

ВІДГУК
офіційного опонента Надії Сергіївни КАЛАШНИК
на дисертаційну роботу Ліпін ТАНЬ «Організаційно-педагогічні
засади професійного самовдосконалення менеджерів в КНР», виконану на
здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка за
спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Актуальність дисертаційної роботи та її зв'язок із науковими дослідженнями. Актуальність дисертаційної роботи Ліпін ТАНЬ зумовлена посиленням ролі управлінського людського капіталу в умовах глобальних трансформацій, цифровізації економіки, зростання конкуренції між державами та ускладнення вимог до професійної діяльності сучасних менеджерів. У цих умовах професійне самовдосконалення управлінців набуває значення не лише як індивідуальна освітня потреба, а як важливий чинник підвищення ефективності управління, розвитку організаційної культури, формування здатності до інноваційної діяльності, стратегічного мислення та прийняття відповідальних рішень в умовах невизначеності.

Особливу наукову значущість має звернення авторки до досвіду Китайської Народної Республіки, де професійне самовдосконалення менеджерів розглядається як системно організований, інституційно підтриманий і стратегічно зорієнтований процес. Дослідження китайської моделі є важливим для української педагогічної науки, оскільки дає змогу осмислити можливості поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти, корпоративного навчання, наставництва, цифрових освітніх платформ, професійного оцінювання та індивідуальних освітніх траєкторій у підготовці управлінських кадрів.

Актуальність роботи посилюється також потребами України, пов'язаними з модернізацією системи підготовки менеджерів, європейською інтеграцією, цифровою трансформацією управління та завданнями післявоєнного відновлення. У цьому контексті результати дисертації мають як теоретичне, так і практичне значення, оскільки сприяють розширенню наукових уявлень про організаційно-педагогічні засади професійного самовдосконалення менеджерів та відкривають можливості для селективної адаптації ефективних елементів китайського досвіду в українському освітньому просторі.

Зв'язок дисертаційної роботи з науковими дослідженнями підтверджується тим, що її тема є складником ініціативної науково-дослідної теми, яка розробляється Харківським національним економічним університетом імені Семена Кузнеця «Теоретичний базис управління інноваційним розвитком на засадах забезпечення конкурентоспроможності організацій в умовах цифрової економіки» (№ ДР 0126U000988), що засвідчує відповідність роботи актуальним напрямам сучасних наукових пошуків.

Таким чином, це дослідження є значущим як із теоретичної точки зору – збагачуючи наукову дискусію про професійне становлення менеджерів та самовдосконалення як органічну та невід'ємну частину цього процесу, так і з практичної – надаючи обґрунтовані рекомендації для розвитку та модернізації системи професійної освіти та освіти впродовж життя для окремих категорій працівників (зокрема менеджерів) в Україні.

Наукова новизна та теоретична значущість дисертаційного дослідження Ліпін ТАНЬ полягають у цілісному обґрунтуванні організаційно-педагогічних засад професійного самовдосконалення менеджерів у Китайській Народній Республіці як складного, багаторівневого та соціокультурно зумовленого феномену. Дисертанткою здійснено комплексний аналіз досліджуваної проблеми в історико-педагогічному, порівняльно-педагогічному, управлінському та соціокультурному вимірах, що дозволило розкрити професійне самовдосконалення менеджерів не лише як індивідуальний процес особистісно-професійного розвитку, а і як важливий складник державної кадрової політики, організаційної культури та формування управлінського людського капіталу.

Суттєвим науковим результатом роботи є уточнення змісту поняття «професійне самовдосконалення менеджера», яке розглянуто як безперервний, усвідомлений, цілеспрямований і рефлексивний процес розвитку професійних та особистісних якостей управлінця. Теоретичну значущість має також запропоноване авторкою осмислення китайської моделі професійного самовдосконалення менеджерів у парадигмі «історія – політика – практика», що

дало змогу простежити еволюцію цього феномену від традиційних морально-етичних уявлень про саморозвиток управлінця до сучасної компетентнісної, практикоорієнтованої та цифровізованої моделі.

Заслугує на позитивну оцінку те, що дисертанткою удосконалено наукові уявлення про організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення менеджерів у КНР, зокрема про роль державної політики, формальної та неформальної освіти, корпоративного навчання, наставництва, цифрових освітніх платформ, професійного оцінювання та індивідуальних освітніх траєкторій. Важливим є введення до наукового обігу фактичних матеріалів, теоретичних положень, нормативно-стратегічних документів і підходів китайських науковців, що розширює джерельну базу української педагогічної науки.

Результати дослідження можуть бути використані в освітній, науково-дослідній, управлінській та організаційно-методичній діяльності. Насамперед вони мають значення для модернізації системи підготовки та професійного самовдосконалення менеджерів в Україні з урахуванням ефективного зарубіжного досвіду, зокрема Китайської Народної Республіки. Запропоновані в роботі теоретичні положення, узагальнення та висновки можуть бути використані у закладах вищої освіти під час розроблення й оновлення освітніх програм, навчальних дисциплін, спецкурсів, тренінгів і програм підвищення кваліфікації, пов'язаних із професійним розвитком управлінських кадрів, менеджментом освіти, лідерством, безперервною освітою, корпоративним навчанням, наставництвом і цифровими освітніми технологіями.

Практична цінність результатів дослідження є особливо значущою для галузі знань 01 Освіта / Педагогіка, зокрема спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, у межах якої виконано дисертацію. Окремі положення роботи можуть бути використані також у підготовці здобувачів за спеціальностями 015 Професійна освіта, 073 Менеджмент, 281 Публічне управління та адміністрування, 051 Економіка, а також у міждисциплінарних освітніх програмах, пов'язаних із розвитком людського капіталу, управлінням персоналом, освітнім менеджментом, державною службою та професійним

навчанням дорослих.

Матеріали дисертації можуть бути корисними для науково-педагогічних працівників, які досліджують проблеми порівняльної педагогіки, професійної освіти, андрагогіки, управлінської освіти та міжнародного освітнього співробітництва. Вони також можуть бути застосовані у діяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, центрів підвищення кваліфікації, корпоративних університетів і навчальних центрів підприємств при розробленні програм професійного розвитку менеджерів, державних службовців і керівників організацій.

Окреме практичне значення мають висновки дисертантки щодо можливостей крос-педагогічного обміну між Україною та КНР, зокрема в частині адаптації індивідуальних освітніх траєкторій, наставництва, практикоорієнтованого навчання, цифрових платформ і поєднання формальної та неформальної освіти. Практична цінність результатів підтверджується їх упровадженням в освітній процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця та Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.

Основні результати дослідження оприлюднено в 14 публікаціях автора, з яких 10 є одноосібними. Серед них: 5 статей у вітчизняних фахових наукових виданнях, 1 стаття в періодичних наукових виданнях інших країн, що входять до Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) та Європейського Союзу (Республіка Польща), а також 8 тез доповідей і матеріалів наукових конференціях.

Зміст дисертації, її завершеність та оформлення. Робота має структуру, традиційну для наукових робіт, які подаються на здобуття наукового ступеня доктора філософії: Вступ, 2 розділи по 4 параграфи, Висновки до розділів та загальні висновки по роботі, Перелік літератури до кожного з Розділів та Додатки. В роботі використано методи згорнутого подання інформації (таблиці та малюнки), контент яких обумовлений внутрішньою логікою дослідження. Здобувачка на високому науковому рівні обґрунтувала вибір теми дослідження, її актуальність, визначила мету, завдання, об'єкт, предмет, методологічні й

теоретичні основи, аргументувала використання обраних методів дослідження.

Дисертаційна робота Ліпін ТАНЬ справляє позитивне враження як цілісне, логічно структуроване та науково обґрунтоване дослідження, присвячене актуальній для сучасної педагогічної науки проблемі організаційно-педагогічних засад професійного самовдосконалення менеджерів у Китайській Народній Республіці. Робота вирізняється чіткою дослідницькою логікою, належним теоретико-методологічним рівнем, достатньою джерельною базою, міждисциплінарним характером аналізу та практичною спрямованістю отриманих результатів. Позитивної оцінки заслуговує прагнення дисертантки не лише описати китайський досвід, а й виявити його науково-педагогічний зміст, визначити організаційні умови, інституційні механізми та можливості крос-педагогічного обміну між КНР та Україною.

Перший Розділ дисертації має важливе теоретико-методологічне значення, оскільки в ньому послідовно розкрито професійне самовдосконалення менеджерів як науково-педагогічну проблему, уточнено сутність базового понятійного апарату, охарактеризовано основні наукові підходи до вивчення досліджуваного феномену. Заслуговує на схвалення ґрунтовний аналіз генези концепції професійного самовдосконалення управлінців у китайській науковій думці, що дозволило авторці простежити еволюцію відповідних уявлень від традиційних морально-етичних засад до сучасної компетентнісної та практикоорієнтованої парадигми. Важливим результатом першого розділу є також характеристика нормативно-стратегічних засад розвитку професійного самовдосконалення менеджерів у сучасній КНР, що забезпечує системне розуміння досліджуваної проблеми.

Другий Розділ дисертації має виразну практико-аналітичну спрямованість і суттєво доповнює теоретичні положення, сформульовані в першій частині роботи. У ньому дисертанткою розкрито організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення менеджерів у КНР, проаналізовано роль формальної освіти, неформальних освітніх практик, корпоративного навчання, наставництва, цифрових платформ та індивідуальних освітніх траєкторій. Позитивної оцінки заслуговує те, що авторка розглядає професійне

самовдосконалення менеджерів у КНР як цілісну систему, у якій взаємодіють державна політика, освітні інституції, корпоративний сектор і самі управлінці як суб'єкти професійного розвитку.

Окремо слід відзначити Параграф 2.4, присвячений імплементаційному потенціалу крос-педагогічного обміну між КНР та Україною. Його наявність посилює практичну значущість дисертації, оскільки дозволяє перейти від аналізу зарубіжного досвіду до визначення можливих напрямів його селективного використання в українському освітньому й управлінському просторі.

Загалом дисертаційна робота є завершеним науковим дослідженням, результати якого мають теоретичну цінність і практичне значення для розвитку педагогічної науки, управлінської освіти та системи професійного самовдосконалення менеджерів. Разом із загальною позитивною оцінкою дисертаційної роботи вважаємо за доцільне висловити окремі зауваження та побажання дискусійного характеру:

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 посилило б 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.

Зазначені зауваження мають дискусійний і рекомендаційний характер, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи, її наукової новизни, теоретичної та практичної значущості.

Висновок. Дисертаційна робота Ліпін ТАНЬ є завершеним, самостійним і науково обґрунтованим дослідженням, присвяченим актуальній проблемі організаційно-педагогічних засад професійного самовдосконалення менеджерів

у КНР. Робота вирізняється логічною структурою, належним теоретико-методологічним рівнем, достатньою джерельною базою, аргументованістю основних положень і практичною спрямованістю отриманих результатів. Структура дисертації, мова викладу, науковий стиль, оформлення тексту, таблиць, рисунків, списку використаних джерел та додатків загалом відповідають чинним вимогам до кваліфікаційних наукових праць. Аналіз змісту дисертації дає підстави стверджувати, що робота не містить ознак академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації чи самоплагіату.

Дисертаційне дослідження «Організаційно-педагогічні засади професійного самовдосконалення менеджерів в КНР» повністю відповідає вимогам, встановленим для наукових праць за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки (галузь знань 01 Освіта/Педагогіка), а також критеріям оформлення дисертацій, затвердженим Наказом Міністерства освіти і науки України №40 від 12.01.2017 (із змінами, внесеними Наказом №759 від 31.05.2019) та пп. 6-9 «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 р. № 44. Таким чином, авторка дисертації, Ліпін ТАНЬ, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка» за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки»

Офіційний опонент:

доктор наук з державного управління, професор
завідувачка кафедри
публічного управління та адміністрування
Національного лісотехнічного
університету України

Надія КАЛАШНИК

ЗАСВІДЧУЮ
Учений секретар
Національного лісотехнічного
університету України

«___» _____ 20__ р. Підпис: [підпис]

