

ВІДГУК

**офіційного опонента, доктора педагогічних наук, професора
Набоки Ольги Георгіївни на дисертацію Чжоу Сюйлін
«Підготовка майбутніх менеджерів з персоналу до використання
технологій корпоративного навчання»,
що представлена на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 015 – Професійна освіта (за спеціалізаціями)**

Актуальність теми дослідження

Впродовж тривалої економічної кризи, спричиненою всесвітньою пандемією, а тепер російською воєнною агресією проти України, особливого значення для діяльності підприємств та функціонування економіки в цілому стає розв'язання важливого завдання - планування та запровадження антикризового підходу в управлінні персоналом.

Зважаючи на швидкість і масштаби даної кризи на підприємствах відбувається обрання нових стратегій, зокрема перехід від стратегії розвитку до стратегії виживання. У зв'язку із цим виникає потреба у підвищенні якості професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу, які зможуть ефективно працювати в складних поствоєнних економічних умовах. Удосконалення фахової підготовки майбутніх менеджерів з персоналу вимагає оновлення змісту освітніх програм майбутніх менеджерів у напрямку застосування сучасних технологій управління персоналом, серед яких важливе місце відводиться технологіям корпоративного навчання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Проблема дослідження пов'язана з темою науково-дослідної роботи кафедри педагогіки ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» у межах комплексної наукової теми: «Якість сучасної освіти: теорія, моніторинг, технології» (державний реєстраційний номер 0117U002854).

Наукова новизна одержаних результатів

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає у тому, що:

– *вперше* з позиції 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 технологій корпоративного навчання, що передбачають: розвиток ціннісно-мотиваційного ставлення майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання на основі включення здобувачів освіти в активну менеджерську діяльність; використання інтерактивних методів у процесі підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання;

уточнено сутність та структуру підготовки майбутніх менеджерів з персоналу;

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

набули подальшого розвитку наукові уявлення про сутність технологій корпоративного навчання та особливості підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, критеріальні ознаки й рівні підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

Практичне значення одержаних результатів

Практичне значення дослідження полягає у спрямованості його результатів на вдосконалення процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, в затребуваності авторських матеріалів, які дозволяють в умовах реального освітнього процесу ЗВО значно підвищити його ефективність, а саме:

- розроблені педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання дозволяють залучити здобувачів освіти в активну менеджерську діяльність;
- апробовані інтерактивні методи навчання у процесі підготовки майбутніх менеджерів з персоналу сприяють інтенсифікації використання технологій корпоративного навчання;
- розроблені діагностичні методики дозволяють визначити рівень підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані в системі професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу, використані викладачами закладів вищої освіти в процесі викладання фахових дисциплін, підготовці кваліфікаційних робіт у галузі професійної освіти менеджерів.

Повнота викладення матеріалів дисертації у наукових публікаціях

Основні положення та результати дослідження висвітлено в 9 публікаціях, серед яких: 4 статті в наукових фахових виданнях України, 1 стаття в закордонному науковому виданні, 4 тези і матеріали доповідей апробаційного характеру.

Аналіз змісту публікацій засвідчує їх відповідність тексту роботи та повноту викладення основних положень.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Методологічною основою роботи є сукупність способів наукового пізнання, загальнонаукових і спеціальних методів проведення наукових досліджень. Теоретичну основу дослідження становлять наукові праці, в яких обґрунтовано положення сучасної методології професійної освіти, положення про технологізацію освітнього процесу, положення щодо професійної компетентності фахівця.

Обґрунтованість і вірогідність отриманих результатів та висновків дослідження забезпечено використанням методів математичної статистики для визначення динаміки змін рівня підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання та статистичної значущості результатів експериментальної роботи і підтверджується їхнім використанням в освітній діяльності закладів вищої освіти ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Полтава); ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» (м. Слов'янськ); Полтавський університет економіки і торгівлі (м. Полтава) та апробацією результатів дослідження на наукових конференціях різного рівня, а також наявністю наукових публікацій у фахових наукових виданнях.

Структура та зміст дисертації, її завершеність та відповідність встановленим вимогам до оформлення

Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

У першому розділі – «Теоретичні засади підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання» автором зазначено, що численні дослідження не вирішують проблему якісної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, оскільки вона розроблена недостатньо повно і не знайшла достатнього висвітлення в сучасних наукових працях.

Проведене дослідження дозволило автору визначити поняття «підготовка майбутніх менеджерів з персоналу» як 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. Визначено основні структурні компоненти: мотиваційно-особистісний, інформаційно-когнітивний компонент, перцептивно-комунікативний, інтерактивно-поведінковий з відповідними критеріями оцінки їхньої сформованості, зокрема мотиваційний, когнітивний, практичний, рефлексивний. Діагностика рівнів підготовки майбутніх менеджерів засвідчило, що більшість майбутніх менеджерів з персоналу контрольної та експериментальної груп мають низький та середній рівні підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до

використання технологій корпоративного навчання, що емпірично підсилює актуальність та значущість дослідження.

У другому розділі – «Експериментальне дослідження педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання» обґрунтовано та експериментально перевірено педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, як-от: 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.

Дослідником запроваджено у професійну підготовку майбутніх менеджерів з персоналу низку інноваційних освітніх технологій, що сприяли посиленню мотивації на формування корпоративних цінностей у майбутніх менеджерів з персоналу; розвиненню їхнього досвіду створення сприятливого управлінського середовища, формування спільної командної діяльності, оптимізації їхньої поведінки в конфліктних, проблемних ситуаціях тощо. Дисертантом чітко визначено завдання усіх етапів педагогічного експерименту, обрано ефективні методи вимірювання, ґрунтовно проведено кількісний та якісний аналіз експериментальних даних.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Позитивно оцінюючи наукове і практичне значення результатів проведеного дослідження, вважаємо за необхідне висловити деякі зауваження та побажання.

1) При визначенні стану розробленості проблеми дослідження, варто було б зупинитись на проблемах, що стоять на заваді успішної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

2) Значно підсилило б теоретичну значущість дослідження обґрунтування наукових підходів та принципів підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

3) Вважаємо, було б доцільним дати порівняльний аналіз освітніх програм підготовки майбутніх месенджерів з персоналу тих закладів вищої освіти, які брали участь у педагогічному експерименті.

4) У результативності професійної підготовки менеджерів з персоналу зацікавлене велике коло осіб - стейкхолдерів. Вважаємо, було б доречним дати аналіз думок роботодавців щодо рівнів підготовки випускників - менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, зокрема тих ЗВО, де проходив експеримент.

5) Відзначаючи практичну значущість дослідження, затребуваність авторських матеріалів, які дозволяють в умовах реального освітнього

процесу ЗВО значно підвищити його ефективність, доцільним було б підготувати відповідне видання навчально-методичного спрямування або розробити електронний ресурс для підтримки майбутнього менеджера з персоналу з питань використання технологій корпоративного навчання у професійній діяльності.

Водночас зазначені зауваження не впливають вагомість результатів і висновків по даній роботі.

Висновок про відповідність дисертації вимогам Порядку присудження наукових ступенів

Дисертаційна робота Чжоу Сюйлінь «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 заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 015 – Професійна освіта (за спеціалізаціями).

Офіційний опонент:

доктор педагогічних наук, професор,
перший проректор з науково-педагогічної
роботи Державного вищого
навчального закладу «Донбаський
державний педагогічний університет»



О. Г. Набока

Підпис доктора педагогічних наук, професора, першого проректора з науково-педагогічної роботи Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» О.Г. Набоки засвідчую:

Начальник відділу кадрів



Є.С. Сілін