

Результати опитування НПП, які беруть участь у підготовці магістрів зі спеціальності D3 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Управління персоналом» у 2024/2025 н.р.

1. Якими освітніми компонентами, на Вашу думку, доцільно доповнити освітню програму?

4 відповіді

Нормативно-правова база управління персоналом

вибірковими освітніми компонентами «HR-аналітика та цифрові технології», «Стратегічне планування кадрових потреб», «Управління добробутом і психологічною стійкістю персоналу», «Інклюзивне працевлаштування та реінтеграція ветеранів», передбачивши практичні завдання на основі запитів роботодавців.

Щоб ОПП відповідала актуальним трансформаціям ринку праці, її зміст необхідно підсилити компонентами, які відображають глибинну цифровізацію (HR Tech), безпековий контекст та нові підходи до управління людським капіталом під час тривалої кризи.

Селфменеджмент, соціальний менеджмент

2. Які освітні компоненти, на Вашу думку, доцільно вилучити, замінити або переглянути в освітній програмі?

4 відповіді

Документаційне забезпечення управління персоналом

Доцільно переглянути зміст освітніх компонентів, у яких дублюються теми загального менеджменту та управління персоналом, посиливши їхню практичну спрямованість. Вивільнений навчальний час варто спрямувати на HR-аналітику, цифрові кадрові системи та сучасні методи оцінювання й розвитку працівників.

Перш за все, м.б. відмова від застарілих індустріальних підходів та лінійної теорії на користь стратегічного інструментарію HR-бізнес-партнерства (HRBP)

Соціальний менеджмент

3. Якими програмними компетентностями, на Вашу думку, доцільно доповнити освітню програму та/або які з них потребують коригування?

4 відповіді

Фокус на добробуті працівників, ментальному здоров'ї та балансі між роботою й особистим життям

Доцільно посилити компетентності з аналізу кадрових даних, використання цифрових HR-систем, стратегічного планування кадрових потреб та управління добробутом працівників. Компетентності з добору й адаптації персоналу варто конкретизувати щодо забезпечення рівних можливостей, інклюзивного працевлаштування та професійної реінтеграції ветеранів.

ОПП має готувати не просто кадровиків, а стратегічних бізнес-партнерів (HRBP). Враховуючи виклики ринку праці, кадровий дефіцит та цифровізацію, матрицю компетентностей доцільно доповнити інноваційними фаховими компетентностями, а існуючі класичні формулювання — суттєво скоригувати

Здатність розробляти індивідуальні пакети мотивації персоналу мотивації персоналу

4. Якими програмними результатами навчання, на Вашу думку, доцільно доповнити освітню програму та/або які з них потребують коригування?

4 відповіді

Уміння керівника розуміти емоції команди, проявляти емпатію та підтримувати довірчу атмосферу

Доцільно передбачити такі результати навчання: аналізувати кадрові дані за допомогою цифрових HR-систем та обґрунтовувати управлінські рішення; прогнозувати потреби в персоналі; розробляти й оцінювати програми адаптації, професійного розвитку та підтримки добробуту працівників. Наявні результати з добору персоналу варто уточнити щодо застосування принципів рівних можливостей та реінтеграції ветеранів.

Матрицю ПРН програми доцільно доповнити інноваційними результатами та скоригувати застарілі формулювання.

Організація постійного апгрейду навичок персоналу відповідно до динамічних змін на ринку

5. Які сильні сторони, на Вашу думку, підготовки магістрів за освітньо-професійною програмою "Управління персоналом"?

4 відповіді

Управлінська складова

Сильними сторонами вважаю поєднання управлінської, психологічної та правової підготовки, практичну орієнтацію навчання й розвиток навичок добору, оцінювання, мотивації та професійного розвитку персоналу. Важливою перевагою є формування здатності налагоджувати командну взаємодію, розв'язувати конфлікти та ухвалювати обґрунтовані кадрові рішення в умовах змін.

Підготовка магістрів мала яскраво виражений прикладний характер, орієнтований на роботу в умовах кризового ринку праці; Потужне кадрове забезпечення та матеріальна база; Студентоцентрованість та якісна цифрова екосистема

Управлінська та економічна складова

6. Якщо, на Вашу думку, існують слабкі сторони підготовки магістрів за даною програмою, то значте їх, будь ласка, та запропонуйте шляхи їх усунення.

4 відповіді

економічна складова

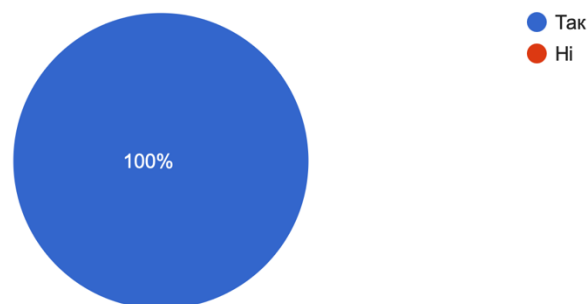
Потенційним недоліком може бути недостатній досвід роботи здобувачів із сучасними цифровими HR-системами та реальними кадровими даними. Для його усунення доцільно розширити практикуми з HR-аналітики, виконання проєктів на запити роботодавців і залучення HR-практиків до навчального процесу.

Можливо, в певній мірі невеличкий дисбаланс між Soft та Hard Skills (гуманітарний ухил програми); Необхідність посилення ветеранської політики та інклюзії

Практична підготовка

7. На Вашу думку, чи достатньо матеріально-технічне забезпечення кафедри, факультету та університету для забезпечення якісної підготовки здобувачів?

4 відповіді



8. Якщо в попередньому питанні Ви відповіли "Ні", то зазначте чого саме не вистачає й яким чином варто підсилити матеріально-мехнічне забезпечення.

2 відповіді

все ок

На мою думку, сьогодні магістрам потрібні не просто обладнані аудиторії, а доступ до спеціалізованої цифрової інфраструктури, у якій сьогодні працює провідний український та міжнародний комерційний сектор

9. Будь ласка, надайте свої пропозиції та побажання щодо покращення якості освітнього процесу на ОПП "Управління персоналом".

4 відповіді

Посилити економічну складову

Доцільно посилити практичну складову навчання через роботу з цифровими HR-системами, аналіз кадрових даних і виконання проєктів на запити роботодавців. Варто залучати HR-практиків до проведення занять, розширювати можливості стажування та враховувати зворотний зв'язок здобувачів під час оновлення змісту й методів навчання.

Пропозиції та побажання мають бути орієнтовані на трансформацію випускника у стратегічного HR-бізнес-партнера (HRBP), здатного працювати в умовах глибокої кадрової кризи, воєнних ризиків та діджиталізації

Посилення практичної підготовки