

**ПРОФІЛЬ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»
В МЕЖАХ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 051 «ЕКОНОМІКА»**

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці» для підготовки здобувачів вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні за спеціальністю «Економіка», містить обсяг кредитів ЄКТС, необхідний для здобуття відповідного ступеня вищої освіти; перелік компетентностей випускника; нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах результатів навчання; форми атестації.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Назва галузі знань	05 «СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ»
Назва спеціальності	051 «ЕКОНОМІКА»
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Ступінь, що присвоюється	бакалавр
Форма(и) навчання	Обмежень немає
Запис у дипломі	Бакалавр з економіки
Опис предметної області	- Об’єкт вивчення: загальні закони та тенденції розвитку економічних систем, мотивація та поведінка суб’єктів ринку, соціально-економічні процеси, їх моделювання та регулювання. - Цілі навчання: підготовка фахівців, які володіють сучасним економічним мисленням, теоретичними знаннями і практичними навичками, необхідними для розв’язання завдань предметної області діяльності. - Теоретичний зміст предметної області: поняття, категорії, концепції, принципи соціально-поведінкових та економічних наук. - Методи, методики та технології: загальнонаукові методи пізнання, математичні, статистичні та якісні методи економічного аналізу, економіко-математичне моделювання, інформаційно-комунікаційні технології, методи дослідницької діяльності та презентації результатів. - Інструментарій та обладнання: сучасне інформаційно-комунікаційне обладнання, інформаційні системи та програмні продукти, що застосовуються в економічній діяльності.
Академічні права випускників	Можливість продовжувати освіту на освітньому ступені магістр, а також підвищувати кваліфікацію та отримувати додаткову післядипломну освіту.
Обсяг програми у кредитах ЄКТС	- на базі повної загальної середньої освіти: 11-річної школи – 240 ЄКТС, 12-річної школи – 180-240 ЄКТС, - на базі молодшого бакалавра – 180 ЄКТС Для здобуття ступеня бакалавра ВНЗ має право перезарахування кредитів, що були здобуті в інших ВНЗ.
Працевлаштування випускників	Зайнятість на посадах початкового рівня в сфері послуг, промисловому секторі, громадському секторі, органах державної та місцевої влади. Випускники можуть працювати в економічних, фінансових, виробничо-економічних та аналітичних підрозділах підприємств та організацій різних видів економічної діяльності та форм власності; академічних та галузевих науково-дослідних організацій; освітніх закладів загальноосвітнього, початкового та бакалаврського рівня вищої освіти.

**КОМПЕТЕНТНОСТІ БАКАЛАВРА-ВИПУСКНИКА
ЗА ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»**

Інтегральна компетентність	Згідно кваліфікаційного рівня Національної рамки кваліфікацій (НРК): Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у сфері економіки та у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки.
Загальні компетентності	1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. 2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. 3. Знання та розуміння предметної області професійної діяльності. 4. Здатність до усної та письмової комунікації англійською мовою. 5. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. 6. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел. 7. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації. 8. Здатність до креативного та критичного мислення. 9. Здатність приймати обґрунтовані рішення. 10. Навички міжособистісної взаємодії. 11. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість. 12. Здатність свідомо та соціально-відповідально діяти на основі етичних міркувань.
Спеціальні (фахові) компетентності	1. Здатність виявляти закономірності функціонування сучасної економіки на мікро- та макрорівні. 2. Здатність використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність. 3. Розуміння основних особливостей провідних наукових шкіл та напрямів економічної науки. 4. Здатність на основі опису економічних та соціальних процесів і явищ будувати теоретичні та прикладні моделі, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати. 5. Розуміння основних особливостей сучасної світової та національної економіки, інституційної структури, напрямів соціальної, економічної та зовнішньоекономічної політики держави. 6. Здатність застосовувати економіко-математичні методи та моделі для вирішення економічних задач. 7. Здатність застосовувати комп'ютерні технології обробки даних для вирішення економічних завдань, здійснення аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів. 8. Здатність аналізувати та розв'язувати задачі у сфері регулювання соціально-економічних відносин. 9. Здатність прогнозувати на основі стандартних теоретичних та економетричних моделей соціально-економічні процеси. 10. Навички використання сучасних джерел економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів. 11. Здатність використовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування економічних рішень. 12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення. 13. Здатність проводити аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання та стану функціональних підсистем підприємств, організацій та установ. 14. Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або

	декількох професійних сферах у межах спеціальності. 15. Здатність до усної та письмової професійної комунікації англійською мовою. 16. Вміння розробляти і оформляти нормативні документи кадрової служби організації. 17. Здатність проводити діагностику системи управління працею та трудовим потенціалом. 18. Здатність виявляти і оцінювати вплив факторів на кон'юнктуру ринку праці. 19. Здатність встановлювати науково-обґрунтовані норми праці. 20. Знання процесів організації найму і переміщення персоналу. 21. Здатність володіти соціально-психологічними методами управління виробничою діяльністю. 22. Здатність здійснювати рекрутинг та лізинг персоналу. 23. Здатність формувати генеральну стратегію та втілювати політику реінжинірингу бізнес-процесів в управлінні персоналом. 24. Здатність володіти сучасними методами управлінського впливу на трудовий потенціал та зайнятість населення. 25. Здатність застосовувати соціально-психологічні особливості впливу на працівників з метою ефективного управління. 26. Здатність вимірювати та аналізувати відтворення населення та демографічний розвиток з урахуванням існуючих міжнародних стандартів і рекомендацій та особливостей вітчизняної законодавчо-нормативної бази. 27. Здатність досліджувати соціальні процеси та управляти їх розвитком. 28. Здатність оцінювати стан матеріальної мотивації в організації й проектувати заходи щодо її удосконалення. 29. Здатність розробляти показники оцінювання працівників, проводити оцінку результатів роботи персоналу та його особистих якостей. 30. Здатність використовувати коучинг-технології в управлінській діяльності.
--	---

IV – ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

1. Знати та використовувати економічну термінологію, пояснювати базові концепції мікро- та макроекономіки.
2. Демонструвати стійке розуміння принципів економічної науки, особливостей функціонування економічних систем.
3. Використовувати аналітичний та методичний інструментарій для розуміння логіки прийняття господарчих рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади тощо).
4. Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності.
5. Пояснювати моделі соціально-економічних явищ з погляду фундаментальних принципів і знань на основі відповідних економіко-математичних методів, розуміти переваги та недоліки цих методів.
6. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.
7. Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення та методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.
8. Вміти працювати як самостійно, так і в команді.
9. Виконувати дослідження за встановленим замовленням.

10. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних мотивів, поваги до різноманіття думок, індивідуальних та міжкультурних відмінностей людей.
11. Розуміти та планувати можливості особистого професійного розвитку.
12. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у професійному спілкуванні.
13. Розуміти зміст, структуру та висновки наукових та аналітичних текстів з економіки.
14. Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в одній або декількох професійних сферах.
15. Складати і оформляти організаційно-розпорядчі документи і документи, що супроводжують трудові процеси, оформляти документи щодо порядку підготовки наказів по особовому складу, ведення трудових книжок, особових справ, оформляти документи для призначення пенсій працівникам підприємства.
16. Визначати якісні зміни праці в ринкових умовах та вимоги до якості трудового потенціалу, оцінювати показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу на різних рівнях управління.
17. Проводити аналіз та визначати тенденції на ринку праці для формулювання висновків, рекомендацій щодо забезпечення ефективної зайнятості.
18. Розробляти науково-обґрунтовані норми праці, розраховувати рівень виконання норм праці та оцінювати посади, формувати грейди та установлювати міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці.
19. Проводити інтерв'ювання і тестування претендентів на вакантні посади і робочі місця, вести записи в документах, що характеризують рух кадрів, формувати банк даних внутрішнього і зовнішнього кадрового резерву, складати графіки надання відпусток працівникам.
20. Досліджувати з допомогою анкетування психологічні особливості людей і формувати мотиви трудової діяльності та підвищення соціально-виробничої активності персоналу, зростання культурного й професійного рівня працівників, досліджувати вимоги до соціальних і психологічних умов виробництва та праці.
21. Розробляти плани рекрутингу та оцінювати ефективність рекрутингу персоналу, обґрунтовувати економічну доцільність використання лізингових послуг в управлінні персоналом і виведення персоналу зі штату організації, оформляти договір аутстафінгу, аутсорсінгу, лізингу персоналу.
22. Застосовувати знання і розуміння для розробки функціональних стратегій управління персоналом залежно від обраної підприємством генеральної стратегії, розробляти моделі бізнес-процесів управління персоналом і проводити їх реінжиніринг в програмному середовищі.
23. Розв'язувати конкретні завдання економічного та адміністративного спрямування щодо забезпечення ефективної зайнятості та практики регулювання процесів відтворення і використання трудового потенціалу, визначати резерви ефективності використання трудового потенціалу, оцінювати заходи активної і пасивної політики зайнятості.
24. Використовувати діагностичні інструменти для дослідження соціально-психологічного стимулювання працівників та психологічного аналізу особистостей і міжособистісних взаємин у колективах з метою доцільного коригування поведінки його учасників.
25. Розраховувати та інтерпретувати демографічні індикатори, будувати демографічні таблиці, аналізувати тенденції та фактори демографічного розвитку. Вміти застосовувати демографічні індикатори в аналізі та прогнозуванні ринків праці.
26. Здійснювати управління соціальними процесами та соціальним розвитком на мікро- та макрорівнях, досліджувати соціальні проблеми та розробляти пропозиції щодо їх вирішення, формувати порядок надання соціальних послуг для різних верств населення.

27. Організовувати проведення мотиваційного моніторингу, розробляти комплексні програми активізації трудової діяльності персоналу організації на основі задіяння дієвих методів мотивації трудової діяльності.
28. Використовувати результати оцінювання під час ухвалення рішень щодо підвищення кваліфікації, зарахування до кадрового резерву, в адмініструванні винагороди, прийнятті управлінських рішень.
29. Застосовувати коучинг-технології в управлінні персоналом, знаходити нестандартні способи вирішення управлінських ситуацій, управляти груповою поведінкою, проводити бізнес-тренінги, коучінг-сесії.

V – ФОРМИ АТЕСТАЦІЇ

Форми атестації здобувачів вищої освіти	Атестація може здійснюватися у формі: - публічного захисту (демонстрації) кваліфікаційної роботи
Вимоги до кваліфікаційної роботи (за наявності)	Визначається вищим навчальним закладом