

## ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційну роботу Чжоу Сюйліня  
«Підготовка майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій  
корпоративного навчання», поданого на здобуття наукового ступеня  
доктора філософії зі спеціальністю 015 – Професійна освіта (за  
спеціалізаціями) галузі знань 01 – Освіта/Педагогіка

В останні десятиріччя спостерігається перехід економіки на кардинально новий етап розвитку, що зумовило зростання ролі менеджерів з персоналу, збільшення важливості та складності їхніх професійних функцій та обов'язків. Так, сьогодні ці фахівці несуть відповідальність за ефективність використання людських ресурсів та загального виробничого потенціалу, за психологічний клімат в організації, за питання відбору, навчання й заохочення персоналу, що значною мірою впливає на продуктивність його праці.

Очевидно, що в сучасних умовах стрімкої трансформації суспільства, активних зрушень в існуючій системі соціально-економічних відносин фахівці мають бути підготовлені працювати в постійно змінній економічній ситуації, вирішувати професійні завдання, які відрізняються нелінійністю й новизною. У зв'язку з цим актуалізується проблема підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, які мають значний освітній потенціал.

З огляду на вищезазначене, обрана здобувачем тематика дослідження є актуальною та відповідає запитам сучасного суспільства. Нагальність порушеної проблеми підсилюється виявленими суперечностями: між вимогами суспільства до якості підготовки майбутніх менеджерів з персоналу та реальним станом професійної освіти, яка б гарантувала високу якість їхньої підготовки; між необхідністю забезпечення ефективних умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання й недостатньою теоретичною розробленістю цього питання у вітчизняному науковому просторі; між потребою в підвищенні рівня підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до

використання технологій корпоративного навчання та недостатньою розробленістю науково-методичних засад цього процесу.

Вагомість проведеного дослідження підвищується й тим, що дисертацію виконано згідно з темою науково-дослідної роботи кафедри педагогіки ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» в межах комплексної наукової теми: «Якість сучасної освіти: теорія, моніторинг, технології» (державний реєстраційний номер 0117U002854).

Проведений аналіз дисертації й наукових публікацій здобувача дає підстави визнати, що його наукові доробки є суттєвим внеском у розвиток педагогічної теорії та практики. У руслі доведення актуальності обраної проблеми дисертантом коректно сформульована мета дослідження, що полягає в теоретичному обґрунтуванні, змістовній розробці та експериментальній перевірці ефективності педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання. Поставлена мета повністю узгоджується з іншими елементами наукового апарату дослідження, які сформульовані чітко й логічно та відповідають змісту представленої наукової праці.

Вірогідність і достовірність одержаних дисертантом результатів, наведених у висновках до розділів і в загальних висновках, забезпечуються опрацюванням широкого масиву інформаційних джерел, а також застосуванням комплексу адекватних меті й завданням методів дослідження. Так, у процесі проведення наукового пошуку було використано широкий арсенал теоретичних (вивчення й аналіз наукової літератури та нормативних джерел для розкриття ступеня теоретичної розробленості проблеми дослідження, визначення його теоретико-методичних засад і понятійно-категорійного апарату; аналіз, синтез, порівняння, узагальнення й систематизація теоретичних положень з метою визначення сутності, структури, критеріїв і показників оцінки, рівнів підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного

навчання, обґрунтування педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання), емпіричних (педагогічне спостереження, індивідуальні й групові бесіди, усне опитування, анкетування, діагностичні ігри, аналіз продуктів процесу засвоєння інформації, експертна оцінка з метою виявлення реального стану підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання; педагогічний експеримент для перевірки ефективності розроблених педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання; методи математичної статистики для визначення динаміки змін рівня підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання та статистичної значущості результатів експериментальної роботи) дослідницьких методів.

Висновки й рекомендації, що виносяться на захист, пройшли належну апробацію на 3 міжнародних і 1 всеукраїнській науково-практичній конференціях у Бостоні, Києві, Харкові, Одесі, а також на засіданнях кафедри педагогіки і наукових семінарах ДК «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка».

Результати проведеного дослідження мають високу наукову новизну, що акумулюється насамперед у таких позиціях:

- уперше з ракурсу педагогічної науки досліджено процес підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання;

- теоретично обґрунтовано педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання цих технологій (створення системи мотивації на формування корпоративних цінностей у майбутніх менеджерів з персоналу; орієнтація змісту підготовки майбутніх менеджерів з персоналу на розвиток гнучких умінь щодо використання технологій корпоративного навчання; застосування інтерактивно-тренінгових технологій для ознайомлення майбутніх менеджерів з персоналу з технологіями

корпоративного навчання);

- уточнено сутність та структуру підготовки майбутніх менеджерів з персоналу;

- удосконалено методи й форми підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, методи діагностики ефективності організації підготовки майбутніх менеджерів з персоналу в закладах вищої освіти;

- забезпечено подальший розвиток наукових уявлень про суть технологій корпоративного навчання й особливості підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання вищевказаних технологій, критеріальні ознаки й рівні підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

Результати проведеного дослідження мають практичне значення, бо теоретичні та практичні доробки здобувача з підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання можуть бути впроваджені в освітній процес вищої школи у форматі підготовки фахівців указанного профілю. Практичну цінність мають також розроблені дисертантом авторські діагностичні методики щодо визначення рівнів підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

Слід позитивно відзначити логічно продуману структуру дисертації, що складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів і загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Розділи представленої наукової роботи послідовно відображають етапи проведення наукового пошуку та виконання поставлених в дослідженні завдань.

Так, перший розділ дисертації присвячений висвітленню теоретичних засад підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання. Аналізуючи стан дослідження порушеної проблеми в сучасних науково-педагогічних дослідженнях, Чжоу Сюйлін зібрав різні позиції науковців щодо розуміння суті ключових понять дослідження («управління» й «менеджмент», «керівник» і

«менеджер», «метод» і «технологія», «корпоративне навчання» та «технологія корпоративного навчання», «кадрові технології» та «персонал-технології» тощо) й установлення взаємозв'язків між ними, а на цій підставі конкретизував власне бачення їх значення.

З урахуванням різних точок зору науковців дисертант дійшов висновку, що підготовка майбутніх менеджерів з персоналу» являє собою «результат професійної підготовки, інтегративне особистісне утворення, що забезпечує гармонійне поєднання знань, умінь і сформованої професійної позиції, що дозволяє професійно вирішувати проблеми, пов'язані із менеджментом з персоналу та нести відповідальність за наслідки власної професійної діяльності» (див. с. 103). Вагомим доробком здобувача є також представлення узагальненої характеристики інноваційних технологій кадрового менеджменту, що наочно представлена у формі таблиці (див. с. 45-47).

Не викликає принципових зауважень визначена автором структура підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій. Зокрема, ним виокремлено 4 структурні компоненти цієї підготовки (мотиваційно-особистісний, інформаційно-когнітивний, перцептивно-комунікативний, інтерактивно-поведінковий), а також схарактеризовано зміст кожного з них. Цінним науковим доробком Чжоу Сюйліня є також наведені результати проведеного аналізу процедури діагностики рівня підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, а також презентація авторських діагностичних методик.

У другому розділі дисертації Чжоу Сюйлінем проаналізовано процес проведення експериментального дослідження педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання. Так, у цьому розділі дисертант визначив і теоретично обґрунтував педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів

з персоналу до використання технологій корпоративного навчання (с. 109, 110).

Як уточнює автор, реалізація першої визначеної умови здійснювалась через залучення майбутніх менеджерів з персоналу до участі в навчальних тренінгів, освітні компоненти яких мали на меті підвищення рівня розвиненості мотивації майбутніх фахівців щодо використання технологій корпоративного навчання й опанування корпоративних цінностей. Упровадження другої умови спрямовувалося на розвиток гнучких умінь (soft skills) суб'єктів навчання через включення до змісту їхньої професійної підготовки освітнього вибіркового компонента під назвою «Корпоративні SOFT SKILLS майбутніх менеджерів з персоналу». Відповідно до третьої виділеної умови, було реалізовано технологію корпоративного навчання, що передбачало впровадження в підготовку майбутніх менеджерів з персоналу до використання кооперативного навчання низки ділових ігор, зорієнтованих на розвиток у працівників у межах реалізації корпоративного навчання вмінь ділового спілкування з різними людьми.

Заслугове на схвалення також проведений дисертантом докладний аналіз різних груп (персонал-технології позикової праці, навчальні персонал-технології, персонал-технології підбору та найму персоналу, персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу, персонал-технології контролю праці персоналу тощо) і видів (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, коучинг, хедхантинг, рекрутинг, скринінг, прямий пошук, реінжириг, внутрішній маркетинг тощо) персонал-технологій, якими мають оволодіти майбутні менеджери з персоналу (с. 128).

Слід відзначити, що сформульовані в дисертації наукові положення, висновки й рекомендації достатньо повно викладено в наукових працях дисертанта. Так, за темою дисертації ним опубліковано 9 наукових праць, із яких 5 статей у наукових фахових виданнях, зокрема включених до міжнародних наукометричних баз, та 4 публікації в матеріалах міжнародних і всеукраїнської конференції.

Відзначаючи високу теоретичну та практичну значущість проведеного дослідження, вважаємо за необхідне висловити певні зауваження й побажання:

1. Наукова вагомість проведеного дослідження значно б зросла, якби здобувач, який є громадянином КНР як країни «економічного дива», у підрозділі 1.1 «Стан дослідження проблеми підготовки майбутніх менеджерів з персоналу в сучасних науково-педагогічних дослідженнях» докладно проаналізував теоретичні та практичні доробки китайських фахівців з окресленої проблеми.

2. Згідно гіпотези дослідження, однією з умов, що забезпечує ефективну підготовку майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, є така: створення системи мотивації на формування корпоративних цінностей у майбутніх менеджерів з персоналу. На мій погляд, необхідно було більш докладно схарактеризувати складники цієї системи, а також уточнити, які саме корпоративні цінності мав на увазі дисертант і як ці цінності пов'язані з корпоративним навчанням.

3. У підрозділі 1.2 дисертації визначено структуру та зміст підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання. Проте загальновідомо, що результатом такої підготовки фахівців має стати їхня готовність до застосування зазначених технологій. Тому вважаю, що в дисертації треба було розкрити змістове наповнення структурних компонентів цієї готовності.

4. В експериментальному розділі дисертації автором докладно схарактеризовано кількісні результати дослідження. Проте слід було більше уваги приділити якісному аналізу результатів дослідження, який має важливе значення для формулювання адекватних висновків проведеного наукового пошуку.

5. У загальних висновках варто було б навести узагальнені дані, отримані за допомогою методів математичної статистики, що підсилило би доказовість ефективності визначених умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

**Загальний висновок.** Дисертаційна робота «Підготовка майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання», подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 015 – Професійна освіта (за спеціалізаціями) галузі знань 01 – Освіта/Педагогіка за своїми актуальністю, науково-теоретичним рівнем, новизною постановки та розв'язанням проблем, практичним значенням відповідає вимогам до оформлення дисертацій, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 №40 (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки України № 759 від 31.05.2019 р.) та п. 10 «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 березня 2019 № 167, Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44 та «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» (зі змінами, внесеними відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 21 березня 2022 року № 341), а її автор, Чжоу Сюйлін, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 015 – Професійна освіта (за спеціалізаціями).

Офіційний опонент –  
доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри  
освітології та інноваційної педагогіки  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди



Наталія ТКАЧОВА

