

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ  
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА**

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

**другого (магістерського) рівня вищої освіти**

за спеціальністю  
галузі знань

**051 «Економіка»  
05 «Соціальні та поведінкові науки»**

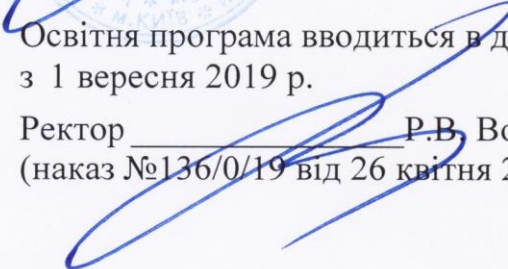
**Кваліфікація: Магістр з економіки**

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Вченою радою  
Інституту підготовки кадрів  
державної служби зайнятості України  
Протокол № 4 (145)  
від 24 квітня 2019 р.

Голова Вченої ради

  
Р.В. Войтович

Освітня програма вводиться в дію  
з 1 вересня 2019 р.

Ректор  Р.В. Войтович  
(наказ №136/0/19 від 26 квітня 2019 р.)

**м. Київ – 2019 р.**

## ПЕРЕДМОВА

Освітньо-професійна програма підготовки магістра «Управління персоналом та економіка праці» зі спеціальності 051 «Економіка» в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України є нормативним документом, у якому узагальнюється зміст освіти, відображаються цілі освітньої та професійної підготовки, визначаються місце магістра зі спеціальності 051 «Економіка» в структурі економіки країни та вимоги до його компетентностей, інших соціально важливих властивостей та рис.

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці» відображає соціальне замовлення на фахівця, що розробляється у сферах праці та професійної підготовки на підставі аналізу професійної діяльності з урахуванням особливостей у сфері управління персоналом.

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці» заснована на компетентністному підході підготовки магістра у галузі 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 051 «Економіка».

Розроблено робочою групою у складі:

1. Калініна С.П., д.е.н., проф., професор кафедри управління персоналом та економіки праці ІПК ДСЗУ
2. Черкасов А.В., д.е.н., доц., завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ІПК ДСЗУ
3. Колесник І.А., к.е.н., доц., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ІПК ДСЗУ
4. Пекін А.Ю., к.е.н., доц., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ІПК ДСЗУ

Цей стандарт не може бути повністю чи частково відтворений, тиражований та розповсюджений без дозволу Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

# 1. Профіль освітньої програми «Управління персоналом та економіка праці» зі спеціальності 051 «Економіка»

<b>1 - Загальна інформація</b>	
<b>Повна назва вищого навчального закладу та структурного підрозділу</b>	Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, управління персоналом та економіки праці
<b>Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу</b>	Магістр 1477.1 Менеджер (управитель) з персоналу 2412.1 Науковий співробітник (праця, зайнятість)
<b>Офіційна назва освітньої програми</b>	Управління персоналом та економіка праці
<b>Тип диплому та обсяг освітньої програми</b>	Диплом магістра, одиничний 90 кредитів ЄКТС, термін навчання: 1 рік 5 місяців (для споріднених спеціальностей) (денна, заочна форми); 120 кредитів ЄКТС, 1 рік 10 місяців (для неспоріднених спеціальностей) (денна, заочна форми)
<b>Наявність акредитації</b>	Сертифікат про акредитацію НД№1190879 від 09.10.2017 р.
<b>Цикл/рівень</b>	НРК України - 7 рівень, EQ-EHEA – другий цикл, EQF LLL –7 рівень
<b>Передумови</b>	Наявність ступеня (освітньо-кваліфікаційного рівня) бакалавра, спеціаліста, магістра
<b>Мова(и) викладання</b>	українська
<b>Термін дії освітньої програми</b>	2027 рік
<b>Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми</b>	<a href="http://ipk.edu.ua/about_the_university/EKTC/">http://ipk.edu.ua/about_the_university/EKTC/</a>
<b>2 - Мета освітньої програми</b>	
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	
<b>3 - Характеристика освітньої програми</b>	
<b>Предметна область</b>	Об'єктами вивчення є сучасні економічні процеси та явища, наукові методи нормативного, кількісного та інституційного аналізу, інструментарій формування міжнародної, національної, регіональної, секторальної економічної політики та економіки підприємства в контексті управління персоналом на різних рівнях організаційної структури. Теоретичний зміст предметної області: – загальні закони та тенденції економічного розвитку, мотивація та поведінка суб'єктів ринку; – передові теорії мікро-, макро- і міжнародної економіки; – сучасні кількісні методи аналізу економічних процесів; – інституціональний і міждисциплінарний аналіз; – закономірності сучасних соціально-економічних процесів; – теорії економічного управління для різних виробничих систем і секторів економіки.
<b>Галузь знань</b>	05 «Соціальні та поведінкові науки»
<b>Спеціальність</b>	051 «Економіка»
<b>Спеціалізація</b>	-
<b>Орієнтація освітньої програми</b>	Освітньо-професійна
<b>Основний фокус</b>	Спеціальна програма. Акцент на здатності здійснювати

<b>освітньої програми та спеціалізації</b>	дослідницьку та інноваційну діяльність під час управління персоналом на різних рівнях організаційної структури.
<b>Особливості програми</b>	Інноваційно-дослідницький характер процесу розробки і практичного впровадження стратегій управління персоналом
<b>4 - Придатність випускників працевлаштування та подальшого навчання</b>	
<b>Придатність до працевлаштування</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– начальник підвідділу (у складі самостійного відділу)</li> <li>– завідувач сектору</li> <li>– завідувач частини</li> <li>– начальник сектору</li> <li>– головний профконсультант</li> <li>– директор з кадрових питань</li> <li>– начальник відділу кадрів</li> <li>– начальник відділу організації праці та заробітної плати</li> <li>– начальник відділу підготовки кадрів</li> <li>– начальник лабораторії наукової організації праці та управління виробництвом</li> <li>– менеджер (управитель) із пенсійного недержавного страхування</li> <li>– менеджер (управитель) із допоміжної діяльності у сфері страхування</li> <li>– менеджер (управитель) з адміністративної діяльності</li> <li>– менеджер (управитель) з персоналу</li> <li>– менеджер (управитель) у соціальній сфері</li> <li>– менеджер (управитель) із соціальної та корпоративної відповідальності</li> <li>– асистент</li> <li>– викладач вищого навчального закладу</li> <li>– викладач професійного навчально-виховного закладу</li> <li>– молодший науковий співробітник (методи навчання)</li> <li>– викладач (методи навчання)</li> <li>– молодший науковий співробітник (в інших галузях навчання)</li> <li>– лектор</li> <li>– молодший науковий співробітник (праця та зайнятість)</li> <li>– науковий співробітник (праця та зайнятість)</li> <li>– науковий співробітник-консультант (праця та зайнятість)</li> <li>– професіолог</li> <li>– аналітик у сфері професійної зайнятості</li> <li>– економіст з праці</li> <li>– експерт з регулювання соціально-трудових відносин</li> <li>– експерт з умов праці</li> <li>– експерт із соціальної відповідальності</li> <li>– професіонал з розвитку персоналу</li> <li>– фахівець з аналізу ринку праці</li> <li>– фахівець з питань зайнятості (хедхантер)</li> <li>– страховий експерт з охорони праці</li> <li>– фахівець з профорієнтації</li> <li>– фахівець з охорони праці</li> <li>– фахівець з питань зайнятості</li> <li>– фахівець з аналізу ринку праці</li> <li>– фахівець з проадаптації</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– інженер з підготовки кадрів</li> <li>– інженер з нормування праці</li> <li>– інженер з організації праці</li> <li>– інженер з організації та нормування праці</li> <li>– радник (органи державної влади)</li> <li>– науковий співробітник (економіка)</li> <li>– помічник керівника підприємства (установи, організації)</li> </ul>
<b>Подальше навчання</b>	Можливість навчання за програмами: 8 рівня НРК, третього циклу FQ-EHEA та 8 рівня EQF-LLL
<b>5 - Викладання та оцінювання</b>	
<b>Викладання та навчання</b>	Студентоцентроване, проблемно-орієнтоване навчання, ініціативне самонавчання. Проблемні, інтерактивні, проектні, інформаційно-комп'ютерні, саморозвиваючі, колективні та інтегративні, контекстні технології навчання.
<b>Оцінювання</b>	Усне та письмове опитування, тестовий контроль, презентація наукової роботи, захист курсових робіт, захист магістерської роботи, заліки, іспити. Оцінювання навчальних досягнень студентів здійснюється за чотирибальною шкалою – 4-бальна національна шкала (відмінно, добре, задовільно, незадовільно); 2-рівнева національна шкала (зараховано/незараховано); 100-бальна; шкала ECTS (A, B, C, D, E, F, FX).
<b>6 - Програмні компетентності</b>	
<b>Інтегральна компетентність</b>	Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій у сфері управління персоналом
<b>Загальні компетентності (ЗК)</b>	<p>ЗК1 – Здатність абстрактного мислення, аналізу та синтезу;</p> <p>ЗК2 – Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;</p> <p>ЗК3 – Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел;</p> <p>ЗК4 – Здатність до адаптації та дії в новій ситуації;</p> <p>ЗК5 – Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми;</p> <p>ЗК6 – Здатність організовувати та мотивувати людей рухатися до спільної мети, працювати в команді;</p> <p>ЗК7 – Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);</p> <p>ЗК8 – Здатність аналізувати стан використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;</p> <p>ЗК9 – Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт;</p> <p>ЗК10 – Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.</p>
<b>Фахові компетентності спеціальності (ФК)</b>	<p>ФК1 – Вміння проводити класифікацію інформаційних джерел наукових досліджень;</p> <p>ФК2 – Вміння застосовувати сучасні технології управління фінансами підприємств;</p> <p>ФК3 – Вміння розробляти конкурентні форми винагороди для працівників;</p> <p>ФК4 – Здатність оцінювати економічну й соціальну ефективність використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування</p>

	<p>України на випадок безробіття</p> <p>ФК5 – Здатність аналізувати глобальні проблеми економічного розвитку та знати основні теорії розвитку глобальної економіки;</p> <p>ФК6 – Знання етичних і правових норм, що регулюють відносини людини з людиною, із суспільством із навколишнім середовищем; використовувати нормативно-правові документи;</p> <p>ФК7 – Вміння розробляти документацію, презентувати і захищати результати інноваційної комплексної професійної діяльності;</p> <p>ФК 8 – Вміння створювати психоемоційний контакт між працівником та менеджером з персоналу;</p> <p>ФК9 – Знати систему управління охороною праці на галузевому та виробничому рівнях;</p> <p>ФК 10 – Знати умови та характер праці (показники шкідливості та небезпечності виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу на підприємствах та в організаціях);</p> <p>ФК11 – Здатність ідентифікувати класифікаційні ознаки потенціалу підприємств;</p> <p>ФК12 – Визначати принципову взаємодію суб'єктів ринку праці;</p> <p>ФК13 – Здатність систематизувати наукові засади управління інноваційним розвитком підприємств;</p> <p>ФК14 - Здатність виявляти конкурентоспроможність підприємства на ринку праці;</p> <p>ФК15 - Вміння за допомогою сучасного методичного інструментарію розробляти систему моніторингу ефективності діяльності організації у сфері корпоративної соціальної відповідальності та оцінювати результативність програм корпоративної соціальної відповідальності;</p> <p>ФК16 - Здатність ефективно управляти змінами в командах;</p> <p>ФК17 - Здатність визначати і розподіляти завдання стратегічного управління людськими ресурсами між службою управління людськими ресурсами, лінійними та функціональними керівниками, іншими суб'єктами стратегічного управління людськими ресурсами.</p>
<b>7 - Програмні результати навчання</b>	
	<p>РН1 - Застосовувати знання у практичних ситуаціях;</p> <p>РН2 – Формування документів, що регламентують діяльність кадрової служби;</p> <p>РН3 – Розробка документації, презентація та захист результатів інноваційної комплексної професійної діяльності;</p> <p>РН4 - Розробляти заходи щодо покращення умов праці, запобігання професійним захворюванням і виробничому травматизму;</p> <p>РН5 – Оцінка ефективності технологій управління та організація процесу оцінки результативності роботи персоналу у взаємозв'язку з винагородою за працю;</p> <p>РН6 – Вміння формувати команди з визначенням цілей їхнього функціонування, методів добору членів команди, регламентацією діяльності команди, тощо;</p> <p>РН7 – Вміння аналізувати глобальні проблеми економічного</p>

	<p>розвитку та знання основних теорій розвитку глобальної економіки;</p> <p>PH8 - Демонструвати вміння взаємодіяти з людьми та впливати на їх поведінку;</p> <p>PH9 – Вміння застосовувати сучасні технології управління фінансами підприємств;</p> <p>PH10 – Вміння розробляти конкурентоспроможні форми винагороди для працівників;</p> <p>PH11 – Вміння створювати психоемоційний контакт між працівником та менеджером з персоналу, оцінювати та аналізувати ефективність технологій управління персоналом;</p> <p>PH12 - Вміння оцінювати економічну й соціальну ефективність використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;</p> <p>PH13 – Вміння аналізувати економічну і соціальну ефективність використання коштів на розвиток персоналу, підвищення продуктивності праці персоналу, мотиваційні стимули, розширення меж соціального пакету.;</p> <p>PH14 - Вміти створювати сприятливі умови для навчання та розвитку персоналу організації, виявляти та оцінювати індивідуальні потреби працівників у навчанні, розробляти проекти планів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.</p> <p>PH15 - Вміння розробляти стратегії управління людськими ресурсами в залежності від конкретної ситуації;</p> <p>PH16 - Вміння розробляти комплексні програми по формуванню позитивного бренду роботодавця;</p> <p>PH17 – Вміння аналізувати, формувати та розробляти програми різного виду іміджу.</p>
<b>8 - Ресурсне забезпечення реалізації програми</b>	
<b>Кадрове забезпечення</b>	<p>Розробники програми: 2 доктори наук, професори, 2 кандидати наук, доценти.</p> <p>Всі розробники є штатними співробітниками Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України</p> <p>Гарант освітньо-професійної програми: д.е.н., проф. С.П. Калініна - професор кафедри управління персоналом та економіки праці.</p> <p>До реалізації програми залучаються науково-педагогічні працівники з науковими ступенями та/або вченими званнями, а також висококваліфіковані спеціалісти.</p> <p>З метою підвищення фахового рівня всі науково-педагогічні працівники один раз на п'ять років проходять стажування, в т.ч. закордонні.</p>
<b>Матеріально-технічне забезпечення</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навчальний корпус;</li> <li>– гуртожиток;</li> <li>– тематичні кабінети;</li> <li>– спеціалізовані лабораторії;</li> <li>– комп'ютерні класи;</li> <li>– пункт харчування;</li> <li>– точки бездротового доступу до мережі Інтернет;</li> <li>– мультимедійне обладнання;</li> <li>– тренажерний зал, стадіон.</li> </ul>

<b>Інформаційне та навчально-методичне забезпечення</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– офіційний сайт ІПК ДСЗУ: <a href="http://ipk.edu.ua/">http://ipk.edu.ua/</a> ;</li> <li>– точки бездротового доступу до мережі Інтернет;</li> <li>– необмежений доступ до мережі Інтернет;</li> <li>– наукова бібліотека, читальні зали;</li> <li>– віртуальне навчальне середовище Moodle;</li> <li>– пакет MS Office;</li> <li>– корпоративна пошта;</li> <li>– навчальні і робочі плани; графіки навчального процесу;</li> <li>– навчально-методичні комплекси дисциплін;</li> <li>– навчальні та робочі програми дисциплін;</li> <li>– дидактичні матеріали для самостійної та індивідуальної роботи студентів з дисциплін;</li> <li>– програми практик;</li> <li>– методичні вказівки щодо виконання курсових робіт, дипломних робіт;</li> <li>– критерії оцінювання рівня підготовки;</li> <li>– пакети комплексних контрольних робіт;</li> </ul>
<b>9 - Академічна мобільність</b>	
<b>Національна кредитна мобільність</b>	Підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних працівників у вітчизняних ВНЗ-партнерах



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

### 2.1. Перелік компонент освітньо-професійної програми за спорідненою спеціальністю (напрямом підготовки)

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
1	2	3	4
<b>Обов'язкові компоненти ОП</b>			
МСГЕ 1.	Глобальна економіка	4	іспит
МСГЕ 2.	Корпоративна соціальна відповідальність	4	іспит
МСГЕ 3.	Соціальні ризики в трудовій сфері	5	іспит
МСГЕ 4.	Охорона праці в галузі	3	іспит
МСГЕ 5.	Цивільний захист	3	диф. залік
МПП 1.	Бюджетування в управлінні персоналом	4	іспит
МПП 2.	Технології управління персоналом	4	іспит
МПП 3.	Мотивація персоналу	4	іспит
МПП 4.	Організація праці менеджера	4	іспит
<b>Практика</b>			
	Виробнича практика	<b>6</b>	диф. залік
	Переддипломна практика	<b>6</b>	диф. залік
<b>Загальний обсяг обов'язкових компонентів:</b>		<b>47</b>	
<b>Вибіркові компоненти ОП</b>			
ВМПП 5	Методологія та організація наукових досліджень	3	залік
ВМПП 5.1.	Проблеми сучасної економічної теорії		
ВМПП 5.2.	Інформаційні технології в управлінні персоналом		
ВМПП 6	Менеджмент персоналу	3	іспит
ВМПП 6.1.	Управління людськими ресурсами		
ВМПП 6.2.	Методологія вироблення та прийняття управлінських рішень		
ВМПП 7	Державне соціальне страхування	4	іспит
ВМПП 7.1.	Аудит персоналу		
ВМПП 7.2.	Соціальний менеджмент		
ВМПП 8	Стратегічне управління людськими ресурсами	4	диф. залік
ВМПП 8.1.	Теорія організації		
ВМПП 8.2.	Ринок праці та державне регулювання зайнятості		
ВМПП 9	Психологія праці	3	диф. залік
ВМПП 9.1.	Психологічний супровід персоналу в організації		
ВМПП 9.2.	Технології роботи психолога в організації		
ВМПП 10	Управління розвитком персоналу	3	залік
ВМПП 10.1.	Професійний самоменеджмент		
ВМПП 10.2.	Управління зайнятістю		
ВМПП 11	Управління командами	4	іспит
ВМПП 11.1	Державне регулювання зайнятості населення		
ВМПП 11.2	Кадрова безпека (HR-SECURITY)		
ВМПП 12.	Управління кар'єрою	4	залік

ВСМПП 12.1.	Професійне самовизначення		
ВСМПП 12.2.	Профілювання та кейс-менеджмент в управлінні персоналом		
ВСМПП 13.	Управління брендом роботодавця	4	диф. залік
ВСМПП 13.1	Інноваційний розвиток підприємства		
ВСМПП 13.2	Управління потенціалом та конкурентоспроможністю підприємств		
<b>Загальний обсяг вибірових компонент:</b>		<b>32</b>	
	Комплексний державний екзамен за фахом	1,5	
	Дипломна робота магістрів	9,5	
<b>ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ</b>		<b>90</b>	

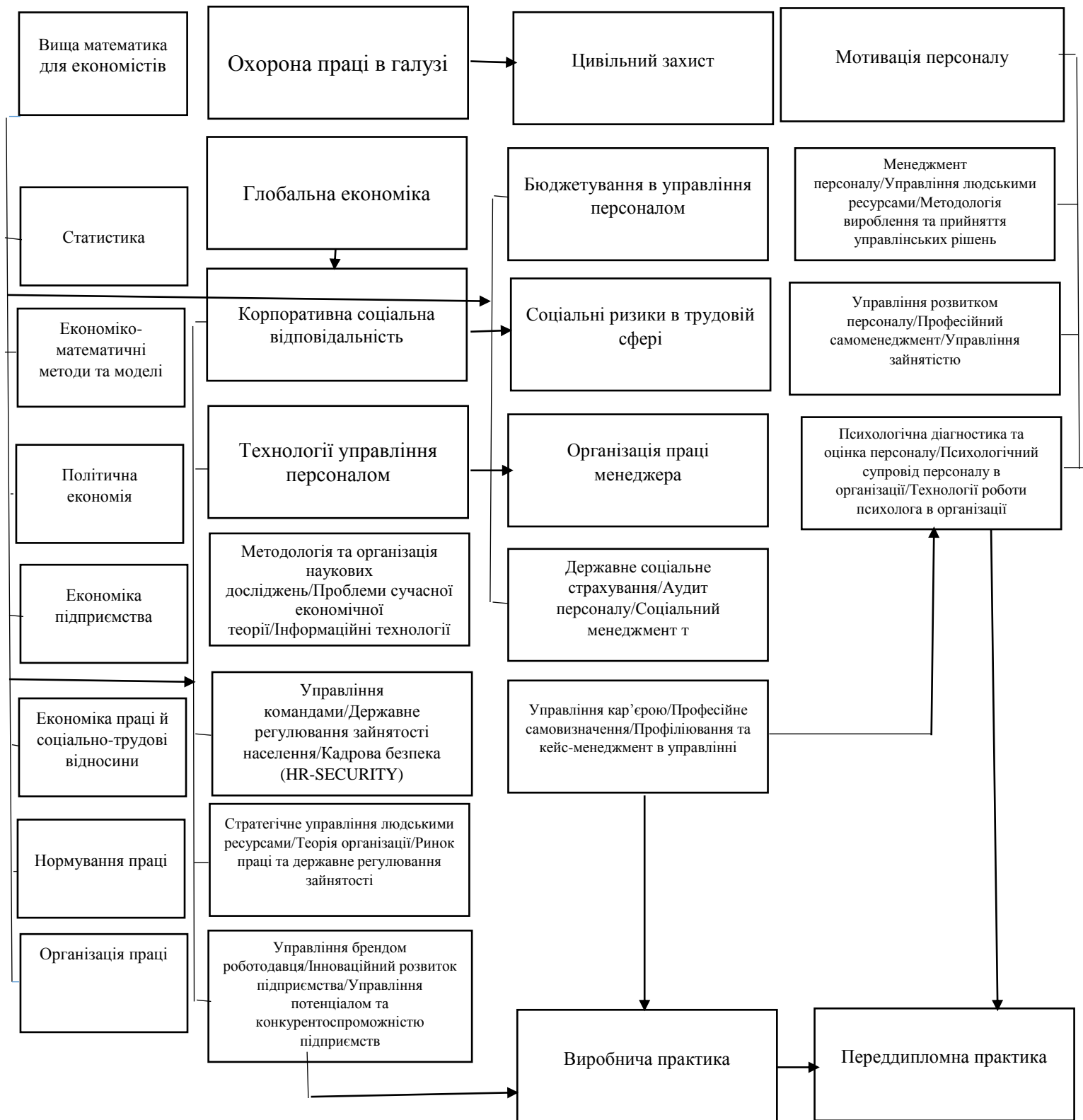
**2.2. Перелік компонент освітньо-професійної програми  
за іншою (неспорідненою спеціальністю (напрямом підготовки))**

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
1	2	3	4
<b>Обов'язкові компоненти ОП</b>			
МСГЕ 1.	Глобальна економіка	4	іспит
МСГЕ 2.	Корпоративна соціальна відповідальність	4	іспит
МСГЕ 3.	Соціальні ризики в трудовій сфері	5	іспит
МСГЕ 4.	Охорона праці в галузі	3	іспит
МСГЕ 5.	Цивільний захист	3	диф. залік
МСГЕ 6.	Вища математика для економістів	3	диф. залік
МСГЕ 7.	Політична економія	3	іспит
МПП 1.	Бюджетування в управлінні персоналом	4	іспит
МПП 2.	Технології управління персоналом	3	іспит
МПП 3.	Мотивація персоналу	4	іспит
МПП 4.	Організація праці менеджера	5	іспит
МПП 5.	Статистика	4	диф. залік
МПП 6.	Економіко-математичні методи та моделі	4	залік
МПП 7.	Економіка підприємства	4	іспит
МПП 8.	Економіка праці й соціально-трудова відносини	3	іспит
МПП 9.	Нормування праці	4	іспит
МПП 10.	Організація праці	5	іспит
<b>Практика</b>			
	Виробнича практика	6	диф. залік
	Переддипломна практика	6	диф. залік
<b>Загальний обсяг обов'язкових компонент:</b>		<b>77</b>	
<b>Вибіркові компоненти ОП</b>			
ВМПП 5	Методологія та організація наукових досліджень	3	залік
ВМПП 5.1.	Проблеми сучасної економічної теорії		
ВМПП 5.2.	Інформаційні технології в управлінні персоналом		
ВМПП 6	Менеджмент персоналу	3	іспит
ВМПП 6.1.	Управління людськими ресурсами		
ВМПП 6.2.	Методологія вироблення та прийняття управлінських рішень		
ВМПП 7	Державне соціальне страхування	4	іспит
ВМПП 7.1.	Аудит персоналу		
ВМПП 7.2.	Соціальний менеджмент		
ВМПП 8	Стратегічне управління людськими ресурсами	4	диф. залік
ВМПП 8.1.	Теорія організації		
ВМПП 8.2.	Ринок праці та державне регулювання зайнятості		
ВМПП 9	Психологія праці	3	диф. залік
ВМПП 9.1.	Психологічний супровід персоналу в організації		
ВМПП 9.2.	Технології роботи психолога в організації		
ВМПП 10	Управління розвитком персоналу	3	залік

ВМПП 10.1.	Професійний самоменеджмент		
ВМПП 10.2.	Управління зайнятістю		
ВМПП 11	Управління командами		іспит
ВМПП 11.1	Державне регулювання зайнятості населення	4	
ВМПП 11.2	Кадрова безпека (HR-SECURITY)		
ВСМПП 12.	Управління кар'єрою		залік
ВСМПП 12.1.	Професійне самовизначення	4	
ВСМПП 12.2.	Профілювання та кейс-менеджмент в управлінні персоналом		
ВСМПП 13.	Управління брендом роботодавця		диф. залік
ВСМПП 13.1	Інноваційний розвиток підприємства	4	
ВСМПП 13.2	Управління потенціалом та конкурентоспроможністю підприємств		
<b>Загальний обсяг вибіркового компонента:</b>		<b>32</b>	
	Комплексний державний екзамен за фахом	1,5	
	Дипломна робота магістрів	9,5	
<b>ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ</b>		<b>120</b>	



## 2.2. Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми за іншою (неспорідненою спеціальністю (напрямом підготовки))



### 3. Форма атестації здобувачів вищої освіти

Атестація здобувачів вищої освіти здійснюється на підставі оцінки рівня компетентності випускників, передбаченого освітньо-професійною програмою підготовки магістра за спеціальністю 051 «Економіка» спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці», з використанням методів комплексної діагностики: захист дипломної роботи магістра у поєднанні з комплексним кваліфікаційним іспитом за фахом.

Комплексний кваліфікаційний іспит за фахом включає завдання з таких дисциплін:

Шифр за ОПП		Назва дисципліни
МПП 2.		Технології управління персоналом
МПП 3.		Мотивація персоналу
МПП 4.		Організація праці менеджера
ВМПП 6. / ВМПП 6.1. / ВМПП 6.2.	ВМПП 12. / ВМПП 12.1. / ВМПП 12.2.	Менеджмент персоналу/ Управління людськими ресурсами/ Методологія вироблення та прийняття управлінських рішень
ВМПП 13/ ВМПП 13.1./ ВМПП 13.2.	ВМПП 19/ ВМПП 19.1./ ВМПП 19.2.	Управління брендом роботодавця / Інноваційний розвиток підприємства / Управління потенціалом та конкурентоспроможністю підприємств

Дипломна робота магістра обсягом 5,5-6,5 авторських аркушів (100-120 сторінок комп'ютерного тексту) виконується за тематикою завдань професійної діяльності за матеріалами реальної організації обов'язково з використанням комп'ютерних технологій як інструмента дослідження, містить елементи наукової новизни.

Структура: вступ; три розділи – теоретичний, аналітико-дослідницький, проектно-рекомендаційний; висновки.

Рукопис, поданий до захисту, супроводжується рефератом з анотацією, відгуком наукового керівника, зовнішньою рецензією.

Присвоєння кваліфікацій «Магістр з економіки, менеджер (управитель) з персоналу, науковий співробітник (праця, зайнятість)» здійснює Екзаменаційна комісія Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

Атестація здійснюється відкрито і публічно.

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

	МГСЕ 1	МГСЕ 2	МГСЕ 3	МГСЕ 4	МГСЕ 5	МПП 1	МПП 2	МПП 3	МПП 4	ВМПП 5	ВМПП 6	ВМПП 7	ВМПП 8	ВМПП 9.	ВМПП 10	ВМПП 11	ВСМПП 12	ВСМПП 13
ЗК 1	+		+					+										
ЗК 2		+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ЗК 3	+	+	+			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ЗК 4	+		+															
ЗК 5	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ЗК 6								+	+		+		+			+		
ЗК 7				+			+				+				+			
ЗК 8		+										+						
ЗК 9			+															
ЗК 10		+										+						
ФК 1										+								
ФК 2			+				+											
ФК 3							+	+			+						+	
ФК 4		+										+						
ФК 5									+		+			+	+			
ФК 6		+																
ФК 7			+				+											
ФК 8														+				
ФК 9				+	+													
ФК 10				+	+													
ФК 11			+			+												
ФК 12		+									+		+					
ФК 13			+							+								
ФК 14			+															+
ФК 15		+																
ФК 16											+						+	
ФК 17							+				+		+			+		



