Узагальнення пропозицій та зауважень стейкхолдерів
Полтавський університет економіки і торгівлі
на освітньо-професійну програму «Економіка управління персоналом» другого (магістерського) рівня вищої освіти
Період громадського обговорення освітньої програми – з 25 лютого 2025р. по 25 березня 2025 р.

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	Лопушняк Галина Степанівна	Завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»	**Пропозиція:** Перейменувати дисципліну «Соціальна відповідальність» на «Економіка сталого розвитку: стандарти і оцінювання ESG» **Обґрунтування:** Соціальна відповідальність є лише однією з компонент сталого розвитку. Запропонована назва краще відображає сучасний комплексний підхід, що охоплює економічні, соціальні та управлінські аспекти ESG і відповідає актуальним викликам для економістів.	Пропозицію враховано У фінальній версії ОП дисципліну перейменовано. Зміст буде розширено за рахунок компонентів сталого розвитку, стандартів оцінювання впливу (ESG), аналізу практик відповідальності в бізнесі та державному секторі.
Академічна спільнота	Шушпанов Дмитро Георгійович	завідувач відділу демографічного моделювання та прогнозування Інституту демографії та проблем якості життя НАН України	**Пропозиція:** Перемістити дисципліну «Економічні студії в управлінні персоналом» у 1 семестр, а «Економіку HR-політик» — у 2 семестр. **Обґрунтування:** Студії мають дати базовий економічний і концептуальний фундамент управління персоналом. HR-політики — це курс прикладного характеру. Такий порядок забезпечує логіку побудови навчання: від теорії — до інструментів.	Пропозицію враховано У фінальній версії семестровий розподіл змінено відповідно до логіки: від теоретичного до прикладного. Це враховано також при формуванні порядку вивчення дисциплін та у силабусах.
Представник роботодавців / фахівець-практик/ експерт практик	Лапа Андрій Миколайович	головний виконавчий директор компанії GORIHOVOD	**Пропозиція:** Перейменувати дисципліну **«Технології управління персоналом»** на **«Сучасні персонал-технології»** **Обґрунтування:** Нова назва краще відображає зміст дисципліни, яка охоплює інноваційні практики, автоматизовані підходи до управління персоналом і тенденції ринку праці. Вона більш зрозуміла роботодавцям і фахівцям HR-сфери.	Пропозицію враховано Назву дисципліни змінено у фінальній версії ОП. Зміст доповнено прикладами інноваційних HR-технологій, адаптаційних і рекрутингових інструментів.
Представник	Клавдієва Катерина	Директор Полтавського	**Пропозиція:** Уточнити тематичне	Пропозицію враховано

роботодавців / фахівець-практик/ експерт практик	Данилівна	обласного центру зайнятості	наповнення дисципліни **«Економічні студії в управлінні персоналом»**, включивши інституційні засади політики зайнятості та ринку праці. **Обґрунтування:** Магістри мають розуміти, як державна політика та регулювання впливають на HR-рішення. Це посилить концептуальний рівень дисципліни і дозволить краще інтегрувати підготовку майбутніх фахівців до реальних умов роботи у сфері управління людськими ресурсами, в тому числі у держсекторі.	До змісту дисципліни включено теми та питання, присвячені ролі державних інституцій та механізмів регулювання трудових відносин у різних моделях економіки.
Здобувач вищої освіти	Верига Владислав Олегович	ПУЕТ	**Пропозиція:** Перетворити **тренінг «Ефективність управлінських рішень»** на повноцінну дисципліну **«Ефективність управлінських рішень»** **Обґрунтування:** Формат тренінгу обмежує глибину опрацювання тем, які потребують системного аналізу управлінських рішень, критеріїв ефективності та економічного обґрунтування.	Пропозицію враховано У фінальній ОП дисципліна включена до переліку обов'язкових компонентів професійної підготовки (5 кредитів). Назву спрощено, зміст поглиблено за рахунок тем управлінської логіки, результативності та оцінки альтернатив.
Випускник	Кашуба Олена Анатоліївна	ПУЕТ	**Пропозиція:** Перетворити **тренінг «Моделювання стратегій розвитку персоналу»** на повноцінну навчальну дисципліну **«Моделі і стратегії розвитку персоналу»** **Обґрунтування:** Стратегічний розвиток персоналу охоплює широкий спектр підходів, моделей і практик, що потребують системного опрацювання. Формат тренінгу не дає змоги розкрити тематику належною мірою, тому доцільно надати дисципліні повноцінний статус і посилити її практичну складову.	Пропозицію враховано курс включено до переліку обов'язкових компонент професійної підготовки обсягом **5 кредитів**. Зміст дисципліни буде доповнено розглядом типових HR-стратегій, моделей розвитку персоналу та кейс-аналізом практичних ситуацій.

Анкета https://forms.gle/YzdMQJGcDt7BZiww6