

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційну роботу

Кузьмінської Юлії Миколаївни

*“Моделі та методи формування команд освітніх проектів
підвищення кваліфікації”,*

*яку подано на здобуття наукового ступеня кандидата технічних наук
за спеціальністю 05.13.22 – управління проектами та програмами*

На підставі вивчення дисертаційної роботи Кузьмінської Ю.М. обсягом 224-ри сторінки включно з додатками, автореферату обсягом 21-на сторінка, 8-ми статей здобувача опублікованих за темою дисертації у міжнародних наукових виданнях і тих, що входять до міжнародних наукометричних баз та наукових фахових видань України, 12-ти тез конференцій встановлено наступне.

Актуальність теми досліджень.

Упродовж останніх десятиліть освіта дорослих (підвищення кваліфікації) як складова навчання впродовж життя стає визначальною метою політики у сфері освіти розвинених країн як на національному, так і міжнародному рівнях. Проблема розвитку і функціонування навчання дорослих формується у контексті популярної у світі загальної освітньої концепції, окресленої як навчання упродовж усього життя (Life Long Learning). У національних “Цілях розвитку тисячоліття: Україна, 2000-2015” та “Цілях сталого розвитку: Україна, 2016-2030” забезпечення якісної освіти впродовж життя визнано однією з пріоритетних цілей. Освіта дорослих, на сьогодні, є однією з важливих теоретичних та практичних проблем, перегляд публікацій із якої, свідчить про найрізноманітнішу спрямованість і масштабність дослідницьких пошуків. Одним з таких напрямів дослідження є впровадження в діяльність освітніх організацій освітніх проектів підвищення кваліфікації (ОППК).

Таким чином дисертаційне дослідження Кузьмінської Ю.М., яке спрямоване на покращення ефективності управління освітніми проектами підвищення кваліфікації шляхом розроблення нових моделей та методів формування команд освітніх проектів підвищення кваліфікації з урахуванням параметрів креативності та кадрових ризиків членів команд таких проектів є вкрай важливим та актуальним. До такого підтвердження слід віднести також виконання даного дисертаційного дослідження відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт вищого навчального закладу “Університет “КРОК” у межах науково-дослідної роботи: “Розробка моделей, методів та креативних технологій управління ризиками проектів бізнесу” (ДР № 0116 U005033, з 2016 р.).

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень.

Представлені у дисертаційній роботі теоретичні та практичні положення логічно викладені та є науково обґрунтованими.

Теоретичні та методологічні розробки побудовані на працях вітчизняних та зарубіжних вчених з питань створення проектно-орієнтованого закладу вищої освіти із застосуванням методології проектно-орієнтованого управління. В дисертаційній роботі науково-прикладна задача розробки моделей та методів формування команд освітніх проектів підвищення кваліфікації розв'язувалась на основі застосування методу математичного моделювання – для розробки математичної моделі визначення “ступеня довіри” членів команд ОППК, що дає змогу здійснювати оцінку параметрів креативності та кадрових ризиків членів команд таких проектів; методу підбору кадрів – для розробки методу підбору претендентів до команди ОППК із використанням адитивного критерію, що розраховується на основі параметрів креативності і кадрових ризиків членів команд ОППК; методу експертних оцінок – для проведення анкетування членів команд ОППК, оцінки креативності та кадрових ризиків; методу перехресної соціометричної оцінки – для здійснення попарної оцінки параметрів креативності членів команд ОППК; методу управління ризиками – для ідентифікації, оцінки й аналізу кадрових ризиків та розробки методів реагування на ці ризики; методу статистичних оцінок – для обробки та узагальнення експертних оцінок; методу аналогій та концептуального підходу – для розроблення концептуальної моделі параметрів креативності і кадрових ризиків членів команд ОППК; системного підходу – для аналізу предметної сфери, визначення головних факторів впливу на ОППК, виявлення зв'язку і впливу креативності на кадрові ризики і навпаки, виявлення параметрів креативності та ідентифікації кадрових ризиків; також у комплексі методи експертних оцінок, перехресного соціометричного оцінювання і статистичних оцінок – для розроблення методу формування (планування) команд ОППК з урахуванням параметрів креативності та кадрових ризиків членів таких команд; когнітивного підходу – для розроблення когнітивних моделей взаємовпливів параметрів креативності та кадрових ризиків членів команд ОППК.

Достовірність дисертаційних досліджень підтверджено апробацією основних положень на науково-практичних конференціях, публікаціями у наукових виданнях та узгодженістю теоретичних положень, отриманих у дисертаційній роботі, з результатами практичного впровадження моделей та методів формування команд освітніх проектів підвищення кваліфікації з урахуванням параметрів креативності та ризику членів таких команд у діяльність навчальних закладів та організацій, на базі яких можна проводити освіту дорослих.

Все вище наведене підтверджує достатній ступінь обґрунтованості одержаних автором теоретичних положень, висновків, рекомендацій, їх достовірність і новизну.

Наукова новизна одержаних результатів.

Наукова значимість дисертаційної роботи Кузьмінської Ю.М. відображає поглиблений стан розвитку сучасної методології управління проектами в формування команд освітніх проектів підвищення кваліфікації.

Викладені в дисертаційній роботі положення відповідають паспорту спеціальності 05.13.22 – Управління проектами та програмами.

Науковим результатом за рівнем “вперше”, виступають наступні положення:

- концептуальна модель параметрів креативності та кадрових ризиків членів команд ОППК, яка враховує 10-ть параметрів креативності та 7-м кадрових ризиків членів команд таких проектів і дає змогу підвищити ефективність управління ОППК, внаслідок зменшення кадрових ризиків та, одночасно з цим, збільшення креативності членів команд ОППК;

Розроблена концептуальна модель параметрів креативності та кадрових ризиків членів команд ОППК є лаконічно описаною. В моделі чітко сформовані параметри креативності та описані кадрові ризики, які дають змогу підвищити ефективність управління ОППК, шляхом зменшення ризику та підвищити креативність членів команд проекту.

- математична модель визначення “ступеня довіри” членів команд ОППК, яка дає можливість врахувати креативність та ризики членів команд ОППК у процесі формування команд таких проектів через оцінку параметрів креативності та кадрових ризиків членів команд ОППК і на їхній основі розрахувати “ступені довіри”;

Представлена автором математична модель є актуальною та логічно побудованою, та дозволяє забезпечити врахувати креативність і ризики членів команд ОППК в процесі формування команд проектів.

- метод формування (планування) команд ОППК, який полягає у підборі претендентів до команди з урахуванням їхніх параметрів креативності та кадрових ризиків, який дає змогу підвищити ефективність прийняття рішень керівником проекту щодо формування команди або планування виконавців на завдання проекту, через вибір претендентів з найвищими “ступенями довіри”.

Представлений автором метод формування команд ОППК є логічно сформованим і дає змогу підвищити ефективність прийняття рішень керівником проекту щодо формування команди або планування виконавців на завдання проекту.

До наукового результату за рівнем “удосконалено” відноситься:

- метод перехресної оцінки параметрів креативності членів команд ОППК шляхом введення 10-ти параметрів їхньої креативності, який полягає в проведенні попарної оцінки 10-ти параметрів креативності всіх членів ОППК та дає змогу визначити індекс оцінки креативності кожного члена команди проекту.

Удосконалений метод перехресної оцінки параметрів креативності членів команд ОППК має наукову та практичну цінність, оскільки на відміну від існуючих методів дає змогу визначити індекс оцінки креативності кожного члена команди проекту шляхом введення 10-ти параметрів креативності.

- метод підбору претендентів до команди ОППК з використанням адитивного критерію, який полягає у процесі формування команди ОППК з урахуванням кадрових ризиків та параметрів креативності членів команди ОППК, через введення адитивного критерію, що дає змогу визначити рівень креативності та кадрових ризиків і обрати в команду претендентів з найвищими критеріями.

Удосконалений автором метод підбору претендентів до команди ОППК з використанням адитивного критерію, має наукову та практичну цінність при формуванні проектів, оскільки на відміну від існуючих, враховує кадрові ризики та параметри креативності членів команди, шляхом введення адитивного критерію.

Науковий результат за рівнем “набули подальшого розвитку” стосується наступного:

- класифікація освітніх проектів, яка відображає типи освітніх проектів у структурі безперервної освіти, внаслідок виділення окремого класу освітніх проектів – ОППК та подальшої структуризації ОППК за сегментами, що стосуються соціально незахищених верств населення, яка дає змогу визначити до якого із 7-ми класів відноситься кожний ОППК.

Отримані автором наукові результати розвинули та доповнюють новим змістом методологію проектно-орієнтованого управління.

Перелічені наукові результати показують теоретичну значимість проведених дисертаційних досліджень. Наукові результати проведених досліджень мають хороший збіг теоретичних та експериментальних даних, апробовані в публікаціях автора та доповідях на науково-практичних конференціях. Результати досліджень підтверджені практикою, про це свідчать представлені акти впровадження, що засвідчує достовірність одержаних автором теоретичних результатів та їх вагомість при реалізації освітніх проектів підвищення кваліфікації в Україні.

Практична значущість результатів дослідження.

Отримані в результаті дисертаційного дослідження результати мають практичне значення оскільки дозволяють ефективно управляти ОППК. Розроблені моделі та методи дозволять ефективніше формувати (планувати) команди ОППК, а саме

визначати та розставляти на виконання критичних та паралельних робіт за допомогою “ступеня довіри” найбільш креативних членів команди, враховуючи кадрові ризики та параметри їх креативності; а також ефективно підбирати претендентів до команди ОППК методом формування (планування) команди ОППК з урахуванням параметрів креативності і кадрових ризиків членів команд таких проектів та методом підбору претендентів до команди ОППК з використанням адитивного критерію, який розраховують на основі параметрів креативності і кадрових ризиків членів команд ОППК.

Практичне значення результатів роботи підтверджене впровадженням їх у роботу Київського міського центру зайнятості, м. Київ (акт впровадження від 11.12.2018 р.); у діяльність Київського обласного центру зайнятості, Київська область (акт впровадження від 08.05.2019 р.) та Приватного акціонерного товариства “Вищий навчальний заклад “Міжрегіональна Академія управління персоналом”, м. Київ (акт впровадження від 18.06.2019 р.).

Аналіз структури дисертації та зміст її результатів.

Дисертаційна робота складається із анотації, вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 314-ти найменувань і 13-ти додатків. Повний обсяг дисертаційної роботи становить 224-ри сторінки.

У вступі наведено актуальність науково-прикладного дослідження; зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами; мету та завдання дослідження; об'єкт, предмет і методи дослідження; наукову новизну і практичну цінність одержаних результатів; особистий внесок здобувача; інформацію про реалізацію, апробацію та публікацію результатів.

У першому розділі роботи проведено аналіз стану системи освіти України, а саме освіти дорослих, який показав необхідність розвитку ОП у сфері неформальної освіти, головним завданням яких є навчання дорослого населення або безперервне підвищення кваліфікації дорослих громадян впродовж всього життя.

Виділено основні особливості навчання дорослих та відмінності від організації навчання дітей та студентів, а відповідно виявлені основні особливості ОППК, до яких відносять складність формування команд таких проектів.

Розширено термінологію управління ОП за рахунок уточнення понять “освітній проект” та введення поняття “освітній проект підвищення кваліфікації”.

Визначено основні ознаки ОППК до яких відносять: короткостроковість таких проектів (до 3-х місяців); користувачі таких проектів – дорослі особи з вищою або професійно-технічною освітою; продукт такого проекту – набуті особою нові та/або вдосконалені раніше набуті компетентності.

Представлено основні зацікавлені сторони ОППК та їх очікування, де замовниками можуть бути державні та комерційні організації, або ж самі користувачі, а виконавцями – є науково-педагогічний, організаційно методичний,

управлінський та допоміжний персонал закладів освіти, відповідно з яких формуються команди ОППК.

У другому розділі дисертаційного дослідження розроблені моделі формування команд освітніх проектів підвищення кваліфікації. На підставі аналізу існуючих методичних підходів дослідження було сформовано архітектуру наукового дослідження.

Розроблено класифікацію ОППК на основі класичної класифікації ОП та виділені основні типові освітні проекти в структурі безперервної освіти за її сегментами, проведений аналіз типових проектів підвищення кваліфікації та визначені основні фактори успіху реалізації таких проектів.

Проведено аналогію між критеріями успішності ОППК (вартістю, тривалістю, якістю та змістом) та системою оцінки визначення якості діаманту “4C”, під час якого були виявлені спільні ознаки.

Побудовано концептуальну модель креативності та ризику членів команд ОППК, яка дозволяє оцінювати 10-ть параметрів креативності та 7-м кадрових ризиків членів команд таких проектів. Концептуальна модель отримала однойменну назву з огранкою алмазу “діамант Single Cut (КР-17)”, в основі якої лежить ідея, що успіх проекту напряму залежить від проектного менеджера, який повинен сформувати команду ОППК з врахуванням кадрових ризиків та параметрів креативності членів команди ОППК таким чином, щоб проект був максимально успішним.

На основі аналізу зв'язків кадрових ризиків та креативності членів команд ОППК розроблено когнітивні моделі взаємовпливів цих параметрів, які дозволяють виявити причинно-наслідковий зв'язок між кадровими ризиками та параметрами креативності членів команди ОППК, та визначити вагові коефіцієнти, необхідні для побудови математичної моделі.

Введено поняття “ступеня довіри” для оптимального підбору членів команди ОППК. Враховуючи кадрові ризики команди проекту та параметри креативності членів команди ОППК побудовано математичну модель визначення “ступеня довіри” членів команд ОППК, яка дозволяє виконувати оцінку параметрів креативності та ризику членів таких команд та на їх основі розраховувати “ступені довіри”.

У третьому розділі розроблено методи формування команд ОППК. Розвинуто метод перехресної оцінки членів команд ОППК за рахунок використання в процесі оцінки параметрів їх креативності. Метод перехресної оцінки креативності в ОППК виявляє самих креативних членів команди, за рахунок визначення індексу оцінки креативності (K_j).

На основі математичної моделі визначення “ступеня довіри” членів команд ОППК розроблено метод формування (планування) команд ОППК з врахуванням параметрів креативності та ризику членів команд ОППК, який дозволяє

визначити “ступінь довіри” всіх членів команди ОППК, що є важливими в процесі підбору претендентів до команди, прийняти рішення щодо підбору того чи іншого претендента на роль в члени команди ОППК та призначити виконавців на задачі проекту.

Отримано подальший розвиток методу підбору кадрів із використанням адитивного критерію, який розраховується на основі кадрових ризиків та параметрів креативності членів команд ОППК.

У четвертому розділі роботи виконано оцінку параметрів креативності членів команди ОППК за допомогою перехресного методу оцінювання на прикладі розробки та запуску програм підвищення кваліфікації за ваучерами в приватному закладі вищої освіти. Встановлення найкреативніших членів команди ОППК, підтвердило важливість цих параметрів, детальний аналіз та вивчення яких дають можливість ефективно формувати команду ОППК, таким чином, щоб креативність не шкодила успішному його завершенню, а навпаки - допомагала.

Показано застосування методу формування (планування) команд ОППК з врахуванням параметрів креативності та ризиків членів команди ОППК на прикладі розробки та запуску нових програм підвищення кваліфікації за ваучерами в приватному закладі освіти. За допомогою нього були визначені члени команди з високим та середнім “ступенями довіри”, що дало так розставити їх на відповідні задачі, щоб проект мав максимальний успіх за короткий час і без втрат.

Методом підбору кадрів з використанням адитивного критерію, який розраховується на основі параметрів креативності і кадрових ризиків членів команди ОППК були визначені оптимальні претенденти (викладачі) на роль розробників програм підвищення кваліфікації в члени команди даного ОППК. Даний метод також дозволяє сформувати команду ОППК та визначити необхідного кандидата серед інших кандидатів з врахуванням їх параметрів креативності та кадрових ризиків.

Повнота викладу основних результатів дисертації в наукових фахових виданнях.

Основні положення дисертаційної роботи викладено у 8-ми фахових виданнях, які відображають вагомі положення проведених дисертаційних досліджень, а також у 12-ти матеріалах наукових конференцій, що відповідають напряму управління проектами і програмами.

Аналіз публікацій активності Кузьмінської Юлії Миколаївни свідчить про достатню повноту висвітленого у них змісту роботи та наукових результатів, отриманих у дисертації.

Зміст автореферату ідентичний основним положенням дисертації.

Значущість висновків здобувача для науки і практики, можливі конкретні шляхи використання результатів дослідження.

Сформульовані та описані у дисертаційній роботі Кузьмінської Ю.М. висновки і рекомендації мають достатню значимість для розширення науково-практичної бази та подальшого розвитку методології управління проектами і програмами, особливо проектно-орієнтованого управління в формуванні команд освітніх проектів підвищення кваліфікації.

Зауваження щодо змісту й оформлення дисертації.

При достатньо високому рівні проведених дисертаційних досліджень наявні деякі дискусійні рекомендації та зауваження.

1. У першому розділі дисертації варто було б ґрунтовніше проаналізувати світовий досвід реалізації проектів формування команд освітніх проектів підвищення кваліфікації, дослідити та вказати їх позитивні приклади впровадження та недоліки, що мали б стати однією з основ дослідження.

2. Якщо автором декларується у завданні дослідження “розширити термінологію управління освітніми проектами через уточнення понять “освітній проект”, “ступінь довіри” та введення поняття “освітній проект підвищення кваліфікації””, то в науковій новизні слід декларувати виконане завдання в тому чи іншому пункті “вперше”, “удосконалено” чи “отримало подальший розвиток”.

3. При проведенні аналізу ризиків (табл.1.7., стор. 62) варто значення діапазонів на осях абсцис і ординат подавати тризначними показниками та без їх повторення в декількох областях (наприклад 0.00-0.19; 0.20-0.39 і т.д.), що спростить їх розподіл по областях ризиків у таблиці. В іншому разі розподіл певних ризиків за значеннями можна не вірно інтерпретувати.

4. Автор проводить оцінку взаємовпливів кадрових ризиків R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7 та здійснює побудову матриці їх зв'язків за допомогою експертів, якими виступили – керівник проекту (здобувач) та члени команди освітнього проекту, однак не зрозумілий підхід до їх вибору та кількості (стор. 123).

5. В авторефераті та самій дисертації автор в пункті “особистий внесок здобувача” описує свій власний внесок лише в 5-ти з 8-ми статей, та в 3-х з 12-ти тез конференцій, що викликає питання доцільності висвітлення усіх 20-ти представлених автором публікацій за результатами дисертаційного дослідження, а не лише 8-ми, де описаний авторський внесок. Окрім цього автор повинен в пункті “Список опублікованих праць за темою дисертації” подати інформацію про свій особистий внесок у всіх опублікованих працях (див. стор. 37).

6. Доцільно в разі подачі списку використаних джерел після кожного розділу дисертації, а не загального списку наприкінці, з кожним наступним розділом продовжувати нумерацію, а не розпочинати її з початку. Це ускладнює її аналіз щодо конкретних посилань. Крім того 314-ть найменувань списку використаних джерел це трішки забагато.

7. У тексті роботи зустрічаються незначні помилки граматичного та стилістичного характеру.

