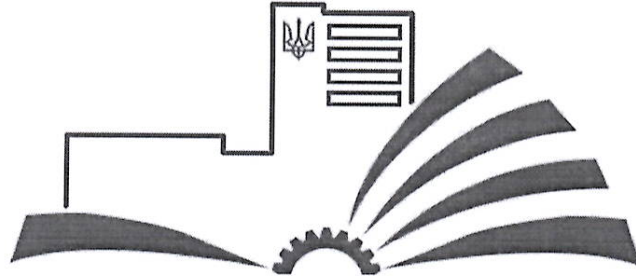


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Чернігівський національний технологічний університет



**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
«Управління персоналом та економіка праці»**

другого (магістерського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
галузі знань 07 Управління та адміністрування
Кваліфікація: магістр менеджменту

ЗАТВЕРДЖЕНО ВЧЕНОЮ РАДОЮ

Голова вченої ради

_____ / С.М. Шкарлет /
(протокол № 7 від "27" серпня 2019 р.)

Освітня програма вводиться в дію з 1 вересня 2019 р.

Ректор _____ / С.М. Шкарлет /
(наказ № 94 від "27" серпня 2019 р.)

Чернігів 2019 р.

ПЕРЕДМОВА

Розроблено робочою групою спеціальності 073 «Менеджмент» на основі стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 959 від 10.07.2019 р., у складі:

1. Кичко Ірина Іванівна, д.е.н., професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці.
2. Забаштанський Максим Миколайович, д.е.н., професор, професор кафедри управління персоналом та економіки праці, директор Навчально-наукового інституту бізнесу, природокористування і туризму.
3. Ремньова Людмила Михайлівна, к.е.н., професор.
4. Хмелевський Сергій Миколайович, к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці.

Додаються рецензії та відгуки зовнішніх стейкхолдерів:

Конечний О.А. директор ТОВ «ВПК-Сервіс»

Терещенко О.А. директор Поліського виробничо-експериментального заводу

Кунденко А.В. заступник директора ПП «Альтеп-Центр»

1. Профіль освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» зі спеціальності 073 «Менеджмент»

1 – Загальна інформація	
Повна назва вищого навчального закладу та структурного підрозділу	Чернігівський національний технологічний університет Навчально-науковий інститут бізнесу, природокористування і туризму кафедра управління персоналом та економіки праці
Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу	ступінь вищої освіти – Магістр магістр менеджменту Освітньо-професійна програма – Управління персоналом та економіка праці
Офіційна назва освітньої програми	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»
Тип диплому та обсяг освітньої програми	Диплом магістра, одиничний, 90 кредитів ЄКТС, термін навчання 1 рік 4 місяці
Наявність акредитації	Акредитація освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» спеціальності 073 «Менеджмент» освітнього ступеня магістра. Сертифікат про акредитацію серія НД-IV №2678121 від 15 березня 2016 р. Термін дії сертифіката до 01.07. 2021 р.
Цикл/рівень	QF – ЕНЕА – другий цикл; EQF – LLL – сьомий рівень; НРК України – восьмий рівень
Передумови	Зарахування проводиться на загальних умовах вступу на основі освітнього ступеню бакалавр, спеціаліст.
Мов(и) викладання	Українська
Термін дії освітньої програми	Термін дії освітньої програми до 01.07.2021 року або до заміни новою
Інтернет-адреса постійного розміщення опису програми	https://op.stu.cn.ua/view/total_view.php
2 – Мета освітньої програми	
Метою освітньої програми є підготовка фахівців, які можуть застосовувати нові підходи та методи управління підприємствами, процесами та персоналом, базуючись на теорії сучасного менеджменту. Програма спрямована на формування комплексу знань, умінь та навичок в управлінні персоналом сучасних підприємств, установ і організацій, необхідних для вирішення завдань розвитку підприємства в цілому та його кадрового потенціалу, зокрема, застосування сучасних економіко-математичних методів для фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі менеджменту та мотивації персоналу, його продуктивності, інноваційних технологій управління людськими ресурсами в умовах невизначеності.	
3 – Характеристика освітньої програми	
Предметна область (галузь знань, спеціальність, спеціалізація)	Галузь знань 07 – Управління та адміністрування. Спеціальність 073 – Менеджмент. Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці» <i>Об'єкти вивчення:</i> корпоративне управління, управління проектами, управління змінами, соціальний менеджмент, управління розвитком персоналу, менеджмент продуктивності, кадровий консалтинг, мотивація персоналу, стратегія управління людськими ресурсами, фінансовий менеджмент, соціальна

	<p>відповідальність бізнесу, мотивація персоналу, інноваційні технології управління персоналом.</p> <p>Пріоритетом є поєднання наукових досліджень з навчальним процесом, впровадження новітніх технологій навчання.</p> <p><i>Теоретичний зміст предметної області:</i> парадигми, закони, закономірності, принципи, історичні передумови розвитку менеджменту; концепції системного, ситуаційного, адаптивного, антисипативного, антикризового, інноваційного, проектного менеджменту та управління персоналом; функції, методи, технології та управлінські рішення у менеджменті.</p> <p><i>Методи, методики та технології:</i> загальнонаукові та специфічні методи дослідження (розрахунково-аналітичні, економіко-статистичні, економіко-математичні, експертного оцінювання, фактологічні, соціологічні, документальні, балансові тощо); методи реалізації функцій менеджменту (методи маркетингових досліджень; методи економічної діагностики; методи прогнозування і планування; методи проектування організаційних структур управління; методи мотивування; методи контролювання; методи оцінювання соціальної, організаційної та економічної ефективності в менеджменті тощо); методи менеджменту (адміністративні, економічні, соціально-психологічні, технологічні); технології обґрунтування управлінських рішень (економічний аналіз, імітаційне моделювання, дерево рішень тощо).</p> <p><i>Інструментарій та обладнання:</i> сучасне інформаційно-комунікаційне обладнання, інформаційні системи та програмні продукти, що застосовуються в менеджменті.</p>
Орієнтація освітньої програми	Освітньо-професійна програма для магістра
Основний фокус освітньої програми та спеціалізації	<p>Програма спрямована на формування комплексу соціально-гуманітарних, правових, економічних, управлінських знань та умінь, необхідних для фахівців, які займають посади певної категорії в системі управління персоналом підприємства (організації) та/або мають можливість вступу на навчання за III освітньо-науковим рівнем. Об'єктом вивчення освітньо-кваліфікаційної програми є управління організаціями та їх підрозділами як систематизованими свідомими об'єднаннями дій людей, спрямованими на досягнення певних цілей, а також процес управління та розвитку персоналу підприємств, корпорацій, господарських товариств, об'єднань та інших організацій.</p> <p>Ключові слова: менеджмент, управління персоналом, менеджмент продуктивності, соціальний менеджмент, стратегія управління людськими ресурсами, кадровий консалтинг, управління розвитком персоналу, мотивація і стимулювання персоналу, соціальна відповідальність бізнесу.</p>
Особливості програми	Програма передбачає диференційований підхід до підготовки магістра.
4 – Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання	
Придатність до працевлаштування	Випускники магістерської програми отримують компетенції, які повністю відповідають сучасним вимогам роботодавців, а саме: набуття та розуміння суттєвого обсягу науково-теоретичних

	<p>знань в сфері менеджменту та управління людськими ресурсами; володіння базовими знаннями наукових понять, теорій та методів, необхідних для розуміння системи управління персоналом сучасного підприємства (організації); проведення наукових досліджень з проблем ефективного управління процесами та трудовими відносинами; обґрунтування економічної ефективності запроваджених результатів досліджень.</p> <p>Випускники можуть працювати на підприємствах будь-якої організаційно-правової форми; органах державного та муніципального управління; науково-дослідницьких організаціях та організаціях, що надають консалтингові, аудиторські та практичні послуги у сфері забезпечення фінансово-економічної безпеки, на посадах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - керівники підприємств, установ та організацій; - керівники департаменту з людських ресурсів, департаменту з працевлаштування, кадрової агенції; начальник (заступник) відділу кадрів; заступник керівника підприємства з персоналу; директор центру підвищення кваліфікації; - керівники фінансових, економічних та адміністративних підрозділів, відділу служби безпеки та інших функціональних підрозділів; - менеджери з персоналу, пошуку персоналу, навчання персоналу, оцінки персоналу, досліджень та розробок, фінансової і комерційної діяльності.
Подальше навчання	<p>Мають право продовжити навчання на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти – доктора філософії. Набуття додаткових кваліфікацій в системі післядипломної освіти.</p>
5 – Викладання та оцінювання	
Викладання та навчання	<p>Обсяг навчальної програми (90 кредитів ЄКТС) складається з циклу дисциплін загальної підготовки – 28 кредити; циклу дисциплін професійної підготовки – 32 кредитів; практичної підготовки – 14 кредитів; підготовки до атестації – 16 кредитів. При цьому обсяг навчальних дисциплін за вільним вибором студента становить 25 кредитів.</p> <p>Студенто-центричне навчання забезпечується через використання інтерактивних методів навчання із застосуванням тренінгових технологій. Комбінування лекцій, практичних занять із розв'язанням ситуаційних завдань, тестів, та використання кейс-методів, ділових ігор, міждисциплінарних тренінгів, що розвивають комунікативні та лідерські навички та уміння працювати в команді; виконання науково-дослідних робіт, написання наукових статей. Організація самостійної роботи студентів за допомогою дистанційних методів навчання через систему Moodle.</p>
Оцінювання	<p>Поточний контроль знань проводиться у формі письмових контрольних робіт (тестів), опитувань, презентацій, захисту курсових та розрахунково-графічних робіт, звітів з практики. Підсумковий контроль успішності навчання проводиться у формі: екзамену – по результатам вивчення обов'язкових та вибіркового дисциплін освітньої програми; диференційованого заліку – по результатам вивчення вибіркового та обов'язкових</p>

	дисциплін освітньої програми; підсумкова атестація – підготовка та захист випускної кваліфікаційної роботи.
6 – Програмні компетентності	
Інтегральна компетентність (ІК)	Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог.
Загальні компетентності (ЗК)	<p>ЗК1. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні;;</p> <p>ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);</p> <p>ЗК3. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій;</p> <p>ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;</p> <p>ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);</p> <p>ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);</p> <p>ЗК7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу;</p> <p>ЗК8. Здатність до використання економічних та управлінських знань у різних сферах діяльності, зокрема в: інвестиційній політиці, політиці управління якістю, управлінні стратегічними змінами, управлінні проектами;</p> <p>ЗК9. Володіння знаннями з Конституції України та законів з врядування, основних національних, європейських та міжнародних нормативно-правових актів у сфері публічного управління та адміністрування;</p> <p>ЗК10. Здатність до здійснення безпечної діяльності відповідно до галузевих норм і правил, а також необхідного рівня індивідуального та колективного рівня безпеки у надзвичайних ситуаціях.</p>
Спеціальні компетентності спеціальності (СК)	<p>СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів.</p> <p>СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани.</p> <p>СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту.</p> <p>СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації.</p> <p>СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.</p> <p>СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.</p> <p>СК7. Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість.</p> <p>СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.</p> <p>СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.</p> <p>СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком.</p>

	<p>СК11. Здатність розробляти заходи щодо вдосконалення трудових процесів в управлінні підприємствами, установами, організаціями.</p> <p>СК12. Здатність до стратегічного управління організацією та окремими функціональними підрозділами, зокрема, службами управління та розвитку персоналу.</p> <p>СК13. Здатність до самостійного опанування новими знаннями, використання сучасних освітніх та дослідницьких технологій у сфері управління персоналом.</p> <p>СК14. Здатність до визначення перспективних цілей і завдань управління персоналом підприємств та організацій з використанням статистичних методів та моделей для аналізу та оцінки ефективності використання трудового потенціалу.</p>
7 – Програмні результати навчання	
<p>Програмні результати навчання (ПРН)</p>	<p>ПРН1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.</p> <p>ПРН2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення.</p> <p>ПРН3. Проектувати ефективні системи управління організаціями.</p> <p>ПРН4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї.</p> <p>ПРН5. Планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах.</p> <p>ПРН6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.</p> <p>ПРН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.</p> <p>ПРН8. Застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення задач управління організацією.</p> <p>ПРН9. Демонструвати навички спілкування в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами.</p> <p>ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.</p> <p>ПРН11. Мати навички забезпечення особистого професійного розвитку та планування власного часу.</p> <p>ПРН12. Мати навички делегування повноважень та керівництва організацією (підрозділом).</p> <p>ПРН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).</p> <p>ПРН14. Вміти проектувати організаційні структури, розробляти стратегії результативного управління персоналом.</p> <p>ПРН15. Вміти управляти та контролювати фінансову, виробничо-торговельну, інформаційну, зовнішньоекономічну та інші діяльності в умовах конкурентного середовища.</p>

	<p>ПРН16. Вміти формувати та впроваджувати систему менеджменту якості відповідно до міжнародних стандартів.</p> <p>ПРН17. Вміти досліджувати стан підприємств та рівень його фінансово-економічної безпеки, визначення загрози його фінансово-економічній безпеці, аналізувати стратегії фінансово-економічної безпеки, розраховувати показники стану фінансово-економічної безпеки.</p>
8 – Ресурсне забезпечення реалізації програми	
Кадрове забезпечення	<p>До реалізації програми залучаються науково-педагогічні працівники з науковими ступенями та вченими званнями, кваліфікація яких відповідає спеціальності. Обов'язкове проходження підвищення кваліфікації та стажування всіх науково-педагогічних працівників, які забезпечують викладання дисциплін навчального плану, один раз на п'ять років.</p> <p>Відповідно до п.2 ст. 16 Закону України «Про вищу освіту», «Положення про щорічне оцінювання науково-педагогічних працівників і кафедр Чернігівського національного технологічного університету науково-педагогічні працівники підлягають щорічній оцінці, результати якої офіційно оприлюднюються.</p>
Матеріально-технічне забезпечення	<p>Приміщення кафедри відповідають поточним санітарним та протипожежним вимогам.</p> <p>Для проведення лекційних, практичних та лабораторних занять з навчальних дисциплін згідно робочого навчального плану використовується аудиторний фонд університету, який дозволяє забезпечити потребу в аудиторіях на 100%.</p> <p>Аудиторії, які закріплені за кафедрою, оснащені мультимедійними проекторами, проекційними екранами, інтерактивною дошкою, ноутбуками і наочними матеріалами.</p> <p>Кафедра забезпечена сучасною оргтехнікою: комп'ютерами, принтерами, сканером, ксероксом, мультимедійним обладнанням; інформаційно-комунікаційними системами та технологіями, приладами та обладнаннями, необхідним для формування професійних компетентностей магістра з менеджменту (комп'ютерна техніка, пакети прикладних програм, програмні продукти).</p> <p>Сервер кафедри підключений до локальної комп'ютерної мережі університету і має вихід в Інтернет.</p>
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	<p>Навчально-методичне забезпечення підготовки магістрів включає такі елементи: освітньо-професійну програму; навчальні плани; робочі навчальні плани; робочі програми навчальних дисциплін; навчальні посібники, опорні конспекти лекцій, завдання для практичних (семінарських) занять, тести і завдання для поточного модульного контролю знань здобувачів вищої освіти, тести для самостійного контролю знань здобувачів вищої освіти на ПК, екзаменаційні білети та залікові завдання, пакети комплексних контрольних робіт (ККР) для перевірки знань здобувачів з дисциплін, методичні вказівки щодо змісту та організації самостійної роботи, методичні вказівки щодо виконання розрахункових та контрольних робіт, методичні вказівки і тематика курсових робіт, програму переддипломної практики, методичні вказівки та тематика випускних</p>

	кваліфікаційних робіт, критерії оцінки знань і умінь здобувачів вищої освіти. Здійснюється робота по створенню та супроводженню навчальних дисциплін в системі дистанційного навчання MOODLE.
9 – Академічна мобільність	
Національна кредитна мобільність	Допускаються індивідуальні угоди про академічну мобільність для навчання та проведення досліджень в університетах та наукових установах України
Міжнародна кредитна мобільність	Академічна мобільність студентів здійснюється на підставі угод про співробітництво між іноземними вищими навчальними закладами та ЧНТУ за узгодженими та затвердженими в установленому порядку індивідуальними навчальними планами та робочими програмами навчальних дисциплін
Навчання іноземних здобувачів вищої освіти	Програма передбачає можливість навчання іноземних громадян на загальних умовах або за індивідуальним графіком

2. Перелік компонент освітньо-професійної програми та їх логічна послідовність

2.1. Перелік компонент ОП

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, випускна кваліфікаційна робота)	Кількість Кредитів	Форма підсумк. контролю
1	2	3	4
Обов'язкові компоненти			
ОК 1	Іноземна мова (за професійним спрямуванням)	4	Залік
ОК 2	Управління проектами	3	Залік
ОК 3	Публічне адміністрування	4	Екзамен
ОК 4	ІС та smart-технології в управлінні організацією	4	Екзамен
ОК 5	Цивільний захист та охорона праці в галузі	3	Залік
ОК 6	Соціальний менеджмент	3	Залік
ОК 7	Управління змінами	4	Екзамен
ОК 8	Технології та методи управління якістю	3	Залік
ОК 9	Фінансовий менеджмент	4	Залік
ОК 10	Корпоративне управління	3	Залік
Загальний обсяг обов'язкових компонент – 35 кредитів			
Вибіркові компоненти ОП			
ВБ 1	Менеджмент продуктивності / Менеджмент персоналу	6	КСР, Екзамен
ВБ 2	Організація праці менеджера / Економічний аналіз роботи соціальних установ	4	Екзамен
ВБ 3	Соціальна відповідальність бізнесу/ Управління розвитком персоналу	5	Екзамен
ВБ 4	Кадровий консалтинг / Управління командами	5	Екзамен
ВБ 5	Інноваційні HR-технології / Державне регулювання зайнятості	5	Екзамен
Загальний обсяг вибірових компонент - 25			
Переддипломна практика		14	Залік
Підготовка випускної кваліфікаційної роботи		16	
Захист випускної кваліфікаційної роботи			
Загальний обсяг освітньої програми – 90			

2.2. Структурно-логічна схема ОП
Послідовність навчальної діяльності здобувача за денною формою
навчання:

Семестр	Види навчальної діяльності
I семестр 30 кредитів	Дисципліни циклу загальної підготовки – 15 Дисципліни циклу професійної підготовки – 15
II семестр 30 кредитів	Дисципліни циклу загальної підготовки – 13 Дисципліни циклу професійної підготовки – 17
III семестр 30 кредитів	Переддипломна практика – 14 Підготовка і захист випускної кваліфікаційної роботи – 16

3. Форма атестації здобувачів вищої освіти

Форма атестації здобувачів вищої освіти: атестація здійснюється у формі публічного захисту випускної кваліфікаційної роботи.

Випускна кваліфікаційна робота виконується відповідно до напрямів наукових і прикладних досліджень та має засвідчити рівень професійної підготовки здобувача. Випускна кваліфікаційна робота повинна містити результати власних теоретичних і прикладних досліджень, а також передбачати розробку нових методів та методичних підходів. Випускна кваліфікаційна робота є результатом самостійної індивідуальної науково-дослідницької діяльності здобувача другого рівня вищої освіти, комплексним науковим дослідженням, яке підводить підсумки вивчення ним дисциплін, що передбачені навчальними планами підготовки магістра за спеціальністю 073 «Менеджмент» (освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»), проходження переддипломної практики. Випускна кваліфікаційна робота виконується на основі поглибленого вивчення спеціальної вітчизняної та зарубіжної літератури, передового досвіду з обраної проблеми, а також результатів проведення власних досліджень реального об'єкту з метою вирішення визначених наукових та прикладних завдань у сфері майбутньої професійної діяльності

Випускна кваліфікаційна робота ставить за мету визначення загального науково-технічного, професійного та культурного рівнів претендента на ступінь вищої освіти магістра шляхом контролю його знань та вмінь, оцінку здатності самостійно проводити аналіз поставленої задачі, формулювати мету, завдання та висновки, подавати письмово та усно матеріал роботи та представляти результати під час публічного захисту.

Захист випускної кваліфікаційної роботи проходить на засіданні Екзаменаційної комісії за умови відповідності роботи Методичним рекомендаціям до виконання випускних кваліфікаційних робіт, розробленим випусковою кафедрою, а також подання всіх необхідних документів та матеріалів, що характеризують наукову і практичну цінність виконаної випускної кваліфікаційної роботи.

Атестація завершується видачою документу встановленого зразка про присудження йому ступеня магістра із присвоєнням кваліфікації магістр менеджменту.

Вимоги до випускної кваліфікаційної роботи: кваліфікаційна робота має передбачати розв'язання складної задачі або проблеми в сфері управління персоналом підприємств та установ, що потребує здійснення досліджень та/або інновацій і характеризується комплексністю і невизначеністю умов, із застосуванням теорій та методів сучасної економічної науки, зокрема, у сфері менеджменту та управління людськими ресурсами. Кваліфікаційна робота не повинна містити академічного плагіату, фальсифікації, фабрикації.

Порядок перевірки та оприлюднення результатів кваліфікаційної роботи визначається ЧНТУ.

4. Матриця відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми

	OK1	OK2	OK3	OK4	OK5	OK6	OK7	OK8	OK9	OK10	ВБ1	ВБ2	ВБ3	ВБ4	ВБ5
ІК		+		+				+			+	+	+	+	+
ЗК1		+					+		+		+				
ЗК2	+				+					+				+	
ЗК3				+							+			+	+
ЗК4						+		+	+	+			+	+	
ЗК5						+				+			+		
ЗК6		+		+			+								
ЗК7		+					+	+				+			
ЗК8		+					+		+		+			+	+
ЗК9			+					+							+
ЗК10					+										
СК1			+						+		+				
СК2		+				+		+					+		
СК3	+														
СК4									+		+				
СК5	+					+						+		+	+
СК6		+				+				+				+	
СК7		+													
СК8						+					+			+	
СК9					+		+					+			
СК10			+						+	+					
СК11							+				+				+
СК12											+	+			
СК13			+											+	+
СК14											+	+		+	+

Умовні позначення:

ІК – інтегральна компетенція;

ЗК – загальна компетенція;

СК – спеціальні компетенції спеціальності;

OK – обов'язкова компонента освітньої програми;

ВБ – вибіркова компонента освітньої програми.

5. Матриця забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами освітньої програми

	ОК1	ОК2	ОК3	ОК4	ОК5	ОК6	ОК7	ОК8	ОК9	ОК10	ВБ1	ВБ2	ВБ3	ВБ4	ВБ5
ПРН1							+				+				+
ПРН2							+			+		+			
ПРН3		+	+		+					+	+				+
ПРН4		+													
ПРН5			+				+		+		+		+		
ПРН6						+	+						+		
ПРН7	+					+								+	
ПРН8				+											
ПРН9	+				+										
ПРН10						+								+	
ПРН11						+						+			
ПРН12			+											+	
ПРН13									+	+	+				
ПРН14			+								+				
ПРН15							+		+		+				
ПРН16								+							
ПРН17									+	+					

6. Перелік нормативних документів, на яких базується програма

1. Закон «Про вищу освіту» // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
2. Закон «Про освіту» // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
3. Національний класифікатор України: «Класифікатор професій» ДК 003:2010// База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.
4. Національна рамка кваліфікацій // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» (редакція від 30.11.2017)// База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-п>.
6. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG) // URL:http://ihed.org.ua/images/pdf/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf.
7. Data for Sustainable Development Goals.ISCED (МСКО) 2011 //URL:<http://www.uis.unesco.org/education/documents/isced-2011-en.pdf>.
8. Data for Sustainable Development Goals.ISCED-F (МСКО-Г) 2013 // URL:<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-fields-of-education-training-2013.pdf>.
9. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від «01» червня 2017 № 600 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від «21» грудня 2017 № 1648) //URL:<https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/rekomendatsii-1648.pdf>.
10. Стандарт вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty/2019/07/12/073-menedzhment-magistr.pdf>



ВІДГУК
на освітньо-професійну програму
«Управління персоналом та економіка праці»
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
галузі знань 07 Управління та адміністрування
другого (магістерського) рівня вищої освіти
Чернігівського національного технологічного університету

На сучасному етапі розвитку економіки України суттєво зростає потреба у зміні підходів до підготовки фахівців з управління персоналом відповідно до викликів часу. При цьому існує стійка потреба у спеціалістах, які досконало володіють інноваційними HR-технологіями, з боку підприємств різних форм власності та видів діяльності, кадрових агентств, консалтингових фірм, фінансово-кредитних установ, страхових компаній, органів влади.

Рецензована освітньо-професійна програма спрямована на формування комплексу знань, умінь та навичок в управлінні персоналом сучасних підприємств, установ і організацій, необхідних для вирішення завдань розвитку підприємства в цілому та його кадрового потенціалу, зокрема, застосування сучасних економіко-математичних методів для фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі менеджменту та мотивації персоналу, його продуктивності, інноваційних технологій управління людськими ресурсами в умовах невизначеності.

В освітньо-професійній програмі представлена характеристика компетенцій, якими повинні оволодіти здобувачі вищої освіти освітнього ступеня магістр за спеціальністю 073 «Менеджмент» за результатами засвоєння даної програми. Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми в повній мірі забезпечує формування необхідних фахових компетенцій як обов'язковими, так і вибірковими компонентами навчання.

Професійні навички здобувачів вищої освіти формуються завдяки активним формам навчання, що також передбачені даною програмою. Представлена освітньо-професійна програма підготовки магістра менеджменту дозволяє повноцінно забезпечити підготовку здобувачів вищої освіти, які матимуть ґрунтовні професійні знання та володітимуть розвинутими вміннями і навичками у професійній діяльності.

Програма підготовки магістрів за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом та економіка праці» створює передумови для підготовки компетентних фахівців з управління персоналом та з економіки праці для підприємств, установ і організацій, а також забезпечує взаємозв'язок теоретичних знань та практичних навичок, отриманих під час вивчення дисциплін професійної підготовки та проходження переддипломної практики. Послідовність вивчення дисциплін, перелік та обсяг обов'язкових та вибіркових дисциплін є логічними і в цілому сприятимуть забезпеченню програмних результатів навчання та запитам роботодавців.

Навчальні компоненти освітньо-професійної програми, передбачені її навчальним планом, повністю відповідають поставленим завданням до підготовки магістрів з менеджменту, враховують інтереси усіх зацікавлених стейкхолдерів, що дає підстави рекомендувати освітньо-професійну програму «Управління персоналом та економіка праці» за спеціальністю 073 Менеджмент до впровадження в освітній процес у Чернігівському національному технологічному університеті.

Директор
ТОВ «Поліський ВЕЗ»



О.А. Терещенко

ВІДГУК
на освітньо-професійну програму
«Управління персоналом та економіка праці»
підготовки магістра менеджменту
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
галузі знань 07 Управління та адміністрування

В сучасних умовах господарювання суттєво зростає потреба у підготовці фахівців, які можуть застосовувати нові підходи та методи управління персоналом для вирішення складних завдань розвитку підприємства, підвищення продуктивності, впровадження інноваційних технологій в умовах невизначеності.

Представлена освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці» відповідає Закону України «Про вищу освіту», Національній рамці кваліфікацій, Стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти та містить загальну інформацію, визначену мету, характеристику освітньої програми та придатність випускників до працевлаштування, основні та вибіркові навчальні компоненти, програмні компетентності, матрицю відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми та матрицю забезпечення програмних результатів навчання відповідним компонентам освітньо-професійної програми, а також визначає особливості викладання, навчання та оцінювання.

Дисципліни навчального плану представленої освітньо-професійної програми формують весь необхідний комплекс інтегральних і фахових компетенцій, передбачених стандартом вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент». Якість навчального плану та включені до нього дисципліни повністю відповідають сучасним вимогам до підготовки високо професійних магістрів з менеджменту.

Запропоновані в програмі освітні компоненти дозволяють успішно формувати загальні і спеціальні компетентності та повною мірою відповідають державному стандарту з підготовки магістрів за спеціальністю 073 «Менеджмент». Магістерською освітньо-професійною програмою передбачено переддипломну практику.

Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми складена відповідно до вимог підготовки магістрів менеджменту у ЗВО і дозволяє в повній мірі реалізувати компетентнісний підхід до підготовки фахівців другого (магістерського) рівня вищої освіти.

Рецензована освітньо-професійна програма, підготовлена кафедрою управління персоналом та економіки праці Чернігівського національного технологічного університету, забезпечує комплексний та цільовий підходи до підготовки кваліфікованого магістра менеджменту, є перспективною для ринку праці, а її випускники можуть представляти особливий інтерес та цінність для працедавців.

З урахуванням вищезазначеного є всі підстави рекомендувати освітньо-професійну програму «Управління персоналом та економіка праці» за спеціальністю 073 Менеджмент до впровадження в освітній процес у Чернігівському національному технологічному університеті для підготовки фахівців другого (магістерського) рівня вищої освіти.

Заступник директора
ПП «Альтеп-Центр»



А.В. Кунденко

РЕЦЕНЗІЯ

на освітньо-професійну програму
«Управління персоналом та економіка праці»
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
галузі знань 07 Управління та адміністрування
другого (магістерського) рівня вищої освіти
Чернігівського національного технологічного університету

Рецензована освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці» підготовки магістрів менеджменту розроблена кафедрою управління персоналом та економіки праці Чернігівського національного технологічного університету у відповідності із Законом України «Про вищу освіту», Національною рамкою кваліфікацій, Національною стратегією розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. та Стандартом вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти.

Метою освітньо-професійної програми є підготовка фахівців, здатних застосовувати нові підходи та методи управління підприємствами, процесами та персоналом, базуючись на теорії сучасного менеджменту. Основним фокусом програми є формування комплексу знань, умінь та навичок в управлінні персоналом сучасних підприємств, установ і організацій, необхідних для вирішення завдань розвитку підприємства в умовах невизначеності.

Освітньо-професійна програма добре структурована, логічно побудована та містить всі необхідні розділи, що в повній мірі розкривають інформацію про професійну діяльність випускника закладу вищої освіти, результати навчання за освітньо-професійною програмою та умови її реалізації.

В освітньо-професійній програмі охарактеризовано зміст всіх передбачених навчальних планом освітніх компонент та існуючі структурно-логічні зв'язки між ними.

Детальне ознайомлення з розробленою матрицею відповідності програмних компетентностей компонентам даної освітньої програми та матрицею забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами освітньої програми дає підстави для висновку, що формування основних знань та умінь в достатній мірі забезпечується як обов'язковими, так і вибіковими освітніми компонентами. Так, зокрема, в освітньо-професійній програмі наводиться ґрунтовний аналіз загальних та професійних компетенцій як здатності майбутнього менеджера з управління персоналом виконувати даний вид діяльності за допомогою здобутих знань, умінь, навичок. Необхідно відмітити, що практичні навички формуються завдяки активним формам навчання, що передбачені програмою з позицій забезпечення студентоцентричного підходу.

Освітньо-професійна програма чітко визначає вимоги до рівня інформаційного та навчально-методичного матеріалу, а також до випускової кафедри управління персоналом та економіки праці, яка реалізує дану освітньо-професійну програму.

Рецензована освітньо-професійна програма забезпечує підготовку висококваліфікованих магістрів менеджменту, які володіють теоретичними знаннями та практичними навичками, достатніми для професійної діяльності на підприємствах, в установах і організаціях, і може бути рекомендована до впровадження в освітній процес у Чернігівському національному технологічному університеті.

Директор ТОВ «ВПК-Сервіс»



О.А. Конечний