

ПРИВАТНА ОРГАНІЗАЦІЯ  
«ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «УКРАЇНСЬКИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я»

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА  
«МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ»

Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Ступінь вищої освіти	бакалавр
Галузь знань	D «Бізнес, адміністрування та право»
Спеціальність	D3 «Менеджмент»



ЗАТВЕРДЖЕНО ВЧЕНОЮ РАДОЮ  
Голова Вченої ради  
ректор С.О. Корецька  
(протокол № 4 від 06 травня 2026 р.)



Освітньо-професійна програма  
вводиться в дію з «01» вересня 2026 р.  
Ректор С.О. Корецька  
(наказ № 21/26 від 06.05.2026 р.)

Кропивницькей, 2026

**ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ  
освітньо-професійної програми  
«Менеджмент персоналу»  
спеціальності D3 Менеджмент**

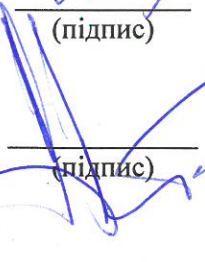
Ректор



(підпис)

Світлана КОРЕЦЬКА

Завідувач кафедри



(підпис)

Микола КОРЕЦЬКИЙ

## ПЕРЕДМОВА

ОПП «Менеджмент персоналу» здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю D3 «Менеджмент» розроблена відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р., Постанов Кабінету Міністрів України № 1341 від 23.11.2011 р. «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій», № 519 від 25 червня 2020 р. «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341», № 1187 від 30.12.2015 р. «Про затвердження ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти», методичних рекомендацій «Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації» (2014 р.), Наказу МОН України «Про особливості запровадження змін до переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2024 року № 1021».

Освітньо-професійну програму приведено у відповідність до Стандарту вищої освіти України першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування, затвердженому Наказом МОН № 1165 від 29.10.2018 р. (зі змінами внесеними згідно Наказами МОН № 593 від 28.05.2021 р. та № 842 від 13.06.2024 р.).

Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу» для підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю «Менеджмент» містить обсяг кредитів ЄКТС, необхідний для здобуття відповідного ступеня вищої освіти; перелік компетентностей випускника; нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах результатів навчання; форми атестації здобувачів вищої освіти; вимоги до наявності системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти.

В освітньо-професійній програмі визначено перелік обов'язкових та вибіркових освітніх компонентів підготовки бакалаврів із кількістю навчальних годин / кредитів для їхнього вивчення, терміни навчання, форму державної атестації. В програмі наведені освітні компоненти, які об'єднані у структурно-логічній схемі.

Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу» спрямована на забезпечення фундаментальної теоретичної та практичної підготовки фахівців, здатних розв'язувати практичні проблеми та складні спеціалізовані завдання у сфері управління освітньою організацією та її підрозділами. Програма сприятиме формуванню у бакалаврів ділових якостей, професіоналізму, творчої активності, підприємництва, самостійності в процесі розробки й прийняття рішень, організованості, готовності працювати в умовах динамічного висококонкурентного середовища.

Освітньо-професійна програма поширюється на кафедру ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», які беруть участь у підготовці здобувачів освіти ступеня бакалавр спеціальності D3 Менеджмент.

РОЗРОБЛЕНО РОБОЧОЮ ГРУПОЮ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ (спеціальності D3 Менеджмент) у складі:

**ГАРАНТ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ:**

**Корецький Микола Христофорович** – завідувач кафедри Менеджмент персоналу, професор, доктор наук з державного управління, Заслужений діяч науки і техніки України

**РОБОЧА ГРУПА:**

**Сербіненко Наталія Вікторівна**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри Менеджменту персоналу

**Матійко Сергій Анатолійович**, кандидат наук з державного управління, в.о. доцента кафедри Менеджменту персоналу

**Корецький Олександр Миколайович**, кандидат наук з державного управління, в.о. доцента кафедри Менеджменту персоналу

Рецензії стейкхолдерів додаються:

1. Петро ТАДЕЄВ – доктор педагогічних наук, професор, директор Рівненського економіко-гуманітарного та інженерного коледжу.
2. Олександр ХАСАПОВ – в.о. директора Комунального підприємства «Дніпропетровська філармонія імені Л.Б.Когана» Дніпропетровської обласної ради.
3. Юлія ЯКОВЕНКО-КОРШУН – директор ТОВ «Імпульс-компані»

**1. ПРОФІЛЬ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ  
«МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ»  
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ D3 «МЕНЕДЖМЕНТ»**

<b>1 – Загальна інформація</b>	
<b>Повна назва вищого навчального закладу та структурного підрозділу</b>	Приватна організація «Приватний заклад вищої освіти «Український університет охорони здоров'я», кафедра Менеджмент персоналу
<b>Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу</b>	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти Бакалавр менеджменту
<b>Офіційна назва освітньої програми</b>	Менеджмент персоналу
<b>Тип диплому та обсяг освітньої програми</b>	Диплом бакалавра, одиничний, 240 кредитів ЄКТС, термін навчання: 3 роки 10 місяців (денна форма навчання)
<b>Наявність акредитації</b>	Акредитація програми не проводилась
<b>Цикл/ рівень</b>	НРК України – 6 рівень; FQ-ЕНЕА – перший цикл; EQF-LLL – 6 рівень
<b>Передумови</b>	- наявність повної загальної середньої освіти; - наявність освітнього ступеня молодшого бакалавра (освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста); - наявність освітнього ступеня фахового молодшого бакалавра
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Термін дії освітньої програми</b>	Термін дії – на період навчання
<b>Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми</b>	<a href="http://uuoz.org">http://uuoz.org</a>
<b>2 – Мета освітньої програми</b>	
Підготовка висококваліфікованих, компетентних і конкурентоспроможних на ринку праці фахівців з менеджменту персоналу, які володіють фундаментальними знаннями та практичними навичками, здатних вирішувати управлінські завдання та проблеми ефективного менеджменту персоналу сучасних організацій.	

### 3 – Характеристика освітньої програми

**Предметна область  
(галузь знань,  
спеціальність,  
спеціалізація)**

Галузь знань: D – Бізнес, адміністрування та право  
Спеціальність: D3 – Менеджмент

(випускова кафедра – Менеджмент персоналу)

Освітня програма: «Менеджмент персоналу»

*Об'єкт вивчення та діяльності* – система та процеси менеджменту персоналу підприємства (організації).

*Теоретичний зміст* предметної області:

- поняття, категорії, парадигми, закони, закономірності;

- принципи, історичні передумови розвитку, тренди менеджменту персоналу;

- концепції системного, ситуаційного, адаптивного, антисипативного, інноваційного менеджменту, людського розвитку, інтелектуального потенціалу, корпоративної соціальної відповідальності бізнесу тощо;

- функції, методи, технології та управлінські рішення в менеджменті персоналу.

*Методи, методика і технології:*

- загальнонаукові та специфічні методи дослідження (розрахунково-аналітичні, економіко-статистичні, економіко-математичні, експертного оцінювання, фактологічні, соціологічні, документальні, балансові тощо);

- методи реалізації функцій менеджменту персоналу (методи маркетингових досліджень; методи економічної діагностики; методи прогнозування і планування; методи нормування та мотивування; методи контролювання; методи оцінювання соціальної, організаційної, економічної та репутаційної ефективності в менеджменті персоналу тощо);

- методи менеджменту персоналу (адміністративні, економічні, соціально-психологічні, технологічні);

- технології обґрунтування управлінських рішень (економічний аналіз, імітаційне моделювання, дерево рішень тощо).

*Інструментарій та обладнання:* сучасне інформаційно-комунікаційне обладнання, інформаційні системи та програмні продукти, що застосовуються в менеджменті персоналу.

<p><b>Орієнтація освітньої програми</b></p>	<p>Освітня програма орієнтована на теоретико-практичну підготовку фахівців, які, володіючи креативним мисленням, професійними компетентностями, системою загальнонаукових, спеціальних методів і діджитал-технологіями, зможуть ухвалювати ефективні управлінські рішення в менеджменті персоналу різних суб'єктів господарювання</p>
<p><b>Основний фокус освітньої програми та спеціалізації</b></p>	<p>Спеціальна, в галузі D «Бізнес, адміністрування та право», спеціальності D3 «Менеджмент».</p> <p>Підготовка освітньо-професійних кадрів у галузі менеджменту персоналу, які володіють сучасним інструментарієм HR-процесів і технологій, здатні здійснювати організаційно-управлінську діяльність в організаціях всіх форм власності.</p> <p><b>Ключові слова:</b> менеджмент персоналу, кадрове адміністрування, HR-навігатор, рекрутинг, HR-аналітика, діджитал-технології (системи) в менеджменті персоналу, економіка праці, соціально-трудова відносина, організація та нормування праці, оцінювання персоналу, інтелектуалізація, ринок праці, бренд роботодавця, мотиваційний менеджмент.</p>
<p><b>Особливості програми</b></p>	<p>Освітньо-професійна програма передбачає компетентнісний підхід до підготовки фахівців з менеджменту персоналу для ефективного забезпечення HR-процесів (кадрове адміністрування, рекрутинг, оцінювання, навчання, розвиток, мотивування персоналу, HR-аналітика, соціально-економічна безпека), застосування сучасних HR-технологій і діджитал-трендів на засадах соціальної відповідальності, етичних норм і розвитку творчого потенціалу особистості.</p>
<p><b>4 – Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання</b></p>	
<p><b>Придатність до працевлаштування</b></p>	<p>Працевлаштування на підприємствах будь-якої організаційно-правової форми (державні, муніципальні, комерційні, некомерційні) та за будь-якими видами економічної діяльності.</p> <p>Випускники здатні виконувати професійну роботу за ДК 003:2010 за кваліфікаційними угрупованнями (професійні назви робіт):</p> <p>3423 Агенти із зайнятості та трудових контрактів Адміністративний помічник</p>

	<p>Інспектор з кадрів          Організатор з персоналу          Фахівець з найму робочої сили          3435.1 Організатори діловодства (державні установи)          Організатор діловодства (державні установи)          3435.2 Організатори діловодства (види економічної діяльності)          Організатор діловодства (види економічної діяльності)          3436.1 Помічники керівників підприємств, установ та організацій          Помічник керівника підприємства (установи, організації)          3436.2 Помічники керівників виробничих та інших основних підрозділів          Помічник керівника виробничого підрозділу          3439 Інспектор з обліку та бронювання військовозобов'язаних          2412.2 Фахівець з аналізу ринку праці          Інженер з профадаптації          Інженер з підготовки кадрів          Інженер з організації праці          Інженер з нормування праці</p>
<p><b>Подальше навчання</b></p>	<p>Можливість продовжувати освіту за другим (магістерським) рівнем вищої освіти. Набуття додаткових кваліфікацій в системі післядипломної освіти</p>
<p><b>5 – Викладання та оцінювання</b></p>	
<p><b>Викладання та навчання</b></p>	<p>Форми та методи навчання і викладання базуються на студентоцентрованому підході. Організація навчального процесу орієнтована на партнерські стосунки викладача і здобувача вищої освіти, його залучення до освітнього процесу та вмотивованість і базуються на принципах свободи слова, творчості, поширення знань та інформації, проведення наукових досліджень та використання їх результатів.</p> <p>Навчання здійснюється шляхом поєднання таких форм та методів: лекційні заняття з використанням мультимедійних технологій; семінарські заняття; практичні заняття із розв'язанням ситуаційних завдань, використанням кейс-методів, впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій на основі мережі Internet, ділових ігор та</p>

	<p>тренінгів, що розвивають навички майбутніх менеджерів; самостійної роботи; консультацій із викладачами; підготовки курсових робіт; проходження практичної підготовки, яка дозволяє закріпити набуті під час теоретичного навчання ПРН та компетентності.</p> <p>Під час дистанційної форми навчання – використання платформи Moodle, проведення Zoom-лекцій, практичних та семінарських занять. Під час змішаної форми навчання – використання платформи Moodle, проведення Zoom-лекцій. Процес здобуття комунікативних навичок забезпечується у прямій і непрямій вербальній формі завдяки спілкуванню в Zoom, чат-Moodle або за допомогою сервісів Google Meet, Google docs, через корпоративні пошти та різні месенджери</p>
<b>Оцінювання</b>	<p>Оцінювання навчальних досягнень здійснюється за 100-бальною (рейтинговою) шкалою ЕКТС (ECTS), національною 4-х бальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») і вербальною («зараховано», «незараховано») системами.</p> <p>Результати навчання здобувача освіти, що відображають досягнутий ним рівень компетентностей відносно очікуваних, ідентифікуються та вимірюються під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що корелюються з дескрипторами Національної рамки кваліфікацій. Тестування знань, презентації, письмові та усні заліки, письмові та усні екзамени, звіти про практику, контрольні роботи, поточний контроль, захист курсових робіт, захист кваліфікаційної бакалаврської роботи</p>
<b>6 – Програмні компетентності</b>	
<b>Інтегральна компетентність</b>	Здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук
<b>Загальні компетентності (ЗК)</b>	ЗК1. Здатність реалізувати свої права і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та

	<p>необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.</p> <p>ЗК2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.</p> <p>ЗК 3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.</p> <p>ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях</p> <p>ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.</p> <p>ЗК 6. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.</p> <p>ЗК 7. Здатність спілкуватися іноземною мовою.</p> <p>ЗК 8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.</p> <p>ЗК 9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.</p> <p>ЗК 10. Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні.</p> <p>ЗК 11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.</p> <p>ЗК 12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>ЗК 13. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.</p> <p>ЗК 14. Здатність працювати у міжнародному контексті.</p> <p>ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).</p> <p>ЗК 16. Здатність ухвалювати рішення та діяти дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.</p>
<p><b>Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК)</b></p>	<p>СК1. Здатність визначати та описувати характеристики організації.</p> <p>СК2. Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.</p>

- СК3. Здатність визначати перспективи розвитку організації.
- СК4. Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними.
- СК5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.
- СК6. Здатність діяти соціально-відповідально і свідомо.
- СК7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.
- СК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.
- СК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.
- СК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.
- СК11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.
- СК12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.
- СК13. Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності.
- СК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.
- СК15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.
- СК 16. Здатність забезпечувати реалізацію оперативного менеджменту персоналу в організаціях; організовувати та реалізовувати основні процеси менеджменту персоналу, а також їх документаційний супровід, в тому числі, з використанням цифрових технологій.
- СК 17. Здатність проводити організацію та нормування праці; аналізувати і проектувати трудовий процес; розробляти заходи щодо поліпшення використання змінного робочого часу на підприємстві; встановлювати науково-обґрунтовані норми праці.
- СК 18. Здатність розробляти, впроваджувати та організовувати реалізацію заходів політики адаптації,

навчання, розвитку й оцінювання персоналу організації та формувати систему розвитку персоналу на мікрорівні з урахуванням стратегії розвитку організації.

СК 19. Здатність аналізувати, прогнозувати та мотивувати поведінку персоналу, проектувати та організовувати заробітну плату персоналу та управляти соціально-психологічним кліматом в колективі.

СК 20. Здатність розробляти, впроваджувати та організовувати реалізацію заходів політики залучення і добору персоналу; здійснювати процеси рекрутингу, лізингу та аутстафінгу персоналу; надавати рекрутингові послуги.

### 7 – Програмні результати навчання

ПРН 1. Знати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ПРН 2. Зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя.

ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

ПРН 4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.

ПРН 5. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.

ПРН 6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.

ПРН 7. Виявляти навички організаційного проектування.

ПРН 8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.

ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

ПРН 11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН 12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.

ПРН 13. Спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами.

ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до

різноманітності та міжкультурності.

ПРН 16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

ПРН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

ПРН 18. Демонструвати здатність організовувати, проводити і адмініструвати процеси менеджмент персоналу, здійснювати кадрове діловодство та документаційний супровід процесі менеджменту персоналу, в тому числі з використанням цифрових технологій/

ПРН 19. Демонструвати здатність застосовувати та вдосконалювати методи й інструменти регулювання системи соціально-трудова відносин на різних рівнях, орієнтуючись на цілі сталого розвитку, зокрема забезпечення гідної праці, зменшення нерівності, підтримку справедливості, різноманітності та впровадження інноваційних підходів.

ПРН 20. Демонструвати здатність досліджувати використання змінного робочого часу в організації різними методами та розробляти і обґрунтувати заходи щодо раціонального його використання; розробляти науково-обґрунтовані норми праці; розраховувати рівень виконання норм праці та оцінювати посади.

ПРН 21. Демонструвати здатність планувати та організовувати розвиток персоналу та його навчання відповідно до стратегії розвитку організації; використовувати сучасні освітні технології для потреб розвитку персоналу.

ПРН 22. Демонструвати здатність проектувати, організовувати та проводити оцінювання, атестацію та сертифікацію персоналу; розробляти пропозиції щодо використання їх результатів під час ухвалення управлінських рішень щодо персоналу.

ПРН 23. Демонструвати здатність здійснювати кадрове планування, аналіз трудових показників та кадровий контролінг в організації; аналізувати тенденції на ринку праці та проводити його маркетингові дослідження.

ПРН 24. Демонструвати здатність мотивувати персоналу, проектувати та організовувати заробітну плату персоналу та управляти соціально-психологічним кліматом в колективі.

## 8 – Ресурсне забезпечення реалізації програми

<b>Кадрове забезпечення</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Наявність у складі проектної (робочої) групи науково-педагогічних працівників, на яких покладено відповідальність за проектування ОПП – не менше трьох осіб, що мають науковий ступінь та вчене звання.</li><li>2. Наявність у керівника проектної (робочої) групи - гаранта: наукового ступеня та/або вченого звання за відповідною спеціальністю; стажу науково-педагогічної роботи не менш як 5 років.</li><li>3. Серед викладачів ОПП, частка науково-педагогічних працівників, які мають науковий</li></ol>
-----------------------------	---

	<p>ступінь та/або вчене звання і працюють за основним місцем роботи, становить не менше 50 %;</p> <p>4. Склад науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників, які мають освітню та/або професійну кваліфікацію, відповідну освітній програмі, становить не менш як три особи, які мають науковий ступінь та/або вчене звання та працюють у закладі освіти за основним місцем роботи.</p> <p>5. Всі компоненти освітньої програми забезпечені науково- педагогічними працівниками з урахуванням відповідності їх освітньої та/або професійної кваліфікації.</p> <p>6. Науково-педагогічні працівники, які забезпечують освітній процес, мають не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (Постанова КМ України від 30 грудня 2015 р. № 1187 в редакції постанови КМ України від 24 березня 2021 р. № 365);</p> <p>7. Наявність випускової кафедри із спеціальної (фахової) підготовки, яку очолює фахівець відповідної або спорідненої науково-педагогічної спеціальності - з науковим ступенем або вченим званням.</p>
<p><b>Матеріально-технічне забезпечення</b></p>	<p>Матеріально-технічне забезпечення навчальних приміщень та соціальна інфраструктура університету в повному обсязі відповідає чинним Ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності, а саме:</p> <p>1. наявні документи, які підтверджують право власності чи користування майном для провадження освітньої діяльності на строк не менший необхідного для завершення одного повного циклу освітньої діяльності;</p> <p>2. забезпечення навчальними аудиторіями, включаючи комп'ютерні робочі місця, обладнанням та устаткуванням, спортивними залами в обсязі, достатньому для виконання навчальних планів, бібліотекою з читальним залом, актовим чи концертним залом та пунктом харчування;</p> <p>3. забезпечення навчальних аудиторій мультимедійним обладнанням - не менше 25 %</p>

	<p>кількості аудиторій.</p> <p>Площа навчальних приміщень для проведення освітнього процесу - не менш як 2,4 кв. метра на одну особу з урахуванням не більше трьох змін навчання, але не менше 2000 кв. метрів для закладу вищої освіти з урахуванням ліцензованих обсягів всіх дійсних ліцензій.</p>
<b>Інформаційне та навчально-методичне забезпечення</b>	<p>1. Забезпеченість навчальними та робочими програмами дисципліни, методичними вказівками до виконання практичних занять, курсових та контрольних робіт, самостійної роботи здобувачів освіти в, пакетами контрольних завдань для перевірки знань, програмами практики – 100%;</p> <p>2. Забезпеченість бібліотеки вітчизняними та закордонними фаховими періодичними виданнями відповідного або спорідненого профілю, в тому числі в електронному вигляді є достатнім для забезпечення якості навчального процесу;</p> <p>3. Наявність електронного ресурсу закладу освіти, який містить навчально-методичні матеріали з навчальних дисциплін навчального плану, в тому числі в системі дистанційного навчання <a href="http://dano.dp.ua/uk/">http://dano.dp.ua/uk/</a> (мінімальний відсоток навчальних дисциплін) – 60%.</p>
<b>9 – Академічна мобільність</b>	
<b>Національна кредитна мобільність</b>	<p>На основі двосторонніх договорів між ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я» та закладами вищої освіти України.</p> <p>(Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я»: <a href="http://www.uuoz.org">www.uuoz.org</a> )</p>

## 2. ПЕРЕЛІК КОМПОНЕНТ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ ТА ЇХ ЛОГІЧНА ПОСЛІДОВНІСТЬ

### 2.1.1. Перелік компонент ОПП

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
<b>ОБОВ'ЯЗКОВІ КОМПОНЕНТИ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ</b>			
ОК 1	Іноземна мова за професійним спрямуванням	10	залік, екзамен
ОК 2	Філософія	4	залік
ОК 3	Правознавство	6	залік
ОК 4	Вища математика	6	залік, екзамен
ОК 5	Економічна теорія	8	екзамен
ОК 6	Соціологія	3	залік
ОК 7	Психологія	6	залік
ОК 8	Менеджмент	6	екзамен
ОК 9	Командоутворення	4	залік
ОК 10	Вступ до спеціальності	3	залік
ОК 11	Лідерство та організаційна поведінка	4	залік
ОК 12	Статистика	4	залік
ОК 13	Безпека життєдіяльності та основи охорони праці	3	залік
ОК 14	Макроекономіка	4	екзамен
ОК 15	Міжнародна економіка	4	екзамен
ОК 16	Організація наукових досліджень	3	залік
ОК 17	Мікроекономіка	4	екзамен
ОК 18	Облік і оподаткування	4	екзамен
ОК 19	Конфліктологія	4	залік
ОК 20	Трудове право	3	залік
ОК 21	Інформаційні системи і технології	3	залік
ОК 22	Підприємництво	4	екзамен
ОК 23	Менеджмент персоналу	5	екзамен
ОК 24	Фінанси підприємств	4	залік
ОК 25	Самоменеджмент	4	залік
ОК 26	Мотиваційний менеджмент	4	екзамен
ОК 27	Маркетинг	5	екзамен
ОК 28	Тренінг-курс «Управління конкурентоспроможністю підприємства»	3	залік
ОК 29	Бізнес-планування	3	залік
ОК 30	Економіка праці та соціально-трудові відносини	5	екзамен
ОК 31	Кроскультурний менеджмент	4	залік

ОК 32	Проектний менеджмент	4	екзамен
ОК 33	Тренінг-курс «Кадрове адміністрування»	4	залік
ОК 34	Стратегія підприємства	4	екзамен
ОК 35	HR-аналіз і контролінг	4	екзамен
ОК 36	Розвиток персоналу	4	залік
ОК 37	Тренінг-курс «Рекрутинг персоналу»	4	залік
ОК 38	Курсова робота з фахової дисципліни «Менеджмент персоналу»	1	залік
ОК 39	Курсова робота з фахової дисципліни «Економіка праці та соціально-трудоі відносини»	1	залік
ПІ 1	Виробнича практика	3	залік
ПІ 2	Переддипломна практика	6	залік
ОК 40	Підготовка та захист кваліфікаційної роботи	8	атестація
<b>Загальний обсяг обов'язкових компонент</b>		<b>180</b>	
<b>ВИБІРКОВІ КОМПОНЕНТИ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ</b>			
ВК 1	Вибіркова дисципліна 1	4	залік
ВК 2	Вибіркова дисципліна 2	4	залік
ВК 3	Вибіркова дисципліна 3	4	залік
ВК 4	Вибіркова дисципліна 4	4	залік
ВК 5	Вибіркова дисципліна 5	4	залік
ВК 6	Вибіркова дисципліна 6	4	залік
ВК 7	Вибіркова дисципліна 7	4	залік
ВК 8	Вибіркова дисципліна 8	4	залік
ВК 9	Вибіркова дисципліна 9	4	залік
ВК 10	Вибіркова дисципліна 10	4	залік
ВК 11	Вибіркова дисципліна 11	4	залік
ВК 12	Вибіркова дисципліна 12	4	залік
ВК 13	Вибіркова дисципліна 13	4	залік
ВК 14	Вибіркова дисципліна 14	4	залік
ВК 15	Вибіркова дисципліна 15	4	залік
<b>Загальний обсяг вибірових компонент</b>		<b>60</b>	
<b>ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ</b>		<b>240</b>	

### 3. ФОРМА АТЕСТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

<b>Форми атестації здобувачів вищої освіти</b>	Атестація здійснюється у вигляді публічного захисту кваліфікаційної роботи. До атестації допускаються здобувачі освіти, які виконали всі вимоги освітньо-професійної
--	---

	<p>програми та навчального плану. Атестація здійснюється відкрито і гласно.</p>
<p><b>Вимоги до кваліфікаційної роботи (за наявності)</b></p>	<p>Кваліфікаційна робота має передбачати розв'язання складної задачі або проблеми в сфері менеджменту персоналу, що потребує здійснення досліджень та/або інновацій і характеризується комплексністю і невизначеністю умов.</p> <p>Кваліфікаційна робота виконується відповідно до напрямів наукових і прикладних досліджень та має засвідчити:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рівень професійної підготовки випускника; вміння застосовувати здобуті у закладі вищої освіти знання для розв'язання складних науково-практичних завдань;</li> <li>- свідоме засвоєння знань та їх систематизацію;</li> <li>- здатність критично й креативно мислити та вміння аргументувати власну точку зору.</li> </ul> <p>Кваліфікаційна робота не повинна містити академічного плагіату, фальсифікації, фабрикації.</p> <p>Кваліфікаційна робота має бути оприлюднена на офіційному сайті КЗВО «ДАНУ» ДОР»</p>
<p><b>Вимоги до публічного захисту (демонстрації) (за наявності)</b></p>	<p>Атестація здійснюється екзаменаційною комісією, до складу якої можуть включатися представники роботодавців та їх об'єднань.</p> <p>Під час публічного захисту кваліфікаційної роботи здобувач повинен представити:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кваліфікаційну роботу;</li> <li>- матеріали до захисту кваліфікаційної роботи із застосуванням новітніх інформаційних технологій;</li> <li>- знання, вміння, компетентності, які він здобув під час навчання у ЗВО.</li> </ul>





Матриця забезпечення програмних результатів навчання (ПРН) відповідними компонентами освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»

Програмні результати навчання

Назва освітньої компоненти	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	ПРН 18	ПРН 19	ПРН 20	ПРН 21	ПРН 22	ПРН 23	ПРН 24
ОК 1											+		+											
ОК 2		+										+												
ОК 3			+		+							+												
ОК 4			+			+																		
ОК 5											+													
ОК 6	+			+					+		+													
ОК 7			+																					
ОК 8		+																						
ОК 9		+																						
ОК 10						+																		
ОК 11			+		+																			
ОК 12			+		+																			
ОК 13			+						+															
ОК 14	+									+														
ОК 15			+	+																				
ОК 16			+	+	+																			
ОК 17	+			+					+															
ОК 18						+																		
ОК 19			+		+																			
ОК 20			+			+					+													
ОК 21			+								+													
ОК 22											+													
ОК 23				+					+		+													
ОК 24				+	+						+													
ОК 25				+	+						+													
ОК 26				+	+																			
ОК 27				+	+																			
ОК 28			+	+	+																			
ОК 29						+																		
ОК 30		+																						



## **6. ВИМОГИ ДО НАЯВНОСТІ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Визначаються відповідно до Європейських стандартів та рекомендацій щодо забезпечення якості вищої освіти (ESG) та статті 16 Закону України «Про вищу освіту».

### ***Принципи та процедури забезпечення якості освіти.***

#### ***Принципи забезпечення якості освіти:***

- відповідальність за якість вищої освіти, що надається;
- забезпечення якості відповідає різноманітності систем вищої освіти, закладів вищої освіти, програм і здобувачів освіти;
- забезпечення якості сприяє розвитку культури якості;
- забезпечення якості враховує потреби та очікування здобувачів освіти, усіх інших стейкхолдерів та суспільства.

#### ***Процедурами забезпечення якості освіти є:***

- розробка стратегії і політики в сфері якості вищої освіти;
- розробка механізму формування, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм;
- розробка системи оцінювання знань здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників та регулярного оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб, згідно з розробленими та затвердженими правилами;
- організація підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників;
- формування необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи здобувачів освіти, за кожною освітньою програмою;
- оприлюднення об'єктивної неупередженої інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації;
- розробка політики щодо ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях здобувачів вищої освіти;
- інших процедур і заходів.

### ***Моніторинг та періодичний перегляд освітніх програм***

Здійснюється моніторинг і періодичний перегляд програм з метою забезпечення їх відповідності потребам здобувачів освіти і суспільства. Моніторинг спрямований на безперервне вдосконалення програм. Про будь-які дії, заплановані або вжиті як результат перегляду, слід інформувати всі зацікавлені сторони. Регулярний моніторинг, перегляд і оновлення освітніх програм мають на меті гарантувати відповідний рівень надання освітніх послуг, а також створює сприятливе й ефективне навчальне середовище для здобувачів вищої освіти. Це передбачає оцінювання:

- змісту програми в контексті останніх досліджень в освітній галузі, гарантуючи відповідність програми сучасним вимогам;

- потреб суспільства, що змінюються;
- навчального навантаження здобувачів вищої освіти, їх досягнень і результатів завершення освітньої програми;
- ефективності процедур оцінювання здобувачів освіти;
- очікувань, потреб і задоволеності здобувачів вищої освіти змістом та процесом навчання;
- навчального середовища (відповідності меті і змісту програми);
- якості сервісних послуг для здобувачів вищої освіти. Програми регулярно переглядають і оновлюють, залучаючи до цього процесу здобувачів вищої освіти, роботодавців та інших стейкхолдерів.

### ***Щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти***

Оцінювання здобувачів вищої освіти базується на принципах студентоцентричного навчання та передбачає наступне:

- оцінювачі (експерти) ознайомлені з існуючими методами проведення тестування та екзаменування і отримують підтримку для розвитку власних навичок у цій сфері;
- критерії та методи оцінювання, а також критерії виставлення оцінок оприлюднюються заздалегідь;
- оцінювання здобувачів вищої освіти дозволяє продемонструвати ступінь досягнення ними запланованих результатів навчання;
- оцінювання проводиться предметною комісією у складі більше ніж дві особи;
- оцінювання здобувачів вищої освіти є послідовним, прозорим та проводиться відповідно до встановлених процедур;
- наявність офіційної процедури розгляду апеляцій здобувачів вищої освіти.

### ***Підвищення кваліфікації науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників***

Система підвищення кваліфікації науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників розробляється у відповідності до діючої нормативної бази та будується на наступних принципах:

- обов'язковості та періодичності проходження стажування і підвищення кваліфікації;
- прозорості процедур організації стажування та підвищення кваліфікації;
- моніторингу відповідності змісту програм підвищення кваліфікації задачам професійного діяльності;
- обов'язковості впровадження результатів підвищення кваліфікації в наукову та педагогічну діяльність;
- оприлюднення результатів стажування та підвищення кваліфікації.

### ***Наявність необхідних ресурсів для організації освітнього процесу***

Заклад вищої освіти забезпечує освітній процес необхідними та доступними для здобувачів вищої освіти ресурсами (кадровими, методичними, матеріальними, інформаційними та ін.) та здійснює відповідну підтримку здобувачів освіти.

При плануванні, розподілі та наданні навчальних ресурсів і забезпеченні підтримки здобувачів вищої освіти враховуються потреби різноманітного студентського контингенту (такого як здобувачі освіти: з досвідом, заочної форми

навчання, працюючі, з особливими потребами) та принципи студентоцентричного навчання.

Внутрішнє забезпечення якості освіти гарантує, що всі необхідні ресурси відповідають цілям навчання, є загальнодоступними, а здобувачі освіти поінформовані про їх наявність.

### ***Наявність інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом***

З метою управління освітнім процесом розроблено ефективну політику в сфері інформаційного менеджменту. Дана система передбачає автоматизацію основних функцій управління освітнім процесом, зокрема: забезпечення проведення вступної кампанії, планування та організація навчального процесу; доступ до навчальних ресурсів; обліку та аналізу успішності здобувачів вищої освіти; моніторинг дотримання стандартів якості.

### ***Публічність інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації***

Достовірна, об'єктивна, актуальна, своєчасна та легкодоступна інформація про діяльність за спеціальністю D3 «Менеджмент», освітня програма «Освітній менеджмент» публікується на сайті ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», включаючи програми для потенційних здобувачів вищої освіти, здобувачів освіти, випускників, інших стейкхолдерів і громадськості. Надається інформація про освітню діяльність за спеціальністю D3 «Менеджмент», освітня програма «Освітній менеджмент», включаючи програми, критерії відбору на навчання; заплановані результати навчання за цією програмою; кваліфікації; процедури навчання, викладання та оцінювання, що використовуються; прохідні бали та навчальні можливості, доступні для здобувачів освіти тощо.

### ***Запобігання та виявлення академічного плагіату***

Система забезпечення дотримання академічної доброчесності учасниками освітнього процесу, сформована в ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», базується на таких принципах:

- дотримання загальноприйнятих принципів моралі;
- демонстрація поваги до Конституції і законів України і дотримання їхніх норм;
- повага до всіх учасників освітнього процесу незалежно від їхнього світогляду, соціального стану, релігійної та національної приналежності;
- дотримання норм законодавства про авторське право;
- посилення на джерела інформації у разі запозичень ідей, тверджень, відомостей;
- самостійне виконання індивідуальних завдань.

У випадку порушення принципів академічної доброчесності відповідні особи притягуються до відповідальності відповідно до законодавства та діючих у ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я» положень та норм.

Внутрішнє забезпечення якості вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», що оприлюднене на сайті за адресою: <http://uuoz.org>.

## **8. ПЕРЕЛІК НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ, НА ЯКИХ БАЗУЄТЬСЯ ОСВІТНЯ ПРОГРАМА**

Освітня програма розроблена на основі таких нормативних документів:

- 1). Закон України № 1556-VII «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради(ВВР), 2014, № 37-38.
- 2). Закон України від 05.09.2017 р. «Про освіту». [Електронний ресурс]. – [Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>].
- 3). Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. No 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>].
- 4). Національний класифікатор України: «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009: 2010 [Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>].
- 5). Національний класифікатор України: «Класифікатор професій» ДК 003:2010 [Режим доступу: <http://www.dk003.com>].
- 6). Стандарт вищої освіти України першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування, затвердженому Наказом МОН № 1165 від 29.10.2018 р. (зі змінами внесеними згідно Наказами МОН № 593 від 28.05.2021 р. та № 842 від 13.06.2024 р).
- 7). Положення про порядок розроблення, моніторингу, періодичного перегляду та закриття освітніх програм ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», ухвалено Вченою радою ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я» протокол № 4 від 06 травня 2026 р.
- 8). Положення про робочі (проектні) групи та групи забезпечення освітніх програм в ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», ухвалено Вченою радою ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я» протокол № 4 від 06 травня 2026 р.
- 9). Положення про стейкхолдерів освітніх програм ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», ухвалено Вченою радою ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я» протокол № 4 від 06 травня 2026 р.
- 10). Положення про порядок реалізації здобувачами освіти права на вільний вибір навчальних дисциплін у ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», ухвалено Вченою радою ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я» протокол № 4 від 06 травня 2026 р.
- 11). Положення про внутрішнє забезпечення якості освіти в ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», ухвалено Вченою радою ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я» протокол № 2 від 14 квітня 2026 р.
- 12). Положення про академічну доброчесність (далі – Положення) ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я», ухвалено Вченою радою ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я» протокол № 2 від 14 квітня 2026 р.

**КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО**  
**“ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ФІЛАРМОНІЯ ІМЕНІ Л.Б. КОГАНА”**  
**ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ”**  
вул. Воскресенська, 6, м. Дніпро, 49004, тел: (067)2237821,  
e-mail: dfilarmonia@gmail.com, http://philarmonic.com.ua, код ЄДРПОУ 33164974

від 23.04 .2026 р. № 135

**РЕЦЕНЗІЯ**

на освітньо-професійну програму «МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ» підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності D3 «Менеджмент» галузі знань D «Бізнес, управління та право»

Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу», подана на рецензування, є актуальною та своєчасною відповіддю на сучасні виклики у сфері управління людськими ресурсами, зокрема в галузі культури та мистецтва.

Як керівник філармонії, зазначаю, що ефективне функціонування культурно-мистецьких установ безпосередньо залежить від професійного рівня управління персоналом, особливо в умовах роботи з творчими колективами, які мають специфічні особливості організації праці, мотивації та комунікації. У зв'язку з цим підготовка фахівців, здатних поєднувати сучасні управлінські підходи з розумінням культурної сфери, є вкрай необхідною.

Представлена освітньо-професійна програма має чітко визначену структуру та логічно вибудовану систему підготовки здобувачів освіти. Зміст програми охоплює як фундаментальні знання з менеджменту, економіки та права, так і спеціалізовані дисципліни, орієнтовані на управління персоналом у творчих організаціях.

Особливої уваги заслуговує практична складова програми, яка передбачає проходження практики на базі культурних установ, зокрема філармоній. Це дозволяє здобувачам освіти отримати реальний досвід роботи з творчими колективами, брати участь в організації мистецьких заходів та опановувати сучасні методи управління персоналом у професійному середовищі.

Позитивно оцінюється спрямованість програми на формування комплексу компетентностей, необхідних сучасному HR-менеджеру, зокрема:

- здатності до стратегічного управління персоналом;
- навичок ефективної комунікації та командної взаємодії;
- уміння працювати в умовах творчого середовища;
- навичок вирішення конфліктів та мотивації персоналу.

Важливим є також урахування міжнародного досвіду у сфері управління персоналом, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності випускників на ринку праці та їх інтеграції у

європейський професійний простір.

Слід відзначити, що реалізація даної програми сприятиме підготовці фахівців, які зможуть забезпечити ефективне управління кадровим потенціалом у філармоніях, театрах, концертних організаціях та інших закладах культури, що, у свою чергу, позитивно вплине на розвиток культурної інфраструктури в цілому.

З огляду на викладене, вважаю, що освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу» відповідає сучасним вимогам до підготовки фахівців, має практичну спрямованість та є доцільною для впровадження у закладах вищої освіти.

Рекомендую освітньо-професійну програму «Менеджмент персоналу» підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності ДЗ «Менеджмент» галузі знань Д «Бізнес, управління та право» до впровадження та використання в ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я».

В.о. директора



Олександр ХАСАПОВ

## РЕЦЕНЗІЯ

на освітньо-професійну програму «Менеджмент персоналу» підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності ДЗ «Менеджмент» галузі знань Д «Бізнес, управління та право»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Імпульс компанії», як роботодавець та представник реального сектору економіки у сфері логістики та маркетингу, розглянуло освітньо-професійну програму «Менеджмент персоналу» та надає їй позитивну розгорнуту рецензію.

У сучасних умовах трансформації ринку праці, цифровізації бізнес-процесів та зростання ролі людського капіталу, підготовка фахівців у сфері управління персоналом набуває стратегічного значення. Саме HR-функція сьогодні є не лише адміністративною складовою діяльності підприємства, а й ключовим елементом формування конкурентних переваг організації. У цьому контексті представлена освітньо-професійна програма є актуальною та відповідає потребам сучасного роботодавця.

Аналіз змісту програми свідчить, що вона побудована на сучасних наукових та практико-орієнтованих підходах до підготовки фахівців з менеджменту персоналу. Мета програми чітко визначена та спрямована на формування у здобувачів комплексу загальних і фахових компетентностей, необхідних для ефективного управління людськими ресурсами, реалізації кадрової політики підприємства та розвитку організації.

Структура освітньо-професійної програми є логічною, послідовною та збалансованою. Вона включає нормативні та вибіркові освітні компоненти, що дозволяє здобувачам формувати індивідуальну освітню траєкторію відповідно до власних професійних інтересів. Зміст дисциплін забезпечує поетапне формування компетентностей — від базових економічних та управлінських знань до спеціалізованих HR-дисциплін.

До освітніх компонентів, що становлять основу професійної підготовки, належать: управління людськими ресурсами, організаційна поведінка, трудове право, мотивація персоналу, розвиток та оцінювання персоналу, лідерство, конфліктологія, HR-аналітика, стратегічне управління персоналом та цифровізація HR-процесів. Такий підхід забезпечує комплексність та системність підготовки майбутніх фахівців.

Особливо позитивно слід відзначити практичну спрямованість програми. Передбачено проходження навчальної та виробничої практики на підприємствах, виконання практичних кейсів, аналітичних завдань та проєктів, що максимально наближені до реальних умов функціонування бізнесу. Це сприяє формуванню у здобувачів практичних навичок роботи з персоналом,

розуміння бізнес-процесів та готовності до професійної діяльності одразу після завершення навчання.

Позитивно оцінюється також інтеграція сучасних цифрових технологій у навчальний процес, включаючи ознайомлення з HRM-системами, інструментами автоматизації кадрового обліку, системами оцінювання персоналу та сучасними аналітичними платформами. Це відповідає актуальним тенденціям цифрової трансформації бізнесу.

Окремої уваги заслуговує міжнародна складова освітньо-професійної програми, яка є доцільною та стратегічно важливою. Вона сприяє формуванню у здобувачів розуміння міжнародних стандартів управління персоналом, ознайомленню з кращими світовими практиками HR-менеджменту, розвитку мовних компетентностей та підготовці до роботи в умовах глобалізованого ринку праці. Вважаємо, що подальше розширення міжнародного компонента, зокрема через академічну мобільність та використання англійських освітніх компонентів, є перспективним напрямом розвитку програми.

З позиції підприємства-роботодавця, випускники даної освітньо-професійної програми матимуть достатній рівень теоретичної та практичної підготовки для виконання професійних обов'язків у сфері управління персоналом, рекрутингу, розвитку та адміністрування HR-процесів.

Рецензована освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу» підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності ДЗ «Менеджмент» галузі знань Д «Бізнес, управління та право» відповідає сучасним вимогам ринку праці, стандарту вищої освіти та актуальним тенденціям розвитку HR-менеджменту. Програма є збалансованою, практично орієнтованою та перспективною.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Імпульс компанії» підтримує впровадження та реалізацію даної освітньо-професійної програми та рекомендує її до використання для підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти в навчальному процесі ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я».

Директор  
ТОВ «Імпульс-компані»



Юлія ЯКОВЕНКО-КОРЩУН

**РЕЦЕНЗІЯ**  
**на освітньо-професійну програму «Менеджмент персоналу»**  
**підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського)**  
**рівня спеціальності ДЗ «Менеджмент»**  
**галузі знань Д «Бізнес, управління та право»**

Менеджмент персоналу в сучасному світі — це стратегічна функція, яка визначає розвиток організації через ефективне управління людьми. Саме HR стає тим елементом, який поєднує економічні цілі організації з потребами працівників, забезпечуючи стійкий розвиток і конкурентні переваги.

Роль менеджменту персоналу (HR-менеджменту) в сучасному світі значно зросла — від допоміжної функції до одного з ключових факторів успіху будь-якої організації. Сьогодні це не просто кадровий облік, а стратегічне управління людським капіталом. У сучасній економіці саме працівники визначають конкурентоспроможність організації. Технології можна придбати, але ефективну команду — сформувати складніше. HR-менеджмент забезпечує: підбір і утримання талантів; розвиток професійних компетентностей; формування лояльності персоналу.

Менеджмент персоналу інтегрується у загальну стратегію організації. HR-фахівці: беруть участь у стратегічному плануванні; прогнозують потреби в персоналі; забезпечують адаптацію організації до змін. Фактично HR стає партнером керівництва, а не лише адміністративною функцією.

Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу», подана на рецензування, є актуальною, сучасною та такою, що відповідає потребам ринку праці в умовах міждисциплінарного розвитку економіки, управління та технологій.

З позиції економіко-гуманітарного та інженерного підходу до підготовки фахівців слід відзначити, що програма гармонійно поєднує:

- економічну складову (менеджмент, економіка підприємства, управління організаціями);
- гуманітарну складову (психологія, комунікації, організаційна поведінка);
- сучасні управлінські та цифрові підходи, що є необхідними в умовах трансформації ринку праці.

Структура освітньо-професійної програми є логічно вибудованою та збалансованою. Вона передбачає формування системи знань, умінь і навичок, необхідних для ефективного управління персоналом у різних сферах діяльності, включаючи виробничі, сервісні та культурні організації.

Особливої уваги заслуговує інтеграція елементів інженерного мислення та цифровізації управлінських процесів, зокрема: використання сучасних HR-інструментів та інформаційних систем; аналітика даних у сфері управління персоналом; управління процесами та оптимізація кадрових рішень; застосування технологій автоматизації HR-процесів.

Це забезпечує підготовку фахівців, здатних працювати в умовах цифрової економіки та швидких змін організаційного середовища.

Позитивною є орієнтація програми на компетентнісний підхід, що передбачає формування: загальних компетентностей (критичне мислення, комунікація, робота в команді); професійних компетентностей (планування, підбір, оцінювання та розвиток

персоналу); управлінських навичок (прийняття рішень, стратегічне управління, управління змінами).

Важливим є також практичне спрямування програми. Передбачені види практичної підготовки дозволяють здобувачам освіти отримати досвід роботи в реальних умовах діяльності організації, що значно підвищує їх готовність до професійної діяльності.

Окремо слід відзначити наявність міжнародної складової, яка орієнтує програму на використання кращих європейських і світових практик у сфері управління персоналом, що сприяє інтеграції випускників у міжнародний професійний простір.

Зміст освітніх компонентів відповідає сучасним тенденціям розвитку менеджменту, зокрема в частині цифровізації HR-процесів, розвитку людського капіталу, управління організаційною культурою та впровадження інноваційних підходів в управлінні.

Реалізація даної освітньо-професійної програми сприятиме підготовці конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно здійснювати управління персоналом у різних галузях економіки, включаючи як традиційні, так і високотехнологічні сфери.

З огляду на викладене, вважаю, що освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу» підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності D3 «Менеджмент» галузі знань D «Бізнес, управління та право» відповідає сучасним вимогам до підготовки фахівців, має міждисциплінарний характер та практичну спрямованість.

Рекомендую освітньо-професійну програму «Менеджмент персоналу» до впровадження в освітній процес, використання у підготовці здобувачів освіти в ПО «ПЗВО «Український університет охорони здоров'я».

Директор  
Рівненського економіко-гуманітарного  
та інженерного коледжу



Петро ТАДЄВ,  
доктор педагогічних  
наук, професор