НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЗВІТ

експертної групи

Заклад вищої освіти	**Національний університет "Запорізька політехніка"**
Освітня програма	**86093 управління персоналом**
Рівень вищої освіти	**Магістр**
Спеціальність	**D3 Менеджмент**

Цей звіт складений за наслідками експертного оцінювання згаданої вище освітньої програми, що проводилася Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти.

Звіт є результатом роботи експертної групи. Його основним призначенням є систематизація отриманої інформації, її аналіз та безпосереднє оцінювання якості освітньої програми. Звіт призначений як безпосередньо для закладу вищої освіти, так і для широкої громадськості. Він є публічним документом та буде оприлюднений на сайтах Національного агентства і закладу вищої освіти. Він також є підставою для прийняття подальших рішень галузевою експертною радою та Національним агентством.

Детальніше про мету і порядок проведення акредитації можна дізнатися на вебсайті Національного агентства – https://naqa.gov.ua/

Використані скорочення:

ID - ідентифікатор

ВСП - відокремлений структурний підрозділ

ЄДЕБО - Єдина державна електронна база з питань освіти

ЄКТС - Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система

ЗВО - заклад вищої освіти

ОП - освітня програма

Загальні відомості

1. Інформація про освітню програму

Назва ЗВО	**Національний університет "Запорізька політехніка"**
Назва ВСП ЗВО	*не застосовується*
ID освітньої програми в ЄДЕБО	**86093**
Назва ОП	**управління персоналом**
Галузь знань	**D Бізнес, адміністрування та право**
Спеціальність	**D3 Менеджмент**
Спеціалізація (за наявності)	*відсутня*
Рівень вищої освіти	**Магістр**
Вид освітньої програми	**Освітньо-професійна**

2. Відомості про склад експертної групи та акредитаційну експертизу

Склад експертної групи	**Коцко Тарас Аркадійович, Балагуровська Інна Олексіївна, Маслак Ольга Іванівна (керівник)**
Залучений представник роботодавців	*не застосовується*
Дати візиту до ЗВО	**03.11.2026 р. – 05.11.2026 р.**

3. Посилання на документи, які підлягають оприлюдненню закладом вищої освіти на своєму вебсайті

Відомості про самооцінювання ОП	**https://surl.li/qddsic; https://surl.li/yunseg**
Програма візиту експертної групи	**https://surl.li/hiijdw; https://surl.li/bokcwa**

4. Інформація про наявність у звіті інформації з обмеженим доступом

☐ Звіт не містить інформацію з обмеженим доступом

I. Наявність або відсутність підстав для відмови в акредитації, не пов'язаних із відповідністю Критеріям оцінювання якості освітньої програми

На думку експертної групи, підстави для прийняття рішення про відмову в акредитації з підстав, не пов'язаних із відповідністю критеріям оцінювання якості освітньої програми:

відсутні

II. Резюме

Висновок щодо відповідності критеріям. Позитивні практики за освітньою програмою:

За результатами експертного оцінювання ЕГ встановила загальну відповідність ОПП «Управління персоналом» критеріям 1-9. За критерієм 1 цілі ОП узгоджуються з місією та стратегією ЗВО, вимогами стандарту вищої освіти, потребами стейкголдерів і ринку праці; зміст програми у цілому корелює з чинними професійними стандартами HR-сфери, але окремі складові загальноуправлінської підготовки потребують посилення. За критерієм 2 структура та зміст ОП є логічними й забезпечують практичну підготовку, індивідуальну освітню траєкторію, соціальні навички та спрямованість на Цілі сталого розвитку; потребує удосконалення програмно-специфічний моніторинг фактичного навантаження здобувачів. За критерієм 3 підтверджено прозорість і недискримінаційність вступу, нормативну основу визнання результатів навчання й практику часткового визнання результатів неформальної освіти. За критерієм 4 підтверджено відповідність організації освітнього процесу принципам студентоцентрованості та академічної свободи, застосування сучасних методів і цифрових технологій навчання, доступність інформаційного забезпечення здобувачів. Встановлено поєднання навчання з дослідницькою діяльністю, систематичне оновлення змісту ОК та розвиток міжнародного співробітництва. За критерієм 5 встановлено прозорість процедур оцінювання, визначеність форм контрольних заходів, критеріїв оцінювання та механізмів оскарження результатів. Атестація передбачає публічний захист кваліфікаційної роботи. Підтверджено наявність нормативних та організаційних механізмів забезпечення академічної доброчесності. За критерієм 6 підтверджено відповідність кваліфікації НПП змісту ОК, прозорість конкурсного відбору та наявність системи професійного розвитку викладачів. В ЗВО існують практики рейтингового оцінювання НПП, накопичувальний принцип зарахування результатів підвищення кваліфікації та механізми фінансового стимулювання. Встановлено системну співпрацю з роботодавцями, їх залучення до перегляду ОПП та практичної підготовки. За критерієм 7 ЕГ встановила, що освітнє середовище та матеріально-технічні ресурси університету забезпечують реалізацію ОПП завдяки розвиненій цифровій інфраструктурі, використанню сучасних інформаційних та аналітичних інструментів. За критерієм 8 встановлено, що в університеті функціонує система внутрішнього забезпечення якості освіти, яка передбачає системний моніторинг ОПП, аналіз пропозицій роботодавців і здобувачів та використання результатів зворотного зв'язку для її вдосконалення. За критерієм 9 ЕГ встановила, що університет забезпечує відкритість і прозорість освітньої діяльності шляхом оприлюднення нормативних документів, освітніх програм, навчально-методичного забезпечення та матеріалів їх громадського обговорення.

Недоліки

1) У досліджених практичних завданнях недостатньо конкретизовано окремі складові ПРН3, ПРН4, ПРН11 і ПРН13, зокрема комплексне узгодження функцій та інформаційних зв'язків між підрозділами, моніторинг і коригування реалізації проєктів, застосування інструментів планування власного часу, інтегроване ресурсне забезпечення організації або підрозділу. Зазначене обмежує повноту практичного опрацювання окремих складових ПРН, але не перешкоджає їх досягненню. 2) Не деталізовані результати моніторингу фактичного навчального навантаження саме здобувачів цієї ОП. 3) Недостатня конкретизація процедур реагування на порушення академічної доброчесності вступниками відповідно до ст. 35 Закону України «Про академічну доброчесність». 4) Неповне забезпечення силабусів окремих ОК електронними посиланнями на рекомендовані джерела, доступні в електронному форматі. 5) Неузгодженість окремих нормативних посилань у методичних рекомендаціях до виконання магістерських кваліфікаційних робіт з оновленими нормативними документами університету та відсутність уточнень щодо умов використання генеративного штучного інтелекту в силабусах ОК. 6) Нерівномірна профільна спрямованість заходів підвищення кваліфікації окремих НПП з огляду на зміст закріплених за ними ОК. Недолік має несуттєвий характер. 7) Потребує додаткової уваги забезпечення конфіденційності звернень здобувачів до Служби психологічної підтримки під час використання електронних каналів комунікації. 8) Не конкретизовано документальне підтвердження врахування пропозицій здобувачів і результативності змін, внесених до ОПП за результатами внутрішнього моніторингу. 9) Виявлено неузгодженість статусу ОК8 у навчальному плані та силабусі, а також недостатність оприлюднених відомостей для підтвердження дотримання місячного строку публічного обговорення проєктів ОПП до їх затвердження.

Рекомендації

1) До початку 2027/2028 навчального року гаранту ОП та НПП доповнити силабуси і методичні матеріали інтегрованими управлінськими завданнями за ПРН3, ПРН4, ПРН11, ПРН13 із критеріями оцінювання. 2) До кінця 2026/2027 навчального року провести й документувати окремий моніторинг витрат часу здобувачів цієї ОП з розглядом результатів на кафедрі. 3) До початку вступної кампанії 2027 року конкретизувати публічний порядок реагування на порушення вступниками академічної доброчесності згідно зі статтею 35 Закону № 4742-IX. 4) До початку 2027/2028 навчального року вдосконалити інформаційне наповнення силабусів ОК, зокрема відображення методів навчання, структуру рекомендованої літератури та забезпечення електронними посиланнями. 5) Протягом 2026/2027 навчального року активізувати участь здобувачів у міжнародних програмах академічної мобільності та посилити профільну спрямованість наукових досліджень НПП і здобувачів. 6) До початку першої атестації здобувачів за ОПП актуалізувати нормативні посилання в методичних рекомендаціях до виконання магістерських кваліфікаційних робіт з урахуванням оновленого Положення про організацію освітнього процесу (наказ від 09.06.2026 № 294), Кодексу академічної доброчесності (наказ від 09.10.2026 № 430) та Порядку оприлюднення текстів кваліфікаційних робіт (наказ від 02.11.2026 № 460). Конкретизувати в силабусах ОК умови доброчесного використання генеративного штучного інтелекту. 7) Протягом 2026/2027 навчального року посилити профільну спрямованість підвищення кваліфікації та науково-публікаційної діяльності НПП, розширити їхню участь у

спеціалізованих стажуваннях і наукових проєктах. 8) До завершення 2026/2027 навчального року вдосконалити документування результатів співпраці з роботодавцями, зокрема їхніх пропозицій щодо оновлення змісту ОПП, організації практичної підготовки та результатів їх урахування. 9) До кінця 2026/2027 навчального року забезпечити використання службою психологічної підтримки захищених каналів комунікації для гарантування конфіденційності звернень здобувачів. 10) До кінця 2026/2027 навчального року запровадити документування результатів врахування пропозицій здобувачів і стейкголдерів під час перегляду ОПП та забезпечити впровадження оновлених процедур академічної доброчесності. 11) Починаючи з 2026/2027 навчального року, забезпечити систематичну фіксацію дат оприлюднення проєктів ОПП для підтвердження дотримання встановлених строків громадського обговорення.

III. Аналіз

У цьому розділі експертна група описує встановлені під час акредитаційної експертизи фактичні обставини, аналізує та оцінює їх, а також надає свої рекомендації щодо удосконалення ОП та діяльності за нею за окремими критеріями.

Критерій 1. Проєктування освітньої програми:

1. Освітня програма дає можливість досягти результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти. За відсутності затвердженого стандарту вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти програмні результати навчання затверджуються закладом вищої освіти і мають відповідати вимогам Національної рамки кваліфікацій для відповідного кваліфікаційного рівня

ЕГ зіставила розділи 1.6 і 1.7 ОПП «Управління персоналом» 2026 р. з розділами IV і V Стандарту ВО для магістрів зі спеціальності 073 «Менеджмент» другого рівня (наказ МОН від 10.07.2019 № 959). Стандарт застосовано до ОПП за спеціальністю D3 «Менеджмент» з урахуванням таблиці відповідності спеціальностей, наведеної в наказі МОН від 19.11.2024 № 1625. ПРН1–ПРН13 ОПП за змістом відповідають нормативним результатам навчання. ОПП охоплює інтегральну, усі загальні (ЗК1–ЗК7) та спеціальні (СК1–СК10) компетентності, обов’язкові за стандартом для ОПП. Можливість досягнення ПРН ЕГ перевірила за матрицею відповідності, силабусами та навчально-методичними матеріалами, наданими в Moodle. В ОК2 здобувачі обирають і застосовують методи дослідження (ПРН1), а в ОК4 та ОК8 діагностують управлінські проблеми за кадровими показниками й результатами цифрового аудиту (ПРН2). Застосування цих умінь засвідчує наданий ЕГ звіт із переддипломної практики (ОК11), у якому здобувач обґрунтував управлінські пропозиції за результатами анкетування 28 працівників щодо професійного вигорання. Вивчення організаційних моделей в ОК6 і моделювання управлінських процесів в ОК8 спрямовані на проєктування систем управління (ПРН3). Проєктна підготовка в ОК3 та ОК6 охоплює обґрунтування проєктів і оцінювання ризиків (ПРН4). Для ПРН5 аналіз кадрових потреб в ОК4 та інноваційного потенціалу в ОК6 поєднано з розробленням кадрової стратегії в ОК7. Правові аспекти кадрових рішень в ОК9 і кейси з управління змінами в ОК10 готують до обґрунтування рішень у непередбачуваних умовах (ПРН6). Професійні перемовини в ОК1 і міжкультурну комунікацію в ОК3 доповнюють завдання з кризових і внутрішніх комунікацій в ОК5 та ОК9 (ПРН7). Аналіз кадрових даних в ОК4 поєднано з лабораторними завданнями з Power BI та BPMN в ОК8 (ПРН8). Англомовні виступи в ОК1 і наукові доповіді в ОК2 спрямовані на ПРН9. Зворотний зв’язок в ОК9 і вправи з командної взаємодії та лідерства в ОК10 забезпечують ПРН10. Організація власного дослідження в ОК2 і самооцінювання професійних якостей в ОК10 сприяють досягненню ПРН11. Розподіл ролей в ОК10 і делегування повноважень в ОК9 забезпечують ПРН12. ОК6,7,9 охоплюють фінансові, кадрові й організаційні аспекти ресурсного забезпечення (ПРН13). ПРН14-16 є додатковими результатами цієї ОПП. У стандарті результати 14–17 мають інший зміст і визначені для освітньо-наукової програми. Кадрову аналітику в ОК4 доповнюють завдання ОК8 з планування цифровізації, навчання персоналу й оцінювання пропозицій ШІ (ПРН14). Для ПРН15 кадрове планування в ОК7 поєднано з розробленням регламентів в ОК9 та аналізом HR-процесів на практиці (ОК11). Для ПРН16 етичні засади ОК3 доповнюють кризова підтримка в ОК5, стратегії добробуту в ОК7 і програми реінтеграції в ОК9. В ОК12 здобувачі інтегрують результати навчання відповідно до теми кваліфікаційної роботи. ЕГ встановила, що сукупність обов’язкових ОК дає змогу досягти всіх нормативних результатів навчання. ОПП відповідає вимогам підкритерію 1.1.

2. Зміст освітньої програми враховує вимоги відповідних професійних стандартів (за наявності). Освітні програми, що передбачають присвоєння професійних кваліфікацій, мають забезпечувати виконання вимог відповідних професійних стандартів

За титульною сторінкою ОПП «Управління персоналом» редакції 2026 року (рішення вченої ради від 26.06.2026, протокол № 13; наказ ректора від 03.07.2026 № 326 https://lnk.ua/Yuo7CltyL) випускникам присвоюється освітня кваліфікація «магістр з менеджменту». Присвоєння професійної кваліфікації ОПП не передбачає. У відомостях про

самооцінювання ЗВО зазначив, що професійний стандарт відсутній. За даними Реєстру кваліфікацій, професійний стандарт «Менеджер зі стратегічного управління персоналом» затверджено 29.04.2026 і внесено до Реєстру 14.05.2026 https://lnk.ua/biGBspWCJ, до схвалення ОПП вченою радою 26.06.2026 (протокол № 13). Професійний стандарт «Менеджер (управитель) з персоналу» затверджено 05.10.2026 https://lnk.ua/JVzMGNiHK, після схвалення цієї редакції ОПП. Відповідно до методичних роз'яснень Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти оцінювання виконання вимог професійного стандарту за підкритерієм 1.2 здійснюється у разі присвоєння професійної кваліфікації. Оскільки ОПП її не передбачає присвоєння професійної кваліфікації, підкритерій 1.2 не застосовується.

3. Освітня програма має чітко сформульовану мету, яка відповідає місії та стратегії закладу вищої освіти

ЕГ зіставила мету https://surl.li/lawjbo, визначену в п. 1.2 затвердженої ОПП «Управління персоналом» редакції 2026 року, з місією НУ «Запорізька політехніка» https://surli.cc/zpfwtd та Стратегією його розвитку на 2023–2027 роки зі змінами, внесеними наказом ректора від 24.02.2025 № 61 https://surl.li/jzovrf. Підготовка магістрів для розв'язання складних завдань менеджменту та стратегічного управління персоналом відповідає місії університету щодо розвитку України та її Південно-Східного регіону (на зустрічі з керівництвом підтвердили Грешта В., Куліковський Р) й операційній цілі 1.2 Стратегії щодо підготовки затребуваних фахівців. Регіональну спрямованість підтверджують надані ЕГ звіти з переддипломної практики, зокрема на базі АТ «Мотор Січ» і ТОВ «РОЛЛ ГРАНД», у яких здобувачі аналізували кадрові проблеми підприємств та обґрунтовували пропозиції щодо їх розв'язання. Передбачене метою ОПП використання міжнародного досвіду управління персоналом і професійної комунікації іноземною мовою узгоджується зі стратегічною ціллю 4 щодо інтернаціоналізації та очікуваним результатом Р 4.3 щодо врахування світових практик у змісті підготовки. Зокрема, англомовний ОК3 «International HRM» охоплює міжкультурний менеджмент і роботу з міжнародними проєктними командами. Орієнтація ОПП на використання прикладних досліджень і цифрових технологій у роботі з персоналом відповідає операційним цілям 3.3 і 6.2 Стратегії. У відомостях про самооцінювання ЗВО навів приклад урахування сучасних досліджень психологічної безпеки та етичного лідерства під час оновлення змісту ОК10. Практичне застосування цифрової аналітики передбачено в ОК4, зокрема в завданнях з аналізу плинності персоналу та побудови інформаційних панелей кадрових показників. Підготовка до створення етичного й інклюзивного робочого середовища та реінтеграції ветеранів і ветеранок відповідає пріоритету соціальної відповідальності університету (операційна ціль 1.3). Ця спрямованість також узгоджується зі стратегічною ціллю 7, операційною ціллю 7.1 та очікуваним результатом Р 7.1 щодо відображення принципів сталого розвитку в результатах навчання (Куліковський Р., Губарь О., Васильєва О.). В ОПП це конкретизовано в ПРН16, який передбачає розроблення, обґрунтування та реалізацію програм підтримки персоналу на засадах сталого розвитку. У темі 15 ОК9 розглядають корпоративну соціальну відповідальність, підтримку ментального здоров'я працівників і реінтеграцію ветеранів. Під час зустрічі з ЕГ здобувачі підтвердили обізнаність із місією університету та продемонстрували розуміння мети ОПП. ЕГ встановила, що мета ОПП чітко сформульована, відображає її професійну спрямованість і відповідає місії та Стратегії розвитку університету. ОПП відповідає вимогам підкритерію 1.3.

4. Мета освітньої програми та програмні результати навчання визначаються з урахуванням потреб заінтересованих сторін

ЕГ проаналізувала відомості самооцінювання, результати опитувань, рецензії, протоколи засідань робочої групи від 20.05.2025 № 4 та 06.04.2026 № 1, матеріали обговорення ОПП «Управління персоналом» і результати зустрічей із фокус-групами. Встановлено, що під час визначення й перегляду мети та ПРН ОПП враховуються потреби здобувачів, випускників, роботодавців і академічної спільноти. Пропозиції надходять через анкетування, рецензування, участь у засіданнях робочої групи та обговореннях проєкту ОПП. Відповідні матеріали оприлюднено на сайті кафедри. Урахування потреб здобувачів підтверджено конкретними змінами ОПП 2026 року. За результатами опитувань щодо посилення практичної та інструментальної підготовки конкретизовано ПРН14, передбачивши застосування технологій штучного інтелекту в управлінні персоналом для розвитку людського капіталу. Відповідне рішення зафіксовано у протоколі робочої групи від 06.04.2026 № 1. Під час зустрічей з ЕГ здобувачі підтвердили участь в опитуваннях та обговореннях ОПП, зокрема на засіданнях органів університетського самоврядування. Потреби роботодавців відображено в орієнтації мети ОПП на стратегічне управління персоналом, цифровізацію, розвиток людського капіталу та розв'язання складних управлінських завдань. Пропозиції щодо підтримки професійного благополуччя працівників, ментального здоров'я та соціальної відповідальності узгоджуються зі змістом СК15 і ПРН16. Під час зустрічі з ЕГ З. Бойко наголошувала на цифрових компетентностях, інклюзивному управлінні та підтримці ветеранів і ВПО; А. Карпенко — на практикоорієнтованості й розв'язанні реальних бізнес-кейсів; А. Гавриленко — на проєктному менеджменті й цифровізації. Зазначені потреби відповідають визначеній меті та спрямованості ПРН ОПП. Урахування позиції академічної спільноти підтверджують рецензії та матеріали обговорень. Під час відкритої зустрічі Л. Горошкова та представниця академічної спільноти Чепурна підтвердили участь в обговоренні ОПП і надання пропозицій щодо посилення HR-аналітики, цифровізації та врахування принципів сталого розвитку. Відповідні напрями відображені у змісті мети, ПРН14 та ПРН16. ЕГ встановила, що визначення й перегляд мети та ПРН ОПП здійснюються з урахуванням потреб заінтересованих сторін, а результативність їх залучення підтверджена протоколами робочої групи, змістом затвердженої ОПП та свідченнями учасників зустрічей. Для подальшого вдосконалення зворотного зв'язку доцільно узагальнювати рішення щодо отриманих пропозицій і доводити їх до відома заінтересованих сторін у спосіб, самостійно визначений ЗВО. ЕГ встановила відповідність ОПП вимогам підкритерію 1.4.

5. Мета освітньої програми та програмні результати навчання визначаються з урахуванням тенденцій розвитку науки, спеціальності, ринку праці, галузевого та регіонального контексту, а також досвіду аналогічних вітчизняних та іноземних освітніх програм

За результатами аналізу ОП2026, відомостей самооцінювання та зустрічей із фокус-групами ЕГ встановила врахування в меті й ПРН тенденцій розвитку HR-менеджменту, потреб ринку праці, галузевого й регіонального контексту та досвіду інших ЗВО. Сучасні наукові й професійні тенденції відображено в орієнтації ОПП на HR-аналітику, цифровізацію, застосування ШІ, інноваційне управління людським капіталом (ПРН14, ОК4,6,8). Сучасні тенденції HR-менеджменту передбачають відповідальне й етичне використання ШІ, захист персональних даних, прозорість і недискримінаційність кадрових рішень. Тематика ОК4 охоплює етичні й правові аспекти HR-аналітики. Соціально-поведінковий вимір, зокрема професійне благополуччя, ментальне здоров'я, етичне лідерство, представлено в ОК5,10, СК15, ПРН16. Регіональний контекст закріплено безпосередньо в меті ОП2026 - визначено внесок у розвиток Південно-Східного регіону України через підготовку фахівців, здатних розв'язувати складні завдання стратегічного управління персоналом. За самооцінюванням, враховано Стратегію регіонального розвитку Запорізької області до 2027 року, кадровий дефіцит і потреби промислових підприємств в умовах війни та відновлення. Це конкретизовано в СК15, ПРН16 (підтримка персоналу, ментальне здоров'я, професійне благополуччя, реінтеграція ветеранів) та ПРН14 (цифровізація HR-процесів). Відповідна тематика наявна в ОК5 (управління персоналом в умовах війни, криз і відновлення); за самооцінюванням, оновлення ОК7,9 орієнтоване на кадрові стратегії відбудови регіону й реінтеграцію ветеранів. ОК4 забезпечує інструменти аналізу кадрових ризиків. Урахування запитів роботодавців підтверджують пропозиції М. Педя (ПАТ «Запоріжсталь») щодо HR-аналітики та кадрових ризиків і В. Крайнього (ЗОСПП(Р) «Потенціал») щодо підтримки персоналу й ветеранів. Вітчизняний досвід КНЕУ ім. В. Гетьмана, ЗУНУ, НУ «Львівська політехніка», ДТЕУ використано як орієнтир для стратегічної та аналітичної складових підготовки (ОК4,9, вибіркові ОК). За самооцінюванням і поясненнями представників ЗВО, досвід Краківського економічного університету (Польща) враховано в стратегічному HR-менеджменті (ОК7,9), міжнародних комунікаціях і кроскультурному менеджменті (ОК1,3); FH des BFI Wien (Австрія) - у застосуванні People Analytics (ОК4,8), оновленні ОК5 та підходах до благополуччя працівників (СК15, ПРН16). Отже, аналіз документів, змісту ОП та результатів зустрічей із фокус-групами дає підстави ЕГ констатувати, що мета й ПРН ОП визначені з урахуванням тенденцій розвитку науки та спеціальності, актуальних потреб ринку праці, галузевих і регіональних особливостей, а також вітчизняного й міжнародного освітнього досвіду. ЕГ встановила відповідність ОП вимогам підкритерію 1.5.

Загальний аналіз щодо Критерію 1:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ встановила, що ОПП «Управління персоналом» НУ «Запорізька політехніка» відповідає вимогам підкритеріїв 1.1, 1.3, 1.4 та 1.5. ПРН1–ПРН13 відповідають нормативним результатам навчання, визначеним стандартом магістра зі спеціальності 073 «Менеджмент». ОПП охоплює інтегральну та всі обов'язкові загальні й спеціальні компетентності, а сукупність обов'язкових освітніх компонентів дає змогу досягти нормативних результатів навчання. Додаткові ПРН14–ПРН16 конкретизують підготовку з цифровізації управління персоналом, корпоративного адміністрування та соціально відповідального управління персоналом. Підкритерій 1.2 не застосовується, оскільки ОПП передбачає присвоєння освітньої кваліфікації «магістр з менеджменту», а присвоєння професійної кваліфікації не передбачено. Мета ОПП узгоджується з місією університету та Стратегією його розвитку на 2023–2027 роки в редакції 2025 року, зокрема в частині підготовки фахівців для Південно-Східного регіону, цифровізації, інтернаціоналізації та сталого розвитку. Урахування потреб здобувачів, роботодавців і академічної спільноти підтверджено рішеннями робочої групи та змінами в затвердженій ОПП. У меті й ПРН відображено сучасні тенденції управління персоналом, потреби ринку праці та виклики повоєнного відновлення регіону. Під час перегляду програми використано досвід відповідних вітчизняних і закордонних ОПП. Робоча група врахувала результати опитування здобувачів у формулюванні ПРН14. Запит на посилення практичної та інструментальної підготовки відображено в затвердженій ОПП через конкретизацію застосування штучного інтелекту в управлінні персоналом для розвитку людського капіталу. Зв'язок між запитом здобувачів і внесеною зміною зафіксовано у протоколі робочої групи від 06.04.2026 № 1. Потреби підприємств регіону в умовах повоєнного відновлення враховано на рівні мети, компетентностей і результатів навчання. Підготовку до розроблення й упровадження програм реінтеграції ветеранів і ветеранок закріплено як окрему ціль ОПП. Цю ціль підтримують СК15 щодо корпоративного добробуту й ментального здоров'я та ПРН16 щодо розроблення і реалізації програм підтримки персоналу на засадах сталого розвитку. У змісті ОК9 цей зв'язок простежується в темі про корпоративну соціальну відповідальність, підтримку працівників і реінтеграцію ветеранів. Недоліків за критерієм 1 ЕГ не встановила. За результатами оцінювання ЕГ визначила, що ОПП відповідає критерію 1 «Проєктування освітньої програми» за рівнем «В».

Недоліки

1. За критерієм 1 «Проєктування освітньої програми» ЕГ недоліків не встановила.

Рекомендації

1. Гаранту ОПП «Управління персоналом» спільно з робочою групою до 30.06.2027 за підсумками перегляду програми узагальнити рішення щодо пропозицій заінтересованих сторін стосовно мети та програмних результатів навчання і довести це узагальнення до їхнього відома. Доцільно зазначити, які пропозиції враховано повністю чи частково, які зміни внесено до ОПП, а також стисло пояснити рішення щодо пропозицій, які враховано частково або відхилено. Формат і спосіб надання зворотного зв'язку ЗВО визначає самостійно (підкритерій 1.4).

Рівень відповідності Критерію 1.

Рівень B

Критерій 2. Структура та зміст освітньої програми:

1. Обсяг освітньої програми та окремих освітніх компонентів (у кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи) відповідає вимогам законодавства щодо обсягу освітніх програм для відповідного рівня вищої освіти та відповідного стандарту вищої освіти (за наявності)

ЕГ зіставила ОПП «Управління персоналом» 2026 року, навчальні плани денної та заочної форм здобуття освіти, відомості самооцінювання й матрицю відповідності компетентностей обов'язковим ОК із вимогами законодавства та стандарту вищої освіти для магістрів спеціальності 073 «Менеджмент» (наказ МОН від 10.07.2019 № 959), що застосовується до спеціальності D3 «Менеджмент» з урахуванням наказу МОН від 19.11.2024 № 1625. Загальний обсяг ОПП становить 90 кредитів ЄКТС (2700 годин), що відповідає ч. 5 ст. 5 Закону України «Про вищу освіту» та розділу III стандарту, яким для освітньо-професійної програми магістра визначено 90 кредитів ЄКТС. Обов'язкова складова становить 66 кредитів (73,33%), вибіркова — 24 кредити (26,67%), що перевищує встановлений п. 15 ч. 1 ст. 62 Закону мінімум у 25%. Відповідні обсяги узгоджені в ОПП і навчальних планах обох форм здобуття освіти. Стандарт передбачає спрямування щонайменше 35% обсягу ОПП на забезпечення визначених ним загальних і спеціальних компетентностей, що для програми обсягом 90 кредитів становить 31,5 кредиту ЄКТС. ЕГ перевірила виконання цієї вимоги за матрицею відповідності компетентностей освітнім компонентам. Встановлено, що ОК1–ОК10 сумарним обсягом 36 кредитів (40% ОПП) співвіднесені з нормативними ЗК1–ЗК7 і СК1–СК10. Отже, уже обсяг обов'язкових навчальних дисциплін забезпечує виконання встановленого стандартом мінімуму без урахування додаткового внеску практики та кваліфікаційної роботи. Структурою обов'язкової підготовки передбачено ОК11 «Переддипломна практика» обсягом 9 кредитів ЄКТС та ОК12 «Кваліфікаційна робота» обсягом 21 кредит ЄКТС. Їхні обсяги узгоджені з ОПП і навчальними планами. Стандарт не визначає окремого мінімального обсягу практичної підготовки, тому встановлені ОПП 9 кредитів не суперечать його вимогам. ЕГ встановила, що загальний обсяг ОПП, обов'язкової та вибіркової складових, переддипломної практики й кваліфікаційної роботи відповідає вимогам законодавства та стандарту вищої освіти. Вимогу щодо мінімального обсягу підготовки, спрямованої на формування нормативних компетентностей, виконано. ОПП відповідає вимогам підкритерію 2.1. Недоліків не встановлено.

2. Зміст освітньої програми має чітку структуру; освітні компоненти, включені до освітньої програми, становлять логічну взаємопов'язану систему та в сукупності дають можливість досягти заявленої мети та програмних результатів навчання. Зміст освітньої програми забезпечує формування загальнокультурних та громадянських компетентностей, досягнення програмних результатів навчання, що передбачають готовність здобувача самостійно здійснювати аналіз та визначати закономірності суспільних процесів

ЕГ зіставила структурно-логічну схему ОПП 2026 року з навчальними планами, матрицями відповідності, силабусами та матеріалами Moodle. У семестрі 1 передбачено ОК1,2,4,5,9, у 2-ОК3,6,7,8,10, у третьому-переддип.практику (ОК11) і кваліф.роботу (ОК12). Наступність підтверджують пререквізити ОК6 (ОК2,5) та ОК10 (ОК1,4). ОК2,4 готують до діагностики кадрових проблем, ОК7-ОК9 - до обґрунтування стратегічних, цифрових та організ.рішень. Під час ОК11,12 ці вміння інтегруються для розв'язання складних завдань менеджменту та стратегічного управління персоналом, що відповідає заявленій меті ОПП. Матриця відповідності підтверджує зв'язок усіх ПРН1-16 з обов'язковими ОК. Аналіз кадрових даних в ОК4 доповнюють завдання з Power BI, моделювання бізнес-процесів у BPMN і розроблення плану цифрової трансформації в ОК8 (ПРН8,14). Роботу з кадровими регламентами в ОК9 доповнює аналіз HR-процесів під час практики (ПРН15). Формування загальнокул.і громад.компетентностей забезпечують міжкультурна взаємодія та етика управ.рішень в ОК3, корпоративна соц.відповідальність, інклюзивне управління й реінтеграція ветеранів в ОК9. Аналіз плинності й утримання персоналу в ОК4 та кадрових ризиків в умовах війни й відновлення в ОК5 формує готовність самостійно досліджувати закономірності соц.-трудових процесів. У наданому ЕГ звіті з практики здобувач проаналізував результати анкетування 28 працівників щодо проф.вигорання та обґрунтував заходи їх підтримки. За ПРН3 ОК6

охоплює організаційні моделі, ОК8 - моделювання бізнес-процесів і проєктування цифрових змін. У досліджених практичних завданнях недостатньо конкретизовано узгодження функцій, повноважень та інформаційних зв'язків між підрозділами. За ПРН4 ОК3 передбачає обґрунтування проєктів міжнародної експансії, ОК6-аналіз фінансування, ризиків та ефективності проєктів. Менш конкретно визначено дії здобувача з моніторингу відхилень і коригування плану під час реалізації проєкту. За ПРН11 організацію дослідницької роботи в ОК2 доповнює самооцінювання професійних якостей в ОК10, проте недостатньо конкретизовано завдання з визначення пріоритетів, планування власного часу та оцінювання виконання плану. За ПРН13 ОК6 охоплює фінансування проєктів, ОК7 - ресурсне планування, ОК8 - інформаційні інструменти, ОК9 - кадрові регламенти, визначення матеріально-технічних потреб та обґрунтування витрат. Водночас недостатньо конкретизовано завдання з комплексного узгодження інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення організації або підрозділу. ЕГ встановила, що ОК утворюють логічну взаємопов'язану систему, яка забезпечує можливість досягнення заявленої мети ОПП і ПРН, формування професійних, загальнокультурних та громадянських компетентностей. Виявлена недостатня конкретизація практичного опрацювання окремих складових ПРН3,4,11,13 є несуттєвим недоліком, що не перешкоджає досягненню мети та ПРН. ЕГ встановила відповідність ОПП вимогам підкритерію 2.2 із несуттєвим недоліком.

3. Зміст освітньої програми відповідає предметній області визначеної для неї спеціальності (спеціальностей, якщо освітня програма є міждисциплінарною)

ЕГ зіставила ОПП «Управління персоналом» 2026, навч.план, силабуси, матеріали Moodle, звіти з практики та перелік 98 запропонованих тем кваліф.робіт із предметною областю Стандарту 073 «Менеджмент» (магістр) (наказ МОН від 10.07.2019 № 959), що застосовується до D3 «Менеджмент», та описом предметної області D3 у редакції наказу МОН від 18.09.2026 № 1613. Об'єкт вивчення-управління організаціями та їх підрозділами-представлено через управ.персоналом у системі менеджменту підприємства: ОК7 передбачає узгодження кадрової та загальноорганізаційної стратегій, ОК9-регламентацію процесів і розподіл повноважень, ОК6-управління іннов.проєктами, ОК10-організаційну поведінку, лідерство, управ.змінами. Цілі навчання щодо розв'язання складних управ.проблем за невизначеності із застосуванням досліджень та інновацій реалізуються через методологію досліджень (ОК2), кадрову діагностику (ОК4), обґрунтування управ.рішень (ОК6,9) та їх застосування під час практики й підготовки кваліф.роботи (ОК11,12). Теорет.зміст менеджменту розкрито через стратегічні, організаційні, антикризові, іннов., проєктні та соц.-поведінкові підходи: управління персоналом в умовах криз (ОК5), іннов.та проєктний менеджмент (ОК6), стратегічне планування (ОК7), корпоративне адміністрування (ОК9), мотивацію та лідерство (ОК10). Міжкультурну взаємодію й міжнародний менеджмент персоналу охоплює ОК3 «International HRM». Методи, методики й технології представлені загальнонаук.та соціологічними методами досліджень (ОК2), екон.-статистичним аналізом і прогнозуванням кадрових потреб (ОК4), оцінюванням ризиків та ефективності проєктів (ОК6), стратег.аналізом (ОК7), моделюванням бізнес-процесів і цифрових змін (ОК8). Лаб.завдання ОК8 передбачають застосування Power BI,BPMN. Використання Excel, MS Project, People Analytics та інструментів ШІ зазначено у ВСО й підтверджено О.Гнєздовським на зустрічі з НПП. Практичну та дослідницьку складові забезпечують ОК11,12. У трьох наданих ЕГ звітах із практики здобувачі аналізували кадрові проблеми організацій; зокрема в одному застосовано анкетування 28 працівників щодо проф.вигорання та обґрунтовано управ.заходи. Під час зустрічі роботодавці А.Карпенко й А.Гавриленко наголошували на актуальності реальних бізнес-кейсів, проєктного менеджменту та цифровізації, які відображені у змісті ОК6,8. Перелік 98 запропонованих тем кваліф.робіт охоплює страт.управління персоналом, HR-аналітику, цифровізацію, мотивацію, розвиток працівників, корпор.культуру та міжнар.HR-менеджмент. Переважання кадрової тематики відповідає профілю ОПП. Розширення переліку темами міжфункціональної взаємодії, проєктування систем управління й комплексного ресур.забезпечення організацій може збільшити вибір дослідницьких проблем. ЕГ встановила, що зміст ОПП поєднує загальноуправлінську підготовку з поглибленою спеціалізацією в управлінні персоналом, охоплює складові предметної області спеціальності «Менеджмент» другого рівня ВО та відповідає вимогам підкритерію 2.3.

4. Структура і зміст освітньої програми передбачають можливість для формування індивідуальної освітньої траєкторії, зокрема через індивідуальний вибір здобувачами вищої освіти навчальних дисциплін в обсязі, передбаченому законодавством

ЕГ встановила, що структура та зміст ОПП «Управління персоналом» передбачають можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії (ІОТ). Із загального обсягу ОП 90 кредитів ЄКТС на вибіркові ОК відведено 24 кредити (26,7%), що відповідає п. 15 ч. 1 ст. 62 Закону України «Про вищу освіту». Нормативне забезпечення визначено Положенням про організацію освітнього процесу https://surl.li/ejyqjyta Положенням про порядок реалізації права здобувачів на вибір освітніх компонентів https://surl.li/ftmfvl . Здобувачам доступні каталоги вибіркових ОК https://surl.li/rdzuvk , їх анотації та силабуси. Здобувачі отримують інформацію щодо вибіркового циклу через сайт ЗВО, загальноуніверситетський, кафедральний, факультетський каталоги вибіркових дисциплін, куратора групи, гаранта ОП. Вибір здійснюється індивідуально через автоматизовану систему ЗВО з визначенням пріоритетності дисциплін і формуванням індивідуальних навчальних планів. Під час резервної зустрічі з ЕГ Широкобоков В. продемонстрував функціонування системи та сформовані віртуальні групи за професійно орієнтованими вибірковими ОК із кафедрального й факультетського каталогів та загальноуніверситетського каталогу. Здобувачі підтвердили фактичне здійснення індивідуального вибору дисциплін. Інші механізми формування ІОТ передбачають академічну мобільність https://surl.li/qeyxlr , визнання результатів неформальної та інформальної освіти https://surl.li/gyafld , вибір місця проходження практики відповідно до Положення про практичну підготовку здобувачів вищої освіти https://surl.li/uexbgf та теми кваліфікаційної роботи. Під час зустрічі з

ЕГ здобувачі підтвердили обізнаність щодо можливостей академічної мобільності, водночас зазначили, що участі в таких програмах не брали. Можливості реалізації індивідуальних освітніх і наукових інтересів підтверджуються участю магістрантів у конференціях, наукових дослідженнях і публікаційній діяльності, а також варіативністю практичних завдань і завдань самостійної роботи. Зазначене підтверджено здобувачами та НПП (М.Ґудзь) під час зустрічей з ЕГ; відповідні завдання представлені в навчально-методичних матеріалах ОК у Moodle https://surl.li/cgadbk . Отже, структура ОП забезпечує законодавчо визначений обсяг вибіркових ОК, а демонстрація автоматизованої системи, сформованих навчальних груп і свідчення здобувачів підтверджують практичну реалізацію права вибору. Передбачені також інші механізми формування ІОТ, частина яких підтверджена практиками індивідуалізації навчальної та наукової діяльності. ЕГ встановила відповідність ОП вимогам підкритерію 2.4.

5. Освітня програма та навчальний план передбачають практичну підготовку здобувачів вищої освіти, яка дає можливість здобути компетентності, потрібні для подальшої професійної діяльності.

ЕГ встановила, що практична підготовка за ОП забезпечується практичною складовою ОК та ОК11 «Переддипломна практика» обсягом 9 кредитів ЄКТС. Відповідно до навчального плану, практичні й лабораторні заняття становлять 180 із 420 аудиторних годин (42,9%). Зміст ОК4,5,7,8 передбачає виконання прикладних завдань, аналіз управлінських ситуацій, застосування HR-аналітики та цифрових інструментів, що сприяє формуванню професійних компетентностей. Організацію практики регламентовано Положенням про практичну підготовку здобувачів вищої освіти https://surl.li/asqpog та Методичними вказівками до переддипломної практики https://surl.li/pmfswz . Зміст ОК11 передбачає дослідження діяльності підприємств, установ та організацій, аналіз кадрової структури, систем управління, розвитку й мотивації персоналу, виявлення кадрових проблем та обґрунтування напрямів їх розв'язання. Результати практики оформлюються у звіті, передбачено його захист. На запит ЕГ ЗВО надано три звіти здобувачів із переддипломної практики, виконані на базі КУ «Запорізький дитячий будинок-інтернат» ЗОР, АТ «Мотор Січ» та ТОВ «РОЛЛ ГРАНД». Їх аналіз підтвердив виконання професійно орієнтованих завдань: діагностики професійного вигорання із застосуванням Copenhagen Burnout Inventory та анкетуванням 28 працівників, аналізу кадрового складу й системи розвитку персоналу промислового підприємства, оцінювання мотиваційних механізмів і можливостей їх цифровізації. Здобувачі застосовували методи кадрового й економічного аналізу, визначали управлінські проблеми та обґрунтовували напрями їх розв'язання, що підтверджує практичне формування аналітичних і управлінських компетентностей. Під час зустрічі з ЕГ роботодавці підтвердили надання баз практики, зацікавленість у проходженні здобувачами практичної підготовки на їхніх підприємствах та можливості подальшого працевлаштування. До проведення практичних занять і формування прикладних завдань залучаються представники професійного середовища (А.Карпенко здійснює професійну діяльність у бізнес-середовищі і викладає ОК6 за сумісництвом). Зазначене підтверджує використання практичного професійного досвіду в освітньому процесі. Аналіз методичного забезпечення та звітів із практики засвідчив поєднання дослідницько-аналітичної і професійно-прикладної складових практичної підготовки. Водночас доцільним є подальше посилення прикладної управлінської складової переддипломної практики шляхом конкретизації завдань із розроблення HR-рішень, визначення ресурсів їх реалізації та показників очікуваної результативності. Отже, ОПП та навчальний план передбачають практичну підготовку, яка забезпечує можливості набуття компетентностей, необхідних для подальшої професійної діяльності у сфері управління персоналом. Це підтверджено змістом ОК, методичним забезпеченням практики, аналізом трьох звітів здобувачів, свідченнями роботодавців та залученням фахівців-практиків до освітнього процесу. ЕГ встановила відповідність ОП вимогам підкритерію 2.5.

6. Освітня програма передбачає набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок

ЕГ встановила, що ОП передбачає набуття здобувачами соціальних навичок, необхідних для професійної діяльності магістра менеджменту. ОП орієнтована на розвиток ефективної міжособистісної та міжкультурної комунікації, командної взаємодії, лідерства, емоційного інтелекту, емпатії, навичок ведення переговорів і конструктивного врегулювання конфліктів, етичної та соціально відповідальної поведінки. Формування зазначених навичок узгоджується із ЗК4,5, СК6,8, ПРН6,7,10,11,12. Набуття soft skills інтегровано до змісту обов.ОК. ОК1,3 спрямовані на розвиток проф.спілкування, міжкультурної взаємодії та аргументації власної позиції; ОК2 - критичного мислення та навичок акад.комунікації; ОК6 - креативності та командної взаємодії; ОК5,7,9,10 - лідерських, комунікативних і соц.-психологічних навичок, необхідних для ефективного управління людьми. Аналіз наданого ЕГ методичного забезпечення в Moodle підтвердив наявність конкретних практ. і ситуаційних завдань, спрямованих на розвиток соц.навичок. Методичні рекомендації до ОК10 передбачають моделювання стадій розвитку команди, самооцінювання лідерських якостей, виконання тренінгових вправ, застосування прийомів фасилітації, аналіз конфліктних ситуацій і використання емоційного інтелекту для їх урегулювання. В ОК9 здобувачам пропонуються завдання з розроблення систем внутрішньокорпор.комунікацій, організації зворотного зв’язку, наставництва та підтримання довіри в умовах організаційних змін. В ОК5 містяться завдання з розроблення кризових комунікацій, підтримки проф.благополуччя працівників та обґрунтування соц.відповідальних управлінських рішень. Зміст і характер зазначених завдань підтверджують створення можливостей для набуття здобувачами комунікативних, лідерських навичок, здатності до командної взаємодії та конструктивного розв’язання проф.проблем. Під час зустрічей ЕГ із фокус-групами учасники освіт.процесу також підтвердили, що формуванню соц.навичок приділяється увага під час опанування ОК: використовуються фахові дискусії, кейс-методи, тренінги, симуляційні вправи і проєктні технологі ʼ навчання (Гудзь М., Карпенко А., Сидорук І., здобувачі П.,Г.). Додаткові можливості для розвитку soft skills створюються через підготовку й презентацію результатів досліджень, участь у наук.заходах і проходження переддип.практики. Аналіз наданих ЕГ звітів із практики підтвердив виконання здобувачами

прикладних завдань із дослідження кадрових процесів, анкетування працівників, аналізу проф.благополуччя та обґрунтування управ.пропозицій, що сприяє розвитку проф.комунікації, відповідальності та навичок взаємодії з представниками організацій. Отже, ОП передбачає набуття здобувачами соц.навичок через зміст обов.ОК, практичні та ситуаційні завдання, інтерактивні методи навчання, дослідницьку діяльність і переддип.практику. Це підтверджено аналізом ОП, силабусів, метод.забезпечення та інформацією, отриманою під час зустрічей ЕГ із фокус-групами. ЕГ встановила відповідність ОП вимогам підкритерію 2.6.

7. Обсяг окремих освітніх компонентів (у кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи) відповідає законодавству, фактичному навантаженню здобувачів, та програмним результатам навчання

ЕГ встановила, що загальний обсяг ОП становить 90 кредитів ЄКТС (2700 годин), із яких 66 кредитів відведено на обов'язкові та 24 кредити - на вибіркові ОК. Обсяг одного кредиту ЄКТС становить 30 годин, що відповідає вимогам законодавства. Організація навчального навантаження регламентується Положенням про організацію освітнього процесу https://surl.li/zwhbqs . Аналіз ОП та навчального https://surli.cc/jcrnjm засвідчив, що обсяг обов'язкових ОК становить 3-4 кредити ЄКТС, ОК11 «Переддипломна практика» - 9 кредитів, ОК12 «Кваліфікаційна робота» - 21 кредит ЄКТС. Розподіл обсягів ОК узгоджується з їхнім змістом, характером освітньої діяльності та спрямованістю на досягнення ПРН. ОК забезпечують теоретичну й прикладну підготовку, переддипломна практика - застосування набутих компетентностей у професійному середовищі, кваліфікаційна робота - інтегроване розв'язання складних управлінських завдань. Відповідно до навчального плану, обсяг аудиторних занять за ОК1-10 становить 420 годин, зокрема 240 лекційних, 16 лабораторних та 164 практичні; на самостійну роботу відведено 660 годин (61,1% загального обсягу зазначених ОК. Передбачене співвідношення навчальних занять і самостійної роботи створює можливості для опанування змісту ОК, виконання практичних, аналітичних і дослідницьких завдань та досягнення відповідних ПРН. З метою моніторингу навчального навантаження кафедрою «Економіка та митна справа» проводиться анкетування здобувачів. За результатами опитування магістрів у березні 2026 року, 90,9% із 22 респондентів двох магістерських ОП кафедри оцінили співвідношення обсягу навчального матеріалу та часу на його опрацювання як оптимальне, 9,1% зазначили про перевантаження. Серед опитаних були 9 здобувачів ОПП «Управління персоналом». Під час зустрічі з ЕГ здобувачі цієї ОПП підтвердили, що навчальне навантаження є посильним і перевантаження вони не відчувають. ЕГ встановила, що результати кафедрального анкетування щодо збалансованості навчального навантаження оприлюднюються узагальнено за двома магістерськими ОП, без виокремлення відповідей здобувачів ОПП «Управління персоналом». Це певною мірою обмежує можливості адресного аналізу відповідності фактичного навантаження запланованому саме за цією ОП та врахування результатів моніторингу під час її перегляду. Зазначена особливість має несуттєвий характер, оскільки під час зустрічі з ЕГ здобувачі не повідомляли про перевантаження, а аналіз навчального плану не виявив невідповідності обсягів обов'язкових ОК установленим вимогам. Отже, обсяги ОК ОП відповідають вимогам законодавства, їхньому змісту та спрямованості на досягнення ПРН. Запланований розподіл навчального часу, результати кафедрального анкетування та інформація, отримана під час зустрічі зі здобувачами, підтверджують загальну збалансованість навчального навантаження. Виявлена недостатня деталізація результатів моніторингу за окремою ОП є несуттєвим недоліком, що не перешкоджає виконанню вимог підкритерію 2.7.

8. Структура освітньої програми, освітні компоненти забезпечують практикоорієнтованість освітньої програми або узгоджені із завданнями та особливостями дуальної форми здобуття освіти (у разі реалізації цієї форми на освітній програмі)

ЕГ встановила, що практикоорієнтованість ОП забезпечується її структурою, змістом ОК, прикладними методами навчання та взаємодією з роботодавцями. Під час зустрічі з ЕГ ректор наголосив на пріоритетності підготовки фахівців для потреб регіону та врахування запитів регіон.ринку праці. Важливість практикоорієнтованого навчання також підтвердили НПП, здобувачі й роботодавці. Нормативною основою є Положення про організацію освіт.процесу https://surl.li/atpynb (наказ від 09.06.2026 №294), п. 1.1 якого передбачає поєднання теорет. та практ.підготовки, а розділ 4 регламентує організацію практ. і лабор. занять та практичної підготовки. Її проведення додатково визначає Положення про практичну підготовку здобувачів (наказ від 06.05.2025 №233). За навчал.планом практичні й лабор.заняття становлять 180 із 420 годин аудиторних занять (42,9%). Структура ОП забезпечує послідовний перехід від теоретико-методологічної підготовки до виконання проф.завдань, переддип.практики (ОК11-9 кредитів ЄКТС) та кваліф.роботи (ОК12-21 кредит ЄКТС). Аналіз силабусів і метод.забезпечення підтвердив практичну спрямованість завдань: ОК4,8 передбачають застосування HR-аналітики й цифрових інструментів; ОК5 — оцінювання кадрових ризиків, розроблення антикризових HR-заходів і підтримки професійного благополуччя працівників; ОК9 - розв'язання кейсів щодо внутрішніх комунікацій, мотивації та цифровізації HR-процесів; ОК10 - моделювання командної взаємодії, лідерства й урегулювання конфліктів. Практикоорієнтованість посилюється залученням представника бізнес-середовища А.Карпенка, який викладає ОК6 за сумісництвом. На зустрічі з ЕГ роботодавці підтвердили надання баз практики, зацікавленість у практичній підготовці та подальшому працевлаштуванні випускників. Аналіз трьох наданих ЕГ звітів із переддипломної практики (КУ «Запорізький дитячий будинок-інтернат» ЗОР, АТ «Мотор Січ», ТОВ «РОЛЛ ГРАНД») підтвердив виконання професійно орієнтованих завдань: діагностики професійного вигорання з анкетуванням 28 працівників, аналізу кадрового складу й розвитку персоналу, оцінювання мотиваційних механізмів та цифровізації HR-процесів. Здобувачі застосовували методи кадрового й економічного аналізу та обґрунтовували управлінські пропозиції. Дуальна форма здобуття освіти на ОП не реалізується; практикоорієнтованість забезпечується змістом ОК, прикладними завданнями, практикою та співпрацею з роботодавцями. Отже, структура та зміст ОП забезпечують її

практикоорієнтованість відповідно до потреб регіонального ринку праці. Це підтверджено внутрішніми нормативними документами, аналізом ОП, навчального плану, силабусів, методичного забезпечення, звітів із практики, залученням представника бізнесу до викладання та результатами зустрічей ЕГ із керівництвом ЗВО, НПП, здобувачами й роботодавцями. ЕГ встановила відповідність ОПП вимогам підкритерію 2.8.

9. Освітня програма забезпечує набуття здобувачами вищої освіти компетентностей, направлених на досягнення глобальних цілей сталого розвитку до 2030 року, проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1, визначених Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722

ЕГ встановила, що в ОП враховано Цілі сталого розвитку (ЦСР), проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25.09.2015 № 70/1 та визначені Указом Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. На інституційному рівні відповідні пріоритети закріплені у Стратегії розвитку https://surl.li/azbuyt , стратегічна ціль 7 якої спрямована на досягнення глобальних ЦСР, а операційна ціль 7.1 передбачає інтеграцію принципів сталого розвитку в освітню діяльність. На офіційному сайті ЗВО https://surl.li/lvkdub представлено окремий розділ «Цілі сталого розвитку», що висвітлює відповідні напрями діяльності та політики ЗВО. Під час зустрічей із ЕГ керівництво університету та НПП підтвердили послідовність реалізації політики сталого розвитку, зокрема через включення відповідної проблематики до змісту ОК. Аналіз ОП засвідчив її спрямованість насамперед на досягнення ЦСР 3,4,5,8,10. Зміст ОК5,10 охоплює питання психологічної безпеки, профілактики професійного вигорання й підтримки благополуччя працівників (СК15, ПРН16), що узгоджується із ЦСР 3. ОК4,8 сприяють формуванню цифрових і професійних компетентностей, необхідних для розвитку людського капіталу та навчання впродовж життя (СК3,12, ПРН14; ЦСР 4). Зміст ОК7,11 спрямований на формування здатності ухвалювати соціально відповідальні управлінські рішення, забезпечувати розвиток персоналу й гідні умови праці (ЗК5, СК14, ПРН6, ПРН16; ЦСР 8). Питання інклюзивного управління, забезпечення рівних можливостей, адаптації та професійної реінтеграції ветеранів і ВПО розглядаються в ОК5,9 (СК14,15, ПРН16; ЦСР 10). Засади рівності й недискримінації, що узгоджуються із ЦСР 5, враховані у змісті ОК9,10 і підтримуються Планом гендерної рівності ЗВО https://surl.li/xqieba . Практичну реалізацію зазначених напрямів підтверджено аналізом наданого ЕГ методичного забезпечення. Завдання ОК5 передбачають оцінювання кадрових ризиків, розроблення заходів підтримки ментального здоров'я, кризових комунікацій, адаптації ветеранів, працевлаштування ВПО та соціально відповідального управління персоналом. В ОК10 приділено увагу психологічній безпеці, етичному лідерству та врегулюванню конфліктів. Прикладом застосування відповідних компетентностей є звіт здобувача з переддипломної практики на базі КУ «Запорізький дитячий будинок-інтернат» ЗОР, у якому здійснено діагностику професійного вигорання з анкетуванням 28 працівників та обґрунтовано заходи вдосконалення управління персоналом. Зазначене демонструє практичний зв'язок результатів навчання із завданнями ЦСР 3 та ЦСР 8. Отже, ОП забезпечує формування компетентностей, спрямованих на досягнення релевантних ЦСР, через зміст ОК, практичні завдання та переддипломну практику. Відповідна політика закріплена у стратегічних документах ЗВО, а її реалізацію підтверджено аналізом навчально-методичного забезпечення, результатів практичної підготовки та інформацією, отриманою під час зустрічей ЕГ із керівництвом університету й НПП. ЕГ встановила відповідність ОПП вимогам підкритерію 2.9.

Загальний аналіз щодо Критерію 2:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

За результатами аналізу ОПП «Управління персоналом», навчальних планів, матриць відповідності, силабусів, навчально-методичних матеріалів Moodle, звітів із переддипломної практики та зустрічей із фокус-групами ЕГ встановила повну відповідність вимогам підкритеріїв 2.1, 2.3–2.6, 2.8, 2.9 та відповідність із несуттєвими недоліками — підкритеріям 2.2 і 2.7. За 2.1 підтверджено відповідність обсягу ОПП (90 кредитів ЄКТС), її обов'язкової (66 кредитів) і вибіркової (24 кредити, 26,7%) складових нормативним вимогам. За 2.2 встановлено логічну послідовність та взаємопов'язаність ОК, які в сукупності забезпечують можливість досягнення заявленої мети й ПРН, формування професійних, загальнокультурних і громадянських компетентностей та здатності аналізувати соціально-трудові процеси. Водночас у досліджених навчальних завданнях недостатньо конкретизовано практичне опрацювання окремих складових ПРН3, ПРН4, ПРН11 і ПРН13. За 2.3 підтверджено відповідність змісту ОПП предметній області спеціальності «Менеджмент» другого (магістерського) рівня. Програма поєднує загальноуправлінську підготовку з поглибленою спеціалізацією в управлінні персоналом, охоплює теоретичні засади менеджменту, методи дослідження й обґрунтування управлінських рішень, сучасні аналітичні та цифрові технології. За 2.4 підтверджено реалізацію права здобувачів на індивідуальний вибір дисциплін через автоматизовану систему, формування навчальних груп та індивідуальних планів. За 2.5, 2.6 і 2.8 встановлено практикоорієнтованість підготовки, можливості набуття професійних і соціальних навичок через кейси, тренінгові й ситуаційні завдання, цифрові інструменти, переддипломну практику та співпрацю з роботодавцями. За 2.7 підтверджено відповідність запланованого навчального навантаження встановленим вимогам. Здобувачі під час зустрічі з ЕГ не повідомляли про перевантаження. Водночас узагальнення результатів кафедрального опитування за двома магістерськими ОП обмежує можливості аналізу фактичних витрат часу здобувачів саме цієї програми. За 2.9 підтверджено інтеграцію принципів сталого розвитку в зміст ОК і практичну підготовку, насамперед за ЦСР 3, 4, 5, 8 і 10. Виявлені недоліки за 2.2 і 2.7 є несуттєвими, не порушують структурної цілісності програми та не перешкоджають досягненню її мети й ПРН. Вони можуть бути усунені шляхом удосконалення наявного навчально-методичного забезпечення та моніторингових процедур. ЕГ встановила відповідність ОПП критерію 2 «Структура та зміст освітньої програми» за рівнем В.

Недоліки

1. У досліджених навчально-методичних матеріалах недостатньо конкретизовано окремі практичні складові ПРН3, ПРН4, ПРН11 і ПРН13. Зокрема, завдання з проєктування систем управління (ПРН3) недостатньо розкривають узгодження функцій, повноважень та інформаційних зв'язків між підрозділами; за ПРН4 потребують деталізації дії з моніторингу реалізації проєктів і коригування управлінських рішень; за ПРН11 — застосування інструментів планування власного часу; за ПРН13 - комплексне узгодження інформаційного, методичного, матеріального, фінансового й кадрового забезпечення організації або підрозділу. Зазначене не свідчить про неможливість досягнення ПРН, однак обмежує повноту їх практичного опрацювання в окремих завданнях (за підкритерієм 2.2 - несуттєвий). 2. Результати кафедрального опитування щодо збалансованості навчального навантаження узагальнено за двома магістерськими ОП без виокремлення відповідей здобувачів ОПП «Управління персоналом» та фактичних витрат часу за окремими ОК. Це обмежує можливості адресного зіставлення запланованого й фактичного навантаження та обґрунтування рішень щодо його коригування. Фактів перевантаження здобувачів саме цієї ОПП ЕГ не встановила (за підкритерієм 2.7 - несуттєвий).

Рекомендації

1. ЕГ рекомендує гаранту ОПП спільно з робочою групою та викладачами відповідних ОК до початку 2027/2028 навчального року переглянути практичні завдання, спрямовані на досягнення ПРН3, ПРН4, ПРН11 і ПРН13, та конкретизувати в навчально-методичних матеріалах дії здобувачів, очікувані результати їх виконання й критерії оцінювання. Доцільно передбачити для кожного із зазначених ПРН щонайменше одне завдання або комплекс взаємопов'язаних завдань, що дають змогу оцінити відповідну практичну складову результату. Розподіл завдань між ОК та форми їх реалізації ЗВО визначає самостійно з урахуванням затвердженої матриці ПРН (підкритерій 2.2). 2. ЕГ рекомендує гаранту ОПП спільно з робочою групою та відповідальним підрозділом із забезпечення якості освіти до 30.06.2027 удосконалити моніторинг фактичного навчального навантаження шляхом виокремлення результатів опитування здобувачів ОПП «Управління персоналом» (підкритерій 2.7).

Рівень відповідності Критерію 2.

Рівень В

Критерій 3. Доступ до освітньої програми та визнання результатів навчання:

1. Правила прийому на навчання за освітньою програмою укладені відповідно до Умов (Порядку) прийому на навчання для здобуття вищої освіти є чіткими та зрозумілими, не містять дискримінаційних положень та оприлюднені на офіційному вебсайті закладу вищої освіти

ЕГ проаналізувала Правила прийому до НУ «Запорізька політехніка» у 2026 році (зі змінами), Порядок прийому на навчання для здобуття вищої освіти у 2026 році (наказ МОН від 26.02.2026 № 373), документи приймальної комісії та нормативні акти ЗВО щодо проведення вступних випробувань. Правила оприлюднено на офіційному вебсайті приймальної комісії https://surl.li/bzvtlw. Правила визначають вимоги до вступників, порядок і строки подання заяв та документів, умови конкурсного відбору, перелік вступних випробувань, порядок формування конкурсного бала, спеціальні умови участі в конкурсі й процедуру зарахування. Для вступу на ОПП «Управління персоналом» другого (магістерського) рівня передбачено використання результатів ЄВІ та ЄФВВ з управління та адміністрування, а у встановлених законодавством випадках — відповідних вступних випробувань у ЗВО. Інформація про вступ до магістратури, необхідні документи та вступні випробування доступна на сайті приймальної комісії https://surl.li/vzoiin . ЕГ не виявила положень, що встановлюють дискримінаційні вимоги чи додаткові обмеження доступу до ОПП, не передбачені законодавством. Окремо ЕГ проаналізувала нормативне забезпечення академічної доброчесності під час вступниз випробувань відповідно до Закону України «Про академічну доброчесність» від 18.12.2025 № 4742-IX. Порядками проведення дистанційних вступних випробувань https://surl.li/pdetih передбачено ідентифікацію вступників, відеофіксацію та підтвердження зобов'язання дотримуватися академічної доброчесності. З метою імплементації Закону в ЗВО затверджено нову Політику академічної доброчесності https://surl.li/byhixj (наказ від 09.10.2026 № 430), яка визначає ознаки порушень під час виконання конкурсних завдань, порядок їх фіксації та загальні механізми реагування. Водночас у досліджених документах, що регламентують вступні випробування, недостатньо конкретизовано процедуру застосування передбачених ст. 35 Закону № 4742-IX заходів реагування, зокрема порядок припинення участі вступника у випробуванні, анулювання його результатів, визначення уповноважених осіб та документування відповідних рішень. Зазначене потребує процедурного уточнення з урахуванням чинної Політики ЗВО. При цьому Політику введено в дію після основних етапів вступної кампанії 2026 року. Отже, ЕГ встановила відповідність Правил прийому вимогам Порядку прийому, їх доступність, зрозумілість та відсутність дискримінаційних положень. Водночас доцільним є уточнення у

документах, що регламентують наступну вступну кампанію, процедур встановлення порушень академічної доброчесності вступниками та застосування передбачених законодавством заходів реагування.

2. Правила прийому на навчання за освітньою програмою враховують її особливості

ЕГ встановила, що Правила прийому до НУ «Запорізька політехніка» у 2026 році враховують особливості ОП «Управління персоналом» через визначення вимог до попереднього рівня освіти та змісту вступних випробувань відповідно до предметної області спеціальності D3 «Менеджмент». Вступ на другий (магістерський) рівень здійснюється на основі НРК6 або НРК7 із використанням результатів ЄВІ та ЄФВВ з управління та адміністрування у передбачених законодавством випадках. Аналіз оприлюдненої програми фахового іспиту https://surl.li/rcaelh , що проводиться замість предметного тесту ЄФВВ у визначених Правилами випадках, засвідчив її спрямованість на перевірку знань із менеджменту, маркетингу та підприємництва. Зокрема, завдання охоплюють функції управління, організаційні структури, прийняття управлінських рішень, лідерство, ресурсне забезпечення та оцінювання ефективності діяльності організацій. Передбачено 30 тестових завдань трьох рівнів складності з визначеними критеріями оцінювання, що забезпечує диференціацію вступників за рівнем управлінської підготовки. Зміст вступних випробувань відповідає загальноуправлінській основі ОП та створює передумови для опанування спеціалізованих ОК із HR-менеджменту, стратегічного управління персоналом і HR-аналітики. Водночас програма фахового іспиту є спільною для кількох спеціальностей галузі D і не передбачає окремого оцінювання спеціалізованих HR-компетентностей, що не суперечить вимогам до вступу та не перешкоджає реалізації ОП. Отже, ЕГ встановила, що Правила прийому враховують рівень освіти й предметну область спеціальності, забезпечуючи належні передумови для навчання за ОП «Управління персоналом».

3. Заклад вищої освіти у межах освітньої програми здійснює визнання програмних результатів навчання та кваліфікацій, здобутих на інших освітніх програмах (зокрема під час академічної мобільності). Таке визнання здійснюється відповідно до чітких і зрозумілих правил, що не суперечать національному законодавству та міжнародним актам, є доступними для всіх учасників освітнього процесу та яких послідовно дотримуються. Процедура та прийняті рішення про визнання належним чином документуються відповідно до законодавства

ЕГ встановила, що визнання результатів навчання та кваліфікацій, здобутих на інших ОП, зокрема під час академічної мобільності, регламентується Положенням про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка» (п. 5.4, https://surl.li/hjjcpt та Порядком реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу (наказ від 28.06.2022 № 210) https://surl.li/bjzjvw . Документи оприлюднені в Реєстрі основної нормативної бази ЗВО та доступні учасникам освітнього процесу. Безпосередньо трансфер кредитів ЄКТС урегульовано пунктом 5.7, а порядок визнання результатів мобільності — розділом 8 Положення 2026 року. Зокрема, пункт 8.5 передбачає визнання результатів узгодженої з університетом програми мобільності, а також умови визнання результатів, здобутих за акредитованими програмами закладів-партнерів. Передбачено визнання результатів навчання на основі ЄКТС шляхом зіставлення їх змісту й обсягу з результатами, визначеними ОП, на підставі документів про попереднє навчання, зокрема академічної довідки, додатка до диплома та документів, що підтверджують академічну мобільність. Рішення про визнання та перезарахування кредитів приймаються в установленому ЗВО порядку. ЕГ з'ясувала документальну особливість: у пункті 2.3 Положення про організацію освітнього процесу 2026 року є посилання на окремий «Порядок визнання результатів попереднього навчання», тоді як на відкритому вебсайті ЗВО виявлено лише оприлюднений як проєкт документ із такою назвою https://surl.li/oncbfg. Під час зустрічей з фокус-групами зазначалося, що випадків визнання результатів навчання та кваліфікацій, здобутих на інших ОП, зокрема під час академічної мобільності, на ОП «Управління персоналом» не було. За результатами опитування магістрантів у березні 2026 року, 86,4% респондентів ознайомлені з процедурами визнання результатів навчання, 13,6% - не ознайомлені, що актуалізує необхідність подальшого інформування здобувачів. Отже, ЕГ підтвердила наявність оприлюдненого нормативного забезпечення процедур визнання результатів навчання, здобутих на інших ОП та під час академічної мобільності. ЕГ рекомендує гаранту ОП спільно з відповідальними за міжнародну діяльність активізувати залучення здобувачів до програм національної та міжнародної академічної мобільності, посилити їх інформаційний і організаційний супровід.

4. Заклад вищої освіти у межах освітньої програми здійснює визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти. Таке визнання здійснюється відповідно до чітких і зрозумілих правил, що не суперечать законодавству, є доступними для всіх учасників освітнього процесу

ЕГ встановила, що визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти, регламентується Положенням про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти (наказ від 30.05.2023 № 227 https://surl.li/luupvw . Документ оприлюднений у Реєстрі нормативної бази ЗВО та доступний учасникам освітнього процесу. Положення визначає організаційні засади визнання результатів навчання, зокрема можливість їх повного або часткового зарахування. Практичне застосування процедури на ОП підтверджено результатами зустрічей ЕГ зі здобувачами й НПП. У 2025/2026 та 2026/2027 н.р. здобувачам зараховано окреме завдання з ОК2 «Методологія та організація наукових досліджень» за

результатами проходження онлайн-курсу «Академічна доброчесність в університеті» на підставі відповідних сертифікатів. Учасники зустрічей підтвердили практику перезарахування окремих тем, питань і навчальних завдань. Такий підхід узгоджується з Порядком, затвердженим наказом МОН України від 08.02.2022 № 130 https://surl.li/jncnjk , який допускає визнання результатів неформального навчання в межах окремих видів навчальної роботи. Водночас локальне Положення ЗВО затверджене у 2023 році, тоді як державний Порядок № 130 зазнав змін у 2025–2026 роках. Підтвердження актуалізації університетського Положення відповідно до цих змін не встановлено. ЕГ рекомендує відповідальному структурному підрозділу ЗВО до початку 2027/2028 н. р. перевірити та за потреби актуалізувати Положення, передбачивши пряме посилання на наказ МОН № 130 у чинній редакції та забезпечивши узгодженість процедур часткового визнання результатів навчання, їх оцінювання, документування рішень, строків розгляду й оскарження. Отже, ЕГ підтвердила наявність нормативного забезпечення та практики часткового визнання результатів неформального навчання на ОП. Актуалізація локального Положення сприятиме забезпеченню його узгодженості з чинною нормативною базою.

Загальний аналіз щодо Критерію 3:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

За результатами експертного оцінювання ЕГ встановила повну відповідність ОП «Управління персоналом» вимогам підкритеріїв 3.2–3.4 та відповідність із несуттєвим недоліком — підкритерію 3.1. Суттєвих недоліків, що обмежують доступ до ОП, порушують права вступників і здобувачів або перешкоджають визнанню результатів попереднього навчання, не встановлено. За підкритерієм 3.1 підтверджено відповідність Правил прийому НУ «Запорізька політехніка» у 2026 році вимогам Порядку прийому, їх чіткість, зрозумілість, доступність та відсутність дискримінаційних положень. Процедури дистанційних вступних випробувань передбачають ідентифікацію вступників, відеофіксацію та зобов'язання дотримуватися академічної доброчесності. У перевірених документах приймальної комісії не виявлено деталізованого порядку застосування заходів реагування на порушення академічної доброчесності вступниками відповідно до ст. 35 Закону України «Про академічну доброчесність». Зазначене потребує нормативної конкретизації та розглядається як несуттєвий недолік, що не впливає на загальну доступність і прозорість вступу. За підкритерієм 3.2 встановлено, що Правила прийому враховують рівень освіти та предметну область спеціальності D3 «Менеджмент». Зміст ЄФВВ з управління та адміністрування й альтернативного фахового іспиту, передбаченого для визначених законодавством категорій вступників, відповідає загальноуправлінській основі ОП та забезпечує передумови для опанування спеціалізованих ОК із HR-менеджменту. За підкритерієм 3.3 підтверджено наявність оприлюднених нормативних документів, що регламентують визнання результатів навчання та кваліфікацій, здобутих на інших ОП, зокрема під час академічної мобільності. Випадків такого визнання на даній ОП не було, тому ЕГ рекомендує активізувати залучення здобувачів до програм національної та міжнародної академічної мобільності. За підкритерієм 3.4 встановлено нормативне забезпечення та підтверджено практику часткового визнання результатів неформального навчання. Локальне Положення ЗВО, затверджене у 2023 році, доцільно актуалізувати з урахуванням чинної редакції Порядку, затвердженого наказом МОН від 08.02.2022 № 130. Отже, ОП забезпечує прозорий і недискримінаційний доступ до навчання, нормативно врегульовані можливості визнання результатів попереднього навчання та практичне застосування процедур часткового визнання результатів неформальної освіти. Виявлений за підкритерієм 3.1 недолік має локальний, несуттєвий характер і може бути усунутий шляхом конкретизації нормативного забезпечення вступних випробувань. Рекомендації за підкритеріями 3.3 і 3.4 спрямовані на вдосконалення наявних практик та не свідчать про встановлення додаткових недоліків. За сукупністю встановлених фактів ЕГ дійшла висновку про відповідність ОП вимогам критерію 3 з несуттєвим недоліком.

Недоліки

1. Недостатня конкретизація процедур реагування на порушення академічної доброчесності під час вступних випробувань відповідно до ст. 35 Закону України «Про академічну доброчесність».

Рекомендації

1. Приймальній комісії НУ «Запорізька політехніка» спільно з відповідальними за забезпечення академічної доброчесності до початку вступної кампанії 2027 року узгодити документи, що регламентують проведення вступних випробувань, із чинною Політикою ЗВО та конкретизувати процедури фіксації й розгляду порушень, визначення уповноважених осіб, ухвалення та документування рішень про припинення участі у випробуванні або анулювання його результатів. Форму нормативного врегулювання університет визначає самостійно (підкритерій 3.1). 2. Гаранту ОП спільно з підрозділом міжнародної діяльності протягом 2026/2027 н. р. активізувати інформаційно-консультаційну підтримку здобувачам ОП щодо можливостей національної та міжнародної академічної мобільності, умов участі й визнання результатів навчання, а також забезпечити індивідуальний супровід зацікавлених здобувачів під час підготовки заявок (підкритерій 3.3) 3. Відповідальному за нормативне забезпечення освітнього процесу структурному підрозділу ЗВО до початку 2027/2028 н. р. провести перевірку та, за потреби, актуалізацію Положення про порядок визнання результатів неформальної та/або інформальної освіти (наказ від 30.05.2023 № 227), передбачивши посилання на Порядок, затверджений наказом МОН України від 08.02.2022 №

130 у чинній редакції та перевіривши узгодженість процедур часткового визнання результатів навчання, їх оцінювання, документування рішень, строків розгляду й оскарження(підкритерій 3.4).

Рівень відповідності Критерію 3.

Рівень В

Критерій 4. Навчання і викладання за освітньою програмою:

1. Освітній процес відповідає вимогам законодавства. Методи, засоби та технології навчання і викладання сприяють досягненню заявлених у освітній програмі мети та програмних результатів навчання, відповідають вимогам студентоцентрованого підходу та принципам академічної свободи

За результатами експертизи, встановлено, що освітній процес в межах ОПП здійснюється відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (https://surl.li/ovjlue) та внутрішніх нормативних документів закладу освіти (https://surl.li/gbtrbz), зокрема Положення про організацію освітнього процесу (https://surl.li/twcogj). У зв'язку з безпековою ситуацією в регіоні, освітній процес реалізується в дистанційній формі, передбачає використання платформ Zoom, Google Meet, а також системи дистанційного навчання Moodle, яка містить силабуси ОК та інтегрує ресурси їх методичного забезпечення (https://surl.li/kaacdm). В університеті використовується АСУ освітнім процесом (https://surl.li/lqgjwa) через яку здійснюється його організаційна та адміністративна підтримка, методичне та інформаційне забезпечення. Функціональні можливості АСУ сприяють ефективній реалізації освітнього процесу в умовах дистанційності, разом з системою Moodle вони формують організаційну основу академічної свободи. Студентоцентрований підхід забезпечується орієнтацією освітнього процесу на потреби та інтереси здобувачів, що знаходить відображення у поєднанні різних форм організації навчання (лекції, практичні заняття, лабораторні роботи (ОК 8), самостійна робота (ОК 11,12)), застосуванні інтерактивних методів навчання (ОК 5,6,10), використанні цифрових освітніх ресурсів (ОК 4, 8), електронних навчальних матеріалів (ОК 2-10), форм неформальної освіти (ОК 4,5,10), що було підтверджено під час зустрічей ЕГ з академічним персоналом, здобувачами. Можливості формування власної освітньої траєкторії здобувачів реалізуються через вибір ОК, баз проходження практичної підготовки, тематики кваліфікаційних робіт, вибору інструментів неформальної освіти. ЕГ встановлено використання різних форм та методів навчання: проблемні лекції, метод кейс-стаді, тренінги з HR-менеджменту та оцінювання персоналу, а також аналітичні, лабораторно-практичні методи. Зокрема в межах ОК 5 використовуються методи аналізу та моделювання ситуацій, метод дискусій, кейсовий метод, інтерактивні тренінгові технології, методика «Перевернутого класу». В межах ОК 5, методика «Перевернутого класу» забезпечує 10, 16 ПРН. Вивчення ОК 8 передбачає виконання лабораторних робіт, вивчення цифрових та інформаційних інструментів управління, зокрема Google Looker Studio, Power BI, Miro, draw.io, ChatGPT, розроблення проекту, що забезпечує 8, 14 ПРН. Практико-орієнтоване навчання із застосуванням цифрових технологій в межах ОК 4 забезпечує 8, 14 ПРН. Система анкетування є важливим інструментом зворотної комунікації зі здобувачами (https://surli.cc/ljbgtp). Результати опитувань свідчать про високий рівень задоволеності ними методів і технологій навчання. За результатами експертизи ЕГ підтверджує, що організація освітнього процесу за ОПП загалом відповідає вимогам законодавства, методи, засоби й технології навчання спрямовані на досягнення заявлених цілей та ПРН, узгоджуються з принципами студентоцентрованості й академічної свободи.

2. Усім учасникам освітнього процесу своєчасно надається доступна і зрозуміла інформація щодо цілей, змісту та програмних результатів навчання, порядку та критеріїв оцінювання в межах окремих освітніх компонентів (у формі робочої програми навчальної дисципліни, силабуса)

ЕГ встановлено, що інформування учасників освітнього процесу щодо цілей, змісту, ПРН, порядку та критеріїв оцінювання в межах окремих ОК ОПП здійснюється відповідно до «Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка» та «Положення про систему забезпечення НУ «Запорізька політехніка» якості освітньої діяльності та якості вищої освіти» (https://surl.li/twcogj). ОПП оприлюднена у відкритому доступі на офіційному вебсайті університету (https://surl.li/xgyhwj). Також оприлюднено проєкт програми для громадського обговорення (https://surl.li/cusscq). Відповідні матеріали доступні й через вебсторінку кафедри економіки та митної справи (https://surl.li/kihrte). На вебсторінці кафедри у відкритому доступі представлено навчальні плани, силабуси, робочі програми навчальних дисциплін, конспекти лекцій та методичні рекомендації щодо вивчення ОК (https://surl.li/tnxuvy). Оприлюднено також графік освітнього процесу (https://surl.li/jhpbfy) та розклад навчальних занять (https://surl.li/hlffdw) з урахуванням безпекових обмежень. Важливу роль в інформаційному забезпеченні освітнього процесу відіграють АСУ (https://surl.li/gnukma) та система Moodle (https://surl.li/kaacdm), які сприяють організації навчання, оперативності інформаційного супроводу та гнучкості освітнього процесу. Зазначені інструменти відкривають доступ до робочих програм навчальних дисциплін, силабусів, методичного забезпечення ОК. Силабуси ОК містять інформацію про їхню мету, компетентності та ПРН, форми контрольних заходів, систему й критерії оцінювання результатів навчання, а також перелік інформаційних джерел із відповідними електронними посиланнями (https://surl.li/lqonlw). Важливим інструментом інформаційного забезпечення освітнього процесу є корпоративна електронна пошта, яка забезпечує ідентифікацію здобувачів у цифровому середовищі закладу освіти, їх авторизацію в інформаційних системах. Забезпеченню доступності інформації сприяє впровадження «ШІ-

помічника» на офіційному вебсайті закладу освіти (https://surl.li/xyrwgx). Додатковим інформаційним ресурсом є електронний інституційний репозитарій EIRNUZP (https://surl.li/uysizy), який накопичує, зберігає та забезпечує довготривалий, відкритий доступ до електронних публікацій, документації. Під час зустрічей з ЕГ здобувачі ОПП продемонстрували обізнаність щодо інструментів інформаційного забезпечення освітнього процесу, підтвердили завчасне отримання інформації про критерії та порядок оцінювання результатів навчання. Це свідчить про доступність і прозорість інформації щодо реалізації ОПП, сприяє плануванню індивідуальної освітньої траєкторії та реалізації студентоцентрованого підходу. Водночас ЕГ виявлено неузгодженість інформації щодо статусу ОК 8 (обов'язковий чи вибірковий) у силабусі та навчальному плані. За результатами аналізу ЕГ дійшла висновку, що інформація про цілі, зміст, ПРН, порядок і критерії оцінювання за ОК загалом є доступною, зрозумілою та своєчасно доводиться до відома здобувачів.

3. Заклад вищої освіти забезпечує поєднання навчання і досліджень під час реалізації освітньої програми відповідно до рівня вищої освіти, спеціальності та мети освітньої програми

ЕГ встановила, що в межах реалізації ОПП застосовуються підходи та методи інтеграції освітньої й дослідницької діяльності, спрямовані на розвиток відповідних компетентностей здобувачів. Дослідницька складова реалізується через індивідуальні пошукові завдання, проєктну діяльність, підготовку кваліфікаційних робіт. ОК 2 «Методологія та організація наукових досліджень» забезпечує формування навичок організації, проведення та представлення результатів наукових досліджень. ОК 4 «Аналітика даних в управлінні персоналом» передбачає проведення прикладних досліджень, побудову аналітичних моделей, використання інструментів People Analytics для обґрунтування управлінських рішень. ОК 5, ОК 7 та ОК 9 поєднують практичні завдання з елементами наукових досліджень, а ОК 8 «Цифровізація управління підприємством» передбачає розроблення проєкту цифрової трансформації підприємства. Переддипломна практика (ОК 11) охоплює виконання індивідуальних дослідницьких завдань на базі підприємств та організацій регіону (https://surl.li/elfkxj). Так, у межах завдань з практики, студент Гончаренко Т.М. досліджував професійне вигорання у персоналу КУ «Запорізький дитячий будинок», а студент Зеленський О.В. – систему розвитку персоналу АТ «Мотор Січ». Додаткові можливості для розвитку дослідницьких компетентностей здобувачів забезпечує реалізація кафедральної науково-дослідної теми «Дослідження формування та функціонування бізнес-екосистем в умовах сталого розвитку» (https://surl.li/twrfet). У межах Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку» (89 жовтня 2026 р.) семеро здобувачів підготували наукові публікації, зокрема у співавторстві з НПП: Гнєздовський О.В., Корчак Д.В. «Інструменти штучного інтелекту в цифровій трансформації управління персоналом: функціонал, переваги та напрями застосування»; Васильєва О.О., Пашко С.О. «Управління персоналом підприємства в умовах кадрових та безпекових викликів». Серед результатів наукової діяльності варто також відзначити статтю «Формування ефективної організаційної поведінки персоналу в умовах цифрового HR-менеджменту» (Гудзь М.В., Зеленський О.В., 2026). Сприяє розвитку дослідницький компетентностей здобувачів функціонування наукових гуртків кафедри (https://surl.li/pymtda), зокрема наукового гуртка «Соціально-психологічні основи управлінської діяльності», тематика якого пов'язана зі змістом ОПП «Управління персоналом» (https://surl.li/udqxch). На базі кафедри проводяться наукові та науково-практичні заходи (https://surl.li/nsfktk), створено можливості здобувачам участі у конкурсах наукових робіт (https://surl.li/iygniv). Таким чином, ЕГ підтвердила, що під час реалізації ОПП використовуються дослідницькі та проблемно-орієнтовані методи, результати наукових досліджень, а здобувачі мають можливості долучатися до наукової роботи. Це свідчить про забезпечення поєднання навчання і досліджень відповідно до рівня вищої освіти та мети ОПП.

4. Педагогічні, науково-педагогічні, наукові працівники (далі – викладачі) систематично оновлюють зміст освітніх компонентів на основі наукових досягнень і сучасних практик у відповідній галузі

Оновлення змісту ОК ОПП «Управління персоналом» здійснюється відповідно до Положення про організацію освітнього процесу у НУ «Запорізька політехніка» (https://surl.li/twcogj), Рекомендацій з навчально-методичного забезпечення у НУ «Запорізька політехніка» (https://surl.lt/ccxgdc). Зазначеними положеннями визначено, що університет має право самостійно визначати ОК освітніх програм, їх зміст, обсяг, форми контролю, а основним документом ОК є програма. З метою забезпечення актуальності матеріалів навчально-методичного забезпечення ОК, програми навчальних дисциплін мають щорічно оновлюватись з урахуванням результатів моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм, побажань та зауважень здобувачів освіти, роботодавців. Інші форми навчально-методичного забезпечення необхідно оновлювати не рідше одного разу на п'ять років (https://surl.lt/ccxgdc). ЕГ встановила системний характер оновлення змісту ОК ОПП відповідно до сучасних наукових досягнень, управлінських практик, викликів воєнного стану, завдань повоєнного відновлення, потреб ринку праці й пропозицій стейкхолдерів. Важливим чинником забезпечення актуальності змісту ОК є наукова та професійна діяльність НПП кафедри. Викладачі відстежують тенденції розвитку управлінської науки, опрацьовують результати досліджень опублікованих у вітчизняних і зарубіжних наукових виданнях, беруть участь у науково-практичних конференціях, вебінарах, програмах стажування та підвищення кваліфікації (https://surl.li/taesrb). Результати цієї діяльності знаходять відображення в оновленні навчально-методичних матеріалів, інтеграції сучасних наукових підходів і практичного досвіду до змісту ОК. Актуальність навчально-методичного забезпечення ОК також підтримується шляхом включення до переліків рекомендованої літератури наукових і навчальних видань останніх п'яти років (https://surl.li/wkecfl). Серед прикладів актуалізації змісту ОК ОПП слід відзначити ОК 5 «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту», до якого інтегровано сучасні цифрові HR-інструменти, технології штучного інтелекту, питання антикризового управління персоналом, дистанційної та гібридної зайнятості, релокації

підприємств. Зміст ОК 10 «Організаційна поведінка» доповнено питаннями психологічної безпеки, етичного й інклюзивного лідерства, стресостійкості та благополуччя персоналу. ОК 7 «Стратегічне управління персоналом підприємства» та ОК 9 «Корпоративне адміністрування персоналу» актуалізовано відповідно до завдань повоєнного відновлення, розвитку соціальної відповідальності бізнесу, бренду роботодавця та реінтеграції ветеранів. Практичну складову ОК 4 «Аналітика даних в управлінні персоналом» та ОК 8 «Цифровізація управління підприємством» розширено використанням інструментів People Analytics, MS Power BI, MS Excel, хмарних сервісів і технологій штучного інтелекту для аналізу та планування кадрових процесів. Таким чином, ЕГ дійшла висновку, що НПП оновлюють ОК на основі наукових досягнень, їх професійного розвитку і сучасних практик.

5. Навчання, викладання та наукові дослідження пов'язані з інтернаціоналізацією діяльності за освітньою програмою та закладу вищої освіти

ЕГ встановила, що інтернаціоналізація навчання, викладання та наукових досліджень за ОПП здійснюється відповідно до Стратегії розвитку університету, яка визначає інтернаціоналізацію одним із ключових стратегічних пріоритетів (https://surl.li/wmxfpr). Нормативне забезпечення процесів інтернаціоналізації представлене низкою внутрішніх документів, зокрема «Порядком реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу» (https://surl.li/mtflic), «Положенням про підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників» (https://surl.li/rushht). В університеті також сформовано нормативну базу академічної мобільності (https://surl.li/ufnkyw). Координацію міжнародної діяльності забезпечує Навчально-науковий центр інтернаціоналізації та міжнародного співробітництва (https://surl.li/ezfpvi). Університет має тісні контакти з університетами-партнерами (https://surl.li/mjtjto), співпрацює з організаціями партнерами (https://surl.li/hmyhla), пропонує можливості для академічної мобільності (https://surli.cc/zjgdwu), є членом європейських та міжнародних асоціацій (https://surl.li/rcelfo). Бібліотека університету забезпечує здобувачам і НПП можливість доступу до міжнародних наукових ресурсів, зокрема Scopus і Web of Science (https://surl.li/djyemi). Інтернаціоналізація освітньої діяльності за ОПП забезпечується інтеграцією англомовної та міжкультурної складових до змісту ОК, зокрема ОК 1 «Ділові комунікації англійською мовою» та ОК 3 «International HRM», опануванням міжнародних підходів і стандартів у сфері управління персоналом (SHRM, CIPD), цифрових управлінських інструментів, а також принципів ESG. Важливою складовою інтернаціоналізації є участь НПП у міжнародних наукових конференціях, залучення здобувачів до науково-практичних заходів (https://surl.li/jjgbfl) та публікація результатів досліджень у вітчизняних фахових і зарубіжних наукових виданнях (https://surl.li/hnwlpp). Кафедра економіки та митної справи розвиває власні напрями міжнародного співробітництва, створюючи додаткові можливості для інтернаціоналізації освітньої та наукової діяльності за ОПП «Управління персоналом» (https://surl.li/fprruk), є учасником міжнародних проєктів і програм (https://surl.li/tedqjl), сприяє розвитку міжнародного академічного співробітництва шляхом розширення можливостей закордонного стажування та академічної мобільності учасників освітнього процесу (https://surl.li/ustoxv). Слід відзначити проходження міжнародних стажувань НПП кафедри, зокрема доц. А. Соколовим у Латвії (2022 р.), доц. О. Губарь і проф. М. Гудзь – у Кардіффському університеті (Cardiff University) у межах проєкту TWINNING Ukraine (2023–2024 рр.), а також участь доц. А. Соколова (2023 р.) в міжнародному конгресі SAI (https://surl.li/nqtuht). За даним підкритерієм ЕГ дійшла висновку, що навчання, викладання та науково-дослідна діяльність за ОПП інтегровані в процеси інтернаціоналізації, які реалізуються як на загальноуніверситетському рівні, так і рівні кафедри.

Загальний аналіз щодо Критерію 4:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Реалізація ОПП «Управління персоналом» передбачає застосування форм, методів і технологій навчання, спрямованих на досягнення визначених цілей та ПРН, які узгоджуються з принципами студентоцентрованості й академічної свободи. Інформація щодо цілей, змісту та ПРН, порядку та критеріїв оцінювання у межах окремих ОК є доступною, зрозумілою, оприлюднюється на вебсайті кафедри, своєчасно надається учасникам освітнього процесу. Актуалізація змістового наповнення ОК здійснюється систематично на основі результатів наукової та професійної діяльності НПП, а також пропозицій здобувачів і заінтересованих сторін. Інтеграція навчання та досліджень реалізується шляхом використання наукових здобутків в освітньому процесі й залучення здобувачів до наукових гуртків, участі в конференціях і конкурсах. Навчання, викладання та науково-дослідна діяльність за ОПП інтегровані в процеси інтернаціоналізації, які реалізуються як на загальноуніверситетському рівні, так і рівні кафедри. ЕГ робить висновок про достатній рівень відповідності ОПП та освітньої діяльності вимогам підкритеріїв 4.1-4.5.

Недоліки

1. У силабусах окремих ОК електронні посилання на рекомендовані навчальні та наукові джерела, доступні в електронному форматі, наведено вибірково, що певною мірою ускладнює їх оперативний пошук і використання здобувачами.

Рекомендації

1. Рекомендувати НПП, залученим до реалізації ОПП, під час чергового оновлення силабусів забезпечити більш повне та системне відображення методів навчання, що застосовуються в межах відповідних ОК, зокрема інтерактивних, проблемно-орієнтованих, проєктних, розрахунково-аналітичних, симуляційних та методів із застосуванням цифрових інструментів. 2. Рекомендується передбачити в силабусах ОК особливості використання інструментів штучного інтелекту в освітній та науково-дослідній діяльності, визначивши порядок і умови їх застосування з дотриманням принципів академічної доброчесності. 3. Удосконалити структуру рекомендованої літератури в силабусах ОК шляхом її розподілу на основні та додаткові джерела й доповнення електронними посиланнями для забезпечення зручності доступу здобувачів до навчальних і наукових матеріалів. 4. Активізувати залучення здобувачів ОПП до міжнародних програм академічної мобільності, розширюючи можливості їх участі в освітніх і наукових заходах університетів-партнерів. 5. Посилити спрямованість науково-дослідної діяльності НПП і здобувачів на проблематику, що відповідає профілю ОПП «Управління персоналом», зокрема шляхом розширення тематичних напрямів досліджень, підготовки спільних наукових публікацій та інтеграції їх результатів в освітній процес.

Рівень відповідності Критерію 4.

Рівень В

Критерій 5. Контрольні заходи, оцінювання здобувачів вищої освіти та академічна доброчесність:

1. Форми контрольних заходів та критерії оцінювання здобувачів вищої освіти є чіткими, зрозумілими, дають можливість встановити досягнення здобувачем вищої освіти результатів навчання для окремого освітнього компонента та/або освітньої програми в цілому та оприлюднюються заздалегідь

Нормативною основою організації та проведення контрольних заходів за ОПП в закладі освіти є «Положення про організацію освітнього процесу» (https://surl.li/twcogj), «Положення про організацію ректорського контролю якості навчання студентів» (https://surl.li/gykdlr) та «Положення про порядок створення та організацію роботи екзаменаційної комісії з атестації здобувачів вищої освіти» (https://surl.li/otzqpb). Зазначені документи визначають організаційні засади та процедури оцінювання, спрямовані на забезпечення прозорості контролю досягнення ПРН. Комплексність та об'єктивність оцінювання забезпечуються застосуванням різних форм і методів контролю, а інформація про їх зміст, порядок проведення та критерії оцінювання представлена в робочих програмах і силабусах ОК, доступних для ознайомлення здобувачів (https://surl.li/qogngs). Оцінювання результатів навчання здобувачів за ОПП передбачає вхідний, поточний, проміжний та підсумковий контроль (https://surl.li/twcogj). Вхідний контроль може проводитися на початку вивчення ОК для визначення рівня підготовки здобувачів. Поточний контроль спрямований на систематичне оцінювання навчальних досягнень, забезпечення зворотного зв'язку. Його основними формами є усне опитування, письмові завдання, тестування, оцінювання участі в обговореннях на заняттях, а також результатів самостійної роботи та виконання індивідуальних дослідницьких завдань. Проміжний контроль здійснюється, як правило, у середині семестру з метою оцінювання вчасності та успішності проходження здобувачем заходів поточного контролю. Системою оцінювання передбачено контроль залишкових результатів навчання, а також можливість оскарження (апеляцію) здобувачами результатів поточного контролю. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів здійснюється за 100-бальною шкалою відповідно до критеріїв, визначених силабусах (робочих програмах) навчальних дисциплін, які затверджуються кафедрою. У межах окремих ОК під час оцінювання можуть також враховуватися результати участі здобувачів у наукових конференціях, конкурсах, олімпіадах, а також результати неформальної освіти. Важливу роль у забезпеченні прозорості оцінювання та поінформованості здобувачів відіграють система дистанційного навчання Moodle (https://surl.li/kaacdm) та АСУ освітнім процесом (https://portal.zp.edu.ua/). Moodle забезпечує доступ до силабусів ОК, навчально-методичних матеріалів, тоді як АСУ використовується для інформаційного супроводу освітнього процесу й моніторингу результатів навчання. Застосування цих цифрових ресурсів сприяє відкритості процедур оцінювання та своєчасному інформуванню здобувачів про їхні навчальні досягнення. Під час зустрічей з ЕГ здобувачі вищої освіти підтвердили належний рівень поінформованості щодо порядку та критеріїв оцінювання результатів навчання. ЕГ дійшла висновку, що загалом форми контрольних заходів та критерії оцінювання для здобувачів є зрозумілими, чіткими, оприлюднюються заздалегідь та дозволяють встановити досягнення ними результатів навчання.

2. Форми атестації здобувачів вищої освіти відповідають вимогам стандарту вищої освіти (за наявності). Результати навчання підтверджуються результатами єдиного державного кваліфікаційного іспиту за спеціальностями, за якими він запроваджений

Порядок атестації здобувачів у закладі освіти регламентується «Положенням про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка»», п. 4.5 якого визначає основні форми атестації: кваліфікаційний екзамен, захист кваліфікаційної роботи та єдиний державний кваліфікаційний іспит (https://surl.li/twcogj). На момент проведення акредитаційної експертизи стандарт вищої освіти за спеціальністю D3 «Менеджмент» для другого (магістерського) рівня вищої освіти не затверджено. Водночас залишається чинним стандарт за спеціальністю 073 «Менеджмент», затверджений наказом МОН України від 10.07.2019 № 959, положення якого враховано під час визначення форми атестації здобувачів за ОПП «Управління персоналом». Атестація за ОПП передбачає публічний захист кваліфікаційної роботи (ОК 12, 21 кредит ЄКТС). Проведення ЄДКІ для спеціальності D3 «Менеджмент» на другому (магістерському) рівні законодавством не передбачено. Процедуру підготовки та захисту кваліфікаційної роботи за ОПП описано у Методичних рекомендаціях до виконання магістерської роботи (https://surl.li/syvwhx), які розроблено з урахування нормативних положень закладу освіти: «Положення про організацію освітнього процесу НУ «Запорізька політехніка» (додаток до наказу від 04.04.2025 №147) (https://surl.li/izvion), Наказу №253 від 29.06.2021 «Про введення в дію Кодексу академічної доброчесності у НУ «Запорізька політехніка» (https://surl.lt/mswzlj), Наказу №42 від 03.02.2022 «Про введення в дію Положення про перевірку в НУ «Запорізька політехніка» кваліфікаційних робіт здобувачів на наявність ознак академічного плагіату» (https://surl.li/vuzfqq). Порядок захисту магістерської роботи визначений з урахуванням регламентів Положенням про порядок створення та організацію роботи екзаменаційної комісії з атестації здобувачів вищої освіти в НУ «Запорізька політехніка» (додаток 1 до наказу від 25.04.2025 року (https://surl.li/emewkd). Кваліфікаційна робота в межах ОПП орієнтована на самостійну науково-практичну роботу здобувача, мета якої – формування здатності застосовувати сучасну методологію наукових досліджень для творчого розв'язання актуальних наукових і практичних проблем у сфері менеджменту. Кваліфікаційна робота підлягатиме обов'язковій перевірці на наявність ознак академічного плагіату із застосуванням системи StrikePlagiarism відповідно до «Положення про перевірку в НУ «Запорізька політехніка» кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти на наявність ознак академічного плагіату» (https://surl.li/vuzfqq). Процедура атестації передбачатиме зовнішнє рецензування та відкритий захист перед екзаменаційною комісією, склад якої затверджуватиметься наказом ректора. Передбачено оприлюднення кваліфікаційних робіт в інституційному репозитарії університету (https://surl.li/kwzobl). ЕГ підтверджено, що система атестації створює необхідні передумови для об'єктивності оцінювання, прозорості процедур оцінювання та забезпечуватиме перевірку досягнення всіх заявлених програмних результатів навчання.

3. Визначено чіткі та зрозумілі правила проведення контрольних заходів (у тому числі щодо наукової складової освітньо-наукової програми, за якою здійснюється підготовка здобувачів ступеня доктора філософії), що є доступними для всіх учасників освітнього процесу, забезпечують об'єктивність екзаменаторів (зокрема охоплюють процедури запобігання та врегулювання конфлікту інтересів), визначають порядок оскарження результатів контрольних заходів і їх повторного проходження, та яких послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми

Нормативну основу організації контрольних заходів та оцінювання результатів навчання здобувачів за ОПП становить «Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка»» (https://surl.li/twcogj). Окремі процедури контролю та атестації додатково регламентуються внутрішніми нормативними документами закладу освіти, зокрема положеннями про систему внутрішнього забезпечення якості освіти (https://surl.li/bfepjv), практичну підготовку здобувачів (https://surl.li/ckehzr), порядок створення та організацію роботи екзаменаційної комісії, дуальну форму здобуття вищої освіти (https://surl.li/fxblwc) та організацію ректорського контролю якості навчання студентів (https://surl.lt/wnjprb). Зазначені документи оприлюднено на офіційному вебсайті університету у відкритому доступі. Правила проведення контрольних заходів за ОПП «Управління персоналом» конкретизуються в межах ОК і передбачають визначення форм контролю, порядку його проведення та критеріїв оцінювання результатів навчання. Доступність зазначеної інформації для учасників освітнього процесу забезпечується її розміщенням на сайті кафедри економіки та митної справи (https://surl.li/whuyvx), у системі дистанційного навчання Moodle (https://surl.li/kaacdm), а також через автоматизовану систему управління освітнім процесом (https://surl.li/segnxu). Визначеність правил контрольних заходів, їх інформаційна доступність та встановлення критеріїв оцінювання створюють передумови для забезпечення прозорості й об'єктивності оцінювання результатів навчання. Відповідно до «Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка»» (https://surl.li/twcogj), здобувачі мають право оскаржувати результати поточного та підсумкового контролю у встановленому порядку. Розгляд апеляцій здійснюється відповідними комісіями. Окремо передбачено можливість повторного складання екзаменів з метою підвищення позитивної оцінки. Передбачено право здобувачів на апеляційне оскарження результатів атестації шляхом звернення до ректора університету. Процедури запобігання та врегулювання конфлікту інтересів визначені «Положенням про врегулювання конфліктних ситуацій у Національному університеті «Запорізька політехніка»» (https://surl.li/qznnqy). Документ регламентує порядок врегулювання конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із дискримінацією, булінгом і сексуальними домаганнями. Передбачено діяльність відповідної комісії та процедури розгляду звернень. ЕГ не виявлено підтверджених випадків конфлікту інтересів за ОПП. Здобувачі та представники студентського самоврядування під час зустрічі з ЕГ підтвердили загальну обізнаність щодо можливостей оскарження результатів контрольних заходів та каналів звернення у разі виникнення спірних ситуацій. Підсумовуючи, ЕГ встановила, що правила проведення контрольних заходів, процедури оскарження результатів оцінювання та врегулювання конфліктних ситуацій є визначеними, зрозумілими й доступними для учасників освітнього процесу.

4. У закладі вищої освіти визначено чіткі та зрозумілі політику і процедури дотримання академічної доброчесності, яких послідовно дотримуються всі учасники освітнього процесу під час реалізації

освітньої програми. Заклад вищої освіти популяризує академічну доброчесність (насамперед через її імплементацію у культуру якості закладу вищої освіти) та використовує відповідні технологічні рішення як інструменти протидії порушенням академічної доброчесності

Нормативне забезпечення академічної доброчесності в НУ «Запорізька політехніка» охоплює комплекс документів, що визначають принципи, вимоги та механізми її дотримання, порядок виявлення порушень і застосування академічної відповідальності. Основу нормативної бази становлять Кодекс академічної доброчесності (https://surl.li/dpfohk), Положення про види академічної відповідальності (https://surli.cc/izdvbo) та Порядок виявлення і встановлення фактів порушення академічної доброчесності (https://surl.lt/sfdwun). Окремі аспекти регламентуються Декларацією про принципи використання штучного інтелекту (https://surl.lt/dlnfmp), положеннями про перевірку кваліфікаційних робіт (https://surl.li/qtvmrc) і звітів за результатами наукової та науково-технічної діяльності (https://surl.li/nlhjtl) на наявність ознак академічного плагіату. Практична реалізація політики академічної доброчесності ґрунтується на поєднанні організаційних, інформаційних і технічних механізмів. Для перевірки академічних текстів застосовується система StrikePlagiarism, а порядок перевірки кваліфікаційних робіт регламентується відповідним Положенням (https://surl.lt/shcfpe). Організаційний супровід перевірки забезпечується за участю бібліотеки (https://surl.lt/lwgtew). Додатково використовуються автоматизоване тестування та платформа Moodle (https://surl.lt/navvaq), можливості якої передбачають ідентифікацію користувачів і фіксацію результатів виконання завдань. Важливою складовою є просвітницькі заходи з академічної доброчесності. Так, 24 березня 2026 року проведено Всеукраїнський вебінар «Академічна доброчесність: виклики, проблеми та перспективи» (https://surl.li/esczba). Кваліфікаційні роботи здобувачів ОПП наразі не представлені в інституційному репозитарії, перший випуск заплановано на грудень 2026 – січень 2027 року. Формування культури академічної доброчесності серед здобувачів ОПП здійснюється через освітні, інформаційні та організаційні заходи, зокрема в межах ОК 2 «Методологія та організація наукових досліджень» і підготовки кваліфікаційних робіт (ОК 12). Проводяться тематичні лекції, консультації за участю бібліотеки, на сайті якої створено окремий розділ «Академічна доброчесність». Нормативними документами передбачено заходи академічної відповідальності (https://surli.cc/izdvbo): від попередження та повторного оцінювання до позбавлення стипендії чи відрахування. Випадки порушень розглядає Комісія з питань академічної доброчесності за участю студентського самоврядування. Позитивною практикою є оновлення нормативної бази закладу освіти відповідно до Закону України «Про академічну доброчесність» від 18.12.2025 № 4742-IX, зокрема прийняття нової редакції Кодексу академічної доброчесності (наказ від 09.10.2026 № 430) (https://surl.li/uplbvg) основні положення якого необхідно інтегрувати до методичної бази ОПП, зокрема методичних рекомендацій до проходження практики, підготовки кваліфікаційних робіт. Заяв про порушення академічної доброчесності за звітні періоди не надходило.

Загальний аналіз щодо Критерію 5:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ встановила, що форми контрольних заходів та критерії оцінювання результатів навчання за ОПП «Управління персоналом» є визначеними, зрозумілими та доступними для здобувачів. Атестація передбачена у формі публічного захисту магістерської кваліфікаційної роботи, порядок підготовки та проведення якого регламентовано відповідними нормативними й методичними документами. Процедури оскарження результатів контрольних заходів, атестації та врегулювання конфліктних ситуацій нормативно визначені й доступні учасникам освітнього процесу. Забезпечення академічної доброчесності ґрунтується на комплексному нормативному регулюванні, застосуванні системи StrikePlagiarism та проведенні інформаційно-просвітницьких заходів. Позитивною практикою є актуалізація нормативної бази університету з урахуванням нових законодавчих вимог щодо академічної доброчесності. За сукупністю встановлених обставин ЕГ дійшла висновку про загальну відповідність освітньої діяльності за ОПП «Управління персоналом» вимогам критерію 5.

Недоліки

1. У відкритих інформаційних ресурсах університету недостатньо чітко розмежовано чинні та попередні редакції нормативних документів, що може ускладнювати ідентифікацію актуальних правил проведення контрольних заходів. 2. Положення загальноуніверситетської політики щодо доброчесного використання генеративного штучного інтелекту неконкретизовані в силабусах ОК ОПП.

Рекомендації

1. Рекомендується актуалізувати нормативну основу методичних рекомендацій до виконання магістерських кваліфікаційних робіт та проходження практики здобувачами за ОПП «Управління персоналом» з урахуванням нової редакції Кодексу академічної доброчесності (наказ від 09.10.2026 № 430) та Порядку оприлюднення текстів кваліфікаційних робіт, прийнятих до захисту (наказ від 02.11.2026 № 460). 2. Рекомендується конкретизувати формулювання окремих тем магістерських кваліфікаційних робіт шляхом відображення організаційного контексту досліджуваної проблематики, зокрема на рівні підприємств та організацій, для посилення відповідності тематики меті та профілю ОПП «Управління персоналом». 3. Рекомендується систематизувати оприлюднені нормативні

документи щодо організації контрольних заходів із чітким розмежуванням чинних і попередніх редакцій для забезпечення доступності актуальних правил оцінювання. 4. Рекомендується конкретизувати в силабусах ОК умови та допустимі межі використання генеративного штучного інтелекту під час виконання навчальних і дослідницьких завдань відповідно до загальноуніверситетської політики академічної доброчесності.

Рівень відповідності Критерію 5.

Рівень В

Критерій 6. Людські ресурси:

1. Викладачі, залучені до реалізації освітньої програми, з огляду на їх кваліфікацію та/або професійний досвід спроможні забезпечити освітні компоненти, які вони реалізують у межах освітньої програми, з урахуванням вимог щодо викладачів, визначених законодавством

Реалізацію ОПП «Управління персоналом» забезпечує колектив НПП кафедри економіки та митної справи, іноземної філології та перекладу, цифрових технологій в бізнесі та економіці. Кваліфікаційні характеристики та професійна діяльність НПП відповідають вимогам законодавства, зокрема пп. 36-38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (постанова КМУ № 1187). Кадровий склад ОПП представлений НПП із науковою та професійною підготовкою у сферах економіки, менеджменту, публічного управління, філології та інформаційних технологій. Усі НПП, залучені до викладання обов'язкових освітніх компонентів, мають наукові ступені, вчені звання та відповідну вищу освіту. Понад 30% викладацького складу становлять доктори наук, професори: Васильєва О.О., Карпенко А.В. та Гудзь М.В. До реалізації ОПП залучені Губарь О.В., гарант ОПП, к.е.н., доцент (ОК 3 «International HRM», ОК 4 «Аналітика даних в управлінні персоналом», відповідність п. 1,4,10,12,13,14,15,19); Соколов А.В., завідувач кафедри економіки та митної справи, к.н.держ.упр., доцент (ОК 2 «Методологія та організація наукових досліджень», відповідність п. 1,4,12,14,19); Васильєва О.О., декан факультету, д.е.н., професор (ОК 7 «Стратегічне управління персоналом підприємства», п. 1,2,4,7,8,12,14,19); Карпенко А.В., д.е.н., професор, директор ГС «Запорізький кластер «ІАМ» (ОК 6 «Менеджмент креативності та інноваційного розвитку підприємства», п. 1,4,7,8,9,10,11,12,14,15,19,20); Гудзь М.В., д.е.н., професор (ОК 5 «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту», ОК 10 «Організаційна поведінка», п. 1,2,3,4,8,10,12,19); Горлачова В.В., к.філол.н., доцент (ОК 1 «Ділові комунікації англійською мовою», п. 1,4,12,19); Гнєздовський О.В., доктор філософії зі спеціальності 122 «Комп'ютерні науки», доцент (ОК 8 «Цифровізація управління підприємством», п. 1,4,12,19) та Сидорук І.С., к.е.н., доцент, (ОК 9 «Корпоративне адміністрування персоналу», п. 1,4,12,14,19). НПП мають публікації у виданнях індексованих у Scopus і Web of Science (Губарь О.В., Гудзь М.В., Васильєва О.О., Сидорук І.С., Гнєздовський О.В.), видають монографії і навчальну літературу (https://surl.li/inljpo), розробляють електронні курси (https://surli.cc/xslluj), підвищують кваліфікацію (https://surl.li/jtdwym), керують науковою діяльністю здобувачів (https://surl.li/ythvqd) та беруть участь у професійних об'єднаннях. Відомості про підвищення кваліфікації охоплюють програми обсягом від 6 кредитів ЄКТС. Інформаційну відкритість кадрового забезпечення ОПП забезпечено оприлюдненням відомостей про викладачів на сайті кафедри (https://surl.li/zjtzoy). Окремо представлено результати навчально-методичної та видавничої діяльності (https://surl.li/lmtzcu), професійного розвитку (https://surl.li/outdin), міжнародних стажувань та академічної мобільності НПП (https://surl.li/ujelxy). За результатами аналізу кадрового забезпечення ЕГ підтверджує відповідність академічної та професійної кваліфікації НПП змісту ОК і цілям ОПП «Управління персоналом».

2. Процедури конкурсного відбору викладачів є прозорими, недискримінаційними, дають можливість забезпечити потрібний рівень їхнього професіоналізму для успішної реалізації освітньої програми та послідовно застосовуються

Кадрова політика НУ «Запорізька політехніка» передбачає конкурсний механізм заміщення посад НПП, спрямований на забезпечення відповідності їхньої академічної та професійної кваліфікації потребам освітньої діяльності. Нормативну основу відповідних процедур становлять закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статут університету (https://surl.li/fduwym) та Порядок проведення конкурсного відбору або обрання за конкурсом під час заміщення вакантних посад НПП (https://surl.li/fduwym). Зокрема, пп. 7.4-7.5 Статуту визначають кваліфікаційні вимоги до НПП, можливість їх конкретизації з урахуванням особливостей освітніх програм та конкурсний порядок заміщення вакантних посад. На вебсайті закладу освіти в розділі «Конкурсний відбір» оприлюднено нормативні документи, що регламентують конкурсні процедури (https://surl.lt/cxuhrf). Відповідно до п. 1.5 Порядку конкурсного відбору в закладі освіти, конкурсний відбір ґрунтується на принципах прозорості, змагальності, рівності, доброчесності, об'єктивності та неупередженості. Процедура передбачає оприлюднення оголошень про конкурс, визначення кваліфікаційних вимог, перевірку документів претендентів, розгляд кандидатур конкурсними комісіями та їх обговорення на засіданнях кафедр. Всі етапи конкурсного добору проводяться в межах визначених строків і процедур. Інформація про конкурси, умови їх проведення та вакантні посади розміщується на офіційному вебсайті закладу освіти в розділі «Вакансії» (https://surl.li/ltmuwe). Порядком також визначено процедури ухвалення кадрових рішень та можливість оскарження рішень конкурсних комісій. Оцінювання претендентів здійснюється з урахуванням вимог Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності. Окремими

положеннями Порядку конкурсного відбору передбачено врахування відповідності наукових публікацій кандидатів тематиці ОК, викладання яких планується. Додатково можуть враховуватися результати рейтингового оцінювання НПП, опитувань здобувачів, розроблення нових навчальних дисциплін, рівень володіння іноземними мовами та досвід взаємодії з роботодавцями. У закладі освіти оновлено Кодекс академічної доброчесності (наказ від 09.10.2026 № 430), яким, зокрема, передбачено процедуру розгляду повідомлень про її порушення під час проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад (https://surl.li/xlzxmt). Під час зустрічей ЕГ з представниками керівництва університету та НПП підтверджено дотримання встановлених процедур конкурсного відбору, спрямованих на забезпечення його прозорості та об'єктивності. Випадків дискримінації у процесі конкурсного відбору НПП ЕГ не виявила. Зазначені механізми формують нормативні й організаційні засади добору викладачів з урахуванням кваліфікаційних вимог та потреб реалізації ОПП. ЕГ встановила, що добір НПП для реалізації ОПП «Управління персоналом» здійснюється на основі регламентованих конкурсних процедур, які відповідають вимогам законодавства та ґрунтуються на принципах відкритості, рівності кандидатів і неупередженості оцінювання.

3. Заклад вищої освіти залучає роботодавців, їх організації, професіоналів-практиків та експертів галузі до реалізації освітнього процесу

У НУ «Запорізька політехніка» сформовано організаційні механізми системної взаємодії з роботодавцями, фахівцями-практиками та представниками професійного середовища. Важливу роль у розвитку партнерських відносин закладу освіти з підприємствами та організаціями відіграє Рада роботодавців (https://surl.li/vrlpkq), діяльність якої спрямована на узгодження потреб ринку праці з освітньою діяльністю, сприяння працевлаштуванню випускників та підтримку освітніх й інноваційних ініціатив. Співпраця охоплює залучення роботодавців до формування, перегляду й оцінювання освітніх програм, організації практичної підготовки та проведення освітніх заходів. Договірну основу партнерства становлять угоди про співпрацю (https://surl.li/kiosbm). У межах реалізації ОПП взаємодія з роботодавцями здійснюється як на рівні кафедри економіки та митної справи, так і через загальноуніверситетські механізми співпраці з підприємствами, установами та професійними об'єднаннями. Такий багаторівневий формат створює передумови для систематичного урахування потреб професійного середовища під час удосконалення змісту ОПП та організації освітнього процесу. До обговорення ОПП залучаються представники роботодавців, зокрема М. Педь – директор з персоналу ПАТ «Запоріжсталь», В. Крайній – виконавчий директор ЗОСПП «Потенціал». За пропозицією В. Крайнього уточнено ПРН 16 з урахуванням викликів повоєнного відновлення підприємств регіону та необхідності посилення компетентностей фахівців у питаннях професійного благополуччя працівників, ментального здоров'я, соціальної відповідальності та сталого розвитку. У викладанні бере участь проф. А. Карпенко, який водночас очолює ГС «Запорізький кластер «Інжиніринг-Автоматизація-Машинобудування»», що сприяє інтеграції практичного досвіду в освітній процес. Співпраця також передбачає участь роботодавців у керівництві практикою, рецензуванні кваліфікаційних робіт (ОК 12) та атестації здобувачів (https://surl.li/romxli). Базами переддипломної практики (ОК 11) визначено АТ «Мотор Січ», ТОВ «РОЛЛ ГРАНД», Запорізьку торгово-промислову палату та кластер ІАМ. Університет організовує зустрічі з представниками професійного середовища та заходи з питань працевлаштування (https://surl.li/ltpryj). Зазначені форми співпраці сприяють урахуванню професійних потреб роботодавців та посиленню практичної спрямованості освітнього процесу у сфері управління персоналом. Під час зустрічей з ЕГ, представники роботодавців продемонстрували зацікавленість у розвитку ОПП «Управління персоналом», обізнаність із її змістом. Підтверджено наявність комунікації з закладом освіти, кафедрою економіки та митної справи й гарантом ОПП щодо питань підготовки фахівців та врахування потреб роботодавців. ЕГ встановила системний характер залучення роботодавців і фахівців-практиків до реалізації ОПП, зокрема її розроблення, перегляду, організації освітнього процесу та практичної підготовки здобувачів. Така взаємодія сприяє врахуванню актуальних потреб ринку праці у змісті освітньої програми.

4. Заклад вищої освіти сприяє професійному розвитку викладачів через власні програми або у співпраці з іншими організаціями, заохочує розвиток викладацької майстерності

Професійний розвиток НПП НУ «Запорізька політехніка» здійснюється на основі внутрішнього нормативного регулювання та поєднання університетських і зовнішніх програм підвищення кваліфікації. Відповідно до Положення про підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (https://surl.li/shdosh), викладачі проходять підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років загальним обсягом не менше 6 кредитів ЄКТС. Заклад освіти створює додаткові можливості для розвитку педагогічних і професійних компетентностей через проведення тематичних освітніх заходів, зокрема форуму «Дні освітнього лідерства» (https://surli.cc/fudvbt), програми «Навички майбутнього» (https://surl.li/ofjkcz) та вебінарів із питань академічної доброчесності (https://surl.li/moroxf). Аналіз відомостей про професійний розвиток НПП, залучених до реалізації ОПП «Управління персоналом», засвідчує використання різних форм підвищення кваліфікації, зокрема міжнародних стажувань, академічної мобільності, спеціалізованих курсів і професійних тренінгів. Так, доц. Соколов А.В. проходив міжнародне стажування в Латвії та брав участь у наукових заходах міжнародного рівня. Професори Карпенко А.В. і Гудзь М.В. брали участь у програмах DAAD, академічної мобільності Erasmus+ та мовній підготовці. Проф. Васильєва О.О. підвищувала кваліфікацію за напрямами управління інноваційними проєктами та сталого розвитку. Доцент Губарь О.В. опановувала програми з етики бізнесу, цифрових інструментів і використання штучного інтелекту в освіті, а доц. Горлачова В.В. здобула міжнародні сертифікати Cambridge CELTA та TEFL з методики викладання англійської мови. Під час зустрічей ЕГ з представниками адміністративного персоналу закладу освіти підтверджено можливість зарахування результатів підвищення кваліфікації та стажування НПП за накопичувальним принципом, що передбачає сумування кредитів окремих освітніх заходів, програм. Такий підхід

забезпечує гнучкість у виборі форм професійного розвитку, дозволяє враховувати індивідуальні професійні потреби викладачів. Система рейтингового оцінювання (https://surl.li/amnepe) дозволяє відстежувати результати професійної діяльності НПП та враховувати їх під час прийняття кадрових рішень, створюючи додаткові передумови для забезпечення якості реалізації ОПП. Результати рейтингування НПП оприлюднюються на офіційному сайті закладу освіти (https://rating.zp.edu.ua/results). Під час зустрічі ЕГ з представниками допоміжних структурних підрозділів, головний бухгалтер підтвердила наявність механізмів фінансового стимулювання НПП, залучених до реалізації ОПП, насамперед за результатами їхньої наукової діяльності. Зазначені практики створюють додаткові організаційні та мотиваційні передумови для розвитку професійних компетентностей НПП, вдосконалення кадрового забезпечення ОПП. У цілому ЕГ підтверджує, що у закладі освіти створено належні умови для професійного розвитку НПП та підвищення їх викладацької майстерності, що позитивно впливає на якість реалізації ОПП

Загальний аналіз щодо Критерію 6:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ встановила, що кадрове забезпечення ОПП «Управління персоналом» у НУ «Запорізька політехніка» відповідає вимогам законодавства та створює належні передумови для реалізації освітнього процесу. Академічна й професійна кваліфікація НПП загалом узгоджується зі змістом ОК і цілями ОПП. Викладацький склад характеризується різноплановістю наукових і професійних компетентностей, наявністю публікаційної активності, досвіду наукової та навчально-методичної діяльності. Конкурсний відбір НПП здійснюється на основі нормативно врегульованих процедур, що передбачають відкритість, рівність кандидатів, об'єктивність оцінювання та врахування їхніх професійних досягнень. Передбачені процедури розгляду повідомлень про порушення академічної доброчесності при проведенні конкурсного відбору. Під час експертизи фактів дискримінації у процесі конкурсного відбору не виявлено. В ЗВО сформована система професійного розвитку НПП, яка поєднує внутрішні програми підвищення кваліфікації, міжнародні стажування, академічну мобільність та спеціалізовані освітні заходи. Важливим інструментом кадрової політики є рейтингове оцінювання діяльності НПП, яке оприлюднюється на сайті закладу освіти і забезпечує систематичний моніторинг їхніх професійних досягнень, використовується під час прийняття кадрових рішень та створює додаткові стимули для підвищення результативності наукової й педагогічної роботи. Застосування накопичувального принципу зарахування результатів підвищення кваліфікації та механізмів фінансового стимулювання розширює можливості професійного розвитку викладачів. Важливим аспектом реалізації ОПП є співпраця з роботодавцями та фахівцями-практиками, які залучаються до формування й перегляду ОПП, організації практичної підготовки та освітніх заходів. За сукупністю встановлених обставин ЕГ дійшла висновку про загальну відповідність освітньої діяльності за ОПП «Управління персоналом» вимогам критерію 6.

Недоліки

1. Аналіз напрямів професійного розвитку НПП засвідчує доцільність посилення участі окремих викладачів у спеціалізованих програмах підвищення кваліфікації та стажуваннях, безпосередньо пов'язаних із тематикою закріплених ОК і сучасними практиками управління персоналом. Зазначений недолік має несуттєвий характер, не перешкоджає належній реалізації ОПП та може бути усунутий протягом наступного навчального року шляхом розширення участі НПП у відповідних програмах.

Рекомендації

1. Посилити публікаційну активність НПП за тематикою закріплених ОК з урахуванням профілю ОПП, розширити їхню участь у наукових дослідженнях, грантових проєктах і професійних об'єднаннях відповідного спрямування. 2. Під час планування підвищення кваліфікації НПП передбачати більшу частку спеціалізованих програм, стажувань і професійних заходів, безпосередньо пов'язаних зі змістом ОК ОПП «Управління персоналом» та сучасними практиками управління людськими ресурсами. 3. У межах подальшої співпраці з роботодавцями посилити документування результатів їхньої участі в реалізації ОПП, зокрема конкретних пропозицій щодо оновлення змісту ОК, організації практичної підготовки та результатів їх врахування.

Рівень відповідності Критерію 6.

Рівень В

Критерій 7. Освітнє середовище та матеріальні ресурси:

1. Навчально-методичне забезпечення освітньої програми, фінансові та матеріально-технічні ресурси (програмне забезпечення, обладнання, бібліотека, інша інфраструктура тощо) забезпечують досягнення визначених освітньою програмою мети освітньої програми та програмних результатів навчання

Реалізація цілей ОПП та досягнення програмних результатів навчання у НУ «Запорізька політехніка» здійснюються завдяки наявному навчально-методичному, фінансовому та матеріально-технічному забезпеченню. Це підтверджується фінансовими звітами (https://surl.li/fujarv) та наявністю розвиненої інфраструктури: навчальних корпусів із сучасними лекційними аудиторіями та кабінетами, оснащеними комп'ютерною технікою; спортивного комплексу; Освітньо-наукового молодіжного центру «Молодіжний хаб FREETIME»; доступу до мережі Інтернет; бібліотеки (https://surl.li/pwuxha); об'єктів соціальної інфраструктури (закладів харчування, студентського містечка, шести гуртожитків). На території університету розміщено чотири когенераційні установки загальною потужністю 500 кВт. Університет використовує інноваційні освітні технології, зокрема дистанційне навчання, забезпечує доступ до наукометричних баз Scopus і Web of Science. Усі освітні компоненти ОПП забезпечені навчально-методичними комплексами, що містять силабуси, програми дисциплін, лекційні матеріали, практичні завдання, кейси та засоби контролю знань, розміщені в системі Moodle (http://moodle.zp.edu.ua/). Під час зустрічі зі здобувачами було підтверджено відсутність труднощів із використанням зазначеної платформи. Освітній процес забезпечується ліцензійним ПЗ загального призначення, спеціалізованими програмними засобами та сервісами штучного інтелекту відповідно до професійного спрямування ОПП. Під час зустрічі з академічним персоналом Гнєздовський О. зазначив, що в межах ОК 8 використовуються цифрові інструменти Miro та draw.io для побудови дорожніх карт, Digital Strategy для формування стратегічних цілей, Notion для моделювання бізнес-процесів, а також спеціалізовані аналітичні інструменти Power BI та Google Looker Studio для аналізу й візуалізації даних. матеріали, розміщені на платформі Moodle (http://moodle.zp.edu.ua/), охоплюють усі освітні компоненти ОПП. Під час огляду матеріально-технічної бази ЕГ було продемонстровано наявність протипожежних засобів та укриттів. Вхід до навчального корпусу обладнано безсходинковим доступом, на першому поверсі облаштовано інклюзивний санвузол та розміщено фізичну скриньку довіри. У бібліотеці передбачено окремі кабінки для проведення онлайн-занять. Пилипенко Н. В. зазначила, що бібліотека забезпечує здобувачам доступ до електронного каталогу. Інформаційне забезпечення також здійснюється через інституційний репозитарій (http://eir.zp.edu.ua/). ЕГ встановила, що наявні освітні ресурси, матеріально-технічне оснащення та навчально-методичне забезпечення ОПП є достатніми для реалізації її цілей і забезпечують можливості досягнення визначених програмних результатів навчання за всіма ОК.

2. Заклад вищої освіти забезпечує доступ викладачів і здобувачів вищої освіти до відповідної інфраструктури та інформаційних ресурсів, потрібних для навчання, викладацької та/або наукової діяльності в межах освітньої програми, відповідно до законодавства

ЗВО створює належні умови для доступу науково-педагогічних працівників і здобувачів освіти до інфраструктури та інформаційних ресурсів, необхідних для провадження освітньої, викладацької та наукової діяльності відповідно до вимог чинного законодавства. У НУ «Запорізька політехніка» сформовано єдине цифрове освітнє середовище, яке охоплює Освітній портал (portal.zp.edu.ua), корпоративну пошту Google Workspace, персоніфікований цілодобовий доступ до системи дистанційного навчання Moodle (http://moodle.zp.edu.ua), а також Електронний інституційний репозитарій (http://eir.zp.edu.ua). Додаткова інформація про діяльність кафедри представлена на її вебсторінці (https://surl.li/drhyrp). Доступ до електронних ресурсів Наукової бібліотеки забезпечується через офіційний вебсайт (https://surl.li/vnrrqd). Читальні зали обладнані комп'ютерною технікою та забезпечені Wi-Fi. Участь бібліотеки в консорціумі ElibUkr надає можливість користуватися базами даних українських і зарубіжних наукових видань. Викладачі та здобувачі освіти мають безкоштовний доступ до міжнародних наукометричних баз Scopus і Web of Science, інформації про можливості академічної мобільності, грантові програми та міжнародні проєкти (https://surl.li/vfxpwr).Для врахування потреб та інтересів здобувачів освіти в університеті проводяться опитування щодо якості освітніх послуг. Також функціонують відповідні структури та органи, діяльність яких спрямована на соціальну підтримку й захист студентів, зокрема підрозділ соціального захисту студентського самоврядування (https://surl.li/lhtuub), профспілковий комітет студентів (https://surl.li/epouxy) та Служба психологічної підтримки (https://surl.li/qmxsof). За інформацією, наданою Салімоновим О., в гуртожитках систематично проводяться ремонтні роботи, спрямовані на підтримання належного стану матеріально-технічної бази. ЕГ дійшла висновку, що ЗВО забезпечує належний рівень доступності інфраструктури, цифрових та інформаційних ресурсів, а також створює необхідні умови для освітньої, наукової діяльності й соціально-психологічної підтримки здобувачів освіти та викладачів.

3. Освітнє середовище надає можливість задовольнити потреби та інтереси здобувачів вищої освіти, які навчаються за освітньою програмою, та є безпечним для їх життя, фізичного та ментального здоров'я

Підготовка здобувачів освіти за ОПП здійснюється з дотриманням принципів академічної свободи та студентоцентрованого підходу. Можливості індивідуалізації навчання реалізуються через формування індивідуальної освітньої траєкторії (https://surl.li/vqwqwe), вільний вибір освітніх компонентів та використання дистанційного формату навчання. Результати опитування здобувачів освіти (https://url.zp.edu.ua/zx3mn) засвідчили високий рівень задоволеності рівнем отриманих освітніх послуг (77,3 %). Фізична безпека освітнього середовища забезпечується комплексом заходів, зокрема дотриманням вимог охорони праці, пожежної безпеки та санітарно-гігієнічних норм, функціонуванням укриттів. Зі здобувачами освіти регулярно проводяться інструктажі з охорони

праці, безпеки життєдіяльності та протипожежної безпеки. В університеті затверджено «Алгоритм дій в умовах воєнного стану» (https://surl.li/qmveoy), положення якого періодично актуалізуються з огляду на зміну безпекової ситуації в м. Запоріжжі. З урахуванням безпекових умов із лютого 2022 року освітній процес організовано в дистанційному форматі. Можливості соціальної підтримки та збереження фізичного й ментального здоров'я здобувачів забезпечуються відповідною університетською інфраструктурою. Зокрема, студентам надаються місця в гуртожитках, доступ до спортивних споруд і пунктів харчування, а також передбачена можливість отримання академічних і соціальних стипендій (https://url.zp.edu.ua/d6dtg). Садикіна А. зазначила, що елементом підтримки ментального здоров'я та формування сприятливого психологічного клімату є діяльність Служби психологічної підтримки. Додатковим каналом комунікації та звернення по допомогу є скринька довіри. ЕГ дійшла висновку, що університет створює умови для задоволення освітніх, соціальних і особистісних потреб здобувачів освіти, забезпечує доступ до необхідних ресурсів підтримки та вживає організаційних заходів для збереження їхнього життя, фізичного й ментального здоров'я з урахуванням актуальних безпекових викликів.

4. Заклад вищої освіти забезпечує освітню, організаційну, інформаційну, консультативну та соціальну підтримку, підтримку фізичного та ментального здоров'я здобувачів вищої освіти, які навчаються за освітньою програмою

У ЗВО створено систему підтримки здобувачів освіти за ОПП, організаційні принципи функціонування якої визначені Положенням про організацію освітнього процесу (https://surl.li/ctsdbp). Освітню та консультативну допомогу здобувачам надають гарант ОПП, науково-педагогічні працівники, куратори академічних груп і випускова кафедра. Організаційний супровід забезпечують деканат, органи студентського самоврядування (https://surli.cc/umuajr) та профспілкова організація. Інформаційна взаємодія зі здобувачами здійснюється за допомогою офіційного вебсайту університету, сторінки кафедри, корпоративних засобів комунікації, соціальних мереж і платформи Moodle, що дає змогу підтримувати постійний зв'язок зі студентами, зокрема під час дистанційного навчання. Соціальна підтримка охоплює стипендіальне забезпечення, надання місць у гуртожитках, можливість звернення до Служби психологічної підтримки та Центру сприяння працевлаштуванню (https://surl.li/qrersb). Додаткові можливості для особистісного розвитку та формування компетентностей здобувачів забезпечує молодіжний хаб FREETIME (https://surl.li/igdbyu). Під час зустрічі зі здобувачами ОПП ЕГ з'ясувала, що вони поінформовані про можливості отримання психологічної допомоги та доступні механізми підтримки. Під час організаційної зустрічі гарант ОПП Губарь М. повідомила про наявність AI-помічника, інтегрованого в офіційний вебсайт університету, та можливості його використання для інформаційної підтримки користувачів. Під час зустрічі з представниками допоміжних структурних підрозділів психолог Садикіна А. зазначила, що одним із каналів комунікації зі здобувачами вищої освіти є месенджер Telegram. Зазначений засіб зв'язку не використовується безпосередньо для реалізації освітнього процесу. Рекомендація ЕГ: З метою забезпечення конфіденційності звернень здобувачів вищої освіти та належного захисту їхніх персональних даних ЕГ рекомендує Службі психологічної підтримки приділяти увагу використанню захищених каналів комунікації. За результатами аналізу ЕГ дійшла висновку, що в університеті функціонує система підтримки здобувачів освіти, яка охоплює освітній, консультативний, організаційний, інформаційний і соціальний напрями та забезпечує належні умови для реалізації їхніх потреб.

5. Заклад вищої освіти створює достатні умови щодо реалізації права на освіту для осіб з особливими освітніми потребами, які навчаються за освітньою програмою

НУ «Запорізька політехніка» передбачено організаційні та інфраструктурні умови для забезпечення доступності освітнього процесу й реалізації права на освіту ООП. Правилами прийому до ЗВО визначено спеціальні умови вступу для відповідних категорій вступників та індивідуальний супровід Приймальної комісії. Для забезпечення фізичної доступності університетської інфраструктури передбачено облаштування безсходинкових входів, усунення порогів в аудиторіях, можливість проведення занять на першому поверсі з урахуванням потреб здобувачів. В університеті діє Порядок супроводу осіб з обмеженими фізичними можливостями (https://surl.li/swsktj). Інформація про умови доступності та заходи зі створення безбар'єрного середовища оприлюднена на офіційному вебсайті ЗВО (https://surl.li/qltlxx). Можливості індивідуалізації освітнього процесу передбачають формування індивідуальної освітньої траєкторії, використання дистанційних технологій навчання на платформі Moodle, отримання психологічної підтримки та адаптацію графіків навчання відповідно до індивідуальних потреб здобувачів. На офіційному вебсайті університету також передбачено інструменти налаштування відображення інформації для користувачів з особливими потребами (https://zp.edu.ua/). Під час огляду матеріально-технічної бази Соколов А. та Гніздовський О. надали роз'яснення щодо наявних умов і заходів, спрямованих на забезпечення фізичної доступності корпусів. Протягом періоду реалізації ОПП випадків навчання здобувачів з офіційно підтвердженим статусом осіб з ООП не було. ЕГ дійшла висновку, що ВНЗ передбачено організаційні та інфраструктурні механізми, які можуть бути використані для врахування індивідуальних потреб ООП і забезпечення рівного доступу до освітніх послуг.

6. Наявні унормовані антикорупційні політики, процедури реагування на випадки цькування, дискримінації, сексуального домагання, інших конфліктних ситуацій, які є доступними для всіх учасників освітнього процесу та яких послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми

У питаннях запобігання корупції університет керується Законом України «Про запобігання корупції». На офіційному вебсайті ЗВО функціонує розділ «Запобігання та протидія корупції» (https://surl.li/kypisa). В університеті діє Антикорупційна програма (https://surl.li/yrumxj). ВНЗ також бере участь у просвітницьких заходах та ініціативах, спрямованих на формування культури доброчесності й запобігання корупції (https://surl.li/szfeaw) та заході «Антикорупція та доброчесність» (https://surl.li/focfrf). Політики та процедури врегулювання конфліктних ситуацій визначено Положенням про врегулювання конфліктних ситуацій (https://surl.li/wbipqj) та Порядком подання та розгляду (з дотриманням конфіденційності) заяв про випадки булінгу (цькування) в закладі освіти (https://surl.li/vahrtb). Розгляд відповідних звернень здійснює Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (https://surl.li/gonbrh). Інформаційна доступність зазначених політик і процедур забезпечується через офіційний вебсайт університету, інформаційні стенди, функціонування електронної скриньки довіри (dovira@zp.edu.ua) та онлайн-форма (https://surl.li/hehyrx). Додатковими механізмами підтримки є проведення опитувань та діяльність Служби психологічної підтримки. Під час зустрічі зі здобувачами освіти встановлено, що вони поінформовані про антикорупційні політики університету, порядок і канали звернення у разі виникнення випадків булінгу, дискримінації, сексуальних домагань та інших конфліктних ситуацій. Представники студентського самоврядування також підтвердили обізнаність здобувачів щодо передбачених механізмів подання скарг і звернень. Ходак К. поінформувала про встановлені процедури запобігання конфліктним ситуаціям, механізми реагування на порушення прав учасників освітнього процесу та порядок їх врегулювання. Протягом реалізації ОПП таких скарг не надходило. ЕГ констатує, що в університеті сформовано нормативну та організаційну базу для запобігання конфліктним ситуаціям, забезпечено інформування учасників освітнього процесу про механізми звернення та передбачено процедури розгляду відповідних скарг.

Загальний аналіз щодо Критерію 7:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ встановила, що освітнє середовище та матеріально-технічні ресурси забезпечують реалізацію ОПП, а позитивними практиками є функціонування цифрового освітнього середовища, використання сучасних аналітичних інструментів, наявність укриттів, інклюзивної інфраструктури та системи психологічної підтримки. 7.1) Університет має належне навчально-методичне, фінансове та матеріально-технічне забезпечення для реалізації ОПП. ОК забезпечені навчально-методичними матеріалами, доступними через Moodle, а освітній процес передбачає використання ліцензійного та спеціалізованого програмного забезпечення, зокрема цифрових інструментів Miro, draw.io, Notion, Power BI та Google Looker Studio. 7.2) У ЗВО сформовано єдине цифрове освітнє середовище, що забезпечує доступ до Moodle, корпоративної пошти, електронного репозитарію, ресурсів наукової бібліотеки та міжнародних наукометричних баз Scopus і Web of Science. Функціонують механізми соціальної та психологічної підтримки здобувачів освіти. 7.3) Освітній процес організовано на засадах академічної свободи та студентоцентрованого підходу. Університет забезпечує заходи з охорони праці, пожежної безпеки, фізичної та психологічної підтримки здобувачів з урахуванням безпекових умов. 7.4) В університеті функціонує комплексна система підтримки здобувачів, яка охоплює освітній, консультативний, організаційний, інформаційний і соціальний напрями. Підтримка здійснюється гарантом ОПП, викладачами, кураторами, деканатом, студентським самоврядуванням та відповідними структурними підрозділами університету. Виявлено, що використання месенджера Telegram для комунікації Служби психологічної підтримки зі здобувачами може не забезпечувати належного рівня конфіденційності звернень і захисту персональних даних. 7.5) У ЗВО передбачено організаційні та інфраструктурні умови для забезпечення доступності освітнього процесу для осіб з особливими освітніми потребами, зокрема безсходинковий доступ до корпусів, можливість адаптації місця проведення занять, використання дистанційних технологій та отримання психологічної підтримки. 7.6) В університеті сформовано нормативну та організаційну базу для запобігання корупції, дискримінації, булінгу та врегулювання конфліктних ситуацій. Забезпечено доступність відповідних політик і процедур, функціонують Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій, електронна скринька довіри та онлайн-форма для звернень. Отже, ЕГ дійшла висновку, що НУ «Запорізька політехніка» забезпечує належні умови для реалізації ОПП за критерієм 7. Виявлений несуттєвий недолік, пов'язаний із використанням месенджера Telegram для комунікації Служби психологічної підтримки зі здобувачами потребує уваги з огляду на забезпечення конфіденційності звернень та захисту персональних даних. Загалом рівень відповідності ОПП за критерієм 7 оцінено на рівні В.

Недоліки

1. Потребує додаткової уваги забезпечення конфіденційності звернень здобувачів до Служби психологічної підтримки під час використання електронних каналів комунікації.

Рекомендації

1. Службі психологічної підтримки забезпечувати конфіденційність звернень здобувачів шляхом використання захищених каналів комунікації

Рівень відповідності Критерію 7.

Рівень В

Критерій 8. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми:

1. Заклад вищої освіти послідовно здійснює визначені ним процедури розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду освітньої програми

Положення про систему забезпечення НУ «Запорізька політехніка» якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (системи внутрішнього забезпечення якості) (https://surl.li/jfupif), Положенням про гаранта освітньої програми НУ «Запорізька політехніка» (https://surl.li/meeubo), Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка» (https://surl.li/iecnps) і розміщені у відкритому доступі на офіційному вебсайті Університету: https://surl.li/kkfwpf. Під час перегляду враховуються пропозиції гаранта, проєктної групи, здобувачів, випускників і роботодавців, результати опитувань, зміни законодавства, рекомендації НАЗЯВО та тенденції розвитку ринку праці. Проєкт програми й протоколи обговорень оприлюднюються на сторінці кафедри (https://surl.li/skmrsn). Після узагальнення пропозицій ОПП подається на затвердження Вченій раді університету. Оскільки ОПП започаткована у 2025 році, перший перегляд відбувся під час формування редакції програми на 2026 рік. Процес розроблення та обговорення ОПП у 2025 році відображено в протоколах засідань робочої групи № 1 від 20.03.2025, № 2 від 27.03.2025, № 3 від 07.04.2025, № 4 від 20.05.2025. Результати перегляду програми у 2026 році зафіксовано у протоколах засідань робочої групи № 1 від 06.04.2026, № 2 від 14.04.2026. До обговорення ОПП залучалися зовнішні стейкголдери (ПАТ «Запоріжсталь», Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку та НТУ «Дніпровська політехніка»). За його результатами уточнено предметну область відповідно до рекомендацій МОН (наказ № 1734 від 31.12.2025 р.), оновлено вимоги до кваліфікаційної роботи відповідно до законодавства про академічну доброчесність, змінено послідовність вивчення окремих ОК (ОК2 перенесено до першого семестру, ОК8 – до другого), доповнено цілі ОПП компетентностями щодо реінтеграції ветеранів і ветеранок, корпоративного добробуту, стресостійкості та ментального здоров'я персоналу, актуалізовано ПРН 14 і ПРН 16 у частині цифровізації управління персоналом, застосування штучного інтелекту, розвитку людського капіталу та соціальної відповідальності в умовах повоєнного відновлення. Під час зустрічей підтвержено залучення здобувачів вищої освіти та роботодавців до процесу перегляду й удосконалення освітньої програми. Академічна спільнота залучається до внутрішнього забезпечення якості ОПП через обговорення та вдосконалення змісту ОК на засіданнях кафедри й Вченої ради факультету, проведення відкритих лекцій і взаємних відвідувань занять. На факультеті діє Науково-методична комісія, яка здійснює експертизу навчально-методичного забезпечення. До процедур якості також залучені профільні підрозділи університету, що забезпечують організацію освітнього процесу, методичний супровід, моніторинг ОПП та акредитаційні процедури. ЕГ дійшла, що у ЗВО сформовано нормативну основу для розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм, що забезпечує системність процедур внутрішнього забезпечення якості вищої освіти.

2. Здобувачі вищої освіти безпосередньо та через відповідні органи самоврядування залучені до процесу періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери. Пропозиції здобувачів вищої освіти беруться до уваги під час перегляду освітньої програми

Під час зустрічі з представниками студентського самоврядування Стешенко А. повідомила про організовану комунікацію між здобувачами і студ самоврядуванням (є зустрічі онлайн та офлайн, студ хелпери) Для забезпечення участі здобувачів вищої освіти у внутрішньому забезпеченні якості ОПП проводяться регулярні опитування щодо змісту освітньої програми, навчальних планів та якості викладання. Анкети й результати опитування за березень 2026 року оприлюднено на сайті кафедри (https://surl.li/uqbkdx). За результатами опитування 95,5 % здобувачів підтвердили обізнаність із процедурами залучення до перегляду ОПП. Механізмом представництва інтересів здобувачів є студентське самоврядування університету (https://surl.li/ndxgbx). Його представники можуть подавати пропозиції щодо вдосконалення ОПП, навчального плану, силабусів і каталогу вибіркових дисциплін, брати участь у роботі колегіальних органів університету, опитуваннях здобувачів та комісіях з академічної доброчесності й урегулювання конфліктних ситуацій (https://surl.li/rjapms, https://surl.li/whaomp). Під час зустрічі з представниками студентського самоврядування Стешенко А. підтвердила наявність регулярної комунікації зі студентами (онлайн- та офлайн-формат, наявність студ-хелперів). Отримані звернення та пропозиції узагальнюються й передаються кафедрі та деканату для врахування під час удосконалення освітньої програми й організації освітнього процесу. Отже, ЕГ встановила, що в університеті передбачено механізми залучення здобувачів вищої освіти та студентського самоврядування до внутрішнього забезпечення якості ОПП. Результати опитування та інформація, отримана під час зустрічей, підтверджують наявність каналів зворотного зв'язку й можливостей участі здобувачів в обговоренні освітньої програми.

3. Роботодавці безпосередньо та/або через свої об'єднання залучені до періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери

Роботодавці залучаються до роботи розширеної робочої групи, обговорення освітньої програми та надання рекомендацій щодо її оновлення (https://surli.cc/gsmemy). Співпраця з ГС «Запорізький кластер «Інжиніринг – Автоматизація – Машинобудування»» та бізнес-спільнотою BOARD дає змогу враховувати реальні запити роботодавців щодо підготовки фахівців з управління персоналом. Практичним результатом взаємодії з роботодавцями стало доповнення ОПП новими компетентностями та програмними результатами навчання: за пропозицією директора з персоналу ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС» М. Педя введено СК13 і ПРН15 щодо корпоративного адміністрування та управління в умовах трансформацій (ОК9); за рекомендацією виконавчого директора ЗОСПП(Р) «Потенціал» В. Крайнього — СК14 і ПРН16, що охоплюють сталий розвиток, ветеранську політику та well-being. За рекомендаціями представників ГС «Запорізький кластер «ІАМ»» посилено практичну й цифрову складові ОК4 та ОК8. Роботодавці долучаються до оцінювання кваліфікаційних робіт здобувачів (ОК12) та створюють можливості для проходження переддипломної практики на базі підприємств (ОК11). ЕГ констатує, що залучення роботодавців має конкретне відображення в оновленні компетентностей, програмних результатів навчання та практичної підготовки здобувачів.

4. Наявна практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників освітньої програми (крім випадку проходження акредитації вперше)

Акредитація ОПП здійснюється вперше. Оскільки ОПП започаткована у 2025 році, на момент проведення акредитаційної експертизи випускників за цією програмою ще немає. У НУ «Запорізька політехніка» збір та аналіз інформації про професійну реалізацію випускників організовано на університетському й кафедральному рівнях. На рівні університету цю роботу координує Центр сприяння працевлаштуванню студентів та випускників (https://surl.li/pndnlu), який проводить електронні опитування та формує загальноуніверситетську базу даних випускників. Кафедра економіки та митної справи підтримує комунікацію з колишніми здобувачами через соціальні мережі, безпосереднє спілкування та онлайн-анкетування (https://surl.li/cprzqn), що дають змогу оцінювати професійну реалізацію випускників, з'ясовувати рівень відповідності набутих компетентностей потребам роботодавців та визначати напрями вдосконалення освітніх програм. Оприлюднені результати опитування випускників https://surl.li/kurmhs, https://surl.li/kqgowb стосуються інших ОП та свідчать про наявність практики збирання зворотного зв'язку з випускниками. Окремим напрямом взаємодії є залучення випускників із професійним досвідом до освітнього процесу як учасників гостьових лекцій, тренінгів і круглих столів. Наявні механізми комунікації можуть бути використані для подальшого відстеження кар'єрного шляху випускників ОПП. Отже, ЕГ дійшла висновку, що університет і кафедра використовують систему комунікації з випускниками, результати якої слугують основою для оцінювання якості підготовки та подальшого вдосконалення освітніх програм.

5. Система забезпечення якості закладу вищої освіти забезпечує вчасне реагування на результати моніторингу освітньої програми та/або освітньої діяльності з реалізації освітньої програми, зокрема здійснений через опитування заінтересованих сторін

Система забезпечення якості закладу вищої освіти визначена Політикою забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти університету (https://surl.li/pcidum), яка передбачає щорічний моніторинг ОПП (https://surl.li/oisgzp). Прикладом удосконалення системи стало затвердження Положення про порядок вибору навчальних дисциплін (https://surl.li/qrhrxa). Під час першого перегляду ОПП у 2026 році враховано результати опитувань здобувачів і рекомендації роботодавців (протокол №1 від 06.04.2026), а саме оновлено ПРН14 щодо цифровізації управління персоналом та використання технологій штучного інтелекту (ОК4, ОК8); введено СК13 і ПРН15 щодо корпоративного адміністрування персоналу (ОК9), а також СК14 і ПРН16 щодо сталого розвитку, ветеранської політики та well-being; посилено практикоорієнтованість викладання HR аналітики; доповнено каталог вибіркових дисциплін. Під час зустрічей з ЕГ здобувачі підтвердили участь в опитуваннях щодо якості освіти, а представники студентського самоврядування – наявність дієвих каналів комунікації та передавання студентських пропозицій кафедрі. Роботодавці підтвердили отримання зворотного зв'язку щодо розгляду й урахування їхніх рекомендацій під час перегляду ОПП. Під час зустрічі з керівництвом ЗВО ректор зазначив, що з 2023 року в університеті проводиться робота з удосконалення внутрішньої нормативної бази у сфері академічної доброчесності. Подальше вдосконалення внутрішніх процедур забезпечення академічної доброчесності відображено в матеріалах засідань Вченої ради університету. У матеріалах засідання від 28.08.2026 представлено Положення про Уповноважений орган з питань академічної доброчесності та матеріали щодо його складу. До порядку денного засідання від 20.10.2026 включено питання щодо Порядку оприлюднення текстів кваліфікаційних робіт, прийнятих до захисту (матеріали засідань Вченої ради (https://surl.li/rgsarw). Рекомендації ЕГ ЕГ рекомендує забезпечити послідовне впровадження оновлених процедур академічної доброчесності в освітню практику та інформування про них усіх учасників освітнього процесу. Отже, ЕГ констатує, що система внутрішнього забезпечення якості забезпечує регулярний моніторинг, врахування думки учасників освітнього процесу та стейкхолдерів і практичне вдосконалення ОПП.

6. Результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти (зокрема зауваження та рекомендації, сформульовані під час попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду освітньої програми

Під час розроблення ОПП у 2025 році враховано результати зовнішнього оцінювання якості інших освітніх програм факультету бізнес-технологій та економіки й суміжних спеціальностей університету, зокрема 073 «Менеджмент», 075 «Маркетинг» та 281 «Публічне управління та адміністрування». за результатами акредитації магістерської ОП «Маркетинг» у 2024 році рекомендовано вдосконалити механізми подання пропозицій стейкхолдерами та уточнити матриці відповідності компетентностей і програмних результатів навчання освітнім компонентам (https://surl.li/jcciop), а за результатами акредитації бакалаврської ОП «Маркетинг» у 2025 році — автоматизувати процедуру вибору освітніх компонентів і покращити інформування здобувачів про бібліотечні ресурси (https://clipr.cc/5aQfJ). Оскільки акредитаційна експертиза ОПП здійснюється вперше, икористання попереднього акредитаційного досвіду дало змогу завчасно врахувати типові зауваження експертних груп і запровадити відповідні вдосконалення.В університеті також діє процедура внутрішнього постакредитаційного моніторингу освітніх програм (https://surl.li/joqvlf). Для врахування вимог до якості освіти значення має проходження гарантом ОПП спеціалізованого навчання в Академії якості вищої освіти (https://surl.li/topxkp). З урахуванням кращих практик акредитації в ОПП передбачено належне інформаційно-бібліотечне забезпечення, зокрема доступ до електронного репозитарію університету (https://eir.zp.edu.ua/) та міжнародних наукометричних баз Scopus і Web of Science. Удосконалено можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії завдяки розширенню каталогу вибіркових дисциплін («International Project Activities», «Розвиток персоналу» та «Project Management»).Посилено залучення роботодавців і представників академічної спільноти до рецензування та обговорення ОПП. Їхні рекомендації враховано під час формування компетентностей і програмних результатів навчання з цифровізації управління персоналом (СК12, ПРН14), корпоративного адміністрування (СК13, ПРН15) та сталого розвитку (СК14, ПРН16). Окрему увагу приділено науковій складовій кадрового забезпечення, а саме члени групи забезпечення ОПП здійснюють дослідження, публікують результати у виданнях, індексованих Scopus і Web of Science, та залучають здобувачів до наукової діяльності. ЕГ констатує, що під час проєктування ОПП використано результати попередніх акредитацій та кращі практики забезпечення якості.

7. В академічній спільноті закладу вищої освіти формується культура якості освіти, що сприяє постійному розвитку освітньої програми та освітньої діяльності за цією програмою

Одним із заходів поширення кращих практик освітнього менеджменту є Всеукраїнський форум «Дні освітнього лідерства», який проводиться університетом щорічно з 2023 року (https://surl.li/tfdhri). Питання академічної доброчесності обговорюються під час спеціалізованих освітніх заходів, зокрема Всеукраїнського вебінару «Академічна доброчесність: виклики, проблеми та перспективи», проведеного у березні 2024 року за участю понад 2500 учасників і представників НАЗЯВО (https://surl.li/mafhkq). Розвитку компетентностей у сфері забезпечення якості сприяє участь гаранта в заходах Академії якості вищої освіти (https://surl.li/yvbmsd). Здобувачі залучаються до заходів з формування культури академічної доброчесності та дотримання принципів академічної етики. ЕГ дійшла висновку, що культура якості на ОПП формується через поєднання професійного розвитку викладачів, академічної доброчесності та залучення учасників освітнього процесу до заходів із розвитку культури якості.

Загальний аналіз щодо Критерію 8:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ встановила, що в університеті функціонує система внутрішнього забезпечення якості освіти, позитивними практиками якої є залучення роботодавців до вдосконалення компетентностей і програмних результатів навчання, проведення опитувань здобувачів та врахування їх результатів під час перегляду ОПП. 8.1) У ЗВО сформовано нормативну базу та механізми розроблення, затвердження, моніторингу й періодичного перегляду ОПП. Під час оновлення програми враховуються пропозиції здобувачів, роботодавців, академічної спільноти, результати опитувань і зміни законодавства. 8.2) Забезпечено залучення здобувачів вищої освіти до внутрішнього забезпечення якості ОПП через регулярні опитування, діяльність студентського самоврядування та участь у колегіальних органах університету. Результати опитування підтверджують обізнаність здобувачів щодо можливостей впливу на вдосконалення освітньої програми. 8.3) Роботодавці активно залучаються до перегляду та вдосконалення ОПП. Їхні пропозиції мають практичне відображення в оновленні компетентностей, програмних результатів навчання, цифрової та практичної складових освітньої програми. 8.4) В університеті та на кафедрі функціонують механізми комунікації з випускниками, зокрема через опитування, соціальні мережі та Центр сприяння працевлаштуванню. Відсутність випускників за цією ОПП зумовлена тим, що програму започатковано у 2025 році. 8.5) У ЗВО функціонує система внутрішнього забезпечення якості освіти, яка передбачає щорічний моніторинг ОПП, врахування результатів опитувань і пропозицій стейкголдерів. Виявлено несуттєвий недолік, пов'язаний із необхідністю послідовного впровадження оновлених процедур академічної доброчесності та інформування про них усіх учасників освітнього процесу. 8.6) Під час розроблення ОПП враховано результати попередніх акредитацій інших ОП, рекомендації експертних груп та кращі практики забезпечення якості вищої освіти, що сприяло вдосконаленню змісту програми й механізмів її реалізації. 8.7) Університет сприяє поширенню культури якості через проведення освітніх форумів, вебінарів і заходів з академічної доброчесності, а також професійний розвиток гарантів і науково-педагогічних працівників. Отже, ЕГ дійшла висновку, що в НУ «Запорізька політехніка» сформовано систему внутрішнього забезпечення якості освіти, яка передбачає залучення здобувачів, роботодавців

та академічної спільноти до вдосконалення ОПП. Водночас виявлено несуттєвий недолік щодо впровадження оновлених процедур академічної доброчесності. Загалом рівень відповідності ОПП за критерієм 8 оцінено на рівні В.

Недоліки

1. Недостатньо конкретизовано документальне підтвердження врахування пропозицій здобувачів і результативності змін, внесених до ОПП за результатами внутрішнього моніторингу.

Рекомендації

1. Документувати результати врахування пропозицій здобувачів і стейкголдерів під час перегляду ОПП та забезпечити послідовне впровадження оновлених процедур академічної доброчесності.

Рівень відповідності Критерію 8.

Рівень В

Критерій 9. Прозорість та публічність:

1. Визначені чіткі та зрозумілі правила і процедури, що регулюють права та обов‘язки всіх учасників освітнього процесу, є доступними для них та яких послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми

Права та обов’язки учасників освітнього процесу регламентуються законодавством України та локальними нормативними актами НУ «Запорізька політехніка». На інституційному рівні права та обов’язки учасників освітнього процесу визначаються внутрішніми нормативними документами університету, які систематизовано в Реєстрі основної нормативної бази НУ «Запорізька політехніка» (https://surl.li/xwxsjy). Зокрема, нормативне забезпечення охоплює такі документи: Статут НУ «Запорізька політехніка» (https://surl.li/lmylrz), який визначає загальні права та обов’язки учасників освітнього процесу; Положення про організацію освітнього процесу (https://surl.li/nwauhn), що регламентує організацію навчання, оцінювання та взаємодію його учасників; Положення про систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (https://surl.li/snetbi), яке визначає механізми участі здобувачів і працівників у процедурах забезпечення якості; Положення про порядок переведення, відрахування та поновлення здобувачів вищої освіти (https://surl.li/iihdzy), що регулює питання зміни статусу здобувачів; Положення про підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (https://surl.li/gxrxif), Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу (https://surl.li/atyqyw), Положення про академічну доброчесність (https://surl.li/yosuam) та Кодекс академічної доброчесності (https://surl.li/xwrzdb), які встановлюють принципи доброчесної поведінки та відповідальність за порушення відповідних вимог; Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій (https://surl.li/viaazf), що визначає порядок розгляду звернень і врегулювання конфліктів. Оприлюднення нормативних документів на офіційному вебсайті університету забезпечує їх доступність для всіх учасників освітнього процесу. ЕГ дійшла висновку, що нормативно-правова база НУ «Запорізька політехніка» забезпечує належне регулювання взаємовідносин між учасниками освітнього процесу та створює умови для дотримання їхніх прав, виконання обов’язків і забезпечення прозорості освітнього середовища.

2. Заклад вищої освіти не пізніше ніж за місяць до затвердження освітньої програми або змін до неї оприлюднює на своєму офіційному вебсайті відповідний проєкт із метою отримання зауважень та пропозицій заінтересованих сторін

На офіційному вебсайті НУ «Запорізька політехніка» створено спеціалізовану сторінку кафедри економіки та митної справи, на якій оприлюднюються проєкти ОПП з метою отримання зауважень і пропозицій від заінтересованих сторін (https://surli.cc/kxqvqi). Оприлюднено проєкти ОПП за 2025 і 2026 роки, рецензії стейкголдерів та протоколи обговорень, зокрема від 20.05.2025 і 14.05.2026, що підтверджують розгляд пропозицій (https://surl.li/skmrsn) ЕГ констатує, що університет забезпечує публічність обговорення ОПП та можливість залучення стейкголдерів до процесу їх удосконалення.

3. Заклад вищої освіти забезпечує на своєму вебсайті відкритий доступ до інформації та документів відповідно до законодавства. Заклад вищої освіти своєчасно оприлюднює на своєму офіційному вебсайті точну та достовірну інформацію про освітню програму (освітню програму у повному обсязі, навчальні плани, робочі програми навчальних дисциплін, можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти) в обсязі, достатньому для інформування відповідних заінтересованих сторін та суспільства

На офіційному вебсайті НУ «Запорізька політехніка» забезпечено відкритий доступ до інформації про ОПП. Основна інформація про ОПП оприлюднена в каталозі освітніх програм університету (https://surl.li/phvnbp/). На вебсторінці кафедри економіки та митної справи (https://surl.li/plfpmi) розміщено навчальні плани та програми навчальних дисциплін (https://surl.li/bjyssj), а також інформацію про можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти (https://surl.li/ejwcbp). На сторінці навчально-методичного забезпечення ОПП (https://clipr.cc/b4JMb) доступні навчальні плани 2025 і 2026 років для денної та заочної форм навчання, силабуси й програми освітніх компонентів. Виявлено неузгодженість: ОК8 «Цифровізація управління підприємством» у навчальному плані 2026 року визначено обов'язковим компонентом, тоді як в оприлюдненому силабусі його позначено як вибірковий. Рекомендація ЕГ: Уточнити статус ОК8 в оприлюдненому силабусі відповідно до затвердженого навчального плану 2026 року та забезпечити узгодженість навчально-методичних матеріалів із чинною редакцією ОПП. Таким чином, ЕГ дійшла висновку, що університет забезпечує інформаційну відкритість освітньої програми та доступність необхідної інформації для здобувачів вищої освіти й інших заінтересованих сторін.

Загальний аналіз щодо Критерію 9:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ встановила, що університет забезпечує відкритий доступ до нормативних документів, освітньої програми та її навчально-методичного забезпечення, а позитивною практикою є оприлюднення проєктів ОПП, рецензій стейкголдерів і протоколів їх обговорення. 9.1) Права та обов'язки учасників освітнього процесу врегульовано законодавством України та внутрішніми нормативними документами університету, які оприлюднені на офіційному вебсайті. 9.2) Університет оприлюднює проєкти ОПП, рецензії стейкголдерів і протоколи обговорень, забезпечуючи можливість надання пропозицій та участі заінтересованих сторін у вдосконаленні освітніх програм. Виявлено недостатність оприлюднених відомостей для підтвердження дотримання місячного строку публічного обговорення проєктів ОПП до їх затвердження. 9.3) На офіційному вебсайті університету оприлюднено інформацію про ОПП, навчальні плани, силабуси та можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії. Виявлено неузгодженість статусу ОК8 «Цифровізація управління підприємством»: у навчальному плані 2026 року ОК визначено обов'язковим, у силабусі- вибірковим. Отже, університет загалом забезпечує виконання вимог критерію 9 щодо нормативного регулювання та інформаційної відкритості освітньої програми. Виявлені недоліки за підкритеріями 9.2 і 9.3 потребують усунення. Рівень відповідності критерію 9- В.

Недоліки

1. Виявлено неузгодженість статусу ОК8 у навчальному плані та силабусі, а також недостатність оприлюднених відомостей для підтвердження дотримання місячного строку публічного обговорення проєктів ОПП до їх затвердження.

Рекомендації

1. ЕГ рекомендує узгодити статус ОК8 у силабусі із затвердженим навчальним планом та забезпечити фіксацію дат оприлюднення проєктів ОПП для підтвердження дотримання встановлених строків їх громадського обговорення.

Рівень відповідності Критерію 9.

Рівень В

Критерій 10. Навчання через дослідження:

1. Зміст освітньо-наукової (освітньо-творчої) програми забезпечує повноцінну підготовку аспірантів (ад'юнктів) до розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-

інноваційної діяльності за відповідною спеціальністю (спеціальностями) та/або галуззю знань (галузями знань), володіння методологією наукової та педагогічної діяльності

не застосовується

2. Наукова (освітньо-творча) діяльність аспірантів (ад'юнктів) відповідає напряму досліджень (творчості) наукових (творчих) керівників

не застосовується

3. Заклад вищої освіти здатний сформувати разові спеціалізовані вчені ради (разові спеціалізовані ради з присудження ступеня доктора мистецтва) для атестації аспірантів (ад'юнктів), які навчаються на відповідній освітній програмі

не застосовується

4. Заклад вищої освіти організаційно та матеріально забезпечує можливості для виконання наукових досліджень (творчих проєктів) і апробації їх результатів відповідно до тематики аспірантів (ад'юнктів) (проведення регулярних конференцій, семінарів, колоквіумів, концертів, спектаклів, майстер-класів, персональних виставок, публічних виступів, надання доступу до використання лабораторій, обладнання, інформаційних та обчислювальних ресурсів тощо)

не застосовується

5. Заклад вищої освіти забезпечує можливості для залучення аспірантів (ад'юнктів) до міжнародної академічної спільноти за спеціальністю, зокрема через виступи на конференціях, публікації, концерти, спектаклі, майстер-класи, персональні виставки, публічні виступи, участь у спільних дослідницьких (творчих мистецьких) проєктах тощо

не застосовується

6. Наявна практика участі наукових (творчих) керівників аспірантів (ад'юнктів) у дослідницьких (творчих мистецьких) проєктах, результати яких регулярно публікуються, презентуються та/або практично впроваджуються

не застосовується

7. Заклад вищої освіти забезпечує дотримання академічної доброчесності у професійній діяльності наукових (творчих) керівників та аспірантів (ад'юнктів), зокрема вживає заходів для унеможливлення здійснення наукового (творчого) керівництва особами, які вчинили порушення академічної доброчесності

не застосовується

Загальний аналіз щодо Критерію 10:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

не застосовується

Недоліки

не застосовується

Рекомендації

не застосовується

Рівень відповідності Критерію 10.

не застосовується

IV. Інші спостереження

У цьому розділі експертна група може викласти інші спостереження, пов'язані із освітньою програмою, освітньою діяльністю за цією програмою або процедурою проведення акредитації.

дані відсутні

V. Підсумки

На думку експертної групи, підстави для прийняття рішення про відмову в акредитації ОП, не пов'язані із відповідністю Критеріям оцінювання якості освітньої програми, **відсутні.**

За результатами експертного оцінювання експертна група вважає, що освітня програма відповідає Критеріям за наступними рівнями відповідності:

Критерій 1. Проєктування освітньої програми	B
Критерій 2 . Структура та зміст освітньої програми	B
Критерій 3 . Доступ до освітньої програми та визнання результатів навчання	B
Критерій 4 . Навчання і викладання за освітньою програмою	B
Критерій 5 . Контрольні заходи, оцінювання здобувачів вищої освіти та академічна доброчесність	B
Критерій 6. Людські ресурси	B
Критерій 7. Освітнє середовище та матеріальні ресурси	B
Критерій 8. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми	B
Критерій 9. Прозорість та публічність	B
Критерій 10. Навчання через дослідження	*не застосовується*

За результатами експертного оцінювання рішенням експертної групи є **акредитація.**

Додатки до звіту:

Документ	Назва файла	Хеш файла

Додаток	*2026 Додаток до звіту ЕГ Перелік суттєвих недоліків.xlsx*	R/kuVTd3IxTQ+HoIz1AFqXxYpI4V3W+nnLhG2GPq8Xg=

***

Шляхом підписання цього звіту ми стверджуємо, що провели експертне оцінювання у повній відповідності із Положенням про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, та інших актів законодавства, а також здійснювали свої функції добросовісно, неупереджено і доброчесно.

Документ підписаний кваліфікованими електронними підписами.

Керівник експертної групи

Маслак Ольга Іванівна

Члени експертної групи

Коцко Тарас Аркадійович

Балагуровська Інна Олексіївна