

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 999.203.02

на базе ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» и ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» по диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 17.04.2018 г. № 14

О присуждении Барковской Галине Юрьевне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Механизм формирования и развития профессиональных компетенций в рамках научно-образовательного кластера (на примере здравоохранения)» по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством: экономика труда принята к защите «12» февраля 2017г., протокол №5, объединенным диссертационным советом Д 999.203.02 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Южном федеральном университете, Крымском федеральном университете им. В.И. Вернадского, 344006, г.Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42, Приказ Минобрнауки 31.10.2017 г. № 1048/нк.

Соискатель Барковской Галина Юрьевна, 1981 года рождения, в 2007г. окончила ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» по специальности «Мировая экономика». С 2017г. является экстерном ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», экономического факультета. Также с сентября 2003г. работает в ГБУ РО «Областная детская клиническая больница», в настоящее время – заместитель главного врача по экономическим вопросам ГБУ РО «ОДКБ».

Диссертация выполнена на кафедре управления человеческими ресурсами ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет».

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент Кузьминов Александр Николаевич, профессор кафедры управления человеческими ресурсами ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет».

Официальные оппоненты:

1. Третьякова Лариса Александровна – доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой управления персоналом ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»;

2. Перминова Ольга Михайловна – кандидат экономических наук, доцент, начальник управления Института экономики, управления и финансов, и.о. заведующего кафедрой менеджмента ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», город Екатеринбург, в своем положительном заключении, подписанном доктором экономических наук, зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Р.А. Долженко и доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» И.А. Кульковой, а также утвержденном проректором по научной работе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», доктором экономических наук, профессором Е.Б. Дворядкиной, указала, что диссертация Г.Ю. Барковской

выполнена в рамках исследования важной научной проблемы современной теории и практики формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирования конкурентоспособности работников, является самостоятельной завершенной научно-квалификационной работой и содержит реальное приращение научного знания.

Соискатель имеет 14 опубликованных работ, из них по теме диссертации опубликовано 14 научных работ общим объемом 43,5 п.л. (личный вклад автора - 7,1 п.л.), из них 5 опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для публикации основных результатов научных исследований.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации: *Барковская Г.Ю., Кузьминов А.Н.* Гибридная модель формирования инновационных компетенций работников сферы здравоохранения // Российский экономический интернет-журнал [Электронный ресурс] / ОАО «ИТКОР» – Электрон. журн. – М.: ИТКОР, 2017. № 4. Режим доступа: http://www.e-rej.ru/Articles/2017/Kuzminov_Barkovskaya.pdf, свободный – Загл. с экрана. – 0,8/0,4 п.л.; *Чернова О.А., Барковская Г.Ю.* Модель профессиональной конкурентоспособности медицинских работников // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 4-6 (42). С. 127-131. – 0,6/0,3 п.л.; *Барковская Г.Ю.* Принципы проектирования механизма развития профессиональных компетенций работников медицинских учреждений // Экономика и предпринимательство. 2016. №5 (70). С. 622-625. – 0,4 п.л.; *Барковская Г.Ю.* Проблемы повышения качества медицинских кадров в условиях модернизации здравоохранения // Современная экономика: проблемы и решения. 2015. №10. – С. 48-57. – 0,8 п.л.; *Барковская Г.Ю.* Корпоративный университет в системе стратегического управления качеством рабочей силы // Экономика и предпринимательство. 2015. №12-4. С. 938-942. – 0,4 п.л.

На диссертацию и автореферат поступило 7 отзывов, в которых дана положительная оценка выполненного диссертационного исследования, подчеркивается актуальность, высокий научный уровень и практическая значимость результатов исследования.

Замечания сводятся к следующему: д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента в отраслях топливно-энергетического комплекса ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» **Н.Н. Шилова** указала на то, что образовательная среда в авторской концептуальной «модели механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников» (рис. 2 автореферата) формируется исключительно под воздействием образовательного и профессионального стандарта, и, судя по направлению стрелок на схеме, исключительно профессиональный стандарт формирует конкуренцию; рынок как элемент модели механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников тоже в представлении автора находится под влиянием образовательной среды; к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и финансов ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики» **Т.Г. Гилина** заметила, что в автореферате недостаточно прописаны профессиональные стандарты, а также их роль и место в системе непрерывного медицинского образования в рамках научно-медицинского кластера и неясно, уделено ли им достаточное место в самой диссертационной работе; по аналогии с уровнями профессиональной компетентности, разработанный механизм можно было рассмотреть по уровням

управления процессом повышения квалификации медицинских работников; д.т.н., профессор, профессор кафедры экономики в энергетике и промышленности ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ» **В.К. Лозенко** отмечает, что представленная в работе формулировка второго научного результата не позволяет в достаточной степени оценить отличие предлагаемой автором модели от уже существующих; д.т.н., профессор, заместитель руководителя Центра инновационных и интеллектуальных технологий АО «НИИАС» **Н.Н. Лябах** пишет, что автореферат не содержит аналитического выражения критерия оценивания профессиональной компетентности, моделей оценки специфических знаний, умений и навыков; д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет» **М.В. Альгина** считает, что работа значительно выиграла, если бы был проведен сравнительный анализ системы повышения качества рабочей силы в российском здравоохранении с такой системой стран с переходной экономикой, развитых и развивающихся стран, что позволило бы отделить сложности в формировании системы, вызванные объективными условиями переходной экономики, от специфических факторов российской практики развития системы здравоохранения; д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономической и социальной теории медико-профилактического факультета ФГБОУ ВО «Ростовский государственный медицинский университет» **В.А. Жуков** указывает на то, что недостаточное внимание уделено такому важному вопросу, непосредственно связанному с предложенным автором механизмом наращивания качества рабочей силы медицинских учреждений, как разработка технологий формирования единого информационно-мониторингового пространства взаимодействия профессиональных, образовательных и бизнес-структур; д.э.н., доцент, профессор кафедры информационных систем в экономике ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет» **Н.В. Кетько** отмечает, что представляется целесообразным более четко представить субъектно-объектную определенность научно-образовательного кластера, а также конкретизировать продуцируемые эффекты как для участников кластера, так и для региона; не ясно, какие эталонные показатели формируют оценку трехкомпонентного показателя, указанного в таблице 1; не ясно, кто выступает экспертами при проведении экспертного оценивания в таблице 2.

Указанные недостатки, по мнению авторов отзывов, не снижают общего высокого научно-практического уровня исследования Г.Ю. Барковской.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их компетентностью в области исследования различных аспектов экономической проблематики в целом, так и инструментально-методического аппарата управления профессиональными компетенциями в здравоохранении, в частности, имеющимися публикациями в сфере научных вопросов, рассматриваемых в диссертации, а также полученными от них письменными согласиями выступить в качестве ведущей организации и официальных оппонентов.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

- **предложен** концептуальный подход к развитию профессиональных компетенций медицинских работников в рамках научно-образовательного кластера (с.50-68), базирующийся на интеграции образовательной и профессиональной среды

в соответствии со стратегическим вектором развития конкретного медицинского учреждения и системы здравоохранения в целом;

- **разработан и апробирован** авторский модельный инструментарий оценки профессиональных компетенций медицинских работников (с.50-68), который, в отличие от существующих методик, ориентирован не только на оценку специфических знаний, умений и навыков медицинского работника в соответствии с его квалификацией, но и на уровень сформированности тех характеристик (компетенций), которые обеспечивают критические факторы успеха организации общественного сектора;

- **предложено** использование трехкомпонентного показателя диагностирования уровня профессиональной компетентности медицинского работника (с.115-117), характеризующего уровень развития ресурсной, результативной и мотивационной компонент, что позволяет сформировать профиль профессиональной компетентности с конкурентных позиций работника и определить «ценность» сотрудника для стратегического развития медицинского учреждения.

- **разработаны** инструменты реализации механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников; **обосновано**, что использование потенциала последнего, благодаря повышению качества оказания медицинских услуг, способствует успешному решению проблем управления кадровым потенциалом здравоохранения в соответствии с текущими проблемами развития конкретных медицинских организаций в контексте повышения их конкурентоспособности (с.140-141, 153);

- **предложено** организационно-информационное обеспечение реализации механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников в рамках научно-образовательного кластера, включающее в себя адаптированный условиям кластера банк данных образовательных программ, их нормативное и методическое сопровождение, требования к аттестации и аккредитации, профессиональные стандарты, что в совокупности расширяет возможности существующей системы непрерывного медицинского образования (с. 154-169).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- **раскрыта** специфика формирования кластерных научно-образовательных систем в здравоохранении и выявлены специфические черты, присущие организациям общественной сферы, которые оказывают существенное влияние на содержание моделей и механизмов управления персоналом в них, в частности, интенсивный характер формирования профессиональных компетенций, в которых преобладает инновационная составляющая, что присуще системе здравоохранения последних лет (с. 34-37);

- **дополнено** содержание понятия «профессиональная компетентность работника» применительно к сфере здравоохранения с использованием принципа конкурентоспособности (с.71-72). В развитие существующих подходов к трактовке понятий «компетентность» и «профессиональная конкурентоспособность» это позволило **сформировать** критерии оценивания профессиональной компетентности (с.74), положенные в основу оценки профессиональных качеств работника не только в соотношении с другими участниками рынка труда, но и в сопоставлении с общемировыми требованиями к профессиональным характеристикам медицинского работника определенного профиля, а также определить направления стратегического

развития кадрового потенциала медицинского учреждения с позиции интенсивного типа воспроизводства;

– **развито** представление категории «конкурентоспособность работников сферы здравоохранения» за счет включения содержательной характеристики готовности к формированию и реализации инноваций, что позволяет дифференцировать медицинский персонал с учетом существующих тенденций развития отрасли (с. 71-72);

– **расширен** методологический базис формирования HR-процессов формирования инновационных компетенций медицинского персонала на основе подхода Маркевича, отличающийся от существующих подходов учетом отраслевой специфики формирования компетенций персонала в условиях детерминант использования результатов инновационных медицинских технологий и необходимости стандартизации компетенций (с. 67);

– **предложено** авторское представление научно-образовательного медицинского кластера как своеобразной внутриотраслевой научно-образовательной структуры, формируемой совокупностью субъектов образовательной и профессиональной бизнес-среды, объединенных отношениями и связями по поводу наращивания качества рабочей силы и развития кадрового потенциала отрасли (с. 39); **сформирован** комплекс целей кластера, отличающийся учетом трансформации и комплементации структурно-содержательной парадигмы подготовки кадров в рамках субъектно-объектной подсистемы управления (с. 42-45).

Значение полученных соискателем результатов исследования для **практики** подтверждается тем, что:

– **разработаны и апробированы** элементы системы поддержки стратегического развития объектов здравоохранения посредством инструментов картирования, а также меры стимулирования формирования профессиональных компетенций их работников; **предложено** внедрение современной технологии управления компетенциями на основе положений менеджмента качества, создание условий для интеграции науки и образования на базе научно-исследовательских кластеров; совершенствование существующей нормативно-правовой базы в области воспроизводства трудовых ресурсов; внедрение инновационных методов интенсификации процессов управления кадровым потенциалом (с.142-169), что позволит преодолеть ограничения инновационной активности, присущие отрасли.

– **разработана** модель профессиональной компетентности медицинского работника, которая включает в себя основные компоненты его профессиональной деятельности и при этом соответствует специфике современной экономики рыночных отношений, императивам модернизации и инноватизации системы здравоохранения, ориентирующих медицинские учреждения на рост их конкурентоспособности как внутри системы здравоохранения, так и на региональном, страновом и мировом рынках медицинских услуг (с. 94).

– **разработан** инструментарий реализации механизма повышения квалификации медицинского работника на основе гибридной модели в рамках взаимодействия субъектов научно-образовательного кластера в сфере здравоохранения, представленный дорожной картой профессионального развития работника (с.147-151) и стратегической картой развития кадрового потенциала медицинского учреждения (с.151-152), использование которых позволит увязать личные потребности работника, связанные с карьерными аспектами его деятельности и профессиональным развитием, со стратегическими ориентирами развития медицинского учреждения в целом. Определена этапность действий по разработке стратегической карты развития кадрового потенциала (с. 146), разработаны модельные формы реализации каждого этапа (с.153).

- основные результаты диссертационного исследования **внедрены** в деятельность объектов здравоохранения и представителей бизнеса (Министерство здравоохранения Ростовской области, ООО «СупраМед-Юг», ГБУ РО «Областная детская клиническая больница», ГБУ РО «Ростовская областная клиническая больница»), а также в учебный процесс экономического факультета Южного федерального университета.

Оценка достоверности результатов исследования подтверждается:

- в качестве теоретической основы исследования кадрового потенциала организации использованы работы В.С. Буланова, Е.В. Васильевой, Т.В. Игнатовой, Д.Н. Карпухина, А.И. Колобовой, Е.Л. Косенковой, Л.Г. Матвеевой, Л.А. Третьяковой, О.А. Черновой и др., в том числе междисциплинарный подход к формированию моделей управления крупномасштабными организациями общественного сектора рассматривались идеи М. Айджермана, А.Н. Кузьмина, К. Маркевича.

- использованы концептуальные положения моделей модернизационных преобразований в системе подготовки медицинских кадров Т.Ю. Быковской, О.А. Козловой, В.И. Скворцовой, Л.В. Шубцовой и др.

- выводы автора о необходимости развития механизма формирования профессиональных компетенций на основе научно-образовательных кластеров сформированы с использованием идей В.С. Аванесова, В.И. Балаба, М.А. Боровской, С.Б. Гиниевой, О.А. Козловой, О.Н. Пономаревой, В.В. Харитонova Г.В. Артамоновой, Я.В. Данильченко, Е.Н. Захаровой и др.

- разработке авторского подхода к формированию и оценке профессиональных компетенций способствовали труды И.А. Зимней, Л.А. Васильевой, Г.Г. Руденко, Р. Уайта, Дж. Равена, И.А. Кульковой, М.М. Скорева, Н.А. Телегиной, Т.Ю. Тереховой, Т.В. Хлоповой, Е.В. Баландиной, В.А. Владимирцева, О.Л. Задворной, К.М. Лопата, Л.К. Мошетовой, С.А. Тарасовой и др.

- формированию структурно-содержательного и экономического обоснования механизма формированием и развитием профессиональных компетенций

медицинских работников в соответствии с современными тенденциями развития сферы здравоохранения способствовали работы А.С. Гринберга, И.В. Ивановой, А.Г. Коровкина, Ю.А. Кулагиной, А.В. Сосновского, О.В. Перминовой и др.

- использованием официальных данных Федеральной службы государственной статистики, законодательных актов и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность учреждений здравоохранения, данных Министерства здравоохранения, фактические данные об основных результатах деятельности сотрудников отделения эфферентных методов терапии Областной детской больницы г. Ростова-на-Дону и медицинской клиники ООО «Приор», а также результатов экспертного опроса сотрудников 10 детских учреждений Ростовской области.

Личный вклад соискателя состоит в подготовке диссертационного исследования на каждом этапе и заключается в: формировании рабочей гипотезы диссертации; разработке концепции работы, определении методологического поля и методики исследования, проведении теоретического анализа концептуальных положений в области регулирования трудовых отношений в здравоохранении; исследовании особенностей формирования профессиональных компетенций работников здравоохранения в современных условиях инноватизации; выявлении закономерностей формирования профессиональных компетенций в рамках научно-образовательного кластера, а также критериев, позволяющих осуществлять дифференциацию сотрудников по группам, осуществлять их оценку и управлять развитием компетенций; разработке инструментария диагностики уровня профессиональных компетенций медицинских работников, необходимого для формирования их индивидуальных траекторий развития и повышения конкурентоспособности; подготовке 14 научных работ общим объемом 43,5 п.л. (личный вклад автора - 7,1 п.л.), из них 5 опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для публикации основных результатов научных исследований.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и является целостной научно-исследовательской работой, соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием последовательного плана исследования, непротиворечивой теоретико-методической базой, основной идейной линией, концептуальностью и взаимосвязанностью выводов.

На заседании 17 апреля 2018 года диссертационный совет принял решение присудить Барковской Галине Юрьевне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 21 человек, из них 6 докторов наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика труда, участвовавших в заседании, из 27 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за - 21, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Зам. председателя диссертационного совета

Д 999.203.02

Ученый секретарь диссертационного совета

Д 999.203.02

17.04.2018г.



А.В. Сигал

М.А. Масыч