

СИЛАБУС
Освітній компонент (обов'язковий)
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
Обсяг освітнього компоненту (21кредіт/630годин)

Освітня програма «Управління персоналом»
другого рівня вищої освіти
Спеціальність –«D3 «Менеджмент»

**ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧІВ, ЯКІ МОЖУТЬ БУТИ
КЕРІВНИКАМИ МАГІСТЕРСЬКИХ РОБІТ**

Науковий керівник	E-mail:
Соколов Андрій Васильович, к.н. з держ. упр., доцент, завідувач кафедри	sokolovav333@gmail.com
Васильєва Олена Олексіївна, д.е.н., професор	eav@zp.edu.ua
Карпенко Андрій Володимирович, д.е.н., професор	andriikarpenko.v@gmail.com
Гудзь Марина Вікторівна, д.е.н., професор	gudzmari@zp.edu.ua
Антонюк Катерина Іванівна, д.е.н., професор	ekaterinaia@ukr.net
Біленко Олена Вікторівна, к.е.н., доцент	ov-bilenko@ukr.net
Галан Олена Євгеніївна, к.е.н. доцент	alena3105@ukr.net
Горбань Світлана Федорівна, к.т.н., доцент	sv_gorban@ukr.net
Губарь Олена Василівна, к.е.н., доцент	elenagubar.nuzp@gmail.com
Карпенко Наталя Миколаївна, к.н. з держ. упр., доцент	natalyakarpenko@i.ua
Лісніченко Маргарита Олександрівна, к.е.н., доцент	kovalenko@zp.edu.ua
Лазнева Ірина Олександрівна, к.і.н., доцент	iris@zntu.edu.ua
Прушківський Володимир Геннадійович, д.е.н., професор	prushkovskiy@zntu.edu.ua
Сидорук Ірина Сергіївна, к.е.н., доцент	iriss@zp.edu.ua
Чумак Олена Василівна к. філос.н.	el.chumak67@gmail.com

Час і місце проведення консультацій:

- згідно графіка консультацій викладачів кафедри;
- дистанційне навчання - <https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=9336>

Інші засоби зв'язку: +380(61)7698454

адреса:69011, Україна, м. Запоріжжя, вул. Левка Лук'яненка 39,
аудиторія:487, Кафедра Економіка та митна справа.

ОПИС КУРСУ

Магістерська робота є однією з основних форм підсумкової атестації та важливою складовою професійної підготовки здобувача вищої освіти. Її виконання спрямоване на комплексну оцінку рівня сформованості теоретичних знань, практичних умінь і професійних компетентностей відповідно до вимог освітньої програми «Управління персоналом». Магістерська робота виконується на завершальному етапі навчання в НУ «Запорізька політехніка» та має відображати здатність здобувача самостійно застосовувати набуті знання для дослідження актуальних наукових і практичних проблем у сфері управління персоналом.

Магістерська робота узагальнює результати теоретичної, методичної та практичної підготовки здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти. Її зміст має засвідчити рівень професійної зрілості майбутнього фахівця, сформованість загальнонаукових, загальнотеоретичних і спеціальних компетентностей, а також здатність до критичного аналізу інформації, обґрунтування власних висновків і розроблення практичних рекомендацій. Важливим результатом виконання магістерської роботи є набуття досвіду самостійного вирішення конкретних науково-прикладних завдань, що підтверджує готовність випускника до подальшої професійної діяльності.

МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

1. Метою виконання магістерської роботи є розвиток здатності майбутніх фахівців самостійно досліджувати та розв'язувати конкретні науково-практичні завдання у сфері управління персоналом. Виконання роботи має сприяти формуванню навичок комплексного аналізу управлінських процесів, виявлення проблемних аспектів діяльності організації, розроблення обґрунтованих управлінських рішень і практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління персоналом, підвищення ефективності використання людського потенціалу, забезпечення сталого розвитку, здійснення цифрової трансформації та зміцнення конкурентоспроможності організацій у динамічному середовищі.

Для досягнення поставленої мети магістерська робота магістра передбачає виконання таких основних завдань:

- обґрунтування актуальності, теоретичної та практичної значущості обраної теми відповідно до сучасних тенденцій і потреб професійної діяльності у сфері управління персоналом;
- здійснення ґрунтовного теоретичного аналізу досліджуваної проблеми, розкриття її сутності, основних складових, показників, чинників впливу та закономірностей розвитку;
- формування навичок самостійного пошуку, опрацювання, критичного аналізу та систематизації наукової літератури, нормативно-правових актів та інших інформаційних джерел, а також дотримання вимог академічної доброчесності, правильного цитування й оформлення посилань;

- розвиток умінь щодо вибору, обґрунтування та застосування сучасного методичного інструментарію для проведення дослідження й вирішення визначених у роботі науково-практичних завдань;
- проведення аналізу та належного опрацювання отриманих результатів, їх систематизація, узагальнення та наочне представлення за допомогою таблиць, графіків, діаграм та інших форм візуалізації;
- формулювання обґрунтованих висновків за результатами проведеного дослідження, визначення основних проблем і перспектив подальшого розвитку досліджуваного об'єкта;
- розробка, обґрунтування та, за можливості, оцінювання практичної ефективності рекомендацій, пропозицій і програм, спрямованих на підвищення результативності управління персоналом та вдосконалення діяльності досліджуваного об'єкта;
- розвиток навичок наукової комунікації, аргументованого представлення результатів дослідження та культури публічного виступу під час захисту магістерської роботи;
- формування здатності до самостійної науково-дослідної та професійної діяльності, постійного вдосконалення набутих компетентностей і прагнення до безперервного професійного розвитку та самостійного здобуття нових знань.

2. Під час підготовки та захисту магістерської роботи здобувачі вищої освіти набувають таких загальних і спеціальних компетентностей та досягнення таких програмних результатів навчання:

ЗК 1 Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.

ЗК 2 Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК 3 Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій.

ЗК 5 Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК 6 Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК 7 Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

СК 1 Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, у тому числі відповідно до визначених цілей та міжнародних стандартів.

СК 2 Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани.

СК 3 Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту.

СК 4 Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації.

СК 7 Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість.

СК 9 Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.

СК 10 Здатність до управління організацією та її розвитком.

СК 11 Здатність прогнозувати потребу в кадрах за відповідними рівнями компетентності, використовуючи сучасні інноваційні інструменти та технології.

СК 12 Здатність до побудови сучасної моделі управління персоналом з безперервним циклом розвитку цифрових компетентностей персоналу.

СК13 Здатність демонструвати вміння та навички адміністрування персоналу

ПРН1 Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.

ПРН2 Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення.

ПРН3 Проєктувати ефективні системи управління організаціями.

ПРН4 Обґрунтовувати та управляти проєктами, генерувати підприємницькі ідеї.

ПРН6 Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.

ПРН8 Застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення задач управління організацією.

ПРН9 Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами.

ПРН11 Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.

ПРН13 Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).

ПРН14 Вміти розробляти та впроваджувати програми і плани цифровізації управління персоналом, формувати та розвивати цифрові компетентності персоналу.

ПРН16 Володіти навичками та умінями розробки, ухвалення й реалізації рішень з управління персоналом з урахуванням цілей сталого розвитку.

ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Підготовка до написання магістерської роботи передбачає попереднє вивчення таких навчальних дисциплін: «Методологія та організація наукових досліджень», «International HRM» (англ. мова), «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту», «Менеджмент креативності та інноваційного розвитку підприємства», «Ділові комунікації англійською мовою», «Стратегічне управління персоналом підприємства», «Організаційна поведінка»/

Підготовчому етапу написання магістерської роботи передують проходження здобувачем переддипломної практики.

ТЕМАТИКА МАГІСТЕРСЬКИХ РОБІТ

Тематика магістерських робіт формується з урахуванням актуальних тенденцій і проблем сучасного бізнес-середовища, потреб професійної практики та пріоритетних напрямів розвитку менеджменту. Вона відповідає змісту, завданням і компетентностям, визначеним освітньою програмою «Управління персоналом», та орієнтована на формування у здобувачів здатності застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання актуальних практичних завдань у сфері управління персоналом.

Кафедра економіки та митної справи, яка є випусковою для здобувачів вищої освіти спеціальності D3 «Менеджмент», щороку здійснює перегляд та оновлення переліку тем магістерських робіт з урахуванням сучасних наукових підходів, змін у професійному середовищі, результатів науково-дослідної діяльності кафедри та актуальних потреб практики. Сформований перелік тем розглядається та затверджується на засіданні кафедри в установленому порядку.

Здобувач вищої освіти має право запропонувати власну тему магістерської роботи за умови її погодження з науковим керівником. Запропонована тема повинна відповідати профілю освітньої програми, бути актуальною та мати теоретичну і практичну значущість. Доцільність її вибору обґрунтовується з урахуванням результатів попередніх наукових досліджень, професійного досвіду здобувача, результатів проходження практики, а також конкретних проблем і потреб досліджуваної організації.

Закріплення теми магістерської роботи та призначення наукового керівника здійснюється відповідно до встановленого університетом порядку та оформлюється наказом ректора. Після затвердження теми здобувач спільно з науковим керівником формує завдання на кваліфікаційну роботу, визначає основні етапи дослідження та складає календарний план її виконання. Такий підхід забезпечує послідовність організації дослідницької роботи, дотримання встановлених термінів і системність виконання визначених завдань.

Запропоновані напрями досліджень охоплюють широке коло актуальних питань сучасного менеджменту та управління персоналом, враховують пріоритетні напрями наукової діяльності кафедри, відповідають профілю освітньої програми та спрямовані на розвиток у здобувачів самостійного аналітичного, управлінського й дослідницького мислення. Особлива увага приділяється темам, пов'язаним із розвитком людського капіталу, мотивацією та стимулюванням персоналу, управлінням професійним розвитком, формуванням ефективної організаційної культури, цифровізацією управлінських процесів, стратегічним управлінням персоналом та підвищенням результативності діяльності організацій.

Магістерська робота не повинна містити академічного плагіату, фальсифікації, фабрикації, має бути оприлюднена в репозитарії НУ «Запорізька політехніка». Оприлюднення магістерських робіт, що містять інформацію з обмеженим доступом, здійснювати відповідно до вимог чинного законодавства.

Теми для ОП Управління персоналом

1. Удосконалення соціальної політики направленої на розвиток персоналу підприємства.
2. Удосконалення систем і технологій в управлінні персоналом.
3. Мотиваційні механізми управління персоналом підприємства.
4. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом підприємства.
5. Формування кадрової стратегії підприємства в умовах цифрової трансформації.
6. Розробка системи управління кадровим потенціалом підприємства.
7. Оцінювання ефективності кадрової політики підприємства.
8. Управління людським капіталом як чинник конкурентоспроможності підприємства.
9. Формування HR-стратегії підприємства відповідно до бізнес-стратегії.
10. Управління кадровими ризиками на підприємстві.
11. Стратегічне планування потреби підприємства у персоналі.
12. Оптимізація кадрової структури підприємства.
13. Розробка системи кадрового резерву підприємства.
14. Удосконалення системи адаптації персоналу.
15. Формування системи наступності керівних кадрів.
16. Управління компетентностями персоналу підприємства.
17. Розробка системи оцінювання персоналу.
18. Формування системи ключових компетенцій працівників.
19. Управління ефективністю персоналу підприємства.
20. Розробка моделі стратегічного розвитку персоналу.
21. Управління професійним розвитком працівників.
22. Формування системи безперервного навчання персоналу.
23. Використання HR-аналітики в управлінні персоналом підприємства.
24. Аналіз плинності кадрів та напрямів її зниження.
25. Побудова системи HR-метрик підприємства.
26. Оцінювання ефективності HR-процесів за допомогою аналітики даних.
27. Цифровізація управління персоналом підприємства.
28. Автоматизація HR-процесів підприємства.
29. Використання HRIS для управління персоналом.
30. Використання штучного інтелекту у HR-процесах підприємства.
31. Аналіз ефективності рекрутингу за допомогою HR-аналітики.
32. Data-driven HR як інструмент управління персоналом.
33. Побудова системи KPI для HR-служби.
34. Прогнозування плинності персоналу засобами HR-аналітики.
35. Використання Power BI у HR-аналітиці підприємства.
36. Використання People Analytics для прийняття управлінських рішень.
37. Цифрові технології оцінювання персоналу.

38. Використання Big Data в управлінні персоналом.
39. Аналіз ефективності навчання персоналу на основі даних.
40. Побудова цифрової моделі HR-служби підприємства.
41. Оцінювання продуктивності працівників за допомогою цифрових інструментів.
42. Удосконалення системи рекрутингу підприємства.
43. Використання соціальних мереж у підборі персоналу.
44. HR-брендинг підприємства як інструмент залучення персоналу.
45. Формування позитивного досвіду кандидата (Candidate Experience).
46. Розробка програми адаптації нових працівників.
47. Управління залученістю персоналу підприємства.
48. Формування системи мотивації працівників.
49. Використання гейміфікації у навчанні персоналу.
50. Управління корпоративною культурою підприємства.
51. Формування EVP (ціннісної пропозиції роботодавця).
52. Використання цифрових платформ у навчанні персоналу.
53. Управління добробутом працівників (Well-being).
54. Формування системи утримання ключових працівників.
55. Управління кар'єрним розвитком персоналу.
56. Розвиток внутрішнього рекрутингу підприємства.
57. Формування системи наставництва.
58. Організація дистанційної роботи персоналу.
59. Управління гібридними командами.
60. Автоматизація процесу адаптації персоналу.
61. Особливості міжнародного управління персоналом підприємства.
62. Управління персоналом міжнародної компанії.
63. Кроскультурний менеджмент у міжнародних компаніях.
64. Формування міжнародної кадрової політики підприємства.
65. Управління міжнародними командами.
66. Організація роботи віддалених міжнародних команд.
67. Управління експатріантами в міжнародних компаніях.
68. Особливості мотивації персоналу міжнародних компаній.
69. Формування системи розвитку міжнародних компетентностей персоналу.
70. Управління міжкультурними конфліктами.
71. Адаптація міжнародних HR-практик на українських підприємствах.
72. Формування глобального HR-бренду підприємства.
73. Управління різноманітністю персоналу (Diversity Management).
74. Інтернаціоналізація HR-політики підприємства.
75. Вплив організаційної культури на ефективність діяльності підприємства.
76. Управління організаційною поведінкою персоналу.
77. Формування лідерського потенціалу працівників.
78. Управління командною взаємодією на підприємстві.

79. Управління конфліктами в трудовому колективі.
80. Формування корпоративної культури підприємства.
81. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності у сфері HR.
82. Управління внутрішніми комунікаціями підприємства.
83. Удосконалення системи корпоративного адміністрування персоналу.
84. Формування корпоративної етики підприємства.
85. Управління організаційними змінами.
86. Підвищення рівня залученості персоналу.
87. Формування психологічно безпечного робочого середовища.
88. Управління стресом персоналу підприємства.
89. Управління лояльністю працівників.
90. Управління креативністю персоналу підприємства.
91. Формування інноваційної корпоративної культури.
92. Управління інноваційною активністю персоналу.
93. Розвиток креативного потенціалу працівників.
94. Формування системи генерації інноваційних ідей.
95. Мотивація персоналу до інноваційної діяльності.
96. Використання дизайн-мислення в управлінні персоналом.
97. Розвиток інноваційного лідерства на підприємстві.
98. Вплив цифрових технологій на розвиток інноваційної діяльності персоналу.

ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ ТА ЗАХИСТУ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Орієнтовний термін виконання етапів проєкту (роботи)
1	Вибір теми магістерської роботи та її затвердження	1 тиждень
2	Формування мети, завдань роботи магістра та визначення об'єкта, предмета дослідження	1-2 тиждень
3	Складання календарного плану (етапів виконання роботи)	2 тиждень
4	Складання бібліографії, підбір, опрацювання літературних джерел, законодавчих і нормативних документів	2-3 тиждень
5	Збирання та опрацювання теоретичного та аналітичного матеріалу	3-4 тиждень
6	Формування змісту роботи магістра з урахуванням зібраного матеріалу	5 тиждень
7	Обробка теоретичного і фактичного матеріалу із застосуванням сучасних методів.	6-7тиждень
8	Підготовка таблиць, схем, діаграм, графіків тощо	8 тиждень

	на підставі даних суб'єктів господарювання або статистичних збірників	
9	Підготовка основної частини магістерської роботи	5-10 тиждень
10	Формулювання висновків	11тиждень
11	Оформлення списку використаних джерел, додатків	12 тиждень
12	Подання магістерської роботи на перевірку керівнику	13 тиждень
13	Редагування роботи з урахуванням виявлених недоліків (за наявності), доопрацювання магістерської роботи	14 тиждень
14	Подання магістерської роботи на перевірку дотримання академічної доброчесності та нормоконтролеру	15 тиждень
15	Отримання відгуку та рецензій на магістерську роботу	16 тиждень
16	Подання магістерської роботи на кафедру	16 тиждень
17	Захист магістерської роботи перед атестаційною комісією	За графіком

Усі магістерські роботи здобувачів вищої освіти в НУ «Запорізька політехніка» підлягають обов'язковій перевірці на наявність академічного плагіату. Перевірку здійснюють на етапі допуску магістерської роботи до захисту.

Підтвердженням проходження перевірки є короткий звіт і протокол аналізу рівня оригінальності (унікальності) магістерської роботи, сформовані за результатами перевірки за допомогою спеціалізованого ліцензійного програмного забезпечення StrikePlagiarism.com. Рішення про допуск магістерської роботи до захисту з урахуванням результатів перевірки та показника оригінальності приймає випускова кафедра.

Рекомендована шкала оцінювання рівня оригінальності (у відсотках від загального обсягу тексту):

- **70–100 %** — достатній рівень оригінальності, робота допускається до захисту;
- **50–69 %** — недостатній рівень оригінальності, робота потребує доопрацювання;
- **менше 50 %** — незадовільний рівень оригінальності, робота не допускається до захисту.

Результати перевірки на наявність академічного плагіату оформлюють протоколом засідання випускової кафедри.

РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ДЖЕРЕЛА

Навчально-методичні розробки:

1. Методичні рекомендації до виконання магістерської роботи студентами спеціальності ДЗ «Менеджмент» за освітньою програмою «Управління персоналом» усіх форм навчання / Укл.: С.Ф. Горбань.– Запоріжжя: НУ Запорізька політехніка, 2026. – 62с.

Літературні джерела

1. Андрійчук В. Г. Сутнісний аспект методології наукових досліджень. Економіка АПК. 2016. № 7. С. 87–94.
2. Бабух І. І. Актуальність та специфіка сучасної методології наукових досліджень. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2023. № 3. С. 326–330.
3. Бірта Г. О., Бургу Ю. Г. Методологія і організація наукових досліджень : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 142с.
4. Бобилев В. П., Іванов І. І., Проїдак Ю. С. Методологія та організація наукових досліджень. Дніпропетровськ: Системні технології, 2008. 265 с.
5. Важинський С. Е., Щербак Т. І. Методика та організація наукових досліджень : навч. посіб. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
6. Геєць В. М., Мазаракі А. А., Корольчук О. П. та ін. Економічні дослідження: методологія, інструментарій, організація, апробація : навч. посіб. 2-ге вид., доповн. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2011. 295 с.
7. Головань С. М., Голубенко О. Л., Петров О. С. та ін. Методологія та організація наукових досліджень : підручник. Луганськ : СЛУ ім. В. Даля, 2011. 330 с.
8. Грабченко А. І., Федорович В. О., Гаращенко Я. М. Методи наукових досліджень : навч. посіб. Харків : НТУ «ХПІ», 2009. 142 с.
9. Гуторов О. І. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. Харків : ХНАУ, 2017. 272 с.
10. Добронравова І. С., Руденко О. В., Сидоренко Л. І. та ін. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. / за ред. І. С. Добронравової. Київ : Київський університет, 2018. 606 с.
11. ДСТУ 3008:2015. Інформація та документація. Звіти у сфері науки і техніки. Структура та правила оформлювання. [На заміну ДСТУ 3008-95; чинний від 2017-07-01]. Вид. офіц. Київ : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 26 с.
12. ДСТУ 3582:2013. Бібліографічний опис скорочення слів і словосполучень українською мовою. Загальні вимоги та правила (ISO 4:1984, NEQ; ISO 832:1994, NEQ). [На заміну ДСТУ 3582-97. Чинний від 2014-01-01]. Київ : Держстандарт України, 2014. 15 с. (Інформація та документація).

13. Каламбет С. В., Іванов С. В., Півняк Ю. В. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. Дніпропетровськ : Герда, 2015. 192 с.
14. Конверський А. Є. Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352с.
15. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. Київ : Кондор, 2006. 206 с.
16. Ліпич Л. Г., Бортнік С. М., Волинець І. Г. та ін. Методологія та організація наукових досліджень: навч. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. 219 с.
17. Матвійчук Л. Ю. Основи наукових досліджень. Луцьк : ЛНТУ, 2024. 36 с.
18. Мотенко Я. В., Шишкіна Є. К. Методологія наукових досліджень. Харків : ФОП Іванченко І. С., 2022. 208 с.

Інформаційні ресурси:

1. Міністерство освіти і науки України. Нормативно-правові документи, стандарти вищої освіти, вимоги до підготовки магістерських робіт. URL: <https://mon.gov.ua>
2. Державна служба статистики України. Офіційна статистика щодо економічних процесів, підприємництва, ринку праці та інвестицій. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>
3. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. Доступ до електронних наукових журналів, дисертацій, авторефератів та наукових праць. URL: <https://www.nbuv.gov.ua>
4. Електронна бібліотека КНЕУ ім. В. Гетьмана. Навчальні та методичні матеріали з економіки, менеджменту, бізнес-адміністрування. URL: <https://library.kneu.edu.ua>
5. Google Scholar. Міжнародна пошукова система наукових статей, тез і книг для формування теоретичної бази дослідження. URL: <https://scholar.google.com>
6. Scopus (Elsevier). Бібліографічна та реферативна база даних рецензованих публікацій з економіки, менеджменту та бізнесу. URL: <https://www.scopus.com>
7. Emerald Insight. Наукові журнали з бізнес-менеджменту, лідерства, стратегічного розвитку, управління інноваціями. URL: <https://www.emerald.com/insight>
8. Harvard Business Review. Практичні кейси, дослідження і статті провідних експертів з бізнес-адміністрування та менеджменту. URL: <https://hbr.org>
9. OECD Data. Статистика і аналітика Організації економічного співробітництва та розвитку (економіка, бізнес, інновації). URL: <https://data.oecd.org>
10. World Bank Open Data. Відкриті дані Світового банку — економічні показники, індекси розвитку, бізнес-клімат. URL: <https://data.worldbank.org>

11. McKinsey Insights & Publications. Аналітичні звіти, бізнес-дослідження, рекомендації для управлінців і консультантів. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights>
12. ResearchGate. Соціальна мережа для науковців із доступом до статей, дискусій і сучасних публікацій. URL: <https://www.researchgate.net>

ОЦІНЮВАННЯ

Критерії оцінювання магістерської роботи

Магістерська робота у НУ «Запорізька політехніка» оцінюються за **100-бальною шкалою**. Підсумкова оцінка формується з урахуванням якості виконання та оформлення магістерської роботи, рівня її наукової та практичної обґрунтованості, а також захисту здобувачем вищої освіти перед екзаменаційною комісією.

Під час оцінювання магістерської роботи екзаменаційна комісія враховує комплекс взаємопов'язаних критеріїв, які характеризують рівень виконання дослідження та сформованість професійних і дослідницьких компетентностей здобувача.

До основних критеріїв оцінювання належать:

- **актуальність і обґрунтованість теми дослідження** — відповідність обраної проблематики сучасним науковим тенденціям, актуальним проблемам менеджменту та практичним потребам відповідної сфери діяльності;

- **чіткість визначення мети, завдань, об'єкта та предмета дослідження** — їх логічна взаємопов'язаність і відповідність змісту магістерської роботи;

- **логічність і послідовність структури роботи** — відповідність побудови роботи поставленій меті та завданням, послідовність розкриття теоретичних, аналітичних і практичних аспектів досліджуваної проблеми;

- **повнота та глибина теоретичного і методологічного опрацювання проблеми** — рівень узагальнення наукових підходів, розуміння сутності досліджуваних явищ, обґрунтованість вибору методів і методики дослідження;

- **якість аналітичної частини** — ґрунтовність аналізу фактичних даних, достовірність отриманих результатів, виявлення проблем і причин їх виникнення, а також здатність здобувача інтерпретувати результати дослідження;

- **критичність опрацювання наукових джерел** — здатність аналізувати, порівнювати та узагальнювати наукові позиції різних авторів, виявляти дискусійні положення та аргументовано формулювати власну позицію;

- **наукова новизна та самостійність дослідження** — наявність власних узагальнень, пропозицій, методичних підходів або рекомендацій, сформованих на основі проведеного дослідження;

- **обґрунтованість практичних рекомендацій і запропонованих заходів** — їх відповідність виявленим проблемам, реалістичність, практична

значущість та можливість застосування в діяльності досліджуваного підприємства, установи чи організації;

- **доцільність використаних методів дослідження** — відповідність обраних методів поставленим завданням, коректність їх застосування та обґрунтованість отриманих за їх допомогою результатів;

- **застосування економіко-математичних та статистичних методів** — доцільність використання відповідного інструментарію, коректність розрахунків, інтерпретації отриманих результатів та їх зв'язок із завданнями дослідження;

- **якість оформлення магістерської роботи** — дотримання встановлених вимог до структури, змісту, цитування, бібліографічного опису, таблиць, рисунків, додатків та інших елементів роботи;

- **якість ілюстративних матеріалів** — інформативність, наочність і відповідність презентаційних матеріалів змісту та результатам проведеного дослідження;

- **змістовність доповіді під час захисту** — здатність здобувача стисло, логічно та аргументовано представити мету, завдання, основні результати дослідження та практичні рекомендації;

- **рівень відповідей на запитання членів екзаменаційної комісії** — правильність, аргументованість, повнота та впевненість відповідей, а також здатність обґрунтовувати прийняті в роботі рішення;

- **врахування зауважень рецензента та наукового керівника** — оцінка якості роботи з урахуванням рекомендацій, зауважень і пропозицій, наведених у відгуку наукового керівника та зовнішній рецензії.

Основні умови одержання оцінки

90–100 балів — високий рівень виконання магістерської роботи.

Магістерська робота виконана на високому науковому та професійному рівні, повністю відповідає встановленим вимогам, характеризується цілісністю, логічністю та самостійністю дослідження.

Основними ознаками є:

- тема дослідження є актуальною, чітко обґрунтованою та повністю розкрита відповідно до визначених мети й завдань;
- теоретичний матеріал опрацьовано ґрунтовно, використано достатню кількість сучасних наукових джерел, здійснено їх критичний аналіз і порівняння різних наукових підходів;
- чітко визначено об'єкт, предмет, мету, завдання та методи дослідження, між якими простежується логічний взаємозв'язок;
- аналітична частина містить ґрунтовне дослідження проблеми на основі достовірних та достатніх інформаційних матеріалів;
- результати дослідження належним чином узагальнені та інтерпретовані;
- сформульовані положення наукової новизни мають самостійний характер і логічно випливають із результатів проведеного дослідження;

- запропоновані заходи та рекомендації є конкретними, реалістичними, обґрунтованими й мають практичне значення;
- за необхідності здійснено належне економічне, статистичне або економіко-математичне обґрунтування запропонованих заходів;
- висновки відповідають поставленим завданням і відображають основні результати проведеного дослідження;
- магістерська робота оформлена відповідно до встановлених вимог;
- ілюстративний матеріал є змістовним, інформативним, наочним та відповідає структурі й результатам дослідження;
- доповідь під час захисту є логічною, послідовною, лаконічною та виголошується вільно, без механічного читання тексту;
- здобувач демонструє ґрунтовне володіння матеріалом і здатність аргументовано обґрунтовувати результати власного дослідження;
- відповіді на запитання членів екзаменаційної комісії є повними, точними, аргументованими та професійно обґрунтованими;
- відгук наукового керівника та рецензія мають позитивний характер і не містять принципових зауважень.

75–89 балів — достатній рівень виконання магістерської роботи.

Магістерська робота загалом відповідає встановленим вимогам, тема розкрита, основні завдання виконані, однак наявні окремі недоліки, які не мають принципового характеру.

Зокрема:

- тема є актуальною та загалом розкрита відповідно до визначеної мети й завдань;
- теоретичні положення опрацьовані достатньо, проте критичний аналіз окремих наукових джерел є недостатньо глибоким;
- наукові підходи до досліджуваної проблеми узагальнено, однак власна позиція автора не завжди достатньо чітко аргументована;
- аналітична частина містить необхідний фактичний матеріал, хоча окремі показники або інформаційні джерела могли б бути використані більш повно;
- елементи наукової новизни та практичної значущості визначені, але їх формулювання або обґрунтування потребують певного уточнення;
- запропоновані заходи та рекомендації загалом відповідають виявленим проблемам, проте окремі положення недостатньо деталізовані або обґрунтовані;
- висновки в основному відповідають результатам дослідження, хоча окремі з них мають переважно узагальнювальний характер;
- магістерська робота загалом оформлена відповідно до встановлених вимог, але містить окремі технічні чи стилістичні недоліки;
- ілюстративні матеріали відповідають змісту роботи, однак їх інформативність або наочність може бути покращена;

- доповідь є логічною та послідовною, здобувач переважно вільно володіє матеріалом;
- відповіді на запитання членів екзаменаційної комісії загалом правильні, однак окремі з них можуть бути неповними або недостатньо аргументованими;
- у відгуку наукового керівника та рецензії зазначені окремі зауваження, які не знижують загальної позитивної оцінки роботи.

60–74 бали — задовільний рівень виконання магістерської роботи.

Магістерська робота в основному відповідає поставленій меті, однак містить істотні змістовні та методичні недоліки, що впливають на рівень її наукової та практичної цінності.

Характерними є:

- тема дослідження загалом розкрита, проте окремі її аспекти висвітлено недостатньо повно;
- мета, завдання або логічний взаємозв'язок між ними сформульовані недостатньо чітко;
- теоретичний розділ має переважно описовий характер, критичне осмислення наукових підходів є недостатнім;
- літературні джерела опрацьовані вибірково, сучасні наукові публікації представлені недостатньо;
- аналітична частина містить значну кількість описового матеріалу, а інтерпретація отриманих результатів є недостатньо глибокою;
- інформаційна база дослідження використана не повною мірою;
- таблиці, рисунки, графіки та схеми не завжди безпосередньо пов'язані з поставленими завданнями або не мають достатнього аналітичного обґрунтування;
- наукова новизна та практична значущість визначені недостатньо чітко;
- запропоновані заходи та рекомендації загалом пов'язані з результатами дослідження, але їх обґрунтування є недостатньо переконливим;
- економічна, статистична або інша кількісна оцінка запропонованих заходів здійснена частково або має окремі недоліки;
- висновки не завжди повною мірою відповідають змісту проведеного дослідження;
- оформлення роботи загалом відповідає встановленим вимогам, але містить помітні недоліки;
- доповідь значною мірою спирається на підготовлений текст, що свідчить про недостатню вільність володіння матеріалом;
- відповіді на запитання членів екзаменаційної комісії є неповними, окремі положення недостатньо точні або аргументовані;
- відгук наукового керівника та рецензія містять суттєві зауваження.

1–59 балів — низький рівень виконання магістерської роботи.

Магістерська робота не відповідає основним вимогам до магістерського дослідження та характеризується суттєвими змістовними, методичними й оформлювальними недоліками.

Зокрема:

- тема розкрита поверхово, а поставлені мета та завдання виконані не повною мірою;
- мета, об'єкт, предмет і завдання дослідження сформульовані нечітко або не узгоджуються зі змістом роботи;
- розділи магістерської роботи недостатньо пов'язані між собою, відсутня чітка логіка переходу від теоретичного аналізу до практичного дослідження та розроблення рекомендацій;
- відсутній або має формальний характер критичний огляд сучасних наукових джерел;
- теоретичний матеріал переважно відтворює відомі положення без належного аналізу та власних узагальнень автора;
- аналітична частина містить недостатній обсяг достовірної інформації, а результати дослідження недостатньо обґрунтовані;
- використані таблиці, рисунки, графіки та інші ілюстративні матеріали не забезпечують належного розкриття результатів дослідження або мають формальний характер;
- відсутні чітко сформульовані положення наукової новизни та практичної значущості;
- запропоновані заходи мають загальний характер, недостатньо пов'язані з результатами аналізу та не мають належного економічного чи практичного обґрунтування;
- фінансово-економічні, статистичні або інші необхідні розрахунки відсутні, виконані некоректно або не підтверджують запропонованих рекомендацій;
- висновки не відповідають поставленим завданням або не відображають основних результатів дослідження;
- магістерська робота містить значні порушення встановлених вимог щодо оформлення;
- ілюстративні матеріали для захисту відсутні або не відповідають змісту роботи;
- доповідь переважно читається за підготовленим текстом, здобувач недостатньо володіє матеріалом дослідження;
- відповіді на запитання членів екзаменаційної комісії є неповними, неточними або свідчать про недостатнє розуміння основних положень роботи;
- відгук наукового керівника та рецензія містять суттєві зауваження, які ставлять під сумнів належний рівень виконання магістерської роботи.

Отже, підсумкова оцінка магістерської роботи визначається не лише якістю дослідження, а й рівнем його представлення та захисту. Висока оцінка передбачає комплексне поєднання актуальності теми, наукової обґрунтованості, методологічної коректності, самостійності дослідження,

практичної значущості отриманих результатів, належного оформлення та здатності здобувача аргументовано презентувати й захищати власні наукові положення.

ПОЛІТИКИ КУРСУ

Кожен здобувач освіти повинен дотримуватись Статуту і Правил внутрішнього розпорядку університету, а також Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка»

Скласти всі проміжні та фінальні завдання самостійно без допомоги сторонніх осіб. Надавати для оцінювання лише результати власної роботи.

Не вдаватися до кроків, що можуть нечесно покращити ваші результати чи погіршити/покращити результати інших студентів. Не публікувати відповіді на питання, що використовуються в рамках курсу для оцінювання знань студентів

Політика щодо дедлайнів.

Студент зобов'язаний дотримуватись орієнтовних термінів виконання магістерської роботи.

Політика щодо оскарження результатів контрольних заходів:

Студенти мають можливість підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів та очікувати, що воно буде розглянуто. Студенти мають право оскаржити результати контрольних заходів, але обов'язково аргументовано, пояснивши з яким критерієм не погоджуються.

Політика щодо дотримання прав та обов'язків студентів.

Кожен здобувач освіти повинен дотримуватись Статуту (<https://docs.zp.edu.ua/wp-content/uploads/2024/09/Statut-ZPNU.pdf>) і Правил внутрішнього розпорядку університету, а також Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка» (https://zp.edu.ua/wp-content/uploads/docs/2026/08/nakaz_n294_vid_09_06_26.pdf).

Політика щодо конфіденційності та захисту персональних даних.

Обмін персональними даними між викладачем і студентом в межах вивчення дисципліни, їх використання відбувається на основі закону України «Про захист персональних даних» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>).

Політика щодо академічної доброчесності

політика дотримання академічної доброчесності визначається законом України «Про академічну доброчесність» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4742-20#Text>).

ТЕХНІЧНІ ВИМОГИ ДЛЯ РОБОТИ НА КУРСІ

Щоб мати доступ до навчально-методичних розробок курсу необхідно мати особистий доступ до університетської навчальної платформи Moodle.