

РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу Чжоу Сюйлін

«Підготовка майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання», поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 015 «Професійна освіта»

У стрімких умовах розвитку сучасного суспільства, різних галузей економіки особлива увага приділяється питанням підготовки персоналу, кадровому менеджменту, формам та методам корпоративного навчання. Це цілком справедливо, адже нематеріальні активи у межах забезпечення ефективності діяльності підприємств, організацій та установ складають вагомий чинник їхньої успішності. Відповідно, дисертаційна робота Чжоу Сюйлін, в якій розглядається проблема підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, є актуальною як з теоретичної, так і з практичної точки зору.

Науковий апарат дисертації є логічним та доцільним. Об'єкт, предмет, мета, гіпотеза, завдання взаємопов'язані та знайшли своє розкриття в основному змісті роботи, а також у висновках.

Аналіз генези розвитку науково-методичних засад підготовки майбутніх менеджерів з персоналу, сутнісних ознак корпоративного навчання як важливого засобу професійного розвитку фахівців зазначеного профілю свідчить про незаперечний інтерес науковців та практиків до проблем корпоративного навчання. Позитивним моментом у дослідженні є всебічний аналіз зазначеної проблеми в ракурсі психолого-педагогічної літератури, сучасних наукових розвідок з кадрового менеджменту, форм та методів корпоративного навчання. Представлено аналіз широкого кола літератури з проблеми кадрового менеджменту, акцентовано увагу на необхідності стимулювання індивідуальної активності, підприємливості, формування культури організаційної поведінки працівників.

У роботі визначено сутність, особливості, форми та методи корпоративного навчання, відзначено випереджувальний характер такого навчання, гнучкість та мобільність, орієнтацію на зміни, що відбуваються в суспільстві, економіці, на виробництві. Заслуговує на увагу висновок автора про

те, що технологія корпоративного навчання ґрунтується на ідеях командного підходу до професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

Як незаперечне досягнення дисертанта слід відзначити узагальнення та систематизацію інноваційних технологій кадрового менеджменту (стор. 45-47 дисертації), виокремлення серед них саме технологій навчання персоналу, зокрема таких, як коучинг, кейс-стаді, тренінги корпоративного навчання, рольові і ділові ігри та ін.

У контексті визначення особливостей підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання суттєва увага приділена *особистісним якостям* менеджерів з персоналу. Означені позиція є цілком справедливою та використана надалі у процесі визначення сутнісних характеристик підготовки таких фахівців до використання технологій корпоративного навчання. З цією ж метою у межах завдань дослідження було проведено опитування стейкхолдерів, за підсумками якого з'ясовано, що перевага надається таким особистісним якостям, як здатність навчатися протягом життя, мобільність у міжособистісній взаємодії, здатність до прогнозування і планування.

З урахуванням наукових підходів щодо використання технологій кадрового менеджменту, особливостей професійної підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти у дисертації представлено складники підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання. Відповідно, запропоновано критерії та показники, дібрано діагностичний інструментарій, спрямований на оцінювання результативності професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

Реалізація завдань дослідження дозволило автору обґрунтувати та розкрити теоретико-методичні основи підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, а саме – проаналізувати й виокремити особливості провідних понять дослідження, схарактеризувати міждисциплінарний контекст наукових підходів до визначення сутності понять «підготовка майбутніх менеджерів з персоналу», «корпоративне навчання», «технології корпоративного навчання», обґрунтувати педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій

корпоративного навчання: 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.

До безперечної переваги дисертаційної роботи належить змістовний виклад усіх напрямків реалізації формувального етапу дослідження згідно запропонованих педагогічних умов. Підкреслимо доцільність аргументації автора стосовно необхідності використання тренінгових технологій, використання потенціалу різних освітніх компонентів щодо вирішення завдань підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, зокрема таких, як «Психологія», «Менеджмент», «Основи менеджменту з персоналу», «Основи корпоративного менеджменту».

Особливий інтерес становить навчальний тренінг «SMART-мета у сфері корпоративного менеджменту», практична робота дослідника у межах ОК за вибором «Корпоративні soft skills майбутніх менеджерів з персоналу».

Позитивно оцінюючи рівень наукової новизни, теоретичного та практичного значення роботи, звернемо увагу на окремі недоліки у дисертаційній роботі Чжоу Сюйлінь:

1. У підрозділі 1.2. представлено компоненти підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання. Однак, не конкретизовано результат такої підготовки.
2. У висновках до Розділу 1 подано визначення поняття «підготовка майбутніх менеджерів з персоналу» як результат професійної підготовки, інтегративне особистісне утворення. Однак, поняття «підготовка» відображає процесуальний аспект та не може бути представлено як особистісне утворення.
3. Критеріальний апарат експериментального блоку дослідження не повною мірою узгоджено із характеристиками компонентів підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

4. У змістовій характеристиці визначених педагогічних умов переважають позиції стосовно менеджерської діяльності в цілому, що виходить за межі теми дисертаційної роботи.
5. На нашу думку, у дисертації недостатньо розкрито питання ознайомлення майбутніх менеджерів з персоналу із змістом, функціями, перевагами та обмеженнями конкретних технологій корпоративного навчання.
6. Вимагає додаткової аргументації доцільність використання технологій кооперативного навчання у процесі реалізації третьої педагогічної умови.

Вказані зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку рецензованої роботи, яка в цілому характеризується актуальністю постановки проблеми, теоретико-методологічною обґрунтованістю, практичним значенням. Вважаємо, що дисертація **Чжоу Сюйлін** «Підготовка майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання» (спеціальність 015 «Професійна освіта»), подана на здобуття ступеня доктора філософії цілком відповідає вимогам до написання даного типу робіт, а її автор заслуговує на присудження ступеня доктора філософії.

Рецензент:

д. пед. н., доцент,
завідувач кафедри педагогіки
ДЗ «Луганський національний
університет імені Тараса Шевченка»

Людмила БУТЕНКО



Людмила Бутенко
завідувач
Олена Карачан