

**Рішення разової спеціалізованої вченої ради ДФ 29.053.013
про присудження ступеня доктора філософії**

Разова спеціалізована вчена рада ДФ 29.053.013 Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Полтава), Міністерства освіти і науки України прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії **Чжоу Сюйлін** з галузі знань 01 – Освіта/Педагогіка зі спеціальності 015 – професійна освіта (за спеціалізаціями) на підставі публічного звіту дисертації «Підготовка майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання»

Протокол №13
«30» вересня 2022 року

Чжоу Сюйлін, громадянин Китаю, 1986 року народження.

У 2011 році закінчив ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» та отримав повну вищу освіту за спеціальністю «Фізичне виховання» і здобув кваліфікацію магістра з фізичного виховання.

З 2018 року по 2022 р. навчався в аспірантурі ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» за спеціальністю 015 – професійна освіта (за спеціалізаціями).

Працює у корпорації Джедзян джилли моторс лімітед директором роботи з персоналом.

Науковий керівник – **Шехавцова Світлана Олександрівна**, доктор педагогічних наук, професор ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”.

Дисертацію виконано у Державному закладі «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Полтава), Міністерства освіти і науки України.

Здобувач має 9 публікацій, серед яких: 4 статті в наукових фахових виданнях України, 1 стаття в закордонному науковому виданні, 4 тези і матеріали доповідей апробаційного характеру, у тому числі:

1. **Чжоу Сюйлін**. Інноваційні технології кадрового менеджменту як підґрунтя професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу. *Освіта та педагогічна наука*. 2020. № 2 (174). С. 58–68.
2. **Чжоу Сюйлін**. Сучасне розуміння технології корпоративного навчання в контексті підготовки майбутніх менеджерів з персоналу. *Педагогічний альманах: зб. наук. праць*. 2021. Вип. 49. С. 223 – 227.
3. **Чжоу Сюйлін**. Особистісні якості майбутніх менеджерів з

персоналу в структурі професійної підготовки. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, IX (100), Issue: 256, 2021. С. 59–62.

4. **Чжоу Сюйлінь.** Принципи професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу на засадах корпоративності. Імідж *сучасного педагога* : Педагогічні науки. 2021. № 4(199). С. 10–13.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради та присутні на захисті фахівці: **Ткачова Наталія Олександрівна**, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки (Харківський національний педагогічний університет імені Г. С.Сковороди), **зауваження**, висловлені у відгуку опонента:

1. Наукова вагомість проведеного дослідження значно б зросла, якби здобувач, який є громадянином КНР як країни «економічного дива», у підрозділі 1.1 «Стан дослідження проблеми підготовки майбутніх менеджерів з персоналу в сучасних науково-педагогічних дослідженнях» докладно проаналізував теоретичні та практичні доробки китайських фахівців з окресленої проблеми.

2. Згідно гіпотези дослідження, однією з умов, що забезпечує ефективну підготовку майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, є така: створення системи мотивації на формування корпоративних цінностей у майбутніх менеджерів з персоналу. На мій погляд, необхідно було більш докладно схарактеризувати складники цієї системи, а також уточнити, які саме корпоративні цінності мав на увазі дисертант і як ці цінності пов'язані з корпоративним навчанням.

3. У підрозділі 1.2 дисертації визначено структуру та зміст підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання. Проте загальновідомо, що результатом такої підготовки фахівців має стати їхня готовність до застосування зазначених технологій. Тому вважаю, що в дисертації треба було розкрити змістове наповнення структурних компонентів цієї готовності.

4. В експериментальному розділі дисертації автором докладно схарактеризовано кількісні результати дослідження. Проте слід було більш уваги приділити якісному аналізу результатів дослідження, який має важливе значення для формулювання адекватних висновків проведеного наукового пошуку.

5. У загальних висновках варто було б представити узагальнені числові дані, отримані за допомогою методів математичної статистики, що підсилило би статистично значущу доказовість ефективності визначених умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

Набока Ольга Георгіївна, доктор педагогічних наук, професор, перший проректор з науково-педагогічно роботи (ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»), **зауваження**, висловлені у відгуку опонента:

1. При визначенні стану розробленості проблеми дослідження, варто було б

зупинитись на проблемах, що стоять на заваді успішної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

2. Значно підсилило б теоретичну значущість дослідження обґрунтування наукових підходів та принципів підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання.

3. Вважаємо, було б доцільним дати порівняльний аналіз освітніх програм підготовки майбутніх менеджерів з персоналу тих закладів вищої освіти, які брали участь у педагогічному експерименті.

4. У результативності професійної підготовки менеджерів з персоналу зацікавлене велике коло осіб – стейкхолдерів. Вважаємо, було б доречним дати аналіз думок роботодавців щодо рівнів підготовки випускників-менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, зокрема тих ЗВО, де проходив експеримент.

5. Відзначаючи практичну значущість дослідження, затребуваність авторських матеріалів, які дозволяють в умовах реального освітнього процесу ЗВО значно підвищити його ефективність, доцільним було б підготувати відповідне видання навчально-методичного спрямування або розробити електронний ресурс для підтримки майбутнього менеджера з персоналу з питань використання технологій корпоративного навчання у професійній діяльності.

Бутенко Людмила Леонідівна, доктор педагогічних наук, професор ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», **зауваження**, висловлені у рецензії рецензента:

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.

Іванов Євген Вікторович, кандидат педагогічних наук, старший викладач ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», зауваження, висловлені у рецензії рецензента:

1. На стор. 20 вказано «виявити ступінь розробленості проблеми підготовки майбутніх менеджерів з персоналу в сучасній педагогічній науці», можливо доцільніше було б «ступінь дослідженості проблеми»!?

2. На тій же стор. 20, друга задача: не погодженні закінчення слів між собою.

3. На стор. 62 вказано, що «У ході дослідження ми провели опитування стейкхолдерів, які здійснили ранжування і визначили рейтинг особистісних якостей менеджера з персоналу, що представлено у таблиці 1.2.» – з наведеного аналізу не є зрозумілим кого саме опитували, хотілося б конкретики щодо стейкхолдерів.

4. На стор. 106 «аналіз сутності та особистісних якостей підготовленості в понятійно-категоріальному полі дозволив нам розглянути поняття «підготовка майбутніх менеджерів з персоналу», на нашу думку використання слова «розглянути» недоцільно у науковому дослідженні (може «дослідити поняття»).

5. На стор. 110 вказано, що «наявність у значної кількості студентів низького рівня підготовленості майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання, свідчить по-перше, що викладачі майже не використовують досить потужний потенціал навчального предмету «Менеджмент персоналу» для оволодіння студентами знаннями та вміннями з підвищення власного рівня щодо корпоративного навчання, формування у останніх розуміння потреби особистісної та професійної самореалізації» тощо. На нашу думку, таке формулювання, в деякій мірі дискредитує викладачів, може бути багато інших факторів, які могли вплинути на низький рівень підготовленості майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання. У той же час, другий висновок, з вищезазначеного «навчальна програма з менеджменту персоналу для студентів потребує відповідної корекції в межах теоретичної і практичної складових предмету в межах вищезазначеного контексту» може мати місце.

6. У тексті наявні орфографічні та стилістичні помилки, є зайві пробіли.

7. У вступі дисертант заявив набір методів дослідження, які будуть використані, а потім про них не згадує.

8. Розділ «2.2. Характеристика процесу впровадження педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів з персоналу до використання технологій корпоративного навчання», на наш погляд, перевантажений вкрай детальним описом процесу проведення навчального тренінгу, практичних вправ, питаннями тренерів тощо.

Кравченко Олена Іванівна, доктор педагогічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», зауважень

немає.

Результати відкритого голосування:

"За" – 5 членів ради,
"Проти" – немає.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує **Чжоу Сюйлін** ступінь доктора філософії з галузі знань 01 – освіта/педагогіка за спеціальністю 015 – професійна освіта (за спеціалізаціями).

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



Олена КРАВЧЕНКО

Голова
Ректор

Кравченко завідує
Олена Карачан

