

РЕЦЕНЗІЯ

**офіційного рецензента Геєнка Михайла Миколайовича, к.е.н., професора
дисертації Лі Вея**

**«Управління людськими ресурсами в освіті»,
що подана на здобуття ступеня доктор філософії
з галузі знань 07 – Управління та адміністрування
за спеціальністю 073 – Менеджмент**

1. Актуальність теми дослідження.

Актуальність дослідження Лі Вея на тему «Управління людськими ресурсами в освіті» обумовлена необхідністю застосування сучасних принципів, інструментів та методів ефективного управління людськими ресурсами в освіті. У сучасному швидкозмінному освітньому середовищі, де технологічні і соціокультурні зміни впливають на роль викладача та процеси навчання, дослідження управління людськими ресурсами в освіті стає надзвичайно актуальним. Зростаючі вимоги до якості освіти, необхідність індивідуалізованого підходу до студентів та виклики пандемії підкреслюють необхідність ефективного управління педагогічними кадрами для забезпечення якісного навчання та адаптації до нових реалій. Дослідження в цій області може сприяти розробці інноваційних підходів до мотивації викладачів, оптимізації їхньої підготовки та підтримки, що має вирішальне значення для якісної освіти та подальшого розвитку суспільства.

Сучасна освітня система стикається зі значними змінами в підходах до навчання та набуття знань. Процеси глобалізації, технологічного розвитку і зростання інформаційної доступності вимагають нового погляду на управління педагогічними кадрами. Працівники закладів вищої освіти сьогодні відіграють більш складну роль, ніж коли-небудь раніше, бо крім передачі знань вони також формують навички майбутніх громадян і готують їх до життя в швидкозмінному світі.

Вищезазначене зумовило актуальність та практичне значення дисертаційної роботи Лі Вея «Управління людськими ресурсами в освіті», спрямовану на розв'язання важливого науково-прикладного завдання щодо управління людськими ресурсами в освіті.

2. Зв'язок з науковою тематикою.

Дисертаційна робота виконана у відповідності до плану науково-дослідних робіт Сумського національного аграрного університету, зокрема при виконанні науково-дослідної роботи «Теоретичні, методологічні та практичні аспекти трансформації формування та аудиту обліково-звітної компоненти управління підприємств (установ, організацій) в транспарентних

умовах інноваційної економіки» (державна реєстраційний номер 0122U001378, 2022-2026). Автор визначає основні підходи, напрями та шляхи покращення системи управління людськими ресурсами в освіті.

3. Наукова новизна і теоретичне значення дисертації.

Наукові положення, висновки та рекомендації, викладені у дисертаційній роботі є достатньо обґрунтованими, мають науковий зміст та значення у галузі знань управління і адміністрування. Отримані наукові результати достовірні та ґрунтуються на дослідженнях теоретичного та емпіричного змісту. Сформульована мета відповідає темі дослідження, об'єкт і предмет дослідження відповідають науково-методичним вимогам.

Науковий виклад змісту дисертаційної роботи визначається поєднанням мети, завдань, наукової новизни та висновків. Представлене дисертаційне дослідження є логічною, структурованою та завершеною науковою працею. Упорядкованість етапів роботи та системність процесу дослідження дозволили розв'язати поставлені науково-прикладні завдання щодо управління людськими ресурсами в освіті.

Мета дослідження полягає у обґрунтуванні теоретико-методологічних, методичних та практичних основ ефективного управління людськими ресурсами в освіті.

Мета і завдання дослідження досягнуті автором за допомогою системи загальнонаукових і спеціальних методів. Для детального вивчення стану, напрямків розвитку та існуючих проблем попередніх досліджень використано метод бібліометрії. Для формулювання принципів, узагальнення висновків, аналізу наукових результатів інших дослідників, уточнення понять і класифікаційних інструментів використано абстрактно-логічні методи. Для розробки інструменту оцінки управління людськими ресурсами університету використано метод Делфі (експертний інтерв'ю) та метод опитування. Для розробки інструменту оцінки рівня компетентності викладачів використано методи анкетування, дослідницький факторний аналіз і підтверджувальний факторний аналіз. Для вивчення взаємозв'язку між заходами управління людськими ресурсами університету, компетентністю вчителів та мотивацією досягнень використано метод опитування та метод математично-статистичного аналізу. Для вивчення внутрішніх переваг і недоліків управління людськими ресурсами в китайських університетах, а також зовнішніх можливостей та викликів використано метод аналізу SWOT-стратегії.

Інформаційною базою дослідження стали наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з економічної теорії, теорії систем, менеджменту, управління і адміністрування, управління змінами, проектного підходу,

поточного законодавства та нормативних актів.

Дисертант дотримувався академічної доброчесності та норм законодавства про авторське право, порушення яких, як і академічного плагіату, не виявлено. У дисертаційній роботі наявні посилання на відповідні джерела, зазначені у списку використаних джерел, визначено особистий внесок автора в опублікованих у співавторстві наукових працях.

Дисертаційна робота містить ряд сформульованих та обґрунтованих наукових положень, що мають теоретичну і практичну значущість. Найбільш вагомими науковими результатами вважаємо нижчезазначені:

вперше:

- розроблена 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 закладів освіти, а також ідентифікувати показники, які підтверджують негативні тенденції розвитку компетентностей викладачів.

удосконалено:

- структурну модель управління людськими ресурсами в освіті, яка є ефективним інструментом менеджменту в умовах цифровізації, оскільки спрямована на оцінку базових, педагогічних, наукових та соціальних компетентностей, що забезпечує проведення в практичному аспекті дієвої оцінки діяльності викладачів;

- пропозиції щодо організації контролю, як складової компоненти менеджменту людських ресурсів у освіті, яка 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;

- методичний підхід щодо управління людськими ресурсами у закладах освіти, в основу якого покладено врахування оцінки мотивації досягнень викладачів в якості одного з основних факторів управлінського процесу та результати порівняльного аналізу класичних теорій мотивації;

набуло подальшого розвитку:

- використання SWOT-аналізу в якості методологічного інструментарію управлінського процесу, що дозволило визначено чотири варіанти стратегій управління людськими ресурсами для китайських університетів, а саме:

стратегія типу зростання, стратегія різноманітності, стратегія трансформації та стратегія захисту;

- трактування поняття «управління трудовими 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 ідентифікації напрямів удосконалення управлінського процесу трудовими ресурсами в освіті;

- обґрунтування визначення напрямів стратегії управління людськими ресурсами в університетах, яка враховує змінні управління людськими ресурсами, які охоплюють п'ять напрямків (відбір та розвиток професорсько-викладацького складу, управління заробітною платою, обмін інформацією, безпека праці та рівність у робочому середовищі).

4. Практичне значення результатів дисертації

Наукова значущість результатів дослідження полягає у розв'язанні важливого науково-прикладного дослідження щодо процесу управління людськими ресурсами в освіті.

Практичне значення отриманих у роботі результатів полягає у прикладному застосуванні запропонованого комплексу методичних засад і прикладних пропозицій у процесі управління людськими ресурсами в освіті. Пропозиції щодо взаємозв'язку між компетентністю викладачів та їхньою мотивацією використовуються Комітетом Інституту міжнародної освіти Хенанського інституту науки і технологій (довідка від 25.10.2022 р.). Розроблена у дисертації Анкета оцінки компетенції викладачів університету використовується Центром розвитку викладачів Хенанського інституту науки і технологій (довідка від 26.10.2022 р.).

5. Головні результати, отримані особисто автором.

Дисертаційна робота є цілісною, завершеною науковою працею. Її рукопис містить повний комплекс відповідних встановленим вимогам структурних елементів: анотацію, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Загальний обсяг роботи становить 210 сторінок. Робота містить 46 таблиці та 22 рисунки. Список використаної літератури налічує 166 джерел. Дисертація збагачена логічними схемами, структурованими таблицями, графічними інтерпретаціями, які дозволяють комплексно сприймати проведені дослідження як деталізовану та узагальнену наукову працю.

Анотація дисертаційної роботи у повній мірі та обсязі відображає її структуру, розкриває отримані наукові результати та висновки, структуру та упорядковану логіку проведеного дослідження.

Вступ до дисертаційної роботи містить усі структурні елементи, у тому числі інформацію щодо практичної апробації результатів дослідження, а також особистий внесок автора у наукових працях, опублікованих у співавторстві.

У першому розділі «Теоретичні основи управління людськими ресурсами в освіті» досліджено понятійно-категоріальний апарат дисертаційної роботи, Зокрема, автором досліджені різні підходи до визначення поняття «управління людськими ресурсами», що дозволило визначити напрями вдосконалення інтерпретації зазначеного поняття. Також досліджені питання, пов'язані з класифікацією людського потенціалу. Було проаналізовано організацію процесу управління трудовими ресурсами в освіті. За результатами застосування методу порівняння оцінено особливості управління людськими ресурсами в університетах різних країн. Акцентовано увагу на питаннях характеристики зарубіжних теорій управління людськими ресурсами.

У другому розділі «Практичні методи дослідження використання та управління людськими ресурсами в університетах Китаю» досліджені питання управління людськими ресурсами в університетах Китаю з практичної точки зору. Акцентована увага на важливості оцінки мотивації викладачів університету. Було проведено порівняльну характеристику актуальних методів для наукового дослідження питань, пов'язаних з мотивацією викладачів університетів. Результати застосування статистичного аналізу створили фундаментальну основу для обґрунтування пріоритетних напрямів мотивації працівників закладів освіти Китаю. Доведено та продемонстровано необхідність впровадження моделі компетентності вчителя як інноваційного інструменту управління людськими ресурсами. Метод факторного аналізу дозволив сформулювати та обґрунтувати модель компетентності викладачів університетів Китаю, яка базується на застосуванні широкого переліку показників компетентностей та не ігнорує можливість професійного розвитку співробітників. За результатами дослідження автором встановлено, що на сьогодні система вищої освіти стрімко розвивається, значна кількість населення має можливість здобути освіту, відсоток зарахованих на навчання здобувачів в університети та коледжі постійно зростає. Проте, існує значна кількість проблемних питань, пов'язаних з управлінням людськими ресурсами та розвитком освіти в Китаї.

Третій розділ «Емпіричне дослідження управління людськими ресурсами в університетах Китаю» виокремлені проблеми, які мають місце у практичній діяльності та розвитку освіти в Китаї, а також запропоновані напрями удосконалення управлінського процесу людськими ресурсами.

Дослідження дозволили обґрунтувати, що в Китаї недостатня кількість сільськогосподарських коледжів та університетів. Відповідно, актуальним є не тільки розвиток сільського господарства для забезпечення продовольчої безпеки, але й підготовка висококваліфікованих кадрів з даної галузі. Крім того, має місце нерівномірний розподіл викладачів між закладами вищої освіти. Доведено, що в контексті зазначеної проблематики необхідно на державному рівні реалізувати заходи, які б сприяли розвитку освіти в даній галузі. Крім того, на рівні університетів потрібно розробити дієві стратегії управління людськими ресурсами, які будуть актуальними для застосування у практичному аспекті. Встановлено, що існує значна кількість інших проблем, які пов'язані з плануванням чисельності працівників, формуванням штату викладачів, управлінням ефективністю діяльності викладачів, а також системою винагороди та формуванням розвитку трудових відносин. Обґрунтовано взаємозв'язок між компетентністю, мотивацією та можливостями викладачів у процесі управління. Обґрунтовано, що чим сильніша мотивація особистості до досягнень, тим більше часу і сил буде вкладено в навчання, здобування навичок, умінь, підвищення здібностей та компетентностей викладачів.

За змістом, структурою та оформлення дисертація повністю відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України. Робота написана англійською мовою, що не суперечить ст.22 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної».

Дисертаційна робота була перевірена на наявність текстових запозичень. Результати аналізу звіту перевірки на плагіат на наявність текстових запозичень (програма Strike plagiarism) рецензованої дисертаційної роботи, дозволяють зазначити, що дисертаційна робота Лі Вея (Li Wei) на тему «Управління людськими ресурсами в освіті» (англ. «Management of the human resources in the education») є результатом самостійних досліджень здобувача і не містить елементів плагіату та запозичень згідно постанови КМУ від 12.01.2022 № 44 п. 9. Використані ідеї, результати та тексти інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

6. Кількість наукових публікацій.

Наукові положення дисертаційної роботи опубліковано автором у 15 наукових працях, з яких 1 стаття у науковому фаховому виданні, включеному до наукометричної бази даних Scopus/WoS, 5 статей у фахових виданнях України. Кількість публікацій є достатньою для представлення дисертації до захисту.

Наукові публікації відповідають вимогам п. 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої

вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії (Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. №44). Ознайомлення та детальний аналіз представлених наукових праць дає можливість стверджувати, що елементи наукової новизни, на яких позиціонується дисертація, у повній мірі викладено в статтях та тезах доповідей. Зміст публікацій, характеристика видань їх розміщення відповідають вимогам оприлюднення наукових положень дисертаційної роботи. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використано лише авторський доробок, про що зазначено у переліку публікацій. Таким чином, є підстави стверджувати, що дисертаційне дослідження містить авторське наукове бачення щодо досягнення поставленої мети та вирішення означеного науково-прикладного завдання.

7. Зауваження і побажання до змісту.

В цілому, позитивно оцінюючи науково-практичний доробок дисертаційного дослідження, робота не позбавлена певних недоліків та дискусійних моментів.

1. Розкриваючи дефініцію понять у дисертаційній роботі автор розвиває поняття «управління трудовими ресурсами» і пропонує розглядати його 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 ідентифікації напрямів удосконалення управлінського процесу трудовими ресурсами в освіті. Зважаючи на тему роботи, доцільно було б окреслити особливості розмежування понять «трудові ресурси» і «людські ресурси» у закладах освіти.

2. З метою міжнародної адаптації позитивного досвіду у сфері управління людськими ресурсами у закладах освіти, у розділі 2 доцільно було провести порівняльний аналіз існуючих систем та потенційних напрямків розвитку управління людськими ресурсами у закладах вищої освіти України та Китайської Народної Республіки.

3. Цікавими є дослідження автора щодо мотивації викладачів університету. Результати застосування статистичного аналізу створили фундаментальну основу для обґрунтування пріоритетних напрямів мотивації працівників закладів освіти Китаю. Проте потребує детального обґрунтування вікова різниця в мотивації досягнень викладачів (розділ 2.1 дисертаційної роботи) і чи має дана різниця галузеву і регіональну специфіку.

4. Позитивно оцінюючи дослідження щодо недостатньої кількості сільськогосподарських коледжів та університетів у Китаї, обґрунтування актуальності розвитку сільського господарства для забезпечення продовольчої

безпеки та підготовка висококваліфікованих кадрів з даної галузі (розділ 3.1 дисертаційної роботи), автором констатується необхідність підвищення рівня кваліфікації викладачів саме сільськогосподарських коледжів та університетів у Китаї та нерівномірний розподіл викладачів між закладами вищої освіти. З тексту дисертації не зрозуміло, чому саме сільськогосподарські коледжі та університети мають менш кваліфіковані людські ресурси і чи існує специфіка в управлінні людськими ресурсами у галузевих закладах освіти.

5. У розділі 3 дисертаційної роботи автор наводить стратегічні цілі розвитку людських ресурсів в університетах (рисунок 3.8) та висвітлює схему взаємозв'язку системи стимулювання викладачів університету (рисунок 3.9). Проте недостатньо висвітленими залишаються питання фінансової складової даного процесу і яким чином узгоджується збільшення оплати праці за результат з фінансовими планами університетів.

Однак, зазначені зауваження є предметом наукової дискусії і не знижують загального позитивного враження від дисертаційної роботи.

8. Відповідність дисертації спеціальності та профілю ради.

Дисертаційна робота Лі Вея «Управління людськими ресурсами в освіті», яка подана до захисту у спеціалізовану вчену раду на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 07 – Управління і адміністрування за спеціальністю 073 – Менеджмент за своїми актуальністю, науково-теоретичним рівнем, основними результатами обґрунтованості, основними положеннями і результатами опублікованими у фахових виданнях, новизна постановки та практичним значення відповідає 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 Зміст дисертації відповідає паспорту спеціальності.

Офіційний рецензент
к.е.н., професор,
завідувач кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Сумського національного
аграрного університету

Михайло ГЕЄНКО

ПІДПИС
ЗАСВІДЧУЮ
ПРОВІДНИЙ ФАХІВЕЦЬ

