

Аналітичний звіт
за результатами громадського обговорення освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» (проект) другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю D 3 Менеджмент
галузі знань D Бізнес, адміністрування та право

№ п/п	Складові ОПП	Пропозиції	Стейкхолдер	Результати обговорення	Обґрунтування
1.	ОК «Технології управління персоналом» СК11, СК12, ПРН14, ПРН15.	Інтеграція інклюзивного підходу в освітньо-професійну програму «Управління персоналом» є важливим кроком до підготовки менеджерів, здатних ефективно працювати в умовах розмаїття, створювати політики підтримки, адаптації та розвитку персоналу. Рекомендовано включення тем інклюзії до ОК «Технології управління персоналом», дозволить забезпечити формування цілісної професійної практики орієнтованої на гуманістичні цінності та соціальну справедливість, що є надзвичайно актуальним у сучасному менеджменті персоналу.	Ольга ДОРОНІНА – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса	Враховано в змістовому наповненні ОК «Технології управління персоналом»	Підсилено та уточнено формування: ПРН14. Вміти вирішувати кадрові проблеми на засадах класичних та інноваційних інструментів, прийомів, методів управління персоналом; ПРН15. Використовувати інноваційні управлінські технології в царині стратегії кадрової роботи;
2.	ОК 5: ЗК3, СК9; СК10; ПРН 2, ПРН12; ПРН13.	В умовах стрімких інноваційних змін, які охоплюють усі сторони господарської діяльності підприємств важливим є і формування у здобувачів вмінь та навичок самостійно аналізувати стратегії управління людськими ресурсами у відповідності до	Олександра ОСТРОВСЬКА – заступник директора Тернопільського обласного центру зайнятості	Враховано	Для забезпечення практикоорієнтованості навчання та поглиблення фахових компетентностей, замінено дисципліну «HR-аналітика» на дисципліну «Стратегічне управління людськими ресурсами»,

		загальних стратегій розвитку та розробляти науково-практичні рекомендації щодо формулювання та втілення стратегій управління людськими ресурсами. Тому пропоную ОК «HR-аналітика» замінити на ОК «Стратегічне управління людськими ресурсами», що дасть змогу здобувачам розробляти основні контури стратегії управління людськими ресурсами в залежності від конкретної ситуації; розробляти заходи, плани організаційно-технічних перетворень для реалізації стратегії управління людськими ресурсами та ін.			уточнено та розширено зміст освітньої компоненти.
3.	Каталог вибірових дисциплін	Розширити перелік вибірових дисциплін з метою врахування інтересів здобувачів вищої освіти в контексті набуття ними додаткових м'яких навичок (softskills).	Зоряна ХОМІЦЬКА, – здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня ОПП «Управління персоналом»	Враховано	Розширено перелік вибірових дисциплін

4	Бази переддипломної практики	Забезпечити розвиток практико-орієнтованої підготовки фахівців через розширення переліку баз практики шляхом укладення відповідних договорів з метою набуття фахових компетентностей на підприємствах, установах, організаціях різних організаційно-правових форм.	Олена МУЗИКА– випускниця спеціальності «Менеджмент» ОПП «Управління персоналом»	Враховано	Розширено перелік баз практики
---	------------------------------	--	---	-----------	--------------------------------

Заслухано та погоджено на засіданнях кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу: протокол № 22 від 03.06.2025 р.

Гарант ОПП

Світлана ПРОХОРОВСЬКА