

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

УХВАЛЕНО

Вченою радою Запорізького
Національного університету

Протокол № 10 від 25.04.2017 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Запорізького національного
університету

М.О. Фролов



ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ – ДРУГИЙ

СТУПІНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ – МАГІСТР

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ – 05 «СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ»

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ – 051 «ЕКОНОМІКА»

Запоріжжя

2017

РОЗРОБЛЕНО проектною групою як тимчасовий стандарт вищої освіти підготовки магістрів за спеціальністю 051 «Економіка».

Наказ ЗНУ № 416 від 06.10.2016 р.

РОЗРОБНИКИ СТАНДАРТУ:

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Науковий ступінь, вчене звання
1.	Череп Алла Василівна	д.е.н., професор. по кафедрі фінанси і кредит;
2.	Линенко Андрій Володимирович	к.е.н., доцент по кафедрі економіка підприємства і маркетингу
3.	Сьомченко Вікторія Вікторівна	к.е.н., доцент по кафедрі облік і аудит

РОЗГЛЯНУТО на вченій раді економічного факультету ЗНУ

Протокол № 15 від 24 березня 2017 р.

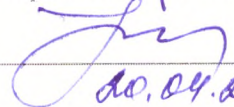
Гарант освітньої програми


_____ А.В.Череп

Декан економічного факультету


_____ А.В.Череп

Керівник навчального відділу


_____ Л.О. Нестеренко
до 04.2017

Проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи


_____ О.І.Гура

ЗМІСТ

I. Преамбула.....	5
II. Загальна характеристика.....	5
III. Обсяг кредитів ЄКТС, необхідний для здобуття відповідного ступеня вищої освіти.....	6
IV. Перелік компетентностей випускника.....	7
V. Нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах результатів навчання.....	9
VI. Атестація здобувачів вищої освіти.....	12
VII. Вимоги до наявності системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти.....	12
VIII. Перелік нормативних документів, на яких базується освітньо-професійна програма	13

I. Преамбула

Запорізький національний університет. «Управління персоналом»: освітньо-професійна програма.

Рівень вищої освіти Другий (магістрський)

Ступінь магістр

Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність: 051 «Економіка»

II. Загальна характеристика

Рівень вищої освіти	Другий (магістрський)
Ступінь, що присуджують	Магістр
Галузь знань	05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність	051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма	Управління персоналом
Форма навчання	Денна/заочна
Кваліфікація освітня, що присвоюється	Магістр з економіки
Кваліфікація професійна	Економіст
Кваліфікація в дипломі	Магістр з економіки, економіст
Опис предметної області	<p><u>Об'єкти вивчення</u> – макроекономічні проблеми реального та фінансового сектору економіки у глобальному процесі реіндустріалізації, моделювання і прогнозування процесів у соціально-трудовій сфері.</p> <p><u>Цілі навчання</u> – формування особистості фахівця, здатного на первинних посадах самостійно виконувати переважно евристичні та частково діагностичні професійні й соціально-виробничі завдання; здійснювати складні економічні розрахунки; керувати фахівцями нижчого посадового рівня.</p> <p><u>Теоретичний зміст предметної області</u> – орієнтована на глибоку спеціальну підготовку управлінців, відповідно до вимог ринку праці, ініціативних та здатних до швидкої адаптації до непередбачуваних змін у зовнішньому середовищі. Враховує сучасні вимоги до вирішення практичних питань шляхом</p>

	<p>використання тренінгових методів навчання. Формує управлінців з новим перспективним способом мислення, здатних застосовувати інноваційні стратегічні рішення щодо вимог зовнішнього середовища, які швидко змінюються в сучасній економіці.</p> <p><u>Методи, методики та технології</u> – методи формування стратегій розвитку персоналу організації та забезпечення його конкурентоспроможності; формування ефективних систем управління розвитком персоналу; використання аудиту, контролінгу та консалтингу персоналу</p>
Академічні права випускників	Можливість навчання за програмою третього рівня за цією або спорідненими галузями знань
Працевлаштування випускників (для регульованих професій-обов'язково)	<p>2412 - Професіонали в галузі праці та зайнятості</p> <p>2412.1 - Наукові співробітники (праця, зайнятість)</p> <p>2412.2 - Професіонали в галузі праці та зайнятості:</p> <ul style="list-style-type: none"> - економіст з праці; - інженер з нормування праці; - інженер з організації праці; - інженер з нормування та організації праці; - інженер з охорони праці; - інженер з підготовки кадрів. <p>2441 - Професіонали в галузі економіки</p> <p>2441.1 - Наукові співробітники (економіка)</p> <p>2441.2- Економісти</p>
Вимоги до рівня осіб, які можуть розпочати навчання за освітньо-професійною програмою	Диплом бакалавра, спеціаліста. Вступні іспити з фаху та іноземної мови. Решта вимог визначаються правилами прийому за освітньо-професійною програмою магістра.

III. Обсяг кредитів ЄКТС

<p>Обсяг освітньої програми магістра за спеціальністю 051 «Економіка»: 90 кредитів</p> <p>Нормативний термін навчання: 1,5 роки-денна, 2 роки - заочна</p>
--

IV. Перелік компетентностей випускника

Вид компетентності	Шифр	Визначення компетентності
Інтегральна компетентність	ІК	1. Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.
Загальні компетентності	ЗК	<p>1. Готовність до усного і письмового спілкування в економічно-діловій сфері українською та іноземною мовою.</p> <p>2. Здатність до аналізу та синтезу на основі логічних аргументів та перевірених фактів. Уміння аналізувати і структурувати проблеми персоналу підприємства і розробляти рішення (наприклад, формування і реалізація стратегії розвитку людських ресурсів організації).</p> <p>3. Здатність до навчання та готовність підвищувати рівень своїх знань</p> <p>4. Здатність до самостійної роботи та роботи під керівництвом лідера, набуття навичок, що демонструють здатність до врахування строгих вимог дисципліни, раціонально планувати, використовувати та управляти часом.</p> <p>5. Здатність збирати та обробляти інформацію знаходити й аналізувати інформацію з різних джерел, працювати з інформацією у глобальних комп'ютерних мережах і корпоративних інформаційних системах, виконувати правила інформаційної безпеки та захисту комерційної таємниці.</p> <p>6. Здатність до дієвої світоглядної позиції (збирати й тлумачити актуальні дані, потрібні для формування суджень із соціально-економічних питань; логічно і аргументовано формулювати і передавати свої думки та ставлення до подій у сучасному суспільстві, ситуацій виробничого характеру; планувати й організовувати соціально - економічні процеси; формування світогляду, розуміння принципів розвитку суспільства).</p> <p>7. Здатність до ефективної комунікативної</p>

		<p>діяльності з керівництвом, колегами. Діяти відповідно до етичних засад у всіх сферах життєдіяльності, проявляючи чесність, відкритість, справедливість, порядність, доброзичливість, терпимість. Слухати і сприймати думки інших. Використовувати невербальні засоби комунікації.</p> <p>8. Здатність генерувати нові ідеї, ініціативність та дух підприємництва.</p> <p>9. Здатність до безперервного навчання та готовність підвищувати рівень своїх знань (набуття гнучкого мислення, відкритість до застосування знань та компетентностей в широкому діапазоні можливих місць роботи та повсякденному житті). Здобувати і засвоювати нові знання.</p> <p>10. Уміння працювати у колективі та команді</p>
<p>Спеціальні (фахові, предметні) компетентності</p>	<p>СК (СФК, СПК)</p>	<p>1. Здатність і готовність розробляти та впроваджувати базові положення кадрової й соціальної політики, обґрунтовувати управлінські рішення, пов'язані з функціонуванням національного (регіонального) і світового ринків праці</p> <p>2. Здатність аналізувати чисельність і структуру персоналу; виявлення потреб у навчанні персоналу; аналізувати рівень умов праці, трудових процесів і затрат робочого часу; аналізувати рівень виконання чинних норм праці та використання фонду оплати праці</p> <p>3. Здатність і готовність застосовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології у сфері управління персоналом, аналізувати та прогнозувати динаміку основних соціально-економічних показників, що характеризують соціальну політику держави (регіону)</p> <p>4. Здатність і готовність розробляти програми наукових досліджень у сфері управління персоналом та соціальної політики держави (регіону); володіння навичками викладання спеціалізованих дисциплін, що формують професійні компетенції фахівців з управління персоналом і економіки праці.</p> <p>5. Здатність визначення трудомісткості виробничої програми; складання балансу</p>

		<p>робочого часу; планування чисельності персоналу, продуктивності праці та роботи виробничих колективів; нормування праці; виконання економічних розрахунків</p> <p>6. Здатність і готовність здійснювати проектування ефективної кадрової політики; володіння методами організаційного проектування систем і процесів управління персоналом</p> <p>7. Здатність організації: професійної орієнтації шкільної молоді; професійного добору працівників на вакантні робочі місця; наймання, переміщення та звільнення працівників; надання відпусток працівникам</p> <p>8. Здатність і готовність надавати консультації стосовно управління стресами і конфліктами, розробки та застосування сучасних технологій формування згуртованого трудового колективу; володіння навичками розробки та впровадження планів соціального розвитку організації.</p> <p>9. Здатність вести облік: виконання планових завдань трудовими колективами; персоналу; продуктивності виробництва і продуктивності праці; витрат на персонал та трудомісткості.</p> <p>10. Здатність вести кадрове діловодство та інші завдання технологічного характеру (складати анкети, опитувальні листи для інтерв'ювання, опитування працівників, претендентів на вакантні посади; готувати для ЗМІ рекламні оголошення про вакантні посади і робочі місця; класифікувати, шифрувати й зберігати службові документи та виконувати приписи щодо збереження комерційної таємниці).</p>
--	--	--

**V. Нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти,
сформульований у термінах результатів навчання**

Результати навчання	Шифр	Опис результату навчання
Знання	РНЗн	1. Знання основ розробки та реалізації концепції управління персоналом, кадрової політики організації, основ стратегічного управління персоналом, формування і

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до освітньо-професійної програми Управління персоналом

рівня вищої освіти другий

спеціальності 051 «Економіка»

галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Освітньо-професійна програма визначає Управління персоналом. Базується на компетентнісному підході і поділяє філософію визначення вимог до фахівця, закладену в основу Болонського процесу та в міжнародному Проекті Європейської Комісії «Гармонізація освітніх структур в Європі» (Tuning Educational Structures in Europe, TUNING).

Матриця відповідностей визначених освітньо-професійною програмою

Таблиця 1

Класифікація компетентностей за НРК	Знання	Уміння	Комунікації	Автономія і відповідальність
ЗК1	+		+	
ЗК2				+
ЗК3	+	+		
ЗК4	+		+	
ЗК5		+		
ЗК6	+			
ЗК7	+	+		+
ЗК8		+	+	+
ЗК9	+			
ЗК10			+	+
СК1	+		+	
СК2		+	+	
СК3		+		
СК4		+		
СК5		+	+	+
СК6		+	+	+
СК7		+	+	
СК8				+
СК9	+	+		
СК10				+

Таблиця 2

Матриця відповідності визначених освітньо-професійною програмою результатів навчання та компетентностей.

Результати навчання	Інтегральна компетентність	Компетентності																			
		Загальні компетентності										Спеціальні (фахові, предметні) компетенції									
		ЗК1	ЗК2	ЗК3	ЗК4	ЗК5	ЗК6	ЗК7	ЗК8	ЗК9	ЗК10	СК1	СК2	СК3	СК4	СК5	СК6	СК7	СК8	СК9	СК10
РНЗп-1	+		+									+					+				+
РНЗп-2										+					+						
РНЗп-3				+			+														
РНУ-1	+		+												+						
РНУ-2	+		+		+		+														
РНУ-3	+		+												+				+	+	
РНУ-4	+													+	+			+			
РНУ-5			+												+		+				
РНЗЗ-1	+		+																+		+
РНЗЗ-2	+											+		+		+		+			+
РНЗЗ-3									+			+	+		+		+			+	
РНЗЗ-4						+								+							
РНК-1	+							+	+		+										
РНК-2	+	+																			
РНК-3								+			+	+	+								
РНАІВ-1	+			+	+																
РНАІВ-2	+							+										+		+	+
РНАІВ-3			+											+	+						

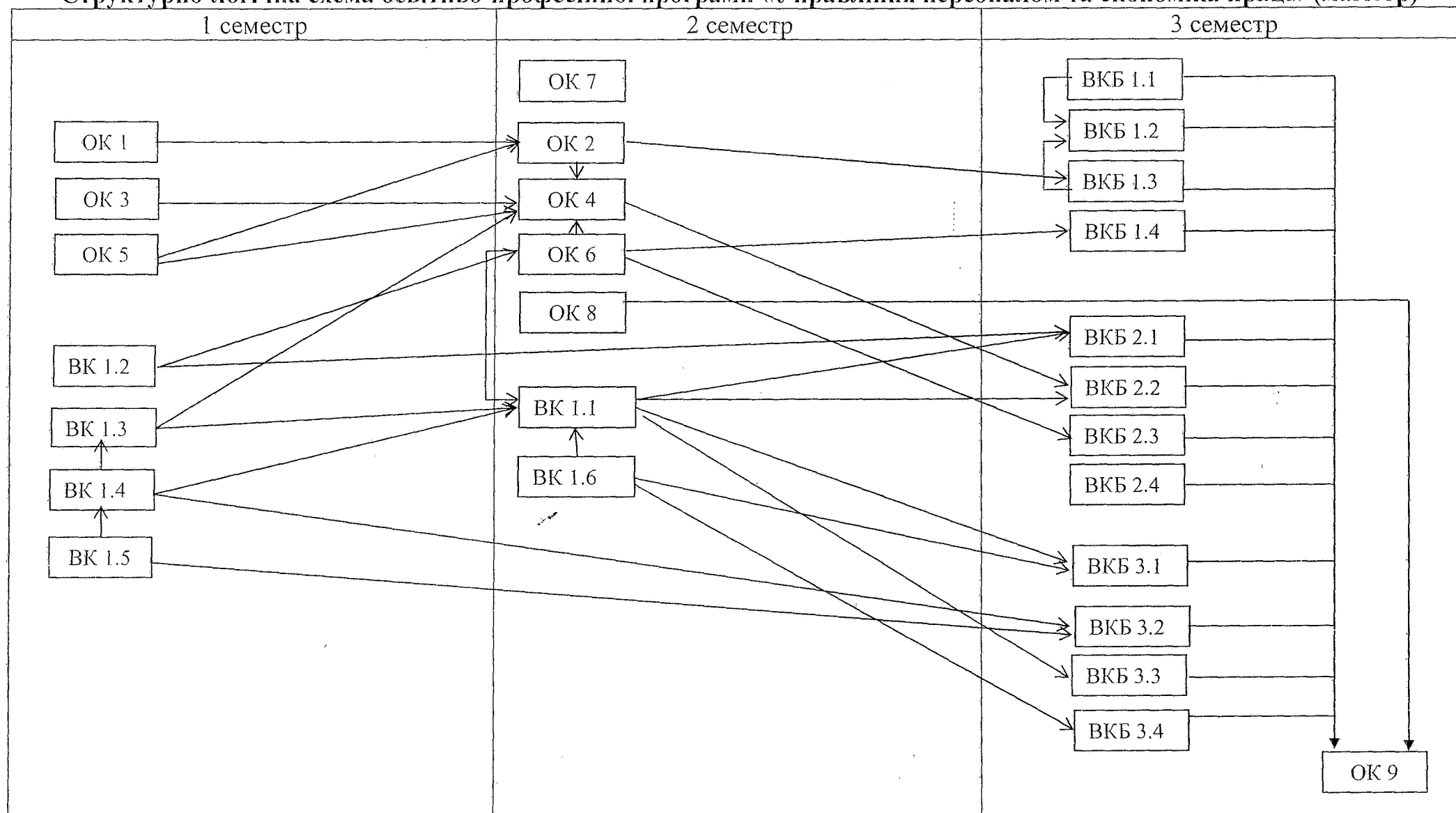
Перелік компонент освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» спеціальності 051 «Економіка» підготовки магістра

Код навч. дисц.	Компоненти освітньо-професійної програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (робота), види практики, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
1	2	3	4
Обов'язкові компоненти освітньо-професійної програми			
ОК 1	Глобальна економіка	5	екзамен
ОК 2	Економіка сталого розвитку	3	екзамен
ОК 3	Теорія та практика кадрової політики держави і організації	5	екзамен
ОК 4	Стратегічне управління людськими ресурсами	3	екзамен
ОК 5	Аналіз та моделювання соціально-еколого-економічних систем	5	екзамен
ОК 6	Інформаційне управління підтримки прийняття рішень в економіці	3	екзамен
ОК 7	Професійно-орієнтований практикум іноземною мовою	3	залік
ОК 8	Виробнича практика (за спеціалізацією)	6	залік
ОК 9	Кваліфікаційна робота магістра	12	
Загальний обсяг обов'язкових компонентів:		45	
Вибіркові компоненти освітньо-професійної програми			
Вибіркова компонента 1 (Дисципліни вибору вищого навчального закладу)			
ВК 1.1	Технології управління персоналом	3	екзамен
ВК 1.2	Інноваційні технології розробки, обґрунтування і прийняття кадрових рішень	4	залік
ВК 1.3	Управління командами	4	екзамен
ВК 1.4	Системи мотивації та стимулювання трудової діяльності	4	залік
ВК 1.5	Організація праці менеджера	3	залік
ВК 1.6	Функціонально-вартісний аналіз системи і технології управління	3	залік
Вибіркова компонента блок 1 (Дисципліни вільного вибору студента): Стратегічне управління персоналом			
ВКБ 1.1	Маркетингові дослідження персоналу	5	залік
ВКБ 1.2	Аутсорсинг і аутстафінг в управлінні персоналом	7	залік
ВКБ 1.3	Управління брендом роботодавця	5	залік
ВКБ 1.4	Управління кадровими ризиками	7	залік
Вибіркова компонента блок 2 (Дисципліни вільного вибору студента): Організація кадрового консалтингу			
ВКБ 2.1	Теорія і практика кадрового консультування	5	залік
ВКБ 2.2	Професійний коучинг	7	залік
ВКБ 2.3	Бізнес-комунікації в управлінні персоналом	5	залік
ВКБ 2.4	Аутсорсинг і аутстафінг в управлінні персоналом	7	залік
Вибіркова компонента блок 3 (Дисципліни вільного вибору студента): Управління розвитком персоналу організації			

ВКБ 3.1	Система оцінки персоналу	5	залік
ВКБ 3.2	Управління професійною кар'єрою персонала	7	залік
ВКБ 3.3	Технології управління розвитком персоналу	5	залік
ВКБ 3.4	Бюджетування в управлінні персоналом	7	залік
Загальний обсяг вибірових компонентів:		45	
Загальний обсяг освітньо-професійної програми		90	

Таблиця 4

Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» (магістр)



Гарант освітньої програми

М.М. Іванов

[illegible][illegible]

	ОК1	ОК2	ОК3	ОК4	ОК5	ОК6	ОК7	ОК8	ОК9	ББ 1.1	ББ 1.2	ББ 1.3	ББ1.4	ББ 1.5	ББ 1.6	ББ2.1.1	ББ2.1.2	ББ2.1.3	ББ2.1.4	ББ2.2.1	ББ2.2.2	ББ2.2.3	ББ2.2.4	ББ2.3.1	ББ2.3.2	ББ2.3.3	ББ2.3.4
ИК1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
ЗК 1							x	x	x																		
ЗК 2	x	x		x	x			x	x	x					x					x							
ЗК 3	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
ЗК 4			x	x	x			x		x		x		x				x	x		x	x	x		x	x	
ЗК 5					x						x																
ЗК 6	x	x	x																								
ЗК 7				x				x		x			x				x			x	x	x	x	x	x	x	
ЗК 8																		x			x						
ЗК 9	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
ЗК 10								x					x			x					x						
ФК 1			x	x							x	x	x	x						x						x	

Таблице 6

[illegible]

[illegible]

15 June

