

РІШЕННЯ
РАЗОВОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Здобувачка ступеня доктора філософії Тань Ліпін, 1992 року народження, громадянка КНР,

освіта вища: закінчила у 2017 році Гуансінський університет національностей (Guangxi University for Nationalities) Китайська Народна Республіка, за спеціальністю «Китайська історія меншин»,

аспірантка Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця; працює на посаді викладача у коледжі Педагогічного університету Нецзян (Nanning University), Китайська Народна Республіка,

виконала акредитовану освітньо-наукову програму «Освітні, педагогічні науки» за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки».

Разова спеціалізована вчена рада ДФ 64.055.090, утворена наказом Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця від «25» червня 2026 року № 230, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради –

Олександра ШУМСЬКОГО, доктора педагогічних наук, професора, професора кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Рецензента –

Ірини ГОНТАРЕНКО, кандидата педагогічних наук, доцента, доцента кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Офіційних опонентів –

Надії КАЛАШНИК, доктора педагогічних наук, професора, завідувачки кафедри публічного управління та адміністрування, Національний лісотехнічний університет України;

Віктора НАГАЄВА, доктора педагогічних наук, професора, професора кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, Державний біотехнологічний університет;

Анни КОТОВОЇ, кандидата педагогічних наук, доцента, доцента кафедри англійської філології та методики викладання іноземної мови, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,

на засіданні «19» серпня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка» Тань Ліпін на підставі публічного захисту дисертації «Організаційно-педагогічні засади професійного самовдосконалення менеджерів в КНР» за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки».

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Наукові керівники –

Оксана МКРТІЧЯН, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри здорового способу життя, технологій і безпеки життєдіяльності, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця;

Ірина ЛИТОВЧЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту, логістики та інновацій, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, у якому представлено нові науково обґрунтовані результати дослідження організаційно-педагогічних засад професійного вдосконалення менеджерів у КНР. У дисертації здійснено комплексний аналіз професійного самовдосконалення менеджерів як багаторівневого та міждисциплінарного феномену, обґрунтовано інтегративний підхід до його розуміння, розкрито історичну еволюцію та схарактеризовано сучасну систему професійного розвитку менеджерів у КНР. Визначено особливості функціонування системи професійного самовдосконалення на макро-, мезо- та мікрорівнях, з'ясовано роль формальної, неформальної та інформальної освіти, державної політики, цифрових ресурсів, професійних спільнот, корпоративного навчання та наставництва. Уточнено сутність поняття «професійне самовдосконалення менеджера», систематизовано організаційно-педагогічні умови забезпечення його безперервності, індивідуалізації та практичної спрямованості в КНР. Визначено можливості творчого використання й адаптації продуктивних складників китайського досвіду відповідно до сучасних потреб системи професійної освіти України. Розроблені рекомендації можуть бути використані для модернізації системи підготовки та підвищення кваліфікації менеджерів, удосконалення механізмів наставництва, розвитку цифрових освітніх платформ, професійних спільнот та індивідуальних освітніх траєкторій. Результати дослідження мають істотне теоретичне та практичне значення для

галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка» зі спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки».

Здобувачка має 14 наукових публікацій за темою дисертації, з них 5 наукових публікацій відповідають вимогам пунктів 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44 (із змінами):

1. Тань Ліпін. Формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів. *Scientific Notes of the Pedagogical Department*. 2023. Випуск 53. С. 57-63.

DOI: <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2023-53-07>

URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/23590/21473>

2. Levchenko Y. E., Lipin Tan. Overseas work experience as a trend in professional development of managers in China. *Scientific Bulletin of Kremenets Taras Shevchenko Regional Academy of Humanities and Pedagogy. Series: Pedagogical Sciences*. 2024. Issue 19. P. 62-68.

DOI: <https://doi.org/10.32782/2410-2075-2024-19.8>

URL: <https://journals.kogpa.te.ua/index.php/pedagogy/article/view/150/134>

3. Mkrtichian O., Tan L. Managerial Self-Development as a Core Mechanism of Human Capital Formation in Contemporary China. *Society and national interests*. 2026. № 2 (22). P. 35-49.

DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2026-2\(22\)-35-49](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2026-2(22)-35-49)

URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/sni/article/view/36769/36767>

4. Tan Lipin. Professional self-improvement of managers in China: evaluation within the vocational training system. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*. 2025. Випуск 65. С. 19-30.

DOI: <https://doi.org/10.34142/2312-1548.2025.65.02>

URL:

<https://journals.hnpu.edu.ua/index.php/sciencemeans/article/view/19122>

5. Tan Lipin. Non-formal education as a key pathway of managers' professional self-improvement in China. *Вісник науки та освіти*. 2026. №1 (43). Рр. 1424-1437.

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2026-1\(43\)-1424-1437](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2026-1(43)-1424-1437)

URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/36608/36604>

У дискусії взяли участь (голова, рецензент, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

Офіційний опонент Надія Сергіївна КАЛАШНИК, доктор педагогічних наук, професор, завідувачка кафедри публічного управління та адміністрування Національного лісотехнічного університету України, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У параграфі 1.3 дисертанткою змістовно представлено як позитивні, так і проблемні аспекти кожного з етапів становлення ідеї професійного самовдосконалення менеджерів у Китаї в історичній ретроспективі. Водночас слід зазначити, що відповідний матеріал подано переважно крізь призму позицій китайських науковців і джерел. Такий підхід, безумовно, забезпечує автентичність дослідження та дозволяє відтворити внутрішню логіку розвитку китайської управлінсько-освітньої традиції. Проте залучення ширшого кола праць зарубіжних дослідників, які аналізують ці процеси з позицій порівняльної педагогіки, менеджменту, соціології освіти чи китаєзнавства, могло б надати викладу більшої аналітичної збалансованості та посилити критичний вимір дослідження;

2. У параграфі 2.1, характеризуючи інституційне якорування як один із механізмів професійного самовдосконалення менеджерів у КНР, авторка згадує про «три рівні оцінювання, шість ключових вимірів компетентностей та багаторівневу структуру показників», що дають змогу здійснювати комплексну діагностику професійного рівня управлінця в сучасному Китаї. На нашу думку, цей аспект має суттєвий науково-практичний потенціал і тому заслуговував би на більш розгорнуте висвітлення в основному тексті дисертації. Зокрема, доцільно було б детальніше показати, як саме зазначені рівні, виміри та показники співвідносяться з організаційно-педагогічними умовами професійного самовдосконалення менеджерів;

3. Аналогічне побажання стосується й документа «Керівництво від асоціації професійних менеджерів», на який дисертантка неодноразово посилається в параграфі 2.1, зокрема у контексті кореляції професійного досвіду, особистісних якостей менеджера та його відповідності посадовим вимогам. З огляду на значущість цього документа для розуміння сучасних китайських підходів до професійного оцінювання управлінців, доцільним видається або більш детально проаналізувати його зміст у тексті дисертації, або подати його основні положення українською мовою в додатках. Це сприяло б кращому розумінню прикладного виміру досліджуваної проблеми та посилює доказовість окремих положень роботи;

4. У параграфі 2.4 дисертанткою обґрунтовано імплементаційний потенціал крос-педагогічного обміну між КНР та Україною у сфері професійного самовдосконалення менеджерів. Водночас, на нашу думку, у роботі недостатньо конкретизовано практичні можливості створення довготривалих освітніх проєктів між університетами КНР та України, а також між відповідними державними й недержавними інституціями, відповідальними за професійний розвиток управлінських кадрів. Розгляд таких можливих форматів співпраці (спільних освітніх програм, стажувань, програм підвищення кваліфікації, дослідницьких проєктів чи платформ професійного обміну) міг би посилити практичну спрямованість дисертації та надати висновкам щодо крос-педагогічної адаптації більш прикладного характеру.

Офіційний опонент Віктор Михайлович НАГАЄВ, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування Державного біотехнологічного університету, надав позитивний відгук із зауваженнями:

1. У параграфі 1.2 дисертанткою переконливо простежено історичну генезу уявлень про самовдосконалення управлінця в китайській традиції. Водночас значний обсяг історико-філософського матеріалу подекуди переважає над його власне педагогічною інтерпретацією. На нашу думку, робота виграла б від більш виразного акцентування на тому, які саме організаційно-педагогічні висновки випливають із кожного історичного етапу та як вони пов'язані з сучасною моделлю професійного самовдосконалення менеджерів у КНР.

2. У дисертації вдало застосовано парадигму «історія – політика – практика» для аналізу становлення сучасної моделі професійного самовдосконалення менеджерів у КНР, яка вперше окреслюється у параграфі 1.3. Разом із тим, доцільним було б дещо докладніше обґрунтувати вибір саме цієї аналітичної рамки та пояснити її переваги порівняно з іншими можливими підходами, зокрема інституційним, компетентнісним або порівняльно-педагогічним. Це надало б методологічному апарату дослідження ще більшої переконливості.

3. У параграфі 2.1 дисертанткою визначено організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення менеджерів у КНР. Водночас, на нашу думку, ці умови доцільно було б представити у більш чітко структурованій ієрархії, наприклад із виокремленням нормативно-стратегічних, інституційних, змістово-методичних, цифрових, мотиваційних та особистісно-рефлексивних умов. Така систематизація могла б полегшити подальше використання

результатів дослідження у практичних рекомендаціях і в процесі адаптації окремих елементів китайського досвіду до українських умов.

4. У параграфах 2.2 і 2.3 достатньо змістовно охарактеризовано практики формальної та неформальної освіти у сфері професійного самовдосконалення менеджерів у КНР. Водночас варто було б приділити більше уваги не лише їхнім перевагам, а й можливим недолікам, обмеженням і проблемним аспектам. Такий аналіз був би корисним для більш виваженої оцінки доцільності використання окремих китайських практик в освітньо-професійному середовищі України та дозволив би чіткіше окреслити межі їх можливої адаптації.

Офіційний опонент Анна Володимирівна КОТОВА, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри англійської філології та методики викладання іноземної мови Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. В Параграфі 1.1. бракує відомостей щодо генези розвитку про професійне самовдосконалення менеджерів в історичній ретроспективі Європи та України, а подано відомості про сучасний стан розробки цієї проблематики;

2. Викликає запитання доцільність розподілу характеристики етапів становлення та розвитку ідеї та практик професійного розвитку та самовдосконалення менеджерів на 2 параграфи (Параграф 1.2 та Параграф 1.3), хоча загальний аналіз цієї авторської етапізації є представленим в Параграфі 1.2 і, згідно Змісту, саме Параграф 1.2 є присвяченим питанням генези концепції професійного самовдосконалення менеджерів у науковій думці Китаю;

3. На наш погляд, в Параграфі 1.3 (Таблиці 1.6-1.8) варто було не просто перерахувати науковців та державних діячів, які вплинули на становлення та розвиток ідей та практик професійного самовдосконалення менеджерів у той чи інший період, але також і більш детально схарактеризувати їх внесок на сторінках параграфу, оскільки це відповідає ідеї залучення невідомим раніше відомостей до наукового поля України, що, традиційно, є завданням та функцією робіт з компаративною складовою, особливо таких, які пишуться носіями мови;

4. Роль формальної освіти у професійному самовдосконаленні менеджерів розкрита достатньо повно (Параграф 2.2.). Проте доцільним було б приділити більше уваги порівнянню різних типів формальної підготовки управлінців у КНР (університетських програм, MBA/EMBA, партійних шкіл, адміністративних академій) з позиції їхніх педагогічних функцій, цільових аудиторій і результатів навчання.

Рецензент Ірина Сергіївна ГОНТАРЕНКО, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У роботі (зокрема Параграф 1.1) ґрунтовно розкрито професійне самовдосконалення менеджерів як міждисциплінарний феномен. Водночас, на нашу думку, доцільно було б чіткіше розмежувати поняття «професійне самовдосконалення», «професійний розвиток», «підвищення кваліфікації» та «самоосвіта», оскільки в окремих фрагментах тексту дисертації вони вживаються у близьких змістових контекстах;

2. Позитивно оцінюючи авторську періодизацію розвитку уявлень про професійне самовдосконалення менеджерів у Китаї (Параграф 1.2), варто зазначити, що окремі хронологічні межі періодів могли б бути додатково аргументовані. Зокрема, потребує пояснення вибір саме таких рубежів переходу від традиційної морально-етичної моделі до модернізаційної та сучасної компетентнісної парадигми;

3. У Параграфі 1.4 авторкою представлено значний масив нормативно-стратегічних документів КНР, що є безперечною перевагою роботи. Водночас, на нашу думку, їх аналіз місцями має переважно описовий характер. Доцільним було б посилити критичне зіставлення задекларованих державних стратегій із реальними освітніми практиками професійного самовдосконалення менеджерів.

4. Дискусійним видається питання щодо визначення авторкою співвідношення формальної та неформальної освіти у процесі професійного самовдосконалення менеджерів. У дисертації достатньо ґрунтовно проаналізовано роль формальної освіти (Параграф 2.2), програм підвищення кваліфікації, корпоративного навчання, тренінгів, наставництва, цифрових платформ та інших неформальних освітніх практик (Параграф 2.3). Водночас із матеріалів роботи випливає, що дієвим чинником професійного самовдосконалення менеджерів у КНР є також інформальна освіта, яка може реалізовуватися у формі самостійного опрацювання професійної літератури, набуття досвіду в повсякденній управлінській діяльності, професійного спілкування, участі в неформальних фахових мережах, самоаналізу управлінських рішень, тощо. Проте сам термін «інформальна освіта» у тексті роботи, наскільки можна зробити висновок, окремо не використовується, а відповідні практики фактично розглядаються авторкою як складова неформальної освіти. На нашу думку, чіткіше розмежування формальної, неформальної та інформальної освіти дозволило б поглибити теоретичний

аналіз досліджуваного феномену й точніше визначити механізми професійного самовдосконалення менеджерів у сучасному китайському освітньо-управлінському просторі.

Голова спеціалізованої вченої ради Олександр Леонідович ШУМСЬКИЙ, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, надав позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада ДФ 64.055.090 присуджує Ліпін ТАНЬ ступінь доктора філософії з галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка» за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої Шумський Олександр ШУМСЬКИЙ
вченої ради (підпис) (власне ім'я та прізвище)

