

## **Рецензія**

д.е.н., професора, професора кафедри менеджменту імені Л.І. Михайлової Сумського національного аграрного університету **Сохань Інни Віталіївни** 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»

### **1. Актуальність теми дисертації**

Найважливішою складовою менеджменту є людські ресурси, оскільки мета діяльності підприємств, установ, організацій досягається завдяки трудовому потенціалу. Питання управління людськими ресурсами у різних сферах є актуальним постійно. Особливої актуальності зазначена проблематика набуває в умовах сьогодення, адже турбулентність економічної системи, інноваційні зміни мотивують для подальшого удосконалення процесу управління людськими ресурсами (в т.ч. в освітній діяльності). Враховуючи означуване, необхідно 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 актуальним та перспективним науковим напрямом, яке має теоретичне і практичне значення.

### **2. Зв'язок дисертаційної роботи з науковою тематикою**

Тема дисертаційного дослідження Лі Вея є складовою науково-дослідної роботи кафедри обліку і оподаткування Сумського національного аграрного університету (Україна) за темою: «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.

### **3. Наукова новизна одержаних результатів**

Ознайомлення зі змістом дисертації, висновками, рекомендаціями, дозволяє підтвердити наявність елементів наукової новизни у рецензованій роботі.

Нові наукові положення, які одержані особисто автором та виносяться на захист, полягають у наступному:

- вперше дисертантом 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, 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, своєю чергою, забезпечує проведення в практичному аспекті дієвої оцінки діяльності викладачів;

- удосконалено перелік існуючих пропозиції щодо організації контролю, як складової компоненти менеджменту людських ресурсів в 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;

- удосконалено методичний підхід 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;

- 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;

- набуло подальшого розвитку 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 ідентифікуванню напрямів удосконалення управлінського процесу трудовими ресурсами в освіті;

- набуло подальшого розвитку обґрунтування 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).

#### **4. Практичне та теоретичне значення отриманих результатів дослідження**

Результати дисертаційної роботи, які пов'язані з оцінкою 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.).

Теоретичне значення роботи полягає в тому, що наведені у дисертації науково-прикладні розробки можуть використовуватися здобувачами різних рівнів вищої освіти у процесі проведення наукових досліджень.

Практична та теоретична значущість наукових результатів відповідає вимогам МОН України до дисертаційних досліджень.

## **5. Головні результати, отримані особисто автором**

Детальне ознайомлення зі змістом дисертацією підтверджує, що у роботі Лі Вея наукові положення, результати дослідження, рекомендації, висновки є достатньо обґрунтованими, достовірними та отримані особисто автором.

У вступі дисертантом чітко обґрунтовано актуальність теми. Завдання дисертації взаємопов'язані з метою, яка корелює з темою роботи. Об'єкт і предмет дисертаційної роботи окреслює сферу наукового дослідження. Наведений перелік загальнонаукових та спеціальних методів дослідження свідчить не тільки про високу обізнаність автора щодо їх застосування, а й про високий рівень достовірності результатів дослідження, основні положення яких подано у якості елементів наукової новизни.

Представлена дисертація має логічну структуру, підрозділи роботи чітко пов'язані.

У першому розділі дисертаційної роботи автором комплексно досліджено категоріальний апарат у контексті досліджуваної проблематики, пов'язаної з управлінням людськими ресурсами. За результатами аналізу наукових доробок іноземних науковців досліджено проблему управління людськими ресурсами. Для визначення факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які здійснюють вплив на управління людськими ресурсами в університетах Китаю, було проведено SWOT-аналіз. Узагальнено результати порівняльного аналізу управління людськими ресурсами в різних країнах світу. Охарактеризовано міжнародні теорії управління людськими ресурсами, проведено порівняльний аналіз етапів розвитку теорій управління людськими ресурсами в Китаї.

У другому розділі роботи порівняно класичні теорії мотивації. За результатами опитування викладачів різних університетів Китаю, використання методи вибірки та елементів економіко-математичного моделювання, було з практичної позиції проведено оцінку рівня мотивації науково-педагогічних працівників. Автором сформовано модель компетентностей викладачів університетів Китаю (з урахуванням якісного та кількісного дослідження та результатів факторного аналізу), використання якої на практиці дозволить керівництву університетів здійснювати не тільки оцінку поточної діяльності викладачів, а й бути ефективним інструментом для комплексного оцінювання компетентностей викладачів в умовах цифровізації.

Третій розділ дисертаційної роботи присвячений дослідженню проблем, які існують в системі управління людськими ресурсами в університетах Китаю та визначенню напрямів, способів удосконалення. Зокрема, автором на підставі обґрунтування гіпотез щодо процесу управління людськими ресурсами було охарактеризовано з теоретичної позиції модель системної взаємодії продуктивності праці, мотивації та компетентностей. Також дисертантом за результатами SWOT-аналізу визначені напрями стратегії управління людськими ресурсами. Побудовано схему взаємозв'язків систем стимулювання викладачів. Визначено напрями контролю, які є актуальними в процесі управління людськими ресурсами.

Висновки сформульовані в дисертації є логічними та відповідають змісту роботи.

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, рекомендації, висновки дисертаційної роботи висвітлені Лі Веєм у 15 наукових працях, а саме: 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.

Зміст, результати, наукову новизну дисертаційної роботи достатньо повно розкрито у наступних наукових публікаціях:

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.

Також основні положення та висновки дисертації пройшли достатню апробацію на таких всеукраїнських та міжнародних конференціях: III Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики» (2019 рік); XVI Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті» (2019 року); XVII Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації» (2020 рік); Міжнародна науково-практична конференція «Економіка, фінанси, облік та право: аналіз тенденцій та перспектив розвитку (2020 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Регулювання, значення та ефективність міжнародного співробітництва» (2020 р.); II Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю» (2021 р.); Міжнародна науково-практична інтернет- конференція «Стратегічні пріоритети розвитку бухгалтерського обліку, аудиту та оподаткування в умовах глобалізації» (2022 р.).

## **7. Зауваження та побажання до змісту**

Позитивно оцінюючи результати наукового дослідження, вважаємо за потрібне зазначити наступні зауваження та рекомендації.

1. Додаткового обґрунтування потребує доцільність розгляду та візуалізація у пункті 1.3, рисунок 1.6 (с. 68) модель EPRG з урахуванням тематики дисертаційного дослідження.

2. Подану інформацію в пункті 2.1 у таблиці 2.8 «Узагальнення емпіричних досліджень структури високопродуктивної робочої системи Китаю» (с. 96 – 97) і таблиці 2.9 «Резюме емпіричного дослідження структури міжнародної високопродуктивної системи праці» (с. 96 – 97) доцільно було б узагальнити в розділі 1.

3. У пункті 2.3 дисертантом за результатами дослідження удосконалено структурну модель управління людськими ресурсами в освіті, яка спрямована на оцінку базових, педагогічних, наукових та соціальних компетентностей, що, своєю чергою, забезпечує проведення в практичному аспекті дієвої оцінки діяльності викладачів та є ефективним інструментом менеджменту в умовах цифровізації. На наш погляд, у контексті даного дослідження доцільно було б більш детально розглянути особливості управління людськими ресурсами в умовах цифровізації.

4. У пункті 3.1 дисертаційної роботи дисертантом акцентована увага на проблемі забезпечення сільськогосподарських та лісових коледжів, університетів Китаю кваліфікованими кадрами. Дисертаційна робота мала більшу науково-практичну цінність, якщо б автор запропонував шляхи вирішення даної проблеми.

5. Більш детального опису потребує схема взаємозв'язків системи стимулювання викладачів університету, яка подана на рисунку 3.9. (с. 174).

6. Враховуючи назву пункту 3.3 «Стратегія управління людськими ресурсами та пропозиції для університетів Китаю» дисертанту доцільно було б розглянути та обґрунтувати усі необхідні елементи, які повинна мати стратегія (наприклад, відсутнє визначення місії та цілей стратегії, способів її реалізації).



Зазначені зауваження не знижують наукової та практичної цінності дисертаційного дослідження Лі Вея і не впливають на загальну позитивну оцінку рецензованої роботи.

#### **8. Відповідність дисертації спеціальності та профілю ради:**

Дисертаційна робота 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» 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.

**Рецензент:**

**д.е.н., професор, професор  
кафедри менеджменту імені  
Л.І. Михайлової Сумського  
національного аграрного  
університету**



**Інна СОХАНЬ**

