

В І Д Г У К

офіційного опонента

д.е.н., професора, професора кафедри підприємництва та бізнесу

Київського національного університету технологій та дизайну

Гнатенко Ірини Анатоліївни

на дисертаційну роботу аспіранта кафедри обліку і оподаткування

**Лі Вея (Li Wei) на тему «Управління людськими ресурсами в освіті»
(англ. «Management of the human resources in the education»), поданої на**

**здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 07 - управління та
адміністрування за спеціальністю 073 - «Менеджмент»**

Актуальність теми дослідження та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Управління людськими ресурсами є актуальним питанням постійно. Для закладів освіти (в т.ч. вищих) управління людськими ресурсами має особливе значення, адже рейтинг, конкурентоспроможність університетів, коледжів значною мірою залежить від професійних, компетентних науково-педагогічних кадрів. Очевидним є факт, що на формування системи управління людськими ресурсами в освіті здійснюють вплив як галузеві особливості, так і різні фактори як зовнішнього середовища (законодавство, джерела та рівень фінансування, конкурентоспроможність ЗВО), так і внутрішнього (розмір ЗВО, напрями діяльності університету, форми та методи стимулювання праці та ін.).

Враховуючи означуване, необхідно зазначити, що дисертаційна робота Лі Вея на тему: «Управління людськими ресурсами в освіті», є актуальним та перспективним науковим напрямом, який має теоретичне та практичне значення.

Також актуальність результатів дисертаційного дослідження Лі Вея підтверджується зв'язком та узгодженістю з планом науково-дослідної роботи Сумського національного аграрного університету (Україна) в рамках пріоритетної тематики кафедри обліку і оподаткування «Теоретичні, методологічні та практичні аспекти трансформації формування та аудиту обліково-звітної компоненти управління підприємств (установ, організацій) в транспарентних умовах інноваційної економіки» (номер держреєстрації 0122U001378), у межах якої дисертантом обґрунтовано з теоретико-методологічної позиції пріоритетні напрями, способи управління людськими ресурсами в освіті.

Наукова новизна одержаних результатів

Змістовний аналіз дисертаційного дослідження Лі Вея дозволяє зазначити, що робота містить елементи наукової новизни. Положення наукової новизни є аргументованими та оригінальними, розкривають сутність дисертації.

Отримані наукові результати, що виносяться на захист, та яким властива наукова новизна, полягають у наступному.

У дисертаційній роботі вперше розроблено модель оцінки компетентності викладачів, як інноваційного інструменту управління людськими ресурсами, яка базується на застосуванні чотирьох рівнів оцінки (основних якостей, педагогічної компетентності, наукової компетентності та компетентностей соціального характеру) та передбачає використання 22 показників компетентностей, що, на відміну від існуючих моделей, дозволяє не ігнорувати урахування можливостей професійного розвитку викладачів, а також ідентифікувати показники, які підтверджують негативні тенденції розвитку компетентностей викладачів.

Ціннісними є пропозиції щодо удосконалення структурної моделі управління людськими ресурсами в освіті, яка є ефективним інструментом менеджменту в умовах цифровізації, оскільки спрямована на оцінку базових, педагогічних, наукових та соціальних компетентностей, що, своєю чергою, забезпечує проведення в практичному аспекті дієвої оцінки діяльності викладачів.

Важливими з практичної позиції є пропозиції щодо організації контролю, як складової компоненти менеджменту людських ресурсів в освіті, який в практичному аспекті повинен бути спрямований на контролювання питань, пов'язаних зі стимулюванням (нагородами) викладачів, раціональним розподілом часу та навантаження, конкурсним відбором та розвитком, що дозволить побудувати ефективну систему управління та стимулюватиме розвиток компетентностей викладачів.

Схвальної оцінки заслуговують пропозиції в контексті удосконалення методичного підходу щодо управління людськими ресурсами в університетах, в основу якого покладено врахування оцінки мотивації досягнень викладачів в якості одного з основних факторів управлінського процесу та результати порівняльного аналізу класичних теорій мотивації.

На увагу заслуговують пропозиції щодо подальшого розвитку трактування поняття «управління людськими ресурсами», яке запропоновано розглядати як розробку раціональних планів управління та реалізацію дієвих заходів, які спрямовані на підвищення ефективності праці, компетентностей співробітників закладів освіти та розкриття за допомогою наукових методів їх потенціалу, що сприятиме ідентифікуванню напрямів удосконалення управлінського процесу людськими ресурсами в освіті.

Важливим з наукової позиції є використання SWOT-аналізу в якості методологічного інструментарію управлінського процесу, що дозволило визначити чотири варіанти стратегій управління людськими ресурсами для університетів Китаю, а саме: стратегія типу зростання, стратегія різноманітності, стратегія трансформації та стратегія захисту.

Суттєвим науковим здобутком є визначення напрямів стратегії управління людськими ресурсами в університетах, яка враховує мікрозмінні управління людськими ресурсами, які охоплюють п'ять областей (відбір та

розвиток професорсько-викладацького складу, управління заробітною платою, обмін інформацією, безпека праці та рівність у робочому середовищі).

Наукове та практичне значення результатів дослідження

Наукові положення, пропозиції, рекомендації та висновки, які викладені у дисертаційній роботі мають теоретичну та практичну значущість для розвитку управління людськими ресурсами в освіті.

Науково-практичне значення мають результати, які оцінюють взаємозв'язок між компетентністю викладачів та їхньою мотивацією, були прийняті Комітетом Інституту міжнародної освіти Хенанського інституту науки і технологій. Центром розвитку викладачів Хенанського інституту науки і технологій була використана Анкета оцінки компетенції викладачів університету.

Практичне впровадження результатів наукового дослідження документально підтверджено довідками, які в якості додатків додані до дисертаційної роботи.

Зазначене вище дозволяє позитивно оцінити наукову та практичну цінність результатів дослідження Лі Вея.

Повнота викладення матеріалу дисертації у наукових публікаціях

Основні результати дисертаційного дослідження опубліковані у 15 наукових працях, серед них: 1 стаття у науковому виданні, яке включене до міжнародної наукометричної бази Scopus, 5 статей у наукових фахових виданнях України, 1 публікація в міжнародному виданні, 1 розділ колективної монографії та 7 праць апробаційного характеру.

Опубліковані праці достатньо повно відображають наукові положення та висновки дисертаційної роботи Лі Вея, дотримано чинні вимоги щодо оприлюднення результатів дисертаційного дослідження у відкритому друку.

Характер публікацій повною мірою відображає та розкриває вирішення актуальних проблем, пов'язаних з управлінням людськими ресурсами в освіті.

Перелік публікацій:

Наукові праці, які відображають основні положення дисертаційного дослідження

1. Wei, Li, Klietsova, N., Volchenko, N., Petrova, N. and Kharchenko T. (2022), “Teacher Competency Model in Human Resource Management: International Economic and Legal Experience in Chinese Universities under Digitalization”, *Journal of Hygiene Engineering and Design*. Vol. 40. pp. 357 – 368 (Scopus) DOI: <https://doi.org/10.32782/JHED/2023-42.3>. (Scopus).

2. Wei, Li (2019), “Features of management of labor potential in educational sphere”, *Ekonomika ta derzhava*, vol. 6, pp. 59–63. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.6.59.

3. Wei, Li (2020), “Analysis of higher education institutions in China”, *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, vol. 4, pp. 77–80. DOI: 10.32702/2306-6814.2020.4.77.

4. Wei, Li (2020), “Research on social service functions of agricultural and forestry colleges and universities”, *Agrosvit*, vol. 17-18, pp. 111–118. DOI: 10.32702/2306-6792.2020.17-18.111.

5. Wei, Li (2021), “Compilation of competency scales for teachers in local colleges and universities in China”, *International scientific journal “Internauka”*. Series: “Economic Sciences”. № 6. pp. 54 – 60. DOI: 10.25313/2520-2294-2021-6-7357.

6. Wei, Li and Zongxi, Li (2022), “Organizational and methodological and practical features of the study of the relation between the university highly productive labor system and the competence of the teacher”, *Investytsiyyi: praktyka ta dosvid*, vol. 19 - 20, pp. 114 – 119. DOI: 10.32702/2306-6814.2022.19-20.114.

7. Wei, Li and Nazarenko, I. (2021), “Bibliometric Analysis of Research on Teachers and Competency”. *Proceedings of the 37th International Business Information Management Association (IBIMA)*, May 30-31, 2021, Córdoba, Spain, pp. 10853 - 10861.

8. Nazarenko, I., Wei, Li and Anyu, Hou (2022), “Exploration of human resource management mode in Chinese university”. *Moderní aspekty vědy: XV. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.*, pp. 44 – 57.

Наукові праці, які підтверджують апробацію матеріалів дисертації

9. Wei, Li (2019), The importance of human resources in social and economic development. *Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»: збірник наукових праць / за ред. І. А. Маркіної. Полтава: ТОВ «Сімон», 2019. С. 176 – 177.*

10. Wei, Li (2019), Analysis of human resource concept characteristics. *Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації : Збірник тез доповідей XVI Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (Тернопіль, 9 – 10 квітня 2019 року). ТНЕУ, Тернопіль. С. 46 – 48.*

11. Wei, Li (2020), University social service functions and teachers' social service competence. *Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації : Збірник тез доповідей XVII Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (Тернопіль, 14 – 15 травня 2020 року). ТНЕУ, Тернопіль. С. 156 – 159.*

12. Wei, Li (2020), Evolutionary stages of the development of functions of universities in China. *Економіка, фінанси, облік та право: аналіз тенденцій та перспектив розвитку: Збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 5 березня 2020 р.): у 5 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 2. с. 22 - 25.*

13. Wei, Li (2020), Research on higher agricultural and forestry universities and teachers in China. *Регулювання, значення та ефективність міжнародного співробітництва: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 13 червня 2020р.). К. ГО «Київський економічний науковий центр», С. 41-44.*

14. Wei, Li. (2021), Research on teachers' competence from the perspective of university functions. *Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю : матеріали II Міжнар. наук. – практ. конф. (м. Полтава, 21 квітня 2021 р.) / за ред. Пилипенко К.А.* Полтава : ПДАУ, 2021. С. 725 - 728.

15. Wei, Li. (2022), Research on the incentive model of university teachers. *Стратегічні пріоритети розвитку бухгалтерського обліку, аудиту та оподаткування в умовах глобалізації : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет- конференції (м. Суми, 22 листопада 2022 р.) / за ред. проф. Назаренка О.В.* Суми: СНАУ. С. 111 – 113.

Наукові праці Лі Вея за тематикою дисертаційного дослідження відповідають паспорту спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 - Управління та адміністрування.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків, рекомендацій та їх достовірність

Дисертаційне дослідження виконано особисто Лі Веєм. У роботі розкрито авторський підхід до процесу управління людськими ресурсами в освіті. Детальний аналіз дисертації дозволяє констатувати, що робота є цілісною, оригінальною, чітко структурованою.

Здобувач чітко визначив об'єкт (процес управління персоналом в освіті) та предмет дослідження (теоретико-методологічні, методико-практичні аспекти управління людськими ресурсами в освіті).

Мета дисертації чітко сформульовано та полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних, методичних та практичних основ ефективного управління людськими ресурсами в освіті. Конкретизовані завдання дослідження, які узгоджені з метою роботи, були вирішені у процесі наукового дослідження та знайшли відображення у рецензованій роботі.

Автором опрацьовано значну кількість інформаційних джерел за темою дисертаційного дослідження, які включають нормативні документи, статистичні дані, навчальні посібники, підручники, наукові праці вчених. Підготовка дисертації базувалася на використанні сучасних загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, використання яких дозволило з теоретичної та практичної позиції провести аналіз за тематикою дослідження, визначити проблеми, які мають місце в практичній діяльності університетів (коледжів), а також обґрунтувати з концептуально-методологічної позиції новий підхід до управління людськими ресурсами в освіті.

Загальний обсяг дисертації – 210 сторінок друкованого тексту. Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Дисертаційна робота проілюстрована 46 таблицями та 22 рисунками.

Зміст анотації та дисертаційної роботи відповідають її темі.

Одержані в процесі наукового дослідження Лі Вея результати, висновки, пропозиції є достатньо обґрунтованими та достовірними. Достовірність обґрунтованих наукових положень, представлених в дисертаційній роботі,

підтверджується їх публікаціями у наукових виданнях, обговореннях на всеукраїнських, міжнародних науково-практичних конференціях.

Структура, зміст дисертації, її завершеність та відповідність встановленим вимогам щодо оформлення

Дисертаційна робота є завершеним науковим дослідженням.

У вступі автор чітко обґрунтував актуальність тематики, ідентифікував мету, завдання, предмет, об'єкт дослідження, деталізував елементи наукової новизни, конкретизував методи, які були використані для підготовки дисертації, інформаційну базу, охарактеризував практичне значення отриманих результатів наукового дослідження та способи їх апробації.

Розділи дисертації складаються з трьох підпунктів.

Перший розділ дисертаційної роботи присвячений обґрунтуванню сутності, значення категорії «управління людськими ресурсами» в контексті чого автор проаналізував різні етапи розвитку процесу управління людськими ресурсами та його ключові принципи. Також при розгляді теоретичних основ управління людськими ресурсами здобувач розглянув різні підходи науковців щодо досліджуваної проблематики. Результати проведення SWOT-аналізу дозволили чітко ідентифікувати сильні, слабкі сторони, можливості та загрози процесу управління людськими ресурсами в університетах Китаю. Ціннісним науковим здобутком було проведення порівняльного аналізу процесу управління людськими ресурсами в університетах різних країн з визначенням проблем, особливостей та кращих практик, які є актуальними для закладів вищої освіти досліджуваної країни. Варто відзначити результативність дослідження дисертантом зарубіжних теорій управління людськими ресурсами.

Другий розділ дисертаційної роботи присвячений питанням оцінки управління людськими ресурсами в університетах Китаю за різними методиками з практичної позиції. Дисертантом проведено оцінку мотивації досягнень викладачів університетів Китаю. Симбіозне поєднання результатів анкетування (опитування) науково-педагогічних працівників та застосування методу Дельфі дозволило обґрунтувати актуальні для імплементації способи оцінки рівня та якості управління людськими ресурсами.

Результати факторного аналізу та опитувань сприяли побудові моделі оцінки компетентностей викладачів як інноваційного інструменту управління людськими ресурсами.

Третій розділ дисертаційної роботи систематизував результати емпіричного дослідження управління людськими ресурсами в університетах Китаю. Поглиблений аналіз проблем, які існують у процесі управління людськими ресурсами в університетах досліджуваної країни, дозволив обґрунтувати автору доцільність застосування теоретичної моделі оцінки продуктивності праці працівників, яка передбачає, що результативний показник (продуктивність праці) доцільно визначати як добуток трьох

складових (здібностей, мотивації, можливостей). Результати оцінки з практичної позиції дієвості процесу управління людськими ресурсами та чітка ідентифікація проблемних питань практичного характеру дозволили автору обґрунтувати наукові гіпотези в контексті досліджуваної тематики. Також заслуговують схвальної оцінки окреслені стратегічні контури розвитку людських ресурсів в університетах.

Після кожного розділу дисертації подані висновки, які в сукупності із загальними висновками до роботи засвідчують, що мета та завдання, які визначені дисертантом для проведення наукового дослідження, були вирішені.

За результатами перевірки тексту дисертаційної роботи та опублікованих праць за допомогою сервісу «StrikePlogiarism» не було встановлено порушень академічної доброчесності, є посилання на всі відповідні джерела інформації.

Дисертаційна робота оформлена відповідно до вимог МОН України.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Позитивно оцінюючи дисертацію, слід виділити наявність у роботі певних дискусійних положень та зауважень.

1. Удосконалення трактування поняття «управління людськими ресурсами» набуло б логічного завершення, якби автор більш чітко пов'язав інтерпретування поняття з особливостями управління персоналом в умовах цифровізації, оскільки в дисертаційній роботі проведені дослідження в даному контексті, які, своєю чергою, сформували основу для обґрунтування елементу наукової новизни, якому властивий статус «удосконалено».

2. У параграфі 2.1 автор розробив модель оцінки компетентностей викладачів. Наукова цінність даного дослідження значно посилилася, якби було більш чітко обґрунтовано необхідність застосування безпосередньо таких рівнів оцінки, як основні якості, педагогічна компетентність, наукова компетентність та компетентність соціального характеру.

3. На рисунку 3.8 автором схематично представлені стратегічні цілі розвитку людських ресурсів в університетах. Варто було б їх більш детально охарактеризувати та сфокусувати увагу на особливостях та способах досягнення в практичному аспекті.

4. У параграфі 3.3 фокус наукового пошуку здобувача зосереджений на обґрунтуванні напрямів контролю за людськими ресурсами в університетах як однієї з основних функцій управлінського процесу. Дана пропозиція виглядала більш вагомою та обґрунтованою, якби автор спочатку акцентував увагу на діючій системі контролю в управлінні людськими ресурсами у закладах вищої освіти Китаю з чітким виокремленням як переваг, так і недоліків, а потім надав рекомендації щодо вдосконалення.

5. У дисертаційній роботі деякі висновки до розділів мають характер анотацій та не мають змістовного навантаження (наприклад, розділ 2 пп. 4, 7; розділ 3 пп. 2, 6).

Зазначені зауваження, рекомендації не зменшують теоретичного,

методологічного, методичного та практичного значення дисертаційної роботи, високого рівня її виконання, можуть бути обговорені у процесі захисту дисертації та враховані у подальшій науковій діяльності Лі Вея.

Загальний висновок

Дисертація Лі Вея (Li Wei) на тему «Управління людськими ресурсами в освіті» (англ. «Management of the human resources in the education»), яка подана до захисту у спеціалізовану вчену раду на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 07 – Управління та адміністрування за спеціальністю 073 «Менеджмент» є актуальним науковим дослідженням, яке виконано на високому рівні. Робота має чітко обґрунтовані, достовірні, апробовані результати дослідження.

Вищевказане дозволяє зробити висновок, що дисертаційна робота Лі Вея на тему «Управління людськими ресурсами в освіті» (англ. «Management of the human resources in the education») відповідає спеціальності 073 «Менеджмент» та вимогам наказу МОН України № 40 від 12 січня 2017 року «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» та Постанові Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 341 від 21.03.2022 р.

Офіційний опонент:

доктор економічних наук,
професор, професор
кафедри підприємництва та
бізнесу
Київського національного
університету технологій та
дизайну

Ірина ГНАТЕНКО

31.08.2023

