

В объединенный диссертационный совет
Д999. 203.02 при ФГАОУ ВО «Южный
Федеральный университет» и ФГАОУ
ВО «Крымский федеральный
университет имени В.И. Вернадского»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

кандидата экономических наук, доцента Перминовой Ольги Михайловны

на диссертационную работу Барковской Галины Юрьевны
«Механизм формирования и развития профессиональных компетенций в
рамках научно-образовательного кластера (на примере здравоохранения)»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических
наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (Экономика труда)

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Тенденции постоянных ускоряющихся трансформаций современной инновационной экономики, в основе которых лежит накопление и использование новых знаний, привели к необходимости реорганизации процесса формирования профессиональных компетенций и совершенствования организационно-экономического механизма их развития. Сегодня конкурентоспособность организации определяется в первую очередь профессионализмом трудовых ресурсов, который может быть измерен как уровень способностей работника воспринимать, использовать и генерировать инновационные идеи и практические решения в процессе трудовой деятельности. Современные тенденции личностно-ориентированного формирования индивидуальных профессиональных компетенций требуют моделирования образовательного процесса не только в учебных заведениях, но и в процессе профессиональной деятельности, например, в рамках научно-образовательного кластера; что представляет собой сложную задачу при наличии большого количества разнородных показателей и множественных взаимосвязей между ними. При этом, необходимый уровень развития профессиональных компетенций в определенный момент времени может быть обеспечен за счет оптимального набора его составляющих элементов, определяющих так называемый инновационно-образовательный потенциал работника.

С позиции эффективного формирования профессиональных компетенций личности, востребуемых рынком труда в инновационной экономике, наиболее перспективным вариантом развития системы профессионального образования является научно-образовательный кластер, который генерирует новые знания с целью использования их для подготовки специалистов, распространения и превращения их в готовый продукт, удовлетворяющий потребности отдельных граждан, социальных групп и институтов.

Наиболее удобным вариантом накопления профессиональных компетенций является логистическая вариативная схема выбора оптимальной траектории с учетом индивидуальных потребностей личностей и формирования обоснованной структуры подготовки в рамках научно-образовательного кластера.

Дисбаланс интересов субъектов научно-образовательного кластера не позволяет обеспечить эффективную генерацию и диффузию инноваций, поэтому в рамках единого организационно-экономического механизма необходимо консолидировать усилия по обеспечению оптимизации формирования профессиональных компетенций и, соответственно, инновационно-образовательного потенциала. Условиями эффективного формирования профессиональных компетенций являются: интеграция образования и сферы услуг, развитие стратегического партнерства, формирование индивидуальных образовательных траекторий в единой инновационно-образовательной системе. Все это в значительной мере обуславливает актуальность представленного диссертационного исследования, направленного на изучение процедуры формирования эффективного механизма формирования соответствующих компетенций, их реализации и накопления.

Особого внимания требуют вопросы воспроизводства кадрового потенциала медицинской отрасли, согласно постановлений Правительства Российской Федерации от 07.05.2017 г. N 539; от 12.08.2017 г. N 964 в рамках Государственной Программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения» поставлены задачи: обеспечение системы здравоохранения высококвалифицированными и мотивированным кадрами; формирование единых подходов к определению уровня квалификации медицинских и фармацевтических работников, необходимых для занятия профессиональной деятельностью; совершенствование системы практической подготовки медицинских и фармацевтических работников. Достижение целей интенсивной модернизации здравоохранения предполагает развитие институциональных механизмов, стимулирующих интеграционные взаимодействия государства, науки и бизнеса в сфере подготовки профессиональных кадров работников системы здравоохранения и повышения уровня компетентности медицинских работников.

В связи с вышесказанным диссертационную работу Барковской Г.Ю. можно рассматривать как актуальную и имеющую важное общественно-практическое значение.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Диссертационная работа Г.Ю. Барковской посвящена одному из важнейших и малоизученных вопросов в ряду проблем регулирования трудовых отношений в здравоохранении - обоснованию механизмов и инструментов обеспечения интенсивного типа воспроизводства трудового потенциала данной сферы на основе кластерной модели. При обилии работ, в которых подробно освещены те или иные аспекты реализации механизма государственно-частного партнерства в здравоохранении, ощущается дефицит

комплексных исследований эффектов, возникающих в сфере трудовых отношений при осуществлении кластерных взаимосвязей. Диссертация Г.Ю. Барковской направлена на восполнение указанного пробела. При этом автором проанализированы мнения ведущих отечественных и зарубежных ученых по теоретическим положениям экономики труда в области регулирования социально-трудовых отношений и воспроизводства трудового потенциала.

Решение поставленных в диссертационном исследовании задач потребовало от диссертанта объемного анализа статистической информации. В работе, которая хорошо систематизирована и информационно насыщена, органически сочетаются причинно-следственный анализ и обоснование ряда направлений развития трудового потенциала учреждений здравоохранения на основе механизма партнерства государства и бизнеса. Обширный иллюстративный и графический материал способствует системному восприятию выводов диссертации.

Таким образом, рассмотрение диссертационной работы Г.Ю. Барковской позволяет утверждать, что поставленные задачи исследования решения, а полученные выводы полностью соответствуют поставленной цели.

3. Достоверность и научная новизна полученных автором диссертации положений и выводов

Достоверность полученных в результате проведения исследования научных положений и выводов обеспечивается использованием достаточно емкого объема официальных статистических данных, представленных в сборниках Федеральной службы государственной статистики; нормативных документов различного уровня управления, а также трудов авторитетных ученых в выбранной области исследования. В качестве положительной особенности работы необходимо отметить, что Г.Ю. Барковская изучает обширный массив эмпирических данных, не ограничиваясь только анализом официальной статистики, но и приводит результаты авторских исследований.

Комплексное использование большого числа современных методов научного исследования: общенаучных и частных, в том числе системного, сравнительного, ситуационного, факторного анализа, типологизации и обобщения, экспертного попарного сравнения и когнитивного моделирования, позволило всесторонне изучить исследуемую проблему.

Основные результаты исследования диссертации опубликованы в 15 научных работах, в том числе 5 - в изданиях, рекомендованных ВАК.

Личный вклад автора в решение выбранной научной проблемы является достаточно высоким.

Основным результатом проведенного исследования, обладающим научной и практической новизной, является теоретико-концептуальное обоснование основ повышения эффективности формирования профессиональных компетенций в учреждениях здравоохранения в условиях научно-образовательных кластеров и разработка методического инструментария, позволяющего дать системную оценку эффектов указанных партнерских взаимодействий.

Наиболее значимые элементы научной новизны диссертации Г.Ю.

Барковской состоят в следующем:

1. Выявлено влияние императивов инноватизации, технического переоснащения и обновления технологий в сфере здравоохранения на интенсивность воспроизводства кадрового потенциала, что базируется на стратегическом взаимодействии в рамках научно-образовательного кластера учреждений здравоохранения, профессиональных медицинских ассоциаций, научно-образовательных учреждений и производителей медицинского оборудования в отношении формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников.

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

3. С позиции использования принципа конкурентоспособности предложено теоретико-концептуальное представление понятия «профессиональная компетентность работника» применительно к сфере здравоохранения. Такой подход дает возможность формировать критерии оценивания профессиональной компетентности, характеризующие 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, также определять направления стратегического развития кадрового потенциала медицинского учреждения с позиции интенсивного типа воспроизводства.

4. В развитие существующих подходов к оценке профессиональной компетентности медицинских работников разработан и апробирован авторский модельный инструментарий, 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 компетенций, обеспечивающих критические факторы успеха организации общественного сектора. Для диагностирования уровня профессиональной компетентности медицинского работника предложено использование трехкомпонентного показателя, характеризующего уровень развития ресурсной, результативной и мотивационной компонент, что позволяет формировать профиль профессиональной компетентности с

конкурентных позиций работника и определить «ценность» сотрудника для стратегического развития медицинского учреждения.

5. В рамках теории качества рабочей силы разработан механизм развития профессиональных компетенций медицинских работников и дано содержательное составляющих его блоков: целевого, субъектно-объектного, процессно-функционального, результативно-диагностического, отличающийся использованием комплекса практик управления персоналом и TQM, которые оказывают стандартное и систематическое влияние на когнитивное восприятие инновационных медицинских технологий и дальнейший рост уровня производительности труда. Выявлена отраслевая особенность дифференциации рабочей силы в результате различного накопления компетенций, что позволило предложить авторскую классификацию сотрудников одного профессионального поля, каждый из которых формирует уникальный комплекс компетенций, который зависит от характера и модели реализации HR-практик.

6. Разработан авторский инструментарий реализации механизма повышения квалификации медицинского работника на основе гибридной модели в условиях взаимодействия субъектов научно-образовательного кластера в сфере здравоохранения, представленный дорожной картой профессионального развития работника и стратегической картой развития кадрового потенциала медицинского учреждения в рамках теории развития трудового потенциала.

В целом, оценка основных положений исследования, обладающих элементами научной новизны диссертационной работы Г.Ю. Барковской, позволяет сделать вывод о высокой степени их новаций.

4. Значимость полученных результатов исследования

Теоретическая значимость представленного исследования заключается в развитии и дополнении положений теории управления трудом в части регулирования трудовых отношений в условиях научно-образовательного кластера, в рамках которого обеспечиваются процессы интенсивного воспроизводства медицинских кадров. Конкретные результаты исследования выражаются в разработке методологического сопровождения системы формирования инновационных компетенций, а также методического инструментария оценки экономических, социальных и институциональных эффектов в сфере трудовых отношений, возникающих в рамках научно-образовательного кластера.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности внедрения конкретных рекомендаций в деятельность органов управления здравоохранением на различных уровнях иерархии при разработке программ стратегического развития трудового потенциала с активным участием в данном процессе научно-образовательного кластера, а также в деятельность отдельных медицинских учреждений, в части реализации структурно-содержательного сопровождения решения отдельных задач повышения эффективности управления трудом.

Теоретические положения исследования и практические выводы также могут быть использованы как учебно-методический материал в преподавании

специальных учебных курсов по проблемам регулирования трудовых отношений в организациях социальной сферы.

5. Дискуссионные и критические элементы в оценке диссертации

При общей высокой оценке представленной к защите работы необходимо отметить отдельные положения, которые требуют дополнительной проработки:

В диссертационном исследовании недостаточно внимания уделяется анализу современного зарубежного опыта построения кластеров в здравоохранении. При этом на стр.40 диссертации характеризуется инновационный кластер «Triangle Park», в состав которого входят фармацевтические и биотехнологические компании, существенно влияющие на развитие единой платформы информационного и инновационного обмена. В этой связи требуется пояснить, каким образом изменится механизм формирования и развития профессиональных компетенций работников медицинской сферы при включении в процессно-функциональный блок фармацевтических структур (стр.66 диссертации).

При построении профиля профессиональной компетентности медицинского работника (стр. 105 диссертации) автор говорит об использовании результатов диагностики как основы для принятия управленческих решений на уровне организации и отрасли. Вызывает интерес возможность использования результатов оценки для формирования системы индивидуального стимулирования и поощрения сотрудников на уровне отдельной организации.

Эффективность процесса формирования профессиональных компетенций напрямую коррелирует с уровнем стартового личностного потенциала и его мотивации, поэтому при разработке механизма формирования профессиональных компетенций необходимо выделить блок диагностики и развития специальных способностей человека, отражающих его потенциал в осуществлении конкретной деятельности. Таким образом, предложенный макет дорожной карты профессионального развития работника на уровне организации (стр. 148 диссертации) может быть расширен в сторону фазы допрофессионального развития и использован при проведении профессиональной ориентации.

Соглашаясь с позицией автора о необходимости использования стандартов менеджмента качества, несколько не ясно, возможно ли использование оценки уровня профессиональной компетентности медицинских работников как показателя эффективности труда или качества рабочей силы.

Указанные недостатки в целом не уменьшают отмеченных выше достоинств работы и не влияют на общую положительную оценку.

6. Оценка содержания диссертации, ее завершенности, соответствия установленным требованиям ВАК РФ

В целом диссертация Г.Ю. Барковской представляет самостоятельное исследование важной и актуальной экономической проблемы повышения эффективности регулирования трудовых отношений в здравоохранении на основе реализации механизмов партнерства государства и бизнеса, имеющей

важное теоретическое и практическое значение. Содержание диссертации логично и грамотно построено, что позволяет сделать вывод о высокой степени ее завершенности, наличии в работе достоверных и обоснованных новых научных результатов.

Автореферат и публикации автора отражают основное содержание диссертации и соответствуют ее логике.

Диссертационное исследование выполнено в рамках паспорта специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством: экономика труда, а именно п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров, 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Все это дает основание считать, что рецензируемая работа Барковской Галины Юрьевны на тему «Механизм формирования и развития профессиональных компетенций в рамках научно-образовательного кластера (на примере здравоохранения)» полностью соответствует требованиям п.9 «Положения о присуждении ученых степеней», предъявляемым к кандидатским диссертациям, а её автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Официальный оппонент
начальник управления «Институт экономики,
управления и финансов», и.о. заведующего кафедрой
«Менеджмент» Ижевского государственного
технического университета им. М.Т. Калашникова,
кандидат экономических наук, доцент (научная
специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством: экономика труда)


О.М. Перминова

Подпись доцента Перминовой О.М. заверяю:

Ученый секретарь совета университета
д.т.н., профессор


В.А. Алексеев

Почтовый адрес: 426069, г.Ижевск, ул. Студенческая, 7, ФГБОУ ВО
«Ижевский государственный технический университет имени
М.Т.Калашникова»

Телефон.: (3412)58-90-11

E-mail: iemf@istu.ru

Сайт: ieuf.istu.ru

