

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

В.о. ректора

Національного університету
«Львівська політехніка»

/Юрій БОБАЛО/

11 » 03 2025 р.

ОСВІТНЬО – ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

«МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ (HR-МЕНЕДЖМЕНТ)»

РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ Другий (магістерський) рівень

—

СТУПІНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ Магістр

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ D «Бізнес, адміністрування та право»

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ D3 Менеджмент

Розглянуто та затверджено
на засіданні Вченої ради
Національного університету
«Львівська політехніка»

від «25» 02 2025р.

Протокол № 20

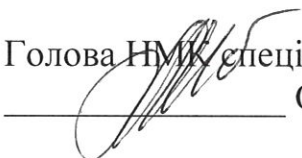
Львів 2025

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ
освітньо-професійної програми

Рівень вищої освіти	<u>Другий (магістерський рівень)</u>
Ступінь вищої освіти	<u>Магістр</u>
Галузь знань	<u>D «Бізнес, адміністрування та право»</u>
Спеціальність	<u>D3 Менеджмент</u>

РОЗРОБЛЕНО І СХВАЛЕНО

Науково-методичною комісією
спеціальності 073 Менеджмент
Протокол № 1.
від «14» лютого 2025 р.

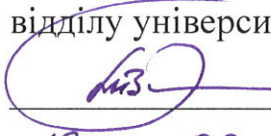
Голова НМК спеціальності
 Ольга МЕЛЬНИК

ПОГОДЖЕНО

Проректор
Національного університету
«Львівська політехніка»

 Олег ДАВИДЧАК
« 19 » 02 2025 р.

Начальник Навчально-методичного
відділу університету

 Василь ТОМ'ЮК
« 19 » 02 2025 р.

РЕКОМЕНДОВАНО

Науково-методичною радою
університету
Протокол № 85
від «20» 02 2025 р.

Голова НМР університету
 Анатолій ЗАГОРОДНІЙ

Директор Навчально-наукового
інституту економіки і менеджменту

 Михайло ГОНЧАР
« 18 » 02 2025 р.

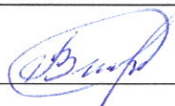
ПЕРЕДМОВА

Розроблено відповідно до Стандарту вищої освіти України другого (магістерського) рівня, галузь знань – 07 Управління та адміністрування, спеціальність – 073 Менеджмент, затвердженого та введеного в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 10.07.2019 р. № 959.

Розроблено робочою групою науково-методичної комісії спеціальності D3 Менеджмент Національного університету «Львівська політехніка» у складі:

Винничук Роксолана Олександрівна	– гарант освітньої програми, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Кузьмін Олег Євгенович	– д.е.н., професор, директор Навчально-наукового інституту економіки і менеджменту
Ситник Йосиф Степанович	– д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Карий Олег Ігорович	– д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту організацій
Крикавський Євген Васильович	– д.е.н., професор, завідувач кафедри маркетингу і логістики
Подольчак Назарій Юрійович	– д.е.н., професор, завідувач кафедри адміністративного та фінансового менеджменту
Ільчук Павло Григорович	– д.е.н., професор, завідувач кафедри управління проектами
Захарчин Галина МIRONІВНА	– д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Бойківська Галина Миколаївна	– к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Петришин Наталія Ярославівна	– к.е.н., доцент, доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності
Панас Ярослав Володимирович	– к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Дорошкевич Катерина Олегівна	– к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва
Гончар Світлана Йосипівна	– докт. філософ. асистент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Краков'як Ірина Віталіївна	– директор з управління персоналом ТОВ «ЄВРО ІНТЕХ»
Крук Наталія Володимирівна	– в.о. начальника служби управління персоналом ЛМКП «Львівводоканал»
Слутий Віталій Ярославович	– ІТ-рекрутер ТОВ «Джубл Україна»
Юрченко Галина Миколаївна	– здобувач третього рівня вищої освіти, аспірант 4-го року навчання спеціальності 073 «Менеджмент»
Коваль Світлана Олегівна	– здобувач вищої освіти, магістр 1-го курсу спеціальності «Менеджмент», група МЕМ-11

Гарант освітньої програми



Роксолана ВИННИЧУК

Зовнішні рецензенти:

1. Полянська Алла Степанівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та адміністрування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу.
2. Семів Любов Казимирівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри соціального забезпечення та управління персоналом Львівського національного університету імені Івана Франка.
3. Мотало Андрій Васильович – к.т.н., начальник сектора кадрів апарату управління ГПУ «Львівгазвидобування» АТ «Укргазвидобування».
4. Туркевич Ірина Романівна – експерт з персоналу управління адміністрування персоналу, департаменту по роботі з персоналом АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК».

Проект освітньо-професійної програми обговорений та схвалений на засіданні Вченої ради навчально-наукового інституту економіки і менеджменту

Протокол № 6 від «19» лютого 2025 р.

Голова Вченої ради ІНЕМ

(підпис)

Олег КУЗЬМІН

(прізвище, ініціали)

Проект освітньо-професійної програми обговорений та схвалений на засіданні НМР навчально-наукового інституту економіки і менеджменту

Протокол № 7 від «18» лютого 2025 р.

Голова НМР ІНЕМ

(підпис)

Володимир ЖЕЖУХА

(прізвище, ініціали)

ЗАТВЕРДЖЕНО ТА НАДАНО ЧИННОСТІ

наказом ректора Національного університету «Львівська політехніка»

від «11» 03 2025 р. № 146-1-10.

Ця освітньо-професійна програма не може бути повністю або частково відтворена, тиражована та розповсюджена без дозволу Національного університету «Львівська політехніка».

**1. Профіль програми магістра зі спеціальності «Менеджмент»
ОП «Менеджмент персоналу (HR-Менеджмент)»**

1 – Загальна інформація	
Повна назва закладу вищої освіти та структурного підрозділу	Національний університет «Львівська політехніка» , кафедра «Менеджменту персоналу та адміністрування» Інститут економіки і менеджменту
Рівень вищої освіти	Другий (магістерський) рівень
Ступінь вищої освіти	Магістр
Галузь знань	D «Бізнес, адміністрування та право»
Спеціальність	D3 Менеджмент
Офіційна назва освітньої програми	Менеджмент персоналу (HR-Менеджмент) Personnel Management (HR- Management)
Інтернет-адреса розміщення освітньої програми	https://lpnu.ua/osvita/pro-osvitni-programy/drugyi-riven-vyshchoi-osvity
Обмеження щодо форм навчання	Денна, заочна (дистанційна)
Освітня кваліфікація	Магістр з менеджменту
Кваліфікація в дипломі	Ступінь вищої освіти – Магістр Спеціальність – D3 Менеджмент Освітня програма – Менеджмент персоналу (HR-Менеджмент)
Опис предметної області	Об’єкт вивчення: управління організаціями та їх підрозділами. Ціль навчання: 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. Теоретичний зміст предметної області: - 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 менеджменті. Методи, методики та технології: - 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 тощо); - методи менеджменту (адміністративні, економічні, соціально-психологічні, технологічні);

	- технології обґрунтування управлінських рішень (економічний аналіз, імітаційне моделювання, дерево рішень тощо). Інструменти та обладнання: сучасне інформаційно-комунікаційне обладнання, інформаційні системи та програмні продукти, що застосовуються в менеджменті.
Академічні права випускників	Мають право продовжити навчання на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти – доктора філософії. Набуття додаткових кваліфікацій в системі післядипломної освіти.
Обсяг кредитів за Європейською кредитно-трансферною системою, необхідний для здобуття відповідного ступеня вищої освіти	90 кредитів ЄКТС, термін навчання 1 рік 5 міс. Не менше 35% обсягу освітньої програми спрямовано на забезпечення загальних та спеціальних (фахових) компетентностей за спеціальністю, визначених стандартом вищої освіти.
Наявність акредитації	Неакредитована
Цикл/рівень	НРК України – 7 рівень, FQ-EHEA – другий цикл, EQF-LLL – 7 рівень
Передумови	Наявність ступеня бакалавра / спеціаліста / магістра
Мова(и) викладання	Українська мова
Основні поняття та їх визначення	У програмі використано основні поняття та їх визначення відповідно до Закону України «Про вищу освіту», а також Стандарту вищої освіти України: другий (магістерський) рівень, галузь знань 07 Управління та адміністрування, спеціальність 073 Менеджмент (наказ МОН України №959 від 10.07.2019 р.).
2 – Мета освітньої програми	
	Підготувати висококваліфікованих фахівців, які володіють загальними та професійними компетентностями, сучасним економічним мисленням, передовими теоретичними знаннями і практичними навиками, вмінням творчо й ефективно вирішувати складні завдання у сфері HR-менеджменту на засадах національного світогляду і організаційної культури для подальшого працевлаштування за обраною спеціальністю та освітньою програмою.
3 - Характеристика освітньої програми	
Орієнтація освітньої програми	Освітньо-професійна програма ґрунтується на фундаментальних постулатах і результатах сучасних теоретико-прикладних досліджень у сфері менеджменту та орієнтує на актуальну програму з HR-менеджменту, в рамках якої можлива подальша професійна та наукова кар'єра: у суб'єктів господарювання різних видів та сфер діяльності, державних і муніципальних установах та громадських організаціях, закладах вищої освіти, військових формуваннях, науково-дослідних установах.
Основний фокус освітньої програми	Основний акцент програми – формування професійних знань та практичних навичок комплексного вирішення завдань щодо ефективного функціонування і розвитку підприємств, установ, організацій з поглибленою спеціальною підготовкою у сфері менеджменту персоналу; формування у здобувачів освіти патріотичного і критичного мислення, щоб, в ідеалі, стати світоглядно зрілими і морально відповідальними особистостями та національною елітою, спроможними втілювати ідеї та моделі управління командами на засадах інноваційного поступу.

	Ключові слова: менеджмент персоналу, HR-менеджмент, людський потенціал, людський капітал, світогляд, стиль менеджменту, мотивування, комунікація, інтелектуалізація, управлінське рішення, корпоративна культура, рекрутинг, лідерство, навчання, цифровізація.
Особливості та відмінності	Освітньо-професійна програма поєднує теоретичні знання із практичною діяльністю та науковим пізнанням, що ґрунтуються на результатах новітніх досліджень українського й міжнародного ринків праці та різних національних ментальних особливостей і корпоративних моделей HR-менеджменту. Загалом є 2 професійні лінії: Лінія 1. «Менеджмент персоналу та розвиток талантів» Особливістю лінії 1 є її спрямованість на окремого працівника, його індивідуальність та унікальність. Менеджмент персоналу розглядається через призму комунікацій, корпоративної культури, індивідуальних цінностей та цілей. Лінія 2. «HR-менеджмент та організаційна поведінка» Лінія 2 спрямована на дослідження взаємодії між працедавцем та працівниками в контексті командної роботи, трансформацій, лідерства, змін та пов'язаних з цим процесів.
4 – Придатність випускників освітньої програми до працевлаштування та подальшого навчання	
Придатність до працевлаштування	Працевлаштування випускників програми можливе в організаціях, підприємствах, установах будь-якої організаційно-правової форми (державні, комунальні, приватні, комерційні, некомерційні тощо). Зокрема, магістр менеджменту (освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу (HR-Менеджмент)»), здатний виконувати професійну роботу відповідно до Національного класифікатора України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 (КП). Відтак магістр менеджменту може працевлаштуватися на такі посади: 1232. Директор з кадрових питань. Начальник відділу кадрів. 1475.4. Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності. 1477. Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу. 1477.1. Менеджер (управитель) з персоналу. 1496. Менеджер (управитель) з соціальної та корпоративної відповідальності. 2412.1. Науковий співробітник-консультант (праця та зайнятість). 2412.2. Професіонал з корпоративного управління. Професіонал з розвитку персоналу. Фахівець з питань зайнятості. 2419.3. Спеціаліст з питань кадрової роботи та державної служби. 2442.2.1. Фахівець з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). 3423. Фахівець з найму робочої сили.
Подальше навчання	Можливість продовжити навчання на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти – доктора філософії. Набуття додаткових кваліфікацій в системі післядипломної освіти.

5 – Викладання та оцінювання	
Викладання та навчання	Поєднання лекційних, лабораторних і практичних занять із розв'язанням ситуаційних завдань, вишколами, діловими іграми, що розвивають управлінські здібності та навички праці в команді й різних форм лідерства, а також консультацій із науково-педагогічними працівниками і практикуючими фахівцями. Орієнтація на студентоцентроване і проблемно-вирішувальне навчання, самонавчання, творче мислення. Залучення здобувачів до участі в конкурсах, науково-дослідних заходах, проведення наукових конференцій, виконання господарських договорів. Проходження практики за темою магістерської кваліфікаційної роботи, виконання магістерської кваліфікаційної роботи, яка презентується та обговорюється за участі фахівців.
Оцінювання	Екзамени в письмово-усній формі (тестування, відповіді на проблемні питання, розв'язання задач, усне обговорення виконаних завдань), заліки, захист курсових робіт і проєктів, контрольних та індивідуальних науково-дослідних робіт, звіту про проходження практики. Підсумкова атестація – захист магістерської кваліфікаційної роботи.
6 – Програмні компетентності	
Інтегральна компетентність (ІНТ)	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 (мотивів); ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність); ЗК7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу;
Спеціальні (фахові, предметні) 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 самоменеджменту; 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 проєкти, 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 забезпечувати їх реалізацію; СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком.
Фахові компетентності професійного спрямування (ФКС)	Лінія 1. «Менеджмент персоналу та розвиток талантів» ФКС1.1. Здатність удосконалити систему менеджменту знань організації в умовах розвитку інтелектуально-інформаційного суспільства; ФКС1.2. Здатність розробити та впровадити ефективну систему управління талантами в організації; ФКС1.3. Здатність сформувати модель ефективної поведінки персоналу за різних умов та аналізувати соціометричні мапи міжособистісних та професійних зв'язків персоналу організації; ФКС1.4. Здатність сформувати ефективну культуру взаємодії на основі корпоративних цінностей, принципів доброчесності, національної гідності, інклюзії, емоційної зрілості, управління фаховою різноманітністю; ФКС1.5. Здатність організовувати та реалізовувати основні процеси менеджменту персоналу (зокрема: добору, адаптації, навчання, розвитку, оцінювання, управління кар'єрою, процесами руху персоналу, робочим часом) в цифровому середовищі з використанням сучасних HRM-систем. Лінія 2. «HR-менеджмент та організаційна поведінка» ФКС2.1. Здатність забезпечувати професійну й інтелектуальну активність, суб'єктність, творче мислення, умови особистісного розвитку, розкриття лідерського потенціалу та командної взаємодії; ФКС2.2. Здатність ідентифікувати причини й джерела виникнення конфліктів в організації та впровадити ефективну модель управління конфліктами та сприяння; ФКС2.3. Здатність розробити та впровадити HR- стратегії організації із врахуванням сучасних тенденцій, викликів та трендів у HR-менеджменті, соціальної відповідальності; ФКС2.4. Здатність сформувати ефективну модель управління командами в підприємстві та механізм адаптації й розвитку персоналу; ФКС2.5. Здатність вибудовувати комплексну систему навчання і вишколу працівників, моделювати сприятливі умови для плідної співпраці та розкриття творчого й лідерського потенціалу кожного працівника і команди загалом відповідно до короткотермінових та довготермінових цілей організації.
7 – Програмні результати навчання	
Програмні результати навчання (ПРН)	ПРН1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах; ПРН2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення;

	ПРН3. Проектувати ефективні системи управління організаціями; ПРН4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї; ПРН5. Планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах; ПРН6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень у непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність; ПРН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, зпредставниками різних професійних груп та в міжнародному контексті; ПРН8. Застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення завдань управління організацією; ПРН9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами; ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних завдань; ПРН11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу; ПРН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом); ПРН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу); 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 межі предметних галузей УМ1 Розв'язання складних задач і проблем, що потребує оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної / недостатньої інформації та суперечливих вимог УМ2 Проведення дослідницької та / або інноваційної діяльності
Програмні результати навчання професійного спрямування (ПРНС)	Лінія 1. «Менеджмент персоналу та розвиток талантів» ПРНС1.1. Вміти удосконалювати систему менеджменту знань організації в умовах розвитку інтелектуально-інформаційного суспільства; ПРНС1.2. Вміти розробляти та впроваджувати ефективну систему управління талантами в організації; ПРНС1.3. Вміти формувати модель ефективної поведінки персоналу за різних умов та аналізувати соціометричні мапи міжособистісних та професійних зв'язків персоналу організацій; ПРНС1.4. Вміти формувати ефективний (сучасний) механізм імплементації корпоративної культури у практику HR менеджменту; ПРНС1.5. Демонструвати вміння щодо організування та

	застосування основних процесів менеджменту персоналу (найму, адаптації, навчання, розвитку, оцінювання, управління кар'єрою, процесами руху персоналу, робочим часом) в цифровому середовищі з використанням сучасних HRM-систем; Лінія 2. «HR-менеджмент та організаційна поведінка» ПРНС2.1. Вміти досягати професійної активності, суб'єктності, творчого мислення персоналу, формувати умови особистісного розвитку, розкриття лідерського потенціалу та командної взаємодії поміж персоналу, що сприяє ефективному розвитку організації; ПРНС2.2. Вміти впроваджувати й використовувати інструментарій попередження, профілактики та розв'язання конфліктів в організації; ПРНС2.3. Вміти удосконалювати систему HR менеджменту на основі використання стратегії та політики менеджменту персоналу, проектувати їх впровадження відповідно до стратегії розвитку організації; ПРНС2.4. Вміти сформувати ефективну модель найму та механізм адаптації персоналу, діяти соціально відповідально; ПРНС2.5. Вміти розробляти, впроваджувати та аналізувати програми навчання і підвищення кваліфікації персоналу, проведення вишколів, атестацій працівників, застосовувати інструментарій стимулювання й утримання працівників організації.
Комунікація (К)	K1. Зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються; K2. Використання іноземних мов у професійній діяльності.
Автономія та відповідальність (AB)	AB1. Прийняття рішень ускладнених і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування; AB2. Відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди; AB3. Здатність до подальшого навчання, яке значною мірою є автономним та самостійним.
8 – Ресурсне забезпечення реалізації програми	
Основні характеристики кадрового забезпечення	90% науково-педагогічних працівників, задіяних до викладання професійно-орієнтованих дисциплін зі спеціальності D3 Менеджмент, мають наукові ступені та вчені звання. Усі науково-педагогічні працівники пройшли відповідні стажування та підвищення кваліфікації, у т.ч. закордонні. Якісний склад науково-педагогічних працівників відповідає Ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності затверджених постановою КМУ №1187.
Основні характеристики матеріально-технічного забезпечення	Використання сучасних прикладних програм: MS Office 365 – хмарний власницький інтернет-сервіс і програмне забезпечення. Google Документи – віддалений сервіс для роботи з документами, таблицями та презентаціями (пакети сумісні з Word, Excel, PowerPoint); Master: Зарплата і кадри – програмний продукт, що автоматизує задачі розрахунку заробітної плати і обліку кадрів на

	підприємствах малого та середнього бізнесу і комунальних підприємствах. MASTER: Документообіг – програмний продукт, який включає необхідний набір функціональних можливостей, бізнес-процесів обробки всіх видів документів згідно з вимогами чинного законодавства України та дозволяє вести загальний електронний документообіг державних установ та організацій, приватних, державних і комунальних підприємств.
Основні характеристики інформаційно-методичного забезпечення	Використання платформ дистанційного навчання та онлайн-комунікації Moodle («Віртуальне навчальне середовище» НУ «Львівська політехніка»), MS Teams, GoogleMeet, Zoom, авторських розробок науково-педагогічних працівників, зокрема підручників та навчальних посібників з грифом МОН України та грифом Науково-методичної ради НУ «Львівська політехніка».
9 – Академічна мобільність	
Національна кредитна мобільність	На основі двосторонніх договорів між Національним університетом «Львівська політехніка» та університетами України.
Міжнародна кредитна мобільність	На основі двосторонніх договорів між Національним університетом «Львівська політехніка» та вищими навчальними закладами зарубіжних країн-партнерів.
Навчання іноземних здобувачів вищої освіти	Можливе, за умов вивчення курсу української мови та володіння нею на достатньому рівні.

**2. Розподіл змісту
освітньо-професійної програми
за групами компонентів та циклами підготовки**

№ з/п	Цикл підготовки	Обсяг навчального навантаження здобувача вищої освіти (кредитів / %)		
		Обов'язкові компоненти освітньо-професійної програми	Вибіркові компоненти освітньо-професійної програми	Всього за весь термін навчання
1	2	3	4	5
1.	Цикл загальної підготовки	3/3	3/3	6/6
2.	Цикл професійної підготовки	61/68	23/26	84/94
Всього за весь термін навчання		64/71	26/29	90/100

3. Перелік компонент освітньо-професійної програми

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Обсяг компонента в кредитах ЕКТС	Форма підсумкового контролю
1	2	3	4
ОБОВ'ЯЗКОВІ КОМПОНЕНТИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ			
1. Цикл загальної підготовки			
ОК1.1.	Іноземна мова за професійним спрямуванням	3	диф. залік
Всього за цикл:		3	
2. Цикл професійної підготовки			
Обов'язкові компоненти спеціальності			
ОК2.1.	Стратегічний менеджмент	4	екзамен
ОК2.2.	Проектний менеджмент	4	екзамен
ОК2.3.	Фінансовий менеджмент	4	екзамен
ОК2.4.	Практика за темою магістерської кваліфікаційної роботи	12	диф. залік
ОК2.5.	Виконання магістерської кваліфікаційної роботи	15	
ОК2.6.	Захист магістерської кваліфікаційної роботи	3	
Всього за цикл:		42	
Разом за групу обов'язкових компонентів спеціальності:		45	
Обов'язкові компоненти освітньої програми			
ОКС3.1.	Рекрутинг та адаптація персоналу	5	екзамен
ОКС3.2.	Навчання і розвиток персоналу	4	екзамен
ОКС3.3.	Цифровізація в HRM	5	екзамен
ОКС3.4.	Цифровізація в HRM (КР)	2	диф. залік
ОКС3.5.	Рекрутинг та адаптація персоналу (КП)	3	диф. залік
Всього обов'язкових компонентів освітньої програми:		19	
Разом обов'язкові компоненти:		64	

ВИБІРКОВІ КОМПОНЕНТИ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ			
1. Цикл загальної підготовки			
Всього за цикл:		3	диф. залік
2. Цикл професійної підготовки			
<i>Вибіркові компоненти лінії 1: «Менеджмент персоналу та розвиток талантів»</i>			
ВБ1.1.	Оцінювання персоналу та HR-аналітика	5	екзамен
ВБ1.2.	Корпоративна культура та комунікаційний менеджмент	4	екзамен
ВБ1.3.	Управління талантами	4	екзамен
ВБ1.4.	Оцінювання персоналу та HR-аналітика (КР)	2	диф. залік
ВБ1.5.	Корпоративна культура та комунікаційний менеджмент (КП)	3	диф. залік
Всього за цикл:		18	
<i>Вибіркові компоненти лінії 2: «HR-менеджмент та організаційна поведінка»</i>			
ВБ2.1.	Управління командами і трансформаційне лідерство	5	екзамен
ВБ2.2.	Бренд працедавця і соціальна відповідальність	4	екзамен
ВБ2.3.	Управління конфліктами	4	екзамен
ВБ2.4.	Бренд працедавця і соціальна відповідальність (КР)	2	диф. залік
ВБ2.5.	Управління командами і трансформаційне лідерство (КП)	3	диф. залік
Всього за цикл:		18	
Вибіркові компоненти інших освітньо-професійних програм			
Всього:		5	диф. залік
Разом вибіркові компоненти:		26	
Разом за освітньо-професійну програму		90	

4. Форма атестації здобувачів вищої освіти

Форми атестації здобувачів вищої освіти	Атестація здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи.
Вимоги до кваліфікаційної роботи (за наявності)	Кваліфікаційна робота передбачати розв'язання складного спеціалізованого завдання або практичної складної задачі або проблеми в сфері HR-менеджменту, що потребує досліджень та/або інновацій і характеризується невизначеністю умов та вимог. У кваліфікаційній роботі не повинно бути академічного плагіату, фальсифікації та списування. Кваліфікаційна робота має бути оприлюднена на офіційному сайті або в репозиторії закладу вищої освіти. Оприлюднення кваліфікаційних робіт, що містять інформацію з обмеженим доступом, здійснювати у відповідності до вимог чинного законодавства.

5. Матриця відповідності програмних компетентностей освітнім компонентам освітньої програми магістра зі спеціальності D3 Менеджмент

КОП	Загальні компетентності								Спеціальні (фахові, предметні) компетентності										Фахові компетентності професійного спрямування									
	ІНТ	ЗК1	ЗК2	ЗК3	ЗК4	ЗК5	ЗК6	ЗК7	СК1	СК2	СК3	СК4	СК5	СК6	СК7	СК8	СК9	СК10	ФКС1.1	ФКС1.2	ФКС1.3	ФКС1.4	ФКС1.5	ФКС2.1	ФКС2.2	ФКС2.3	ФКС2.4	ФКС2.5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
OK1.1.	•		•										•															
OK2.1	•	•								•																		
OK2.2	•						•								•													
OK2.3.	•							•				•					•											
OK2.4.	•	•	•	•			•	•	•		•						•				•							
OK2.5.	•	•	•	•	•		•	•	•		•				•			•										
OK2.6.	•		•	•									•															
OKC3.1						•						•	•			•		•										
OKC3.2					•		•				•	•						•										
OKC3.3	•			•					•								•											
OKC3.4				•													•											
OKC3.5							•						•		•													
VB1.1	•		•	•					•								•											
VB1.2		•				•				•											•	•						
VB1.3	•			•	•						•	•							•	•								
VB1.4				•					•			•											•					
VB1.5				•									•															
VB2.1	•			•	•	•						•		•		•								•		•	•	
VB2.2		•	•		•					•								•								•		
VB2.3						•				•						•										•		
VB2.4				•										•														•
VB2.5			•										•					•									•	

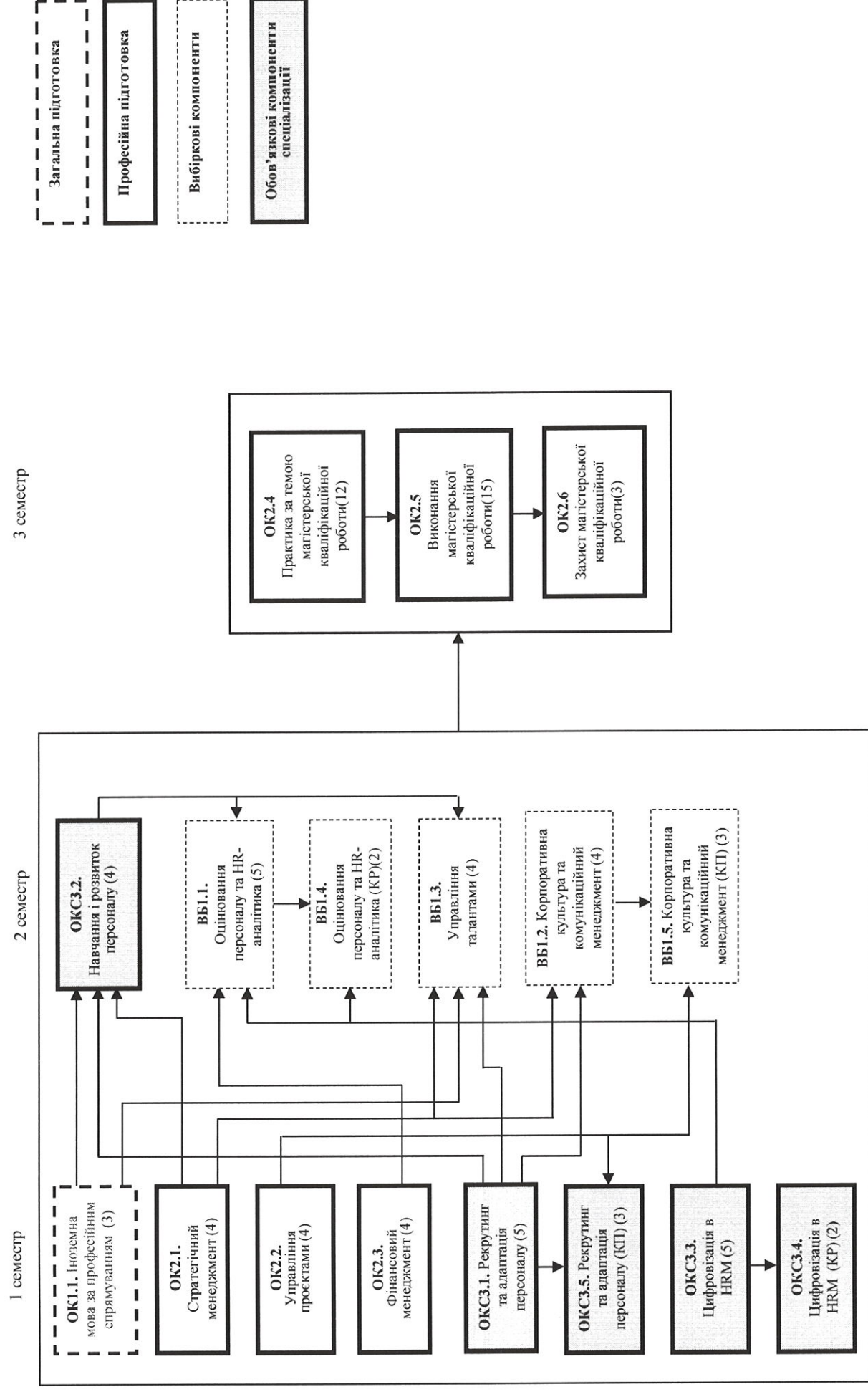
Умовні позначення: OKi – обов'язкова дисципліна спеціальності, i – номер дисципліни у переліку компонент освітньої складової, VBki – вибіркова дисципліна, k – номер вибіркового блоку, ЗКj – загальна компетентність, СКj – спеціальні (фахові, предметні) компетентності, ФКС'kj – фахова компетентність професійного спрямування, j – номер компетентності у переліку компетентностей освітньої складової.

6. Матриця забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами освітньої програми магістра зі спеціальності D3 Менеджмент

Результати навчання	Обов'язкові та вибіркові компоненти освітньої програми																						
	OK1.1	OK2.1	OK2.2	OK2.3	OK2.4	OK2.5	OK2.6	OKC3.1	OKC3.2	OKC3.3	OKC3.4	OKC3.5	VB1.1	VB1.2	VB1.3	VB1.4	VB1.5	VB2.1	VB2.2	VB2.3	VB2.4	VB2.5	
ПРН1																							
ПРН2		•	•	•	•	•				•		•	•	•	•	•	•		•		•		
ПРН3				•	•	•					•												
ПРН4			•		•	•																	
ПРН5		•			•	•			•														
ПРН6					•	•			•						•			•	•			•	
ПРН7	•					•																	
ПРН8			•		•	•			•		•				•								•
ПРН9	•						•														•		•
ПРН10			•															•					
ПРН11									•										•				
ПРН12				•											•				•				
ПРН13			•	•					•														
ПРНС1.1					•		•		•						•								
ПРНС1.2															•								
ПРНС1.3														•		•							
ПРНС1.4					•				•								•	•					
ПРНС1.5																•		•					
ПРНС2.1																							
ПРНС2.2																							
ПРНС2.3																					•		
ПРНС2.4								•	•									•	•				•
ПРНС2.5																							
ЗН1			•	•													•						
ЗН2	•	•	•	•																			
УМ1		•	•	•																			
УМ2		•	•	•																			
К1	•	•		•			•	•	•								•						
К2	•	•		•																			
АВ1		•	•	•	•			•										•	•		•		
АВ2	•			•																			
АВ3		•	•	•												•							

Умовні позначення: ОКі – обов'язкова дисципліна, і – номер дисципліни у переліку компонентів освітньої складової, ВВкі – вибіркова дисципліна, к – номер вибіркового блоку, ПРНт – програмні результати навчання за спеціальністю, ПРНСт – програмні результати навчання професійного спрямування, Кт – програмні результати (комунікація), АВт – програмні результати (автономія і відповідальність), т – номер програмного результату в переліку програмних результатів освітньої складової.

7. Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми магістра зі спеціальності D3 Менеджмент для лінії «Менеджмент персоналу та розвиток талантів»



8. Структурно-логічна схема освітньо-професійної програми магістра зі спеціальності D3 Менеджмент для лінії «HR-менеджмент та організаційна поведінка»

