

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з наукової роботи
Національного університету
«Львівська політехніка»



Іван ДЕМИДОВ
11
2024 р.

ВИСНОВОК

**про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації
«Розвиток психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах
корпоративного навчання»** здобувача наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 *Освітні, педагогічні науки* галузь знань 01 *Освіта/Педагогіка*
Фей Гао

**наукового семінару кафедри педагогіки та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»**

1. Актуальність теми дисертації. На початку 21-го століття у бізнес-середовищі особлива увага привернена до проблеми розвитку людського капіталу, який вважається однією із бізнес-переваг сучасних компаній. Управління персоналом є мистецтвом та наукою водночас, оскільки спрямоване як на розвиток компанії в цілому, так і розвиток кожного працівника зокрема. Управління персоналом передбачає забезпечення балансу та гармонії у професійній діяльності, що позитивно впливає на збільшення продуктивності праці та досягнення визначених результатів компанії. Безперечно, важливу роль у цьому процесі відіграють HR менеджери, покликані організувати професійне середовище, якому притаманна мінімізація плинності працівників, конструктивна комунікація, професійне навчання і розвиток на неперервній основі тощо. Це вимагає ретельної початкової підготовки HR managers та професійного розвитку в умовах корпоративного навчання.

Нині серед актуальних питань, що обговорюються теоретиками та практиками, є професійна компетентність HR менеджерів, особливості її розвитку під час початкової професійної підготовки, а також можливості вдосконалення в умовах корпоративного навчання. Оскільки HR менеджери безпосередньо працюють із персоналом компанії, постає потреба у розвитку їхньої психолого-педагогічної компетентності. Ця компетентність є інтегративною складовою їхньої професійної компетентності, охоплює знання та уміння послуговуватися здобутками і знаннями у галузі психології та педагогіки з метою налагодження конструктивної комунікації і підтримки, консультування працівників щодо можливостей професійного розвитку, організації корпоративного навчання тощо.

В Україні та Китайській Народній Республіці початкова підготовка HR менеджерів здійснюється у закладах вищої освіти, що регулюється відповідними нормативними документами.

Проблема професійної підготовки сучасних фахівців, зокрема менеджерів та HR менеджерів розглядається науковцями, що є представниками різних галузей знань: педагогіка, психологія, менеджмент. Аналіз наукової літератури засвідчує, що на сьогодні досліджено різноманітні аспекти професійної підготовки менеджерів та HR менеджерів у системі вищої освіти: теорії, концепції, ідеї сучасної освіти та навчання; методологічні підходи, що використовуються у сучасній освіті; системи, практики, стратегії навчання: персоналізоване навчання, колегіальне активне навчання, контекстне викладання і навчання; загальні та професійні компетентності менеджерів та HR менеджерів; розвиток психолого-педагогічної компетентності сучасного фахівця.

У контексті нашого дослідження особливий інтерес становлять публікації, що висвітлюють особливості: розвитку людського капіталу; управління людськими ресурсами;

неперервного професійного розвитку; корпоративного навчання як елементу корпоративної культури сучасних компаній.

Опрацювавши наукову літературу, проаналізувавши досвід закладів вищої освіти щодо розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів, а також досвід сучасних компаній, ми визначили суперечності між: необхідністю розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів, та недостатнім рівнем дослідженості її теоретичного обґрунтування; вимогами роботодавців щодо психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів, недостатнім рівнем її сформованості в контексті початкової професійної підготовки та необхідністю забезпечення відповідних педагогічних умов для її розвитку в умовах корпоративного навчання; необхідністю її розвитку в умовах корпоративного навчання та недостатнім рівнем методичної підтримки розвитку психолого-педагогічної компетентності в умовах корпоративного навчання.

2. Зв'язок теми дисертації з державними програмами, науковими напрямами університету та кафедри. Дисертаційне дослідження виконане в межах науково-дослідної роботи кафедри педагогіки та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» «Теоретико-методичні засади особистісного і професійного розвитку сучасного фахівця в умовах інтеграції у міжнародний освітній простір» (№ держреєстрації 0121U113179).

3. Особистий внесок здобувача в отриманні наукових результатів. У роботі досліджено розвиток психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання як науково-педагогічну проблему та обґрунтовано її зміст і структуру. Визначено критерії, показники та рівні розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання. Обґрунтовано педагогічні умови, впровадження яких дозволило забезпечити позитивний вплив на рівні розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання. Програму професійного розвитку розроблено з метою розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання. Організовано педагогічний експеримент з метою перевірки ефективності обґрунтованих педагогічних умов розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання.

Усі наукові результати, викладені в дисертації, одержані здобувачем самостійно. У працях, опублікованих у співавторстві, здобувачеві належать: Mukan, & Gao (2023c) – характеристика контекстного викладання та навчання з метою розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів; Mukan, & Gao (2023d) – обґрунтування заохочення HR менеджерів до розвитку психолого-педагогічної компетентності у контексті корпоративного навчання; Mukan, & Gao (2024) – обґрунтування використання рефлексивних практик з метою розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів у контексті корпоративного навчання.

4. Достовірність та обґрунтованість отриманих результатів та запропонованих автором рішень, висновків, рекомендацій. Вважати, що наукові положення та висновки є достовірними та обґрунтованими, оскільки вони підтверджуються фактичними даними, добре узгоджуються з теоретичними положеннями, перевірені за результатами педагогічного експерименту та апробації на 4-х міжнародних науково-практичних конференціях, а також впроваджені у роботу 2-х закладів вищої освіти та 2-х компаній.

5. Ступінь новизни основних результатів дисертації порівняно з відомими дослідженнями аналогічного характеру. Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що *вперше* обґрунтовано педагогічні умови розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання (стимулювання HR менеджерів до розвитку психолого-педагогічної компетентності; організація контекстного викладання та навчання для набуття досвіду реалізації психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів; використання потенціалу рефлексивних практик; розробка та впровадження програми професійного розвитку для HR менеджерів з метою розвитку психолого-педагогічної компетентності в умовах корпоративного навчання) та експериментально перевірено їх ефективність; *уточнено* зміст понять «професійна компетентність», «психолого-

педагогічна компетентність HR менеджера», «корпоративне навчання», а також зміст компонентної структури психолого-педагогічної компетентності HR менеджера, інструментарій діагностики стану розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджера; *удосконалено* зміст програми професійного розвитку HR менеджерів з метою розвитку їхньої психолого-педагогічної компетентності; *подальшого розвитку набули* положення про використання потенціалу корпоративного навчання.

6. Перелік наукових праць, які відображають основні результати дисертації. За результатами виконаного дослідження опубліковано 9 наукових праць, з яких 6 одноосібні: 5 статей у виданнях, що належать до переліку наукових фахових видань України; 4 тези доповідей – у збірниках матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій.

Публікації, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Статті у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України

1. Gao, F. (2023a). Modern practice of HR-managers' psychological and pedagogical competence formation. *Академічні візії*, 24. Retrieved from: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/631>
2. Gao, F. (2023b). The formation of HR managers' psychological and pedagogical competence in the framework of corporate training: the main concepts and categories of research. *Академічні візії*, 23. Retrieved from: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/629/566>
3. Mukan, N., & Gao, F. (2023c). Contextual teaching and learning for HR managers' psychological and pedagogical competence development within the framework of corporate training. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 8-9(132-133), 138-146. (*the author's contribution: the characteristic of contextual teaching and learning for HR managers' psychological and pedagogical competence development*)
4. Mukan, N., & Gao, F. (2023d). Encouraging HR managers to develop psychological and pedagogical competence within the framework of corporate training. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 10(134), 18-27. (*the author's contribution: the justification of encouraging HR managers to develop psychological and pedagogical competence within the framework of corporate training*)
5. Mukan, N., & Gao, F. (2024). The use of reflective practices for HR managers' psychological and pedagogical competence development within the framework of corporate training. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 92, 185-188. (*the author's contribution: the justification of the use of reflective practices for HR managers' psychological and pedagogical competence development within the framework of corporate training*)

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Gao, F. (2023). The specificity of pedagogical research organization. *Професійний розвиток педагога в умовах інтеграції до європейського освітнього простору: міжнародна академічна та професійна / професійно – педагогічна мобільність: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (Національний університет «Львівська політехніка»)* (м. Львів, 21 вересня 2023 року); за ред. Т. М. Горохівської, Ю. М. Козловського, О. М. Ієвлева, М. Ф. Криштановича, О. Якимець; за заг. ред. О. М. Ієвлева. (с. 120-122). Львів.
7. Gao, F. (2024a). HR managers' psychological and pedagogical competence: essence and main features. *Актуальні проблеми розвитку педагогічної освіти: інновації, виклики, перспективи: збірник тез доповідей за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Мукачево, 15 березня 2024 р.). (с. 177-179). Мукачево: Видавництво МДУ.
8. Gao, F. (2024b). The features of motivational component of HR managers' psychological and pedagogical competence. *Актуальні проблеми професійної педагогіки та освіти: досвід, новації, перспективи: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції* (м. Львів, 25.04.2024). (с. 37-39). Львів: Національний університет «Львівська політехніка».
9. Gao, F. (2024c). The cognitive component of HR managers' psychological and pedagogical competence. *Scientific problems and options for their solution: collection of abstracts of the IX International scientific and practical conference* (Bucharest, 07-09 February 2024). (pp. 189-192). Bucharest, Romania: International Scientific Unity.

7. Апробація основних результатів дослідження на конференціях, симпозіумах, семінарах тощо. Основні положення та результати дисертаційного дослідження оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: II Міжнародній науково-практичній конференції «Професійний розвиток педагога в умовах інтеграції до європейського освітнього простору: міжнародна академічна та професійна / професійно – педагогічна мобільність» (Львів 2023); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку педагогічної освіти: інновації, виклики, перспективи: збірник тез доповідей за матеріалами» (Мукачєво, 2024); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми професійної педагогіки та освіти: досвід, новації, перспективи» (Львів, 2024); Міжнародній науково-практичній конференції «Наукові проблеми та можливості їх вирішення» (Бухарест, 2024).

Основні положення і результати дисертаційного дослідження обговорювалися й отримали схвальну оцінку на засіданнях та наукових семінарах кафедри педагогіки та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» (2022-2024).

8. Наукове значення виконаного дослідження із зазначенням можливих наукових галузей та розділів програм навчальних курсів, де можуть бути застосовані отримані результати. Наукове значення дослідження полягає у тому, що обґрунтування змісту і структури психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів є вагомими для подальшого розвитку теорії педагогічної науки; визначені критерії, показники та рівні розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання можуть використовуватися у практиці сучасних компаній. Обґрунтовані педагогічні умови, впровадження яких дозволило забезпечити позитивний вплив на рівні розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання та розроблена програма професійного розвитку, спрямована на розвиток психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів, можуть бути використані для удосконалення практики корпоративного навчання.

9. Практична цінність результатів дослідження із зазначенням конкретного підприємства або галузі народного господарства, де вони можуть бути застосовані. Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблено та впроваджено програму професійного розвитку HR менеджерів з метою розвитку їхньої психолого-педагогічної компетентності. Розроблено та проведено в умовах корпоративного навчання HR менеджерів семінар «Психолого-педагогічна компетентність HR менеджера: теоретичні аспекти та практичне застосування», тренінг «Стимулювання HR менеджерів до розвитку психолого-педагогічної компетентності», «Рефлексивні практики професійного розвитку», проект «Розробка програми корпоративного навчання», діяльність щодо створення команди та командної роботи, а також рольові і ділові ігри.

Основні матеріали дослідження, навчально-методичне забезпечення можуть бути використані викладачами для вдосконалення підготовки майбутніх HR менеджерів у закладах вищої освіти. Матеріали дисертації рекомендовані для удосконалення змісту таких курсів: «Професійна педагогіка», «Рекрутинг та адаптація персоналу», «Навчання і розвиток персоналу».

Положення, матеріали та висновки можуть бути використані науковцями для подальших досліджень.

Результати дослідження впроваджено у роботу Мукачівського державного університету (довідка № 1457 від 26.06.2024 р.), ТзОВ «ДЖЕТСОФТПРО Україна» (акт № 1007/01 від 10.07.2024 р.), Національного університету «Львівська політехніка» (довідка № 67-01-1421 від 22.08.2024 р.). ТзОВ «Галичина» (акт № 2908/01 від 29.08.2024 р.).

10. Оцінка структури дисертації, її мови та стилю викладення. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (313 найменувань), 12 додатків. Загальний обсяг дисертації становить 276 сторінок, з них 186 сторінок основного тексту, 18 таблиць та 23 рисунки.

У ході обговорення дисертації до неї не було висунуто жодних зауважень щодо самої суті роботи.

11. З урахуванням зазначеного, на науковому семінарі кафедри педагогіки та

інноваційної освіти ухвалили:

11.1. Дисертація Гао Фей «Розвиток психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання» є завершеною науковою працею, у якій розв'язано конкретне наукове завдання щодо визначення, обґрунтування та експериментальної перевірки педагогічних умов розвитку психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання, що має важливе значення для галузі знань 01 *Освіта/Педагогіка*.

11.2. Основні наукові положення, методичні розробки, висновки та практичні рекомендації викладені у дисертаційній роботі, логічні, послідовні, аргументовані, достовірні, достатньо обґрунтовані. Дисертація характеризується єдністю змісту.

11.3. У 9 наукових публікаціях повністю відображені основні результати дисертації, з них 5 статей у виданнях, що належать до переліку наукових фахових видань України; 4 тези доповідей – у збірниках матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій.

11.4. Дисертація відповідає вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», 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).

11.5. Дисертація є результатом самостійних досліджень, не містить елементів фальсифікації, компіляції, плагіату та запозичень, що констатує відсутність порушення академічної доброчесності. Використання текстів інших авторів мають належні посилання на відповідні джерела.

11.6. З урахуванням наукової зрілості та професійних якостей Гао Фей, дисертація «Розвиток психолого-педагогічної компетентності HR менеджерів в умовах корпоративного навчання» рекомендується для подання до розгляду та захисту у спеціалізованій вченій раді.

За затвердження висновку проголосували:

за	-	двадцять
проти	-	(немає)
утримались	-	(немає)

Головуюча на науковому семінарі,
Завідувач кафедри
педагогіки та інноваційної освіти,
д.пед.н., професор

Тетяна ГОРОХІВСЬКА

Кафедральні рецензенти:
доцент кафедри менеджменту персоналу та
адміністрування, к.е.н., доцент

Роксолана ВИННИЧУК

доцент кафедри менеджменту персоналу та
адміністрування, к.е.н., доцент

Надія ЛЮБОМУДРОВА

завідувач кафедри педагогіки та інноваційної
освіти, д.пед.н., професор

Тетяна ГОРОХІВСЬКА

«27» листопада 2024 р.