

ВІДГУК

офіційного опонента, кандидата педагогічних наук,
доцента Бугаєвської Юлії Володимирівни на дисертацію
Шаполової Вікторії Валеріївни
«Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх
менеджерів у вищих технічних навчальних закладах»,
представлену на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук
зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Однією із особливостей розвитку сучасного бізнесу є потреба у керівниках високого професійного рівня, здатних організувати ефективну роботу підприємств та створити сприятливі умови для якісної роботи членів колективу, на засадах відповідальності, раціональності, узгодженості дій, командного управління, демократизації бізнес-процесів, домінування культурного фактору, корпоративного мислення. Тому сьогодні вимагає таких фахівців-менеджерів, які володіють здатністю трансливати усім членам корпорації норми взаємодії, які засновані на цінностях, на поважному ставленні до організації, до кожного її члена, до своїх партнерів та клієнтів, на взаємоповазі, взаємодопомозі, співпраці, які спрямовані на досягнення єдиної мети, мають знання, уміння, якості, цінності, які забезпечують реалізацію управлінської діяльності на основі відповідальності, взаємодії, толерантного ставлення до своїх колег. Особистість, наділена такими характеристиками, неодмінно володіє високим рівнем сформованої корпоративної культури. Тому перед сучасними вищими технічними навчальними закладами постає завдання забезпечити необхідні педагогічні умови для формування корпоративної культури студентів-менеджерів технічного університету у процесі їхньої професійної підготовки.

Між тим у сучасній вищій освіті виявляються суперечності між зростаючою потребою суспільства в управлінській еліті з високим рівнем корпоративної культури та недостатнім рівнем її формування в процесі

*вх. № 107-38/15
виз. 14.01.2016р.*

професійної підготовки майбутніх менеджерів; спрямованістю освітнього процесу на фрагментарне формування корпоративної культури майбутнього менеджера та необхідністю інтеграції її складових з процесом професійної підготовки; підготовкою менеджерів, яка націлена переважно на індивідуальну форму професійної діяльності, та потребою у менеджерах, які здатні реалізувати індивідуальну й спільну форми професійної діяльності.

З огляду на це тема дисертації В.В. Шаполової є надзвичайно актуальною для теорії і методики професійної освіти.

Науковий пошук здійснено в напрямках, визначених Національною стратегією розвитку освіти в Україні (2012-2021), законом «Про вищу освіту» (2014), постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження національної рамки кваліфікацій» (2011) тощо. Ці питання відзначено в дисертації при обґрунтуванні актуальності та доцільності дослідження.

Дисертаційне дослідження виконане згідно з бюджетними науково-дослідними темами кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами факультету «Інформатика і управління» Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»: «Формування управлінської гуманітарно-технічної еліти у вищих технічних навчальних закладах з використанням інноваційних педагогічних технологій» (ДР № 0110U001253) та «Практичні аспекти формування конкурентоспроможності національної гуманітарно-технічної еліти засобами педагогічних інновацій» (НДР № 0113U000454).

Науковий апарат дослідження відзначається логічністю й ґрунтовністю. Дисертантка чітко сформулювала мету, завдання, методи дослідження, обґрунтувала наукову новизну, теоретичне та практичне значення одержаних результатів, коректно описала його методологічні й теоретичні засади, відповідним чином структурувала роботу. Структура роботи послідовна, повністю відповідає поставленим меті і завданням.

Характерними рисами дисертаційної роботи В.В. Шаполової є наукова новизна і теоретична значущість багатьох ідей, положень, пропозицій.

Безсумнівна наукова цінність представленої роботи полягає в тому, що дослідницею *вперше* теоретично обґрунтовано, розроблено та експериментально перевірено інтегрований зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, який характеризується одночасним формуванням як професійно-практичної, гуманітарної і соціально-економічної складових професійної підготовки цих фахівців, так і їхньої корпоративної культури, а також подвійну мотивацію формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, яка містить індивідуальну та спільну (корпоративну) складові, що дозволяє підвищити ефективність професійної діяльності цих фахівців.

У дослідженні *подальшого розвитку* набули методи формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, які побудовані на основі інтегрованого змісту та використанні подвійної мотивації та комплексна форма організації навчальної діяльності, що ґрунтується на використанні теоретичної і практичної складових процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у межах одного навчального заняття та подвійної мотивації. Автором було *уточнено* зміст поняття «корпоративна культура майбутніх менеджерів», яке, крім цінностей, якостей, знань та умінь, містить норми взаємодії, спрямовані на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег; *а також* критерії і показники її сформованості.

Значущість результатів дослідження для науки та практики, рекомендації щодо їхнього використання. Слід підкреслити очевидну *практичну значущість дослідження*: теоретичні положення та практичні здобутки, викладені в дисертації, можуть бути використані для вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах у процесі вивчення гуманітарних дисциплін, а також у системі підвищення кваліфікації фахівців управлінської галузі. Дисертація характеризується єдністю й оригінальністю змісту та свідчить про особистий внесок здобувача в педагогічну науку.

Повнота викладення наукових положень в опублікованих працях.

Виклад матеріалу дисертації вирізняється належним науковим стилем, логікою, послідовністю. Дослідженню притаманна достатня аргументованість у поданні більшості ідей та положень.

Вивчення дисертаційної роботи та опублікованих наукових праць В.В. Шаполової дає можливість зробити висновок, що автореферат і публікації автора досить повно відображають основний зміст і положення дисертації, наукову новизну виконаного дослідження, рівень апробації наукових результатів.

Зміст автореферату відповідає змісту дисертації, його оформлено відповідно до вимог ВАК України. Результати дослідження висвітлено у 18 наукових працях (17 одноосібних), із них 5 статей – у провідних наукових фахових виданнях України, 2 статті – у зарубіжних періодичних виданнях, 2 статті – в інших виданнях, 9 тез – у матеріалах наукових конференцій.

Вирішуючи поставлені в роботі завдання, дисертантка продемонструвала глибоке й різнобічне осмислення досліджуваної проблеми.

Вивчення широкого кола наукових праць (список використаних джерел складає 297 найменувань, з них 11 – іноземною мовою) дало можливість авторці здійснити досить ґрунтовний проблемно-цільовий, порівняльний аналіз наукових робіт з проблеми дослідження; встановити основні характеристики майбутнього менеджера, що відповідає вимогам сьогодення (прагнення до постійного самовдосконалення, толерантне ставлення, вміння планувати свою роботу та прагнення до взаємодії на основі взаємодопомоги та взаємовідповідальності), які входять до змісту корпоративної культури.

У роботі здійснено глибоке висвітлення сутності поняття корпоративна культура, яке розкриває її види, педагогічну значущість, інноваційність, її взаємозв'язок із іншими видами культур та змістом професійної підготовки.

Можна цілком погодитися з висновком дисертанта про те, що корпоративна культура майбутніх менеджерів – це складне особистісне

утворення, яке включає якості особистості менеджера, його цінності та уявлення про норми взаємодії у професійній діяльності, знання та вміння, що забезпечують гармонійне входження до корпоративного співтовариства та керівництво ним, формування у співробітників корпоративного духу, стимулювання їх до досягнення загальних цілей, згуртування єдиної команди в організації.

Застосовуючи широкий комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження, дисертантка виявила фрагментарність формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури, відсутність цілісності цього процесу та спрямованість на індивідуальну форму професійної діяльності, що обумовило проблему дослідження.

Дослідниця обґрунтувала структуру корпоративної культури майбутніх менеджерів. Слід також відзначити ретельність, з якою дослідниця підійшла до розкриття змісту структурних компонентів, особливо в цьому плані заслуговують на увагу введені до змісту норми взаємодії, поєднання соціально-психологічних особливостей індивідуальної та спільної діяльності, особистісне включення до професійного середовища на основі ідентифікації з майбутньою сферою діяльності, що надасть змогу підготувати фахівця, здатного стати запорукою конкурентоспроможності галузі своєї професійної діяльності.

Визначено і докладно обґрунтовано розроблені педагогічні умови, необхідні для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ, а саме: розробка й реалізація інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів; реалізація подвійної мотивації у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів; удосконалення та використання форм і методів, які забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Особливого схвалення заслуговує те, що дисертантка детально зображує складові процесу формування із чіткою структурованістю взаємозв'язків між ними.

На особливу увагу заслуговують впроваджені в процес професійної підготовки методи і форми, які забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, побудовані на основі інтегрованого змісту її формування та доповнюють їх структуру подвійною мотивацією. Використання обраних методів передбачало реалізацію індивідуальної та спільної складових подвійної мотивації. Комплексні форми організації навчальної діяльності ґрунтуються на використанні теоретичної і практичної складових процесу формування корпоративної культури в межах одного заняття.

Визначені критерії (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний) сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів дали змогу за кожним з їхніх показників провести ефективну діагностику її рівнів (високий, достатній, низький) та підтвердити правомірність змістовного наповнення корпоративної культури та адекватність і ефективність обраних педагогічних умов.

До позитивного в дисертації слід віднести і те, що авторка завдяки запровадженню розроблених педагогічних умов, впроваджених в процес професійної підготовки у технічному університеті, простежила сформованість цілісного уявлення про соціально-професійні функції і завдання майбутнього менеджера, усвідомивши важливість їх реалізації в сучасному професійному середовищі.

Практичне значення одержаних результатів педагогічного дослідження полягає у розробленні та впровадженні в процес професійної підготовки майбутніх менеджерів педагогічних умов формування їхньої корпоративної культури (розробці й реалізації інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів; реалізації подвійної мотивації у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів; удосконаленні та використанні форм і методів, які забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів), комплексу кейсів, тренінгів, практичних вправ та рольових ігор професійно-корпоративного спрямування з навчальних курсів «Психологія управління»,

«Управління розвитком соціально-економічних систем», «Ділове адміністрування» для студентів вищих технічних навчальних закладів.

Усі одержані наукові результати є вірогідними, що забезпечувалося застосуванням комплексу теоретичних та емпіричних методів дослідження, достатньою кількістю учасників експериментального навчання, репрезентативністю вибірки в педагогічному експерименті, кількісним та якісним аналізом емпіричних результатів, застосуванням методів математичної статистики, можливістю коригувати зміст програм залежно від кінцевих результатів навчання, достатньою апробацією основних положень роботи, особистою участю автора у здійсненні експерименту.

Оцінюючи в цілому позитивно дисертаційне дослідження В.В. Шаполової, вважаємо за необхідне висловити зауваження, деякі з яких мають дискусійний характер, і побажання:

1. Вважаємо, що в роботі багато уваги приділено визначенням різних типів культур. На наш погляд, цей розгляд доцільно було б завершити зведеною порівняльною таблицею або іншим інтегрованим підсумком проведеного розгляду.

2. Для більш повної обґрунтованості результатів дослідження варто було б залучити до експериментального дослідження студентів інших ВТНЗ.

3. Доцільно було б розширити додатки до дисертації, доповнивши їх таблицями розрахунків.

4. В окремих випадках, зокрема в підрозділах 1.1, 1.2, 2.1, окрім наведення думок, поглядів або точок зору інших учених доцільно було б більш переконливо висловлювати своє ставлення до них.

Проте висловлені зауваження певною мірою мають дискусійний характер і не зменшують загальної позитивної оцінки й цінності виконаної роботи.

Дисертація В.В. Шаполової є актуальним, самостійним, завершеним теоретико-експериментальним дослідженням, що має наукову новизну, безперечну теоретичну і практичну значущість. Автор виявив себе як

компетентний дослідник, який володіє надбанням психолого-педагогічної науки, вміло здійснює аналіз наукових джерел, робить логічні висновки.

Висновок. Усе це дає підстави стверджувати, що представлена на захист робота «Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах» відповідає вимогам п. п. 13-15 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», а її автор, Шаполова Вікторія Валеріївна, заслуговує присудження наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти.

Офіційний опонент

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри українознавства

Харківського національного

автомобільно-дорожнього університету

Ю. В. Бугаєвська

ПІДПИС
ЗАСВІДОЧУЮТЬ
СЕКРЕТАР

Ю. В. Бугаєвська

