

ВІДГУК
на освітню програму підготовки здобувачів вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня
«Управління персоналом» за спеціальністю D3 «Менеджмент»
галузі знань D «Бізнес, адміністрування та право»

Сформована освітня програма «Управління персоналом» забезпечує студентів знаннями з економіки, менеджменту, права, статистики та психології, що є ключовими для формування фундаментального розуміння бізнес-середовища.

Програма включає низку профільних HR-дисциплін, серед яких варто відзначити «Рекрутинг персоналу», «Мотивування та оцінювання персоналу», «Кадровий менеджмент», «Корпоративну культуру», «Штучний інтелект в HR» та інші. Це свідчить про прагнення творити сучасну, релевантну до ринку праці та потреб бізнесу програму.

Сильні сторони програми:

- Багатогранність: студенти здобувають широку управлінсько-економічну освіту, яка дозволяє розуміти контекст, у якому функціонує HR.
- Практична складова: передбачені навчальні й виробничі практики, які дають змогу зіткнутись із реальними викликами професії.
- Актуальні елементи: дисципліни, як-от «Штучний інтелект в HR», «HR-комунікації», «Корпоративна культура» інтегрують сучасні інструменти та підходи.
- Розвиток управлінських навичок: курси «Управління командами» і «Планування і контроль соціально-економічних процесів» формують стратегічне мислення, необхідне HR-лідерам.

Зони розвитку та пропозиції

Для підвищення прикладної цінності програми рекомендую передбачити в структурі вибіркових дисциплін такі напрямки, або ж доповнити наявні дисципліни темами:

1. Основи організаційного дизайну

- Поняття та моделі організаційної структури
- Взаємозв'язок між бізнес-стратегією і структурою
- HR як партнер у зміні структури та культури

2. Talent Acquisition (рекрутинг і адаптація)

- Побудова EVP та бренду роботодавця
- Повний цикл рекрутингу: від job description до job offer
- Методи оцінки кандидатів: CV, інтерв'ю, кейси, асесмент-центри
- Онбординг як стратегічний інструмент залучення й утримання

3. Управління ефективністю (Performance Management)

- Моделі управління ефективністю: OKR, KPI
- One-on-one, чек-іни, річні оцінки
- Формати зворотного зв'язку та культура продуктивності
- Проєктний менеджмент у HR

4. Навчання і розвиток (L&D)

- Стратегії навчання: 70-20-10, навчання в дії
- Виявлення потреб у навчанні
- Побудова внутрішніх академій / менторських програм
- Навчання як інструмент утримання персоналу

5. Компенсації, бенефіти та well-being

- Основи Total Rewards
- Фіксована та змінна частини винагороди
- Грейдування
- Нематеріальні мотиваційні інструменти
- Програми добробуту (well-being) та їхній вплив / ROI

6. Лідерство та командна динаміка

- Типи та стилі лідерства
- Емоційний інтелект лідера
- HR як коуч для лінійних менеджерів
- Побудова довіри, командної взаємодії та ефективних команд
- Фасилітація, управління конфліктами та змінами

7. Розуміння фінансових показників бізнесу

- **Базові фінансові терміни:** прибуток, маржинальність, ROI, EBIT, P&L
- **Робота з фінансовими звітами:** баланс (Balance Sheet), звіт про прибутки та збитки (P&L)
- **Вплив HR на фінансові результати компанії:** як рекрутинг, навчання, утримання впливають на прибуток
- **HR-метрики у фінансовому контексті:** ROI навчання, eNPS, time to hire, retention rate, cost per hire
- **Взаємозв'язок між зарплатною політикою, ефективністю та витратами**
- **Участь HR у фінансовому плануванні:** бюджетування, контроль витрат, обґрунтування інвестицій у людей

8. HR-технології та цифрові інструменти

- Огляд систем: HRIS, ATS, LMS
- Робота з Excel / Google Sheets для HR-аналітики
- Автоматизація процесів: чат-боти, інтеграції, внутрішні системи

9. Іноземна мова з бізнес- та HR-термінологією

- Вивчення англійської мови на всіх семестрах
- Фокус на бізнес-комунікацію, HR-лексикон та інтерв'ю англійською
- Підготовка до міжнародної кар'єри або сертифікацій

Така програма дозволить студентами по завершенню навчання вміти:

- проводити повний цикл рекрутингу;
- будувати системи адаптації, оцінювання та розвитку персоналу;
- працювати з HR-аналітикою та цифровими інструментами;
- впроваджувати HR-стратегії у відповідності до бізнес-цілей;
- виступати партнером для менеджерів у трансформаціях і розвитку команди;
- діяти в умовах невизначеності, зміни і багатозадачності.

Висновок:

Освітня програма «Управління персоналом» має сильну академічну основу й потенціал бути однією з провідних програм у напрямку HR в Україні.

Зміцнення практичного компонента, інтеграція сучасних інструментів і стратегічний фокус дадуть змогу готувати фахівців, здатних одразу приносити цінність бізнесу - як HR-менеджери, рекрутери, фахівці з L&D, аналітики HR-даних, HRBP чи експертів з компенсацій та бенефітів.

Вважаю програму конкурентоспроможною, актуальною та рекомендую до впровадження та подальшого розвитку.

З повагою,
Ірина Ключ
HR Business Partner, Gorgany

