В заключении сделаны соответствующие выводы Подготовлен доклад в устной форме
готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся к работе в кооперации с коллегами, нацеленной на

эффективности деятельности других (ОПК-7) ;		общий результат, прививает навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.
способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие социально-экономического обоснование проблем и процессов, разработанных организационно-управленческих и социально-экономических мероприятий. Присутствует справка о внедрении
способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Участие в процессе делового общения, консультации и переписка с научным руководителем посредством электронных коммуникаций
способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование БИЦ при работе над ВКР. Составлен список используемых источников.
знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР основных положений концепции управления персоналом, кадровой политики и стратегии, формирования и использования трудового потенциала компании на материалах которой написана ВКР. Подтверждается наличием справки о внедрении.
знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР анализа качественного состава и проведение сегментации внутреннего рынка труда
знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР анализа и оценки структуры персонала по критериям: возраст, стаж, пол, образование и т.п.
знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие теоретических знаний и навыков, сформированных в ходе обучения и прохождения практик, позволяют подойти к разработке мероприятия по совершенствованию деятельности организации на профессиональном уровне. Справка о внедрении подтверждает профессионализм обучающегося

знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся к эффективной организации групповой работы и формированию команды
знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	В третьей главе ВКР представлены реальные мероприятия и обосновано возможность их внедрения в практическую деятельность конкретной организации. Наличие справки о внедрении.
знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Владение навыками проведения текущей деловой оценки подтверждается наличием в ВКР аналитических материалов по структуре и оценке различных категорий персонала
знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР показателей материальной мотивации персонала. Динамика и оценка ФОТ
знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	График консультаций по выполнению ВКР выполняется в соответствии с заданием, обучающийся работает ритмично, не допуская профессионального и эмоционального выгорания. Режим работы над ВКР, формируется с учетом требований психофизиологии
знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование норм трудового кодекса при написании ВКР. Наличие трудового кодекса в списке используемых источников
владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие в ВКР организационной структуры предприятия, ее анализа и оценки
знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, ос-	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	При написании ВКР использовалась кадровая и управленческая документация

нов разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12) ;		
умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование при написании ВКР кадровой отчетности и комплекса статистических данных
владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Проводится анализ основных экономических показателей (включая трудовые показатели) и социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий. Присутствует справка о внедрении
владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие обоснования социальной эффективности предлагаемых в ВКР мероприятий и (или) проведения анализа экономического эффекта мероприятий, средства от которых позволит усовершенствовать кадровую политику организации
знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Наличие обоснования социальной эффективности разработок, влияющих на профилактику трудовых споров, управления конфликтами Справка о внедрении
способностью и готовностью оказывать консультацию по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Подтверждается наличием социального обоснования предложенных мероприятий. Справка о внедрении подтверждает владение методами прикладной социологии
владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Использование при написании ВКР материалов, регламентирующих организационную культуру компании. Подтверждается наличием исходных данных к написанию ВКР Соблюдение этических норм при коммуникации с научным руководителем и рецензентом
владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33) ;	Не сформирована (0) Ниже среднего (3) Средний (4) Высокий (5)	Посещение групповых консультаций с научным руководителем. Самостоятельный подбор источников теоретической базы ВКР
ИТОГО (общее количество баллов)		Отражается набранная сумма баллов При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции

		данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов
Средний балл		Отражается средний балл (общая сумма баллов делится на 38) При наличии записи «не сформирована» хотя бы по одной компетенции данный показатель не рассчитывается, проставляется 0 баллов
Уровень оригинальности текста выпускной квалификационной работы		Не менее 70 %
<p>Выпускная квалификационная работа свидетельствует о профессиональном уровне подготовки Фа- милия имя отчество, соответствует (не соответствует) всем требованиям, предъявляемым к выпуск- ным квалификационным работам, может (не может) быть допущена к защите, заслуживает (не за- служивает) высокой оценки, а ее автор – присвоения квалификации «бакалавр»</p> <p>Научный руководитель ученая степень, звание, должность _____ /И.О. Фамилия/</p>		

Вопрос о допуске работы к защите решается заведующим кафедрой после ознакомления с отзывом руководителя работы.

Процедура защиты ВКР

Защита работы проводится на открытом заседании ГЭК. Слово для доклада обучающемуся предоставляет председатель ГЭК. Для доклада основных положений работы, обоснования сделанных им выводов и предложений обучающемуся предоставляется 10-15 минут:

- доклад обучающегося – до 10 минут;
- ознакомление с отзывом руководителя и рецензией– 2 минуты;
- ответы на вопросы и замечания рецензента и комиссии – 3 минуты.

Доклад следует начинать с обоснования актуальности выбранной темы исследования и его цели. Далее раскрывается основное содержание работы с выявлением исследуемой проблемы, а затем освещаются основные результаты работы, а также сделанные автором выводы и предложения. Обучающийся должен сделать свой доклад свободно, не читая письменного текста. В процессе доклада можно использовать компьютерную презентацию работы, заранее подготовленный наглядный графический (таблицы, схемы) или иной материал (например, проекты уставов, нормативных актов и т.д.), иллюстрирующий основные положения работы.

После доклада обучающемуся предлагается ответить на вопросы членов ГЭК. Вопросы должны быть из области знаний, соответствующих профилю направления, по которой проводится защита работы. Полнота и глубина ответа, обучающегося в значительной мере влияют на оценку работы. Затем мнение о работе высказывает руководитель и рецензент. В случае их отсутствия, отзыв и рецензия оглашаются.

Результаты защиты работы оцениваются членами ГЭК в соответствии с критериями оценки, представленными в программе Государственной итоговой аттестации. Решения ГЭК принимаются на основании критериев оценки ВКР на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии. При равном числе голосов голос председательствующего на заседании ГЭК является решающим.

Лицам, не проходившим государственных аттестационных испытаний по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязательств, вызов в суд, отмена рейса, отсутствие билетов, погодные условия), предоставляется возможность пройти государственные аттестационные испытания

без отчисления из Университета, но не позднее 6 месяцев после завершения ГИА. Обучающийся должен предоставить документ, подтверждающий причину отсутствия.

Лица, не прошедшие ГИА по неуважительной причине или получившие на ГИА неудовлетворительные оценки, вправе пройти ГИА повторно не ранее чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после прохождения ГИА впервые. В этом случае обучающиеся отчисляются из Университета как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана с выдачей справки об обучении. Для повторного прохождения ГИА указанные лица по их заявлению восстанавливаются в университет на период не менее периода, предусмотренного учебным графиком для ГИА по соответствующей образовательной программе. Указанные лица могут повторно пройти ГИА не более двух раз.

При восстановлении в Университет для прохождения повторной ГИА обучающемуся может быть изменена тема ВКР. Если обучающийся не представляет ВКР в установленный срок, защита переносится на следующий год с утверждением новой темы и учетом времени на разработку ВКР!

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию, порядок которой устанавливается локальным нормативным актом университета: «Порядок подачи и рассмотрения апелляций о нарушении процедуры проведения государственного испытания и (или) несогласия с его результатами государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московский политехнический университет».

Оценки по результатам защиты работ объявляются в день их защиты после оформления в установленном порядке протокола заседания комиссии.

После защиты, выполненные обучающимися работы, сдаются в архив и хранятся в установленном порядке.

4.8 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания в ходе процедуры защиты ВКР

Показатель (метод) оценивания	Критерии и шкалы оценивания результатов освоения ОПОП			
	Ниже порогового	Пороговые показатели		
		2	3	4
способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);				
Оценивается выбор темы ВКР, определены актуальности. Проведение авторского творческого исследования на основе преддипломной практики.	Тема ВКР не раскрыта, авторское творческое исследование не отражает содержание ВКР	Тема ВКР раскрыта не по всем аспектам, авторское творческое исследование отражает содержание ВКР, но имеет сумбурное изложение	Тема ВКР раскрыта, есть незначительные замечания, авторское творческое исследование отражает содержание ВКР, но имеет незначительные неточности и помарки	Тема ВКР раскрыта полностью, все заявленные положения обоснованы, авторское творческое исследование отражает содержание ВКР, выполнен грамотно и без ошибок
владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);				
Оценивается доклад и иллюстративный материал для защиты ВКР	Доклад не соответствует содержанию ВКР, иллюстративный материал либо отсутствует, либо не дополняет доклад	Доклад раскрывает содержание ВКР, иллюстративный материал не дополняет докладу	Доклад полностью раскрывает содержание ВКР, иллюстративный материал наглядный и дополняет доклад, имеется незначительные замечания	Доклад полностью раскрывает содержание ВКР, иллюстративный материал наглядный и дополняет доклад
способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);				

Показатель (метод) оценивания	Критерии и шкалы оценивания результатов освоения ОПОП			
	Ниже порогового	Пороговые показатели		
	2	3	4	5
Оценивается грамотность речи во время доклада	Обучающийся докладывает содержание ВКР со значительными логическими и лингвистическими ошибками	Обучающийся допускает незначительные неточности при использовании профессиональных терминов или не пользуется ими	Речь обучающегося грамотно выстроена, обучающийся редко использует профессиональные термины	Речь обучающегося грамотно выстроена, обучающийся с легкостью оперирует профессиональными терминами
знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);				
Оценивается качество ответа на дополнительные вопросы	Обучающийся затрудняется в ответах на дополнительные вопросы	Обучающийся отвечает на дополнительные вопросы, но затрудняется привести практические примеры	Обучающийся отвечает на дополнительные вопросы, приводит практические примеры, но затрудняется в подтверждении своих выводов мнением известных ученых	Обучающийся дает полные ответы на дополнительные вопросы

4.9 Шкалы и критерии оценивания освоения ОПОП в процессе выполнения и защиты ВКР

На защите ВКР заполняется ведомость, которая отражает оценки, выставленные каждым членом Государственной экзаменационной комиссии, а также оценку, выставленную научным руководителем и рецензентом. Оценка, выставленная каждым членом ГЭК формируется как средняя оценка по всем компетенциям, наличие оценки ниже порогового уровня хотя бы по одной компетенции подлежит отдельному обсуждению на заседании ГЭК.

ФИО студента	Оценка выставленная членами ГЭК						Оценка научного руководителя	Оценка рецензента	Перечень компетенций оценённых членами ГЭК ниже порогового уровня
	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК	ФИО члена ГЭК			

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Шкала оценивания	Описание
Форма итоговой аттестации – защита ВКР	
<i>Отлично</i>	<i>Оценка «отлично» выставляется выпускнику, если актуальность проблемы обоснована анализом состояния теории и практики в конкретной теме исследования. Показана значимость проведенного исследования в рамках поставленных целей. Грамотно представлено обоснование темы выпускной квалификационной работы, теоретическая и практическая значимость выполненного исследования, глубоко и содержательно проведен анализ источников, сделаны выводы и предложения. Автор доказательно обосновывает свою точку зрения.</i>
<i>Хорошо</i>	<i>Оценка «хорошо» выставляется выпускнику, если достаточно полно обоснована актуальность исследования, предложены варианты решения выявленных проблем. Сформулирован терминологический аппарат, определены методы и средства научного исследования, Но вместе с тем нет должного обоснования по совершенствованию законодательства, нет должной аргументированности представленных материалов. Нечетко сформулированы выводы по главам. Основной текст ВКР изложен в единой логике, в основном соответствует требованиям научности и конкретности, но встречаются недостаточно обоснованные утверждения и выводы</i>
<i>Удовлетворительно</i>	<i>Оценка «удовлетворительно» выставляется выпускнику, если актуальность исследования обоснована недостаточно. Методологические подходы и целевые характеристики исследования четко не определены, однако полученные в ходе написания ВКР результаты не противоречат действующему законодательству. Дан анализ практики, но выводы не обоснованы. Полученные результаты не имеют практической значимости. В тексте ВКР имеются нарушения единой логики изложения, допущены неточности в трактовке основных понятий исследования, подмена одних понятий другими.</i>
<i>Неудовлетворительно</i>	<i>Оценка «неудовлетворительно» выставляется выпускнику, если актуальность выбранной темы обоснована поверхностно либо не соответствует заявленной теме. Имеются несоответствия между поставленными задачами и положениями, выносимыми на защиту. Понятийно-категориальный аппарат не в полной мере соответствует заявленной теме. Отсутствуют анализ судебной практики и выводы по каждой главе. Текст ВКР не отличается логичностью изложения.</i>


5. Материально-техническое обеспечение ГИА

Аудитория учебного фонда	Учебная мебель, переносной мультимедийный комплекс (переносной проектор, ноутбук).	Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License - Лицензия № 61984214, 61984216, 61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215; Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License - Лицензия № 61984042.
Научно-техническая библиотека и читальный зал	Учебная мебель, компьютеры, стеллажи с научной, учебно-методической и периодической литературой.	Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License - Лицензия № 61984214, 61984216, 61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215; Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License - Лицензия № 61984042.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом»**.

Программу составили:

к.ю.н., доцент

 /О.В. Игнатьева/


д.э.н., проф.

 /М.М. Крекова/

к.э.н., доцент


 /Е.М. Киселева/

старший преподаватель

 /Е.Л. Арзамасова/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом» «26» августа 2019 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор

 /М.М. Крекова/

Рабочая программа дисциплины «Государственная итоговая аттестация» актуализирована и утверждена протоколом заседания кафедры «Управление персоналом» от 27 августа 2020г. № 1

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»



М.М. Крекова

Секретарь



Э.С. Гулуев

Рабочая программа дисциплины «Государственная итоговая аттестация» актуализирована и утверждена протоколом заседания кафедры «Управление персоналом» от 27 августа 2021г. № 1

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»



М.М.Крекова

Секретарь



А.Ю. Нечитайло

Рабочая программа дисциплины «Государственная итоговая аттестация» актуализирована и утверждена протоколом заседания кафедры «Управление персоналом» от 30 августа 2022г. № 1

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»



М.М. Крекова

Секретарь



А.Ю. Нечитайло