

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Освітньо-професійна програма

HR-МЕНЕДЖМЕНТ

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Галузь знань 07 Управління та адміністрування
Спеціальність 073 Менеджмент

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна
«__» _____ 2024 року,
протокол № ____

Введено в дію з 2024/2025 н.р.
наказом від __.__.2024 р. № _____

Проректор з науково-педагогічної роботи

_____ Олександр ГОЛОВКО

Харків 2024 р.

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ
освітньо-професійної програми
HR-МЕНЕДЖМЕНТ

Освітню програму розглянуто та схвалено на:

1. Науково-методичній раді Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна: протокол № ____ від «__» _____ 2024 р.

Голова науково-методичної ради,
проректор з науково-педагогічної роботи _____ Олександр ГОЛОВКО

2. Вченій раді Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління»:
протокол № ____ від «__» _____ 2024 р.

Голова Вченої ради інституту _____ Людмила БСЛОВА

3. Науково-методичній комісії Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління»:
протокол № ____ від «__» _____ 2024 р.

Голова науково-методичної комісії інституту _____ Микола ЛАТАНІН

4. Кафедрі управління персоналом та підприємництва:
протокол № ____ від «__» _____ 2024 р.

Завідувач кафедри,
професор, доктор наук з державного управління _____ Наталія СТАТІВКА

ПРЕАМБУЛА

Розроблено робочою групою у складі:

Прізвище, ім'я, по батькові	Найменування посади	Науковий ступінь, вчене звання
<i>Керівник робочої групи (гарант освітньої програми)</i>		
Орел Юрій Леонідович	доцент кафедри управління персоналом та підприємництва Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна	кандидат наук з державного управління, доцент
<i>Члени робочої групи</i>		
Дробязко Людмила Василівна	доцент кафедри управління персоналом та підприємництва Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна	кандидат економічних наук, доцент
Надточій Алла Олександрівна	доцент кафедри управління персоналом та підприємництва Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна	кандидат наук з державного управління, доцент
Кучерява Каріна Якупівна	доцент кафедри управління персоналом та підприємництва Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна	кандидат наук з державного управління

До проектування освітньої програми долучені:

Представники роботодавців:

1. Міненко В.Л. – директор Харківського обласного центру зайнятості
2. Носик О.А. – начальник управління роботи з персоналом апарату Харківської обласної військової адміністрації
3. Гібадулін О.В. – директор по управлінню персоналом ТОВ «ЮБС Холод».
4. Попов І.О. – фахівець з пошуку, підбору та адаптації персоналу, Сектор управління персоналом та оплати праці ТОВ «Нафтогаз Цифрові Технології».

При розробці освітньої програми враховані вимоги:

- Стандарту вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 1165 від 29 жовтня 2018 року;
- Національної рамки кваліфікації, затвердженою Постановою КМУ від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» (зі змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 509 від 12.06.2019; № 519 від 25.06.2020 р.).

Рецензії-відгуки зовнішніх стейкхолдерів:

1. Олійник Д.В. – Заступник директора Державного центру зайнятості, к.держ.упр.
2. Носик О.А. – Начальник управління роботи з персоналом апарату Харківської обласної військової адміністрації, к.держ.упр.
3. Попов О.В. – керівник ТОВ «Карпат Харбор».

1. Профіль освітньої програми

1 – Загальна інформація	
Повна назва закладу вищої освіти та структурного підрозділу	Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»
Офіційна назва програми	HR-менеджмент HR-management
Ступінь вищої освіти	Бакалавр
Кваліфікація, що присвоюється	бакалавр менеджменту, HR-менеджмент
Тип диплому та обсяг освітньої програми	Диплом бакалавра, одиничний, 240 кредитів ЄКТС, термін навчання: 3 роки 10 місяців.
Наявність акредитації	Міністерство освіти і науки України; Україна Сертифікат про акредитацію УД 21015497. Період акредитації до 01.07.2025 р.
Рівень	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, НРК України – 6 рівень, FQ -EHEA – перший цикл, EQF LLL – 6 рівень
Передумови	Умови вступу визначаються «Правилами прийому до Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна», затвердженими Вченою радою. Наявність повної загальної середньої освіти, на базі молодшого спеціаліста (молодшого бакалавра).
Мова(и) викладання	Українська
Термін дії освітньої програми	2024-2028 рр.
Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми	https://ipa.karazin.ua https://karazin.ua/osvita/osvtn-programee/proiekty-dlia-obhovorennia-1/
2 – Мета освітньої програми	
Мета програми	Підготовка висококваліфікованих фахівців в сфері управління бізнес-організаціями, зокрема HR-менеджменту, які володіють сучасними теоретичними знаннями, методами, інструментами та практичними навичками, здатних вирішувати управлінські завдання та проблеми ефективного менеджменту і розвитку персоналу сучасних бізнес-організацій із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційні технології.
3 – Характеристика освітньої програми	
Предметна область (галузь знань, спеціальність, спеціалізація (за наявності))	Галузь знань 07 Управління та адміністрування Спеціальність 073 Менеджмент
Орієнтація освітньої програми	Освітньо-професійна
Основний фокус освітньої програми	Спеціальна освіта та професійна підготовка в області менеджменту з посиленою спрямованістю на HR-менеджмент

	<p>бізнес-організацій та соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності з опануванням сучасних dg-технологій. Акцент робиться на базові знання щодо сучасних методів прийняття управлінських рішень, планування діяльності організації/підприємства, методів забезпечення конкурентоспроможності організації, ефективних методів мотивації персоналу та управління командою, системи загальнонаукових та спеціальних методів, професійних методик та технологій, що необхідні для розв'язання завдань предметної області.</p> <p>Ключові слова: HR-менеджмент, розвиток персоналу, організація праці, нормування праці, мотивування персоналу, аудит персоналу, трудовий потенціал, рекрутинг, психологія управління.</p>
<p>Особливості програми</p>	<p>Програма зорієнтована на сучасну модель університетської освіти, яка охоплює: поєднання навчання з науковою діяльністю; набуття передових теоретичних знань та розвиток практичних навичок як основи для підготовки менеджерів з управління персоналом. Характерною особливістю освітньо-професійної програми є регулярне її оновлення задля формування глобального бачення HR-менеджменту з урахуванням новітніх вітчизняних і зарубіжних HR-технологій, сучасних підходів до організації, мотивування та нормування праці, розвитку людських ресурсів, трудового потенціалу та економіки праці у відповідності з вимогами ринку праці. Програма сформована з урахуванням практичних викликів воєнного часу та післявоєнної відбудови, що постали перед HR-фахівцями реального сектору національної економіки, і мають вирішуватися у стислі терміни. спрямована на поглиблене вивчення європейського досвіду управління людськими ресурсами задля гармонізації національних локальних управлінських моделей з нормативно-правовими рамками ЄС в контексті інтенсифікації євроінтеграційного курсу. В межах програми передбачено викладання ряду дисциплін іноземною (англійською) мовою, практично-орієнтованих курсів та проведення тренінгових занять за безпосередньої участі HR-фахівців найбільш значущих підприємств регіону. Програма орієнтована на практичну підготовку ініціативних та здатних до швидкої адаптації в сучасному бізнес-середовищі HR-менеджерів.</p>
<p>4 – Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання</p>	
<p>Придатність до працевлаштування</p>	<p>Працевлаштування можливе на підприємствах будь-якої організаційно-правової форми (комерційні, некомерційні, державні, муніципальні тощо). Зокрема. бакалавр менеджменту (освітньо-професійна програма «HR-менеджмент»), здатний виконувати професійну роботу за Національним класифікатором України «Класифікатор професій» ДК</p>

	<p>003:2010. Випускник придатний до працевлаштування на посади у відповідності до Національного класифікатора професій ДК 003:2010, зокрема, у категорії «Фахівці»: 2412.2 Фахівець з аналізу ринку праці; 2412.2 Фахівець з питань зайнятості; 2419.2 Фахівець з ефективності підприємництва; 2447.2 Фахівець з управління проектами та програмами; 3411 Фахівець з корпоративного управління; 3423 Фахівець з найму робочої сили; 3423 Інспектор з кадрів; 3435.2 Організатор діловодства (види економічної діяльності). категорії: 14 Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів: 1473 Менеджер (управитель) у сфері надання інформації; 1475.4 Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності; 1475.4 Менеджер (управитель) з логістики; 1475.4 Менеджер (управитель) з маркетингу; 1475.4 Менеджер (управитель) з постачання; 1475.4 Менеджер (управитель) із збуту; 1475.4 Менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю; 1475.4 Менеджери (управителі) з питань комерційної діяльності та управління; 1477.1 Менеджер (управитель) з персоналу; 1479 Менеджер (управитель) з організації консультативних послуг; 1496 Менеджер (управитель) із соціальної та корпоративної відповідальності; 1499 Менеджер (управитель); а також: 1222 Головний адміністратор (на комерційних підприємствах).</p>													
<p>Подальше навчання</p>	<p>Можливе подальше продовження навчання для здобуття другого (магістерського) рівня FQ-EHEA, 7 рівня НРК, 7 рівня EQF LLL, а також підвищення кваліфікації і отримання додаткової післядипломної освіти.</p>													
<p>5 – Викладання та оцінювання</p>														
<p>Викладання та навчання</p>	<p>Викладання здійснюється на засадах студенто-центрованого та проблемно-орієнтованого навчання, самонавчання, навчання через практику, яке проводиться у вигляді: лекцій, семінарів, практичних занять, семінарів із розв'язанням ситуаційних завдань та використанням кейс-методів, ділових ігор, тренінгів, що розвивають лідерські навички та навички працювати в команді; проходження практики, виконання курсових робіт на основі підручників, посібників та конспектів лекцій, консультацій з викладачами, періодичних наукових видань, використання мережі Інтернет, підготовка кваліфікаційної роботи бакалавра.</p>													
<p>Оцінювання</p>	<p>Академічні успіхи здобувачів вищої освіти оцінюються за бально-рейтинговою шкалою. Максимальна сума балів, які може набрати здобувач вищої освіти при вивченні навчальної дисципліни складає 100. Оцінка виставляється за такою системою:</p> <table border="1" data-bbox="600 1783 1487 2007"> <thead> <tr> <th>Набрані бали</th> <th>Чотирирівнева шкала оцінювання</th> <th>Дворівнева шкала оцінювання</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1-49</td> <td>незадовільно</td> <td>не зараховано</td> </tr> <tr> <td>50-69</td> <td>задовільно</td> <td rowspan="3">зараховано</td> </tr> <tr> <td>70-89</td> <td>добре</td> </tr> <tr> <td>90-100</td> <td>відмінно</td> </tr> </tbody> </table>	Набрані бали	Чотирирівнева шкала оцінювання	Дворівнева шкала оцінювання	1-49	незадовільно	не зараховано	50-69	задовільно	зараховано	70-89	добре	90-100	відмінно
Набрані бали	Чотирирівнева шкала оцінювання	Дворівнева шкала оцінювання												
1-49	незадовільно	не зараховано												
50-69	задовільно	зараховано												
70-89	добре													
90-100	відмінно													

	<p>Форми контролю визначаються за кожною компонентою освітньої програми:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поточний контроль: тестування, бліц-опитування, контрольна робота, Case study, захист результатів виконання групових або індивідуальних аналітично-розрахункових робіт, звітів з практики, презентація, дискусія, тренінг тощо; – підсумковий контроль: усні та письмові екзамени або заліки; – атестація: здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи за спеціальністю в установленому порядку.
6 – Програмні компетентності	
Інтегральна компетентність	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.
Загальні компетентності (ЗК)	<p>ЗК 1. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.</p> <p>ЗК 2. 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>
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК)	<p>СК 1. Здатність визначати та описувати характеристики організації.</p> <p>СК 2. Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.</p>

СК 3. Здатність визначати перспективи розвитку організації.

СК 4. Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними.

СК 5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.

СК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.

СК 7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.

СК 8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.

СК 9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

СК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

СК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК 12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.

СК 13. Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності.

СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Компетентності визначені освітньою програмою:

СК16. Здатність формувати систему HR-менеджменту з урахуванням стратегії розвитку організації, забезпечувати реалізацію оперативного управління персоналом, а також документальний супровід цих процесів, в тому числі, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

СК 17. Здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі менеджменту персоналу для нормування та організації праці, побудови ефективної організації трудових процесів, встановлення обґрунтованих норми праці.

СК 18. Здатність планувати й організовувати ефективну реалізацію заходів політики залучення і добору персоналу, адаптації, навчання, розвитку й оцінювання персоналу організації та формувати систему розвитку персоналу з урахуванням стратегії розвитку організації; здійснювати процеси рекрутингу, лізингу та аутстафіngu, персоналу застосовувати технології коучингу.

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

СК 20. Здатність визначати сферу застосування та вдосконалення методів й інструментів регулювання соціально-трудоxих відносин; оцінювати стан ринку праці, зайнятості та безробіття; тенденції розвитку людського потенціалу на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях.

7 – Програмні результати навчання	
<p style="text-align: center;">Програмні результати навчання</p>	<p>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.</p> <p>ПРН 2. Зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя.</p> <p>ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.</p> <p>ПРН 4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.</p> <p>ПРН 5. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.</p> <p>ПРН 6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень. ПРН 7. Виявляти навички організаційного проектування.</p> <p>ПРН 8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.</p> <p>ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.</p> <p>ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.</p> <p>ПРН 11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.</p> <p>ПРН 12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.</p> <p>ПРН 13. Спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами.</p> <p>ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.</p> <p>ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.</p> <p>ПРН 16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.</p> <p>ПРН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.</p> <p>Компетентності визначені освітньою програмою:</p> <p>ПРН 18. Планувати й організовувати ефективну діяльність у процесі управління персоналом, організації праці, здійснювати добір кандидатів на вакантні посади з використанням сучасних способів, технологій та методик добору; надавати рекрутингові</p>

	<p>послуги; розробляти аутсорсинг-проекти та залучати фахівців з використанням лізингу та аутстафінгу.</p> <p>ПРН 19. Демонструвати навички аналізу трудових показників організації та кадрового планування, адміністрування процесів управління персоналом та здатність ведення діловодства процесів управління персоналом, в тому числі з використанням цифрових технологій.</p> <p>ПРН 20. Знати основи раціональної організації та нормування праці, методи й технології набору, професійного розвитку та мотивації персоналу організації відповідно до стратегії розвитку організації, використовуючи сучасні HR-технології в управлінській діяльності.</p> <p>ПРН 21. Демонструвати здатність мотивувати персонал, проектувати та організовувати заробітну плату та управляти соціально-психологічним кліматом в колективі.</p> <p>ПРН 22. Демонструвати навички застосування інформаційних технологій для реалізації новітніх практик в управлінні персоналом та моніторингу процесів соціально-трудова сфери,</p> <p>ПРН 23. Використовувати знання щодо організації та економіки праці, забезпечення людського розвитку, регулювання ринку праці, формування і розвитку трудового потенціалу в управлінні соціально-трудова сферою на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях.</p>
8 – Ресурсне забезпечення реалізації програми	
<p>Специфічні характеристики кадрового забезпечення</p>	<p>Науково-педагогічні працівники з науковими ступенями та/або вченими званнями, які працюють в навчально-науковому інституті «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, мають стаж науково-педагогічної роботи понад два роки, рівень наукової та професійної активності, який засвідчується виконанням не менше чотирьох видів та результатів (самоаналіз), а також висококваліфіковані спеціалісти.</p> <p>З метою підвищення фахового рівня всі науково-педагогічні працівники регулярно (не менше, ніж раз на 5 років) проходять стажування, в тому числі закордонні.</p>
<p>Специфічні характеристики матеріально-технічного забезпечення</p>	<p>Матеріально-технічне забезпечення відповідає ліцензійним вимогам щодо надання освітніх послуг у сфері вищої освіти і є достатнім для забезпечення якості освітнього процесу.</p> <ul style="list-style-type: none"> - приміщення для проведення навчальних занять та контрольних заходів в межах нормативу (метрів на одну особу); - мультимедійне обладнання для одночасного використання в навчальних аудиторіях – 50% від загальної кількості; - бібліотека, у тому числі читальний зал; - пункт харчування, актовий зал, спортивний зал; - гуртожиток; - комп'ютерні робочі місця, обладнання, устаткування, необхідне для виконання навчальних планів.
<p>Специфічні характеристики</p>	<p>Інформаційне та навчально-методичне забезпечення освітньої програми з підготовки фахівців зі спеціальності 073</p>

інформаційного та навчально-методичного забезпечення	«Менеджмент» відповідає ліцензійним вимогам, має актуальний змістовий контент, базується на сучасних інформаційно-комунікаційних технологіях. Підручники, навчальні посібники, довідкова та інша навчальна література за спеціальністю «Менеджмент» у бібліотеках інституту та Університету (у тому числі в електронному вигляді). Вітчизняні та закордонні фахові періодичні видання у бібліотеках за спеціальністю «Менеджмент».
9 – Академічна мобільність	
Національна кредитна мобільність	Академічна мобільність науково-педагогічних працівників забезпечується відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та реалізується у рамках меж університетських договорів про встановлення науково-освітнянських відносин для задоволення потреб розвитку освіти і науки шляхом підвищення кваліфікації (стажування) в українських і закордонних закладах вищої освіти.
Міжнародна кредитна мобільність	Міжнародна кредитна мобільність здійснюється згідно з вимогами чинного законодавства та на основі укладених двосторонніх договорів між Харківським національним університетом імені В. Н. Каразіна та вищими навчальними та науково-дослідними закладами країн-партнерів, у т.ч. в рамках проекту Erasmus+
Навчання іноземних здобувачів вищої освіти	На навчання приймаються іноземні громадяни на умовах контракту у відповідності до чинного законодавства України

2. Перелік компонент освітньої 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 підсумкового контролю
1	2	3	4
1. Обов'язкові компоненти ОП			
Цикл загальної підготовки			
ОК 1	Українська мова	4	Екзамен
ОК 2	Історія України та української культури	4	Екзамен
ОК 3	Вища та прикладна математика	5	Екзамен
ОК 4	Політична економія	4	Екзамен
ОК 5	Вступ до фаху	4	Залік
ОК 6	Філософія	4	Екзамен
ОК 7	Іноземна мова (за професійним спрямуванням)	8	Екзамен
ОК 8	Психологія та педагогіка	5	Екзамен
ОК 9	Інформаційні системи та технології	4	Залік
ОК 10	Ділова українська мова	4	Екзамен
ОК 11	Права людини та громадянське суспільство	3	Залік
Загальний обсяг обов'язкових компонент (загальної підготовки):		49	
Цикл професійної підготовки			

OK 12	Макроекономіка	5	Екзамен
OK 13	Менеджмент	13	Екзамен, курсова робота
OK 14	Мікроекономіка	6	Екзамен
OK 15	Статистика	4	Екзамен
OK 16	Міжнародні економічні відносини та зовнішньоекономічна діяльність підприємства	5	Екзамен
OK 17	Ринок праці	5	Екзамен
OK 18	Правове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання	3	Екзамен
OK 19	Менеджмент персоналу	6	Екзамен
OK 20	Економіка і фінанси підприємства	12	Екзамен, курсова робота
OK 21	Менеджмент соціально-трудо­вих відносин та економіка праці	6	Екзамен
OK 22	Бухгалтерський облік і аудит	4	Екзамен
OK 23	Мотивування та оцінка персоналу	6	Екзамен
OK 24	Тренінгові та коучингові технології у роботі HR-менеджера	4	Екзамен
OK 25	Організація та нормування праці	6	Екзамен
OK 26	Маркетинг та логістика	6	Екзамен
OK 27	Лідерство та командна робота	5	Екзамен
OK 28	Аудит персоналу	4	Екзамен
OK 29	Цивільний захист, безпека життєдіяльності та основи охорони праці	4	Залік
OK 30	Комплексна курсова робота з HR-менеджменту	3	Курсова робота
OK 31	Виробнича практика	6	Залік
OK 32	Переддипломна практика	6	Залік
OK 33	Підготовка кваліфікаційної роботи бакалавра	12	
Загальний обсяг обов'язкових компонент (професійної підготовки):		131	
Загальний обсяг обов'язкових компонентів ОП		180	
2. Вибіркові компоненти ОП			
Цикл загальної підготовки			
ВК 1	Міжфакультетські дисципліни за вибором	3	Залік
ВК 2	Міжфакультетські дисципліни за вибором	3	Залік
ВК 3	Міжфакультетські дисципліни за вибором	3	Залік
ВК 4	Міжфакультетські дисципліни за вибором	3	Залік
ВК 5 / ВК 6	Етика ділового спілкування / Копірайтинг та спічрайтинг	3	Залік
ВК 7 / ВК 8	Системи технологій промисловості / Психологія соціальної взаємодії	3	Залік
ВК 9 / ВК 10	Історія економіки та економічної думки / Економічна психологія	3	Залік
Загальний обсяг вибірових компонент (загальної підготовки):		21	

Цикл професійної підготовки			
ВК 11 / ВК 12	Бізнес-планування та інвестування / Створення власного бізнесу (тренінг)	4	Екзамен
ВК 13 / ВК 14	Корпоративний менеджмент / Бренд-менеджмент	4	Екзамен
ВК 15/ ВК 16	Державне регулювання зайнятості / Антикризове управління	3	Залік
ВК 17/ ВК 18	Розвиток персоналу / Реклама і рекламна діяльність	3	Залік
ВК 19/ ВК 20	Ефективна поведінка при працевлаштуванні (тренінг) / Комунікативний менеджмент	3	Залік
ВК 21 / ВК 22	Управління змінами / Менеджмент інноваційної діяльності	4	Залік
ВК 23 / ВК 24	Рекрутинг персоналу / Кадрове адміністрування і діловодство з використанням dg-технологій	3	Залік
ВК 25 / ВК 26	Соціологія праці / Тайм-менеджмент	3	Залік
ВК 27 / ВК 28	Цифрові технології в HR-менеджменті / Електронна комерція	4	Залік
ВК 29 / ВК 30	Аутсорсинг та аутстафінг в управлінні персоналом / HR-інжиніринг та організаційне проектування	3	Залік
ВК 31 / ВК 32	Конкурентоспроможність підприємства / Управління конфліктами	5	Екзамен
Загальний обсяг вибіркового компонента (професійної підготовки):		39	
Загальний обсяг вибіркового компонента:		60	
ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ:		240	

2.2 Перелік вибіркових компонент ОП

ВК.1	Міжфакультетські дисципліни за вибором
ВК.2	Міжфакультетські дисципліни за вибором
ВК.3	Міжфакультетські дисципліни за вибором
ВК.4	Міжфакультетські дисципліни за вибором
ВК.5	Етика ділового спілкування
ВК.6	Копірайтинг та спічрайтинг
ВК.7	Системи технологій промисловості
ВК.8	Психологія соціальної взаємодії
ВК.9	Історія економіки та економічної думки
ВК.10	Економічна психологія
ВК.11	Корпоративний менеджмент
ВК.12	Бренд-менеджмент
ВК.13	Бізнес-планування та інвестування
ВК.14	Створення власного бізнесу (тренінг)
ВК.15	Державне регулювання зайнятості
ВК.16	Антикризове управління
ВК.17	Розвиток персоналу
ВК.18	Реклама і рекламна діяльність
ВК. 19	Ефективна поведінка при працевлаштуванні (тренінг)
ВК. 20	Комунікативний менеджмент
ВК. 21	Управління змінами
ВК. 22	Менеджмент інноваційної діяльності
ВК. 23	Рекрутинг персоналу
ВК. 24	Кадрове адміністрування і діловодство з використанням dg-технологій
ВК. 25	Соціологія праці
ВК. 26	Тайм-менеджмент
ВК. 27	Цифрові технології в HR-менеджменті
ВК. 28	Електронна комерція
ВК. 29	Аутсорсинг та аутстафінг в управлінні персоналом
ВК. 30	HR-інжиніринг та організаційне проектування
ВК. 31	Конкурентоспроможність підприємства
ВК. 32	Управління конфліктами

3. Структурно-логічна схема освітнього процесу

1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
ОБОВ'ЯЗКОВІ НАВЧАЛЬНІ ДИСЦИПЛІНИ							
Цикл загальної підготовки							
Іноземна мова (за професійним спрямуванням) (5 кр.)	Іноземна мова (за професійним спрямуванням) (3 кр.)	Ділова українська мова (4 кр.)					
Українська мова (4 кр.)	Філософія (4 кр.)	Права людини та громадянське суспільство (3 кр.)					
Історія України та української культури (4 кр.)	Психологія та педагогіка (5 кр.)						
Вища та прикладна математика (5 кр.)	Інформаційні системи та технології (4 кр.)						
Політична економія (4 кр.)							
Вступ до фаху (4 кр.)							
Цикл професійної підготовки							
Цивільний захист, безпека життєдіяльності та основи охорони праці (4 кр.)	Макроекономіка (5 кр.)	Мікроекономіка (6 кр.)	Міжнародні економічні відносини та зовнішньоекономічна діяльність підприємства (5 кр.)	Ринок праці (5 кр.)	Менеджмент соціально-трудова відносин та економіка праці (6 кр.)	Організація та нормування праці (6 кр.)	Виробнича практика (6 кр.)
	Менеджмент (6 кр.)	Менеджмент (7 кр.)	Економіка і фінанси підприємства (6 кр.)	Економіка і фінанси підприємства (6 кр.)	Бухгалтерський облік і аудит (4 кр.)	Маркетинг та логістика (6 кр.)	Переддипломна практика (6 кр.)
		Статистика (4 кр.)		Правове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання (3 кр.)	Мотивування та оцінка персоналу (6 кр.)	Лідерство та командна робота (5 кр.)	Підготовка кваліфікаційної роботи бакалавра (12 кр.)
				Менеджмент персоналу (6 кр.)	Тренінгові та коучингові технології у роботі HR-менеджера (4 кр.)	Аудит персоналу (4 кр.)	

					Комплексна курсова робота з HR-менеджменту (3 кр.)		
--	--	--	--	--	--	--	--

Продовження структурно-логічної схеми освітнього процесу

1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИБОРОМ							
Цикл загальної підготовки							
		Міжфакультетські дисципліни за вибором (3 кр.)	Міжфакультетські дисципліни за вибором (3 кр.)	Міжфакультетські дисципліни за вибором (3 кр.)	Міжфакультетські дисципліни за вибором (3 кр.)		
	Історія економіки та економічної думки (3 кр.)	Системи технологій промисловості (3 кр.)	Етика ділового спілкування (3 кр.)				
	Економічна психологія (3 кр.)	Психологія соціальної взаємодії (3 кр.)	Копірайтинг та спічрайтинг (3 кр.)				
Цикл професійної підготовки							
			Корпоративний менеджмент (4 кр.)	Бізнес-планування та інвестування (4 кр.)	Управління змінами (4 кр.)	Розвиток персоналу (3 кр.)	Державне регулювання зайнятості (3 кр.)
			Бренд-менеджмент (4 кр.)	Створення власного бізнесу (тренінг) (4 кр.)	Менеджмент інноваційної діяльності (4 кр.)	Реклама і рекламна діяльність (3 кр.)	Антикризове управління (3 кр.)
			Цифрові технології в HR-менеджменті (4 кр.)	Соціологія праці (3 кр.)		Рекрутинг персоналу (3 кр.)	Ефективна поведінка при працевлаштуванні (тренінг) (3 кр.)
			Електронна комерція (4 кр.)	Тайм-менеджмент (3 кр.)		Кадрове адміністрування і діловодство з використанням dg-технологій (3 кр.)	Комунікативний менеджмент (3 кр.)
			Конкурентоспроможність підприємства (5 кр.)			Ефективна поведінка при працевлаштуванні (тренінг) (3 кр.)	
			Управління конфліктами (5 кр.)			Комунікативний менеджмент (3 кр.)	
						Аутсорсинг та аутстафінг в управлінні персоналом (3 кр.)	

						HR-інжиніринг та організаційне проектування (3 кр.)	
--	--	--	--	--	--	---	--

4. Форма атестації здобувачів вищої освіти

Атестація здійснюється екзаменаційною комісією, до складу якої можуть включатися представники роботодавців та/або їх об'єднань відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна.

Атестація випускників освітньо-професійної програми «HR-менеджмент» спеціальності 073 «Менеджмент» проводиться у формі публічного захисту (демонстрації) кваліфікаційної роботи і завершується видачею документу встановленого зразка про присудження йому ступеня бакалавр із присвоєнням кваліфікації: бакалавр менеджменту, HR-менеджмент.

Вимоги до кваліфікаційної бакалаврської роботи. Кваліфікаційна робота має передбачати розв'язання складного спеціалізованого завдання або практичної проблеми в сфері менеджменту персоналу, що характеризується комплексністю і невизначеністю умов, із застосуванням теорій та методів науки менеджмент.

Кваліфікаційна бакалаврська робота з менеджменту призначена для встановлення відповідності отриманих здобувачем результатів навчання (компетентностей) вимогам стандартів вищої освіти.

Кваліфікаційні роботи здобувачів вищої освіти проходять перевірку на відсутність академічного плагіату (відповідно до вимог «Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових та навчальних працях працівників і здобувачів вищої освіти Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна» та Рішення «Про затвердження порядку проведення перевірки кваліфікаційних робіт, наукових праць та навчальних видань щодо наявності запозичень з інших документів», введеного в дію наказом ректора Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна).

Кваліфікаційна робота має бути оприлюднена на офіційному сайті закладу вищої освіти або його підрозділу, або у репозитарії закладу вищої освіти.

5. Матриця відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми

	Цикл загальної підготовки											Цикл професійної підготовки																						
	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	ОК 31	ОК 32	ОК 33	
ІК	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
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								+		+								+		+		+	+				+							
СК 1				+								+	+	+			+		+		+								+	+	+	+		
СК 2				+								+	+	+		+		+		+	+	+	+		+	+			+	+	+	+		
СК 3				+								+	+	+			+		+	+					+									+
СК 4				+								+	+	+			+		+	+					+					+	+			
СК 5													+					+		+		+	+	+	+	+	+							
СК 6				+				+			+	+		+				+		+		+			+		+							
СК 7					+								+						+		+		+	+	+	+	+			+		+	+	
СК 8																					+		+	+	+				+					
СК 9																			+				+			+								
СК 10																			+	+	+		+	+				+		+		+	+	
СК 11	+		+							+									+		+		+	+		+								
СК 12													+	+						+	+		+		+	+				+		+	+	
СК 13											+							+			+			+					+					+
СК 14					+			+											+				+	+			+							
СК 15								+											+				+				+							
СК 16									+										+	+	+		+		+			+		+	+	+	+	
СК 17																			+		+						+			+	+	+	+	
СК 18																			+				+	+			+			+	+	+	+	
СК 19								+													+		+	+	+			+		+	+	+	+	

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

	Цикл загальної підготовки											Цикл професійної підготовки																										
	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	ОК 31	ОК 32	ОК 33					
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																	+				+		+												+	+	+	+

*Продовження матриці відповідності програмних результатів навчання (ПРН)
відповідними компонентами освітньої програми*

