

ВІДГУК –
офіційного опонента Анни Володимирівни КОТОВОЇ
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 не викликає сумніву, оскільки вона безпосередньо пов'язана з однією з ключових проблем сучасної педагогічної науки – обґрунтуванням ефективних організаційно-педагогічних засад професійного розвитку й самовдосконалення управлінських кадрів. В умовах глобалізації, цифрової трансформації, ускладнення управлінських процесів і зростання ролі людського капіталу особливої ваги набуває підготовка менеджерів, здатних до безперервного навчання, професійної рефлексії, стратегічного мислення, інноваційної діяльності та відповідального прийняття управлінських рішень.

Своєчасність обраної теми посилюється тим, що сучасна Україна потребує оновлення підходів до підготовки й професійного самовдосконалення менеджерів з урахуванням викликів європейської інтеграції, цифровізації управління, модернізації вищої освіти та завдань післявоєнного відновлення. У цьому контексті звернення дисертантки до досвіду Китайської Народної Республіки є науково виправданим, оскільки КНР демонструє системний, стратегічно орієнтований та інституційно забезпечений підхід до формування управлінських кадрів. Дисертанткою слушно акцентовано увагу на тому, що китайська модель професійного самовдосконалення менеджерів поєднує державну освітню політику, кадрову стратегію, формальну й неформальну освіту, корпоративне навчання, наставництво, цифрові освітні платформи та індивідуальні траєкторії професійного розвитку.

Важливим є те, що дослідження не обмежується описом зарубіжного досвіду, а спрямоване на виявлення його імплементаційного потенціалу для українського освітнього й управлінського контексту. Це надає роботі не лише теоретичної, а й практичної значущості, оскільки її результати можуть бути використані для модернізації системи підготовки управлінських кадрів, розвитку програм безперервної освіти, удосконалення корпоративного навчання, наставництва та цифрових форм професійного розвитку менеджерів.

Зв'язок дисертації з науковими програмами, планами і темами підтверджується тим, що її виконано в межах ініціативної науково-дослідної теми Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця «Теоретичний базис управління інноваційним розвитком на засадах забезпечення конкурентоспроможності організацій в умовах цифрової економіки» (№ ДР 0126U000988). Це засвідчує відповідність дисертаційної роботи актуальним напрямам сучасних наукових досліджень і підтверджує її наукову та практичну доцільність.

Наукова новизна дисертаційного дослідження Тань Ліпін визначається тим, що в роботі вперше на рівні цілісного педагогічного аналізу

систематизовано теоретичні ідеї, історичні передумови, нормативно-стратегічні засади та практичні механізми професійного самовдосконалення менеджерів у сучасній КНР. Дисертанткою переконливо показано, що професійне самовдосконалення менеджерів у китайському контексті не може бути зведене лише до підвищення кваліфікації або індивідуальної самоосвіти, оскільки воно функціонує як інституційно організована система, інтегрована в державну політику розвитку людського капіталу, кадрове управління, освітню систему та корпоративну практику.

Теоретично значущим є обґрунтування багаторівневої структури професійного самовдосконалення менеджерів у КНР, у межах якої взаємодіють макрорівень державної політики й стратегічного регулювання, мезорівень освітніх, адміністративних і корпоративних інституцій та мікрорівень індивідуальних освітніх траєкторій менеджерів. Такий підхід поглиблює наукове розуміння професійного самовдосконалення як педагогічного, управлінського й соціокультурного феномену.

Вагомим результатом дисертації є розкриття ролі формальної та неформальної освіти у забезпеченні безперервного професійного розвитку менеджерів. Авторкою обґрунтовано, що формальна освіта в КНР виконує системоутворюючу функцію, забезпечуючи зв'язок між підготовкою, професійним оцінюванням і кар'єрним просуванням, тоді як неформальна освіта надає цьому процесу гнучкості, адаптивності та практичної спрямованості.

Окремої уваги заслуговує визначення імплементаційного потенціалу китайського досвіду для України. Дисертанткою доведено доцільність селективного використання окремих елементів китайської моделі, зокрема індивідуалізованих освітніх траєкторій, наставництва, корпоративного навчання, цифрових платформ і практикоорієнтованих форм підготовки менеджерів, із урахуванням українського освітнього, управлінського та соціокультурного контексту.

Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані в освітньому процесі закладів вищої освіти, у системі післядипломної освіти, підвищення кваліфікації та професійного навчання управлінських кадрів. Теоретичні положення, узагальнення та висновки дисертації становлять інтерес для розроблення навчальних курсів, спецкурсів, тренінгових програм і методичних матеріалів з проблем професійного самовдосконалення менеджерів, управлінської освіти, безперервного навчання, корпоративного розвитку персоналу, наставництва та цифровізації професійної підготовки. Важливим є те, що дисертанткою визначено перспективні напрями використання китайського досвіду в українському освітньому й управлінському контексті. Це надає результатам дослідження прикладного значення для розвитку міжнародного освітнього співробітництва, порівняльно-педагогічних досліджень та удосконалення системи професійного самовдосконалення управлінських кадрів в Україні.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання її результатів для вдосконалення підготовки менеджерів, керівників освітніх

установ, державних службовців і фахівців управлінської сфери. Окремі положення дисертації можуть бути застосовані під час модернізації освітніх програм, організації індивідуальних освітніх траєкторій, розроблення програм професійного розвитку та впровадження практикоорієнтованих форм навчання.

Основні положення дисертаційного дослідження, його теоретичні та практичні результати викладено в 14 публікаціях автора (з яких 10 є одноосібними): 5 статей у фахових наукових виданнях України, 1 стаття в періодичних наукових виданнях інших країн, що входять до Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) та Європейського Союзу (Республіка Польща), 8 тез доповідей на конференціях різних рівнів.

Зміст дисертації, її завершеність та оформлення. Дисертаційна робота Тань Ліпін є самостійним, завершеним і логічно побудованим науковим дослідженням, у якому на належному теоретико-методологічному рівні розглянуто актуальну проблему професійного самовдосконалення менеджерів у Китайській Народній Республіці. Робота характеризується чітким визначенням мети й завдань, послідовною структурою, достатньою джерельною базою, обґрунтованістю наукових положень і практичною спрямованістю отриманих результатів. Позитивної оцінки заслуговує те, що дисертантка розглядає досліджувану проблему не ізольовано, а в широкому історико-педагогічному, соціокультурному, управлінському та порівняльному контекстах.

У Розділі 1 роботи ґрунтовно розкрито теоретико-методологічні засади професійного самовдосконалення менеджерів у КНР. Дисертанткою уточнено сутність поняття «професійне самовдосконалення менеджера», охарактеризовано міждисциплінарний характер досліджуваного феномену, проаналізовано його історичну генезу в китайській науковій та управлінській традиції. Важливим є те, що авторка не обмежилася загальним описом проблеми, а простежила становлення сучасної парадигми професійного самовдосконалення менеджерів у КНР, виокремивши її нормативно-стратегічні, освітні та інституційні засади.

Розділ 2 дисертації має практико-аналітичний характер і спрямований на розкриття реальних механізмів функціонування системи професійного самовдосконалення менеджерів у сучасному Китаї. У ньому переконливо показано роль формальної освіти, неформальних освітніх практик, корпоративного навчання, наставництва, професійних мереж, цифрових платформ та індивідуальних освітніх траєкторій у забезпеченні безперервного розвитку управлінських кадрів. Заслуговує на увагу системне бачення авторкою китайської моделі як такої, що поєднує державну політику, освітні інституції, корпоративний сектор і особисту активність менеджера.

Позитивно слід оцінити й те, що в роботі визначено можливості крос-педагогічного обміну між КНР та Україною у сфері професійного самовдосконалення менеджерів. Це посилює прикладну значущість дисертації та підтверджує її орієнтацію на потреби модернізації української управлінської освіти. Загалом дисертація Тань Ліпін є науково обґрунтованою, змістовною та практично значущою роботою, результати якої становлять інтерес для педагогічної науки, порівняльної педагогіки та професійної підготовки

управлінських кадрів.

Однак, при загальному позитивному враженні, робота містить певну кількість дискусійних питань:

1. В Параграфі 1.1. бракує відомостей щодо генези розвитку 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, МВА/ЕМВА, партійних шкіл, адміністративних академій) з позиції їхніх педагогічних функцій, цільових аудиторій і результатів навчання.

Зазначені у Відгуку зауваження мають виключно рекомендаційний характер та не знижують загального позитивного враження про роботу, її наукову цінність та практичну значущість.

Дисертація Тань Ліпін є цілісною, самостійною та завершеною кваліфікаційною науковою працею, у якій на належному науково-теоретичному рівні досліджено організаційно-педагогічні засади професійного самовдосконалення менеджерів у Китайській Народній Республіці. Робота має чітку структуру, логічну послідовність викладу, достатню аргументацію основних положень і висновків, а також характеризується практичною спрямованістю отриманих результатів. Мова дисертації є науковою, коректною та зрозумілою, а оформлення роботи загалом відповідає встановленим вимогам до дисертаційних досліджень. За результатами ознайомлення зі змістом дисертації підстав для виявлення ознак академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації чи фальсифікації не встановлено.

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

кандидат педагогічних наук, доцент
доцент кафедри англійської філології
та методики викладання іноземної мови
Харківського національного університету
імені В. Н. Каразіна

Анна КОТОВА

