ВІДГУК
офіційного опонента доктора економічних наук,
професора, Маршавіна Юрія Миколайовича
на дисертаційне дослідження Баніт Ольги Василівни
«Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі», представленого на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

1. Актуальність теми виконаної роботи

Останніми роками в Україні зростає чисельність транснаціональних компаній, що разом з загостренням глобальної конкуренції, підвищує вимоги до рівня професійної компетентності фахівців, особливо управлінців. Їхні знання, вміння і навички багато в чому визначають здатність вітчизняної економіки швидко реагувати на ринкову кон'юнктуру, зміни економічного середовища, забезпечувати інноваційний розвиток виробництва, соціальну спрямованість бізнесу. Незважаючи на високий рівень формальної освіти, в Україні актуалізується проблема професійної підготовки менеджерів, як важливого елементу професійного розвитку. У багатьох корпораціях створюються власні навчальні підрозділи. Однак зростання кількості корпоративних навчальних центрів не супроводжується адекватним навчально-методичним і законодавчим супроводом; також не вистачає якісних наукових праць відповідної спрямованості. Оскільки менеджмент найбільш активно, під впливом конкуренції і науки, динамічно розвивався в Європі у XX-XXI ст., перш за все у транснаціональних корпораціях (далі – ТНК), вивчення і впровадження досвіду підготовки менеджерів у ТНК, зокрема Німеччини та Польщі має велике значення для формування національної моделі професійного розвитку управлінців.

З огляду на вказане, дисертаційна робота Баніт Ольги Василівни, в якої досліджується система професійного розвитку менеджерів у ТНК Німеччини і Польщі, і яка спрямована на використання конструктивних ідей досвіду з розвитку персоналу взагалі і управлінців зокрема, та знаходиться на перетині важливих напрямів педагогічної і економічної наук та управлінської практики, є актуальною і відповідає потребам сьогодення.

2. Зв'язок дисертації з науковими програмами, планами та темами

Дисертаційне дослідження виконано 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). Тему дослідження узгоджено в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України (протокол № 6 від 27 вересня 2016 р.) та затверджено в установленому порядку.

3. Ступінь обґрунтованості і достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Аналіз дисертаційної роботи показав, що вона є системним дослідженням теоретико-методологічних засад професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі. Наукові положення, висновки і рекомендації, що отримані за результатами дисертаційної роботи, є обґрунтованими та достовірними. Методологічною основою дослідження є: фундаментальні положення педагогіки, психології, менеджменту, провідні принципи професійної підготовки фахівців як міждисциплінарної наукової проблеми; з врахуванням положень сучасної економічної теорії, зокрема людського капіталу і людського розвитку; педагогічні теорії розвитку, саморозвитку, самовдосконалення особистості, компетентнісного підходу, єдності теоретичної і практичної діяльності.

Наукові положення, висновки й рекомендації отримано за допомогою діалектичного методу, аналізу і синтезу, історичного та логічного підходів. У процесі дослідження автором використано також загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, зокрема системний, ретроспективного і порівняльного аналізу, контент аналізу тощо.

Достовірність наукових положень і висновків дисертанта підтверджується впровадженням її положень у навчально-виховному процесі вищих закладів освіти України, зокрема в освітньому процесі Криворізького національного університету (довідка № 01/10-02 від 04.05.18 р.), Житомирського обласного

інституту післядипломної педагогічної освіти (довідка № 01/300 від 14.05.18 р.), Вінницької академії неперервної освіти (довідка № 01/21-417 від 18.05.18 р.), Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (довідка № 1/593 від 22.05.18 р.), Української інженерно-педагогічної академії (довідка № 107-04-88 від 23.05.18 р.).

Результати дослідження, наукові положення та рекомендації достатньо повно викладено в друкованих працях, пройшли апробацію та схвалені на багатьох міжнародних і всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях. Аналіз дисертаційної роботи дає змогу стверджувати, що висновки випливають з основних положень дослідження і в основному відповідають сформульованим завданням, рекомендації мають теоретичну і практичну спрямованість та обґрунтовані у тексті роботи.

4. Наукова новизна результатів дослідження

Аналіз теоретичних, методичних і практичних результатів проведеного Баніт О.В. наукового пошуку з проблем теоретико-методологічних і практичних засад професійного розвитку менеджерів ТНК Німеччини і Польщі дає підстави для висновку, що більшість авторських здобутків має наукову новизну різного ступеня складності.

Найбільш вагомі результати, що розкривають особистий внесок дисертанта у предмет дослідження, на нашу думку, полягають у наступному. Автором *уперше* здійснено цілісний ретроспективний аналіз проблеми професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі; проаналізовано законодавче й нормативно-правове забезпечення цього процесу; виявлено тенденції професійного розвитку менеджерів, зокрема, управління кар'єрою, що вибудовується на основі гнучкого вибору траєкторії професійного розвитку, розширення професійних і посадових профілів; виокремлено основні етапи професійного розвитку менеджерів у системі корпоративної освіти; обґрунтовано методичний супровід професійного розвитку менеджерів, виявлено й класифіковано види, форми й методи, що застосовуються в системі корпоративної освіти; схарактеризовано зміст

навчальних програм для менеджерів у ТНК Німеччини і Польщі; обґрунтовано перспективні напрями впровадження конструктивних ідей досвіду Німеччини і Польщі у вітчизняну практику післядипломної освіти менеджерів; здійснено прогностичне обґрунтування професійного розвитку менеджерів.

Автором удосконалено положення щодо: концептуальних ідей розвитку неформальної освіти дорослих; теоретико-методологічного, організаційно-педагогічного 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;

У дисертаційній роботі подальшого розвитку набули: зміст основних понять, зокрема «менеджери транснаціональних корпорацій», «професійний розвиток менеджерів», «система професійного розвитку менеджерів ТНК», «корпоративна освіта», «внутрішньофірмове навчання»; положення щодо підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та професійного розвитку менеджерів; змісту, форм і методів навчання менеджерів у системі корпоративної освіти.

5. Теоретичне та практичне значення одержаних результатів

Теоретичне значення отриманих результатів полягає у поглибленні теоретико-методологічних засад професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі, які можуть скласти теоретичну й методичну базу для подальших досліджень проблем розвитку персоналу в сучасних соціально-економічних умовах України, модернізації вітчизняної освітньої системи в контексті європейської інтеграції.

Практичне значення результатів дослідження визначається розробленням навчально-методичного комплексу, авторської програми спецкурсу, методичних рекомендацій і навчально-методичного посібника, а також у розширенням і збагаченням традиційних підходів до організації процесу підготовки майбутніх управлінців.

6. Оцінка повноти викладення результатів дослідження в опублікованих працях

Одержані результати дослідження, наукові положення та рекомендації дисертанта пройшли апробацію та схвалення на багатьох міжнародних і всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях. Результати дисертаційного дослідження опубліковано у 42 наукових працях, с еред яких монографія; навчально-методичний посібник, програма спецкурсу; 17 статей у наукових фахових виданнях України (у тому числі 1 стаття у виданні, що входить до наукометричних баз); 7 статей у зарубіжних періодичних наукових виданнях; 14 публікацій у збірниках наукових праць та матеріалів науково-практичних конференцій. Результати дослідження, що знайшли віддзеркалення у публікаціях автора, розкривають основні положення дисертації, авторський доробок, його точку зору на напрями модернізації сучасної професійної підготовки менеджерів.

Структура дисертації логічно побудована і сприяє розкриттю теми дослідження, виконанню поставлених завдань.

Складний, інтегративний характер предмету дослідження обумовив особливості розроблення його теоретико-методологічних засад, які у дисертації О.В. Баніт визначено на рівні загальнонаукової методології та на конкретно науковому рівні й представлено у вступі та першому розділі «Теоретико-методологічні засади професійного розвитку персоналу».

У другому розділі «Концептуальні засади систем професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі» на основі дослідження теорії, концепції та моделі професійного розвитку персоналу, створено модель компетенцій менеджерів ТНК, виявлено провідні тенденції, що характеризують напрями розвитку компетенцій менеджерів ТНК на сучасному етапі світового соціально-економічного розвитку.

У третьому розділі «Законодавче і нормативно-правове забезпечення професійного розвитку менеджерів у Німеччині і Польщі» дисертантка ретельно проаналізувала нормативне-правове забезпечення професійного розвитку менеджерів у Німеччині і Польщі, охарактеризувала законодавчу

базу, що регламентує організаційні, інформаційні, фінансові, соціальні та інші питання сторін, причетних до професійного розвитку персоналу.

Особливості професійного розвитку менеджерів транснаціональних корпорацій у системі корпоративної освіти досліджені у четвертому розділі «Системи корпоративної освіти транснаціональних корпорацій Німеччини і Польщі». Дослідниця обґрунтовує передумови, цілі та етапи створення корпоративних навчальних центрів, виокремлює принципи й функції їхньої діяльності.

Нам імпонує зміст п'ятого розділу «Науково-методичний супровід систем професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі», в якому, зокрема, виокремлено складові науково-методичного супроводу внутрішньофірмового навчання й підвищення кваліфікації менеджерів у ТНК.

Результати проведеного дослідження та врахування конструктивних ідей досвіду досліджуваних країн дали можливість Баніт О.В. у шостому розділі визначити основні напрями професійного розвитку персоналу в системі корпоративної освіти, на основі яких було представлено науково-методичні рекомендації щодо формування вітчизняної системи корпоративної освіти й удосконалення професійного розвитку менеджерів.

Дисертація та автореферат оформлені відповідно до вимог Міністерства освіти і науки України, що висуваються до такого роду наукових робіт. Зміст автореферату ідентичний основним положенням дисертації. У мовностилістичному оформленні дисертації враховано особливості наукового стилю мовлення. Логічну структурованість роботи забезпечують висновки та узагальнення, а також унаочнюють таблиці та графіки.

7. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту та оформлення дисертації

Відзначаючи належний теоретико-методологічний рівень дисертації, позитивно оцінюючи наукове і практичне значення отриманих результатів, зазначимо дискусійність її окремих положень та негативні сторони праці.

1. Незважаючи на досить грунтовний аналіз джерельної бази професійного

розвитку менеджерів, у т.ч. вітчизняними вченими (с. 35-39), авторка не використовує окре мі положення, що містяться у наукових працях сучасних українських дослідників-економістів, хоча на с. 76-77 як результат проведеного контент-аналізу зазначає, що 49% наукових досліджень, що стосуються професійного розвитку персоналу, це – економічні. Зокрема, йдеться за такий аспект проблеми, як концептуальні й теоретичні основи розвитку людського капіталу, що останніми роками досить ретельно досліджується академіком НАН України професором Лібановою Е.М., докторами економічних наук Грішновою О.А., Дороніною О.А., Колотом А.В. та ін. Звідси, мабуть, робиться висновок, що в науці усталюється новий погляд на робочу силу як на «людський капітал», хоча в дослідженнях зазначених та інших науковців доведена принципова різниця між науковими категоріями "Робоча сила" і "Людський капітал". У цьому ж контексті необгрунтованою є думка Баніт О.В., яка з посиланням на публікації С. Позднякової 2007 року стверджує, що дослідження проблем розвитку людського капіталу в нашій країні було обмеженим, оскільки не визнавалися ринкові відносини у сфері праці (с. 70). Але нагадаємо, що ще у 1990-92 рр. в Україні прийнято низьку законів і підзаконних актів, в яких визнавалося наявність безробіття, свобода у виборі зайнятості, професії, переміщенні працівників і т.п.

2. Відзначаючи належний теоретико-методологічний рівень дисертації, зазначимо недооцінку автором положень формування предмету і мети дослідження. Зокрема, у меті, на погляд опонента, правильно зазначається намагання виявити конструктивні ідеї досвіду Німеччини і Польщі щодо професійного розвитку менеджерів у ТНК та обґрунтувати можливості їхнього творчого використання у модернізації вітчизняної системи професійної освіти менеджерів. І хоча насправді у роботі ця мета досягнута, у предметі дослідження зазначено його звужене розуміння – лише аналіз теоретичних й методологічних засада професійного розвитку менеджерів транснаціональних корпорацій Німеччини і Польщі (с. 39).

3. Авторка досить ретельно аналізує концепції, ідеї, погляди закордонних і вітчизняних вчених щодо змісту і структури системи професійного розвитку менеджерів у ТНК Німеччини і Польщі, наводить їх класифікацію,

систематизує моделі (підрозділи 1.1; 1.3; 2.1 (с. 55-93; с. 128-137), однак свою позицію, відношення розкриває недостатньо чітко і впевнено.

4. На наш погляд, робота значно виграла б, якби при дослідженні досвіду професійної підготовки менеджерів ТНК у Німеччині та Польщі акцент робився не на організаційно-правових аспектах, а на змісті навчальних методик і технологій. Це відноситься, зокрема, до окремих аспектів діяльності Конференції ректорів, коучингу, стажування, менторства (с. 301-305, 310), що заважатиме поширенню цієї позитивної практики в Україні.

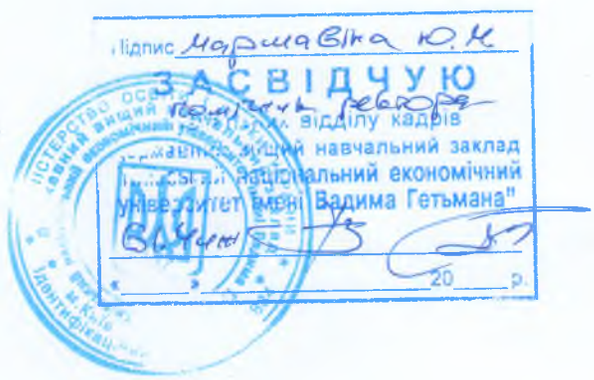
5. Дисертантка стверджує, що підрозділи корпоративних навчальних центрів досліджуваних транснаціональних корпорацій є в багатьох країнах світу. У дисертації згадуються такі країни, як Польща, Мексика, Китай, Республіка Білорусь, але не проводиться аналіз підрозділів ТНК, які працюють в Україні.

6. У роботі мають місце окремі некоректності щодо віддзеркалення у висновках реалізації завдань, визначених у вступі (с. 40). Зокрема, зазначено завдання щодо теоретичного обґрунтування принципів професійного розвитку персоналу в транснаціональних корпораціях, а у висновках – наведено принципи ***управління*** (виділено опонентом – Ю.М.) професійним розвитком менеджерів (п. 3, с. 415).

8. Загальний висновок

Аналіз дисертації, автореферату та опублікованих праць дає підстави для висновку про те, що дослідження Ольги Василівни Баніт «Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі» є завершеним, фундаментальним, самостійним науковим дослідженням, яке має наукову новизну, теоретичне й практичне значення. У роботі отримано нові наукові результати, які дали змогу автору здійснити комплексне вирішення важливої наукової проблеми.

За своїм змістом, оформленням та кваліфікаційним рівнем дисертаційна робота відповідає вимогам пп. 9, 10, 12, 13 та 14 „Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №567

від 24 липня 2013 р. зі змінами та доповненнями згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 656 від 19.08.2015 р. щодо докторських дисертацій та іншим інструктивним вимогам МОН України щодо докторських дисертацій, а її автор – Баніт Ольга Василівна – заслуговує на присудження наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти.

Офіційний опонент:
професор кафедри управління
персоналом та економіки праці
Київського національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана,
доктор економічних наук, професор,
заслужений працівник освіти України Маршавін Ю.М.