

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ОСВІТНЬО–ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

«HR-інжиніринг»

другого (магістерського) рівня вищої освіти

за спеціальністю 051 Економіка

галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Кваліфікація: магістр з економіки

(ОПП «HR-інжиніринг» (управління людськими ресурсами))

(90 кредитів)

ЗАТВЕРДЖЕНО ВЧЕНОЮ РАДОЮ

Чернівецького національного університету

імені Юрія Федьковича

Голова вченої ради

_____ /Р.І. Петришин/

(протокол № 13 від «26» листопада 2018 р.)

Освітня програма вводиться в дію з « ____ » _____ 2019 р.

Ректор _____ /Р.І. Петришин/

(наказ № __ від « ____ » _____ 2019 р.)

**Чернівці
2019 р.**

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ
освітньо-професійної програми вищої освіти

Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність	051 Економіка
Назва освітньої програми	HR-інжиніринг» (управління людськими ресурсами)
Рівень вищої освіти	Другий
Ступінь	Магістр
Кваліфікація	Магістр з економіки

«РОЗРОБЛЕНО»

Робочою групою кафедри економіки підприємства
та управління персоналом
Чернівецького національного
університету імені Юрія Федьковича
Керівник робочої групи
_____/З.І.Кобеля/

«30» серпня 2018 р.

«ПОГОДЖЕНО»

«СХВАЛЕНО» Методичною радою економічного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича	Начальник навчального відділу Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича _____/Я.Д. Гарабajів/
---	---

Протокол № 1 від «31» серпня 2018 р. «____» _____ 2019 р.

Голова методичної ради економічного
факультету
_____/Р.І. Грешко/

«РЕКОМЕНДОВАНО»

Комісією Вченої ради з навчально-методичної роботи
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
Протокол № 2

від «20» листопада 2018 р.

Голова комісії університету
_____/В.О. Балух/

ПЕРЕДМОВА

Розроблено робочою групою (науково-методичною комісією спеціальності 051 «Економіка» (освітня програма «HR-інжиніринг»)) у складі:

1. Кобеля З.І., к.е.н., доцент, заступник завідувача кафедри економіки підприємства та управління персоналом.
2. Кифяк В.І., к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом.
3. Прокопець Л.В., к.е.н., асистент кафедри економіки підприємства та управління персоналом.

Рецензії-відгуки зовнішніх стейкхолдерів (за наявності):

- 1.
- 2.
- 3.

**1. Профіль освітньої програми зі спеціальності 051 «Економіка»
(за спеціалізацією «HR-інжиніринг» (управління людськими ресурсами))**

1 – Загальна інформація	
Повна назва вищого навчального закладу та структурного підрозділу	Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича Економічний факультет Кафедра економіки підприємства та управління персоналом
Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу	Другий (магістерський) рівень Магістр з економіки (освітня програма «HR-інжиніринг» (управління людськими ресурсами))
Офіційна назва освітньої програми	Економіка (освітня програма «HR-інжиніринг» (управління людськими ресурсами))
Тип диплому та обсяг освітньої програми	Диплом магістра, одиничний, 90 кредитів ЄКТС, термін навчання 1,5 роки
Наявність акредитації	Міністерство освіти і науки України. Україна. ОПП не акредитована
Цикл/рівень	НРК України – 7 рівень, FQ-EHEA – другий цикл, EQF LLL – 7 рівень
Передумови	Наявність ступеня бакалавра / ОКР спеціаліста
Мова(и) викладання	Українська
Термін дії освітньої програми	з 2019-2020 н.р.
Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми	http://econom.chnu.edu.ua/kafedry-ekonomichnogo-fakultetu/kafedra-ekonomiky-pidpryyemstva-ta-up
2 – Мета освітньої програми	
Метою програми є набуття фундаментальних знань і практичних навиків відбору, оцінки, навчання, мотивації персоналу, кар'єрного коучингу, управління кадровим резервом; формування кадрової політики компанії та оптимізації її організаційної структури; кадрового діловодства; розробки програм корпоративної соціальної відповідальності, удосконалення систем і технологій управління персоналом, оцінки соціально-економічної ефективності їх впровадження; інжинірингу праці; проведення корпоративних тренінгів, організації ділових зустрічей і конференц-сервісу.	
3 - Характеристика освітньої програми	
Предметна область (галузь знань, спеціальність, спеціалізація (за наявності))	галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальність 051 «Економіка» освітня програма «HR-інжиніринг»
Орієнтація освітньої програми	Освітньо-професійна для магістра; Освітньо-наукова (магістра, доктора філософії) Програма має прикладну орієнтацію.
Основний фокус освітньої програми та спеціалізації	Спеціальна освіта та професійна підготовка у сфері управління персоналом та HR-інжиніринг. Ключові слова: управління персоналом, HR-інжиніринг.
Особливості програми	Поєднання компетентностей за різними напрямками – соціальне підприємництво, управління персоналом, менеджмент персоналу управління бізнес-процесами.
4 – Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання	
Придатність до працевлаштування	Випускник з професійною кваліфікацією магістр з економіки може працевлаштуватися на посади згідно з чинною редакцією Національного класифікатора України: Класифікатор професій (ДК

	003:2010) та International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08)
Подальше навчання	Можливість продовжувати освіту на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти.
5 – Викладання та оцінювання	
Викладання та навчання	Студентоцентричне навчання, самонавчання, проблемно-орієнтоване навчання тощо. Лекції, лабораторні роботи, практичні заняття, самостійна робота на основі підручників, навчальних посібників та конспектів лекцій, консультації із викладачами. Загальнонаукові та специфічні методи пізнання і дослідження; математичні, статистичні, якісні методи економічного аналізу; соціологічні, експертного оцінювання, анкетування; економіко-математичне моделювання, прогнозування; інформаційно-комунікаційні технології, спеціальне програмне забезпечення; методи дослідницької діяльності та презентації результатів.
Оцінювання	Усні та письмові екзамени, поточний контроль, проміжний контроль, підсумковий контроль, курсові роботи, магістерська робота.
6 – Програмні компетентності	
Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні завдання в управлінській професійній діяльності, що передбачає застосування новітніх теорій та методів науки управління персоналом і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.
Загальні компетентності (ЗК)	ЗК1. Здатність критично мислити та генерувати нові ідеї. ЗК2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв'язків між явищами та процесами. ЗК3. Здатність проявляти лідерські навички, мотивувати людей, працювати у команді. ЗК4. Здатність вести професійну комунікацію. ЗК5. Здатність до інноваційної діяльності. ЗК6. Здатність свідомо та соціально-відповідально діяти на основі етичних міркувань і принципів академічної доброчесності. ЗК7. Здатність проводити дослідження та презентувати результати; ЗК8. Розуміти закономірності, умов і факторів становлення та механізмів функціонування глобальної економіки. ЗК9. Вміти ідентифікувати, аналізувати і ранжувати соціальну відповідальність людини, держави та суспільства з позицій концепції соціальної відповідальності. ЗК10. Здійснювати оперативний і перспективний цільовий аналіз, спрямований на формування свідомих цільових рішень, які впливають на економічну політику країни та суб'єктів господарювання. ЗК11. Здатність до використання методів активізації пізнавальної діяльності, сучасних досягнень методики викладання. ЗК12. Вміння виявляти, аналізувати і структурувати проблеми персоналу підприємства. ЗК13. Здатність до навчання та готовність підвищувати рівень своїх знань. ЗК14. Навички до самостійної роботи та самостійного приймання управлінських рішень, здатність нести відповідальність за їх реалізацію. ЗК15. Досвід працювати з інформацією, у тому числі, в глобальних комп'ютерних мережах. ЗК16. Уміння на основі інформаційного забезпечення та

	комп'ютерних технологій розробляти достатню кількість альтернативних варіантів рішень. ЗК17. Спроможність здійснювати комунікаційну діяльність. ЗК18. Уміння працювати у колективі та команді. ЗК19. Уміння бути критичним та самокритичним до розуміння чинників, які чинять позитивний чи негативний вплив на спілкування з представниками інших бізнес-культур та професійних груп різного рівня (з фахівцями з інших галузей знань/видів діяльності) на засадах цінування різноманітності та мультикультурності та поваги до них.
Фахові компетентності спеціальності (ФК)	ФК1. Здатність розуміти ключові тренди соціально-економічного та демографічного розвитку. ФК2. Здатність до професійної комунікації в сфері економіки іноземною мовою. ФК3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних завдань. ФК4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології та економіко-математичні методи і моделі для дослідження економічних та соціальних процесів. ФК5. Здатність формулювати професійні задачі в сфері управління брендами, вибирати належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси. ФК6. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання. ФК7. Здатність визначати загальні закономірності та механізми HR-інжинірингу, методика розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем. ФК8. Здатність і готовність здійснювати проектування ефективної кадрової політики; володіння методами організаційного проектування систем і процесів управління персоналом ФК9. 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 ФК10. 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. ФК11. Здатність організації: професійної орієнтації шкільної молоді; професійного добору працівників на вакантні робочі місця; наймання, переміщення та звільнення працівників; надання відпусток працівникам. ФК12. Здатність вести облік: виконання планових завдань трудовими колективами; персоналу; продуктивності виробництва і продуктивності праці; витрат на персонал та трудомісткості. ФК13. Здатність контролювати: облік навчання (підготовки) кадрів; дотримання штатної дисципліни; використання робочого часу; виконання планових завдань соціального розвитку підприємства; дотримання правил охорони праці та санітарно-гігієнічних вимог. ФК14. 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) ФК15. Здатності інформаційного обслуговування працівників організації. Консультувати працівників підприємства з питань управління персоналом, економіки праці, соціальної політики та трудового законодавства. ФК16. Здійснювати стратегічне і повсякденне планування діяльності організацій; організаційне проектування; визначити пріоритети у справах, делегувати повноваження та відповідальність, облікувати і аналізувати робочий час; організовувати процес виконання завдань відповідно до принципів управління; дотримуватись режиму роботи та відпочинку, підтримувати працездатність працівників та власну.
7 – Програмні результати навчання	
	ПРН1. Володіння сучасними технологіями HR-інжинірингу та ефективної успішної реалізації їх у своїй професійній діяльності ПРН2. Знання основ розробки та реалізації концепції HR-інжинірингу, кадрової політики організації, основ стратегічного управління персоналом, формування і використання трудового потенціалу та інтелектуального капіталу організації, окремого працівника, а також основ управління інтелектуальною власністю та вміння застосовувати їх на практиці ПРН3. Уміння розробляти освітні програми, навчально-методичні матеріали для проведення навчання персоналу, володіння сучасними освітніми технологіями та вміння їх використовувати в процесі навчання персоналу ПРН4. Уміння розробляти і впроваджувати політику адаптації, навчання та розвитку персоналу організації, визначати цілі, завдання та види поточної ділової оцінки персоналу відповідно до стратегічних планів організації ПРН5. Уміння працювати з інформацією в глобальних комп'ютерних мережах і корпоративних інформаційних системах ПРН6. Уміння на основі типових методик та чинної нормативно-правової бази розрахувати економічні та соціально-економічні показники, що характеризують діяльність господарюючих суб'єктів ПРН7. Уміння критично оцінити пропоновані варіанти управлінських рішень і розробити та обґрунтувати пропозиції щодо їх вдосконалення з урахуванням критеріїв соціально-економічної ефективності, ризиків і можливих соціально-економічних наслідків ПРН8. Володіння навичками і методами збору інформації для виявлення потреби та формування замовлення організації в навчанні та розвитку персоналу, аналізу ринку освітніх, консалтингових та інших видів послуг в галузі управління персоналом ПРН9. Уміння здійснювати розподіл функцій, повноважень і відповідальності працівників на основі їх делегування ПРН10. Володіння знаннями принципів, форм і методів діагностики організаційного розвитку і використання їх у своїй професійній діяльності ПРН11. Уміння вирішувати управлінські завдання, пов'язані з операціями на світових ринках в умовах глобалізації ПРН12. Володіння методами прийняття стратегічних, тактичних і оперативних рішень в управлінні операційною (виробничою) діяльністю організацій

	ПРН13. Уміння використовувати основні методи фінансового менеджменту для вартісної оцінки активів, управління оборотним капіталом, прийняття рішень з фінансування, формування дивідендної політики та структури капіталу ПРН14. Уміння здійснювати аналіз та моніторинг конкурентоспроможності стратегії організації в сфері підбору та залучення персоналу ПРН15. Уміння оцінювати ефективність системи навчання та розвитку персоналу ПРН16. Володіння здатністю скласти прогноз основних соціально-економічних показників діяльності галузі, регіону та економіки в цілому ПРН17. Уміння використовувати законодавчі та інші нормативні акти державного і регіонального рівнів ПРН18. Уміння виявляти і формулювати актуальні наукові проблеми управління персоналом, обґрунтовувати актуальність, теоретичну і практичну цінність обраної теми наукового дослідження, розробляти програми наукових досліджень і розробок у сфері управління персоналом та організовувати їх виконання ПРН19. Уміння проводити бенчмаркінг і інші процедури для оцінки внеску служби управління персоналом у досягнення цілей організації ПРН20. Уміння планувати і ставити завдання дослідження, вибирати методи експериментальної роботи, інтерпретувати і представляти результати наукових досліджень у соціологічній сфері, давати практичні рекомендації щодо їх впровадження ПРН21. Володіння особливостями, методами і структурою наукового знання, його філософськими підставами, використання філософської методології при розгляді світоглядних проблем, у тому числі пов'язаних з розвитком науки ПРН22. Уміння розробляти, економічно обґрунтовувати і впроваджувати в практику діяльності організації проекти вдосконалення системи і технології роботи з персоналом на основі функціонально-вартісного аналізу з орієнтацією їх на досягнення соціально-економічної ефективності ПРН23. Уміння проектувати ефективну кадрову політику, що підтримує позитивний імідж організації як роботодавця Уміння розробляти та організовувати впровадження планів соціального розвитку організації ПРН24. Вільне володіння іноземною мовою як засобом професійного спілкування, інструментом підвищення свого професійного та особистісного рівня ПРН25. Уміння розробляти та ефективно використовувати сучасні соціальні технології ПРН26. Демонструвати базові знання та розуміння економічних категорій, законів, причинно-наслідкових та функціональних зв'язків, які існують між процесами та явищами на різних рівнях економічних та виробничо-економічних систем. ПРН27. Розуміти сутність перетворень, що відбуваються в Україні, її місця у загальноєвропейському просторі та завдань, що стоять перед країною та економічними суб'єктами . ПРН28. Усвідомлювати необхідність навчання впродовж усього життя, дотримуватися принципів безперервного розвитку та постійного самовдосконалення; прагнути професійного зростання,
--	--

	проявляти толерантність та готовність до інноваційних змін. ПРН29. Мислити креативно та критично, мати навички самоаналізу (самоменеджменту) та тайм-менеджменту, критично оцінювати наслідки продукованих ідей, розуміти детермінанти впливу на спілкування з представниками інших бізнес-культур та професійних груп різного рівня (з фахівцями з інших галузей знань/видів діяльності) на засадах цінування різноманітності, мультикультурності та поваги до них. ПРН 30. Знати місце і значення управлінських систем у вирішенні проблем стійкого розвитку підприємств, установ, організацій в контексті забезпечення їх соціальної, економічної та екологічної відповідальності. ПРН 31 Усвідомлювати необхідність навчання впродовж усього життя, дотримуватись принципів безперервного розвитку та постійного самовдосконалення, прагнути професійно зростати у ефективній взаємодії з соціальним середовищем, проявляти толерантність та демонструвати високий рівень знань зарубіжних етичних засад.
8 – Ресурсне забезпечення реалізації програми	
Кадрове забезпечення	Наявність кафедри, відповідальної за підготовку здобувачів вищої освіти. Наявність у складі кафедри, відповідальних за підготовку здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, на яких покладено відповідальність за підготовку здобувачів вищої освіти. Наявність у керівника кафедри (гаранта освітньої програми): наукового ступеня та/або вченого звання за відповідною або спорідненою спеціальністю та стажу науково-педагогічної та/або наукової роботи не менш як 10 років. Проведення лекцій з навчальних дисциплін науково-педагогічними працівниками відповідної спеціальності за основним місцем роботи: які мають науковий ступінь та/або вчене звання – не менше 50% від загальної кількості дисциплін; які мають науковий ступінь доктора наук або вчене звання професора – не менше 10% від загальної кількості дисциплін. Проведення лекцій з навчальних дисциплін, що забезпечують формування професійних компетентностей, науково-педагогічними працівниками, які є визнаними професіоналами з досвідом роботи за фахом – не менше 10% від загальної кількості дисциплін. Проведення лекцій, практичних, семінарських та лабораторних занять, здійснення наукового керівництва кваліфікаційними роботами науково-педагогічними працівниками, які мають відповідний рівень наукової та професійної активності.
Матеріально-технічне забезпечення	Приміщення для проведення навчальних занять та контрольних заходів – 2,4 кв. метрів на одну особу. Мультимедійне обладнання для одночасного використання в навчальних аудиторіях – 30% від загальної кількості населення. Бібліотека, у тому числі читальний зал. Пункт харчування, актовий зал, спортивний зал. Гуртожиток – 70% від мінімальної потреби. Комп'ютерні робочі місця, обладнання, устаткування, необхідне для виконання навчальних планів.
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	Наявність інформаційного забезпечення: Забезпеченість бібліотеки вітчизняними та закордонними фаховими періодичними виданнями відповідного або спорідненого профілю, в тому числі в електронному вигляді.

	Наявність доступу до баз даних періодичних наукових видань англійською мовою відповідного або спорідненого профілю. Офіційний веб-сайт закладу освіти, на якому розміщена основна інформація про його діяльність (структура, ліцензії та сертифікати про акредитацію, освітня / освітньо-наукова / видавнича / атестаційна (наукових кадрів) діяльність, навчальні та наукові структурні підрозділи та їх склад, перелік навчальних дисциплін, правила прийому, контактна інформація. Електронний ресурс закладу освіти, який містить навчально-методичні матеріали з навчальних дисциплін навчального плану – 50 %. Наявність навчально-методичного забезпечення: Навчальний план та пояснювальна записка до нього. Робоча програма з кожної навчальної дисципліни навчального плану, в тому числі опис навчальної дисципліни, результати навчання, програма, тематичний план навчальної дисципліни, теми семінарських (практичних) занять, завдання для самостійної роботи, індивідуальні завдання, методи контролю, схема нарахування балів, рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в Інтернеті. Комплекс навчально-методичного забезпечення з кожної навчальної дисципліни навчального плану, в тому числі навчальний контент (конспект або розширений план лекцій), плани практичних (семінарських) занять, завдання для лабораторних робіт, самостійної роботи, питання, задачі, завдання або кейси для поточного та підсумкового контролю знань і вмінь студентів, комплексної контрольної роботи, після атестаційного моніторингу набутих знань і вмінь з навчальної дисципліни. Програма практичної підготовки, робоча програма практики. Навчальні матеріали з кожної навчальної дисципліни навчального плану, в тому числі підручники, навчальні посібники, конспекти лекцій згідно з переліком рекомендованої літератури з розрахунку один примірник на п'ять осіб фактичного контингенту студентів або їх наявність в електронній формі для необмеженої кількості користувачів. Методичні матеріали для проведення атестації здобувачів.
9 – Академічна мобільність	
Національна кредитна мобільність	На основі двосторонніх договорів між ЧНУ ім. Ю.Федьковича та університетами України.
Міжнародна кредитна мобільність	У рамках програми ЄС Еразмус+ на основі двосторонніх договорів між ЧНУ ім. Ю.Федьковича та навчальними закладами країн-партнерів.
Навчання іноземних здобувачів вищої освіти	Передбачається.

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

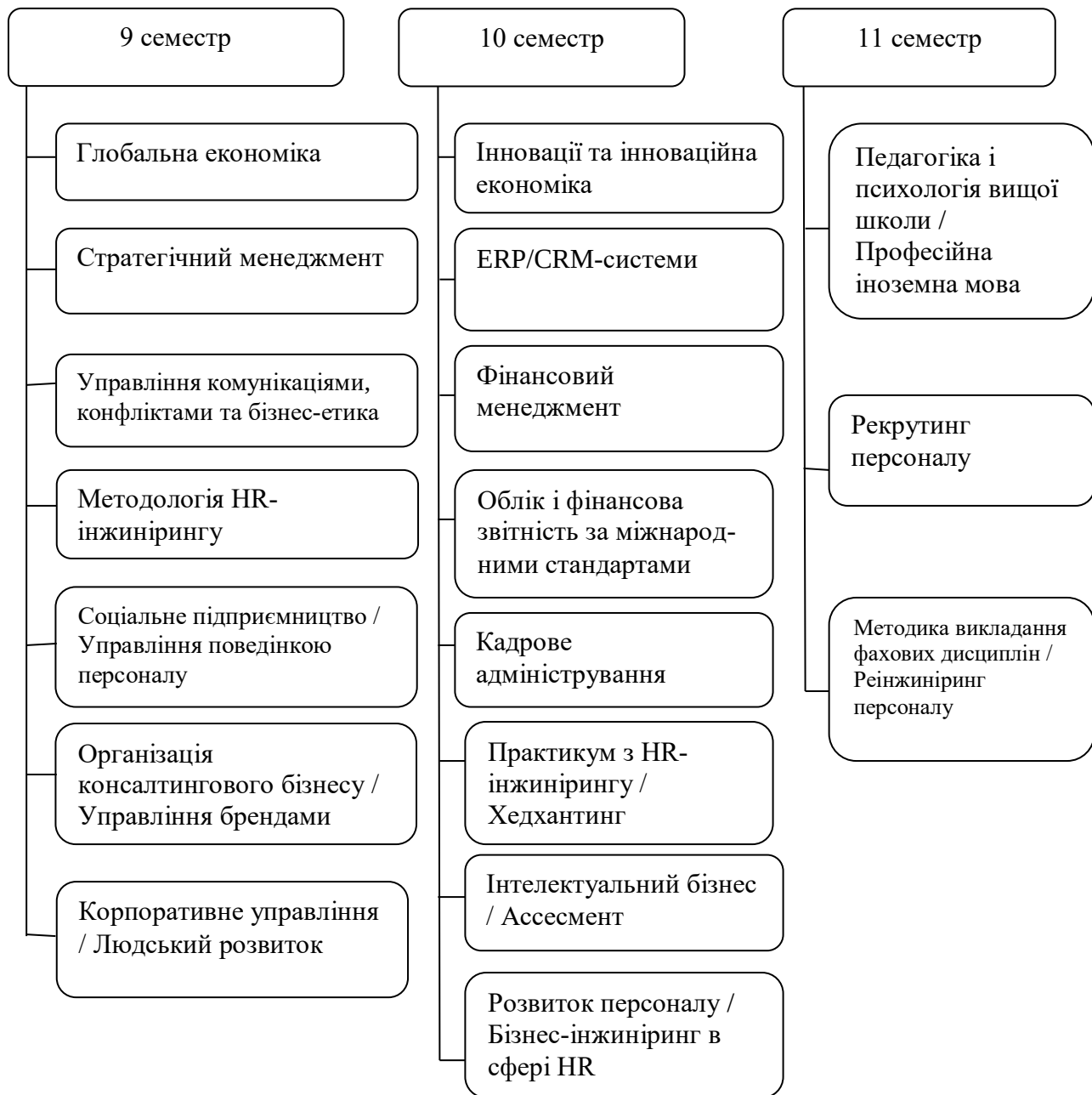
2.1. Перелік компонент ОП

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумк. контролю
1	2	3	4
Обов'язкові компоненти ОП			
Цикл загальної підготовки			
ЗПО1	Глобальна економіка.	4.0	екзамен
ЗПО2.	Стратегічний менеджмент	4.0	екзамен
ЗПО3.	Інновації та інноваційна економіка	4.0	екзамен
ЗПО4	ERP/CRM-системи	4.0	екзамен
Загальний обсяг обов'язкових компонент:		16	
Цикл професійної підготовки			
ППО1	Управління комунікаціями, конфліктами та бізнес-етика	4.0	екзамен
ППО2	Методологія HR-інжинірингу	5.0	екзамен
ППО3	Фінансовий менеджмент	4.0	екзамен
ППО4	Облік і фінансова звітність за міжнародними стандартами	4.0	екзамен
ППО5	Кадрове адміністрування	4.0	екзамен
ППО6	Рекрутинг персоналу	4.0	екзамен
Загальний обсяг обов'язкових компонент:		25	
Загальний обсяг обов'язкових компонент:		41	
Вибіркові компоненти ОП *			
Цикл загальної підготовки			
ЗПВ1.	Педагогіка і психологія вищої школи / Професійна іноземна мова	3.0	залік
Цикл професійної підготовки			
ППВ1.	Соціальне підприємництво / Управління поведінкою персоналу	4.0	залік
ППВ2.	Практикум з HR-інжинірингу / Хедхантинг	3.0	залік
ППВ3.	Організація консалтингового бізнесу / Управління брендами	4.0	залік
ППВ4	Інтелектуальний бізнес / Ассесмент	4.0	залік
ППВ5	Розвиток персоналу / Бізнес-інжиніринг в сфері HR	4.0	залік
ППВ6	Методика викладання фахових дисциплін / Реінжиніринг персоналу	5.0	екзамен
ППВ7	Корпоративне управління / Людський розвиток	4.0	екзамен
Загальний обсяг обов'язкових компонент:		28	
Загальний обсяг вибірових компонент:		31	
ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ		72	

Практична підготовка

№	Вид діяльності	Кількість тижнів	Кількість кредитів
1	Асистентська практика / Переддипломна практика	8	8
2	Дипломний проект	-	10

2.2 Структурно-логічна схема ОП



*Згідно із Законом України “Про вищу освіту” студенти мають право на “вибір навчальних дисциплін у межах, передбачених відповідною освітньою програмою та робочим навчальним планом, в обсязі, що становить не менш як 25 відсотків загальної кількості кредитів ЄКТС, передбачених для даного рівня вищої освіти. При цьому здобувачі певного рівня вищої освіти мають право вибирати навчальні дисципліни, що пропонуються для інших рівнів вищої освіти, за погодженням з керівником відповідного факультету чи підрозділу.

Вищі навчальні заклади самостійно визначають механізми реалізації права студентів на вибір навчальних дисциплін (описується відповідним Положенням). Вибіркові дисципліни можуть формуватися у блоки, тоді студент вибирає блок дисциплін, після чого усі дисципліни блоку стають обов'язковими для вивчення. Рекомендується використовувати як блочні форми вибору, так і повністю вільний вибір дисциплін студентами. При цьому в п.2.1. вказуються лише дисципліни, які формуються у вибіркові блоки.

3. Форма атестації здобувачів вищої освіти

Атестація – це встановлення відповідності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей вимогам стандартів вищої освіти.

Форми атестації здобувачів вищої освіти: атестація здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційної магістерської роботи

Вимоги до випускної кваліфікаційної магістерської роботи: робота повинна бути оригінальною (специфіка перевірки на плагіат), мати творчий характер, містити елементи наукових досліджень, виконуватися самостійно. Робота повинна мати виробничу спрямованість. Об'єктом вивчення має бути конкретне підприємство, організація, установа або країна чи регіон. В ній необхідно ставити конкретні практичні завдання.

У процесі виконання роботи необхідно глибоко вивчити законодавчий, методичний та інструктивний матеріали, літературні джерела з теми, теоретично обґрунтувати актуальність теми, проаналізувати роботу підприємства, організації, установи регіону чи країни із заданої теми, сформулювати конкретні висновки та дати обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення та розв'язання поставлених завдань.

4. Матриця відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми

	ЗПО1	ЗПО2	ЗПО3	ЗПО4	ППО1	ППО2	ППО3	ППО4	ППО5	ППО6	ЗПБ1	ЗПБ1	ППБ1	ППБ1	ППБ2	ППБ2	ППБ3	ППБ3	ППБ4	ППБ4	ППБ5	ППБ5	ППБ6	ППБ6	ППБ7	ППБ7	ПП1	ПП2
ЗК 1			+																								+	
ЗК 2		+																				+					+	
ЗК 3					+																							+
ЗК 4											+											+						
ЗК 5			+																									
ЗК 6													+															
ЗК 7																							+					
ЗК 8	+																											
ЗК 9												+																
ЗК 10		+					+																					
ЗК 11																							+	+				
ЗК 12									+																			
ЗК 13																												+
ЗК 14															+													
ЗК 15				+																								
ЗК 16				+																								
ЗК 17					+																					+		
ЗК 18																										+		
ЗК 19														+	+											+		
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						+																			+			

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

	ЗПО1	ЗПО2	ЗПО3	ЗПО4	ШПО1	ШПО2	ШПО3	ШПО4	ШПО5	ШПО6	ЗПВ1	ЗПВ2	ШПВ1	ШПВ2	ШПВ3	ШПВ4	ШПВ5	ШПВ6	ШПВ7	ШПВ8	ШПВ9	ШПВ10	ШПВ11	ШПВ12
ПРН1.																		+						
ПРН2.						+																		
ПРН3.																		+						
ПРН4.																					+			
ПРН5.				+				+																
ПРН6.								+																
ПРН7.													+		+									
ПРН8.															+		+							
ПРН9.																			+					
ПРН10.																				+				
ПРН11.	+																							
ПРН12.		+																						
ПРН13.							+																	
ПРН14.		+																						
ПРН15.																+	+							
ПРН16.		+																+						
ПРН17.																	+							
ПРН18.						+													+					
ПРН19.															+									
ПРН20.							+											+						
ПРН21.									+								+							
ПРН22.								+									+				+			
ПРН23.					+									+										
ПРН24.																		+			+	+		
ПРН25.										+	+		+											
ПРН26.												+						+						
ПРН27.	+																				+			
ПРН28.					+					+							+		+					
ПРН29.													+				+				+			
ПРН30.	+												+											
ПРН31.			+							+								+						