АНОТАЦІЯ ДО ДИСЦИПЛІНИ «СТРАТЕГІЧНЕ HR-УПРАВЛІННЯ (ОЦІНКА ТА АТЕСТАЦІЯ)»

Освітній компонент ОК 2.1 «Стратегічне HR-управління (оцінка та атестація)» посідає вагоме місце у структурі освітньої програми, оскільки він спрямований на здобуття здобувачами вищої освіти глибоких прикладних компетенцій, без яких неможлива ефективна управлінська діяльність в умовах сучасних викликів і трансформацій. Програма курсу базується на синтезі фундаментальних положень менеджменту, психології праці, організаційного розвитку та сучасної аналітики, що дозволяє сформувати у здобувачів вищої освіти цілісне наукове уявлення про стратегічне управління людськими ресурсами та процеси їх оцінювання. Слухачі детально вивчають ключові аспекти управління персоналом, зосереджуючись на довгостроковому плануванні, використанні емпіричних даних та системному підході до атестації працівників.

Важливим аспектом теоретичної підготовки є глибоке розуміння інструментів HR-аналітики, яка виступає потужним механізмом перетворення якісних показників на вимірювані величини. У межах курсу здобувачі вищої освіти аналізують метрик-системи, що допомагають керівникам прогнозувати ризики, оптимізувати витрати ресурсів та ухвалювати зважені організаційно-управлінські рішення. Це дозволяє майбутнім фахівцям спиратися на точні наукові дані та статистичні закономірності замість інтуїтивних чи суб'єктивних оцінок при формуванні кадрової політики.

Практична складова дисципліни передбачає опанування науковими підходами до інтегрованого оцінювання професійних, поведінкових і міжособистісних компетентностей персоналу. Здобувачі вищої освіти вивчають критерії побудови та застосування моделі «необхідного кандидата на посаду», а також набувають навичок практичного впровадження цих стандартів у щоденну діяльність організацій. Особлива увага приділяється методології мінімізації суб'єктивізму під час оціночних процедур, що забезпечує справедливість, прозорість та високу валідність прийнятих кадрових рішень.

Окрім цього, значна увага в програмі приділяється питанням підвищення продуктивності команди та гармонізації роботи окремих підрозділів. Здобувачі вищої освіти навчаються розробляти системи мотивації, планувати кар'єрне зростання та будувати профілі компетенцій, які повністю відповідають довгостроковим стратегічним цілям організації. Здобувачі вищої освіти вчаться професійно працювати з результатами атестацій, аналізувати ефективність персоналу та розробляти заходи для розвитку кадрового потенціалу.

Завершальним етапом підготовки є формування у здобувачів вищої освіти умінь академічного та управлінського оформлення стратегічних звітів, кадрових стратегій та рекомендацій за результатами оцінювання. Майбутні фахівці опановують правила побудови аналітичної документації, що дозволяє їм чітко, обґрунтовано й аргументовано представляти результати кадрового аудиту перед вищим керівництвом чи зацікавленими сторонами, дотримуючись сучасних стандартів корпоративного та державного управління.

У контексті забезпечення ефективності сучасних організацій та сектору державного управління володіння інструментарієм стратегічного HR-управління набуває особливого значення. Вивчення цієї дисципліни дозволяє майбутнім фахівцям успішно вирішувати завдання оптимізації кадрового складу, здійснювати превентивний розвиток ключових компетенцій персоналу, а також мінімізувати ризикиплинності кадрів і неефективного використання людського потенціалу. Отримані практичні компетенції суттєво підвищують професійну спроможність майбутніх управлінців, сприяючи досягненню стратегічних цілей організації та зміцненню довіри до її інституцій.