

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

другого (магістерського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 073 Менеджмент
галузі знань 07 Управління та адміністрування

Затверджено **ВЧЕНОЮ РАДОЮ**

Голова вченої ради

Андрій КРИСОВАТИЙ

(протокол № 10 від «23» серпня 2023 р.)

Освітня програма вводиться в дію з вересня 2023 р.

В. о. ректора Андрій КРИСОВАТИЙ

(наказ № 351 від «23» серпня 2023 р.)

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ
освітньо-професійної програми
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
другого (магістерського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 073 Менеджмент
галузі знань 07 Управління та адміністрування

Перший проректор



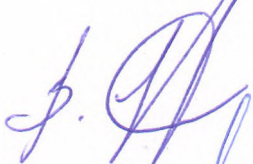
Микола ШИНКАРИК

*Директор навчально-наукового центру
моніторингу якості освіти
та методичної роботи*



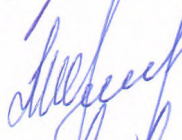
Сергій ШАНДРУК

Декан факультету



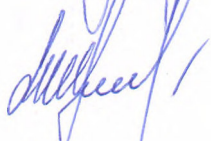
Віктор ОСТРОВЕРХОВ

Голова ГЗС



Михайло ШКІЛЬНЯК

Завідувач кафедри



Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант ОПП



Світлана ПРОХОРОВСЬКА

ПЕРЕДМОВА

Розроблено робочою групою у складі:

1. Михайла ШКІЛЬНЯКА – доктора економічних наук, професора, завідувача кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, члена підкомісії спеціальності 073 Менеджмент НМК №5 з бізнесу, управління та права сектору вищої освіти Науково-методичної ради МОН України,
2. Світлани ПРОХОРОВСЬКОЇ – кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, гаранта ОПП,
3. Віктора ОСТРОВЕРХОВА – кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, декана факультету економіки та управління,
4. Ольги ДЯКІВ – кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
5. Андрія КОЦУРА – кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
6. Євгена КАЧАНА – кандидата економічних наук, професора кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
7. Василя ОЛЕЩУКА – директора Тернопільського обласного центру зайнятості,
8. Наталії ШЕРШНЬОВОЇ – начальника відділення Національної служби посередництва і примирення в Тернопільській області;
9. Людмили БАЛЯК – здобувачки вищої освіти другого (магістерського) рівня ОПП «Управління персоналом»,
10. Юлії БАРСЬКОЇ – випускниці спеціальності «Менеджмент».

Відгуки та рецензії на освітньо-професійну програму:

1. Юлія СЛОБОДЯНЮК – керівник кадрової служби ТОВ «СЕБОРДНЕТЦЕ-УКРАЇНА»,
2. Ярослав СТРУХЛЯК – начальник відділу кадрів ТОВ «ОСП КОРПОРАЦІЯ ВАТРА»,
3. Цвітана ГЕВКО – HR-менеджер ПрАТ «ТЕРА»,
4. Ольга ДОРОНІНА – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса,
5. Галина НАЗАРОВА – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця,
6. Галина ЛОПУШНЯК – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

1. Профіль освітньо-професійної програми зі спеціальності «Управління персоналом»

1 – Загальна інформація	
Повна назва вищого навчального закладу та структурного підрозділу	Західноукраїнський національний університет, кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу
Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу	Ступінь вищої освіти – магістр Спеціальність – Менеджмент Освітньо-професійна програма «Управління персоналом». Магістр, магістр менеджменту
Офіційна назва освітньої програми	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»
Тип диплому та обсяг освітньої програми	Диплом магістра, одиничний, 90 кредитів ЄКТС, термін навчання 1 рік 4 місяці
Наявність акредитації	Акредитація 2023
Цикл/рівень	НРК України – 7 рівень
Передумови	Наявність ступеня бакалавра
Мова(и) викладання	Українська
Термін дії освітньої програми	Термін дії ОПП до отримання сертифікату акредитації
Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми	www.wunu.edu.ua
2 – Мета освітньої програми	
Метою освітньо-професійної програми є підготовка висококваліфікованих фахівців-з управління персоналом, які володітимуть сучасними методами, технологіями, практичними інструментами в управлінській, науково-дослідній, навчальній, консультаційній сферах, здатними ефективно реалізовувати сучасні підходи до управління персоналом, враховуючи законодавчі вимоги, виклики сучасного бізнес-середовища та забезпечувати розвиток людського потенціалу організації.	
3 - Характеристика освітньої програми	
Предметна область (галузь знань, спеціальність)	<i>Об'єкт вивчення:</i> управління організаціями та їх підрозділами. <i>Цілі навчання:</i> підготовка фахівців, здатних ідентифікувати та розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризуються невизначеністю умов і вимог/ <i>Теоретичний зміст предметної області:</i> - парадигми, закони, закономірності, - принципи, історичні передумови розвитку менеджменту; - концепції системного, ситуаційного, адаптивного, антисипативного, антикризового, інноваційного, проектного менеджменту тощо; - функції, методи, технології та управлінські рішення у

	<p>менеджменті персоналу.</p> <p><i>Методи, методики та технології:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 персоналу тощо). <p>методи менеджменту (адміністративні, економічні, соціально-психологічні, технологічні);</p> <ul style="list-style-type: none"> - технології обґрунтування управлінських рішень (економічний аналіз, імітаційне моделювання, дерево рішень тощо). <p><i>Інструментарій та обладнання:</i> сучасне інформаційно-комунікаційне обладнання, інформаційні системи та програмні продукти, що застосовуються в менеджменті персоналу.</p>
<p>Орієнтація освітньої програми</p>	<p>Освітньо-професійна програма має прикладну орієнтацію та спрямована на підготовку фахівців, які володіють фундаментальними теоретичними знаннями і практичними навичками управління персоналом, зокрема, на етапах розробки кадрової стратегії, пошуку, підбору, відбору, адаптації, оцінки, організації й мотивації праці, кар'єрного просування, збереження персоналу, навчання та професійного розвитку, здатних розв'язувати складні професійні завдання та приймати ефективні управлінські рішення в умовах ускладнення процесів забезпечення національної економіки якісним персоналом.</p>
<p>Основний фокус освітньої програми</p>	<p>Основні предмети – обов'язкові дисципліни загальної та професійної підготовки (75%). Дисципліни вільного вибору студента, що розширюють загальні та спеціальні (фахові) компетентності, складають 25%.</p> <p>ОПП спрямована на підготовку фахівців, здатних використовувати класичні та інноваційні технології управління персоналом, формувати кадрове забезпечення діяльності організації, вибудовувати ефективні взаємовідносини зі різними групами стейкхолдерів, знаходити внутрішню мотивацію, самостійно встановлювати цілі до навчання і саморозвитку; підвищувати професійні компетентності, враховуючи динаміку розвитку ринку праці та новітніх підходів в управлінні персоналом. Акцент ОПП зорієнтовано на високий рівень професійної підготовки фахівців, котрі володіють інтегральним способом мисленням, гнучкою адаптивністю, ініціативних, здатних застосовувати нові знання і вміння на практиці. Набуті компетентності можуть застосовуватися фахівцями в економічній, соціальній, організаційній, підприємницькій, громадській та міжнародній діяльності.</p>

	Ключові слова: менеджер (управитель), персонал, компетентності, технології управління персоналом, розвиток персоналу, лідерство, аналітика, комунікації, командна робота.
Особливості програми	Програма виконується в активному дослідницькому середовищі та спрямована на поєднання фундаментальних теоретичних знань з практикою управління людськими ресурсами, що досягається через прикладні компоненти змістового наповнення дисциплін, участі здобувачів у різноманітних наукових заходах, проходження переддипломної практики на провідних підприємствах, установах та організаціях.
4 – Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання	
Придатність до працевлаштування	Випускник придатний до працевлаштування на посади у відповідності до професій Національного класифікатора України. Класифікатор професій ДК 003:2010: директор з кадрових питань та побуту, начальник бюро організації праці та заробітної плати; начальник відділу кадрів, начальник відділу організації праці та заробітної плати; начальник відділу підготовки кадрів; начальник відділу соціального розвитку; начальник лабораторії соціології та психофізіології праці, начальник нормативно-дослідної лабораторії (станції) з питань праці, менеджер (управитель) з персоналу, аналітик у сфері професійної зайнятості, експерт з регулювання соціально-трудова відносин, експерт з умов праці, експерт із соціальної відповідальності, інженер з підготовки кадрів, інженер з профадаптації, професіонал з розвитку персоналу, аналітик у сфері професійної зайнятості, експерт з регулювання соціально-трудова відносин, організатор з персоналу, фахівець з найму робочої сили.
Подальше навчання	Навчання впродовж життя для вдосконалення професійної, наукової та інших видів діяльності. Магістр може продовжувати навчання підготовки за програмою третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти (доктор філософії), підвищення кваліфікації, перепідготовка та післядипломна освіта.
5 – Викладання та оцінювання	
Викладання та навчання	Загальний стиль навчання – студентоцентроване, проблемно-орієнтоване, професійно-орієнтоване та ініціативне самонавчання. Лекційні заняття мають інтерактивний науковопізнавальний характер, поєднуються з практичними заняттями, на яких використовують «мозкові штурми», диспути, розв’язування тематичних кейсів, ситуаційних завдань, тестів, презентації групових проєктів, робочі зустрічі з практиками, керівниками підприємств, установ і організацій. Практикується навчання на платформах Moodle, Zoom. Здійснюється підготовка міждисциплінарної курсової та кваліфікаційної робіт. Проведення консультацій викладачами здійснюється у формі особистісно-орієнтованої педагогічної взаємодії суб’єктів навчання у ЗВО, метою і мірою ефективності якої є формування професійної компетентності майбутнього фахівця. Акцент робиться на особистісному саморозвитку, груповій роботі, умінні презентувати результати роботи, що сприяє формуванню

	потреби до розвитку власного потенціалу та самоосвіти впродовж трудового життя, виявлення внутрішньої мотивації і самостійного встановлення цілей до навчання, адаптації до нових умов. Методи та способи навчання: ділова гра, «мозковий штурм», проблемні, інтерактивні, проектно-дослідницькі, контролю та самоконтролю.
Оцінювання	Тестування, дискусії, індивідуальні та групові презентації, модульні роботи; індивідуальне усне та письмове опитування; презентація командних (групових) проектів, результатів самостійної роботи (реферати, есе); заліки, екзамени, захист міждисциплінарної курсової роботи; звіту з переддипломної практики; кваліфікаційної роботи. Атестація здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи.
6 – Програмні компетентності	
Інтегральна компетентність	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)	ЗК1. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні; ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань / видів економічної діяльності); ЗК3. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій; ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань; ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність); ЗК7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу;
Спеціальні компетентності (СК)	СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів; СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани; СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного менеджменту; СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації; СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління; СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми; СК7. Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість; СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом; СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та

	<p>забезпечувати їх реалізацію;</p> <p>СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком;</p> <p>СК11. Здатність розв'язувати інноваційні завдання з управління персоналом, що передбачає проведення аналітичних досліджень сфері пошуку, найму, розвитку, мотивації трудової діяльності та оцінки працівників;</p> <p>СК12. Здатність розробляти алгоритми вимог до претендентів на вакантні робочі місця та посади, використовувати інноваційні технології управління персоналом, оцінювати їхню ефективність;</p> <p>СК13. Здатність до визначення і аналізу потреб організації щодо навчання, кар'єрного зростання, підвищення професійного рівня, набуття нових знань та інтелектуального розвитку персоналу;</p> <p>СК14. Здатність розробляти навчальні плани і програми розвитку працівників, обґрунтовувати форми і методи навчання; планувати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу організації.</p>
7 – Програмні результати навчання	
	<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. Вміти спілкуватись 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. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу;</p> <p>ПРН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);</p> <p>ПРН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне,</p>

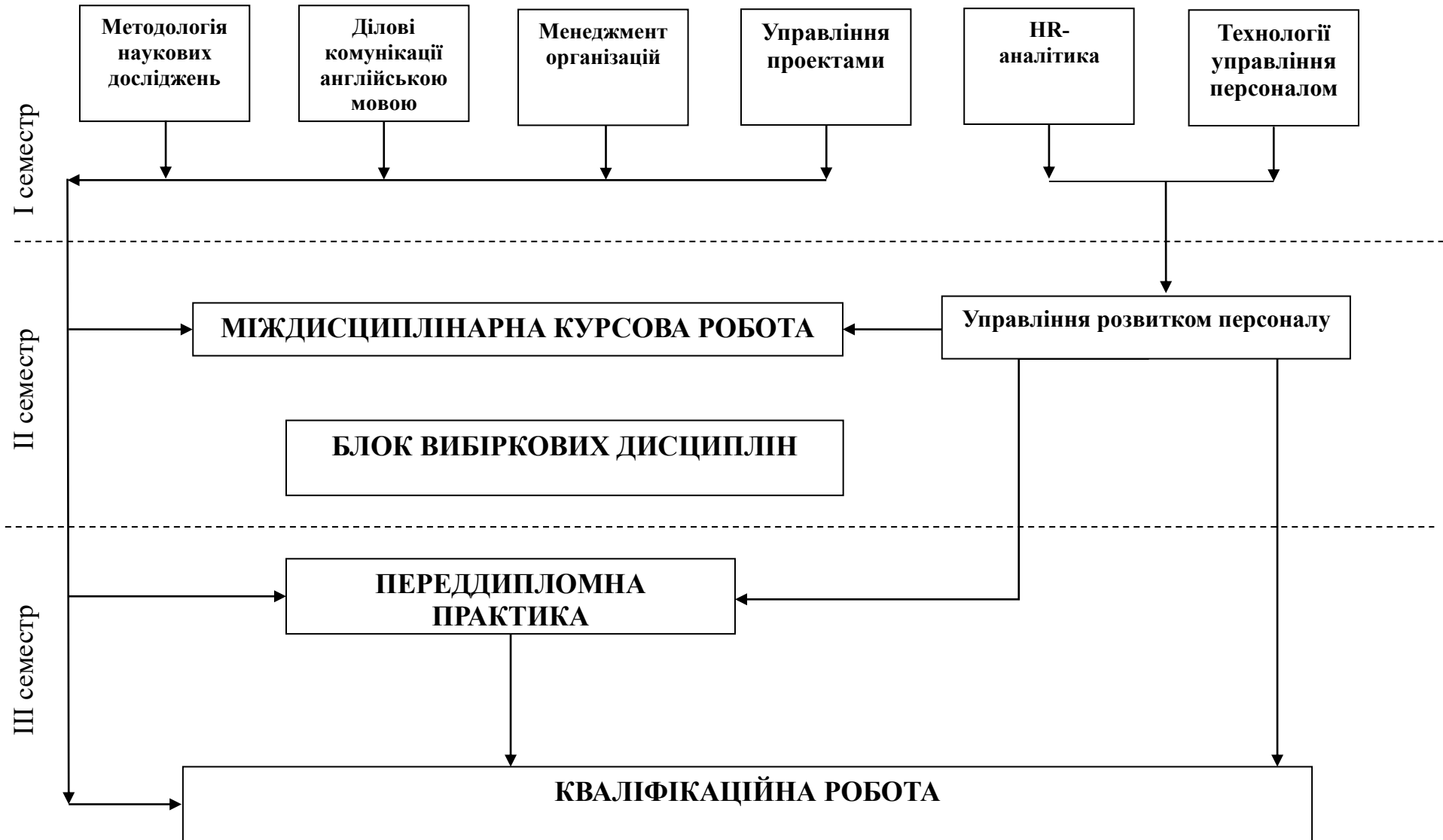
	<p>методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу);</p> <p>ПРН14. Вміти вирішувати кадрові проблеми на засадах класичних та інноваційних інструментів, прийомів, методів управління персоналом;</p> <p>ПРН15. Використовувати інноваційні управлінські технології в царині стратегії кадрової роботи;</p> <p>ПРН16. Проводити моніторинг ринку освітніх послуг, прогнозувати та визначати потреби у навчанні та розвитку персоналу й застосовувати їх на практиці;</p> <p>ПРН17. Вміти оцінювати результати власної роботи і нести відповідальність за особистий професійний розвиток, складати індивідуальні плани розвитку працівників, враховуючи результати оцінки особистих та професійних здібностей.</p>
8 – Ресурсне забезпечення реалізації програми	
Кадрове забезпечення	<p>Всі науково-педагогічні працівники, залучені до реалізації освітньої програми мають науковий ступінь і/або вчене звання та підтверджений рівень наукової і професійної активності, що відповідає вимогам ліцензійних умов, показники академічної та професійної кваліфікації відповідно до дисципліни, викладання якої вони забезпечують.</p>
Матеріально-технічне забезпечення	<p>У навчальному процесі використовуються навчальні аудиторії, комп'ютерні лабораторії, конференц-зал, бібліотека – фонд якої сформовано відповідно до потреб освітнього процесу.</p> <p>До послуг студентів і викладачів є також читальний зал, абонемент та копіювальна техніка. Є доступ до мережі Інтернет, діє Wi-Fi.</p> <p>Наявна вся необхідна соціально-побутова інфраструктура, кількість місць в гуртожитках відповідає вимогам.</p>
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	<p>Офіційний веб-сайт http://www.wunu.edu.ua містить інформацію про освітні програми, навчальну, наукову і виховну діяльність, структурні підрозділи, правила прийому, контакти.</p> <p>Читальний зал забезпечений бездротовим доступом до мережі Інтернет. Усі ресурси бібліотеки доступні через сайту університету: http://www.wunu.edu.ua.</p> <p>В університеті видається фаховий науковий журнал «Регіональні аспекти розміщення продуктивних сил» http://rarrpsu.wunu.edu.ua, що входить до категорії «Б» та збірники наукових праць, в яких здобувачі мають можливість публікувати результати своїх досліджень.</p>
9 – Академічна мобільність	
Національна кредитна мобільність	Відповідно до угод ЗУНУ
Міжнародна кредитна мобільність	Відповідно до угод ЗУНУ та угоди про міжнародну академічну мобільність (Еразмус+ K1).
Навчання іноземних здобувачів вищої освіти	Відповідно до нормативно-правових документів.

2. Перелік компонент освітньо-професійної програми «Управління персоналом» та їх логічна послідовність

2.1. Перелік компонент ОП

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
1	2	3	4
Обов'язкові компоненти ОП			
Цикл загальної підготовки			
ОК 1.	Методологія наукових досліджень	5	Екзамен
ОК 2.	Ділові комунікації англійською мовою	5	Залік
Цикл професійної підготовки			
ОК 3.	Менеджмент організації	5	Екзамен
ОК 4.	Управління проектами	5	Екзамен
ОК 5.	HR-аналітика	5	Екзамен
ОК 6.	Технології управління персоналом	5	Екзамен
ОК 7.	Управління розвитком персоналу	4	Екзамен
ОК 8.	Міждисциплінарна курсова робота	3	Захист роботи
ОК 9.	Переддипломна практика	15	Захист звіту
ОК 10.	Підготовка та захист кваліфікаційної роботи	15	Захист роботи
Загальний обсяг обов'язкових компонент:		67 кредитів /2010 годин	
Загальний обсяг вибіркового компонент		23 кредитів / 690 годин	
ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ		90 кредитів / 2700 годин	

2.2. Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми «Управління персоналом»



3. Форма атестації здобувачів вищої освіти

Атестація випускників освітньо-професійної програми «Управління персоналом» спеціальності 073 Менеджмент проводиться у формі захисту кваліфікаційної роботи та завершується видачею документу встановленого зразка про присудження йому ступеня магістра із присвоєнням кваліфікації: Магістр менеджменту.

Атестація здійснюється відкрито і публічно.

Форми атестації здобувачів вищої освіти	Атестація випускників освітньо-професійної програми «Управління персоналом» спеціальності 073 Менеджмент проводиться у формі захисту кваліфікаційної роботи та завершується видачею документу встановленого зразка про присудження йому ступеня магістра із присвоєнням кваліфікації: Магістр менеджменту. Спеціальність «Менеджмент», освітньо-професійна програма «Управління персоналом»
Вимоги до кваліфікаційної роботи	Кваліфікаційна робота має передбачати розв'язання складної задачі або проблеми в сфері управління персоналом, що потребує здійснення досліджень та/або інновацій і характеризується комплексністю і невизначеністю умов, із застосуванням теорій та методів економічної науки. Кваліфікаційна робота не повинна містити академічного плагіату, фальсифікації, фабрикації. Кваліфікаційна робота має бути оприлюднена на офіційному сайті / або у репозитарії закладу вищої освіти.

4. Вимоги до наявності системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти

У Західноукраїнському національному університеті функціонує система внутрішнього забезпечення якості освіти, яка передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- 1) визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;
- 2) здійснення моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм;
- 3) щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;
- 4) забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників;
- 5) забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи студентів, за кожною освітньою програмою;
- 6) забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом;
- 7) забезпечення публічності інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації;
- 8) забезпечення дотримання академічної доброчесності працівниками закладів вищої освіти та здобувачами вищої освіти, у тому числі створення і забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату;
- 9) інших процедур і заходів.

Матриця відповідності визначених Стандартом компетентностей дескрипторам НРК(за 7-м рівнем, магістерським)

Класифікація компетентностей за НРК	Знання ЗН1. Спеціалізовані концептуальні знання, набуті у процесі навчання та/або професійної діяльності на рівні новітніх досягнень, які є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема в контексті дослідницької роботи ЗН2. Критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межіпредметних галузях	Уміння УМ1. Розв'язання складних задач і проблем, що потребує оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації тасуперечливих вимог УМ2. Провадження дослідницької та/або інноваційної діяльності	Комунікація К1. Зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб,які навчаються К2. Використання іноземних мов у професійній діяльності	Автономія та відповідальність АВ1. Прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування АВ2. Відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди АВ3. Здатність до подальшого навчання,яке значною мірою є автономним та самостійним
Загальні компетентності				
ЗК1	ЗН2	УМ1, УМ2	К1, К2	АВ3
ЗК2			К1, К2	
ЗК3		УМ1, УМ2	К1	АВ1
ЗК4		УМ1	К1	АВ1,АВ2
ЗК5			К1	АВ2
ЗК6		УМ1		АВ3
ЗК7	ЗН1, ЗН2	УМ1		
Спеціальні (фахові) компетентності				
СК1	ЗН2	УМ1		
СК2			К2	
СК3			К2	
СК4		УМ1		
СК5	ЗН2		К2	
СК6				
СК7	ЗН1	УМ1		
СК8		УМ1		
СК9	ЗН2	УМ1	К1	АВ1, АВ3
СК10	ЗН1	УМ1, УМ2	К1	АВ1
СК11	ЗН2	УМ1	К1	АВ1
СК12	ЗН2	УМ1	К1	АВ1
СК13	ЗН2	УМ1	К1	АВ1,АВ2
СК14	ЗН2	УМ1	К1	АВ1,АВ2

**4. Матриця відповідності програмних компетентностей
компонентам освітньої програми**

	ОК 1	ОК 2	ОК 3	ОК 4	ОК 5	ОК 6	ОК 7	ОК 8	ОК 9	ОК 10
ЗК 1	•									•
ЗК 2		•	•							•
ЗК 3	•	•		•	•			•		•
ЗК 4	•			•						•
ЗК 5	•	•								•
ЗК 6	•			•						•
ЗК 7	•									•
СК 1			•					•	•	•
СК 2			•					•	•	•
СК 3			•						•	•
СК 4			•					•	•	•
СК 5			•	•				•	•	•
СК 6			•						•	•
СК 7				•				•	•	•
СК 8			•	•				•	•	•
СК 9			•		•			•	•	•
СК 10			•		•			•	•	•
СК 11						•		•	•	•
СК 12						•		•	•	•
СК 13							•	•	•	•
СК 14							•	•	•	•

**5. Матриця забезпечення програмних результатів навчання (ПРН)
відповідними компонентами освітньої програми**

	ОК 1	ОК 2	ОК 3	ОК 4	ОК 5	ОК 6	ОК 7	ОК 8	ОК 9	ОК 10
ПРН 1	•		•						•	•
ПРН 2	•		•		•			•	•	•
ПРН 3	•			•						•
ПРН 4	•			•				•		•
ПРН 5			•					•	•	•
ПРН 6	•		•						•	•
ПРН 7	•	•	•						•	•
ПРН 8		•		•				•	•	•
ПРН 9		•							•	•
ПРН 10			•	•					•	•
ПРН 11			•						•	•
ПРН 12			•	•	•				•	•
ПРН 13			•	•	•			•	•	•
ПРН 14						•		•	•	•
ПРН 15						•		•	•	•
ПРН 16							•	•	•	•
ПРН 17							•	•	•	•

Перелік нормативних документів, на яких базується освітньо-професійна програма

Нормативні документи:

1. Про вищу освіту. Закон України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
2. Про освіту. Закон України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
3. Національний класифікатор України: Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>
4. Національна рамка кваліфікацій. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.
5. Перелік галузей знань і спеціальностей, 2015. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-п>.
6. Питання європейської та євроатлантичної інтеграції. Указ Президента України від 20 квітня 2019 р. № 155/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1552019-26586>
7. Стандарт вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07»Управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України и від 10.07.2019 р. № 959
8. Про затвердження національної рамки кваліфікацій. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.
9. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.15 року № 266. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-п>.
10. Про затвердження зміни до національного класифікатора України ДК 003-2010: наказ Міністерства економічного розвитку України від 02.09.2015 р. № 1084. URL: <http://buhgalter911.com/ShowArticle.aspx?a=272508>
11. Про особливості запровадження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 266: наказ МОН України від 06.11.2015 № 1151. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15>

Інші джерела:

12. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG) // URL:http://ihed.org.ua/images/pdf/standards-andguidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf.
13. Data for Sustainable Development Goals. ISCED (МСКО) 2011/URL:<http://www.uis.unesco.org/education/documents/isced-2011-en.pdf>.
14. Data for Sustainable Development Goals. ISCED-F (МСКО-Г) 2013 //URL:<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-fields-of-educationtraining-2013.pdf>.

15. 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>