

**Узагальнення пропозицій та зауважень стейкхолдерів за результатами громадського обговорення
на освітньо-професійну програму «Економіка управління персоналом» другого (магістерського) рівня вищої освіти**

Період громадського обговорення освітньої програми – з 03 лютого 2026р. по 03 березня 2026 р.

Анкета громадського обговорення: <https://forms.gle/pKXhEEotbnhjRgJv6>

Категорія стейкхолдерів	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи (навчання), посада	Зміст пропозиції (-й) та її (їх) обґрунтування_	Примітка про врахування/неврахування
Академічна спільнота / рецензент	Назарова Галина Валентинівна	завідувач кафедри соціальної економіки Харківського національного університету імені Семена Кузнеця	Пропозиція: розглянути можливість зміни назви ОК «Лідерство і керівництво в управлінні персоналом» на «Лідерство і керівництво в системі управління персоналом» Обґрунтування: формулювання «в системі управління персоналом» більш коректно відображає місце лідерства і керівництва як інтегрованих управлінських інструментів, що функціонують у межах цілісної системи HR-процесів, а не ототожнюються з самим процесом управління персоналом. Це забезпечує більшу концептуальну точність, усуває термінологічну неоднозначність та краще узгоджується з сучасними підходами до розгляду управління персоналом як підсистеми економічного управління організацією.	Пропозицію враховано У фінальній версії ОП ОК303 «Лідерство і керівництво в управлінні персоналом» перейменовано на «Лідерство і керівництво в системі управління персоналом». Необхідні зміни будуть внесені у навчально-методичне забезпечення
Академічна спільнота / рецензент	Самойлик Юлія Василівна	професор кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Полтавського державного аграрного університету	Пропозиція: переглянути та уточнити узгодженість компетентностей та програмних результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти, освітніми компонентами ОПП. Обґрунтування: перегляд та уточнення узгодженості компетентностей і програмних результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти, з освітніми компонентами ОПП необхідні для підвищення прозорості логіки формування результатів навчання та посилення загальної методичної узгодженості освітньої програми.	Пропозицію враховано У період громадського обговорення проекту ОПП стандарт вищої освіти за спеціальністю С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» відсутній, тому при проектуванні програми було використано стандарт за спеціальністю 051 «Економіка» як орієнтир. Узгодженість компетентностей, програмних результатів навчання та освітніх компонентів була врахована на етапі розроблення програми; разом з тим зазначена рекомендація буде додатково опрацьована у процесі її подальшого моніторингу та вдосконалення.
Представник роботодавців / рецензент	Мусієнко Валентина Михайлівна	начальник відділу управління персоналом, планування та документообігу Полтавської обласної військової	Пропозиція: посилити використання у навчальному процесі спеціалізованого програмного забезпечення Обґрунтування: використання у навчальному процесі спеціалізованого програмного	Пропозицію враховано Використання спеціалізованого програмного забезпечення вже передбачено в межах окремих освітніх компонентів програми (Сучасні

Категорія стейкхолдерів	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи (навчання), посада	Зміст пропозиції (-й) та її (їх) обґрунтування_	Примітка про врахування/ неврахування
		адміністрації	забезпечення, зокрема HRM-систем, інструментів аналітики персоналу, а також засобів обробки, аналізу та візуалізації даних, сприятиме формуванню у здобувачів освіти прикладних навичок роботи із сучасними інструментами, що широко застосовуються у професійній діяльності, та посиленню практичної спрямованості їх підготовки.	персонал-технології, Економіка HR-політик). Водночас буде розглянута можливість подальшого розширення практики його застосування з метою посилення прикладної підготовки здобувачів освіти.
Представник роботодавців / фахівець-практик/ експерт практик	Клавдієва Катерина Данилівна	Директор Полтавського обласного центру зайнятості	<p>Пропозиція: посилити у змісті освітньої програми увагу до питань аналізу регіонального ринку праці, зокрема щодо оцінювання попиту і пропозиції робочої сили, тенденцій зайнятості та безробіття, а також використання відповідних аналітичних інструментів.</p> <p>Обґрунтування: актуальність посилення уваги до аналізу регіонального ринку праці зумовлена необхідністю врахування просторових та структурних особливостей зайнятості при прийнятті управлінських рішень у сфері управління персоналом. Оцінювання співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, а також тенденцій зайнятості та безробіття, у поєднанні з використанням сучасних аналітичних інструментів, дозволяє більш обґрунтовано визначати кадрові потреби організацій, враховувати кон'юнктуру ринку праці та підвищувати ефективність формування і реалізації HR-рішень.</p>	<p>Пропозицію враховано</p> <p>Питання аналізу регіонального ринку праці, зокрема оцінювання попиту і пропозиції робочої сили, тенденцій зайнятості та безробіття, інтегровані у зміст освітньої програми через відповідні освітні компоненти, зокрема вибірково дисципліну «Моделювання та прогнозування ринку праці», що забезпечує формування у здобувачів аналітичних компетентностей у сфері управління персоналом.</p>
Представник роботодавців / фахівець-практик/ експерт практик	Атаманюк Оксана Анатоліївна	Керівник відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області	<p>Пропозиція: посилити у змісті освітньої програми увагу до питань соціально-трудових відносин, зокрема врегулювання трудових конфліктів, ведення соціального діалогу та застосування процедур примирення у сфері управління персоналом.</p> <p>Обґрунтування: актуальність зазначеної пропозиції зумовлена зростаючою роллю ефективного врегулювання соціально-трудових відносин у діяльності організацій, зокрема необхідністю попередження та вирішення трудових конфліктів, забезпечення конструктивного соціального діалогу та використання процедур примирення як інструментів стабілізації трудових колективів і</p>	<p>Пропозицію враховано.</p> <p>Зазначена проблематика буде розглянута при подальшому вдосконаленні освітньої програми, зокрема в частині можливого уточнення змісту освітніх компонентів та включення відповідних тем і практико-орієнтованих завдань, спрямованих на формування навичок врегулювання трудових конфліктів та ведення соціального діалогу.</p>

Категорія стейкхолдерів	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи (навчання), посада	Зміст пропозиції (-й) та її (їх) обґрунтування_	Примітка про врахування/неврахування
			підвищення ефективності управління персоналом.	
Академічна спільнота	Дороніна Ольга Анатоліївна	завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса	Пропозиція: посилити у змісті освітньої програми врахування положень поведінкової економіки, зокрема в частині аналізу поведінкових аспектів прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом. Обґрунтування: актуальність урахування положень поведінкової економіки зумовлена необхідністю врахування реальної поведінки працівників та управлінського персоналу при прийнятті рішень, де на результати істотно впливають когнітивні упередження, обмежена раціональність та поведінкові чинники, що зумовлює потребу у використанні відповідних аналітичних підходів і інструментів.	Пропозицію враховано. Елементи поведінкової економіки частково відображені у змісті обов'язкової ОКП02 «Економічні студії в управлінні персоналом» у межах відповідної тематики. Водночас для поглибленого опанування цього напряму та розширення прикладних інструментів аналізу поведінкових аспектів у сфері управління персоналом для здобувачів, що навчатимуться за освітньою програмою, запропоновано вибіркову дисципліну «Поведінкова HR-економіка».
Здобувач вищої освіти	Калініченко Наталія Вікторівна	ПУЕТ, гр. ЕУПм-11	Пропозиція: впровадити використання кейс-методу, елементи проектного навчання, симуляційних завдань у межах дисципліни економічного та управлінського спрямування. Обґрунтування: впровадження сприятиме формуванню практичних навичок, розвитку аналітичного мислення та здатності до прийняття обґрунтованих управлінських рішень у робіт, що моделюють реальні змодельованих професійних ситуаціях.	Пропозицію враховано. Використання запропонованих методів навчання буде посилено шляхом інтеграції відповідних завдань у зміст практичних занять, розширення переліку навчальних кейсів, а також виконання здобувачами проектних робіт, що моделюють реальні управлінські ситуації.

Пропозиції та зміни за результатами громадського обговорення ОПП розглянуто на засіданні кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, протокол №8 від 4 березня 2026 р.