

## В І Д З И В

офіційного опонента, доктора педагогічних наук, професора Суценка А.В. на дисертацію Шаполової Вікторії Валеріївни "Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах", поданої на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Безумовною еволюційною перевагою будь-якої держави, що дає змогу домінувати в соціально-економічному прогресі є здатність її громадян до конструктивної співпраці та взаємодії. На даний час патерни такої взаємодії в нашій країні поступово змінюються, з болем та втратами набуваючи ознак демократичності та взаємоповаги. Відмова від моделі "кругової поруки", що занурила нас в десятку найбільш корумпованих країн Європи детермінує пошук таких способів співпраці які б ґрунтувалися на засадах справедливості, толерантності.

Очевидно, що найбільшу роль в зазначених процесах відіграють представники національної гуманітарно-технічної еліти, формуванням якої займається, як мінімум останні 15 років, наукова школа професора О.Г. Романовського, представниця якої - Вікторія Валеріївна Шаполова нині знаходиться на останній стадії атестаційного процесу.

В представлений на захист роботі дійсно є всі ознаки наявності "школи", зв'язку дослідження з важливими науковими пошуками її адептів, традиційні для неї методологічні уподобання, вірність обраним підходам та перевіреним парадигмам.

В фокус уваги здобувачки потрапив феномен корпоративної культури - інтегральне особистісне новоутворення, що цілком слушно віднесено нею до числа важливих якостей, необхідних в роботі менеджерів нового покоління,

*вх. № 104-38/16*  
*в.р. 14.01.2016р.*

а його формування в умовах вищої технічної школи - проблемою, розв'язання якої має актуально-перспективний характер в межах наукової спеціальності 13.00.04 - теорії і методики професійної освіти.

Представлений у першому розділі аналіз практики підготовки майбутніх менеджерів в українських вишах продемонстрував фрагментарність формування у них корпоративної культури, відсутність цілісності цього процесу та спрямованість на індивідуальну форму професійної діяльності, що очевидно не відповідає соціальним та економічним намірам української держави на етапі націєтворення.

Автор цілком обгрунтовано стверджує, що сукупність моделей поведінки, які набувають нині студенти відповідних спеціальностей у ході адаптації до майбутнього бізнес-середовища продовжують відтворювати деструктивні традиції радянського часу, що показали свою неефективність, але й досі розділяються більшістю учасників педагогічного процесу, стримуючі розвиток нових стандартів і характеристик міжособистісної взаємодії на засадах взаємодоповнення та взаємозбагачення.

Саме таке розуміння суті корпоративної культури, цілком логічно екстрапольоване з кращих світових надбань науки про менеджмент, дало змогу Вікторії Валеріївни Вікторією Валеріївною уточнити зміст даного поняття, презентувавши нові ідеали професійних характеристик цієї категорії осіб, що містять в собі крім цінностей, якостей, знань та умінь - відповідні норми взаємодії, поведінки, шаблони діяльності та мислення, які створюють необхідну атмосферу і клімат в організації.

Проведений аналіз змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів та спостереження за етапами реалізації концепції кафедрою "Педагогіки і психології управління соціальними системами" НТУ "ХП", дали змогу їй констатувати, що формування управлінської гуманітарно-технічної еліти в цьому сенсі сповільнюється через неможливість викладання спеціальних дисциплін, спрямованих на формування корпоративної культури.

Між тим, автором знайдено можливості удосконалення змісту професійної освіти майбутніх менеджерів, які базуються на внутрішній модифікації окремих дисциплін гуманітарного циклу, зокрема: «Психологія управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем» та «Ділове адміністрування».

Саме розроблені на базі зазначених дисциплін комплекси кейсів, тренінгів, практичних вправ та рольових ігор професійно-корпоративного спрямування стали основою запропонованих Вікторією Валеріївною навчально-методичних інновацій. Їх детальний опис, представлений у другому розділі має всі ознаки виходу за рамки існуючих знань і підтверджує наукову новизну та практичну значущість роботи.

Усі задекларовані припущення перевірялися в педагогічному експерименті на базі Харківських вишів, що підтвердили своїми довідками про впровадження ефективність наукових і методичних концептів здобувачки. Методи та засоби збору інформації характеризуються поетапним рухом до намічених цілей, діагностуванням різних категорій фахівців, вивченням анкетних і статистичних даних, науково-методичної документації та інших фактів, що дозволяють Вікторії Валеріївні одержати об'єктивні результати дослідження проблеми. В цьому сенсі до здобувачки є довіра як до суб'єкта формуючої роботи, діючого професіонала в сфері педагогіки і психології вищої школи, фахівця в сфері управління соціальними процесами.

Отримані результати, відображені в діагностичних зрізах, наочно демонструють, що впроваджені авторські ідеї детермінували істотні зрушення в характеристиках учасників експериментального педагогічного процесу. Вони дають змогу зробити висновок, що процес формування корпоративної культури відбувся успішно, а обґрунтовані Вікторією Валеріївною необхідні і достатні педагогічні умови - на практиці довели свою ефективність. Кінцеві дані свідчать про позитивні зміни, перш за все, в експериментальних групах.

З тексту зрозуміло, що розробка й реалізація інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та реалізація гіпотези про подвійну мотивацію стали змістовим ядром авторської версії удосконалення педагогічного процесу і гарантом набуття студентами необхідних якостей, цінностей та уявлень про норми взаємодії у професійній діяльності, знань та вмінь, що забезпечують гармонійне входження до корпоративного співтовариства, керівництво ним, формування у співробітників корпоративного духу, стимулювання їх до досягнення загальних цілей, згуртування єдиної команди в організації.

Представлені та описані інтерактивні форми і методи роботи гармонійно включено в традиційне академічне навчання, характеризуються виразністю реальних постатей як студентів так і викладачів - учасників експерименту, глибоким аналізом факторів і причин, що сприяють набуттю корпоративної культури майбутніх менеджерів, набуття ними досвіду, в якому б розуміння механізмів створення необхідної атмосфери в організаціях та пошук свого місця в цьому процесі стало смислом професійної самореалізації та місією людини-менеджера.

Уважно читаючи зміст, висновки та текст дисертації, ми зрозуміли, що автор упоралася із поставленими нею завданнями, а виклад змісту дисертації, усі теоретичні положення й твердження є переконливими, науково обґрунтованими й вдало презентованими численними статистичними даними. У роботі висвітлено важливу, актуальну для української теорії і практики професійної освіти проблему.

Намагаючись бути принциповими та вимогливими, зазначимо декілька побажань та критичних міркувань щодо тексту дисертації:

1. Змістовою основою авторських інновацій виступили модифіковані та адаптовані квазіпрофесійні методи аудиторної професійної підготовки. Між тим, поза увагою Вікторії Валеріївни залишилася важлива частина професійної підготовки будь-яких фахівців - виробнича практика, стажування, взаємодія науково-педагогічних працівників і студентів в

інформаційно-освітньому середовищі, наукова діяльність, перспективи яких у формуванні корпоративної культури очевидні.

2. Другий розділ дисертації перенасичений інформацією, що має додатковий характер та надто детально презентує хід та особливості реалізації не тільки авторських інновацій, а й вже добре відомих в педагогічній науці методів, форм та засобів навчання студентів. До такої інформації можна віднести, як приклад, представлення особистих даних експертів, які брали участь у дослідженні з формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ (таблиця 2.2.)
3. Уявлення здобувачки про реальні характеристики корпоративної культури в типових організаціях на наш погляд не позбавлені певного іdealізму. Наприклад, є сумніви щодо потреби типових власників бізнесів у менеджерах з високо розвинутою чуйністю, чесністю, любов'ю до природи та мистецтва тощо, - якостей, які автор включила в перелік індикаторів корпоративної культури, що вимірюються в діагностичних зрізах.
4. На жаль під час вибору стратегії формування корпоративної культури поза сконцентрованою увагою автора лишилися відомі в світі фахівці формування корпоративної культури менеджерів, чії ідеї та конкретні технології просвітницької роботи могли б посилити академічне навчання в технічних вишах засобами і методами, що стали популярними і ефективними в бізнес-середовищі (Іцхак Адізес, Брайан Трейсі, Робін Шарма та інші відомі й популярні бізнес-філософи).
5. Виходячи з теми, в дисертації мала б бути представлена та вербалізована відмінність підготовки майбутніх менеджерів в технічних університетах. На наш погляд формуюча робота в цьому плані цілком очевидно може бути використана в вишах гуманітарного профілю.
6. Сумнівною з художньої та презентативної точки зору "перемогою" є деякі схеми та рисунки здобувачки, зокрема 1.1., 2.2.

Разом з тим, вказані зауваження не є принциповими і не впливають на загальне позитивне враження від дисертаційного дослідження. Робота, автореферат, авторські статті виконані на достатньому науково-теоретичному та методичному рівні, містять різноплановий і ретельно опрацьований новий матеріал, аналіз якого дає підстави дійти наступного висновку: дисертація на тему "Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах" за науковим рівнем і новизною поставлених завдань, обґрунтованістю основних положень, практичним значенням отриманих результатів відповідає вимогам щодо робіт на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук, зокрема, пп. 9, 11, 12, 13 "Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 липня 2013 року №567, 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:

доктор педагогічних наук, професор,  
завідувач кафедри управління навчальним  
закладом і педагогіки вищої школи  
Класичного приватного університету



А.В. Сущенко

