

опыт, обмениваться им, оперативно апробировать достижения науки, обновлять и обобщать организацию и содержание профессиональной подготовки.

Проблема повышения конкурентоспособности компетенций работника, особенно в сфере здравоохранения, имеет сложный характер, так как в нее вовлечены, как минимум, четыре заинтересованные стороны: работники, работодатели, органы государственной власти и организации высшего и профессионального образования. В данных условиях сложно избежать конфликта интересов между заинтересованными сторонами, что вкуче со значительной степенью неопределенности и асимметрией информации приводит к возникновению оппортунистического поведения и соответствующих потерь в благосостоянии, вызванных повышением уровня транзакционных издержек.

Таким образом, теоретическое обоснование и разработка механизма формирования и развития профессиональных компетенций в рамках научно-образовательных кластеров приобретает особую актуальность.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных соискателем, обеспечиваются:

- корректной постановкой цели и задач исследования в соответствии с темой работы, авторской логикой исследования (с.7-9);

- использованием фундаментальных положений теорий рынка труда, управления трудом, теории занятости, а также современных концепций развития социально-трудовых отношений;

- адекватным применением общенаучных и экономических методов познания: категориального, структурно-функционального, системного подходов, сравнительного анализа, методов моделирования. Кроме того, при разработке инструментария оценки профессиональной компетентности работника был использован матричный инструментарий, многокомпонентный анализ и аппарат экспертных оценок;

- сопоставлением выводов и результатов работы с результатами исследований отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда (166 источников). В работе дана критическая оценка альтернативных взглядов на исследуемую проблему, что подтверждается множеством ссылок на репрезентативные исследования с обоснованием своей авторской позиции;

- репрезентативностью эмпирической базы исследования, основу которой составили официальные данные Федеральной службы государственной статистики, данные министерств здравоохранения, образования и науки, фактические данные об основных результатах деятельности сотрудников отделения эсферентных методов терапии Областной детской больницы г. Ростова-на-Дону и медицинской клиники ООО «Приор».

Научные положения, выводы и рекомендации представлены в работе с помощью схем, таблиц, диаграмм.

Полученные соискателем результаты прошли апробацию путем обсуждения на международных, всероссийских и вузовских научно-практических конференциях, семинарах и «круглых столах».

Новизна полученных соискателем результатов, положений, выводов и рекомендаций.

Сопоставляя представленные в открытом доступе научные труды и публикации по вопросам формирования и развития профессиональных компетенций в рамках научно-образовательных кластеров с результатами диссертационного исследования Г.Ю. Барковской, нам представляется, ряд результатов являются достаточно оригинальными и вносят вклад в развитие теоретических и методических подходов к исследованию качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников.

В теоретическом плане:

- дополнено содержание понятия «профессиональная компетентность работника» применительно к сфере здравоохранения с использованием принципа конкурентоспособности (с.71-72). Это, в развитие существующих подходов к трактовке понятий «компетентность», «профессиональная конкурентоспособность», позволило сформировать критерии оценивания профессиональной компетентности (с.74), с помощью которых можно охарактеризовать профессиональные качества работника не только в соотношении с другими участниками рынка труда, но и в сопоставлении с общемировыми требованиями к профессиональным характеристикам медицинского работника определенного профиля, определить направления стратегического развития кадрового потенциала медицинского учреждения с позиции интенсивного типа воспроизводства.

В методическом плане:

- на основе учета выявленных особенностей функционирования современного конкурентного рынка труда, инноваций в медицинской сфере, а также с позиции структурно-функционального подхода сформирована концептуальная модель механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников (с.52), базирующаяся на интеграции образовательной и профессиональной среды в рамках научно-образовательного кластера. Реализация данного механизма позволяет обеспечить подготовку медицинских работников инновационного типа, обладающих требуемыми (на данном этапе научно-технического и социально-экономического развития отрасли) профессиональными компетенциями, целеориентированных на непрерывное повышение своего профессионального уровня и карьерный рост в соответствии со стратегическими ориентирами развития конкретного медицинского учреждения и системы здравоохранения в целом;

- в развитие существующих подходов к оценке профессиональной компетентности медицинских работников разработан и апробирован авторский модельный инструментарий (с.111-113), который, в отличие от

существующих методик, ориентирован не только на оценку специфических знаний, умений и навыков медицинского работника в соответствии с его квалификацией, но также уровня сформированности тех характеристик (компетенций), которые обеспечивают критические факторы успеха организации общественного сектора. Для диагностирования уровня профессиональной компетентности медицинского работника предложено использование трехкомпонентного показателя (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.

В прикладном плане:

- 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).

Полагаем, что эти положения являются достаточными для заключения об имеющемся в диссертационном исследовании Г.Ю. Барковской вкладе в развитие научных положений экономики труда.

Значимость результатов, полученных в диссертации, для науки и практики.

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается в обосновании и развитии механизма формирования и развития профессиональных компетенций и его методического обеспечения в рамках научно-образовательного кластера.

Полученные практические результаты могут быть использованы органами государственной власти при разработке стратегий развития системы здравоохранения и ее кадрового потенциала; руководителями медицинских учреждений; ответственными за повышение квалификации и уровня профессиональной компетентности работников разного профиля; учебно-образовательными учреждениями в процессе подготовки специалистов сферы здравоохранения. Отдельные положения и рекомендации могут послужить для дальнейших теоретических и проблемных исследований в данной области. Это подтверждается справками о внедрении в деятельность объектов здравоохранения и представителей бизнеса (Министерства здравоохранения Ростовской области, ООО «СупраМед-Юг», ГБУ РО «Областная детская клиническая больница»).

Научно-практические положения исследования могут быть использованы в процессе преподавания учебных курсов «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами», «Управление развитием персонала».

Замечания по диссертационной работе:

1. Тема диссертации предполагает развитие профессиональных компетенций рабочей силы, однако в ходе изложения результатов диссертационного исследования, и даже в пунктах научной новизны (с.10) соискатель употребляет термин «компетентность», не разъясняя разницу между данными понятиями. Считаем, что вопросы компетентности персонала относятся к другому разделу науки.

2. Во введении диссертационной работы и в автореферате отсутствует информация об апробации предложенного механизма в деятельность учреждений здравоохранения (с.12). Данная информация была получена только в процессе ответов соискателя на вопросы, задаваемые на обсуждении.

3. В работе имеются некоторые противоречия: так, на с.20 соискатель справедливо подчеркивает наличие нерационального соотношения численности врачей к численности среднего медицинского персонала (2,15 вместо 4,4 в Японии), однако на с.19 сетует на недостаточный образовательный уровень работников медицинской сферы, измеряемый наличием высшего образования. Однако, для соблюдения рационального соотношения численность врачей (работников с высшим образованием) должна быть в 1,7 раза меньше, а не больше существующей сегодня.

4. Соискатель предлагает модель профессиональной компетентности медицинского работника (с.94), однако эта модель никак не соотносится с принятыми в России профессиональными стандартами. Остался не раскрытым вопрос, в чем отличия и преимущества предлагаемой соискателем модели над профессиональными стандартами, будет ли она встроена в действующую систему профессиональных квалификаций в стране.

5. На с. 97-100 соискатель предлагает показатели для оценки уровня профессиональной компетентности медицинского работника, в которые он включает компетенции, не имеющие отношения к выполнению медицинским работником своих прямых обязанностей (например, наличие экономических знаний, активное участие в научно-практических конференциях; публикация научных и методических работ и др.). В условиях ограниченности временных ресурсов считаем, что мотивация к таким достижениям будет отрицательно влиять на результаты деятельности медицинских работников.

6. Для более четкого представления об инструментарии оценки профессиональной компетентности работников (с.111-113), на наш взгляд, следовало бы предложить систему или набор отдельных количественных показателей оценки уровня предложенных соискателем компетенций, так как остается непонятно, на основе чего выставлялись оценки по компетенциям.

7. В работе отсутствует расчет экономического эффекта от внедрения предлагаемого механизма управления процессом формирования

профессиональных компетенций и обеспечения кадрового воспроизводства (с.130-140).

8. Обращаем внимание диссертационного совета на низкое качество изданий, в которых опубликованы некоторые результаты исследования, и изъятие из списка некоторых журналов, рекомендованных ВАК к опубликованию основных результатов диссертационных исследований, в которых соискатель опубликовал статьи.

Соответствие содержания автореферата основным положениям диссертации. Основное содержание диссертации нашло отражение в автореферате.

Заключение. Диссертация Барковской Галины Юрьевны «Механизм формирования и развития профессиональных компетенций в рамках научно-образовательного кластера (на примере здравоохранения)» является самостоятельным, законченным научным исследованием, обладает необходимым внутренним единством, содержит достаточную совокупность научных результатов, выносимых автором на защиту, что свидетельствует о личном вкладе автора в соответствующие разделы теории и практики экономики труда. В диссертации на основании выполненных соискателем исследований содержится решение научно-практической задачи разработки инструментария управления профессиональными компетенциями в рамках научно-образовательного кластера и обеспечения воспроизводства трудового потенциала инновационного типа в сфере здравоохранения.

Содержание диссертации и полученные научные результаты соответствуют предметной области 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ (Экономика и управление народным хозяйством: п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров).

Опубликованные в научной печати статьи отражают основные положения и выводы диссертационного исследования, по теме диссертационного исследования опубликовано 15 работ общим объемом 46,4 п.л. (авт. – 6,6 п.л.). Ссылки на источники заимствования отдельных материалов в диссертации оформлены корректно. Использование в диссертации результатов научных работ, выполненных Барковской Г.Ю. лично и в соавторстве, нашло отражение в диссертации в полном объеме.

Можно сделать вывод, что диссертационная работа написана соискателем самостоятельно, содержит положения и научные результаты, выдвигаемые для публичной защиты. Структура диссертации, состоящей из введения, трех глав (включающих 9 параграфов), заключения и списка литературы, позволила соискателю в целом логично изложить результаты своего исследования. Содержание работы свидетельствует о приемлемом уровне теоретической и практической подготовленности соискателя, умении обосновывать выводы и предложения, имеющие теоретическую и практическую значимость.

По научному содержанию и по форме изложения материала диссертация в целом соответствует требованиям п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней от 24 сентября 2013 г. № 842. Автор диссертации – Барковская Галина Юрьевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Отзыв подготовлен доктором экономических наук, профессором кафедры экономики труда и управления персоналом Кульковой Инной Анатольевной.

Отзыв на диссертацию обсуждён и утверждён на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» 19 марта 2018 года, протокол №3.

Зав. кафедрой экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский
государственный экономический
университет», доктор экон. наук
(специальность 08.00.05 – экономика
и управление народным хозяйством:
экономика труда)

 Руслан Алексеевич Долженко

Профессор кафедры,
доктор экон. наук (специальность
08.00.05 – экономика и управление
народным хозяйством:
экономика труда)

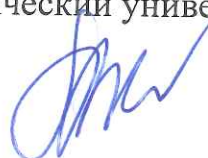


Инна Анатольевна Кулькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный экономический университет»
Почтовый адрес организации:
8 Марта/Народной воли ул., 62/45, г. Екатеринбург, 620144
Телефон (343) 257-02-46 Факс (343) 257-71-47
Адрес электронной почты: usue@usue.ru

Подписи доктора экономических наук,
Долженко Р.А. и доктора экономических
наук, Кульковой И.А. удостоверяю:
Ученый секретарь ФГБОУ ВО
«Уральский государственный экономический университет»,

Курдюмов А.В.



«30» марта 2018 года