

**Узагальнення пропозицій та зауважень стейкхолдерів за результатами громадського обговорення
на освітньо-професійну програму «Управління персоналом міжнародних корпорацій» першого (бакалаврського) рівня вищої
освіти**

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

Анкета громадського обговорення: <https://forms.gle/21gwKAwUkJXY6L4JA>

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	Дороніна Ольга Анатоліївна	завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса	Пропозиція: Розглянути можливість виокремлення в структурі освітньо-професійної програми освітньої компоненти, спрямованої на комплексне висвітлення питань формування, використання та розвитку людського капіталу. Обґрунтування: необхідність такого уточнення зумовлена потребою більш повного відображення проблематики людського капіталу відповідно до задекларованої мети, орієнтації та фокусу освітньо-професійної програми. Виокремлення відповідної освітньої компоненти сприятиме кращому узгодженню змістового наповнення програми із її цільовими орієнтирами, підвищенню внутрішньої логічної цілісності підготовки здобувачів вищої освіти, а також забезпечить більш послідовне формування фахових компетентностей у сфері управління персоналом і розвитку людських ресурсів.	Пропозицію враховано У процесі оновлення освітньо-професійної програми здійснено перегляд змістового наповнення відповідного освітнього компонента, у результаті чого запроваджено освітню компоненту ОКП26 «Економіка людського капіталу», обсягом 5 кредитів ЄКТС (4 курс, 1 семестр). Натомість виведено ОКП «Управління трудовим потенціалом». Зміни відображено у навчальному плані та структурно-логічній схемі, уточнено компетентності та ПРН.
Академічна спільнота / рецензент	Самойлик Юлія Василівна	професор кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Полтавського державного аграрного університету	Пропозиція: розглянути можливість більш чіткого узгодження змістового наповнення освітньо-професійної програми з її предметною областю, зокрема шляхом перегляду тематичного змісту окремих освітніх компонент із метою посилення їх економічної змістовності. Обґрунтування: необхідність таких змін зумовлена тим, що окремі освітні компоненти характеризуються переважно управлінською спрямованістю, що є закономірним з огляду на специфіку програми, проте потребує більш повного врахування її заявленої мети та орієнтації. Посилення економічної складової змісту відповідних компонентів сприятиме більш гармонійному поєднанню управлінських і економічних аспектів підготовки здобувачів, а також підвищенню внутрішньої узгодженості освітньо-професійної програми.	Пропозицію враховано Прийнято рішення врахувати зазначені рекомендації у процесі подальшого вдосконалення освітньо-професійної програми, зокрема під час перегляду змістового наповнення окремих освітніх компонент з метою посилення їх економічної складової та забезпечення більш чіткого узгодження з предметною областю, метою та орієнтацією програми. Необхідні зміни будуть внесені під час оновлення навчально-методичного забезпечення та відображені у силабусах і робочих програмах навчальних дисциплін

Категорія стейкхолдерів	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи (навчання), посада	Зміст пропозиції (-й) та її (їх) обґрунтування_	Примітка про врахування/ неврахування
Представник роботодавців / рецензент	Зозуля Анастасія	менеджер з рекрутингу міжнародної рекрутингової агенції «Атлас рекрутинг»	<p>Пропозиція: розглянути можливість посилення змістового наповнення окремих освітніх компонент у частині застосування сучасних цифрових інструментів і програмного забезпечення для підбору персоналу, що охоплює інструменти проведення співбесід, оцінювання soft skills та використання інформаційних систем і платформ пошуку та відбору кандидатів.</p> <p>Обґрунтування: необхідність таких змін зумовлена потребою підвищення практичної готовності випускників до роботи у сфері рекрутингу та управління персоналом. Посилення зазначених аспектів сприятиме формуванню у здобувачів актуальних професійних навичок, наближенню освітнього процесу до умов реальної професійної діяльності та забезпеченню більш повного відповідності результатів навчання сучасним вимогам ринку праці.</p>	<p>Пропозицію враховано частково.</p> <p>В освітньо-професійній програмі формування відповідних компетентностей забезпечується в межах освітньої компоненти «Діджитал-технології в HR-діяльності», яка охоплює застосування сучасних цифрових інструментів і програмного забезпечення у сфері управління персоналом, зокрема для підбору та оцінювання кандидатів. Крім того, окремі практичні аспекти рекрутингу можуть бути поглиблені під час вивчення вибіркової освітньої компоненти «Рекрутинг». Разом з тим зазначені рекомендації будуть додатково враховуватися при подальшому розвитку та оновленні змістового наповнення освітніх компонент програми.</p>
Академічна спільнота	Шушпанов Дмитро Георгійович	завідувач відділу демографічного моделювання та прогнозування Інституту демографії та проблем якості життя НАН України	<p>Пропозиція: доцільно розглянути можливість більш системного висвітлення підходів до оцінювання людського капіталу та людського розвитку із використанням кількісних методів, статистичних показників, міжнародних індексів та методик їх інтерпретації.</p> <p>Обґрунтування: необхідність такої рекомендації зумовлена зростаючою роллю кількісного аналізу у дослідженні процесів формування та розвитку людського капіталу. Використання кількісних методів, моделей та індикаторів дає змогу більш об'єктивно оцінювати тенденції на ринку праці, виявляти закономірності та здійснювати прогнозування змін під впливом демографічних і економічних факторів, що сприяє формуванню аналітичних компетентностей здобувачів освіти.</p>	<p>Пропозицію враховано</p> <p>ОПП передбачено формування знань і навичок, пов'язаних із аналізом людського капіталу та застосуванням кількісних підходів до оцінювання відповідних процесів. Зокрема, для здобувачів 4 курсу пропонуються вибіркові ОК «Економіка людського капіталу» та «Людський розвиток». Зважаючи на рекомендації інших стейкхолдерів в ОПП-26 ОК «Економіка людського капіталу» буде впроваджено в якості обов'язкової.</p>
Академічна спільнота	Лопушняк Галина Степанівна	Завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»	<p>Пропозиція: доцільно розглянути можливість введення до освітньо-професійної програми освітнього компонента «Міжнародний ринок праці».</p> <p>Обґрунтування: необхідність розгляду можливості введення освітнього компонента «Міжнародний ринок праці» зумовлена</p>	<p>Пропозицію відхилено</p> <p>Тематика, запропонована у межах освітнього компонента «Міжнародний ринок праці», вже частково інтегрована до змісту чинних освітніх компонентів, зокрема «Мікро- та макроаналіз ринку праці» та «HR-тренди міжнародних</p>

Категорія стейкхолдерів	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи (навчання), посада	Зміст пропозиції (-й) та її (їх) обґрунтування	Примітка про врахування/неврахування
			<p>зростанням значущості глобалізаційних процесів у сфері зайнятості та управління персоналом, а також посиленням інтеграції національних ринків праці у міжнародний економічний простір. Вивчення особливостей функціонування міжнародного ринку праці дозволяє здобувачів освіти системне розуміння транснаціональних трудових потоків, тенденцій зайнятості в умовах глобальної економіки, також специфіки формування та використання трудового потенціалу в різних країнах.</p>	<p>корпорацій», які забезпечують розгляд загальних закономірностей функціонування ринку праці, так і його міжнародного виміру в контексті сучасних HR-практик глобальних компаній. Разом з тим, з урахуванням актуальності зазначеної тематики, її буде розглянуто у подальшому як складову вибіркового блоку освітньо-професійної програми з метою розширення варіативності та поглиблення професійної підготовки здобувачів освіти.</p>
Академічна спільнота	Назарова Галина Валентинівна	завідувач кафедри соціальної економіки Харківського національного університету імені Семена Кузнеця	<p>Пропозиція: доцільно здійснити ревізію кореляції між програмними компетентностями та програмними результатами навчання, визначеними стандартом вищої освіти, і змістом освітніх компонентів освітньо-професійної програми.</p> <p>Обґрунтування: потреба у такій ревізії зумовлена необхідністю забезпечення внутрішньої логіко-структурної цілісності освітньо-професійної програми, чіткого відображення механізмів формування результатів навчання та підвищення рівня концептуальної узгодженості між її нормативно визначеними та змістовими елементами.</p>	<p>Пропозицію враховано.</p> <p>Слід зазначити, що на момент громадського обговорення проекту освітньо-професійної програми стандарт вищої освіти за спеціальністю С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» був відсутній, у зв'язку з чим при її проектуванні як орієнтир використано стандарт вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка». У процесі розроблення освітньо-професійної програми здійснено уточнення кореляції між програмними компетентностями, програмними результатами навчання та змістом освітніх компонентів, що знайшло відображення у відповідних матрицях відповідності. Проектною групою було повторно проаналізовано ЗК, СК та ПРН в розрізі ОК, що дало можливість уточнити матриці відповідності</p>
Здобувач ОПП	Шкурпела Руслан Леонідович	ПУЕТ, Е УПМКб-41	<p>Пропозиція: доцільно розширити використання практико-орієнтованих завдань, що моделюють реальні управлінські ситуації у сфері управління персоналом.</p> <p>Обґрунтування: необхідність розширення використання практико-орієнтованих завдань, що моделюють реальні управлінські ситуації у сфері управління персоналом, зумовлена потребою</p>	<p>Пропозицію враховано.</p> <p>У межах освітньо-професійної програми розширено використання практико-орієнтованих завдань, зокрема кейсів, ситуаційних вправ та елементів моделювання управлінських ситуацій у сфері управління персоналом в освітніх компонентах програми шляхом</p>

Категорія стейкхолдерів	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи (навчання), посада	Зміст пропозиції (-й) та її (їх) обґрунтування_	Примітка про врахування/ неврахування
			посилення прикладної складової освітнього процесу та забезпечення більш тісного зв'язку між теоретичними знаннями і їх практичним застосуванням.	оновлення змісту навчальних завдань та застосування інтерактивних методів навчання.
Здобувач ОПП	Шевченко Анна Олександрівна	ПУЕТ, Е УПМКб-21	Питання. У моєму навчальному плані передбачено вивчення освітнього компонента «Демографія» на 2 курсі. Разом з тим, у проєкті освітньо-професійної програми дана дисципліна відсутня. Чи планується її збереження як окремого освітнього компонента, чи відповідна тематика буде інтегрована до інших дисциплін?	Пропозицію враховано частково. У проєкті ОПП окремий ОК «Демографія» не передбачено, однак його змістові аспекти інтегровані до інших ОК, зокрема «Соціально-економічний розвиток національної економіки», «Мікро та макроаналіз ринку праці», «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Статистика та економічний аналіз». Це дозволяє забезпечити опанування здобувачами освіти базових демографічних підходів у контексті аналізу трудових ресурсів, попиту і пропозиції на ринку праці та управління персоналом. Разом з тим, можливість опанування ОК «Демографія» буде розглянута в майбутньому у вигляді вибіркової дисципліни.
Здобувач вищої освіти	Кабашна Вероніка Віталіївна	ПУЕТ, гр. Е УПМКб-31	Питання. У моєму навчальному плані передбачено вивчення освітнього компонента «Управління персоналом міжнародних корпорацій» на 4 курсі. Разом з тим, у проєкті освітньо-професійної програми дана дисципліна відсутня. Чи планується її збереження як окремого освітнього компонента, чи відповідна тематика буде інтегрована до інших дисциплін?	Надана відповідь. У проєкті освітньо-професійної програми освітній компонент «Управління персоналом міжнародних корпорацій» не передбачено як окрему дисципліну, оскільки його змістові аспекти інтегровані до інших освітніх компонентів програми, що охоплюють питання управління персоналом у міжнародному контексті. Зокрема, ОКП01 «HR-тренди міжнародних корпорацій». Такий підхід дозволяє забезпечити системне формування відповідних компетентностей без дублювання змісту.
Представник роботодавців / фахівець-практик/ експерт практик	Атаманюк Оксана Анатоліївна	Керівник відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області	Пропозиція: розглянути можливість посилення прикладної складової освітнього процесу шляхом включення до змісту окремих освітніх компонентів питань управління соціально-трудова конфліктами, розвитку навичок	Пропозицію враховано Означені питання відображені у змісті ОК «Економіка праці та соціально-трудова відносини» та «Управління конфліктами», у межах яких здобувачі

Категорія стейкхолдерів	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи (навчання), посада	Зміст пропозиції (-й) та її (їх) обґрунтування_	Примітка про врахування/неврахування
			<p>соціального діалогу та ознайомлення з базовими процедурами їх врегулювання.</p> <p>Обґрунтування: Сучасні умови функціонування підприємств характеризуються інтенсивною взаємодією працівників і роботодавців, що зумовлює виникнення конфліктних ситуацій, які потребують своєчасного виявлення, аналізу та врегулювання. Посилення уваги до соціального діалогу, причин трудових конфліктів і базових підходів до їх врегулювання сприятиме формуванню у здобувачів освіти навичок комунікації, розуміння узгодження інтересів сторін та здатності до прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері управління персоналом.</p>	<p>освіти опановують причини виникнення трудових конфліктів, механізми їх попередження та базові підходи до врегулювання. Разом з тим, у межах оновлення змісту зазначених ОК буде посилено практичну спрямованість відповідних тем, зокрема шляхом використання кейсів і ситуаційних завдань, що моделюють реальні управлінські ситуації у сфері соціально-трудових відносин.</p>

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