

СВЕДЕНИЯ О РЕЗУЛЬТАТАХ ПУБЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ ДИССЕРТАЦИИ

Диссертационный совет Д 212.267.11, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», извещает о результатах состоявшейся 26 января 2017 года публичной защиты диссертации Павловской Татьяны Анатольевны «Формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

На заседании диссертационного совета присутствовали 16 из 24 членов диссертационного совета, в том числе 5 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

1. Канов В.И. – председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
2. Нехода Е.В. – ученый секретарь диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
3. Бурыхин Б.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
4. Беляев В.И. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
5. Гринкевич Л.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
6. Земцов А.А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
7. Ищук Т.Л. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10
8. Каз М.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

9. Каячев Г.Ф. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

10. Никулина И.Е. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

11. Овсянникова Т.Ю. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

12. Рощина И.В. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

13. Скрыльникова Н.А. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01

14. Ушакова Э.Т. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

15. Хлопцов Д.М. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01

16. Цитленок В.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

Заседание провел председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор Канов Виктор Иванович.

По результатам защиты тайным голосованием (за – 16, против – нет, недействительных бюллетеней – нет) диссертационный совет принял решение присудить Т.А. Павловской ученую степень кандидата экономических наук.

Заключение диссертационного совета Д 212.267.11

**на базе федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования**

«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

Министерства образования и науки Российской Федерации

по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 26.01.2017, № 6

О присуждении **Павловской Татьяне Анатольевне**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства»** по специальности **08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)** принята к защите 16.11.2016, протокол № 34, диссертационным советом **Д 212.267.11** на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации (634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, приказ о создании диссертационного совета № 105/нк от 11.04.2012).

Соискатель **Павловская Татьяна Анатольевна**, 1971 года рождения.

В 1993 году соискатель окончила Иркутский государственный университет; в 2011 году соискатель окончила государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права».

В 2015 году соискатель заочно окончила аспирантуру федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет».

Работает в должности консультанта отдела дополнительного образования в министерстве образования Иркутской области.

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, **Озерникова Татьяна Георгиевна**, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Байкальский государственный университет», проректор по учебной работе и международной деятельности, по совместительству – кафедра экономики труда и управления персоналом, профессор.

Официальные оппоненты:

Недоспасова Ольга Павловна, доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», кафедра экономики, профессор

Рязанцева Инна Вячеславовна, кандидат экономических наук, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет геосистем и технологий», Центр тестирования и профориентации, директор; по совместительству – кафедра управления бизнес-процессами, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «**Уральский государственный экономический университет**», г. Екатеринбург, в своем положительном заключении, подписанном **Коковихиным Александром Юрьевичем** (кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, заведующий кафедрой) и **Кульковой Инной Анатольевной** (доктор экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, профессор), указала, что развитие трудового потенциала, являющееся стратегическим приоритетом национальной и региональной социально-экономической политики, с точки зрения современной методологии экономики труда, осуществляется с использованием компетентностного подхода, и разработка модели системы дополнительного образования детей, учитывающей формирование компетенций

будущей профессии, имеет высокую практическую значимость в обеспечении сбалансированности рынка труда и трудоустройства выпускников в соответствии с полученной квалификацией. Автор предлагает свое видение структурных компонентов трудового потенциала и укрупненной классификации типов компетенций; констатирует взаимосвязь и взаимозависимость стадий воспроизводства трудового потенциала и системы образования; предлагает модель организации деятельности системы дополнительного образования детей, основанную на принципе непрерывности образования, на выделении трех уровней в зависимости от широты охвата контингента детей и глубины программ дополнительного образования: массовый, продвинутый, предпрофессиональный. Выводы диссертационной работы могут быть использованы органами государственной власти в управлении региональной системой дополнительного образования детей, что позволит создать более благоприятные условия для формирования и развития общих компетенций работников на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала.

Соискатель имеет 14 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации – 14 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 5, в научно-методическом журнале – 2, в сборниках научных трудов – 2, в сборниках материалов международных научно-практических конференций – 5 (в том числе 1 зарубежная конференция). Общий объем работ – 6,01 п. л., авторский вклад – 5,69 п.л.

Наиболее значительные научные работы по теме диссертации, опубликованные в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук:

1. **Павловская Т. А.** Структура качественных характеристик трудового потенциала [Электронный ресурс] / Т. А. Павловская // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2013. – № 3. – 6 с. – URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18115>. – 0,4 п.л.

2. **Павловская Т. А.** Классификация типов компетенций в структуре трудового потенциала / Т. А. Павловская // Научное обозрение. – 2015. – № 6. – С. 279–285. – 0,51 п.л.

3. **Павловская Т. А.** Роль системы дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала региона (компетентностный подход) / Т. А. Павловская // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 2. – С. 111–119. – 0,97 п.л.

На автореферат поступили 7 положительных отзывов. Отзывы представили:

1. **М.В. Хайруллина**, д-р экон. наук, проф., заведующий кафедрой менеджмента Новосибирского государственного технического университета, *с замечанием*: ознакомление с авторефератом не позволяет понять, на основании каких доводов определен перечень компонент трудового потенциала, включенных в ассертивный блок, и является ли он полным и одинаковым в отношении разных профессий.

2. **С.Г. Землянухина**, д-р экон. наук, проф., профессор кафедры экономики труда и производственных комплексов Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А., *с вопросами*: По какому принципу и кем разрабатываются компетентностные модели, предназначенные для оценки уровня их сформированности? Сколько должно быть компетенций? Может ли структура компетентностной модели меняться во времени и в зависимости от конкретных обстоятельств?

3. **Т.В. Хлопова**, д-р экон. наук, доц., профессор кафедры производственного менеджмента Российского государственного университета нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, г. Москва, *с замечаниями*: В автореферате не нашли отражения вопросы требований, которым должны соответствовать современные рабочие, связанных с усложнением производства, ростом его инновационного характера. В настоящее время утвержден профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 613н), являющийся дополнительным аргументом усиления компетентностной модели педагога, которая недостаточно представлена в автореферате.

4. **В.С. Половинко**, д-р экон. наук, проф., заведующий кафедрой экономики и социологии труда Омского

государственного университета им. Ф.М. Достоевского, *с замечанием*: если бы автор указал, каким конкретно образом регионы нашей страны могут применять разработанную модель организации деятельности системы дополнительного образования детей, то это расширило бы сферу ее реализации на практике.

5. О.Е. Подвербных, д-р экон. наук, проф., заведующий кафедрой Международного кадрового и проектного управления Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнева, г. Красноярск,

с замечаниями: из автореферата осталось непонятным, какие конкретно компетенции входят в состав четырех укрупненных типов предложенной классификации; спорным представляется момент использования в полной мере универсальной корпоративной модели компетенций педагогов дополнительного образования по трем уровням педагогического мастерства в свете последних предложений Министерства образования и науки Российской Федерации, *и с*

вопросами: Рассматривается ли органами государственной власти при планировании бюджетов различных уровней воспроизводство трудового потенциала на начальной его стадии? Каковы затраты бюджетов на систему дополнительного образования детей в разных субъектах нашей страны?

6. Р.А. Долженко, д-р экон. наук, доц., доцент факультета бизнеса и менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», г. Москва, *с замечанием*: в работе можно

было бы подробнее описать то, как система дополнительного образования детей и взрослых в Иркутской области встроена в систему формирования качественных характеристик трудового потенциала региона в целом: какие подсистемы в нее включены, как они взаимодействуют между собой.

7. О.А. Каурова, д-р экон. наук, проф., заведующий кафедрой «Трудовое право и правовое регулирование управления персоналом» Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления, г. Улан-Удэ, *с замечанием*: из текста автореферата не

совсем понятно, что представляет собой укрупненная классификация типов компетенций, связанных с предложенной автором структурой трудового потенциала.

В отзывах указывается, что обеспечение воспроизводства трудовых ресурсов требуемого качества – одна из задач социально-экономических преобразований в России. Человеческий потенциал является ведущим фактором экономического роста, поэтому вопросы формирования и развития трудового потенциала, особенно на начальной стадии его воспроизводства, приобретают особую актуальность. Авторский подход к исследованию формирования качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства является и очень своевременным, так как многие характеристики трудового потенциала закладываются в детстве, а именно эта стадия в экономике труда мало исследована. Т.А. Павловской впервые вопросы формирования качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства рассмотрены через воздействие системы дополнительного образования детей; предложена уточненная структура трудового потенциала с выделением отдельного «ассертивного компонента» с входящими в его состав творческой, личностной и социально-корпоративной составляющими; дополнены научные представления о классификации компетенций; обозначено место и роль системы дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства; предложена пригодная к практическому применению модель управления системой дополнительного образования детей для использования потенциала данной системы в формировании качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства. Своим исследованием диссертант вносит определенный вклад в развитие теории общественного воспроизводства применительно к воспроизводству трудового потенциала. Предложенные рекомендации по развитию системы дополнительного образования детей в современных условиях позволят России получать социально-экономические выгоды от специалистов, не только хорошо знающих область своей деятельности, но и обладающих достаточным набором компетенций, так как компетенции, формируемые в системе дополнительного образования детей, востребованы на всех этапах жизненного цикла человеческих ресурсов.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается тем, что **О.П. Недоспасова** – высококвалифицированный специалист в области экономики труда, исследований инвестиций в человеческий капитал, в том числе влияния на него образования в рамках компетентностного подхода; **И.В. Рязанцева** – высококвалифицированный специалист в области экономики труда, воспроизводства конкурентоспособных специалистов и развития их компетенций; **Уральский государственный экономический университет** – крупный научный центр исследований в области экономики труда, воспроизводства трудового потенциала, конкурентоспособности работников, оценки уровня сформированности компетенций.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований получены результаты, обладающие научной новизной:

Систематизированы научные представления о роли человека как субъекта труда, взгляды на формирование компетенций как атрибутов личности, которые важны для успешного выполнения профессиональной деятельности (С. 14–21; 23–25; 64; 188; 218–221; 227–228); *обобщены* точки зрения на содержание понятия «качественные характеристики трудового потенциала» (С. 21–23; 26–29; 43; 188; 222–226), что позволило рассматривать их формирование в рамках воспроизводственного процесса (С. 29–31; 45; 50–51; 66; 188); *уточнен и дополнен* понятийно-категориальный аппарат в части структурных компонентов трудового потенциала: психофизиологического, профессионально-квалификационного, ассертивного (С. 22; 26–29); *введена* в научный оборот новая структура понятия «ассертивный компонент»: творческая, личностная и социально-корпоративная составляющие, что позволило объединить в одном понятии совокупность различных свойств человека, относящихся напрямую или опосредовано к характеристикам его трудовых возможностей (С. 27–29).

Разработана классификация типов компетенций на основе предложенной структуры трудового потенциала, включающая четыре укрупненных типа: профессиональные, коммуникативные, креативные, поведенческие компетенции

(С. 40–43). *Раскрыта* роль системы образования в формировании качественных характеристик трудового потенциала и компетенций каждого типа на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала (С. 29–31, 45–50). *Предложена и доказана* взаимосвязь и взаимозависимость стадий воспроизводства трудового потенциала и системы образования с учетом жизненного цикла человеческих ресурсов и концепции непрерывного образования (С. 46).

Определены место и роль системы дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства (С. 52–56; 62–63), а также влияние данной системы на формирование качественных характеристик трудового потенциала (С. 58–61). *Определены* тенденции функционирования системы дополнительного образования детей на примере Иркутской области на основе анализа статистических данных (2003-2015 гг.) и результатов социологических исследований (С. 94–105; 106–128; 252–256), *проведен* анализ Программ развития образования в различных субъектах Российской Федерации (С. 74–80; 233–241), что позволило сделать выводы, во-первых, о востребованности услуг системы дополнительного образования детей, во-вторых, об отсутствии единой универсальной модели развития данной системы в субъектах Российской Федерации и необходимости разработки методических подходов к организации и управлению данной системой.

Выявлена востребованность на рынке труда качеств, формируемых в системе дополнительного образования детей у будущих работников: готовность к самообразованию, мобильность, коммуникативные навыки, исполнительская дисциплина, ответственность, аккуратность, умение работать в коллективе, навыки самоуправления, в т.ч. целеполагание и планирование, трудолюбие, умение выдерживать требования конкуренции, навыки работы с различными источниками информации и др. (С. 108–113; 116–118; 125–126; 263–265; 272–273).

Разработана и находится в стадии *апробации* модель организации деятельности системы дополнительного образования детей на примере Иркутской области (С. 136–140; 145–154; 274–275), для которой *определены* условия, стратегия развития, ресурсное обеспечение и система оценки функционирования деятельности

(С. 157–169), что позволит развивать данную систему как фактор, способствующий формированию качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства. *Разработаны* компетентностные модели обучающегося и педагога дополнительного образования, разработанные с учетом требований ФГОС и профессиональных стандартов, а также структуры качественных характеристик трудового потенциала и укрупненной классификации типов компетенций. (С. 141–145; 170–183; 276–279).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

дополнено понятие «ассертивность», рассматриваемое как структурный компонент трудового потенциала;

введена в научный оборот структура ассертивного компонента путем выделения творческой, личностной и социально-корпоративной составляющих;

разработана укрупненная классификация типов компетенций, логически связанная со структурой трудового потенциала;

обосновано влияние системы дополнительного образования детей в качестве фактора, влияющего на формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

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

определена роль различных уровней системы образования в формировании качественных характеристик трудового потенциала и компетенций каждого типа на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала;

определена востребованность на рынке труда качеств, формируемых в системе дополнительного образования детей у будущих работников;

разработана модель организации деятельности системы дополнительного образования детей, которая может применяться органами государственной власти для управления данной системой в различных регионах страны;

разработаны компетентностные модели обучающегося и педагога дополнительного образования, внедрение которых позволит улучшить условия формирования качественных характеристик трудового потенциала;

представлен перечень конкретных рекомендаций и предложений по совершенствованию условий формирования качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

Теоретические и практические результаты работы апробированы в рамках участия в выполнении гранта «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики» (государственное задание Байкальскому государственному университету экономики и права (номер государственной регистрации в ЦИТиС 01201256020), 2012-2013 гг.).

Предложенные в диссертационном исследовании методические разработки использованы в практике деятельности министерства образования Иркутской области, государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Иркутской области «Центр развития творчества детей и юношества «Узорочье»».

Рекомендации об использовании результатов диссертационного исследования. Результаты исследования могут стать основой для дальнейшего изучения поставленных проблем. Положения и результаты диссертационной работы могут быть использованы органами государственной власти при разработке региональных программ развития системы дополнительного образования детей, моделей различного уровня для создания условий формирования и развития компетенций работников на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала, в образовательном процессе вузов по соответствующим профильным направлениям.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

результаты получены путем применения современных методов исследования, соответствующих цели и задачам работы;

положения диссертации основываются на изучении и обобщении значительного числа научных работ отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, в том числе трудового потенциала, его количественных и качественных характеристик, их востребованности на современном рынке труда; воспроизводства конкурентоспособных специалистов и развития их компетенций; исследований инвестиций в человеческий капитал, в том числе влияния на него образования в рамках компетентностного подхода;

идеи автора *базируются* на положениях компетентностного подхода к формированию качественных характеристик трудового потенциала, развивающего классическую теорию качества рабочей силы; концепции устойчивого развития; концепции непрерывного образования; теории воспроизводства трудового потенциала;

достоверность работы *подтверждается* использованием и анализом значительного объема отечественных и зарубежных исследований по заявленной теме и пакета нормативно-правовых документов в области подготовки рабочей силы, требований к компетенциям работников, а также сферы дополнительного образования детей, структурированием и интерпретацией обширного массива официальной статистической информации и результатов социологических исследований, апробацией полученных научных результатов.

Личный вклад соискателя состоит в: уточнении структуры трудового потенциала, классификации компетенций; разработке модели организации деятельности системы дополнительного образования детей для повышения эффективности формирования качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства, методики оценки ее результативности и операционализации в виде понятий, мероприятий, коэффициентов и показателей; непосредственном участии в процессе исследования на всех этапах подготовки диссертации, в самостоятельной разработке методического инструментария исследования, планировании и проведении эмпирических исследований в Иркутской области, получении и обработке исходных данных путем сбора, анализа и синтеза массива научных, нормативно-правовых и статистических материалов и результатов социологических исследований; участии в апробации результатов исследования, разработке предложений и рекомендаций, в подготовке публикаций по выполненной работе.

Диссертация соответствует пункту 9 Положения о присуждении ученых степеней, является научно-квалификационной работой, в которой изложены новые научно обоснованные разработки по формированию качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства, в том числе обоснование модели организации деятельности системы дополнительного образования детей, имеющие существенное значение для социально-экономического развития страны.

Диссертация отвечает критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней для диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации.

На заседании 26.01.2017 г. диссертационный совет принял решение присудить **Павловской Т.А.** ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 5 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, проголосовал: за – 16, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель
диссертационного совета



Канов
Виктор Иванович

Ученый секретарь
диссертационного совета



Нехода
Евгения Владимировна

26 января 2017 г.