ПРОТОКОЛ №2

розширеного засідання робочої групи з розробки освітньо-професійної програми «Управління персоналом» другого (магістерського) рівня спеціальність D3 Менеджмент від «27» березня 2025 р.

Присутні:
Керівник робочої групи – ГУБАРЬ Олена, к.е.н., доцент

Члени робочої групи:
1. ВАСИЛЬЄВА Олена – д.е.н., професор
2. ГУДЗЬ Марина – д.е.н., професор
3. КАРПЕНКО Андрій – д.е.н., професор
4. СИДОРУК Ірина – к.е.н., доцент

Запрошені стейкхолдери:

1. ПЕДЬ Максим - HR-директор (HRD) ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»
2. МОРОЗОВ Денис - к.т.н., доцент, завідувач кафедри «Цифрові технології в бізнесі та економіці»
3. КРАЙНІЙ Валерій - виконавчий директор, перший віце-президент Запорізького обласного союзу промисловців і підприємців (роботодавців) «Потенціал»
4. ВАГОНОВА Олександра - д.е.н, професор, завідувачка кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління Національного ТУ «Дніпровська політехніка».
5. КУЛИКОВСЬКИЙ Руслан - к.т.н., проректор з науково-педагогічної роботи та питань перспектив розвитку університету НУ «Запорізька політехніка»

ПОРЯДОК ДЕННИЙ

1. Про результати аналізу досвіду українських та закордонних закладів вищої освіти, що мають аналогічні освітні програми.
2. Про обговорення структурно-логічної схеми освітньо-професійної програми «Управління персоналом».
3. Про аналіз пропозицій стейкхолдерів щодо вдосконалення освітньо-професійної програми.
4. Про формування переліку вибіркових освітніх компонентів.

СЛУХАЛИ

1. Інформацію членів робочої групи щодо результатів аналізу досвіду реалізації аналогічних освітніх програм у закладах вищої освіти України та за кордоном. У процесі дослідження було проаналізовано освітні програми провідних українських університетів, зокрема Національного університету «Львівська політехніка» (ОП «Менеджмент персоналу (HR-менеджмент)»), Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (ОП «Менеджмент персоналу»), Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (ОП «Управління персоналом та економіка праці»), Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (ОП «Управління персоналом та економіка праці»), а також закордонних закладів вищої освіти, серед яких University of Limassol (Кіпр), ESIC Business & Marketing School (Іспанія), CMI Business School (Іспанія), Lucerne School of Business (Швейцарія).

Аналіз показав, що сучасні освітні програми у сфері управління персоналом орієнтовані на практичну підготовку здобувачів, інтеграцію навчання з бізнес-середовищем, використання кейс-методів і реальних проєктів. Важливими тенденціями є посилення цифрової складової (HR-аналітика, інформаційні системи управління персоналом), розвиток лідерських і комунікативних компетентностей, а також інтеграція принципів корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку у HR-практики.

2. Керівника робочої групи Губарь Олену, яка представила проєкт структури освітньо-професійної програми «Управління персоналом» другого (магістерського) рівня, зокрема перелік обов'язкових та вибіркових освітніх компонентів. Член робочої групи Карпенко Андрій у своєму виступі зазначив, що дисципліни викладені у логічній послідовності та розподілені відповідно до вимог організації освітнього процесу. Проректор з науково-педагогічної роботи та питань перспектив розвитку університету НУ «Запорізька політехніка» Куликовський Руслан зазначив необхідність узгодження мети освітньої програми з цілями розвитку університету, а також із принципами сталого розвитку та цифрової трансформації економіки.
3. Членів робочої групи, які ознайомилися з пропозиціями здобувачів вищої освіти, випускників та роботодавців щодо вдосконалення змісту освітньої програми. Денис Морозов, к.т.н., доцент, завідувач кафедри «Цифрові технології в бізнесі та економіці», акцентував на необхідності посилення підготовки здобувачів у частині використання цифрових технологій в управлінні персоналом, зокрема HR-аналітики, автоматизації HR-процесів, використання цифрових платформ та інформаційних систем управління персоналом. У відповідь на ці пропозиції було доповнено перелік спеціальних компетентностей компетентністю СК12 – здатність побудови сучасної моделі управління персоналом з безперервним циклом розвитку цифрових компетентностей персоналу, а також введено відповідний програмний результат навчання ПРН14 – вміння розробляти та впроваджувати програми і плани цифровізації управління персоналом, формувати та розвивати цифрові компетентності персоналу. Зазначені зміни відображено у змісті освітніх компонентів (ОК 4, ОК 8). Максим Педь, HR-директор (HRD) ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС», наголосив на важливості врахування сучасних умов функціонування організацій в Україні, зокрема нестабільності, кризових явищ та необхідності управління персоналом в умовах трансформацій і невизначеності. Особливу увагу звернуто на формування практичних навичок ефективного адміністрування персоналу, організації кадрових процесів та розвитку лідерських компетентностей. З метою врахування зазначених пропозицій до освітньо-професійної програми включено спеціальну компетентність СК13 – здатність демонструвати вміння та навички адміністрування персоналу, а також програмний результат навчання ПРН15 – демонструвати вміння та навички корпоративного адміністрування персоналу, формування яких забезпечується, зокрема, в межах ОК9. Валерій Крайній, виконавчий директор, перший віце-президент Запорізького обласного союзу промисловців і підприємців (роботодавців) «Потенціал», висловив пропозицію щодо необхідності інтеграції принципів корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку у практику управління персоналом, зокрема в частині прийняття управлінських рішень, забезпечення етичності HR-політики та відповідності діяльності організації цілям сталого розвитку. У результаті обговорення запропоновано доповнити освітньо-професійну програму спеціальною компетентністю СК14 – здатність забезпечення в управлінні персоналом принципів сталого розвитку, а також програмним результатом навчання ПРН16 – володіти навичками та уміннями розробки, ухвалення й реалізації рішень з управління персоналом з урахуванням цілей сталого розвитку.

4. Пропозиції щодо розширення переліку вибіркових освітніх компонентів з урахуванням міждисциплінарного характеру підготовки фахівців з управління персоналом.. Зокрема члена групи ГУДЗЬ Марину з пропозицією включення до переліку вибіркові дисципліни International Project Activities (англійська мова викладання), «Сучасні тенденції глобалізації та євроінтеграція», «Глобальна економіка». Включення зазначених дисциплін до вибіркової складової освітньо-професійної програми відповідає сучасним вимогам ринку праці, сприяє формуванню розуміння впливу глобальних економічних процесів на функціонування організацій та управління персоналом, зокрема в контексті міжнародного бізнесу, мобільності робочої сили та транснаціональних компаній. Член робочої групи Карпенко Андрій представив пропозиції щодо доцільності включення до переліку вибіркових освітніх компонентів дисциплін «Сучасні тенденції та технології HR», «Розвиток персоналу», «Оцінювання персоналу», що спрямовані на формування у здобувачів сучасних професійних компетентностей у сфері управління людськими ресурсами, зокрема у частині HR-аналітики, управління талантами, оцінювання ефективності персоналу, впровадження цифрових HR-технологій та розвитку персоналу відповідно до стратегічних цілей організації. У ході обговорення також було підтримано доцільність включення дисципліни «Стратегічний менеджмент та управління змінами», що забезпечує формування у здобувачів здатності розробляти та реалізовувати стратегії управління персоналом, ефективно управляти змінами в організації та адаптувати HR-політику до умов невизначеності та трансформацій. Олександра Вагонова, д.е.н, професор, завідувачка кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління Національного ТУ «Дніпровська політехніка» відзначила важливість включення дисципліни «Сучасні аспекти економіки праці», яка сприяє формуванню у здобувачів системного розуміння процесів на ринку праці, закономірностей зайнятості, оплати праці та соціально-трудових відносин, що є необхідним для прийняття ефективних управлінських рішень. Член робочої групи Сидорук Ірина обґрунтувала доцільність включення дисципліни «Соціальна відповідальність: влади, бізнесу, громади», що спрямована на формування у здобувачів компетентностей у сфері соціально відповідального управління персоналом, дотримання етичних норм у HR-практиці, а також інтеграції принципів сталого розвитку у діяльність організації. Члени робочої групи підтримали пропозицію щодо включення дисциплін «Управління командою та проєктні комунікації», «Project Management» та «Проєктна діяльність», які забезпечують формування у здобувачів навичок ефективної командної роботи, організації комунікацій у проєктах, управління людськими ресурсами в межах проєктної діяльності, що є особливо актуальним у сучасних умовах поширення проєктно-орієнтованих форм організації праці. Зазначено, що включення цих дисциплін до вибіркової складової освітньо-професійної програми відповідає сучасним тенденціям розвитку управління персоналом, рекомендаціям роботодавців та також сприяє реалізації індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти.

ВИРІШИЛИ

1. Врахувати отримані результати аналізу досвіду інших ЗВО при розробленні та вдосконаленні освітньо-професійної програми, зокрема при формуванні її структури, визначенні програмних результатів навчання та змісту освітніх компонентів з урахуванням сучасних тенденцій розвитку управління персоналом.
2. Врахувати пропозиції стейкхолдерів при формуванні освітньо-професійної програми.
3. Удосконалити зміст освітніх компонентів та розширити спеціальні компетентності з урахуванням сучасних вимог ринку праці та пропозицій стейкхолдерів.

4. Включити дисципліни International Project Activity, «Розвиток персоналу», «Оцінювання персоналу», «Стратегічний менеджмент та управління змінами», «Сучасні аспекти економіки праці», «Національна політика в сфері ЗЕД», «Сучасні тенденції глобалізації та євроінтеграція», «Сучасні тенденції та технології HR» до переліку вибіркових освітніх компонентів освітньо-професійної програми (кафедральний каталог) з метою розширення можливостей формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів, розвитку професійних компетентностей у сфері управління персоналом, зокрема HR-аналітики, стратегічного управління персоналом, цифровізації HR-процесів, а також підвищення їх конкурентоспроможності на національному та міжнародному ринку праці. Включити дисципліни «Соціальна відповідальність: влади, бізнесу, громади», «Управління командою та проєктні комунікації», «Управління змінами», «Глобальна економіка», «Project Management», «Проєктна діяльність» до переліку вибіркових освітніх компонентів (загальноуніверситетський каталог) з метою формування у здобувачів компетентностей у сфері соціально відповідального управління персоналом, етичної поведінки та сталого розвитку, розвитку навичок командної роботи, ефективних комунікацій, управління проєктами та організаційними змінами, а також розуміння впливу глобальних економічних процесів на управління персоналом.
5. Підготувати проєкт освітньо-професійної програми для подальшого розгляду та затвердження.

Керівник робочої групи Олена ГУБАРЬ

Секретар Ірина СИДОРУК