

Відгук
офіційного опонента, доктора педагогічних наук, професора
Сорочан Тамари Михайлівни
на дисертацію Баніт Ольги Василівни
«Системи професійного розвитку менеджерів
у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук
за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Дисертаційне дослідження Баніт Ольги Василівни спрямоване на вирішення проблеми безперервного професійного розвитку персоналу транснаціональних корпорацій (ТНК) у міжнародному контексті. Тема дослідження належним чином затверджена та закоординована, виконувалась відповідно до плану науково-дослідної роботи відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України «Теорія і практика особистісного і професійного розвитку дорослого населення» (РК № 01141U003163).

Рецензована робота є актуальною на сучасному етапі глобальних трансформацій у суспільстві, що посилюють динаміку змін в економіці й бізнесі, зумовлюють потребу у постійному оновленні знань фахівців, що зумовило актуалізацію концепції «освіта впродовж життя», яка покладена в основу дослідження.

Як зазначає автор, обґрунтовуючи актуальність наукового пошуку, на початку ХХІ століття проблема професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях набула особливого значення для української економіки й системи освіти. Звернення до досвіду професійного розвитку персоналу в корпораціях зумовлене посиленням їхнього впливу на соціально-політичне та економічне життя суспільства. Погоджуємося з позицією дослідниці, що узагальнення тенденцій, особливостей, досвіду професійного розвитку персоналу транснаціональних компаній Німеччини та Польщі може бути екстрапольоване на вітчизняну систему формальної, неформальної, інформальної освіти і застосоване в практиці. Таким чином, вважаємо беззаперечною актуальність проведеного дослідження і високо оцінюємо ступінь її обґрунтування самим автором.

У дисертації висвітлений широкий міждисциплінарний контекст, виокремлені сучасні тенденції ринкової економіки, які передбачають пріоритетність інвестицій у розвиток людських ресурсів, схарактеризовані в порівняльному аспекті системи розвитку персоналу в Польщі та Німеччині, віддзеркалені провідні напрямки розвитку професійної освіти. Це дає підстави стверджувати, що рецензована робота має не лише педагогічну, а й економічну та соціальну значущість. Автор подає широке бачення проблеми професійного розвитку менеджерів з філософської, економічної, соціологічної, культурологічної, психологічної, педагогічної точок зору.

Аналіз представлених матеріалів (дисертація, автореферат, монографія, статті за темою дисертації, матеріали щодо апробації результатів) свідчить про наукове сумління та глибокі теоретичні знання дисертантки, досконале володіння методами дослідження.

Так, доцільно застосовано методи дивергентно-конвергентного аналізу для систематизації й узагальнення наукових і методичних напрацювань вітчизняних та зарубіжних учених, законодавчих і нормативно-правових документів; дефінітивного аналізу – для розкриття й уточнення поняттєво-термінологічного апарату; ретроспективного аналізу – для виявлення особливостей професійного розвитку менеджерів у Німеччині, Польщі, Україні в різні історичні періоди; контент-аналізу – для оперування великими масивами інформації; структурно-змістового і системно-функціонального аналізу – для обґрунтування основних структурних компонентів професійного розвитку менеджерів, виявлення їхньої взаємодії, з'ясування механізмів функціонування; компаративного аналізу – для зіставлення, порівняння й виокремлення спільних і відмінних ознак систем підготовки та професійного розвитку менеджерів у досліджуваних країнах. Наукова компетентність автора також виявилась у коректному застосуванні емпіричних і прогностичних методів, які надали дослідженню практичного значення, сприяли забезпеченню вірогідності отриманих результатів.

Джерельна база дослідження ретельно систематизована і відповідає вимогам релевантності та актуальності, що свідчить про всебічну обізнаність

автора з усіма існуючими типами джерел, у яких розкривається обрана тема. Заслужує на увагу і позитивну оцінку обсяг джерельної бази, а саме: 830 документальних і наукових джерел, серед них 435 іншомовних, з них 89 німецькою мовою, 278 польською мовою, 68 англійською мовою. Ретельному аналізу підлягав великий масив документів – законодавчих і нормативно-правових актів, матеріалів наукових і практичних заходів, програм і стратегій, статистичних довідників, наукових та бібліографічних збірників, Інтернет-ресурсів тощо.

Відзначаємо логічну послідовність наукового пошуку, ключовими точками якого стали наступні: особливості професійного розвитку персоналу в певних корпоративних умовах; особливості розвитку персоналу в транснаціональних корпораціях; системи розвитку персоналу в транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі; можливості застосування отриманих результатів для підготовки та професійного розвитку персоналу організацій в Україні.

Відзначаємо глибоке розуміння дисертанткою методології дослідження, чітке виокремлення таких підходів, як системний, культурологічний, особистісно зорієнтований, синергетичний, компетентнісний, процесний, ситуаційний. У дисертації наскрізними лініями проходить застосування цих підходів до аналізу досліджуваних фактів, концепцій, документів та узагальнення відповідних висновків.

Автором здійснено глибокий аналіз базових понять дослідження, а саме: «менеджери транснаціональних корпорацій», «професійний розвиток менеджерів», «системи професійного розвитку менеджерів ТНК», подано авторські визначення цих понять, виокремлено методологічні підходи й обґрунтовано принципи професійного розвитку персоналу в транснаціональних корпораціях.

Особливо значущою, такою, що відповідає сучасним тенденціям розвитку освіти в Україні, ми вважаємо позицію дослідниці щодо визначення сутності поняття «професійний розвиток менеджерів», яке розглядається на двох рівнях: на рівні особистості як складний і суперечливий процес,

детермінований віковими, особистісними, індивідуально-психічними, соціальними, професійно-технологічними та фаховими якостями й пов'язаний із подоланням зовнішніх і внутрішніх психологічних бар'єрів і суперечностей, що постійно виникають у професійній діяльності, та на рівні ТНК – як системи організованих заходів, спрямованих на неперервне відтворення й розвиток висококваліфікованих професійних фахівців із метою забезпечення сталого соціально-економічного зростання компанії.

Система професійного розвитку менеджерів у ТНК розглядається дисертанткою як цілеспрямований, системно організований процес набуття знань, умінь, навичок і способів поведінки під керівництвом викладачів, наставників, фахівців та експертів. У дисертації представлені складові цієї системи, найбільш вагомими з яких є базова професійна освіта, внутрішньофірмове навчання на підприємстві або за його межами, довгострокова освіта (за умови її необхідності); післяпрофесійна освіта; післянавчальний супровід, самоосвіта й саморозвиток.

Здобутком автора дослідження є обґрунтування принципів управління професійним розвитком менеджерів у транснаціональних організаціях, зокрема: системності, комплексності, актуальності, неперервності, наступності, випереджувального розвитку, саморозвитку, ефективності.

У результаті аналізу теорій та концепцій професійного розвитку персоналу розроблено моделі компетенцій для різних категорій менеджерів ТНК. Дослідниця виокремлює такі провідні тенденції професійного розвитку менеджерів: управління кар'єрою, розширення професійних і посадових профілів, перехід від контролю до створення відповідних умов праці та можливостей професійного й особистісного зростання кожного, поєднання відповідальності керівництва за розвиток персоналу й відповідальності самих менеджерів за власний розвиток, перехід до активного пошуку зворотного зв'язку з підлеглими, відкритість в обговоренні рівня компетентності фахівців і окресленні шляхів їхнього кар'єрного зростання, становлення корпоративної культури.

Теоретичне осмислення й узагальнення автором дослідження систем

підготовки, перепідготовки, додаткової освіти та підвищення кваліфікації менеджерів у Німеччині і Польщі створило підґрунтя для здійснення порівняльного аналізу досліджуваної проблеми в цих країнах. Він здійснений за трьома критеріями: система підготовки та нормативно-правового забезпечення; система корпоративної освіти ТНК, науково-методичний супровід цієї системи.

Так, дисертанткою виявлено, що спільним для обох держав є можливість здійснення професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та професійного розвитку менеджерів у формальній, неформальній та інформальній освіті, участь у підготовці менеджерів як державних, так і приватних структур. Відмінності полягають у тому, що німецька модель професійної підготовки має глибокі історичні корені передавання майстерності наступному поколінню, натомість у Польщі більш популярним стало опанування загальноуправлінських засад. Автор стверджує, що трансформація німецької традиції у дуальну систему навчання дозволяє отримати якісну професійну освіту, успішно поєднуючи теорію й практику. У Польщі зв'язок теорії та практики реалізується переважно через навчальну практику.

У рецензованій роботі чітко прослідковується представлення системи корпоративної освіти, яка реалізується через послідовне й поетапне навчання в самій фірмі на основі цілісності цілей, завдань, функцій, технологій навчання, структури змісту навчального матеріалу, що додають гнучкості й життєздатності всьому процесу навчання з випереджувальним відображенням дійсності. Важливе узагальнення, зроблене дослідницею, що навчання й професійний розвиток менеджерів є не лише елементом практики, видом діяльності окремих співробітників організації, а складовою стратегії розвитку організації.

Погоджуємося з характеристикою та виокремленими складовими науково-методичного супроводу систем професійного розвитку менеджерів у ТНК. Автор слушно розглядає науково-методичний супровід як професійну взаємодію суб'єктів педагогічної діяльності, яка передбачає врахування динаміки професійного розвитку фахівців і постійного взаємозв'язку усіх суб'єктів освітнього процесу.

Здобутком і логічним завершенням дисертаційного дослідження є розроблення автором науково-методичних рекомендацій щодо використання інноваційних ідей досвіду Німеччини і Польщі в Україні, обґрунтування можливостей подальшого вдосконалення професійного розвитку менеджерів.

Констатуємо, що дисертаційне дослідження О.В. Баніт має беззаперечну наукову новизну, яка полягає в тому, що вперше здійснено цілісний ретроспективний аналіз проблеми професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі; проаналізовано законодавче й нормативно-правове забезпечення цього процесу; обґрунтовано й розкрито принципи професійного розвитку персоналу в транснаціональних корпораціях; схарактеризовано зовнішні та внутрішні детермінанти, на основі яких виявлено тенденції професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі. Також удосконалено положення щодо концептуальних ідей розвитку неформальної освіти дорослих; теоретико-методологічного, організаційно-педагогічного, законодавчого й нормативно-правового забезпечення професійного розвитку менеджерів; особливостей реалізації системного, особистісно зорієнтованого, компетентнісного підходів у системі корпоративної освіти; зовнішніх та внутрішніх детермінант, що зумовлюють сутність професійного розвитку менеджера в сучасних транснаціональних корпораціях. Подальшого розвитку набули положення щодо підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та професійного розвитку менеджерів; змісту, форм і методів навчання менеджерів у системі корпоративної освіти. До наукового обігу введено нові факти, документи, що стосуються професійного розвитку персоналу.

Практичне значення дослідження полягає в розробленні навчально-методичного комплексу, що включає спецкурс «Професійний розвиток управлінського персоналу в транснаціональних корпораціях», навчально-методичний посібник «Професійний розвиток управлінського персоналу в транснаціональних корпораціях», науково-методичні рекомендації «Система професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях», що може бути використаний у процесі вдосконалення вітчизняної системи

післядипломної освіти, підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та професійного розвитку менеджерів відповідно до вимог часу.

Положення, результати й висновки дослідження можуть бути використані у процесі модернізації освітньої системи України при розробленні концептуальних і нормативних документів із питань професійного розвитку персоналу в контексті неперервної освіти, в теоретичних та експериментальних дослідженнях із порівняльної професійної педагогіки, в системі магістерської підготовки та післядипломної освіти менеджерів організацій різних типів і рівнів.

Отже, вважаємо всі теоретичні положення та висновки дисертації достатньо обґрунтованими, теоретично та методологічно виваженими, співвіднесеними з практикою. Оцінюємо їх як новий важливий внесок у теорію та практику освіти дорослих. Викладення теоретичного, емпіричного, дослідного матеріалу відповідає темі дисертаційного дослідження, його об'єкту, предмету, меті. Дисертаційна робота чітко структурована. Зміст роботи відображає хід виконання завдань дослідження. Висновки, представлені в дисертації, свідчать про цілісність і логічну завершеність дослідження та відповідають поставленим завданням. Автореферат дисертації цілком відбиває її зміст.

Виконане дослідження відрізняється широкою апробацією його результатів на міжнародних, всеукраїнських, регіональних конференціях та інших наукових і практичних заходах.

Оцінюючи дисертаційне дослідження в цілому позитивно, висловимо зауваження, які можуть бути обговорені в ході дискусії.

1. Вважаємо, що конкретизація в меті дослідження методологічних підходів (системного, особистісно зорієнтованого, компетентнісного, процесного й ситуаційного), на засадах яких має здійснюватися подальший аналіз систем професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі, дещо звужує проблемне поле наукових розвідок, оскільки самим автором у подальшому чітко визначні і реалізовані, крім зазначених, такі підходи, як синергетичний і культурологічний.

2. Завдання 2 передбачає занадто широкий аспект – обґрунтування концептуальних засад професійного розвитку персоналу загалом і менеджерів зокрема. Узагальнення особливостей професійного розвитку менеджерів різних галузей, різних організацій, різних рівнів управління, що належать до досліджуваної сукупності, цілком достатньо для висвітлення окресленої проблеми. Особливості професійного розвитку іншого персоналу можуть відрізнятися, тому потребують окремого розгляду.

3. Потребують уточнення основні напрями професійного розвитку менеджерів в Україні (підрозділ 6.2.). Зокрема, бажано конкретизувати, які саме конструктивні ідеї досвіду Німеччини і Польщі можуть бути використані у модернізації вітчизняної системи професійної освіти менеджерів.

4. На С.397 дисертації подається авторська інтерпретація суспільної думки щодо закладів професійної освіти. Вважаємо, що ці положення потребують більш коректного стильового оформлення.

5. На нашу думку, науково-методичні рекомендації, подані у підрозділі 6.3., носять більш директивний характер. Бажано було б акцентувати увагу саме на методичному змісті запропонованих заходів.

Зроблені зауваження не зменшують наукового значення дисертаційного дослідження і не впливають на його беззаперечну позитивну оцінку. Рецензована дисертація є самостійною завершеною науковою працею. На підставі проведеного аналізу можна констатувати, що результати мають наукову новизну, теоретичну й практичну значущість, є важливими для педагогічної науки.

Загальний висновок: актуальність теми дослідження, належний науково-теоретичний рівень, аргументованість і достовірність отриманих результатів, висновків та рекомендацій, ступінь наукової новизни, теоретична та практична значущість, стиль викладення матеріалу та оформлення рукопису й автореферату дають підстави стверджувати, що дисертаційна робота «Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі» відповідає «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого

постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567, а її автор Баніт Ольга Василівна заслуговує на присудження наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти.

Офіційний опонент –

доктор педагогічних наук, професор,
директор Центрального інституту
післядипломної педагогічної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»



Т.М. Сорочан

