

ВІДГУК

офіційного опонента Віктора Михайловича Нагаєва

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 Тань Ліпін зумовлена необхідністю наукового осмислення організаційно-педагогічних засад професійного самовдосконалення менеджерів в умовах глобальних трансформацій, цифровізації, посилення ролі людського капіталу та зростання вимог до якості управлінської діяльності. У сучасному суспільстві менеджер дедалі більше постає не лише як виконавець управлінських функцій, а як суб'єкт стратегічного мислення, інноваційної діяльності, професійної рефлексії та безперервного саморозвитку. Саме тому звернення дисертантки до проблеми професійного самовдосконалення менеджерів є своєчасним і науково виправданим.

Для теоретичної науки значущість роботи полягає в поглибленні наукових уявлень про професійне самовдосконалення менеджерів як міждисциплінарний педагогічний феномен, що поєднує освітні, управлінські, соціокультурні, психологічні та аксіологічні складники. Дослідження сприяє розвитку теорії професійної освіти, андрагогіки, порівняльної педагогіки, педагогіки управління та теорії безперервної освіти, оскільки дозволяє розглядати самовдосконалення менеджера не як епізодичне підвищення кваліфікації, а як системний, цілеспрямований і рефлексивний процес професійного становлення особистості.

Особливої актуальності дослідження набуває для України, яка в умовах європейської інтеграції, цифрової трансформації управління, модернізації вищої освіти та завдань післявоєнного відновлення потребує нових підходів до підготовки управлінських кадрів. У цьому контексті вивчення досвіду Китайської Народної Республіки, де професійне самовдосконалення менеджерів має системний, інституційно підтриманий і стратегічно зорієнтований характер, відкриває можливості для критичного осмислення й селективної адаптації окремих ефективних практик в українському освітньому та управлінському просторі.

Зв'язок дисертаційної роботи з актуальними науковими дослідженнями простежується у її спрямованості на розв'язання проблем розвитку людського капіталу, безперервної професійної освіти, формування управлінських компетентностей, цифровізації освітнього середовища, індивідуалізації освітніх траєкторій та міжнародного крос-педагогічного обміну. Дисертантка розробляла

основні ідеї свого дослідження в межах ініціативної науково-дослідної теми Харківського національного економічного університету імені С.Кузнеця «Теоретичний базис управління інноваційним розвитком на засадах забезпечення конкурентоспроможності організацій в умовах цифрової економіки» (№ ДР 0126U000988), що підтверджує її відповідність сучасним напрямам наукових пошуків. Обрана тема має високу актуальність, оскільки дозволяє не лише дослідити унікальні риси теорії та практики професійного самовдосконалення менеджерів у КНР, але й визначити перспективи адаптації успішних практик до умов вітчизняної системи вищої освіти та професійного самовдосконалення фахівців.

Наукова новизна дисертаційної роботи Тань Ліпін полягає в цілісному теоретичному обґрунтуванні організаційно-педагогічних засад професійного самовдосконалення менеджерів у Китайській Народній Республіці як багаторівневої, інституційно організованої та соціокультурно зумовленої системи. У роботі *вперше* на рівні комплексного педагогічного дослідження систематизовано теоретичні підходи, історичні передумови, нормативно-стратегічні засади, форми та практики професійного самовдосконалення менеджерів у КНР у взаємозв'язку державної політики, освітніх інституцій, корпоративного сектору та індивідуальних освітніх траєкторій управлінців. *Набули подальшого розвитку* наукові уявлення про професійне самовдосконалення менеджера як безперервний, усвідомлений, цілеспрямований і рефлексивний процес особистісно-професійного зростання, що реалізується через самонавчання, професійну рефлексію, оновлення управлінських знань і навичок, розвиток внутрішньої мотивації та здатності до відповідального прийняття рішень. *Уточнено* роль формальної та неформальної освіти, наставництва, корпоративного навчання, цифрових освітніх платформ і професійного оцінювання як чинників професійного самовдосконалення менеджерів. Важливим науковим результатом є введення в наукове поле України нових фактичних матеріалів, теоретичних положень, нормативно-стратегічних документів, підходів китайських науковців і практичних кейсів, що розкривають специфіку професійного самовдосконалення менеджерів у КНР.

Практична значущість роботи полягає в можливості використання її результатів для модернізації системи підготовки та професійного розвитку менеджерів в Україні, розроблення освітніх програм, спецкурсів, тренінгів, програм підвищення кваліфікації, розвитку наставництва, корпоративного навчання, цифрових освітніх платформ та організації крос-педагогічного обміну між Україною і КНР.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертаційній роботі Тань Ліпін, є достатнім і підтверджується логікою побудови дослідження, відповідністю обраних методів поставленій меті та завданням, а також належною джерельною базою. Дисертанткою використано комплекс теоретичних, історико-педагогічних, порівняльно-педагогічних, системних і структурно-функціональних методів, що забезпечило всебічне розкриття проблеми професійного самовдосконалення менеджерів у КНР. Висновки роботи впливають зі змісту проведеного аналізу, є послідовними, аргументованими та узгодженими із завданнями дослідження. Обґрунтованість результатів посилюється зверненням до широкого кола українських, зарубіжних і китайських наукових джерел, нормативно-стратегічних документів, аналітичних матеріалів та практичних кейсів. Запропоновані рекомендації мають науково виважений характер і можуть бути використані для подальшого розвитку системи професійного самовдосконалення менеджерів в українському освітньому й управлінському просторі.

Структура дисертаційної роботи Тань Ліпін є логічною, послідовною та такою, що відповідає меті й завданням дослідження. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. У Розділі 1 розкрито теоретико-методологічні засади професійного самовдосконалення менеджерів у КНР, охарактеризовано досліджуваний феномен як науково-педагогічну проблему, простежено генезу відповідної концепції в китайській науковій думці, проаналізовано становлення сучасної парадигми та нормативно-стратегічні засади її розвитку. Розділ 2 має практико-аналітичну спрямованість і присвячений характеристиці організаційно-педагогічних умов, ролі формальної освіти, неформальних освітніх практик, а також імплементаційного потенціалу крос-педагогічного обміну між КНР та Україною у сфері професійного самовдосконалення менеджерів. Така побудова роботи забезпечує цілісне розкриття теми та поступовий перехід від теоретичного аналізу до практичних узагальнень.

Повнота викладу основних результатів дисертації в наукових виданнях є достатньою. Основні положення, висновки та результати дослідження відображено у 14 наукових працях авторки, серед яких 5 статей опубліковано у фахових наукових виданнях України, 1 статтю - у зарубіжному періодичному виданні (Республіка Польща, публікацію здійснено англійською мовою), а також 8 праць апробаційного характеру, представлених у матеріалах наукових конференцій різного рівня. Тематика публікацій безпосередньо відповідає змісту дисертації та охоплює ключові аспекти досліджуваної проблеми: формування готовності до

професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів, закордонний досвід професійного розвитку менеджерів у Китаї, роль саморозвитку менеджерів у формуванні людського капіталу, оцінювання професійного самовдосконалення в системі професійної підготовки, значення неформальної освіти, цифрових технологій та історико-педагогічної генези відповідного феномену. Це дає підстави стверджувати, що результати дисертаційного дослідження належним чином апробовані та достатньо повно представлені в науковому просторі.

Зміст дисертації, її завершеність та оформлення. Дисертаційна робота Тань Ліпін є цілісним, самостійним і завершеним науковим дослідженням, у якому послідовно розкрито організаційно-педагогічні засади професійного самовдосконалення менеджерів у Китайській Народній Республіці. Зміст роботи повною мірою відповідає обраній темі, поставленій меті та сформульованим завданням. Дисертація має логічну структуру, що забезпечує поступовий перехід від теоретико-методологічного осмислення досліджуваної проблеми до аналізу практичних механізмів її реалізації у сучасній китайській освітньо-управлінській системі.

У Вступі належним чином обґрунтовано актуальність теми, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання, методи дослідження, наукову новизну, теоретичне та практичне значення отриманих результатів. Розділ 1 дисертації присвячено розкриттю теоретико-методологічних засад професійного самовдосконалення менеджерів у КНР. У ньому авторкою проаналізовано професійне самовдосконалення менеджерів як науково-педагогічну проблему, простежено генезу відповідної концепції в китайській науковій думці, охарактеризовано становлення сучасної парадигми професійного самовдосконалення менеджерів та її нормативно-стратегічні засади. Розділ 2 має практико-аналітичний характер і спрямований на висвітлення організаційно-педагогічних умов, ролі формальної освіти, неформальних освітніх практик та імплементаційного потенціалу крос-педагогічного обміну між КНР та Україною.

Вдалим здобутком дисертації є те, що авторка розглядає професійне самовдосконалення менеджерів не як ізольований індивідуальний процес, а як багаторівневу систему, у якій взаємодіють державна політика, освітні інституції, корпоративний сектор, цифрове освітнє середовище та особиста активність самого менеджера. Позитивної оцінки заслуговує також звернення до китайських наукових джерел, нормативно-стратегічних документів і практичних кейсів, що дозволило надати дослідженню автентичності та поглибити його джерельну базу.

Одним із позитивних аспектів дисертаційної роботи є також обраний авторкою спосіб висвітлення професійного самовдосконалення менеджерів як

науково-педагогічної проблеми у Параграфі 1.1. Вдалим здобутком дисертантки є те, що аналіз досліджуваного феномену здійснено не шляхом традиційного послідовного розгляду окремих персоналій або історичних етапів, а на основі концептуального та інтегративного підходів. Така дослідницька логіка є цілком виправданою з огляду на міждисциплінарний характер проблеми, широту її змістового поля та недостатній рівень її комплексного опрацювання в сучасній педагогічній науці. Це дозволило авторці систематизувати різні наукові підходи до розуміння професійного самовдосконалення менеджерів, окреслити його педагогічні, психологічні, управлінські та соціокультурні виміри, а також створити належне теоретичне підґрунтя для подальшого аналізу китайського досвіду.

Відсутність порушень академічної доброчесності. Під час аналізу дисертаційної роботи не виявлено ознак порушення принципів академічної доброчесності. У роботі простежується коректне використання результатів досліджень інших учених із належним посиланням на відповідні джерела. Авторка чітко відмежовує власні наукові положення від результатів попередніх досліджень, що свідчить про дотримання вимог академічної етики. Підстав для сумніву щодо самостійності виконання роботи або неправомірного використання результатів інших авторів під час ознайомлення з дисертацією не встановлено.

Дискусійні питання та зауваження до змісту дисертації. Загалом позитивно оцінюючи науковий рівень дисертаційної роботи, теоретичну значущість і практичну цінність одержаних дисертанткою результатів, вважаємо за доцільне висловити окремі зауваження та побажання дискусійного характеру.

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 впливають 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.

Зазначені зауваження не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи, мають переважно рекомендаційний і дискусійний характер та можуть бути враховані авторкою у подальших наукових дослідженнях.

Загальний висновок. Робота характеризується належним рівнем наукової аргументації, послідовністю викладу, коректним використанням понятійного апарату та відповідністю висновків поставленим завданням. Загальні висновки узагальнюють основні результати дослідження й засвідчують досягнення його мети. Мова дисертації є науковою, логічною та загалом стилістично витриманою. Оформлення структурних частин, таблиць, рисунків, списку використаних джерел і додатків відповідає вимогам, що висуваються до кваліфікаційних наукових праць. Загалом дисертаційна робота справляє позитивне враження як змістовне, актуальне та практично значуще дослідження.

Все вище зазначене дозволяє зробити **висновок** про те, що дисертація на тему «Організаційно-педагогічні засади професійного вдосконалення менеджерів в КНР» здобувача Тань Ліпін є самостійним завершеним науковим дослідженням на правах рукопису, яке виконано здобувачем особисто за актуальною темою засобами адекватних наукових методів. Дисертаційна робота Тань Ліпін засвідчує належний рівень наукової підготовки здобувачки та її здатність до самостійного розв'язання актуального наукового завдання у галузі освітніх, педагогічних наук. Структура роботи є виваженою, мова викладу - науковою та коректною, а оформлення дисертації загалом відповідає чинним вимогам до кваліфікаційних наукових праць. Ознайомлення зі змістом дисертації дає підстави констатувати відсутність ознак академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації та

фальсифікації. Робота містить нові науково обґрунтовані теоретичні та практично значущі результати проведених здобувачкою досліджень, які мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення, вирішують поставлені перед дослідженням завдання.

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, Тань Ліпін, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка» за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки»

Офіційний опонент

доктор педагогічних наук, професор
професор кафедри менеджменту,
бізнесу і адміністрування
Державний біотехнологічний університет



Віктор НАГАСВ

Підпис Нагасв В
ЗАСВІДЧУЮ
Керівник відділу діловодства ДЕТУ