

В объединенный диссертационный  
совет  
Д 999.203.02 при ФГАОУ ВО  
«Южный  
Федеральный университет» и ФГАОУ  
ВО «Крымский федеральный  
университет имени В.И. Вернадского»

## **ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**

**на диссертационную работу Барковской Галины Юрьевны на тему «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)**

### **Актуальность проблемы.**

Стратегическая задача достижения устойчивого экономического развития индикатируемая через уровень и качество жизни населения требует системной модернизации национальной социальной сферы, особенно, здравоохранения, ориентированной на повышение качества оказания медицинских услуг в контексте современных тенденций развития медицинской отрасли. При этом первоочередной задачей является формирование профессионального компетентностного профиля работников сферы здравоохранения, позволяющего в полном объеме использовать весь спектр технологий предоставления медицинских услуг.

Исследование системных факторов, определяющих стратегию управления развитием кадрового потенциала медицинских учреждений, имеет особую важность с точки зрения получения достоверной информации о формах и методах формирования профессиональных компетенций медицинских работников в рамках научно-образовательных кластеров для разработки направлений регулирования, устранения диспропорций на рынке труда в развитии спроса и предложения высококомпетентных медицинских кадров. Исходя из изложенных обстоятельств, проблему, избранную автором для выполнения диссертационного исследования, следует признать актуальной, а само исследование своевременным, значимым для теории рынка труда и практики его развития.

В авторской формулировке **цель диссертационной работы** заключалась «в разработке концептуальных положений механизма формирования и развития профессиональных компетенций работников в рамках научно-образовательного кластера (на примере здравоохранения) в современных условиях конкурентной среды, а также инструментария оценки уровня профессиональной компетентности медицинских работников в его структуре» (с. 7-8).

Содержание диссертационной работы доказывает реализацию названной цели и результативное решение задач исследования, поставленных соискателем.

Научный, но в то же время, доступный стиль изложения материала, корректно проведенная научная полемика, соблюдение принципа добросовестности цитирования заимствованных теоретических положений, степень «погружения в глубину» исследуемой проблемы и анализ ее современного состояния свидетельствуют о зрелости автора как научного исследователя, его умении определять важные экономические проблемы и предлагать новые варианты их решения.

Особо следует подчеркнуть логику взаимосвязи положений диссертации, описываемую схемой «наличие проблемы – анализ ее современного состояния – варианты решения».

**Достоверность результатов и обоснованность выводов диссертационного исследования** определяется правильным выбором методологической и информационной основы. Автором использованы положения общей методологии научного исследования, диалектического подхода к исследованию социально-экономических явлений применительно к формированию конкурентоспособности работников здравоохранения, апробированные практикой методики его исследования.

Выбор принципа системности в качестве приоритетного для изучаемой проблемы представляется оправданным, позволяющим исследовать формирование и развитие профессиональных компетенций медицинских работников в рамках научно-образовательного кластера в контексте обеспечения конкурентоспособности трудовых ресурсов учреждений сферы здравоохранения.

Разнообразие методов, использованных в диссертации (категориального, структурно-функционального, процессного, системного



подхода, сравнительного анализа, экспертных оценок и т.д.) обеспечило аналитическое подтверждение выводов и обоснованность рекомендаций.

Позитивной оценки заслуживает теоретический базис исследования, представленный фундаментальными трудами классиков экономической науки, научными работами современников в избранной предметной области, материалами научно-практических конференций по проблематике экономики труда. Изучение теоретических источников позволило соискателю сформировать собственную позицию, четко прослеживаемую по всему тексту работы.

**Структура и содержание диссертации** отвечают поставленной исследовательской гипотезе, отражают логику исследования, соответствуют его цели и задачам.

Структура работы является «традиционной» для диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук: введение, три главы основного текста, заключение, список использованных источников (162 наименования), приложения (6 ед.).

Положения диссертации хорошо иллюстрированы – 27 рисунков и 20 таблиц, что придает наглядность излагаемому материалу.

Во введении к работе выдержаны все атрибутивные его признаки: обоснование актуальности проблемы, характеристика степени ее разработанности, определение области исследования, его цели и задач, предмета и объекта, теоретической, методологической и информационной основ, формулировка положений научной новизны и практической значимости результатов, характеристика уровня их апробации и авторских научных публикаций по проблеме исследования.

Первая глава диссертации «Теоретико-концептуальные основы формирования и развития профессиональных компетенций работников» содержит результаты изучения проблематики воспроизводства кадрового потенциала медицинских организаций в условиях модернизации системы здравоохранения (§1.1); обоснование функциональной значимости научно-образовательных кластеров в системе управления развитием кадрового потенциала в медицинской сфере (§1.2); теоретическое обоснование концептуальной модели механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников в рамках научно-образовательного кластера (§1.3).



Во второй главе работы «Инструментарий оценки профессиональной компетентности медицинских работников в рамках научно-образовательного кластера» изложены особенности применения принципа конкурентоспособности в оценке уровня профессиональной компетентности медицинских работников (§2.1); модельный инструментарий оценки профессиональной компетентности медицинского работника (§2.2); оценка уровня профессиональной компетентности работника в системе управления кадровым потенциалом медицинского учреждения (§2.3).

В третьей главе диссертации «Направления совершенствования механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников» разработаны и обоснованы содержательное наполнение механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников в рамках научно-образовательного кластера (§3.1); инструменты реализации механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников (§3.2); представлено организационно-информационное пространство механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников (§3.3).

В заключении к работе приведены обобщенные выводы и рекомендации по результатам выполненного исследования.

Логичное построение диссертации предопределило возможность получения комплекса результатов, отвечающих критериям научной новизны и практической значимости.

Можно согласиться с соискателем в обоснованности заявленного **приращения научного знания в области теории исследуемой проблемы.**

В частности, это приращение заключается в развитии гносеологического аспекта профессиональных компетенций медицинских работников, включая: конкретизацию и дополнение теоретико-концептуального представления понятия «профессиональная компетентность работника» применительно к сфере здравоохранения с использованием принципа конкурентоспособности; формирование концептуальной модели механизма формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников, базирующейся на интеграции образовательной и профессиональной среды в рамках научно-образовательного кластера; обоснование механизма развития профессиональных компетенций медицинских работников в контексте



составляющих его блоков: целевого, субъектно-объектного, процессно-функционального, результативно-диагностического.

**Результатами прикладной значимости**, несомненно, являются новые методические инструменты, позволяющие оценить специфические знания, умения и навыки 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, 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.

Разработан авторский 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 и стратегической картой развития кадрового потенциала медицинского учреждения.

Не вызывает сомнения, что охарактеризованные результаты диссертации будут востребованы в аналитической и управленческой практике.

Вместе с тем, автору не удалось избежать **отдельных проблемных моментов, дискуссионных положений и недоработок, основные из которых сводятся к следующим замечаниям.**

1) Проводя научную полемику по поводу выделения факторов, определяющих уровень развития кадрового потенциала работников медицинской сферы (рис. 3, стр. 27) (§1.1), автор не обосновывает свой выбор факторов на макро-, мезо- и микроуровнях, не объясняет степень влияния каждого отдельного фактора на текущее состояние исследуемого объекта, не подтверждает правильность своего выбора конкретными аналитическими данными.

2) Вторая глава диссертационного исследования не представляется аналитической, нет оценки и анализа качества трудовых ресурсов

учреждений сферы здравоохранения в Российской Федерации и в региональном аспекте, нет диагностики текущего состояния кадрового потенциала работников медицинских учреждений в разрезе выбранных для исследования кластеров.

3) В (§2.3) «Оценка уровня профессиональной компетентности работника в системе управления кадровым потенциалом медицинского учреждения» (стр. 111-124) - отсутствует апробация предложенной методики оценки на исследуемых кластерах, которые автор упоминает только в первой главе диссертационного исследования. Было бы логичным дать сравнительную характеристику оценки уровня профессиональной компетентности медицинских работников по сформированным кластерам, чтобы иметь возможность разработать конкретные организационно-управленческие рекомендации, применительно к специфике кластеров.

4) Автор делает упор исключительно на теоретическое представление формирования и развития профессиональных компетенций медицинских работников в виде концепций, моделей и т.д. Предложенная автором система модельного инструментария оценки профессиональных компетентности медицинских работников не подкрепляется никакими рекомендациями по расчету эффективности применения данного инструментария на практике.

Несмотря на наличие замечаний, в целом можно сделать вывод о том, что исследование достигло поставленной цели, в нем, действительно, решена научная проблема в области развития отдельных теоретических положений, конкретизирующих концептуальные положения механизма формирования и развития профессиональных компетенций работников в рамках научно-образовательного кластера (на примере здравоохранения), а также инструментария оценки уровня профессиональной компетентности медицинских работников в его структуре.

Автореферат диссертации раскрывает ее основные положения. Научные публикации соискателя, в том числе в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК (5 статей), отвечают избранному направлению исследования.

Содержание диссертации соответствует **области исследования** в рамках Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление



народным хозяйством: экономика труда: п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Исследование имеет **завершенный научно-квалификационный характер**, его результатам присуща научная новизна и практическая значимость, личный вклад соискателя в их получение является **выраженным**.

Диссертация соответствует требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук.

Барковская Галина Юрьевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» - экономика труда.

Официальный оппонент,

заведующая кафедрой управления персоналом Института управления ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»,  
доктор экономических наук,  
доцент

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Контактная информация:

308015, г. Белгород, ул. Победы, 85, корп. 13, к. 2-24, 2-16  
+7 (4722) 30-12-89  
e-mail: [tretyakova@bsu.edu.ru](mailto:tretyakova@bsu.edu.ru)

Подпись Л.А. Третьяковой заверяю:



Л.А. Третьякова