Узагальнення пропозицій та зауважень стейкхолдерів
Полтавський університет економіки і торгівлі
на освітньо-професійну програму «Управління персоналом міжнародних корпорацій»
першого (бакалаврського) 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)	Шушпанов Дмитро Георгійович	завідувач відділу демографічного моделювання та прогнозування Інституту демографії та проблем якості життя НАН України	**Пропозиція:** Передбачити вивчення здобувачами проблем демографічного розвитку. **Обґрунтування:** Подальший розвиток економіки України та ефективне виконання завдань повоєнного відновлення нерозривно пов'язане із демографічною ситуацією в країні.	**Пропозицію враховано.** Питання демографічного розвитку України будуть включені до ОК "Соціально-економічний розвиток національної економіки".
Академічна спільнота	Лопушняк Галина Степанівна	Завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»	**Пропозиція:** Уточнити назву та тематичний зміст ОК "Основи проєктного менеджменту" **Обґрунтування:** Актуалізація назви та змісту зумовлена необхідністю зміщення акценту з управлінських функцій на економічну оцінку та аналітичне обґрунтування проєктів, що в більшій мірі відповідає спеціальності ОП	**Пропозицію враховано** ОК "Основи проєктного менеджменту" перейменовано в "Проєктгий аналіз". Провідному викладачу переглянути навчальну програму ОК, доповнити темами, що посилюють економіко-аналітичні компетентності ЗдВО
Представник роботодавців / фахівець-практик/ експерт практик (рецензент)	Атаманюк Оксана Анатоліївна	Керівник відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області	**Пропозиція:** Скоротити назву ОК "HR-аналітика та прогнозування" до "HR-аналітика" **Обґрунтування:** У сучасній практиці термін *HR-аналітика* охоплює весь спектр аналітичної діяльності в сфері управління людськими ресурсами, включно з описовою, діагностичною, прогнозною та прескриптивною аналітикою. Таким чином, прогнозування є невід'ємною складовою HR-аналітики і не потребує окремого винесення в назву	**Пропозицію враховано** ОК "HR-аналітика та прогнозування" перейменовано в "HR-аналітика".

Представник роботодавців / фахівець-практик/ експерт практик (рецензент)	Любичева Юлія Олександрівна	Менеджер по роботі з персоналом ASTRA COMPANY	**Пропозиція:** Уточнити зміст освітнього компоненту «Управління кар'єрою» з урахуванням сучасних вимог ринку праці **Обґрунтування:** Практики наголошують на важливості розвитку в здобувачів здатності до самостійного управління кар'єрною траєкторією, адаптації до змін, використання сучасних інструментів самопрезентації та аналізу ринку праці. Актуалізація змісту дисципліни сприятиме формуванню метанавичок і підвищенню готовності випускників до професійної самореалізації.	**Пропозицію враховано** Наповнити навчальний контент ОК відповідними засобами навчання та актуалізувати її зміст
Здобувач вищої освіти	Шкурпела Руслан Леонідович	ПУЕТ Е УПМКб-31	**Пропозиція:** Зберегти ОК **"Політика зайнятості та ринок праці"** або уточнити, як її зміст реалізується в оновленій ОП. **Обґрунтування:** Дисципліна охоплювала важливі аспекти регуляторної політики, тенденцій ринку праці, програм зайнятості	**Пропозицію відхилено** Зміст дисципліни інтегровано у "Мікро- та макроаналіз ринку праці", що дозволяє глибше розкрити теми через економічну призму. Блок щодо політики зайнятості залишено як окрема тема в новій дисципліні.
Здобувач вищої освіти	Юрченко Олександра Віталіївна	ПУЕТ Е УПМКб-41	**Пропозиція:** Передбачити в межах ОК "Документаційне забезпечення управління персоналом" модуль або практичний блок з використання електронних систем управління кадровою документацією **Обґрунтування:** Сьогодні більшість компаній переходять на електронний документообіг, зокрема у сфері управління персоналом. Хотілося б ознайомитися з тим, як реально ведеться кадрова документація в електронному форматі, які є програми, як виглядає процес підписання та зберігання документів. Це дало б більше впевненості під час проходження практики або на першому робочому місці.	**Пропозицію враховано** У зміст дисципліни буде додано тему: "Організація електронного документообігу у HR". окремі аспекти цифровізації HR-процесів розглядаються також у ОК "Діджитал технології в HR-діяльності"

Анкета https://forms.gle/BUhM6ysQoEgtDqmd7