

ЗВІТ
експертної групи

Заклад вищої освіти	Хмельницький національний університет
Освітня програма	87191 HR-інжиніринг в економіці
Рівень вищої освіти	Магістр
Спеціальність	С1 Економіка та міжнародні економічні відносини

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	Хмельницький національний університет
Назва ВСП ЗВО	не застосовується
ID освітньої програми в ЄДЕБО	87191
Назва ОП	HR-інжиніринг в економіці
Галузь знань	С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Спеціальність	С1 Економіка та міжнародні економічні відносини
Спеціалізація (за наявності)	С1.01 Економіка
Рівень вищої освіти	Магістр
Вид освітньої програми	Освітньо-професійна

2. Відомості про склад експертної групи та акредитаційну експертизу

Склад експертної групи	Гур`янова Лідія Семенівна, Янковський Валерій Андрійович, Маслак Ольга Іванівна (керівник)
Залучений представник роботодавців	не застосовується
Дати візиту до ЗВО	23.09.2026 р. – 25.09.2026 р.

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

Відомості про самооцінювання ОП <https://surl.li/dtdwml>

Програма візиту експертної групи <https://surl.li/dtdwml>

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:

ОП за критерієм 1 відповідає вимогам, СВО, місії та стратегії ХНУ. Її проектування враховує потреби стейкхолдерів, тенденції розвитку науки, спеціальності, ринку праці, галузевий та регіональний контексти, а також досвід реалізації вітчизняних і зарубіжних ОП. ОП повністю відповідає критерію 2: структура (90 ЄКТС, 26,7% вибіркового циклу) відповідає вимогам; ОП сертифікована AICPA & CIMA. За критерієм 3 правила прийому є прозорими, функціонують механізми визнання результатів академічної мобільності та неформальної освіти. ОП повністю відповідає Критерію 4 завдяки успішному поєднанню теоретичної підготовки з практичною, послідовному оновленню змісту ОК та високому рівню цифровізації освітнього процесу. ОП за Критерієм 5 відповідає встановленим вимогам завдяки наявності прозорої нормативної бази, відкритому обліку балів в Електронному журналі та чітко регламентованим процедурам апеляції і повторного складання. Кадровий склад ОП вирізняється високим рівнем професіоналізму та залученістю до безперервної системи підвищення кваліфікації. В ХНУ діє ефективна система грошового й морального заохочення НПП (критерій 6). ОП повністю відповідає Критерію 7, заклад вищої освіти проводить систематичну роботу щодо збереження та посилення своєї матеріально-технічної бази. В ЗВО діє чітко регламентована політика та процедури щодо вирішення конфліктних ситуацій та надання психологічної допомоги учасникам освітнього процесу. ОП відповідає за критерієм 8 рівню В, оскільки є заклад вищої освіти дотримується визначених процедур розроблення, моніторингу, затвердження та перегляду складових ОП всіма учасниками освітнього процесу, враховуючи інтереси стейкхолдерів. Проводиться активна робота по співпраці зі зовнішніми стейкхолдерами (роботодавцями, академічною спільнотою інших ЗВО). ХНУ проводить політику відкритості на своєму вебсайті щодо нормативних документів, які регламентують процедури, що забезпечують права та обов'язки учасників освітнього процесу та діяльності ЗВО в цілому (критерій 9). Позитивні практики: 1. Залучення молодих викладачів до докторантури; 2. Співпраця із провідними ЗВО, НДЦ та підприємствами; розширення мережі індустріальних партнерів, амбасадорів; залучення роботодавців до проектування ОП та ОК; багатогалузева мережа баз практики; 3. Використання спеціалізованого ПЗ та AI-аналітики, підвищення кваліфікації НПП за цим напрямом; 4. Сертифікація ОП AICPA & CIMA. 5. Практична спрямованість навчання забезпечується використанням матеріалів філії кафедри на ХКП «Електротранс» для вирішення реальних кейсів. 6. Цифровізація освітнього процесу через Електронний університет. 7. Велика увага приділяється питанням енергозбереження та ефективного використання ресурсів (наприклад, діє сонячна електростанція). 8. В університеті регламентовано питання навчання осіб з особливими освітніми потребами та є в наявності матеріально-технічна база для цього (пандуси, кімнати гігієни, лабораторія ерготерапії та інклюзивної освіти, Центр ветеранського розвитку).

Недоліки

1. Недостатній рівень залучення окремих груп стейкхолдерів, зокрема випускників кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці до проектування програми; 2. Відсутність формалізованого аналізу ринку праці й аналогічних ОП; 3. Поодинокі випадки внутрішньої та відсутність міжнародної мобільності. 4. У РП ОК та критеріях оцінювання чітко не визначено етичні межі, допустимий обсяг та правила використання здобувачами інструментів Generative AI під час виконання контрольних і самостійних завдань. 5. Переважна більшість практиків залучається до освітнього процесу у форматі разових безкоштовних гостьових лекцій чи екскурсій, без практики їх системного працевлаштування за сумісництвом для викладання повноцінних дисциплін. 6. ЕГ вважає, що анкета «Оцінювання освітньої програми та дотримання академічної доброчесності», потребує удосконалення, а саме розширення кола питань, зокрема, щодо задоволення матеріально-технічною базою та іншими ресурсами які використовуються на ОП. Зазначений недолік не є суттєвим та не знижує якості на ОП і може бути виправлений у найближчий час.

Рекомендації

1. Забезпечити залучення випускників кафедри HR-інжинірингу в бізнес-економіці до проектування та перегляду освітньої програми. 2. Формалізувати моніторинг ринку праці та аналогічних вітчизняних і зарубіжних ОП, використовуючи його результати для оновлення змісту ОП, компетентностей і ПРН. 3. Удосконалити організаційно-інформаційний супровід міжнародної академічної мобільності здобувачів ОПП «HR-інжиніринг в економіці» шляхом проведення щонайменше двох інформаційних заходів, систематичного інформування про доступні програми й умови конкурсного відбору та встановлення контактів щонайменше з двома новими іноземними ЗВО-партнерами. 4. Випусковій кафедрі розробити та затвердити правила використання штучного інтелекту здобувачами, відобразивши відповідні вимоги й критерії оцінювання у робочих програмах ОК до 31 серпня 2027 року. 5. До наступного навчального року розширити практику залучення провідних фахівців-практиків на умовах офіційного сумісництва чи цивільно-правових угод для регулярного проведення занять у межах фахових дисциплін. 6. ЕГ рекомендує продовжувати практику широкого використання спеціалізованого програмного забезпечення (наприклад, використання різних HRM-систем), зокрема з використанням AI елементів, враховуючи профіль спеціальності і специфіку ОП (починаючи з 2027/2028 н.р.). 7. Анкета «Оцінювання освітньої програми та дотримання академічної доброчесності», потребує удосконалення, а саме розширення кола питань, зокрема, щодо задоволення матеріально-технічною базою та іншими ресурсами які використовуються на ОП (відділу забезпечення якості вищої освіти, гаранту ОП) (до початку 2027/2028 н.р.). 8. ЕГ рекомендує гаранту ОП, на вебсайті кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці у вкладці «Опитування», окрім зазначених кафедральних опитувань учасників освітнього процесу та стейкхолдерів за ОП, опублікувати посилання на опитування, які проводяться на інших інституційних рівнях (факультетський та загальноуніверситетський) з метою ознайомлення з більшою інформацією щодо ОП для заінтересованих сторін та суспільства, стейкхолдерів при знаходженні на вебсайті кафедри (до завершення II семестру 2026-2027 н.р.).

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

ОПП «HR-інжиніринг в економіці», затверджена вченою радою ХНУ, протокол №17 від 19.06.2025 р. (введена в дію з 01.09.2025 р., Наказ ректора №57 від 23.06.2025 р.) (<https://surli.cc/testqg>) відповідає вимогам стандарту вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» для другого (магістерського) рівня вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України 04.03.2020 р. № 382 (<https://surli.li/gagimd>): мета освітньої програми відповідає цілі навчання, визначеній стандартом; компетентності випускника (інтегральна компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності), які наведені в стандарті ВО, повністю враховані в ОПП; нормативний зміст підготовки магістрів, сформульований у термінах результатів навчання, повністю врахований в ОПП; форми атестації здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти, які наведені в стандарті ВО, враховані в ОП. ОПП у цілому дає можливість досягти результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти за спеціальністю 051 Економіка галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Аналіз навчального плану (<https://surli.li/hxarqk>), матриці відповідності програмних компетентностей компонентам ОП (розділ V ОПП), матриці забезпечення ПРН відповідними компонентами ОП (розділ VI ОПП), робочих програм навчальних дисциплін (<https://surli.li/axrapj>) засвідчив, що всі компетентності та результати навчання досягаються завдяки вивченню обов'язкових освітніх компонентів (ОК). Вибіркові ОК (<https://surli.li/qlspbg>) забезпечують додаткові результати навчання, що доповнюють ПРН, визначені стандартом ВО. Водночас інформація про відповідність вибірових ОК компетентностям і програмним результатам навчання відсутня. ОПП містить додаткові компетентності (УК1. Здатність приймати стратегічні управлінські рішення в системі HR-інжинірингу; УК2. Здатність до формування і реалізації концепції стратегічного управління HR-інжинірингу в умовах конкурентної моделі економіки) та результати навчання (ПРН16. Розробляти, обґрунтовувати і приймати стратегічні управлінські рішення в системі HR-інжинірингу; ПРН17. Розробляти та впроваджувати інноваційну стратегію HR-інжинірингу, враховуючи науковий, аналітичний, методичний інструментарій на засадах використання інформаційних технологій в умовах конкурентного середовища), в порівнянні зі стандартом ВО. Наявність цих компетентностей і результатів навчання дає змогу повною мірою відобразити специфіку ОПП.

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

Професійні стандарти відсутні

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

Місія ХНУ відповідно до Стратегії розвитку Хмельницького національного університету 2026–2030 рр. (<https://surli.cc/eurdix>) полягає у розвитку інтелектуального потенціалу суспільства для процвітання Подільського регіону та України. Мета програми корелює з місією Університету, оскільки передбачає підготовку конкурентоспроможних професіоналів, що володіють комплексом сформованих фахових компетентностей у сфері HR-інжинірингу, економіки, міжнародних економічних відносин, здатних креативно мислити, вирішувати складні економічні завдання та приймати ефективні управлінські рішення, здійснювати дослідження і впроваджувати інновації в умовах динамічного розвитку економічного середовища. Можливості розвитку ОП враховує візія університету, яка складається в формуванні інноваційного, відкритого і конкурентоспроможного осередку освіти, науки і цифрового лідерства, відповідального за відновлення і сталий розвиток суспільства. ОПП комплементарна стратегії Університету, яка спрямована на формування передового матеріально-технічного забезпечення,

розвиненої інформаційної системи управління на базі передових комп'ютерних технологій, що створює матеріально-технічну базу для розвитку ОП.

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

У ХНУ залучення стейкхолдерів (роботодавців, академічної спільноти, випускників, здобувачів тощо) до проектування ОП регламентується положеннями «Про систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти ХНУ» (<https://surli.li/cokduy>), «Про участь стейкхолдерів у процедурах забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у ХНУ» (<https://surli.li/ygwtdv>), «Про учасників процесу започаткування, проектування та реалізації ОПП у ХНУ» (<https://surli.cc/whgayx>). Стейкхолдери беруть участь у громадських обговореннях проєктів ОП на сайті Університету (<https://surli.li/jahasj>). Здобувачі можуть надавати пропозиції гаранту ОП електронною поштою (<https://surli.li/kbmpni>), брати участь у погодженні ОП студентською радою факультету економіки і управління та анкетуваннях щодо якості ОП, обов'язкових і вибіркових дисциплін, дипломного проектування та практичної підготовки (<https://surli.li/bitifx>). Під час зустрічі з ЕГ здобувачі засвідчили задоволеність програмою; пропозицій щодо коригування її змісту не надходило. Роботодавці й академічна спільнота залучалися до обговорення ОП на круглих столах міжнародних науково-практичних конференцій кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці (2024–2026 pp.) (<https://surli.li/hfxsqf>). До організаційного комітету залучено Хмельницьку торгово-промислову палату та КП «ЕЛЕКТРОТРАНС». Їх керівники Белякова Н.М. і Бобух С.О. погодили ОПП 2025 року (<https://surli.cc/teztqg>); Бобух С.О. також надав позитивний відгук на ОП (<https://surli.li/nefeke>). На зустрічі з експертами роботодавці Белякова Н. М., Бобух С. О., Карпенко А. В., Драйна З. В. і Михайлюк Т.В. підтвердили актуальність ОП, належний рівень підготовки здобувачів під час переддипломної практики та тривалу співпрацю кафедри з підприємствами, зокрема КП «ЕЛЕКТРОТРАНС», на базі якого створено філію. Пропозицій щодо коригування змісту програми від роботодавців не надходило. За ініціативою кафедри укладено договори з широким колом стейкхолдерів (<https://surli.li/hllhka>). Роботодавці також можуть надавати зауваження через анкетування (<https://surli.li/rfoiqb>). Наукова спільнота, випускники та інші стейкхолдери долучалися до проектування ОП через круглі столи, громадські обговорення, рецензування, анкетування та погодження програми (<https://surli.li/lvlnkg>; <https://surli.li/gslrhn>). За результатами рецензування та погодження ОП у 2025 році (<https://surli.li/nahlrn>) надійшли пропозиції: від Андрушук І. В., завідувача навчально-методичного відділу ХНУ, - уточнити інформацію про технології та методи навчання, що фактично використовуються під час реалізації ОП; від Захарової О.В., професора Черкаського державного технологічного університету, - замінити ОК «Бізнес-інжиніринг» на ОК «Міжнародна економічна політика» серед обов'язкових компонентів фахової підготовки. Зворотний зв'язок відображено в таблиці пропозицій за результатами громадського обговорення. Пропозиції академічної спільноти враховано в ОП (<https://surli.cc/teztqg>).

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

Мета ОП корелює з розвитком спеціальності, оскільки в ній відображена її предметна область. Зокрема, до структури ОП додана ОК Digital-HR, оновлення якої здійснено за результатами підвищення кваліфікації доц. Кобцем Д.Л. в рамках проєкту EURIDICE (Digital Europe Programme). Урахування тенденцій розвитку науки, спеціальності, ринку праці, галузевого та регіонального контексту під час оновлення мети ОП та ПРН здійснюється через моніторинг сучасних тенденцій у межах організації та проведення випусковою кафедрою HR-інжинірингу у бізнес-економіці міжнародних конференцій сумісно з провідними університетами, науково-дослідними установами, системоутворюючими підприємствами, організаціями, регіональними органами управління. Зокрема, до організаційного комітету V Міжнародної науково-практичної конференції «Бекграунд економіки, бізнесу та HR-інжинірингу у контексті формування інноваційної парадигми стратегії сталого розвитку України у XXI столітті» (13-14 листопада 2025 р.) (<https://surli.li/fmcglx>) залучено Інститут економіки промисловості НАН України, Інститут демографії та проблем якості життя НАН України, Хмельницька обласна військова адміністрація, Хмельницька торгово-промислова палата, Хмельницьке комунальне підприємство «Електротранс», Національний університет «Запорізька політехніка» (НУЗП), Донецький національний університет імені Василя Стуса (ДонНУ) та інші. Представники НУЗП, ДонНУ входять до підкомісії зі спеціальності С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями) Науково-методичної ради Міністерства освіти і науки України та є розробниками Стандарту ВО, який враховує сучасні тенденції розвитку спеціальності. Розробники Стандарту ВО, які були присутніми на відкритій зустрічі, зокрема Назарова Г.В., д.е.н, проф., зав. кафедри соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця підкреслили довготривалу співпрацю з кафедрою в сфері актуалізації та оновлення ОП з HR-інжинірингу, організації міжнародних конференцій, конкурсів студентських наукових робіт та ін. Досвід ДонНУ, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, наприклад, враховано в таких ОК, як Управління проєктами, Стратегічне управління HR. Серед зарубіжних ЗВО врахований досвід Maria Curie-Skłodowska University (UMCS), Uniwersytet ekonomiczny w Krakowie (UEK), Instituto politécnico de Bragança (IPB). Європейський досвід UMCS, UEK, IPB імплементовано в ОК Управління проєктами, Міжнародна економічна політика, HR-економіка, Digital-HR, Стратегічне управління HR. Також слід зазначити, що ОП «HR-інжиніринг в економіці» пройшла міжнародну сертифікацію AICPA & CIMA (<https://surli.li/ryzvwk>).

Загальний аналіз щодо Критерію 1:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Експертна група констатує, що за підкритеріями 1.1 та 1.3 ОПП «HR-інжиніринг в економіці» повністю відповідає встановленим вимогам, підкритерій 1.2 до цієї програми не застосовується, а за підкритеріями 1.4 та 1.5 виявлено несуттєві недоліки. ОПП редакції 2025 року відповідає стандарту ВО, містить логічно пов'язані освітні компоненти, які дозволяють досягти ПРН, визначених стандартом ВО за спеціальністю (1.1). Мета освітньої програми комплементарна місії та стратегії ХНУ (1.3). Проектування ОПП, визначення мети та ПРН, структури освітньої програми, форм атестації здійснюється з урахуванням потреб різних груп стейкхолдерів (академічної спільноти, роботодавців, здобувачів тощо) (1.4). Мета освітньої програми та ПРН корелюють з тенденціями розвитку науки, спеціальності, ринку праці, враховують галузевий, регіональний контекст, досвід організації вітчизняних та іноземних ОП (1.5). Разом з цим, наявні недоліки за підкритеріями 1.4 та 1.5 (зазначені нижче), які на переконання ЕГ не мають системного характеру і не перешкоджають досягненню здобувачами заявленої мети та ПРН. Зважаючи на вищевикладене, ОПП та освітня діяльність за цією програмою в контексті Критерію 1 відповідають рівню оцінювання «В».

Недоліки

1. Недостатній рівень залучення окремих груп стейкхолдерів, зокрема випускників кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці до проектування програми (підкритерій 1.4). 2. Відсутність формалізованої процедури аналізу тенденцій розвитку ринку праці, галузевого та регіонального контексту, а також досвіду реалізації аналогічних вітчизняних та іноземних освітніх програм (підкритерій 1.5).

Рекомендації

1. Забезпечити залучення випускників кафедри HR-інжинірингу в бізнес-економіці до проектування та перегляду освітньої програми (II семестр 2026/2027 н. р.). 2. Формалізувати процедуру моніторингу тенденцій розвитку ринку праці та аналізу досвіду реалізації аналогічних вітчизняних і зарубіжних освітніх програм. Передбачити аналіз динаміки вакансій, вимог роботодавців до володіння програмним забезпеченням, знання іноземних мов, сформованості професійних і загальних компетентностей та наявності досвіду участі в проектах; мети, переліку компетентностей, програмних результатів навчання та структури аналогічних освітніх програм, а також даних щодо працевлаштування їх випускників. Результати такого аналізу рекомендується використовувати як підставу для перегляду змісту освітньої програми, переліку компетентностей і програмних результатів навчання (II семестр 2026/2027 н. р.).

Рівень відповідності Критерію 1.

Рівень В

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)

Обсяг освітньої програми та її освітніх компонентів у кредитах ЄКТС відповідає вимогам статей 5 і 10 Закону України «Про вищу освіту», а також відповідного стандарту вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Зокрема, загальний обсяг ОП за редакцією 2025 року становить 90 кредитів ЄКТС, що відповідає вимогам ЗУ Про вищу освіту: «обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90-120 кредитів ЄКТС» (стаття 5, п. 5). Розподіл кредитів між обов'язковими та вибірковими освітніми компонентами, практичною підготовкою й атестацією визначено в освітній програмі (<https://surli.cc/teztqg>) та навчальному плані (<https://surli.li/hxarqk>). Обсяг обов'язкових ОК, спрямованих на формування компетентностей, визначених Стандартом (<https://surli.cc/teztqg>), становить 66 кредитів (73%), що повністю відповідає нормативній вимозі стандарту ВО: «мінімум 35% обсягу освітньої програми має бути спрямовано на забезпечення загальних та спеціальних (фахових) компетентностей за спеціальністю, визначених цим Стандартом вищої освіти» (розділ III) (<https://surli.li/gagimd>). Обсяг вибіркових освітніх компонент становить 24 кредити ЄКТС, що складає 26,7% і відповідає вимогам статті 62, п. 15 Закону України «Про вищу освіту»: «вибір освітніх компонентів у межах, передбачених відповідною освітньою програмою та навчальним планом, в обсязі, що становить не менш як 25 відсотків загальної кількості кредитів ЄКТС, передбачених освітньою програмою». Окремі нормативні вимоги щодо мінімального обсягу компонентів у зазначеному стандарті вищої освіти не встановлено. Аналіз навчального плану (<https://surli.li/hxarqk>), матриці

відповідності програмних компетентностей компонентам ОП (розділ V ОПП), матриці забезпечення ПРН відповідними компонентами ОП (розділ VI ОПП), робочих програм ОК, програми ПП, методичних рекомендацій щодо виконання кваліфікаційної роботи (<https://surl.li/axpaj>; <https://surl.li/cecpvgv>; <https://surl.li/cysaib>) засвідчив, що розподіл кредитів між обов'язковими ОК є збалансованим з огляду на навчальне навантаження здобувачів вищої освіти та забезпечує досягнення результатів навчання, формування компетентностей, визначених стандартом ВО.

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

Зміст ОП дозволяє досягти заявлених мети та РН. Аналіз матриці відповідності ПРН компонентам ОП, матриці забезпечення ПРН відповідними компонентами ОП (<https://surl.li/cuzeli>), а також змісту РП ОК, програми ПП, методичних рекомендацій щодо виконання кваліфікаційної роботи (<https://surl.li/axpaj>; <https://surl.li/cecpvgv>; <https://surl.li/cysaib>) засвідчив, що всі компетентності та ПРН СВО забезпечуються обов'язковими ОК. Вибіркові ОК додатково сприяють формуванню компетентностей і досягненню РН. Освітня складова ОПП характеризується логічною послідовністю, що забезпечує послідовне опанування методів та технологій дослідження, мовну підготовку (ОЗП.01, ОЗП.02), теорій мікро-, макро- і міжнародної економіки; загальних законів та механізмів моніторингу тенденцій економічного розвитку, мотивації та поведінки суб'єктів ринку; формування міжнародної, національної, регіональної, секторальної економічної політики та економіки підприємства, зокрема в сфері HR-інжинірингу в економіці (ОФП.01, ОФП.02, ОФП.03, ОФП.04), технологій розв'язання складних економічних завдань та прийняття ефективних управлінських рішень, дослідження і впровадження інновацій в умовах динамічного розвитку економічного середовища (ОФП.05, ОФП.06, ОФП.07). Структура і зміст ОП забезпечують необхідні попередні знання та навички для проходження ПП через опанування ОЗП.01, ОЗП.02, ОФП.01, ОФП.02, ОФП.03, ОФП.04, ОФП.05. Структура ОПП передбачає чіткий розподіл між обов'язковими (1–2–3 семестри) та вибірковими ОК (2 семестр). Однак є зауваження до представлення структурно-логічних зв'язків компонентів ОП у вигляді таблиці (розділ 2.2 ОП). Доцільно було б надати структурно-логічну схему, що спростило б сприйняття логічної послідовності опанування ОК здобувачами. Також слід зазначити, що ОПП не містить інформації про досягнення компетентностей та РН вибірковими ОК. Ефективність освітньої складової підтверджується розвитком загальнокультурних та громадянських компетентностей, що реалізується не лише через ОК, а й через активне волонтерське, культурне, наукове середовище. Під час зустрічей ЕГ з представниками студентського самоврядування, головою наукового товариства студентів та молодих вчених здобувачі навели приклади заходів університету щодо волонтерської діяльності, культурної діяльності, наукової діяльності, популяризації академічної доброчесності, що формують активну громадянську позицію, спрямовані на розвиток загальнокультурних компетентностей, критичного мислення, етичної відповідальності тощо. Компетентності та ПРН ОК, зокрема ОК ОФП.01 «Управління проектами», підтримують ефективність таких видів діяльності ЗдВО, як волонтерська, культурна, наукова тощо. Водночас активна участь ЗдВО у таких видах діяльності сприяє практичному застосуванню набутих ПРН і компетентностей та посилює практичну спрямованість ОП. Отже, зміст ОПП має чітку структуру; ОК, включені до ОП, становлять логічну взаємопов'язану систему та дають можливість досягти заявленої мети та ПРН.

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

Визначені в ОП компетентності, які здобувач вищої освіти отримує при вивченні дисциплін ОП, цілком відповідають предметній області спеціальності 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» для другого (магістерського) рівня вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України 04.03.2020 р. № 382 (<https://surl.li/gagimd>). Додаткові до СВО компетентності (УК1. Здатність приймати стратегічні управлінські рішення в системі HR-інжинірингу; УК2. Здатність до формування і реалізації концепції стратегічного управління HR-інжинірингу в умовах конкурентної моделі економіки) та результати навчання (ПРН16. Розробляти, обґрунтовувати і приймати стратегічні управлінські рішення в системі HR-інжинірингу; ПРН17. Розробляти та впроваджувати інноваційну стратегію HR-інжинірингу, враховуючи науковий, аналітичний, методичний інструментарій на засадах використання інформаційних технологій в умовах конкурентного середовища), повністю відповідають об'єкту в описі предметної області, яка міститься у СВО: «сучасні економічні процеси та явища, наукові методи нормативного, кількісного та інституційного аналізу, інструментарій формування міжнародної, національної, регіональної, секторальної економічної політики та економіки підприємства». Навчальний план 2025 року (<https://surl.li/erfacw>) містить 56 кредитів ЄКТС обов'язкових ОК (80 кредитів ЄКТС з урахуванням вибіркових компонент (<https://surl.li/jjulvi>), спрямованих на формування фахових компетентностей. Мета ОП дає можливість стверджувати, що ОП орієнтована на підготовку фахівців з синергією знань теорій економічного управління, інструментальних засобів формування ефективної економічної політики, зокрема в галузі HR-інжинірингу з урахуванням високо мінливого середовища, сучасних інформаційних систем та програмних продуктів, що використовуються в економічній діяльності, здатних розв'язувати складні дослідницькі, інноваційні й управлінські задачі та проблеми функціонування економічних систем різного рівня, що характеризуються невизначеністю умов та вимог. Таким чином, зміст обов'язкових та вибіркових освітніх компонент ОП відповідає предметній області спеціальності 051 «Економіка». Проведений аналіз тематики кваліфікаційних робіт магістрів (додаток № 13 до

Наказу ректора №89 від 25 серпня 2026 р.), яка була надана на запит ЕГ, засвідчує, що в цілому теми кваліфікаційних робіт відповідають предметній області спеціальності 051 «Економіка».

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

Формування ІОТ регламентується такими документами ХНУ: «Положення про організацію освітнього процесу у ХНУ», «Положення про ІНП ЗдВО ХНУ», «Положення про порядок реалізації права ЗВО на вільний вибір ОК у ХНУ», «Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу ХНУ», «Положення про порядок конкурсного відбору учасників освітнього процесу для участі у програмах академічної мобільності у ХНУ», «Положення про порядок визнання та зарахування результатів навчання ЗВО у ХНУ», «Положення про порядок відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення ЗВО та надання їм академічної відпустки у ХНУ» (<https://surl.li/fekvqj>). Право ЗдВО на формування ІОТ реалізується шляхом вибору ОК, участі у програмах національної та міжнародної мобільності, отримання права на академічну відпустку, визнання РН, отриманих в інших ЗВО та у неформальній освіті, при виборі тем індивідуальних завдань, кваліфікаційної роботи, керівників, бази ПП. Згідно «Положення про порядок реалізації права ЗдВО на вільний вибір ОК у ХНУ» (<https://surl.li/abbgcb>) загальний обсяг вибіркової частини індивідуального навчального плану ЗдВО має становити не менше як 25 % від загального обсягу відповідної освітньої програми. Вибірковий цикл ОП «HR-інжиніринг в економіці» складає 24 кредити (26,7%). Загальноуніверситетський каталог вибіркових дисциплін формується з метою поглибленої підготовки за спеціальністю, що визначає характер майбутньої професійної діяльності, ознайомлення з сучасним рівнем наукових досліджень в інших галузях знань, формування загальних компетентностей та соціальних навичок. Здобувачі отримують інформацію щодо вибіркового циклу через сайт Університету, загальноуніверситетський каталог вибіркових дисциплін, куратора групи, гаранта ОП. Перелік вибіркових ОК (<https://surl.li/excvzh>) знаходиться у відкритому доступі і що річно оновлюється на сайті Університету, кафедри. Вибірковий пул 2026-2027 рр. містить 472 ОК (<https://surl.li/dghbfj>). Заявки на вивчення ОК приймаються через персональний кабінет здобувачів в ІСУ «Електронний університет». Після опрацювання заяв деканатом, обрані дисципліни здобувач має можливість побачити в індивідуальному плані в ІСУ «Електронний університет». Для викладання дисциплін можуть формуватися окремі групи з різних ОП ЗВО. Згідно з навчальним планом 2025 року (<https://surl.li/xmkxpu>) вибіркові освітні компоненти вивчаються у другому семестрі. Під час зустрічей зі здобувачами було наголошено, що вибірковий цикл повністю задовольняє їх освітні запити. ЗВО мають право обрати вибірку ОК із загального каталогу незалежно від того, викладач якої кафедри й факультету її забезпечує, а також з переліку ЗВО партнерів. Аналіз ІНП ЗдВО М., С., Г., К., Б., Л., які були надані на запит ЕГ, засвідчив, що структура і зміст освітньої програми передбачають можливість для формування ІОТ через індивідуальний вибір здобувачами вищої освіти навчальних дисциплін в обсязі, передбаченому законодавством.

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

Загальні підходи до практичної підготовки здобувачів регламентуються «Положенням про практичну підготовку здобувачів вищої освіти ХНУ» та «Положенням про організацію освітнього процесу у ХНУ» (<https://surl.li/szebex>). Навчальним планом ОП "HR-інжиніринг в економіці" передбачено проходження переддипломної практики (12 кредитів ЄКТС, 3 семестр). Переддипломна практика забезпечує досягнення компетентностей ЗК 2, ЗК6, ЗК7, ФК1, ФК2, ФК3, ФК4, ФК5, ФК6, ФК8, ФК 10, УК1, УК2. Базами переддипломної практики для здобувачів даної ОП виступають, зокрема, компанії, зазначені у підкритерії 1.4 цього звіту ЕГ. Здобувачі мають право запропонувати власну базу практики та укласти разовий договір про проходження практики. Зміст переддипломної практики визначається Програмою та методичними рекомендаціями щодо її організації (<https://surl.li/wiwlpx>). Практичні навички здобувачі отримують на практичних заняттях та лабораторних заняттях з усіх ОК, при виконанні госпдоговірних тем. Здобувачі на зустрічах з ЕГ висловили задоволеність процесом практичної підготовки. Під час фокус-групи з адміністративним персоналом начальник науково-дослідної частини, д.т.н., проф. Захаркевич О.В. підкреслила активну участь викладачів кафедри в комерціалізації наукових здобутків, виконанні госпдоговірних тем. Однак слід зазначити, що залучення здобувачів - молодих вчених до виконання цих госпдоговірних тем на умовах договору (контракту) не відбувалося. Доцільно було б розширити перелік виконавців цих тем через залучення ЗдВО на умовах контракту.

6. Освітня програма передбачає набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок

ОП дозволяє набутти здобувачами вищої освіти соціальних навичок, необхідних для успішної професійної діяльності. Це, зокрема, відображено в компетентностях (ЗК1. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. ЗК4. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності). ЗК5. Здатність працювати в команді. ЗК6. Здатність розробляти та управляти проектами. ЗК7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК8. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні.) та результатах навчання (ПРН1. Формулювати, аналізувати та синтезувати

рішення науково-практичних проблем, ПРН3. Вільно спілкуватися з професійних та наукових питань державною та іноземною мовами усно і письмово, ПРН6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та вміння управляти персоналом і працювати в команді). Зазначені компетентності та ПРН повною мірою забезпечуються ОЗП 01, ОЗП 02, ОФП 01, ОФП 02, ОФП 03, ОФП 04, ОФП 05, ОФП 06, ОФП 07. Додатково м'які навички забезпечує вивчення вибірових дисциплін. На зустрічі з ЕГ здобувачі підтвердили розвиток soft skills в межах дисциплін, зокрема наголосили на корисності сформованих під час вивчення ОК ОП навичок ефективної презентації.

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

Загальний обсяг ОП регламентується СВО України за спеціальністю 051 і становить 90 кредитів ЄКТС. Обсяг окремих компонентів ОП регулюється «Положенням про організацію освітнього процесу у ХНУ», «Положенням про організацію та контроль самостійної роботи здобувачів вищої освіти у ХНУ» (<https://surl.li/groxzi>), навчальним планом (<https://surl.li/ttvjjw>). Аналіз навчального плану засвідчив, що навантаження ЗВО в навчальному році становить 60 кр. ЄКТС. Кількість аудиторних годин на тиждень в першому семестрі становить 18 год., в другому – 16 год. Обсяг навчальних занять в одному кредиті ЄКТС навчальної дисципліни для ОПП за рівнем магістра становить не менше 8 годин. Розподіл кредитів між освітніми компонентами відображає баланс між теоретичною підготовкою, методологічним інструментарієм та практичними навичками, що необхідні для досягнення РН. Кількість кредитів за окремими дисциплінами варіюється в межах від 4 до 6 кредитів ЄКТС (найчастіше в межах 5 кредитів), що є адекватним для глибокого опанування предметної області і корелює зі складністю запланованих результатів навчання. Обсяг самостійної роботи з кожного ОК регламентується НП, а її зміст і форми визначаються РП дисципліни. На зустрічі з ЕГ здобувачі не відмітили фактів перевантаження навчальною роботою.

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)

Забезпечення можливості реалізації дуальної форми освіти в університеті унормовано «Положенням про дуальну форму здобуття освіти у ХНУ» (<https://surl.li/numuux>). Хоча дуальна форма здобуття освіти за даною ОПП не використовується, архітектура програми інтегрує ключові елементи дуального підходу, що дозволяє здобувачам ефективно поєднувати освітній процес із професійною діяльністю. Практикоорієнтованість ОПП забезпечується наявністю практичних занять та лабораторних робіт для обов'язкових ОК, вивчення яких спрямовані на формування практичних навичок з аналітичної роботи, обробки даних, вирішення актуальних соціально-економічних задач, що відображено в РП навчальних дисциплін (<https://surl.li/qosviu>). ОПП передбачає проходження переддипломної практики у 3 семестрі тривалістю 7 тижнів (12 кредитів ЄКТС). Переддипломна практика проводиться на базах практики, діяльність яких забезпечує можливість формування професійних компетентностей (<https://surl.li/oifqnr>).

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

Відповідно до Статуту ХНУ, Стратегії розвитку ХНУ (<https://surl.li/vtjcyo>) пріоритетними цілями діяльності ХНУ з позиції сталого розвитку є: провадження на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти відповідного ступеня за обраними спеціальностями (ЦСР № 4 - якісна освіта, інклюзивна освіта); участь у забезпеченні суспільства та економічного розвитку держави через формування людського капіталу (ЦСР № 8 - гідна праця та економічне зростання); забезпечення органічного поєднання в освітньому процесі освітньої, наукової та інноваційної діяльності (ЦСР № 9 - інновації та інфраструктура); налагодження міжнародних зв'язків та провадження міжнародної діяльності в галузі освіти, науки, спорту, мистецтва і культури (ЦСР № 17 - партнерство заради сталого розвитку). ОПП забезпечує набуття ЗВО навичок і компетентностей, направлених на досягнення таких глобальних ЦСР: ЦСР 1 – під час проходження переддипломної практики в організаціях соціального захисту; ЦСР 4 – через взаємодію з роботодавцями та оновлення ОК відповідно до сучасних вимог; ЦСР 8 – у ОФП.03 розглядається практичні аспекти організації системи винагородження персоналу, організація системи преміювання; ЦСР 9 – у ОФП.01 розглядається практика організації системи управління проєктами, обґрунтовується вибір органів структури управління, базових форм проєктних структур, здійснюється оцінка ефективності; ЦСР 17 – у ОФП.02 аналізується практичні аспекти реалізації міжнародної торгової політики. Таким чином, у цілому ОПП сприяє розвитку специфічних навичок, що мають безпосередній вплив на досягнення ЦСР. Отже, освітня програма забезпечує набуття здобувачами вищої освіти компетентностей, направлених на досягнення глобальних цілей сталого розвитку.

Загальний аналіз щодо Критерію 2:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

За результатами акредитаційної експертизи ЕГ констатує загальну відповідність структури та змісту ОПП «HR-інжиніринг в економіці» встановленим вимогам. Повна відповідність зафіксована за підкритеріями 2.1, 2.3, 2.4, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9. Часткова відповідність (відповідно до зауважень - несуттєві недоліки) за підкритеріями 2.2, 2.5. Освітньо-професійна програма «HR-інжиніринг в економіці» (другий/магістерський рівень, загальний обсяг — 90 кредитів ЄКТС) за своєю структурою та змістом відповідає вимогам законодавства України та стандарту вищої освіти зі спеціальності 051 «Економіка». Освітні компоненти (ОК) утворюють логічно взаємопов'язану систему, зміст яких забезпечує досягнення заявленої мети, програмних результатів навчання та формування фахових, загальнокультурних і громадянських компетентностей. Навчальний план передбачає належну практичну підготовку, реалізацію індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів та орієнтацію на Цілі сталого розвитку

Недоліки

1. Відсутність структурно-логічної схеми: у розділі 2.2 ОПП структурно-логічні зв'язки між освітніми компонентами представлені у формі таблиці, а не наочної схеми, що ускладнює сприйняття логічної послідовності вивчення ОК.

Рекомендації

1. Візуалізувати освітню траєкторію: доповнити розділ 2.2 ОПП наочною структурно-логічною схемою, що полегшить сприйняття послідовності вивчення освітніх компонент (II семестр 2026/2027 н.р.).

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

Правила прийому на навчання до ХНУ опубліковані на офіційному веб-сайті Університету (<https://surl.li/nlliao>). Правила є чіткими та зрозумілими, а також такими, що не містять дискримінаційних положень, щорічно оновлюються. Документи, що регламентують цей процес, знаходяться у вільному доступі. Інформацію щодо вступу можна знайти на веб-сайті Приймальної комісії (<https://surl.li/azqjpa>). Вимоги до вступників передбачають наявність раніше здобутого рівня вищої освіти бакалавр, магістр або ОКР спеціаліст та успішне складання вступних випробувань. Вступ у 2026 році здійснювався за результатами єдиного вступного іспиту (ЄВІ) та єдиного фахового вступного випробування (ЄФВВ).

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

Вимоги до вступників передбачають наявність раніше здобутого рівня вищої освіти бакалавр, магістр або ОКР спеціаліст та успішне складання вступних випробувань. Вступ у 2026 році здійснюється за результатами єдиного вступного іспиту (ЄВІ) та єдиного фахового вступного випробування (ЄФВВ). ЄВІ передбачає тест з іноземної мови та тест загальної навчальної компетентності (ТЗНК). ЄФВВ передбачає предметний тест з економіки та міжнародних економічних відносин, зміст якого враховує особливості ОПП та забезпечує перевірку рівня підготовки вступників, необхідного для успішного опанування фахових компетентностей. Спеціальні умови вступу для осіб пільгових категорій передбачають проведення співбесіди замість складання ЄВІ, фахового іспиту замість ЄФВВ (<https://surl.li/wlssri>). Також слід вимітити, що Процедура розгляду порушень академічної доброчесності при складанні вступних іспитів регламентована «Положенням про систему забезпечення академічної доброчесності у Хмельницькому національному університеті» (<https://surl.li/mkgycp>).

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

У ХНУ діють доступні для всіх учасників освітнього процесу правила визнання результатів навчання, одержаних в інших ЗВО, зокрема під час академічної мобільності. Це знайшло відображення у наступних документах: «Положення про порядок визнання та зарахування результатів навчання ЗВО у ХНУ», «Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу ХНУ», «Положення про порядок конкурсного відбору учасників освітнього процесу для участі у програмах академічної мобільності у ХНУ» (<https://surl.li/ocexgg>). Визнання результатів навчання здійснюється на основі Європейської кредитно- трансферної системи (ECTS). Порівняння обсягу навчального навантаження під час здобуття вищої освіти в межах програми академічної мобільності ґрунтується на зіставленні результатів навчання, яких було досягнуто здобувачем вищої освіти у партнерському закладі, та результатів навчання, запланованих ОП. Результати визнання заносяться до індивідуального плану ЗВО. На сайті ХНУ в розділі «Структура університету», «Відділ міжнародних зв'язків» представлено перелік освітніх програм ЗВО-партнерів, які доступні для реалізації в них програм академічної мобільності. Слід зазначити, що на програмі «HR-інжиніринг в економіці» відсутні випадки міжнародної академічної мобільності, але є приклади національної мобільності. Прикладом реалізації внутрішньої академічної мобільності є участь здобувача ОПП «HR-інжиніринг в економіці» Н. (група HRm-25-1) в програмі академічної мобільності в Кам'янець-Подільському національному університеті ім. І. Огієнка в II семестрі 2025-2026 н.р. з метою вивчення ОК «Тайм-менеджмент» відповідно до договору про співпрацю від 05.02.2024 р. №048/05В та наказу № 15/1КП від 19.01.2026 р. з подальшим зарахуванням частини кредитів ЕКТС відповідно до «Положення про порядок визнання та зарахування результатів навчання ЗВО у ХНУ» (<https://surl.li/ocexgg>), про що було зазначено на зустрічі ЕГ зі здобувачами.

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

Правила визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті висвітлені у «Положенні про порядок визнання та зарахування результатів навчання ЗВО» (<https://surl.li/oelchg>). Зазначене Положення регулює всі етапи визнання результатів неформальної освіти від подання заявки здобувачем до прийняття рішення щодо визнання результатів і можливого його оскарження. Процедура визнання ОК загалом передбачає подання ЗВО заяви до деканату та створення деканом комісії, до складу якої, як правило, входять гарант ОПП, зав. кафедрою та викладачі відповідної ОК. Комісія здійснює аналіз поданих документів на відповідність РН, отриманих у неформальній освіті, вимогам ОПП. Комісія може прийняти рішення про призначення додаткової атестації. Тоді ЗВО ознайомлюють з РП ОК, переліком питань для підсумкового. оцінювання. Оцінювання знань здійснюється згідно з «Положенням про контроль і оцінювання результатів навчання». Визнані РН заносяться до індивідуального плану ЗВО. Конкретним прикладом визнання результатів навчання набутих у формі неформальної освіти на ОПП «HR інжиніринг в економіці» є зарахування здобувачу К. результатів неформального навчання, здобутих у VI Міжнародній бізнес-грі AICPA & CIMA Business Game 2025 (28.11.2025 р.), про що було зазначено на зустрічі ЕГ зі здобувачами.

Загальний аналіз щодо Критерію 3:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Експертна група констатує, що за підкритеріями 3.1, 3.2, 3.4 ОПП повністю відповідає встановленим вимогам, за підкритерієм 3.3 виявлено несуттєві недоліки. Правила прийому до ХНУ формуються відповідно до чинного законодавства та загальноуніверситетських процедур вступу і є доступними для потенційних вступників через офіційні інформаційні ресурси університету. У представлених матеріалах не виявлено положень, які б свідчили про дискримінаційний характер умов вступу. В університеті створено нормативно-організаційні умови для академічної мобільності здобувачів та визнання результатів, отриманих під час навчання в інших закладах вищої освіти. Також у межах ОПП передбачена можливість визнання результатів неформальної освіти, що підтверджено під час аналізу організації освітнього процесу та зустрічей зі здобувачами. Таким чином, за Критерієм 3 ОПП «HR-інжиніринг в економіці» відповідає встановленим вимогам.

Недоліки

1. Відсутність випадків міжнародної академічної мобільності здобувачів ОПП «HR-інжиніринг в економіці», що обмежує практичну реалізацію кредитної мобільності (підкритерій 3.3). Практика внутрішньої академічної мобільності на ОПП наразі представлена поодиноким випадком, що не дає можливості оцінити системність використання здобувачами можливостей академічної мобільності (підпритерій 3.3).

Рекомендації

1. Упродовж I–II семестрів 2026/2027 н. р. удосконалити організаційно-інформаційний супровід міжнародної академічної мобільності здобувачів ОПП «HR-інжиніринг в економіці» шляхом проведення щонайменше двох інформаційних заходів, систематичного інформування про доступні програми й умови конкурсного відбору та встановлення контактів щонайменше з двома новими іноземними ЗВО-партнерами.

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

Організація осв.процесу на ОПП відповідає законодавству України та локальним актам ХНУ: Положенню про орг.освіт.процесу <https://surl.li/poguja>; Порядку орг.освіт.процесу за технол.дистанц.навчання <https://surl.li/kumzjl>. Оцінку відповідності методів викладання меті ОПП і ПРН здійснено на основі аналізу РП ОК, контр.завдань, НМК у Moodle та зустрічей зі здобувачами і НПП. У РП ОК зафіксовано чітку конструктивну узгодженість: цілі ОК–методи викладання–різнорівневі завдання–критерії оцінювання–досягнення ПРН. Аналіз НМК та матеріалів зустрічей засвідчує системний відхід від традиц.репродук.форм викладання на користь інтеракт.та евристичних методик (проблемні лекції-дискусії (Стр.управління HR), лаб.практикуми з елементами комп'ют.й екон.-математ.моделювання (Digital-HR); практ.заняття у формі кейс-стаді (HR-економіка), вирішення ситуац.завдань (Управ.проєктами). Використання спеціалізованого софту (Power BI, Excel Dashboarding), інтегрованого з хмарними сервісами Moodle, та публічний захист здобувачами рішень забезпечують формування не лише фахових компетентностей, а й soft skills (критичне мислення, командна робота). Досягнення заявлених цілей та ПРН забезпечується через диференціацію оцінювального інструментарію. Завдання для поточного оцінювання (на практ.заняттях та під час самот.роботи) і підсумкового контролю (екзам.білети, підсумкові тести), зафіксовані в РП ОК, є різнорівневими за формою проведення, видом та рівнем складності: від знаннево-репродуктивного (тести, термінол.контроль) та аналітично-прикладного (розв'язання ситуац.задач) до творчо-проєктного (захист авторських бізнес-рішень). Вибір методів навчання на ОПП коригується через дієвий механізм анкетування. За результатами аналізу ВС та зустрічі з гарантом ОПП встановлено, що кафедра систематично реагує на зворотний зв'язок, коригуючи співвідношення теорет.матеріалу й практично-ігрових методик відповідно до побажань здобувачів та трансформацій ринку праці. За результатами зустрічей зі здобувачами (П.,С.,Н.) та НПП (О.Чернушкіна, О.Мантур-Чубата) ЕГ підтверджує реалізацію студентоцент.навчання та акад.свободи–для НПП: вільний вибір автор.методик викладання; - для здобувачів: через право вибору напрямів наук.досліджень, виконання інд.завдань, участь у акад.мобільності, визнання рез.неформ.освіти, вільний вибір ОК, тематики кваліф.робіт та наук.керівників. За результатами аналізу РП ОК 2026 року ЕГ встановила, що кафедра оперативно імплементувала новий Закон України «Про акад.добросесність» (у списку джерел). Разом з тим, у змісті РП ОК та критеріях оцінювання наразі чітко не деталізовано регламент стосовно етичного та дозволеного використання інструментів AI під час виконання контр.та самот.завдань. Таким чином, за підкритерієм 4.1 підготовка за ОПП відповідає вимогам. Організація освіт.процесу, класичні та іннов.методи викладання, різнорівнева система оцінювання відповідають студентоцент.підходу, гарантують дотримання акад.свободи та забезпечують реальне досягнення встановлених цілей ОПП та ПРН.

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)

Інформування учасників освітнього процесу щодо цілей ОПП, компетентностей та ПРН здійснюється своєчасно у прозорий і доступний спосіб через відкриту публікацію комплексу матеріалів на веб-порталі ХНУ <https://surl.li/oalgrg> та офіційній сторінці кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці <https://surl.li/jgasjg>. Загальні нормативні засади оцінювання регламентовано «Положенням про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів у ХНУ» <https://surl.li/serpwn>. ЕГ зазначає, що деталізоване доведення інформації щодо змісту ОК, ПРН, форм контролю та критеріїв розподілу балів реалізовано через робочі програми ОК <https://surl.li/anxmal> та МСН на

платформах відповідних курсів у LMS Moodle. Під час зустрічей НПП зазначали (Л.Волянська-Савчук, М.Зелена, А.Данлюка) (здобувачі С.,Н.,Я. підтвердили), що роз'яснюють регламенти оцінювання та політики курсів на перших заняттях з ОК, а також підтримують оперативно-консультаційний зв'язок через групові месенджери та під час консультацій. Аналіз РП ОК засвідчує зрозумілість та структурованість, у них зафіксовано розподіл годин, лекційні та практичні теми, самостійна робота, індивідуальні завдання, політики курсів, критерії розподілу балів за поточний й підсумковий контроль, атестацію, інформація про порядок проведення та критерії іспитів/заліків. Функціонування модулю «Електронний журнал» у системі «Електронний університет» (який було продемонстровано під час огляду матеріальної бази) дозволяє здобувачам відстежувати власний академічний прогрес у режимі реального часу. Водночас аналіз представлених у РП ОК <https://surl.li/qebgij> Політик дисциплін засвідчив їхню неповну адаптованість до сучасних викликів освітнього середовища. Зокрема, у розділах політик курсів відсутні чіткі регламенти та застереження щодо етичного використання інструментів штучного інтелекту при виконанні здобувачами аналітичних завдань, розрахункових практикумів та кваліфікаційних робіт. Це створює ризики неоднозначного трактування принципів академічної доброчесності під час виконання завдань за допомогою генеративних сервісів. Рекомендується уніфікувати та доповнити політики курсів у РП усіх ОК політикою щодо правил та меж етичного використання генеративного штучного інтелекту (ШІ) здобувачами, чітко розмежувавши дозволені інструменти аналізу даних від неприпустимих форм запозичення тексту. Таким чином, за підкритерієм 4.2 підготовка за ОПП відповідає вимогам. Здобувачам вищої освіти та НПП забезпечено своєчасний доступ до інформації щодо цілей, змісту, ПРН та критеріїв оцінювання за ОК, однак політики курсів потребують оновлення в частині регламентації використання ШІ та академічної доброчесності.

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

Організація та інтеграція науково-дослідної роботи в освітній процес на ОПП регламентується Статутом ХНУ <https://surl.li/qwzmxh> та Положеннями про наукову діяльність та науково-дослідну роботу <https://surl.li/evboaf> (зокрема, «Положенням про науково-дослідну роботу студентів ХНУ» <https://surl.li/hvpejg>). ЕГ констатує, що на ОПП забезпечено двостороннє поєднання освітньої та наукової діяльності. Таке поєднання відбувається через інтеграцію наукових результатів НПП у зміст викладання. Дослідницька робота доц. Л.Волянської-Савчук (ОФП.01), доц. М.Зеленої (ОФП.03), доц. О.Чернушкіної (ОФП.05) та проф. М. Д. Ведернікова (ОЗП.01) трансформується в авторські дослідницькі кейси, ситуаційні завдання та розрахункові практикуми, де здобувачі аналізують реальні моделі бізнес-інжинірингу, системи винагородження та стратегії HR. Наукові результати, отримані доц. Д.Кобецем під час міжнародного стажування в межах проєкту EURIDICE, імплементовано у практичну диджитал-лабораторію з вивчення можливостей цифровізації (ОФП.04), де навчання відбувається шляхом моделювання цифрових процесів). Поєднання відбувається і через залучення здобувачів до науково-дослідної роботи, до виконання НДР кафедри, що дозволяє поєднувати теоретичну підготовку з розв'язанням практичних завдань. Результати досліджень магістрів апробуються на науково-практичних конференціях (Г.,С.,К.,К.,Р.,З.) та публікуються у наукових виданнях (Н.,Г.) та подаються на конкурси наукових робіт (М.,Н.,Н.,Ч.,Г.)- відповідь на запит з <https://surl.li/enzwmv>. Під час зустрічей із здобувачами (Н.,К.,К.,Р.) та НПП підтверджено, що результати спільних наукових пошуків та аналізу даних безпосередньо інтегруються і у тематику й зміст кваліфікаційних робіт. З метою подальшого розвитку дослідницької складової ОПП «HR-інжиніринг в економіці» випускаючій кафедрі рекомендовано активізувати роботу щодо підготовки та подання спільних грантових заявок за безпосередньою участю здобувачів вищої освіти. Таким чином, за підкритерієм 4.3 підготовка за ОПП повністю відповідає вимогам. На ОПП «HR-інжиніринг в економіці» забезпечено дієве поєднання навчання, викладання та досліджень як через використання наукового здобутку НПП для формування дослідницьких методів навчання, так і через залучення здобувачів до наукової діяльності.

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

Процедура перегляду та актуалізації змістового наповнення ОК на ОПП регулюється «Положенням про ОП підготовки здобувачів» <https://surl.li/bsikeh> та проводиться кафедрою постійно. ЕГ за результатами вивчення наданої документації (протоколи засідань кафедри, НМК, навчальний контент LMS Moodle) та проведення інтерв'ю з фокус-групами встановила, що оновлення змісту ОК має системний, процедурно зафіксований та доказовий характер і спирається як на науковий доробок НПП, так і на передові практичні тренди та матеріали реального сектору економіки. За результатами виконання НДР кафедри та опублікованих праць було здійснено суттєве оновлення РП ОК : ОФП.01 «Управління проєктами» Л.Волянська-Савчук у межах теми 8 «Бізнес-інжиніринг у системі управління проєктами» висвітлює авторські моделі проєктних команд та гнучких методологій; ОФП.03 «HR-економіка»: М.Зелена у темі 5 «Система винагородження персоналу» інтегрувала науково обґрунтовані методи розробки систем КРІ та грейдингу посадових окладів з урахуванням інфляційних ризиків; ОФП.05 «Стратегічне управління HR»: О.Чернушкіна збагатила зміст теми 8 «Формування та реалізація HR-стратегій» прикладними моделями реструктуризації людського капіталу в умовах кризи та невизначеності. Критично важливим джерелом оновлення прикладного контенту та розрахунково-аналітичних завдань ОК є залучення первинних даних реального сектору економіки через функціонування філії кафедри на ХКП «Електротранс», що забезпечує відповідність змісту навчання сучасним викликам HR-практики. Прикладом оперативного відображення сучасних міжнародних практик є оновлення змісту дисципліни ОФП.04 «Digital-HR»-Д.Кобець за результатами підвищення кваліфікації (стажування) у ХНУ ім.Каразіна в межах міжнародного проєкту EURIDICE підготував і опублікував фахову наукову статтю, присвячену цифровій трансформації економічних систем. Отримані науково-практичні результати дозволили оновити тему 4 «Основні можливості, які несе за собою диджиталізація та

цифровізація», включивши до неї вивчення сучасних хмарних HR-платформ, процесів автоматизації рекрутингу та цифрового аналізу HR-метрик. Під час зустрічі зі здобувачами (Н.,К.,К.,Р.) останні підтвердили, що практичні завдання базуються на актуальних аналітичних даних підприємств. З метою формалізації зворотного зв'язку щодо оновлення ОК випусковій кафедрі рекомендовано запровадити щорічний протокольний реєстр (карту оновлення ОК), де фіксуватиметься відсоток та зміст щорічно оновленого навчального матеріалу кожної ОК ОПП із зазначенням конкретних джерел (статті, стажування, аналітика філії кафедри на ХКП «Електротранс», вимоги стейкхолдерів). Таким чином, за підкритерієм 4.4 підготовка за ОПП повністю відповідає вимогам. На ОПП «HR-інжиніринг в економіці» забезпечено систематичне, належно обґрунтоване та доказово підтверджене оновлення змісту ОК на основі наукових здобутків НПП, результатів міжнародних проєктів та новітніх практик цифрової трансформації бізнесу.

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

Інтернаціоналізація за ОПП реалізується в контексті Стратегії інтернац. <https://surl.li/txwkfn> та спрямована на інтеграцію НПП і здобувачів до відкритого Європ.освітнього та дослідницького простору. В 2026 року ХНУ увійшов до світового рейтингу Times Higher Education Sustainability Impact Ratings 2026 <https://surl.li/qkvbld>. Загальну нормативно-інституційну основу інтернаціоналізації забезпечує розгалужена система угод ХНУ із партнерськими ЗВО, науковими установами та організаціями <https://surl.li/pgduhq>. Аналіз представлених матеріалів та результати зустрічей з фокус-групами свідчать, що інтернаціоналізація діяльності за ОПП є системним елементом освіт.-наук. екосистеми кафедри, який охоплює всі ключові напрями: якість змісту ОП, наук. діяльність НПП, їхнє професійне зростання та індив.траєкторії здобувачів. Ключовим показником інтеграції ОПП у міжнар.освітній простір є її міжнар. акредитація асоціацією AICPA & CIMA. Це свідчить про повну зіставність ПРН із глобальними стандартами у сфері управління людським капіталом, а також надає здобувачам пільгові умови перезарахування сертифікаційних модулів CIMA. ЕГ зазначає високий рівень мовної та фахової спроможності НПП – 100% НПП, залучених до реалізації ОПП, мають рівень володіння англійською мовою B2. Це створює належне підґрунтя для трансляції передового міжнар.досвіду в освітній процес. НПП систематично беруть участь у міжнар.програмах підвищення кваліфікації та стажуваннях: в межах грантового проєкту EURIDICE (Кобець Д.), ініціатив Інституту креативного мислення «ОЗ КРЕДО» (США) та тренінгових курсів Бангорського університету (Велика Британія) в рамках програми UK–UA Visiting Professors Programme <https://surl.li/zabyzt>. Наук.складова інтернаціоналізації підтверджується стабільною публікаційною активністю НПП у закордонних виданнях, що індексуються в наукометричних базах Scopus та WoS (Кобець Д.,Чернушкіна О.,Горбатюк О.), участю в міжнар.проєктах <https://iro.khmn.u.edu.ua/mizhнародni-proyekty/>. Важливим інфраструктурним підґрунтям для проведення високоякісних досліджень здобувачами та НПП є забезпечення в ХНУ безоплатного інституційного доступу до провідних міжнар.наукометричних баз даних (Scopus, WoS). Отримані міжнар.наукові та практичні результати оперативно імплементуються у зміст ОК (Digital-HR, Страт.управління HR, Міжнар.екон.політика). На рівні ЗВО та кафедри створено нормат.-організ. умови для реалізації акад.мобільності здобувачів <https://surl.li/tbuoqx>, <https://surl.li/kkobfl>, <https://surl.li/xkdvgr>. Наявні факти здобуття здобувачами міжнар.мовних сертифікатів (сертифікату B1 з німецької мови здобувачки К. у межах ОП у Німеччині). Таким чином, за підкритерієм 4.5 підготовка за ОПП повністю відповідає вимогам. Інтернаціоналізація на ОПП носить комплексний характер та підтверджується міжнар.акредитацією AICPA & CIMA, високим мовним потенціалом НПП (100% B2), міжнародними стажуваннями, публікаціями у Scopus/WoS і наявними інституційними механізмами реалізації академічної мобільності.

Загальний аналіз щодо Критерію 4:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Аналіз ОПП «HR-інжиніринг в економіці» за Критерієм 4 засвідчив високий рівень організації освітнього процесу, дидактичного забезпечення та методичного супроводу. За підкритерієм 4.2 повну відповідність, за підкритеріями 4.1, 4.3-4.5 відповідність з несуттєвими недліками. Освітній процес на ОПП спирається на засади студентоцентрованого підходу, академічної свободи та конструктивної узгодженості між цілями ОК, методами навчання, різнорівневою системою оцінювання та ПРН. На кафедрі забезпечено дієвий механізм моніторингу задоволеності здобувачів та постійного оновлення змісту ОК. Оновлення навчального матеріалу носить системний характер і відбувається на основі власного наукового доробку НПП, результатів міжнародних проєктів і стажувань, а також залучення актуальних емпіричних та аналітичних даних реального сектору економіки. Інтернаціоналізація ОПП є комплексною, охоплює рівні викладання, наукових досліджень та освітнього контенту, що підтверджується міжнародною акредитацією та високим мовним потенціалом викладацького складу. Позитивні практики за Критерієм 4: 1. Функціонування філії кафедри на ХКП «Електротранс» забезпечує безпосередній зв'язок освітнього процесу з реальним сектором економіки через залучення актуальних первинних аналітичних даних підприємства для формування кейсів, ситуаційних завдань та кваліфікаційних робіт. 2. Міжнародна фахова акредитація AICPA & CIMA підтверджує визнання високої якості змісту ОПП та відповідності ПРН глобальним стандартам у сфері управління людським капіталом. 3. Високий мовний потенціал НПП (100%), який задіяний в реалізації ОПП, створює стійку основу для інтернаціоналізації освітнього процесу та науки.

Недоліки

1. У РП ОК та критеріях оцінювання чітко не регламентовано етичні межі, допустимий обсяг та правила використання здобувачами інструментів штучного інтелекту під час виконання підсумкових, контрольних і самостійних завдань (підкритерій 4.1). 2. Залучення практикуючих HR-директорів та HR-аналітиків до проведення гостьових лекцій, воркшопів і бізнес-симуляцій має епізодичний характер і потребує системної формалізації (підкритерій 4.1). 3. Низький рівень безпосередньої залученості здобувачів вищої освіти до підготовки та подання спільних науково-дослідних і міжнародних грантових заявок (підкритерій 4.3). 4. Відсутність єдиного кафедрального інструменту обліку (карти/реєстру) для наочної фіксації частки щорічного оновлення змісту ОК та джерел цих змін (результатів стажувань НПП, вимог стейкхолдерів, напрацювань філії кафедри) (підкритерій 4.4). 5. Низькі показники фактичної участі здобувачів ОПП у програмах семестрової та короткострокової міжнародної академічної мобільності (підкритерій 4.5). 6. Обмежене використання мовного потенціалу НПП: при 100% наявності у викладачів сертифікатів B2, практика викладання окремих фахових дисциплін або їх змістових модулів англійською мовою залишається недостатньо масштабованою (підкритерій 4.5).

Рекомендації

1. Випусковій кафедрі розробити та затвердити правила й етичні межі використання інструментів штучного інтелекту здобувачами вищої освіти, відобразивши відповідні вимоги та критерії оцінювання в РП ОК до 31 серпня 2027 року. 2. Розробити та затвердити на засіданні кафедри до 1 січня 2027 року щорічний графік проведення фахових заходів (не менше 3–4 гостьових лекцій, воркшопів чи бізнес-симуляцій на семестр) із залученням HR-директорів та HR-аналітиків, гарантувавши його виконання з II семестру 2026/2027 н.р. 3. Залучати здобувачів вищої освіти до складу проектних груп під час підготовки та подання спільних науково-дослідних і міжнародних грантових заявок (зокрема проєктів, Erasmus+ тощо) у термін до 31 грудня 2027 року. 4. Запровадити в кафедральну практику до 30 червня 2027 року уніфікований реєстр (карту) щорічного оновлення змісту ОК для фіксації частки оновленого матеріалу та його джерел (результатів стажування НПП, пропозицій стейкхолдерів, напрацювань філії кафедри на ХКП «Електротранс»). 5. Посилити консультування студентів щодо програм Erasmus+ та розширити участь здобувачів у короткострокових міжнародних школах, воркшопах і проєктах віртуальної мобільності у термін до 31 січня 2028 року. 6. Розробити та розпочати викладання англійських змістових модулів (або окремих дисциплін вільного вибору/фахового блоку англійською мовою) до 1 вересня 2027 року.

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

Аналіз нормативно-правової бази ХНУ (Положення: про орг.осв.процесу <https://surl.li/dgrjbf>, про контроль і оцін.рез.навчання <https://surl.li/ykmjxn>, про орг.та контроль сам.роботи <https://surl.li/fbuebl>, про систему забезп.акад.доброчесності <https://surl.li/ckjzgx>), НМК та практики організації осв.процесу свідчить, що в ХНУ за ОПП вибудовано чітку та зрозумілу систему конт.заходів, яка дозволяє виміряти рівень досягнення здобувачами визначених ПРН. Форми та види конт.заходів чітко диференційовані в РП ОК. Оцінювання здійснюється за 100-бальною накопичувальною шкалою з переведенням у шкалу ECTS. Поточний контроль реалізується на кожному практичному/лабораторному занятті за уніфікованими критеріями (усні відповіді, кейси, лабораторні/практичні роботи, тестування). Підсумковий контроль охоплює заліки та екзамени з різноманітними за складністю завданнями. Атестація здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційних робіт з урахуванням змісту, доповіді, презентації, відповідей на зШІапитання та оцінок керівника й рецензента <https://surl.li/apwpzs>. У кожній РП ОК забезпечено прямий зв'язок між формами контролю та ПРН: когнітивні й аналітичні результати перевіряються кейсами й іспитами; практичні та цифрові навички — захистом інд.і прак./лаб.робіт; заг.компетентності — командними проєктами. Підсумкове досягнення ПРН за ОПП підтверджується під час атестації. Критерії оцінювання, розподіл балів та вимоги до контр.заходів доступні здобувачам до початку навчання в РП ОК, системі МСН, на сайті кафедри та роз'яснюються викладачами на перших заняттях (що підтверджено під час зустрічей). Графік підсум.контролю доводиться до відома здобувачів та НПП через МСН та офіційні канали зв'язку не пізніше ніж за 2 тижні до сесії. Фіксація та систематизація результатів є відкритою завдяки функціонуванню Електронного журналу. У ньому викладачі оперативного відображають відвідування занять та поточні бали за кожен вид роботи, а підсумкові показники рубіжних атестацій розраховуються автоматично на основі накопичених результатів. Можливість перегляду журналу здобувачами, НПП та керівництвом факультету/деканату гарантує ритмічність навчання та відсутність суб'єктивізму при виставленні підсумкових балів. Оцінювання контр.та сам.робіт ґрунтується на принципах ЗУ «Про акад.доброчесність». НПП приділяють значну

увагу самостійності виконання завдань, що підтверджується обов'язковим усним захистом прак.та інд.робіт. Разом з тим, у зв'язку з активним використанням сучасних технологій, існує потреба в чіткішому нормативному деталізованні в Політиках курсів РП ОК питань використання інструментів ШІ під час виконання контр.завдань. Таким чином, за підкритерієм 5.1 підготовка на ОПП відповідає встановленим вимогам. Визначені форми контрольних заходів та критерії оцінювання є чіткими, зрозумілими, розроблені відповідно до ПРН за ОК та ОПП в цілому, оприлюднюються заздалегідь у МСН і на сайті кафедри та дають можливість встановити ступінь досягнення здобувачами ПРН.

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

Атестація здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за ОПП здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи, що повністю відповідає вимогам Стандарту вищої освіти зі спеціальності 051 «Економіка». Процедура спрямована на підтвердження набутих загальних і спеціальних компетентностей та досягнутих ПРН. Процедура атестації, порядок формування та діяльність комісії регламентуються Положенням про атестацію здобувачів <https://surl.li/fedrea>. Захист здійснюється перед Екзаменаційною комісією, персональний склад якої затверджується наказом ректора Університету не пізніше ніж за місяць до початку її роботи. Для забезпечення об'єктивності та відповідності вимогам ринку праці до складу комісії залучаються представники роботодавців (в минулі роки головою ЕК був Бобух С.О. – директор ХКП «Електротранс» - підтверджено під час зустрічей НПП та роботодавцями) з метою дотримання норм академічної доброчесності всі кваліфікаційні роботи проходять обов'язкову перевірку на наявність текстових запозичень за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення (StrikePlagiarism та AntiPlagiarism). Рішення про допуск роботи до захисту приймається експертною комісією у складі завідувача кафедри, гаранта освітньої програми та наукового керівника на основі аналізу звіту подібності та експертної оцінки. Для забезпечення публічності та відкритості усі кваліфікаційні роботи після успішного захисту розміщуються у відкритому доступі в Інституційному репозитарії <https://surl.li/ksntcl>. Запровадження єдиного державного кваліфікаційного іспиту (ЄДКІ) не передбачено. Таким чином, за підкритерієм 5.2 атестація здобувачів відповідає встановленим. Форма атестації повністю відповідає Стандарту вищої освіти спеціальності 051 «Економіка», а чітка процедура перевірки на плагіат, допуску та публічного захисту забезпечує об'єктивну оцінку досягнення випускниками визначених ПРН.

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

Процедури оцін. рез.навчання за ОПП базуються на чітко регламентованій локальній нормат.базі ХНУ, яка оприлюднена у відкритому доступі: Положення: про орг.осв.процесу <https://surl.li/bacejc>, про кон.і оцін.рез.навчання <https://surl.li/jsewxf>, про орг.і конт.сам.роботи <https://surl.li/gsqzum>, про систему забез.акад.доброч. <https://surl.li/apdtys>, про атест. <https://surl.li/xmqtrd>, про прак.підготовку <https://surl.li/ynblpr>, про наук.-дослід.роботу <https://surl.li/ilpdcc>, про запоб.та врегул.конфлік.ситуацій <https://surl.li/xuecya>, про запоб.та протидію булінгу <https://surl.li/zcvrab>, Порядок орг.осв.проц.за технол.дистан.навчання <https://surl.li/ccgihrlk>, Порядок перевірки акад.творів суб.акад.діяльн.на дотрим.акад.доброч. <https://surl.li/vosuwxf>, Політика використання ШІ <https://surl.li/cwqgns>. Конкретизація правил з кожної ОК здійснюється в РП, розміщених у МСН і на сайті кафедри <https://surl.li/hnjeid>. Здобувачі отримують повну інформацію про розподіл балів, критерії, терміни виконання завдань на перш.занятті з ОК. Графік семес.контролю доводиться щонайменше за 2 тижні через Електр.університет. Фіксація балів у відкритому доступі в Електр.журналі забезпечує повну прозорість контр.процедур на всіх етапах навчання. Об'єктивність НПП забезпечується підписанням Декларації з акад.доброч. та діял.Уповноваженої особи з питань запоб.конф.інтересів. Про випадки упередженості здобувачі можуть повідомити керівництву або через <https://surl.li/gguofe> чи фізичну «Скриньку довіри» (корпус №4). Відкритість Електр.журналу в Електр.університеті <https://surl.li/itlwqd>, заздалегідь доведені критерії в РП ОК, системні опитування здобувачів, колегіальність і публічність захистів практик та кваліф.робіт унеможливають суб'єктивізм. На зустрічах із фокус-групами підтверджено відсутність фактів конфлікту інтересів або упередженого оцінювання. Перескладання дозволено не більше двох разів. Незадовільна оцінка комісії призводить до відразування. Для кваліф.робіт передбачено право повторного захисту протягом 3 років. За звітний період випадків перескладання комісіями чи відразувань не було, що також підтвердилося під час інтерв'ю з фокус-групами. Процедура апеляції дозволяє здобувачу звернутися щодо поточних оцінок протягом 3 днів до викладача, щодо заліку — в день оголошення, а щодо іспиту — подати заяву декану для повторної перевірки іншим НПП чи комісією. Скарга щодо процедури захисту кваліф.роботи подається ректору до 12:00 наступного роб.дня для розгляду апеляц.комісією та можливого призначення повторного засідання ЕК. Під час зустрічей здобувачі підтвердили обізнаність з цим порядком. За час реалізації ОПП офіційних апеляцій зафіксовано не було. Таким чином, за підкритерієм 5.3 ОПП відповідає встановленим вимогам. Визначені правила проведення контр.заходів забезпечують об'єктивність НПП, включають дієві процедури запобігання конфлікту інтересів, чіткі механізми апеляції та повторного складання, яких послідовно та безперервно дотримуються всі учасники освіт.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

Політика акад.доброч.(АД) у ХНУ спирається на інституційну систему, закріплену Статутом <https://surl.li/ucbhbl>, Стратегіями розвитку <https://surl.li/vpikay>, <https://surl.li/oagqck>, Полож. Про систему забез.якості <https://surl.cc/ttkfgm>, про систему забез.АД <https://surl.li/zipoxl>, Кодексом АД <https://surl.li/jwfxmh>, Полож. Про діял.у сфері інтел.влас. <https://surl.li/dhfajo>, участь стейкхолдерів <https://surl.li/dwyvdl>, врегул.конфл.сит. <https://surl.li/xsqflt>, запобіг.конф.інтересів <https://surl.li/iecugw>, Поряд.перевірки акад.творів <https://surl.li/lowipk>. Усі НПП та здобувачі підтверджують персон.відповідальність підписанням Декларацій <https://surl.li/cynde1>. Перевірка акад.текстів у ХНУ є багаторівневою. Для запобігання плагіату застосовуються дві спеціал.програмні системи: Anti-Plagiarism та StrikePlagiarism. Остаточний аналіз звіту подібності здійснює колегіальна комісія у складі зав. кафедри, гаранта, наук.керівника. За відсутності неправомірних запозичень робота допускається до захисту та після оприлюднюється у відкритому Інституційному репозитарію <https://surl.li/krqpsy>. На кафедрі координацію питань АД здійснюють зав.кафедри та гарант спільно із студ.самоврядуванням, профспілкою, наук.товариством. На сайті ХНУ функціонує спец.розділ «АД» <https://surl.li/kvlwzk>, <https://surl.li/zglbko>, наук.бібліотека надає інформ.-консультаційну підтримку щодо нормативного цитування та перевірки праць на текстові збіги, відділ забез.якості ВО проводить різні заходи щодо популяризації, роз'яснення та інформування про політику АД <https://surl.li/kvlwzk>. Під час зустрічей зі здобувачами та представниками студ.самоврядування було підтверджено регулярність проведення заходів з популяризації принципів АД та повну обізнаність здобувачів із нормативною базою й процедурами перевірки робіт. Здобувачі відзначили, що у поточному н.р. було організовано та проведено Декаду АД, у межах якої відбулася серія тематичних лекцій, воркшопів та інформаційних сесій. НПП кафедри систематично підвищують кваліфікацію з питань АД. Моніторинг дотримання правил АД здійснюється шляхом анкетування здобувачів на рівні ХНУ та кафедрального опитування. Каналами інформування про порушення є скринька пропозицій ВЗЯВО, електронні скриньки факультету, а також фізичні скриньки довіри в холі 4-го корпусу. У разі виявлення порушень діє Комісія з питань АД, яка уповноважена застосовувати заходи реагування: від виховних (попередження, роз'яснення) до притягнення до акад.чи дисципл.відповідальності згідно з Положенням про систему АД. Протягом терміну реалізації ОПП фактів порушення АД чи притягнення учасників осві.процесу до відповідальності не зафіксовано. Таким чином, підготовка за ОПП відповідає встановленим вимогам. У ХНУ визначено чітку політику та процедури дотримання АД, забезпечено технологічний супровід і системну просвітницьку підтримку, яких послідовно дотримуються всі учасники осв.процесу.

Загальний аналіз щодо Критерію 5:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

За Критерієм 5 ОПП відповідає встановленим вимогам: за підкритеріями 5.2-5.4 – повністю відповідає, за підкритерієм 5.1 відповідає з несуттєвими недоліками. Система оцінювання результатів навчання, проведення контрольних заходів та забезпечення академічної доброчесності за ОПП побудована на чіткій, відкритій та деталізованій нормативній базі ХНУ. Під час реалізації ОПП здобувачі мають повний і своєчасний доступ до критеріїв оцінювання, розкладу сесій та поточних результатів через МСН та Електронний університет. Створено та функціонують дієві механізми запобігання конфлікту інтересів, колегіального оцінювання практик і кваліфікаційних робіт, а також регламентовано чіткі часові процедури оскарження результатів контролю (апеляції). Політика доброчесності підтверджується персональними Деклараціями всіх учасників освітнього процесу, комплексною перевіркою робіт за допомогою двох спеціалізованих програмних систем (Anti-Plagiarism та StrikePlagiarism), оприлюдненням кваліфікаційних робіт в Інституційному репозитарії ХНУ та систематичною просвітницькою роботою. За звітний період порушень академічної доброчесності, фактів упередженого оцінювання чи офіційних апеляційних скарг від здобувачів вищої освіти зафіксовано не було. Позитивними практиками за критерієм є: 1. Комплексна технологічна система запобігання плагіату через використання двох незалежних програмних продуктів (Anti-Plagiarism та StrikePlagiarism) у поєднанні з обов'язковою технічною перевіркою через Наукову бібліотеку ХНУ та колегіальним розглядом комісією кафедри гарантує високий рівень об'єктивності перевірки кваліфікаційних робіт. 2. Системне формування культури доброчесності через проведення масштабного загальноуніверситетського/інституцького заходу «Декада академічної доброчесності», залучення здобувачів до регулярних воркшопів з етики наукового пошуку. 3. Повна цифрова прозорість контрольних процедур через Електронний університет із відкритим доступом для здобувачів, гаранта та керівництва факультету унеможливорює коригування балів чи відвідуваності заднім числом та забезпечує оперативний моніторинг успішності.

Недоліки

1. У робочих програмах ОК чітко не визначено етичні межі, допустимі обсяги та регламент підтвердження (декларування) використання здобувачами технологій генеративного штучного інтелекту під час виконання поточних і підсумкових завдань (підкритерій 5.1).

Рекомендації

1. Випусковій кафедрі до 31 серпня 2027 року доповнити Політики курсів (РП ОК) чіткими вимогами щодо регламентації, етичних меж, допустимого обсягу та порядку декларування фактів застосування інструментів штучного інтелекту при виконанні письмових і практичних робіт.

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

Аналіз кадрового забезпечення ОПП проводився на основі Відомостей про самооцінювання (Таблиця 2 ВСО), документів, наданих ХНУ на запит ЕГ, інформації з офіц.сайту ХНУ, даних наукометричних баз даних, а також результатів інтерв'ю з НПП та керівництвом ХНУ. Аналіз наданих матеріалів засвідчує високий рівень наук.-педаг.кваліфікації залучених викладачів. Усі 7 обов'язкових ОК забезпечуються виключно НПП з науковими ступенями та вченими званнями, з яких 2 - є докторами наук. Це гарантує належну теоретико-методологічну глибину викладання ОК. Всі викладачі, які задіяні в реалізації ОПП, демонструють системну наукову діяльність та оприлюднюють результати досліджень у фахових виданнях. За даними міжнародних наукометричних баз, Д.Корець, О.Чернушкіна, О.Горбатюк мають публікації у виданнях, що індексуються у міжнародних наукометричних базах даних Scopus та WoS за останні 5 років, що підтверджує їхній високий науковий рівень. Важливим здобутком кадрового складу ОПП є висока мовна підготовка. Усі 100% викладачів мають підтверджений рівень володіння англійською мовою B2. Аналіз наданих сертифікатів та документів про підвищення кваліфікації засвідчив значну зацікавленість та високу активність НПП у професійному самовдосконаленні. Водночас аналіз програм підвищення кваліфікації виявив структурний дисбаланс: більшість пройдених заходів присвячена загальнопедагогічній майстерності, використанню цифрових інструментів та питанням академічної доброчесності, тоді як безпосередньо фаховому спрямуванню (конкретній тематиці та специфіці ОК, які НПП викладають у межах даної ОПП) припадає лише незначна частка. Всі викладачі ОПП відповідають вимогам пп. 35–37 (мають відповідні ступені, вчені звання, фахову освіту) і мають щонайменше 4 досягнення з переліку п. 38 Ліцензійних умов. Водночас слід урахувати інституційну практику ХНУ, який оцінює та фіксує виконання показників п. 38 Ліцензійних умов у контексті загальної наук.-пед.діяльності викладача (про що зазначалося І.Андрощуком), а не безпосередньо у прив'язці до конкретної ОК чи спеціальності. Хоча за абсолютними кількісними показниками НПП виконують вимоги п. 38, такий загальноуніверситетський підхід потребує від випускової кафедри додаткового аналізу та акцентування прямої релевантності наукового доробку НПП змісту ОК, які вони забезпечують. ЕГ зазначає, що під час підготовки ВСО та формування Таблиці 2 було допущено окремі технічні помилки: відсутність обґрунтування зазначених пунктів досягнень: у М.Ведернікова досягнення 20 п. 38, у Л.Волянській-Савчук – досягнення 3 п.38, у М.Зеленій – досягнення 11 п.38. Таким чином, за підкритерієм 6.1 ОПП відповідає встановленим вимогам. Високий рівень НПП: 100% на обов'язкових ОК мають науковий ступінь та вчене звання, з яких 2 доктори наук, публікаційна активність у Scopus, 100% володіння викладачами англійською мовою на рівні B2, висока загальна активність у підвищенні кваліфікації та фактичний обсяг науково-професійної діяльності НПП гарантують якісну реалізацію ОК ОПП.

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

Правове забезпечення кадрового добору в ХНУ базується на затвердженому Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад НПП <https://surl.li/zkncdk>. Інформаційне супроводження конкурсних процедур є відкритим: повідомлення про відкриття вакансій, строк подання заяви та перелік необхідних паперів завчасно публікуються у спеціальному розділі на офіційному сайті ЗВО <https://surl.lt/gvsqhy>. Процедура конкурсного відбору передбачає послідовне проходження кількох структурних ланок. Первинний аудит відповідності поданого пакета документів здійснюють конкурсні комісії факультетського та університетського рівнів, створені розпорядчим актом ректора. Детальне обговорення фахових досягнень та особистісних якостей кандидатів проходить на відкритих засіданнях випускової кафедри (за особистої участі претендента або за його письмовою згодою у разі відсутності). Кафедральний висновок містить комплексний аналіз кваліфікації: наявність відповідної вищої освіти, ступенів і звань, відповідність профілю діяльності конкретній дисципліні, проходження стажування за останні 5 років, виконання мінімум 4 пунктів п. 38 Ліцензійних умов та показники рейтингового

оцінювання. Для зовнішніх кандидатів передбачено інструмент практичної апробації — проведення відкритих або пробних занять. Підсумкове рішення ухвалюється шляхом таємного голосування на засіданні вченої ради факультету, що є підставою для підписання ректором контракту з обраним кандидатом. Під час зустрічі з експертною групою (І.Андрощук, О.Стельмах) підтвердили, що при кадровому відборі ключова увага приділяється безпосередній співвідповідності науково-педагогічного профілю претендента зі змістовим наповненням того ОК, який він планує забезпечувати. Також суттєвим ваговим чинником під час конкурсного оцінювання для викладачів університету виступають підсумки їхнього щорічного внутрішнього рейтингування. Водночас детальний аналіз механізму врахування рейтингу виявив певну часову неузгодженість. Оскільки підсумковий розрахунок рейтингу НПП у ХНУ здійснюється централізовано раз на рік (у вересні), під час проведення конкурсних процедур у поточному періоді комісія змушена спиратися на аналітичні дані за минулий навчальний рік. Такий часовий розрив призводить до того, що претендент оцінюється на основі застарілих показників. Це створює ризики, адже за цей період динаміка науково-методичної активності викладача може змінитися у бік зниження, або ж НПП взагалі може припинити трудові відносини із ЗВО, що знижує оперативність та актуальність даного критерію відбору. Таким чином, за підкритерієм 6.2 ОПП відповідає встановленим вимогам. В ХНУ функціонує прозора та відкрита нормативна система конкурсного відбору, яка забезпечує послідовне оцінювання кваліфікації викладачів і гарантує належний рівень їхньої фахової підготовки.

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

В університеті створено системне нормативне підґрунтя для залучення зовнішніх стейкхолдерів, яке регламентується спеціальним Положенням про участь стейкхолдерів у процедурах забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у ХНУ <https://surl.li/klgugg>. Аналіз засвідчує, що партнерство з роботодавцями має комплексну спрямованість і охоплює всі ключові етапи проєктування, реалізації та моніторингу освітньо-професійної програми. Зовнішні стейкхолдери беруть безпосередню участь у формуванні та оновленні змісту методичних матеріалів для ОК. Зокрема, розробка навчально-методичного забезпечення відбувалася у тісній співпраці з провідними практиками (С. Бобух підтвердив свою участь на зустрічі з ЕГ). На базі ХКП «Електротранс» успішно діє філія випускової кафедри, де проводяться практичні заняття, екскурсії. Зовнішніх стейкхолдерів постійно запрошують для проведення гостьових лекцій (про що, на зустрічі з роботодавцями підтвердили С.Бобух та А.Карпенко). Під час зустрічі з ЕГ представники ринку праці підтвердили високий рівень інституційної інтеграції у життя кафедри та реалізацію ОПП: участь у засіданнях випускової кафедри, круглих столах, науково-практичних конференціях та опитуваннях щодо якості підготовки здобувачів; формування рецензій та надання конструктивних пропозицій до проєкту ОПП (С.Бобух, Н.Белякова); забезпечення здобувачів базами практичної підготовки із наступним працевлаштуванням випускників (Т.Михайлюк, З.Драйна, С.Бобух, А.Карпенко); залучення до роботи ЕК (С.Бобух). Окремо відзначено двосторонній характер співпраці між ХНУ та бізнес-середовищем: викладачі ХНУ та представники підприємств спільно реалізують міжнародні грантові проєкти (ХКП «Електротранс»); впроваджують соціальні освітні курси для ветеранів і внутрішньо переміщених осіб (ВПО) (Н.Белякова), а також організовують програми підвищення кваліфікації для працівників підприємств-партнерів (Н.Белякова, С.Бобух). Водночас зустрічі та аналіз документів виявили, що залучення фахівців-практиків до проведення аудиторних занять (гостьових лекцій) наразі здійснюється виключно на безоплатній основі, що створює ризики ситуативності таких заходів та обмежує їхню регулярність у системній реалізації навчальних планів. Таким чином, за підкритерієм 6.3 ОПП відповідає встановленим вимогам. ЗВО демонструє глибоку та багатовекторну співпрацю з роботодавцями, забезпечує функціонування філії кафедри на підприємстві, залучає практиків до рецензування, атестації та методичного забезпечення ОПП.

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

У ХНУ створено цілісну систему безперервного професійного розвитку НПП, яка регламентується Положенням про підвищ.кваліфікації <https://surl.li/pidqga>. ХНУ надає викладачам свободу у виборі форм та видів стажування. Організаційно-методичне забезпечення та супровід цього процесу здійснює Центр післядипломної освіти <https://surl.li/tamuvr>, який щорічно формує загальноуніверситетський план підвищення кваліфікації, а також систематично організовує безкоштовні внутрішні вебінари, тренінги та семінари, спрямовані на вдосконалення цифровізації навчання, методики викладання та розробки дистанційних курсів, для вивчення іноземної мови. Аналіз підтверджує, що всі НПП, системно проходять підвищення кваліфікації: на базі ЦПО ХНУ (М.Ведерніков, Л.Волянська-Савчук, О.Горбатюк, М.Зелена, Д.Кобець, О.Чернушкіна); міжнародне підвищення кваліфікації на базі Балтійського науково-дослідного інституту проблем трансформації економічного простору (м. Рига, Латвія) (М.Ведерніков, Л.Волянська-Савчук, О.Чернушкіна, М.Зелена, О.Горбатюк, Д.Кобець); у вітчизняних ЗВО; у профільних організаціях та комунальних установах регіону (ХКП «Електротранс», Хмельницька обласна рада, ТОВ «Карат», Департамент соціального захисту населення Хмельницької ОДА). Важливим чинником підтримки професійного зростання є забезпечення адміністрацією ХНУ безкоштовного доступу викладачів та здобувачів до міжнародних наукометричних баз даних, до провідних міжнародних освітніх платформ, що дає змогу викладачам безкоштовно опановувати нові передові курси, інтегрувати їхній зміст у власні ОК. Заохочення викладацької та наукової майстерності в ХНУ є системним і регламентується Статутом, Колективним договором та Положенням про щорічне рейтингове оцінювання роботи НПП <https://surl.li/xklhxm> (результати якого знаходяться у відкритому доступі). В університеті діє дієвий механізм як матеріального стимулювання, так і суспільного визнання здобутків НПП. На зустрічах було зазначено, що упродовж 2025–2026 рр. НПП (Л.Волянська-Савчук, О.Чернушкіна,

М.Ведерніков, М.Зелена) систематично отримували премії за за публікаційну активність у наукометричних базах Scopus та Web of Science; за результатами рейтингування; за інтенсивність та напруженість праці; за високі досягнення; за роботу в приймальній комісії. НПП регулярно відзначаються відомчими та обласними нагородами (Л.Волянську-Савчук нагороджено грамотою Хмельницької ОДА; М.Ведерніков, О.Чернушкіна, М.Зелена, О.Горбатюк відзначені подяками й грамотами ректорату ХНУ та обласних органів влади). Таким чином, за підкритерієм 6.4 ОПП відповідає встановленим вимогам. В ХНУ функціонує розвинена та прозора система підтримки професійного розвитку НПП, забезпечується безкоштовний доступ до міжнародних освітніх ресурсів, надаються широкі можливості для стажування та діє дієва система грошового й морального заохочення викладацької майстерності.

Загальний аналіз щодо Критерію 6:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

За результатами аналізу наданих матеріалів Відомостей про самооцінювання, вивчення локальних нормативно-правових актів, кадрових документів кафедри, а також за підсумками серії інтерв'ю зі викладачами, адміністрацією університету та зовнішніми стейкхолдерами, експертна група дійшла висновку, що за Критерієм 6 ОПП відповідає встановленим вимогам: за підкритерієм 6.4 повністю відповідає, за підкритеріями 6.1-6.3 відповідає з несуттєвими недоліками. НПП, які забезпечують викладання ОК, володіють необхідним рівнем професіоналізму, відповідним ступенем і вченим званням, а також належною науково-методичною активністю. В університеті діє прозора система конкурсного відбору НПП, забезпечена підтримка та безперервне підвищення кваліфікації викладачів, функціонує розвинена система морального та матеріального заохочення за високі наукові й навчально-методичні досягнення. Взаємодія з роботодавцями та фахівцями-практиками має різнобічний характер і охоплює рецензування, участь в атестації, проведення гостьових лекцій, виїзних занять та спільних освітньо-соціальних ініціатив. Позитивними практиками за критерієм є: 1. Створення та активна діяльність філії випускової кафедри на базі комунального підприємства (ХКП «Електротранс»), що дає змогу проводити регулярні виїзні практичні заняття та проводити навчально-практичну підготовку здобувачів безпосередньо у реальних виробничо-організаційних умовах. 2. Широкий спектр синергетичної співпраці між викладачами ЗВО та підприємствами-партнерами, що виходить за межі суто навчального процесу і включає спільне виконання міжнародних грантових проєктів, реалізацію безкоштовних соціально-освітніх програм для ветеранів та внутрішньо переміщених осіб (ВПО), а також організацію курсів підвищення кваліфікації для працівників підприємств.

Недоліки

1. Переважна більшість заходів з підвищення кваліфікації НПП спрямована на загальні питання педагогічної майстерності, впровадження цифрового контенту та академічної доброчесності, тоді як частка спеціалізованого (фахового) підвищення кваліфікації безпосередньо за тематикою викладацьких освітніх компонентів є незначною (підкритерій 6.1). 2. Застосування інституційного підходу ХНУ щодо оцінювання п. 38 Ліцензійних умов у цілому за науково-педагогічною діяльністю НПП без акцентованої прив'язки до профілю викладання конкретних ОК, а також наявність окремих технічних описок та розбіжностей між табличним переліком і текстовим обґрунтуванням підпунктів п. 38 у Таблиці 2 ВСО (зокрема щодо НПП Ведернікова, Волянської-Савчук, Зелена) (підкритерій 6.1). 3. Попри те, що всі викладачі ОПП володіють англійською мовою на рівні B2, викладання викладацьким складом обов'язкових освітніх компонентів (ОК) англійською мовою наразі не здійснюється, що обмежує потенціал інтернаціоналізації освітнього процесу (підкритерій 6.1). 4. Існуюча система внутрішнього рейтингування НПП під час конкурсного відбору використовує показники минулого навчального року (через фіксований вересневий термін обчислення). Це створює часовий лаг, через який оцінювання може спиратися на неактуальну інформацію про поточну активність та досягнення кандидата (підкритерій 6.2). 5. Практики залучаються до освітнього процесу у форматі разових безкоштовних гостьових лекцій або виїзних екскурсій, тоді як відсутня практика їх залучення на умовах офіційного сумісництва чи погодинної оплати для викладання системних навчальних курсів або окремих занять (підкритерій 6.3).

Рекомендації

1. Протягом наступного періоду підвищення кваліфікації при плануванні подальшого підвищення кваліфікації НПП змістити акцент на проходження спеціалізованих фахових стажувань, курсів та тренінгів, зміст яких безпосередньо відповідає предметній області та специфіці освітніх компонентів, що реалізуються викладачами у межах даної ОПП. 2. Провести аудит кадрових довідок НПП та уніфікувати Таблицю 2 ВСО, забезпечивши співвідношення між цифровими кодами п. 38 та їх текстовим обґрунтуванням, а також посилити висвітлення прямої відповідності наукових досягнень НПП профілю дисциплін, що ними викладаються до нового навчального року. 3. Практично реалізувати високий мовний потенціал НПП (наявність рівнів B2) шляхом розробки англійських курсів та поступового запровадження викладання окремих обов'язкових освітніх компонентів (або їх частин/модулів) англійською мовою для здобувачів вищої освіти до наступного навчального року. 4. Вдосконалити інституційний механізм врахування рейтингу НПП при конкурсному відборі, передбачивши можливість надання претендентами оперативної довідки про поточні науково-методичні досягнення за останній фактичний період, щоб уникнути

прив'язки до застарілих даних до нового навчального року. 5. Розширити використання залучення провідних фахівців-практиків та роботодавців на умовах офіційного сумісництва або за договорами цивільно-правового характеру для проведення системних занять (зокрема практичних і лабораторних) у межах фахових дисциплін до нового навчального року.

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

Під час проведення огляду матеріально-технічної бази яка використовується для забезпечення цілей ОП «HR-інжиніринг в економіці» та аналізу додаткової інформації на сайті кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці (<https://surl.li/amgqus>), ЕГ отримала підтвердження, що аудиторний фонд навчального корпусу №4 має забезпечення мультимедійними проекторами, також навчальний корпус має комп'ютерні класи із необхідним обладнанням (саме за кафедрою HR-інжинірингу у бізнес-економіці закріплені аудиторії лекційна мультимедійна аудиторія 4-529 «HR-Мейнстрим», 4-528 навчально-методична лабораторія ННВЦ «Ельдорадо», лабораторія інформаційних технологій навчання в соціально-трудої сфері (4-513а) (у зазначених аудиторіях проведений капітальний ремонт та закуплене сучасне обладнання), також є повний доступ до ресурсів інформаційно-комп'ютерного центру університету (лабораторія 4-510 (<https://surl.li/dvnzpi>)). Заклад вищої освіти має актову залу, навчально-спортивний комплекс, навчальний корпус №4 має зону кафе для харчування ЗдВО та їдальню біля корпусу. Інфраструктура ХНУ відповідає досягненню визначених ОП цілей та програмних результатів навчання. Кафедра HR-інжинірингу у бізнес-економіці для реалізації програмних результатів навчання за ОП використовує наступне ліцензійне програмне забезпечення та цифрові інструменти: ОС Windows 10/11, «MS Office 365», «Google workspace for education», «HRM-система HURMA», «ПЗ LIGA360», цифрові платформи «Trello», «Asana», ШІ «ChatGPT» (безкоштовний доступ). В закладі вищої освіти в освітньому процесі використовується ІС «МСН» (<https://surl.li/zezbvgv>), яка містить навчально-методичні комплекси матеріалів за ОК ОП. Наукова бібліотека ХНУ (<https://surl.li/yunylj>) має покриття Wi-Fi, читальні зали, доступ до баз даних Scopus, Web of Science Core Collection, Research4Life. В університеті діє повністю безкоштовний доступ до електронного каталогу бібліотеки (<https://surl.li/wpzbbn>) та інституційного репозитарію (<https://surl.li/axzjro>). ОП забезпечена щодо фахових періодичних видань (ЕГ отримала підтвердження під час проведення огляду матеріально-технічної бази). ХНУ проводить систематичну роботу щодо збереження та посилення своєї матеріально-технічної бази, покращення умов в гуртожитках та укріпленнях. Велика увага приділяється питанням енергозбереження та ефективного використання ресурсів (наприклад, діє сонячна електростанція) (інформація отримана ЕГ під час проведення зустрічі з керівниками та менеджментом ХНУ).

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

ЕГ отримала підтвердження за результатами проведених зустрічей із фокус-групами, що вони мають повністю відкритий та безоплатний доступ до усієї інфраструктури, програмного забезпечення, інформаційних та методичних ресурсів які представлені в ХНУ. ІС «МСН» (<https://surl.li/zezbvgv>) містить необхідні навчально-методичні комплекси матеріалів за ОК ОП. Для учасників освітнього процесу опублікування їх наукових праць на конференціях ХНУ є повністю безкоштовною, у фахових журналах діє солідарна система оплати. Зазначені категорії учасників освітнього процесу можуть перевірити усі свої наукові праці на наявність плагіату повністю безкоштовно за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення «Anti-Plagiarism» та «StrikePlagiarism». Наукова бібліотека ХНУ для учасників освітнього процесу надає відкритий доступ до наукометричних баз даних Scopus, Web of Science, Research4Life (інформація підтверджена Директором наукової бібліотеки та гарантом ОП), також бібліотека надає повністю безкоштовний доступ до електронного каталогу бібліотеки (<https://surl.li/wpzbbn>) та інституційного репозитарію (<https://surl.li/axzjro>). Наукове товариство студентів та молодих вчених ХНУ інформує ЗдВО щодо наукових конкурсів, проводить наукові конференції, заходи до «Дня науки» та «Конкурс інноваційних ідей молодих науковців ХНУ» (<https://surl.li/oaikbo>). ХНУ забезпечує покриття Wi-Fi у навчальних корпусах з доступом до мережі Internet (доступ є повністю безкоштовним для учасників освітнього процесу).

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

В ХНУ діяльність з охорони праці і пожежної безпеки, а також цивільного захисту регламентується нормативними документами (<https://surl.li/idwzww>; <https://surl.li/umsgru>; <https://surl.li/jofzys>). В закладі вищої освіти аудиторний фонд навчального корпусу та продемонстрований гуртожиток мають належний санітарно-технічний стан (дані підтверджені під час проведеного огляду матеріально-технічної бази ЕГ). Навчальний корпус №4 обладнаний системою пожежозахисту та вогнегасниками, також наявні плани евакуації в разі виникнення надзвичайних ситуацій. Також в ХНУ створена і діє для підтримання психологічного здоров'я учасників освітнього процесу психологічна служба, яка проводить спеціалізовані опитування, тренінги та семінари (<https://surl.li/fizcvm>). Студентське самоврядування (<https://surl.li/apbanf>) має високий рівень комунікації із керівництвом Факультету економіки і управління та ХНУ в цілому, для вирішення існуючих проблем здобувачів вищої освіти та врахування їх виникаючих потреб (проводяться опитування, круглі столи з деканом, «Чаювання з ректором») (<https://surl.li/upessk>). В ХНУ також є зона для відпочинку у внутрішньому дворіку навчального корпусу №4. В закладі вищої освіти є медичний пункт (<https://surl.li/roiqyi>). В гуртожитках є покриття Wi-Fi з доступом до мережі Internet, наявні пральні машини, кухні, зона для дозвілля та навчання. В ХНУ облаштовано 8 укриттів (які вміщують більше 4000 осіб) (ЕГ мала можливість побачити укриття у навчальному корпусі №4 та у гуртожитку), так у навчальному корпусі №4 діє Пункт Незламності, в закладі вищої освіти є системи Starlink та генератори, оновлена система оповіщення. Уся зазначена інформація підтверджена ЕГ під час проведення зустрічей із фокус-групами за відповідними напрямками.

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

Вебсайт ХНУ (<https://surl.li/euuilr>) забезпечує організаційну, освітню та інформаційну підтримку учасників освітнього процесу. Для здійснення освітньої складової використовується ІС «МСН» (<https://surl.li/zezbvgv>), яка містить навчально-методичні комплекси матеріалів за ОК ОП «HR-інжиніринг в економіці». Вебсайт HR-інжинірингу у бізнес-економіці (<https://surl.li/ctruwy>), містить необхідну інформацію про академічний персонал кафедри, ОП, навчальні плани та робочі програми, методичні матеріали, наукову та міжнародну діяльність, співпрацю із стейкхолдерами, новини кафедри та контактну інформацію (пошта, телефони, Instagram, Facebook). Організаційна та інформаційна підтримка здобувачів за ОП здійснюється Факультетом економіки і управління (<https://surl.li/alwtqs>), гарантом ОП, кураторами та старостами груп (корпоративна пошта, Viber). В ІС «Електронний університет» (<https://surl.li/zjlqxs>), наприклад здобувачі ОП мають можливість переглядати свої оцінки за ОК, здійснювати вибір дисциплін, переглядати індивідуальний навчальний план, академічний рейтинг, розклад занять; для НПП функціонал дозволяє вести журнал оцінок та формувати список присутніх на заняттях, залікові та екзаменаційні відомості, формувати рейтинг викладачів, педагогічне навантаження, звіти з НДР, є функціонал для куратора груп та інше. Центр кар'єри інформує ЗдВО щодо можливостей працевлаштування, проводить захід «Ярмарок вакансій» (<https://surl.li/uthfgz>). Забезпечення ментального здоров'я та соціальної підтримки здійснюється Психологічною службою, Студентським самоврядуванням, Первинною профспілковою організацією студентів університету (зокрема для пільгових категорій населення серед ЗдВО) (<https://surl.li/nrtqhd>; <https://surl.li/fkmdxi>). В ХНУ діє система заохочення ЗдВО (наприклад, відзнака грамотами та подяками як на рівні закладу так і на рівні міста, області; до академічного рейтингу за активну наукову, громадську, волонтерську, спортивну діяльність додаються бали, також проводяться різноманітні заходи Студентським самоврядуванням, де наявні призи та бонус програми від партнерів з м. Хмельницький (заклади харчування, театри тощо)). Уся вищенаведена інформація отримала підтвердження під час проведення зустрічі ЕГ із фокус-групами за відповідними напрямками.

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

В ХНУ питання реалізації освітнього процесу для осіб з особливими потребами регулюють наступні документи: «Порядок супроводу (надання допомоги) осіб з інвалідністю та представників інших маломобільних груп населення під час перебування на території ХНУ» (<https://surl.li/irlsoh>), «Положення про організацію освітнього процесу у ХНУ» (<https://surl.li/viblgd>), «Правила прийому до ХНУ в 2026 році (зі змінами)» (<https://surl.li/gjyqpf>). В ХНУ діє лабораторія інклюзивної педагогіки (<https://surl.li/harmjh>), лабораторія ерготерапії та інклюзивної освіти (<https://surl.li/idzdmr>), також з весни 2026 року на базі закладу вищої освіти діє «Центр ветеранського розвитку». Під час проведення огляду матеріально-технічної бази ЕГ отримала підтвердження, щодо наявності пандусів (вертикального підйомника), кнопки виклику та екстреної допомоги в навчальному корпусі №4 закладу вищої освіти та спеціалізованих кімнат гігієни, також наявні пандуси для переміщення в укриття. В разі виникнення потреби для поселення особи з особливими освітніми потребами є гуртожиток який має необхідне спеціалізоване обладнання (пандус, кімната гігієни). Навчальні заняття плануються на 1 поверсі для зазначеної категорії здобувачів. Навчальні корпуси мають відповідність до вимог ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд». ІС «МСН» (<https://surl.li/zezbvgv>), містить необхідні навчально-методичні матеріали з ОК ОП «HR-інжиніринг в економіці». Вебсайт ХНУ забезпечує для осіб з порушенням зору, можливість користуватися спеціалізованим

програмним забезпеченням для відображення тексту у різних режимах. На вказаній ОП на даний момент часу особи з особливими освітніми потребами не навчаються.

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

В ХНУ діють наступні внутрішні положення які регулюють питання вирішення конфліктних ситуацій та дотримання етичних правил поведінки серед усіх учасників освітнього процесу: «Положенням про запобігання і врегулювання конфліктних ситуацій у ХНУ» (<https://surl.li/nmwtrpm>), «Положенням про порядок запобігання і врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів в діяльності посадових осіб ХНУ» (<https://surl.li/tkaswe>), «Положенням про запобігання та протидію булінгу у ХНУ» (<https://surl.li/zorpcx>), «Політика рівності ХНУ» (<https://surl.li/oxzpzp>). В університеті значна увага приділяється антикорупційній діяльності, так в ХНУ затверджена та діє Антикорупційна програма на 2025-2030 рр. (<https://surl.li/hruncb>), також є розділ на офіційному вебсайті «Антикорупційні заходи» (<https://surl.li/vycstn>). У навчальному корпусі №4 встановлена скринька довіри та діють електронні варіанти для зворотного зв'язку на рівні університету та факультету (<https://surl.li/eqsnyt>, <https://surl.li/jnkmff>). У разі виникнення конфліктних ситуацій ЗдВО мають можливість звернутися до куратора, гаранта ОП, завідувача кафедри, декана, проректорів та ректору ХНУ, в разі необхідності для розгляду справи створюється Тимчасова комісія з врегулювання конфліктних ситуацій. Для підтримання ментального здоров'я діє Психологічна служба (<https://surl.li/fizcvm>). Під час зустрічі із учасниками освітнього процесу, ЕГ пересвідчилась, що вони ознайомлені із процедурами вирішення конфліктних ситуацій. Експертна група також отримала підтвердження під час роботи з фокус-групами, що за вказаною ОП конфліктних ситуацій із корупційними проявами, цькуванням, дискримінацією чи сексуальним домаганням не було.

Загальний аналіз щодо Критерію 7:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ОП «HR-інжиніринг в економіці» відповідає за даним критерієм рівню В, оскільки є повна узгодженість за підкритеріями 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6. ХНУ має розгалужену матеріально-технічну базу яка відповідає досягненню визначених ОП цілей та програмних результатів навчання. Учасники освітнього процесу мають повністю відкритий та безоплатний доступ до усієї інфраструктури, програмного забезпечення, інформаційних та методичних ресурсів які представлені в ХНУ. В університеті для ЗдВО та академічного персоналу діє ІС «Електронний університет», яка надає широкий функціонал (переглядати свої оцінки за ОК, здійснювати вибір дисциплін, для НПП функціонал дозволяє вести журнал оцінок та формувати залікові і екзаменаційні відомості, формувати рейтинг викладачів, педагогічне навантаження, звіти з НДР та інше). Студентське самоврядування має високий рівень комунікації із керівництвом Факультету економіки і управління та ХНУ в цілому (проводяться опитування, круглі столи тощо), що дозволяє вирішувати їх існуючі нагальні питання та враховувати виникаючі потреби. В університеті регламентовано питання навчання осіб з особливими освітніми потребами та є в наявності матеріально-технічна база для цього (пандуси, кімнати гігієни, лабораторія ерготерапії та інклюзивної освіти, Центр ветеранського розвитку). ХНУ проводить систематичну роботу щодо збереження та посилення своєї матеріально-технічної бази, покращення умов в гуртожитках та укріттях (є Starlink, генератори, діє Пункт незламності). Велика увага приділяється питанням енергозбереження та ефективного використання ресурсів (наприклад, діє сонячна електростанція). В закладі вищої освіти діє чітко регламентована політика та процедури щодо вирішення конфліктних ситуацій та надання психологічної допомоги учасникам освітнього процесу.

Недоліки

Не виявлено

Рекомендації

1. ЕГ рекомендує продовжувати практику широкого використання спеціалізованого програмного забезпечення (наприклад, використання різних HRM-систем), зокрема з використанням AI елементів, враховуючи профіль спеціальності і специфіку ОП (починаючи з 2027/2028 н.р.).

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

Процедури розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду ОП в ХНУ регулюються наступними документами: «Положення про освітні програми підготовки здобувачів вищої освіти у ХНУ» (<https://surl.li/hxhssv>); «Положення про учасників процесу започаткування, проектування та реалізації освітніх програм у ХНУ» (<https://surl.li/vxdqaj>); «Положення про систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у ХНУ» (<https://surl.li/yahobj>); «Положення про участь стейкхолдерів у процедурах забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у ХНУ» (<https://surl.li/dmbpny>). Етап розроблення ОП в ХНУ включає в себе погодження її з завідувачами наступних підрозділів університету: навчально-методичного відділу, відділу забезпечення якості вищої освіти, відділу ліцензування, акредитації, моніторингу освітнього процесу та видачі документів про вищу освіту, представниками студентського самоврядування, а також роботодавцями. Одним із методів моніторингу ОП в ХНУ є опитування (анкетування) усіх стейкхолдерів (внутрішніх, зовнішніх), так відділ забезпечення якості вищої освіти ХНУ розробляє програми опитування, узагальнює звіт за результатами виконання програм опитування кафедрами (<https://surl.li/otjirc>, <https://surl.li/pviary>). Процес затвердження ОП в ХНУ передбачає наступні етапи: розміщення проекту ОП для громадського обговорення на сайті університету (<https://surl.li/hrdfti>), обговорення та затвердження ОП на Вченій раді факультету та університету, оприлюднення ОП на офіційному сайті університету (<https://surl.li/khjvxx>). Таблиця пропозицій до проекту ОП «HR-інжиніринг в економіці» 2025 року була розглянута 13.06.2025 року (витяг з протоколу кафедри №11) (<https://surl.li/gxjmxl>), так були надані пропозиції від МОН (лист відповідь на звернення ХНУ), надані пропозиції від академічної спільноти, так зокрема врахована пропозиція Захарової О.В., д.е.н., проф., професора кафедри економіки та управління Черкаського державного технологічного університету, а саме вилучити з переліку обов'язкових компонентів ОП фахової підготовки ОК «Бізнес-інжиніринг» та ввести до переліку обов'язкових компонентів ОП фахової підготовки ОК «Міжнародна економічна політика»; при розробці проекту ОП була врахована пропозиція Чернушкіної О.О., к.е.н., доцента кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці ввести у фахову підготовку ОК «Стратегічне управління HR». З усіма рецензіями від академічної спільноти та роботодавців на ОП «HR-інжиніринг в економіці», можна ознайомитись на вебсайті кафедри (<https://surl.li/eatejt>). Для врахування усіх пропозицій та рекомендацій на проект ОП, 12.06.2025 року був проведений круглий стіл, де були присутні усі категорії стейкхолдерів (<https://surl.li/bnkhck>). Під час проведення зустрічі із фокус-групами за відповідними напрямками, ЕГ отримала підтвердження щодо їх участі в обговоренні ОП та внесенні пропозицій перед її затвердженням та веденням в дію.

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

Здобувачі вищої освіти залучені до процесу розгляду та затвердження ОП та інших процедур у сфері забезпечення її якості під час здійснення освітнього процесу. Залучення здобувачів ОП забезпечується їх опитуванням («Оцінювання освітньої програми та дотримання академічної доброчесності», так зокрема 81,3% опитуваних цілком задоволені якістю підготовки за ОП), також є окремі анкети по оцінюванню якості викладання ОК (<https://surl.li/wqzblg>), також проводяться неформальні зустрічі, кураторські години, зустрічі з гарантом ОП, засідання кафедри в процесі яких вони висловлюють свої пропозиції щодо покращення якості ОП. ЕГ вважає, що анкета «Оцінювання освітньої програми та дотримання академічної доброчесності», потребує удосконалення, а саме розширити коло питань, наприклад, щодо задоволення матеріально-технічною базою та іншими ресурсами які використовуються на ОП. По результатам опитування ЗдВО, до каталогу вибіркових дисциплін було додано 2 ОК: «Компенсації та бенефіти» та «HR-аналітика та бенчмаркінг». ЗдВО були залучені до круглого столу, який проходив 12.06.2025 року, на якому розглядався проект ОП «HR-інжиніринг в економіці» (<https://surl.li/pchtti>). ЗдВО ОП Нагайчук Ю. є учасником фокус-групи здобувачів із забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти. Студентське самоврядування ХНУ та факультету ФЕУ бере участь у процедурах забезпечення якості та у процесі затвердження ОП, зокрема їх представники входять до складу вчених рад університету та факультету ФЕУ. Так зокрема, ОП затверджена у 2025 р., була погоджена з головою студентської ради факультету економіки і управління Сурник М. Представники студентського самоврядування ХНУ проводять зустрічі із керівництвом університету та факультету ФЕУ, щодо питань підвищення рівня якості освітнього процесу та вирішення нагальних питань (<https://surl.li/upessk>). Уся зазначена інформація підтверджена ЕГ під час проведення зустрічі із фокус-групами за відповідними напрямками.

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

Роботодавці беруть безпосередню участь при розгляді та затвердженні ОП. Кафедра HR-інжинірингу в бізнес-економіці залучає роботодавців до засідань кафедри для обговорення проекту ОП, організовує круглі столи (<https://surl.li/yynbvix>), проводить за їх участі наукові конференції, гостьові лекції (<https://surl.li/ekbexr>) та

опитування зазначеної категорії стейкхолдерів (<https://surl.li/mjtckc>). Таблиця обговорення пропозицій по проєкту ОП розробленому у 2025 році, опублікована на вебсайті кафедри (<https://surl.li/mdphfs>). Також роботодавці залучаються до співпраці у питанні проходження переддипломної практики ЗдВО (<https://surl.li/fvurjn>, <https://surl.li/dmvdhq>), додатково кафедра HR-інжинірингу в бізнес-економіці працює над реалізацією науково-дослідних проєктів з роботодавцями, так зокрема у 2025 році відкрито філію кафедри на ХКП «Електротранс» (<https://surl.li/flhtbz>). Під час онлайн-зустрічі з роботодавцями, на якій були присутні: президент Хмельницької ТПП, к.е.н., Белякова Н.М.; Директор ХКП «Електротранс», к.е.н., Бобух С.О.; Директор Громадської Спілки «Запорізький кластер «Інжиніринг Автоматизація-Машинобудування», Національний університет «Запорізька політехніка», д.е.н., проф., Карпенко А.В.; Керівник відділення, АТ «Сенс банк» Михайлюк Т.В.; Заступник директора з економічних питань, КП «Хмельницька інфекційна лікарня» Хмельницької міської ради Драйна З.В., була підтверджена їх участь в обговоренні проєкту ОП та обізнаність з формами і методами донесення пропозицій по покращенню якості ОП до гаранта програми та кафедри. ЕГ встановлено, що Белякова Н.М., Бобух С.О. (подана рецензія до проєкту ОП), Карпенко А.В. (також проводив гостьову лекцію на тему: «Інновації на перетині науки та бізнесу: формула прориву», <https://surl.li/gsdzmv>) були залучені до круглого столу щодо розгляду проєкту ОП «HR-інжиніринг в економіці» (<https://surl.li/ezqpkw>).

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

На даний час за ОП «HR-інжиніринг в економіці», що акредитується випускників немає, бо випуску ще не було. Однак кафедра HR-інжинірингу в бізнес-економіці проводить систематичну роботу щодо збирання інформації від випускників минулих років (є відповідальний на кафедрі за проведення анкетування випускників, також на вебсайті кафедри є вкладка «Наші випускники») за іншими ОП кафедри та залучає їх до співпраці через різні формати, зокрема до круглих столів щодо затвердження ОП, форумів, гостьових лекцій, наукових конференцій, опитувань (<https://surl.li/mxbrab>). Так, під час зустрічі ЕГ з гарантом ОП та відкритої зустрічі, була отримана інформація, що випускниця минулих років за іншою ОП кафедри, Ткачук Д. проводила гостьову лекцію на тему «Які бувають HR-ролі для різних типів компанії» (<https://surl.li/icusgn>) та була залучена разом з випускницею Гайдамащук А. до круглого столу щодо розгляду та затвердження ОП «HR-інжиніринг в економіці» (<https://surl.li/neuzyu>), Мирончук І., випускниця минулих років за іншою ОП, проводила гостьову лекцію для ЗдВО на тему: «Формування команди у бізнес-тимблдингу» (<https://surl.li/ybidvc>). В ХНУ діє Центр кар'єри, який займається співпрацею з випускниками та роботодавцями (<https://surl.li/maiigt>, <https://surl.li/euspeh>), так основними напрямками його роботи є: інформаційна робота; консультаційна робота; профорієнтаційна робота; здійснення моніторингу працевлаштування випускників, відстеження їх кар'єрного зростання, відділ проводить опитування випускників. Центр кар'єри також проводить захід «Ярмарок вакансій».

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 ХНУ функціонує відповідно до «Положення про систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти ХНУ» (<https://surl.li/awpywf>). Відділ забезпечення якості вищої освіти проводить опитування стейкхолдерів (внутрішніх, зовнішніх), так під час онлайн-зустрічі, завідувач відділу, Карвацька Н.С., заявила, що останні опитування стосувалися оцінювання освітніх програм та дотримання академічної доброчесності, учасниками освітнього процесу (<https://surl.li/otjjrc>, <https://surl.li/pviary>, <https://surl.li/cc/tomwly>). Кафедра HR-інжинірингу у бізнес-економіці також проводить опитування усіх стейкхолдерів, результати опитувань викладені на вебсайті кафедри, результати опитувань розглядаються та затверджуються на засіданнях кафедри (витяг з протоколу №7 від 17.02.2026 р. та №14 від 06.07.2026 р., ЕГ отримала витяги з протоколів кафедри як додаткові документи на свій запит) (<https://surl.li/cc/frudem>, <https://surl.li/cc/tomwly>, <https://surl.li/ucofwt>, <https://surl.li/fiknri>, <https://surl.li/mxbrab>). В ХНУ систематично проводиться моніторинг якості освітньої діяльності (щодо умов освітнього процесу, перевірки навчально-методичного комплексу ОК, якості проведених занять (<https://surl.li/iiggco>) та інше. Недоліків в ОП або в освітній діяльності у процесі здійснення опитування виявлено не було. Завідувач відділу забезпечення якості вищої освіти Карвацька Н.С. та Завідувач навчально-методичного відділу Андрощук І.В., під час онлайн-зустрічі з ЕГ, надали інформацію щодо запроваджених змін по результатам загальноуніверситетського опитування ЗдВО та проведеного внутрішнього моніторингу якості за останній час: створено додатковий канал-комунікації зі ЗдВО щодо анонсу заходів, подій в закладі вищої освіти (чат-канал у «Viber»); надані рекомендації кафедрам щодо структурування інформації про ОП, опитування стейкхолдерів, створення інформаційних розділів щодо неформальної освіти; рекомендація щодо чіткішого та детальнішого прописування розподілу балів за види робіт, зокрема в частині самостійної роботи в робочих програмах з ОК. ХНУ також здійснює моніторинг щодо змін у діючому законодавстві України для внесення відповідних змін до своїх внутрішніх документів, так в університеті було оновлено «Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у ХНУ» (<https://surl.li/jciyfo>), (відповідно до затвердженого Закону України «Про академічну доброчесність» № 4742-IX від 25.12.2025 року) та затверджено нормативний документ «Політика використання штучного інтелекту у ХНУ» (<https://surl.li/jqzgttd>).

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

ОП «HR-інжиніринг в економіці» акредитується вперше, тому сформульованих зауважень або пропозицій по її удосконаленню під час попередніх акредитаційних експертиз немає. Під час онлайн-зустрічі із допоміжними структурними підрозділами, ЕГ отримала інформацію від завідувача відділу ліцензування, акредитації, моніторингу освітнього процесу та видачі документів про вищу освіту, Андрощука І.П., про те, що його відділ систематично аналізує звіти НАЗЯВО по акредитації інших ОП ХНУ, та виявляє загальні зауваження та пропозиції, відповідно заклад вищої освіти враховує їх, та здійснює роботу по їх впровадженню, так наприклад: проведена робота щодо оновлення матеріально-технічної бази (зокрема проведений капітальний ремонт поверхів навчального корпусу №4 (навчальні аудиторії, осучаснення комп'ютерної техніки), встановлена нова система оповіщення та освітлення, каналізації, створені нові лабораторії; запроваджено подвійну перевірку на наявність академічного плагіату за допомогою двох програмних засобів «Anti-Plagiarism» та «StrikePlagiarism»; заклад вищої освіти повністю перейшов на 100-бальну систему оцінювання (раніше діяв змішаний формат з переведенням у 100-балів); оновлені анкети опитування стейкхолдерів відповідно до наданих рекомендацій іншими ЕГ.

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

Нормативними документами які забезпечують функціонування внутрішньої системи забезпечення якості в ХНУ є: «Положення про систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти ХНУ» (<https://surl.li/awpywf>); «Положення про участь стейкхолдерів у процедурах забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у ХНУ» (<https://surl.li/trnsol>). Відповідно до зазначених документів, функціонування системи внутрішнього забезпечення якості в ХНУ здійснюється на п'яти рівнях: перший – здобувачі ВО; другий – кафедра; третій – факультет; четвертий – структурні підрозділи, робочі та дорадчі органи ХНУ; п'ятий – Наглядова рада ХНУ, Вчена рада ХНУ, постійна Комісія вченої ради ХНУ із забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти, відділ забезпечення якості вищої освіти. Відділ забезпечення якості вищої освіти ХНУ проводить опитування (анкетування) усіх стейкхолдерів (внутрішніх, зовнішніх) (<https://surl.li/otjjrc>, <https://surl.li/pviary>). ХНУ проводить активну роботу щодо дотримання академічної доброчесності, так в університеті проходить подвійна перевірка наукових праць учасників освітнього процесу, через спеціалізовані програмні засоби «Anti-Plagiarism» та «StrikePlagiarism», усі учасники освітнього процесу підписують «Декларацію учасника освітнього процесу щодо дотримання академічної доброчесності». В ХНУ діють наступні документи пов'язані з дотриманням академічної доброчесності: «Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у ХНУ» (<https://surl.li/jciyfo>), Кодекс академічної доброчесності учасників освітнього процесу ХНУ (<https://surl.li/niivjb>), «Політика використання штучного інтелекту у ХНУ» (<https://surl.li/jqzgttd>). Заклад вищої освіти та кафедра HR-інжинірингу у бізнес-економіці проводить заходи з академічної доброчесності та щодо забезпечення якості вищої освіти, а також приймають участь у всеукраїнських заходах (<https://surl.li/rjiybz>, <https://surl.li/jazgjt>, <https://surl.li/elvszq>, <https://surl.li/bemrnt>). На сайті відділу забезпечення якості вищої освіти ХНУ діє скринька для пропозицій та відгуків (<https://surl.li/guivnv>). Під час проведення онлайн-зустрічей із фокус-групами, ЕГ змогла пересвідчитися у сформованій культурі якості в закладі вищої освіти та залученості усіх учасників освітнього процесу до процедур внутрішнього забезпечення якості освіти. Сформована культура якості у ХНУ сприяє успішному розвитку ОП.

Загальний аналіз щодо Критерію 8:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ОП «HR-інжиніринг в економіці» відповідає за даним критерієм рівню В, оскільки є повна узгодженість за підкритеріями 8.1, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7, часткова неузгодженість за підкритерієм 8.2. Заклад вищої освіти дотримується визначених процедур розроблення, моніторингу, затвердження та перегляду складових ОП всіма учасниками освітнього процесу, враховуючи інтереси стейкхолдерів. ЗдВО, представники студентського самоврядування залучені до процесу обговорення та погодження ОП. Проводиться активна робота по співпраці зі зовнішніми стейкхолдерами (роботодавцями, академічною спільнотою інших ЗВО) зокрема через проведення конференцій, круглих столів, гостьових лекцій та інше. Враховуються зауваження та пропозиції під час здійснення зовнішніх аналізів освітньої діяльності в університеті. Зазначене зауваження (підкритерій 8.2) не є суттєвим та не знижує якості на ОП і може бути виправлене у найближчий час. Створена та функціонує система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності (університет створив п'яти рівневий механізм забезпечення системи внутрішнього забезпечення якості освіти, відповідальні структурні підрозділи проводять постійне опитування учасників освітнього процесу для покращення якості освітньої діяльності, також проводиться моніторинг щодо покращення освітнього середовища). В закладі вищої освіти популяризується культура якості освіти, яка сприяє розвитку ОП (проводяться заходи з дотримання академічної доброчесності та щодо забезпечення якості вищої освіти для усіх учасників освітнього процесу).

ЕГ вважає, що анкета «Оцінювання освітньої програми та дотримання академічної доброчесності», потребує удосконалення, а саме розширення кола питань, зокрема, щодо задоволення матеріально-технічною базою та іншими ресурсами які використовуються на ОП. Зазначений недолік (підкритерій 8.2) не є суттєвим та не знижує якість на ОП і може бути виправлений у найближчий час.

Рекомендації

Анкета «Оцінювання освітньої програми та дотримання академічної доброчесності», потребує удосконалення, а саме розширення кола питань, зокрема, щодо задоволення матеріально-технічною базою та іншими ресурсами які використовуються на ОП (відділу забезпечення якості вищої освіти, гаранту ОП) (до початку 2027/2028 н.р.).

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

В ХНУ, нормативні документи, знаходяться у відкритому доступі на офіційному вебсайті (<https://surl.li/juicoe>) у розділі «Наш Університет» – «Нормативні документи» і згруповані за тематичними категоріями. Документи які регулюють права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу є чіткими та містять зрозумілі правила і процедури. Основними внутрішніми нормативно-правовими документами, які регулюють права та обов'язки учасників освітнього процесу є: Статут ХНУ (<https://surl.li/fnhdnm>); Колективний договір на 2024-2028 роки між адміністрацією і трудовим колективом ХНУ (<https://surl.li/twgowv>); Правила внутрішнього трудового розпорядку ХНУ (<https://surl.li/foyhay>); «Положення про організацію освітнього процесу у ХНУ» (<https://surl.li/aqigbn>); «Положення про індивідуальний навчальний план здобувача вищої освіти ХНУ» (<https://surl.li/cc/qwcier>); «Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу ХНУ» (<https://surl.li/bnktaq>); «Політика рівності ХНУ» (<https://surl.li/ffvohy>); «Положення про запобігання і врегулювання конфліктних ситуацій в ХНУ» (<https://surl.li/pseiet>); «Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у ХНУ» (<https://surl.li/rxclyz>). Проведені зустрічі із учасниками фокус-груп, дали підтвердження ЕГ, що зазначені правила і процедури послідовно дотримуються під час реалізації даної ОП. ХНУ оприлюднює усю необхідну публічну інформацію на офіційному вебсайті згідно з вимогами чинного законодавства України (стаття 79 Закону України «Про вищу освіту»), у вкладці «Нормативні документи» (<https://surl.li/cfmnmfn>): «Звіти», «Документи по роботі з персоналом», «Фінансові документи», «Інформація про проведення державних закупівель». Вебсайт ХНУ дозволяє ознайомитися з усією необхідною інформацією.

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 вебсайті ХНУ у розділі «Навчання» – «Проєкти освітніх програм» – «Магістратура» (<https://surl.li/qdvbro>), розміщений проєкт ОП «HR-інжиніринг у бізнес-економіці» за 2025 рік, з метою отримання зауважень та пропозицій від стейкхолдерів, які можна було надсилати на поштову скриньку гаранта ОП volianskalv@khmnu.edu.ua. ХНУ дотримується норми щодо оприлюднення на своєму офіційному вебсайті проєкту ОП, не пізніше ніж за місяць до затвердження освітньої програми, з метою отримання зауважень та пропозицій від стейкхолдерів, відповідно до «Положення про учасників процесу започаткування, проєктування та реалізації освітніх програм у ХНУ» (<https://surl.li/yhevyf>). Кафедра HR-інжинірингу у бізнес-економіці, здійснює моніторинг пропозицій та рекомендацій від стейкхолдерів до проєктів ОП (зазначений статус стейкхолдера, ПІБ автора, дата надходження пропозицій, суть пропозиції та її обґрунтування, інформація гаранта ОП про врахування пропозиції / обґрунтування причини відхилення пропозиції) (<https://surl.li/oesxgg>). Зазначена таблиця моніторингу розміщена на сайті кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці у вкладці «Акредитація» – «Магістр» – «ОПП «HR-інжиніринг в економіці» ОС «Магістр»» (<https://surl.li/cc/uzfcxh>). ЗДВО проходять анкетування щодо якості ОП та ОК, результати якого опубліковуються на вебсайті кафедри у вкладці «Опитування» (<https://surl.li/pmfsab>). Кафедра HR-інжинірингу у бізнес-економіці та гарант ОП залучають стейкхолдерів до засідань кафедри, круглих столів, гостьових лекцій, форумів, конференцій (<https://surl.li/darfqt>; <https://surl.li/rbwesw>; <https://surl.li/uumnxq>; <https://surl.li/qppqnx>).

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 вебсайті кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці (<https://surl.li/uktngm>), можна ознайомитися із ОП 2025 року, також з рецензіями до неї, у розділі «Акредитація» – «Марістр» – «ОПП «HR-інжиніринг в економіці» ОС «Марістр»» (<https://surl.li/ujesem>), також ОП викладена на вебсайті закладу вищої освіти у розділі «Навчання» – «Освітні програми» – «Марістратура» (<https://surl.li/ybukdh>). ОП «HR-інжиніринг в економіці» 2025 року (<https://surl.li/hbslsq>) містить повну інформацію щодо мети та характеристики ОП, придатності випускників до працевлаштування та подальшого навчання, викладання та оцінювання, програмних компетентностей, ПРН, ресурсного забезпечення реалізації програми, переліку компонентів ОП, вимог до наявності системи ВЗЯВО, структурно-логічної схеми за ОП, форми атестації ЗдВО, матриці відповідності ПК компонентам ОП та забезпечення ПРН компонентам ОП. Сайт кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці містить інформацію про академічний персонал кафедри, необхідну інформацію щодо ОП (зокрема навчальні плани та робочі програми), міжнародної, наукової та виховної роботи, неформальної освіти, взаємодії зі стейкхолдерами та інше (<https://surl.li/qaooej>; <https://surl.li/fogtyw>; <https://surl.li/xbfsdc>; <https://surl.li/glugkc>; <https://surl.li/xuxjon>). На вебсайті кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці є розділ «Вибіркові ОК» (<https://surl.li/nvkham>), де викладена необхідна інструкція щодо здійснення вибору ОК через ІС «Електронний університет», посилання на положення ХНУ щодо формування індивідуальної освітньої траєкторії та на каталог вибірових ОК (для ЗдВО діє кафедральний та загальноуніверситетський каталоги). Процедура щодо формування індивідуальної освітньої траєкторії ЗдВО регулює «Положення про порядок реалізації права здобувачів вищої освіти на вільний вибір освітніх компонентів у ХНУ» (<https://surl.li/farfvb>). Уся інформація щодо ОП є повністю доступною на офіційному вебсайті ХНУ та кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці.

Загальний аналіз щодо Критерію 9:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ОП «HR-інжиніринг в економіці» відповідає за даним критерієм рівню В, оскільки є повна узгодженість за підкритеріями 9.1, 9.2, 9.3. ХНУ проводить політику відкритості на своєму вебсайті щодо нормативних документів, які регламентують процедури, що забезпечують права та обов'язки учасників освітнього процесу та діяльності ЗВО в цілому. В закладі вищої освіти здійснюється моніторинг врахування або відхилення наданих пропозицій/рекомендацій від стейкхолдерів до проєктів ОП. Сайт кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці містить необхідну інформацію щодо ОП (зокрема навчальні плани та робочі програми), міжнародної, наукової та виховної роботи, неформальної освіти, взаємодії зі стейкхолдерами та інше. Регламентована система щодо можливостей формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти.

Недоліки

Не виявлено.

Рекомендації

ЕГ рекомендує гаранту ОП, на вебсайті кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці у вкладці «Опитування», окрім зазначених кафедральних опитувань учасників освітнього процесу та стейкхолдерів за ОП, опублікувати посилання на опитування, які проводяться на інших інституційних рівнях (факультетський та загальноуніверситетський) з метою ознайомлення з більшою інформацією щодо ОП для заінтересованих сторін та суспільства, стейкхолдерів при знаходженні на вебсайті кафедри (до завершення II семестру 2026-2027 н.р.).

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, колоквиумів, 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.

ЕГ висловлює щирі вдячність керівництву ХНУ, випусковій кафедрі, гаранту ОПП та всьому колективу університету за високий рівень організації та забезпечення роботи експертної групи під час проведення акредитаційного візиту.

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	iehzNoTvLxLIb2hbu8/DmeJ3Fa4bXG/9PtOt+I+2nk k=

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

Гур`янова Лідія Семенівна

Янковський Валерій Андрійович