

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»



Затверджено ВЧЕНОЮ РАДОЮ

Голова вченої ради

Андрій КРИСОВАТИЙ

(протокол № 11 від 26 червня 2024 р.)

Освітня програма вводиться в дію з вересня 2024 р.

Ректор Оксана ДЕСЯТНЮК

(наказ № 496 від «26» червня 2024 р.)

Тернопіль – 2024

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ
освітньо-професійної програми
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 073 Менеджмент
галузі знань 07 Управління та адміністрування

Проректор з науково-педагогічної роботи

Віктор ОСТРОВЕРХОВ

Директор навчально-наукового центру моніторингу якості освіти та методичної роботи

Сергій ШАНДРУК

В.о. декана факультету економіки та управління

Андрій КОЦУР

Голова групи забезпечення спеціальності 073 Менеджмент

Михайло ШКІЛЬНЯК

Завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу

Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант ОПП

Ірина СМАЧИЛО

ПЕРЕДМОВА

Розроблено робочою групою у складі:

1. Ірини СМАЧИЛО – кандидата економічних наук, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, Гаранта ОПП
2. Віктора ОСТРОВЕРХОВА – кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, проректора з науково-педагогічної роботи
3. Михайла ШКІЛЬНЯКА – доктора економічних наук, професора, завідувача кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, члена підкомісії зі спеціальності 073 Менеджмент НМК № 5 з бізнесу, управління та права сектору вищої освіти Науково-методичної ради МОН України
4. Сергія НАДВИНИЧНОГО – доктора економічних наук, професора, професора кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, директора навчально-наукового центру з організації освітнього процесу
5. Андрія КОЦУРА – кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, в.о. декана факультету економіки та управління
6. Євгена КАЧАНА – кандидата економічних наук, професора, професора кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу
7. Світлани ПРОХОРОВСЬКОЇ – кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу
8. Ольги ДЯКІВ – кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу
9. Олени ЛЕВЧУК – начальника відділу кадрів ТОВ «Тервікнопласт»

Відгуки на освітньо-професійну програму:

1. Наталія СИРОТЮК – начальник відділу кадрів ТОВ «КУПАВА-5»
2. Ліана ДАНИЛИШИН – інспектор з кадрів ТОВ «М'ясокомбінат Тернопільський»

Рецензії на освітньо-професійну програму:

1. Олександр ШУБАЛИЙ – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки Луцького національного технічного університету
2. Галина ЛОПУШНЯК – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

1. Профіль освітньо-професійної програми зі спеціальності «Управління персоналом»

1 – Загальна інформація	
Повна назва вищого навчального закладу та структурного підрозділу	Західноукраїнський національний університет, кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу.
Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу	Ступінь вищої освіти – Бакалавр Спеціальність – Менеджмент
Офіційна назва освітньої програми	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом».
Тип диплому та обсяг освітньої програми	Диплом бакалавра, одиничний, 240 кредитів ЄКТС (на базі повної загальної середньої освіти).
Наявність акредитації	Первинна у 2026 р.
Цикл/рівень	НРК України – 6 рівень.
Передумови	Повна загальна середня освіта, освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст», освітній ступінь «молодший бакалавр», освітньо-професійний ступінь «фаховий молодший бакалавр».
Мова(и) викладання	Українська.
Термін дії освітньої програми	4 роки.
Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми	www.wunu.edu.ua

2 – Мета освітньої програми

Підготовка висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців, які компетентні в сфері управління працею та персоналом; вміють визначати та вирішувати спеціалізовані завдання та практичні проблеми під час професійної діяльності; застосовувати економічні методи та інформаційні технології при вирішенні соціально-економічних та управлінських завдань.

3 – Характеристика освітньої програми

Предметна область 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування	<p><i>Об'єкт вивчення:</i> управління організаціями та їх підрозділами.</p> <p><i>Цілі навчання:</i> підготовка фахівців, здатних вирішувати практичні проблеми та складні спеціалізовані задачі, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, у сфері управління організаціями та їх підрозділами.</p> <p><i>Теоретичний зміст предметної області:</i> парадигми, закони, закономірності, принципи, історичні передумови розвитку менеджменту; концепції системного, ситуаційного, адаптивного, антисипативного, антикризового, інноваційного, проєктного менеджменту тощо; функції, методи, технології та управлінські рішення у менеджменті.</p> <p><i>Методи, методики та технології:</i> загальнонаукові та специфічні методи дослідження (розрахунково-аналітичні, економіко-статистичні, економіко-математичні, експертного оцінювання, фактологічні, соціологічні, документальні, балансові тощо); методи реалізації функцій менеджменту (методи маркетингових досліджень; методи економічної діагностики; методи прогнозування і планування; методи проєктування організаційних структур управління; методи мотивування; методи контролювання; методи оцінювання соціальної, організаційної та економічної ефективності в менеджменті тощо); методи менеджменту (адміністративні, економічні, соціально-психологічні,</p>
---	---

	технологічні); технології обґрунтування управлінських рішень (економічний аналіз, імітаційне моделювання, дерево рішень тощо). <i>Інструментарій та обладнання:</i> сучасне інформаційно-комунікаційне обладнання, інформаційні системи та програмні продукти, що застосовуються в менеджменті.
Орієнтація освітньої програми	Практична зорієнтованість на використання професійних знань і практичних навичок для вирішення завдань у сфері формування кадрової політики, розробки кадрових стратегій підприємства, розподілу завдань між суб'єктами управління персоналом, ефективного використання матеріальних і нематеріальних мотивів у сфері праці.
Основний фокус освітньої програми	Основні предмети – обов'язкові дисципліни загальної та професійної підготовки (75%). Дисципліни вільного вибору студента, що розширюють загальні та спеціальні (фахові) компетентності складають 25%. Акцент робиться на професійно-орієнтованих дисциплінах, які забезпечують практичну підготовку бакалавра з управління персоналом та розвиток професійних компетентностей при здійсненні діяльності у сфері управління організаціями та їх підрозділами. Набуті компетентності можуть бути застосовані в експертно-аналітичній, політико-організаційній, економічній, соціальній, консультаційній та громадській сферах діяльності. Ключові слова: адаптація персоналу, заробітна плата, найм персоналу, ринок праці, зайнятість, оцінка персоналу, оплата праці, розвиток персоналу, умови праці, поведінка персоналу, соціальний діалог, соціально-трудова відносина, управління персоналом, управлінське рішення, якість трудового життя.
Особливості програми	Універсальність і фахова підготовка з управління персоналом, чітка практична спрямованість навчання на управління персоналом організацій, підприємств. Практична зорієнтованість на використання професійних знань і навичок для вирішення завдань у сфері формування кадрової політики, розробки кадрових стратегій підприємства, розподілу завдань між суб'єктами управління персоналом, ефективного використання матеріальних і нематеріальних мотивів у сфері праці. Вимагає спеціальної практики у кадрових службах, відділах соціального розвитку, організації праці вітчизняних та зарубіжних компаній, центрах зайнятості населення, в органах державної влади та місцевого самоврядування (відділи управління праці та соціального захисту населення).
4 – Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання	
Придатність до працевлаштування	Фахівець може займати первинні посади (за ДК 003:2010): 1232 – керівники підрозділів кадрів і соціально-трудова відносин 14 – менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів 177.1 – менеджер (управитель) з персоналу 2122.2 – професіонали-статистики 2351 – професіонали в галузі методів навчання, коучер 2412 – професіонали в галузі праці та зайнятості 2446.2 – професіонали в галузі соціального захисту населення 2412.2 – експерт із соціальної відповідальності 2412.2 – фахівець з питань зайнятості (хедхантер) 2412.2 – фахівець з аналізу ринку праці

	<p>2412.2 – інженер з підготовки кадрів 2412.2 – аналітик у сфері професійної зайнятості 2412.2 – експерт з регулювання соціально-трудових відносин 3423 – інспектор з кадрів 3423 – організатор з персоналу 3423 – фахівець з найму робочої сили 3435.2 – організатор діловодства</p>
Подальше навчання	Бакалавр може продовжувати навчання на другому (магістерському) рівні вищої освіти.
5 – Викладання та оцінювання	
Викладання та навчання	Загальний стиль навчання – проблемно-орієнтований. Лекційні заняття поєднуються з практичними заняттями, диспуатами, «мозковими штурмами» та робочими зустрічами з фахівцями у сфері управління організаціями та їх підрозділами, керівниками установ і організацій. Практикується студентоцентроване навчання, навчання в системі Moodle, самонавчання, підготовка кваліфікаційної роботи. Широко використовується алгоритмізація навчання. Самостійна робота на основі підручників та конспектів, електронних освітніх ресурсів, що розміщені в інституційному репозитарії бібліотеки ЗУНУ ім. Л. Каніщенка. Проведення консультацій викладачами як особистісно-орієнтована педагогічна взаємодія суб'єктів навчання у ЗВО, метою і мірою ефективності якої є формування професійної компетентності майбутнього фахівця.
Оцінювання	Тестування, опитування, дискусії, презентації, модульні роботи, усні та письмові екзамени, заліки, захист: комплексних практичних індивідуальних завдань; курсової роботи зі спеціальності; звіту з переддипломної практики. Атестація здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи.
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>ЗК1. 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>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>ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.</p> <p>ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>ЗК5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.</p> <p>ЗК6. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.</p> <p>ЗК7. Здатність спілкуватися іноземною мовою.</p> <p>ЗК8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.</p>

	<p>ЗК9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК10. Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні. ЗК11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації. ЗК12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК13. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності. ЗК14. Здатність працювати у міжнародному контексті. ЗК15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК16. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.</p>
<p>Спеціальні компетентності (СК)</p>	<p>СК1. Здатність визначати та описувати характеристики організації. СК2. Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища. 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. СК16. Здатність визначати психофізіологічну надійність людини та її роль у гарантуванні безпеки підприємства; встановлювати небезпеки хронічного стресу, професійного вигорання, їх причини виникнення, наслідки для організації та особи. СК17. Здатність визначати причини виникнення виробничих травм, професійних захворювань, нещасних випадків виробничого характеру. СК18. Здатність використовувати сучасні теорії мотивації в практиці управління та володіти технологією розроблення компенсаційного пакету. СК19. Здатність аналізувати стан матеріальної мотивації працівників; оцінювати рівень диференціації трудових доходів працівників та формувати корпоративну політику трудових доходів. СК20. Здатність застосовувати основні законодавчі вимоги у сфері праці та кадрового адміністрування при розробці локальних документів, ведення кадрового діловодства, що регламентують організацію роботи з кадровими документами. СК21. Здатність використовувати сучасні цифрові платформи та</p>

	інструменти у розробці HR-процесів управління персоналом з метою ефективного використання людського капіталу підприємства.
7 – Програмні результати навчання	
	<p>ПРН1. 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>ПРН2. Зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя.</p> <p>ПРН3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.</p> <p>ПРН4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.</p> <p>ПРН5. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.</p> <p>ПРН6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.</p> <p>ПРН7. Виявляти навички організаційного проектування.</p> <p>ПРН8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.</p> <p>ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.</p> <p>ПРН10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.</p> <p>ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.</p> <p>ПРН12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.</p> <p>ПРН13. Спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами.</p> <p>ПРН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.</p> <p>ПРН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.</p> <p>ПРН16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.</p> <p>ПРН17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.</p> <p>ПРН18. Демонструвати навички та вміння з'ясувати причини виникнення виробничих травм, професійних захворювань, нещасних випадків та застосовувати заходи по їх запобіганню.</p> <p>ПРН19. Застосовувати навички велл-бінг менеджменту, менеджмент стресу, профілактики мобінгу та булінгу для вирішення питань безпеки підприємства, персоналу.</p> <p>ПРН20. Розробляти порядок установаження та розміри гарантійних і компенсаційних виплат; формувати компенсаційний і соціальний пакети на підприємстві; розробляти засоби нематеріальної мотивації персоналу.</p> <p>ПРН21. Виявляти пріоритетність мотивів працівника; визначати основні складові мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників.</p> <p>ПРН22. Використовувати сучасні цифрові системи управління персоналом у бізнес-процесах: рекрутинг, адаптація, оцінка, розвиток, винагорода та підтримка персоналу, що сприятиме ефективності кадрового адміністрування.</p>

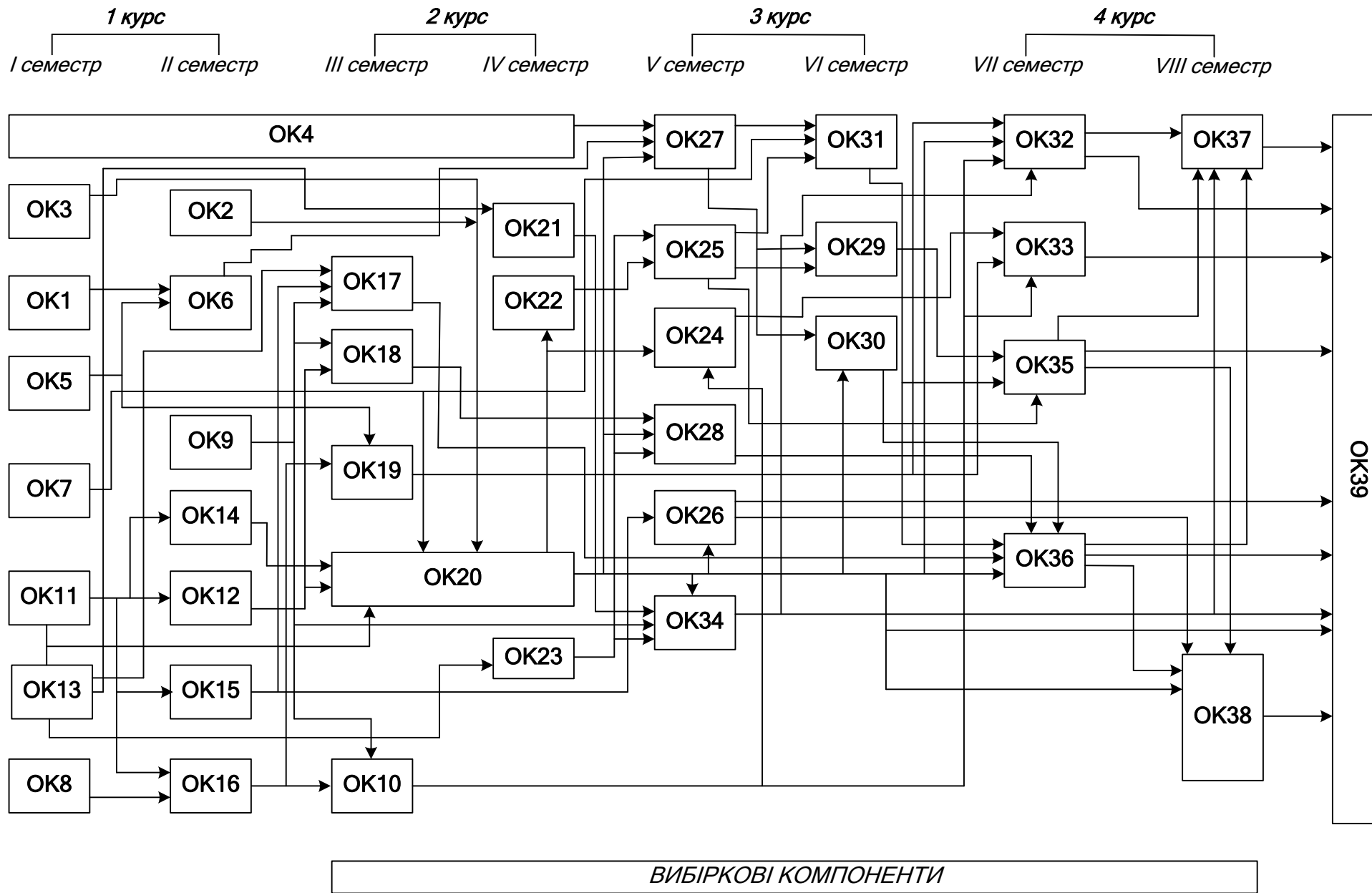
	ПРН23. Вести кадрове адміністрування з використанням інновацій для підвищення ефективності діяльності підприємства.
8 – Ресурсне забезпечення реалізації програми	
Кадрове забезпечення	Всі науково-педагогічні працівники, залучені до реалізації освітньої програми мають науковий ступінь і/або вчене звання та підтверджений рівень наукової і професійної активності, що відповідає вимогам ліцензійних умов. Усі науково-педагогічні працівники мають показники академічної та професійної кваліфікації відповідно до дисципліни, викладання якої вони забезпечують.
Матеріально-технічне забезпечення	У навчальному процесі використовуються навчальні аудиторії, комп'ютерні лабораторії, конференц-зал, бібліотека – фонд якої сформовано відповідно до потреб освітнього процесу. До послуг студентів і викладачів є також читальний зал на 80 місць, абонемент та копіювальна техніка. Є доступ до мережі Інтернет, діє Wi-Fi. Наявна вся необхідна соціально-побутова інфраструктура, кількість місць в гуртожитках відповідає вимогам.
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	Офіційний веб-сайт http://www.wunu.edu.ua містить інформацію про освітні програми, навчальну, наукову і виховну діяльність, структурні підрозділи, правила прийому, контакти. Матеріали навчально-методичного забезпечення освітньо-професійної програми викладені в інституційному репозитарії бібліотеки ЗУНУ ім. Л. Каніщенко: http://library.wunu.edu.ua . Читальний зал забезпечений бездротовим доступом до мережі Інтернет. Усі ресурси бібліотеки доступні через сайт університету: http://www.wunu.edu.ua . Вільний доступ через сайт ЗУНУ до баз даних періодичних фахових наукових видань (в тому числі, англійською мовою) забезпечується участю бібліотеки університету у консорціуму ElibUkr.
9 – Академічна мобільність	
Національна кредитна мобільність	Відповідно до угод ЗУНУ.
Міжнародна кредитна мобільність	Відповідно до угод ЗУНУ та угод про міжнародну академічну мобільність (Еразмус+ K1).
Навчання іноземних здобувачів вищої освіти	Відповідно до нормативно-правових документів.

2. Перелік компонент освітньо-професійної 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
ОБОВ'ЯЗКОВІ КОМПОНЕНТИ (ОК)			
ЦИКЛ ЗАГАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ			
ОК1	Історія державності та культура України	4	екзамен
ОК2	Українська мова за професійним спрямуванням	3	залік
ОК3	Фізичне виховання	3	залік
ОК4	Іноземна мова	7	залік, екзамен
ОК5	Філософія	4	екзамен
ОК6	Політологія	3	залік
ОК7	Психологія професійної діяльності	4	екзамен
ОК8	Вища математика та теорія ймовірностей	5	екзамен
ОК9	Інформаційно-комунікаційні технології	5	екзамен
ОК10	Статистика	4	екзамен
<i>Обсяг обов'язкових компонент загальної підготовки:</i>		42	
ЦИКЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ			
ОК11	Мікроекономіка	4	екзамен
ОК12	Макроекономіка	4	екзамен
ОК13	Підприємництво	4	залік
ОК14	Міжнародна економіка	4	екзамен
ОК15	Теорія організації	5	екзамен
ОК16	Економетрика	4	екзамен
ОК17	Облік і оподаткування	5	екзамен
ОК18	Фінанси	5	екзамен
ОК19	Маркетинг	4	екзамен
ОК20	Менеджмент	8	залік, екзамен
ОК21	Соціальна відповідальність бізнесу	4	екзамен
ОК22	Тайм-менеджмент	4	екзамен
ОК23	Право	3	екзамен
ОК24	Операційний менеджмент	4	екзамен
ОК25	Організація діяльності менеджера	4	екзамен
ОК26	Курсова робота зі спеціальності	3	захист
ОК27	Лідерство в управлінні	4	екзамен
ОК28	Фінансовий менеджмент	5	екзамен
ОК29	Управління трудовою поведінкою	4	екзамен
ОК30	Управління командами	5	екзамен
ОК31	Менеджмент персоналу	6	екзамен
ОК32	Стратегічне управління	5	екзамен
ОК33	Інвестиційно-інноваційний менеджмент	5	екзамен
ОК34	Ринок праці і зайнятість	5	екзамен
ОК35	Безпека персоналу	5	екзамен
ОК36	Мотивація персоналу	5	екзамен
ОК37	Кадрове адміністрування	5	екзамен
ОК38	Переддипломна практика	9	захист
ОК39	Кваліфікаційна робота	6	захист
<i>Обсяг обов'язкових компонент професійної підготовки:</i>		138	
<i>Загальний обсяг обов'язкових компонент:</i>		180	
<i>Загальний обсяг вибіркового компонент:</i>		60	
ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ		240	

2.2. СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА ОПП



3. Форма атестації здобувачів вищої освіти

Атестація здобувачів освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент здійснюється у формі захисту кваліфікаційної роботи та завершується видачею диплому із присвоєнням кваліфікації: ступінь вищої освіти – Бакалавр, спеціальність – Менеджмент, освітньо-професійна програма «Управління персоналом».

Атестація здійснюється відкрито і публічно.

Кваліфікаційна робота передбачає розв'язання складного спеціалізованого завдання або практичної проблеми в сфері управління, що характеризується комплексністю і невизначеністю умов, із застосуванням теорій та методів економічної науки.

У кваліфікаційній роботі не може бути академічного плагіату, фальсифікації та списування.

Кваліфікаційна робота оприлюднюється в інституційному репозитарії бібліотеки ЗУНУ ім. Л. Каніщенка: <http://library.wunu.edu.ua>.

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

	ОК1	ОК2	ОК3	ОК4	ОК5	ОК6	ОК7	ОК8	ОК9	ОК10	ОК11	ОК12	ОК13	ОК14	ОК15	ОК16	ОК17	ОК18	ОК19	ОК20	ОК21	ОК22	ОК23	ОК24	ОК25	ОК26	ОК27	ОК28	ОК29	ОК30	ОК31	ОК32	ОК33	ОК34	ОК35	ОК36	ОК37	ОК38	ОК39			
ПРН1						•																																		•		
ПРН2	•		•																																						•	
ПРН3					•		•	•		•	•				•	•	•			•	•				•	•	•						•	•					•	•		
ПРН4						•		•		•	•		•		•	•				•	•				•	•	•			•			•	•	•				•	•		
ПРН5													•		•					•	•					•	•	•											•	•		
ПРН6									•		•	•	•			•		•	•	•					•				•			•	•	•					•	•		
ПРН7											•	•	•			•		•	•	•					•			•		•				•	•					•	•	
ПРН8				•							•	•	•	•		•		•	•	•					•			•							•	•				•	•	
ПРН9																					•	•				•	•	•			•									•	•	
ПРН10						•												•			•					•	•	•			•									•	•	
ПРН11								•	•	•										•	•						•				•									•	•	
ПРН12					•		•														•	•				•	•			•						•				•	•	
ПРН13		•		•											•					•	•					•														•	•	
ПРН14					•																			•					•			•									•	•
ПРН15				•			•								•							•						•		•			•				•				•	•
ПРН16					•	•																								•					•	•					•	•
ПРН17								•		•					•											•					•			•	•						•	•
ПРН18																																						•			•	•
ПРН19																																						•			•	•
ПРН20																																							•		•	•
ПРН21																																							•		•	•
ПРН22																																								•	•	•
ПРН23																																								•	•	•

Перелік нормативних документів, на яких базується ОПШ

Офіційні документи:

1. Закон «Про вищу освіту» // База даних «Законодавство України». URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Закон «Про освіту» // База даних «Законодавство України». URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
3. Національний класифікатор України: «Класифікатор професій» ДК 003:2010. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/rada/show7va327609-10>
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження національної рамки кваліфікацій». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show7266-2Q15-п>
6. Рівні національної рамки кваліфікацій. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/nacionalna-ramka-kvalifikacij/rivni-nacionalnoyi-ramki-kvalifikacij>
7. Стандарт вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент для першого бакалаврського рівня вищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/073-menedzhment-bakalavr.pdf>

Корисні посилання:

1. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG) // URL:<http://ihed.org.ua/images/pdf/standards-and-guidelines-for-qa-in-the-eha-2015.pdf>
2. Data for Sustainable Development Goals. ISCED (МСКО) 2011/ URL:<http://www.uis.unesco.org/education/documents/isccd-2011-en.pdf>
3. Data for Sustainable Development Goals. ISCED-F (МСКО-Г) 2013 // URL:<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-fields-of-education-training-2013.pdf>
4. Рашкевич Ю.М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти. URL: <file:///D:/Users/Dell/Downloads/BolonskyiProcessNewParadigmHE.pdf>
5. Розвиток системи забезпечення якості вищої освіти в Україні: інформаційно-аналітичний огляд URL: http://ihed.org.ua/images/biblioteka/Rozvitok_sistemi_zabesp_yakosti_VO_UA_2015.pdf.