

Результати опитування НПП, які беруть участь у підготовці магістрів зі спеціальності D3 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Управління персоналом» у 2025/2026 н.р.

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

5 відповідей

Нормативно-правова база управління персоналом

Робота з ШІ

Вважаю, що освітня програма є змістовною та актуальною. За потреби її можна доповнити освітніми компонентами з HR-аналітики, цифрових технологій управління персоналом, розвитку лідерства та управління змінами.

Для того щоб ОПП «Управління персоналом» 2025-2026 н.р. залишалася максимально конкурентоспроможною, її зміст необхідно адаптувати до нових глобальних та локальних трендів. Виходячи з цього, потрібно адаптувати чи змінювати назву ОК

вибіркові компоненти «HR-аналітика та штучний інтелект в управлінні персоналом», «Стратегічне планування кадрових потреб», «Управління добробутом і стійкістю персоналу» та «Інклюзивне працевлаштування й професійна реінтеграція ветеранів», передбачивши практичні завдання на основі кейсів роботодавців.

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

5 відповідей

Документаційне забезпечення управління персоналом

ІТ в управлінні персоналом наблизити до студентів і програмних засобів

Вважаю, що необхідності у вилученні чи заміні освітніх компонентів немає. Доцільним є періодичне оновлення їх змісту відповідно до сучасних тенденцій у сфері управління персоналом.

На мою думку, м.б. повна відмова від застарілих індустріальних шаблонів на користь стратегічного інструментарію HR-бізнес-партнерства (HRBP) - (можливо замінити ОК "Організація праці", "Самоменеджмент", "Бізнес-планування")

переглянути освітні компоненти із загального менеджменту та кадрового адміністрування на предмет дублювання тем, актуалізувати їхній зміст і посилити практичну складову завданнями з HR-аналітики, цифровізації кадрових процесів та відповідального використання ШІ. Вилучення дисциплін варто розглядати лише після оцінювання їхнього внеску в досягнення програмних результатів навчання.

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

5 відповідей

Навички організації ефективної праці та контролю результатів для співробітників, які працюють дистанційно або в офісах

ШІ

Вважаю, що програмні компетентності ОПП є достатніми та відповідають визначеним цілям і завданням програми. Коригування не потребують; водночас доцільним є подальше посилення компетентностей у сфері сучасних технологій управління персоналом, HR-аналітики, цифровізації та стратегічного управління людськими ресурсами.

В умовах критичного кадрового дефіциту, масштабного впровадження автоматизації та євроінтеграційних реформ, програму доцільно доповнити новими фаховими компетентностями, а класичні формулювання – суттєво скоригувати

Доцільно посилити здатність аналізувати кадрові дані, відповідально застосовувати цифрові HR-системи та штучний інтелект, прогнозувати кадрові потреби й впливати на добробут персоналу. Компетентності з лобов

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

5 відповідей

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

Дослідження щодо результативності використання ШІ в управлінні

Вважаю, що програмні результати навчання ОПП є достатніми та відповідають визначеним цілям програми. Коригування не потребують. Водночас доцільним є їх подальше актуалізування з урахуванням сучасних підходів до цифровізації HR-процесів, HR-аналітики, стратегічного управління персоналом та розвитку лідерських компетентностей.

Програмні результати навчання для ОПП з «Управління персоналом» на 2025-2026 н.р. мають чітко засвідчувати готовність випускника діяти на стратегічному рівні як HR-бізнес-партнер (HRBP). Магістр повинен вміти приймати рішення на основі даних, керувати ризиками людського капіталу в умовах кадрового дефіциту та цифровізувати HR-процеси

Доцільно передбачити такі результати навчання: аналізувати кадрові дані та обґрунтовувати рішення за допомогою цифрових HR-систем і ШІ

Доцільно передбачити такі результати навчання: аналізувати кадрові дані та обґрунтовувати рішення за допомогою цифрових HR-систем і ШІ з дотриманням етики та захисту персональних даних; прогнозувати кадрові потреби; розробляти й оцінювати програми підтримки добробуту працівників. Результати з добору та адаптації персоналу варто уточнити щодо інклюзивного працевлаштування й професійної реінтеграції ветеранів.

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

5 відповідей

управлінська складова

Складно вказати конкретно

Сильними сторонами підготовки магістрів є практична спрямованість ОПП, формування сучасних професійних компетентностей у сфері управління персоналом, розвиток лідерських якостей та навичок ефективної комунікації. Важливою перевагою є поєднання теоретичної підготовки з практичними аспектами управління людськими ресурсами.

Унікальне поєднання психосоціального хабу та бізнес-менеджменту; Висока гнучкість та цифрова екосистема навчання;

Сильними сторонами вважаю комплексне поєднання управлінської, психологічної та правової підготовки, практичну спрямованість навчання й розвиток навичок стратегічного управління персоналом. Важливими є формування здатності мотивувати та розвивати працівників, налагоджувати командну взаємодію й ухвалювати обґрунтовані кадрові рішення в умовах невизначеності.

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

5 відповідей

економічна складова

менше теорії, більше кейсів

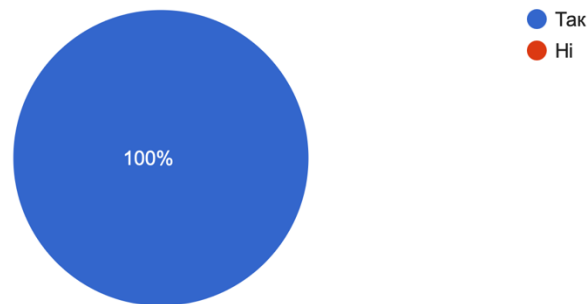
Суттєвих слабких сторін підготовки магістрів за даною програмою не вбачаю. Доцільним є подальше вдосконалення практичної складової та актуалізація змісту освітніх компонентів відповідно до сучасних тенденцій у сфері управління персоналом.

Можливо, брак технологічного інструментарію; Обмежений рівень міжнародної інтеграції в умовах євроінтеграції

Напрямом удосконалення вважаю посилення практичного досвіду роботи із сучасними HR-системами та кадровою аналітикою. Доцільно розширити практикуми на основі знеособлених даних, виконання проектів на запити роботодавців і стажування в HR-підрозділах із фаховим наставництвом.

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

5 відповідей



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

3 відповіді

Матеріально-технічне забезпечення є достатнім для забезпечення якісної підготовки здобувачів. Доцільним є його подальше вдосконалення шляхом оновлення цифрового обладнання та програмного забезпечення.

Для підготовки сучасного HR-директора матеріальна база мала еволюціонувати у бік концепцій HR Tech та Data-driven management. Студентам-магістрам потрібні не просто загальнонавчальні аудиторії, а доступ до спеціалізованої цифрової інфраструктури, у якій сьогодні працює провідний український та міжнародний бізнес

Доцільно розширити доступ до навчальних версій сучасних HR-систем, програм для аналізу кадрових даних і платформ добору та оцінювання персоналу. Варто облаштувати комп'ютерні робочі місця з відповідним програмним забезпеченням, забезпечити дистанційний доступ до нього та резервне живлення для безперервної практичної роботи.

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

5 відповідей

Розвивайте скіли викладачів

Доцільно розширити практичну підготовку з HR-аналітики, рекрутингу, оцінювання та мотивації персоналу, використовувати більше практичних кейсів і сучасних цифрових HR-інструментів, а також залучати фахівців-практиків до проведення занять.

Пропозиції та побажання м.б. чітко орієнтовані на трансформацію випускника у стратегічного HR-бізнес-партнера. В умовах тотального дефіциту кадрів та стрімкої автоматизації бізнесу, магістр із HR має володіти твердими аналітичними навичками (Hard Skills) та вміти управляти ризиками людського капіталу

Доцільно розширити практичні заняття з HR-аналітики та цифрових кадрових систем, забезпечити доступ до відповідного програмного забезпечення й залучати HR-фахівців до проведення занять. Варто посилити співпрацю з роботодавцями через стажування та спільні проекти, а також систематично враховувати пропозиції здобувачів під час оновлення програми.