

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи

Бунтовская Лариса Леонидовна

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ
УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ
В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч. менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Донецк – 2017

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет»

Научный консультант: доктор экономических наук, профессор
Лукьянченко Наталья Дмитриевна

Официальные оппоненты: **Родионов Александр Владимирович**
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой государственного
управления ГОУ ВПО ЛНР «Луганский
национальный университет имени Владимира
Даля» (г. Луганск)

Дорофеева Анна Андреевна
доктор экономических наук, доцент, заведующая
кафедрой менеджмента и туристского бизнеса
Гуманитарно-педагогической академии (филиал
в г. Ялта) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет имени В. И. Вернадского»

Припотень Владимир Юрьевич
доктор экономических наук, доцент, заведующий
кафедрой менеджмента ГОУ ВПО ЛНР
«Донбасский государственный технический
университет» (г. Алчевск)

Ведущая организация: **ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли
им. Михаила Туган-Барановского»**

Защита диссертации состоится «15» марта 2018 года в 11.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.003.01 при ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по адресу: 283001, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, ауд. 409. Тел., факс (062) 302-09-76, e-mail: d01.003.01@mail.ru

С диссертацией можно ознакомиться в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по адресу: 283001, г. Донецк, ул. Университетская, 24 и на сайте ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» <http://science.donnu.ru>

Автореферат разослан «___» _____ 2018 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета Д 01.003.01, к.э.н.



А. Н. Бойко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Социальные конфликты как реальное и объективное проявление противоречий, наблюдаемых в жизнедеятельности любого сообщества людей, являются неотъемлемой составляющей трудовых отношений. Различные аспекты согласования противоречий сторон социально-трудовых отношений издавна являлись предметом исследования многих наук. Интерес отечественных ученых к изучению проблем социально-трудовых конфликтов резко усилился под влиянием развития забастовочного движения в конце 80-х гг. XX в., когда произошло разрушение экономических связей между бывшими союзными республиками, что привело к деформации хозяйственных отношений, резкому ухудшению социально-экономического положения населения, росту безработицы, массовым нарушениям трудового законодательства в процессе проведения масштабной приватизации предприятий.

В Донецкой Народной Республике состояние социально-трудовых отношений существенно осложнилось с началом военных действий, вызвавших значительные разрушения промышленного потенциала, жилого фонда и объектов социальной инфраструктуры, сокращение занятости трудоспособного населения. В процессе реализации задач по восстановлению промышленного комплекса Республики, разработки и принятия действенных мер по созданию новых рабочих мест, увеличению уровня занятости и доходов трудящихся возникает актуальная научная проблема, связанная с формированием действенного механизма обеспечения стабильности трудовых отношений, более эффективного использования потенциала социального партнерства с целью профилактики возникновения и урегулирования на конструктивной основе трудовых споров (конфликтов). При этом важно подчеркнуть, что в процессе дальнейшего развития исследований в этом направлении появляется исключительная возможность отказаться от фрагментарного решения проблем, провоцирующих социальную напряженность в трудовых коллективах, и перейти к созданию на базе комплексно-целевого подхода единой республиканской государственной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), что будет реально способствовать повышению эффективности менеджмента на производственном, отраслевом и территориальном уровнях.

Степень разработанности темы исследования. Концептуальные основы теории трудовых конфликтов изложены в трудах таких известных зарубежных ученых, как И. Ансофф, Э. Берн, Р. Блейк, К. Боулдинг, Ф. Глазл, Т. Гоббс, А. Гобино, Р. Дарендорф, П. Друкер, Г. Зиммель, К. Камерон, Л. Козер, Р. Коуз, Дж. Кроули, Г. Спенсер, Р. Фишер, Х. Хекгаузен, А. фон Хертель, Дж. Янг.

Теоретические и прикладные положения в сфере управления трудовыми конфликтами в системе социального партнерства, получившие развитие в процессе выполненного исследования, базировались на изучении научных публикаций Э. Абдуллина, В. Агеева, Т. Бабич, Н. Балтачевской, А. Бойкова, М. Л. Братковского, Ф. Витко, И. Войтинского, Н. Гайдука, А. Дорофеевой, Т. Дридзе, С. Жарова, А. Зайцева, Е. Закомурной, О. Захаровой, Л. Захарчук, А. Зубковой, Б. Краснова, К. Кудряшова, М. Лебедевой, Н. Лукьянченко, В. Маличевского, А. Осеева,

И. Петенко, В. Припотня, Ю. Растова, А. Родионова, Н. Хромова, В. Шаленко. При обосновании некоторых выводов и рекомендаций диссертационной работы были использованы отдельные научные разработки, изложенные в работах А. Анцупова, Л. Беззубко, К. Гулина, А. Дмитриева, В. Михеева, Е. Моргунова, В. Острейковского, В. Панина, А. Шемякова, И. Шиссель. Результаты научных исследований этих и многих других отечественных и зарубежных ученых и практиков внесли весомый вклад в решение теоретических и прикладных проблем управления трудовыми конфликтами и служат важной теоретико-методологической базой для дальнейшего развития исследований в данном направлении.

Вместе с тем, несмотря на достаточно большое внимание к вопросам разрешения разногласий между сторонами социального диалога, наличие теоретических и прикладных разработок по урегулированию трудовых конфликтов и их профилактике, до сих пор отсутствует целостная научная концепция комплексного подхода к управлению конфликтами. Остается практически нерешенным один из наиболее актуальных вопросов разрешения трудовых споров (конфликтов) на конструктивной основе – создание механизма государственного управления трудовыми спорами (конфликтами), хотя теоретические и прикладные вопросы формирования такого механизма на региональном уровне получили определенное обоснование в исследованиях Л. В. Беззубко. Заметно актуализировалась проблема подготовки кадров для осуществления примирительных и посреднических процедур, использования альтернативных методов разрешения трудовых конфликтов. Недостаточно разработанными остаются вопросы социально-психологических подходов к управлению конфликтами, использованию методов психологической диагностики для их профилактики. Нуждается в дальнейшем исследовании и практическом решении проблема формирования действенного информационного обеспечения системы управления трудовыми конфликтами. Отсутствие системных научных разработок теоретико-методологического и прикладного характера по обеспечению комплексного подхода к управлению трудовыми спорами (конфликтами) обусловили выбор темы диссертационной работы, определили цель и задачи выполненного исследования.

Связь работы с научными направлениями, планами, темами. Диссертация выполнена в соответствии с направлениями научно-исследовательской работы кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета по госбюджетным темам: «Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие» (номер госрегистрации 0106U012389), в рамках которой автором разработаны материалы по оценке показателей социального развития Украины; «Регулирование социально-экономического развития Украины: человеческое измерение» (номер госрегистрации 0111U008157), в рамках которой исследованы теоретические основы и разработаны практические рекомендации по управлению трудовыми спорами в сфере социального партнерства, проведению мониторинга трудовой конфликтности; «Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда» (номер госрегистрации 0117D000200), в рамках которой исследованы вопросы законодательного обеспечения социального партнерства и управления конфликтами в Российской Федерации и обоснованы направления повышения эффективности

использования потенциала социального партнерства в процессе управления трудовыми конфликтами в Донецкой Народной Республике.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является обоснование целостной научной концепции и разработка научно-практических рекомендаций по формированию организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих **задач**:

исследовать теоретико-методологические основы становления и развития конфликтологических теорий;

раскрыть сущность основных конфликтологических категорий, уточнить параметры диагностики конфликта, провести типологизацию конфликтов в соответствии с выделенными основаниями;

исследовать концептуальные подходы к управлению конфликтами в системе трудовых отношений;

исследовать сущность и проанализировать основные модели социального партнерства как инструмента регулирования отношений в сфере труда;

проанализировать опыт использования потенциала социального партнерства и управления трудовыми спорами (конфликтами) в Российской Федерации;

исследовать особенности регулирования процесса управления трудовыми спорами (конфликтами) в Украине и Донецкой Народной Республике;

исследовать динамику и причины развития трудовых конфликтов в Российской Федерации;

провести комплексный анализ коллективных трудовых споров (конфликтов) в системе социального партнерства в Украине;

выполнить диагностику и оценку состояния конфликтогенности в Донецком регионе на основе использования разработанного научно-методического инструментария;

разработать новую научную концепцию создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) на базе методологии системно-целевого подхода;

обосновать концептуальные подходы к формированию организационно-экономического механизма практической реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами);

обосновать научно-методические подходы к формированию системы информационного обеспечения государственного управления трудовыми спорами (конфликтами), разработать методический инструментарий проведения системного мониторинга конфликтогенных факторов;

исследовать современные технологии обучения бесконфликтному общению в системе бизнес-образования;

определить направления совершенствования системы подготовки трудовых арбитров и посредников;

разработать программы обучения основам конфликтологических знаний для разных категорий образовательного процесса;

исследовать психологические особенности мотивирования и взаимодействия участников трудового процесса;

разработать рекомендации по использованию методов социально-психологической диагностики для профилактики конфликтов в трудовых коллективах;

разработать диагностический инструментарий для прогнозирования конфликтного поведения работников, основанный на использовании метода расстановки приоритетов в контексте отбора и подбора персонала на производственном уровне.

Объект исследования – процесс управления трудовыми спорами (конфликтами) в сфере социального партнерства.

Предмет исследования – теоретико-методологические и прикладные аспекты формирования организационно-экономического механизма управления трудовыми спорами (конфликтами).

Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент (п. 10.19. Управление конфликтами. Типы конфликтов в процессах управления организацией, формы и методы их преодоления. Пути и методы предупреждения трудовых конфликтов и их разрешения; п. 10.23. Социальное развитие и социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых и социально-экономических отношений в рыночном хозяйстве. Трудовые отношения и их регулирование посредством социального партнерства (генеральные, отраслевые, территориальные соглашения и коллективные договоры).

Научная новизна полученных результатов заключается в развитии и углублении теоретико-методологических и научно-методических основ регулирования трудовых отношений в рыночных условиях хозяйствования, разработке и обосновании концептуальных положений и рекомендаций по обеспечению комплексного системного подхода к формированию организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства.

Новизна диссертационного исследования конкретизирована в теоретических положениях, выводах, предложениях и научно-прикладных разработках, наиболее важными из которых являются:

впервые:

на базе использования методологии системно-целевого подхода к решению управленческих проблем и научных принципов формирования системных моделей *разработана научная концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами)* как многофункциональной и многокомпонентной системы, структурированной по совокупности сформированных укрупненных целевых блоков (подсистем), включающая организационно-экономический механизм ее практической реализации и позволяющая определить ключевые направления государственного управления трудовыми спорами (конфликтами) в Донецкой Народной Республике;

разработаны концептуальные подходы и практические направления деятельности по формированию организационного механизма государственного управления трудовыми спорами (конфликтами), обоснована необходимость создания с этой целью специальной государственной структуры – республиканской службы управления трудовыми спорами (конфликтами),

предложена ее организационная структура, определены функциональные задачи деятельности ее структурных подразделений (отделов, секторов), направления их взаимодействия с субъектами социального диалога, что позволит осуществлять на системной основе соответствующие управленческие функции и координировать работу по урегулированию конфликтных ситуаций на государственном, территориальном, отраслевом и производственном уровнях;

обоснованы концептуальные подходы к формированию экономического механизма республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) в двух срезах: на государственном и производственном уровнях, обеспечивающего гармонизацию социально-трудовых отношений в трудовых коллективах Республики за счет органичного сочетания всей совокупности финансово-экономических методов, способов влияния на развитие и использование трудового потенциала, совершенствование систем мотивации и стимулирования труда;

обоснованы концептуальные подходы к созданию в Республике системы конфликтологического образования и организационных структур по конфликтологическому обучению; разработаны теоретические положения и научно-методическое обеспечение процесса конфликтологического обучения, в частности, Учебно-методический комплекс переподготовки трудовых арбитров, посредников и специалистов Национальной службы посредничества и примирения (НСПП), включающий тематическую Программу курса обучения; образовательные Программы проведения тренингов, тренинг-семинаров, краткосрочных курсов по обучению основам конфликтологических знаний для разных категорий образовательного процесса, что позволит повысить уровень конфликтологических знаний специалистов, участвующих в процессе урегулирования трудовых споров (конфликтов);

усовершенствованы:

социально-психологические подходы к оценке личности и анализу конфликтов, использование которых будет способствовать снижению конфликтов в трудовых коллективах, для чего разработаны: методика оценки психологических особенностей личности для диагностики конфликтологических качеств человека путем дополнения новым методическим подходом к построению конфликтологического профиля и конфликтограммы конкретного работника; методический инструментарий проведения мониторинга личной эффективности лидера и членов команды путем уточнения и дополнения параметров и оценочных показателей, а также разработки опросника эффективности работы команды; методика картографии конфликта за счет дополнения карты конфликта элементом «фаза протекания конфликта и ее характеристика»;

научно-методический инструментарий проведения социологических исследований, в том числе экспертных опросов специалистов по проблемам конфликтности, путем уточнения и конкретизации факторов и индикаторов диагностики, что позволит повысить эффективность работы по предупреждению и профилактике трудовых конфликтов;

научно-методические подходы к процессу подготовки и организации проведения системного мониторинга трудовых конфликтов, определению его целей, задач, объекта и предмета исследования, выбору показателей оценки

состояния социально-трудовых отношений в трудовых коллективах, что обеспечит формирование достоверной базы данных о трудовых спорах (конфликтах), необходимой для принятия эффективных управленческих решений; *получили дальнейшее развитие:*

понятийно-категориальный аппарат исследования: сформулировано понятие «конфликт» как столкновение, противоборство между двумя и более сторонами по поводу конкретного материального или нематериального объекта, основанное на расхождении в понимании отдельных аспектов ситуации или ее оценки в целом и требующие использования специфических методов и приемов для его разрешения; обосновано введение в категориальный аппарат современной конфликтологии термина «конфликтологический профиль (портрет) работника», представляющего собой описание качеств, свойств и особенностей личности, имеющих отношение к реакциям человека в конфликтных ситуациях, позволяющих понять принципы его взаимодействия с другими людьми и схемы поведения при разрешении трудовых конфликтов; определено понятие «организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами» как неотъемлемого компонента комплексной системы управления трудовыми конфликтами, выполняющего роль ключевого инструмента обеспечения ее практической реализации и развития путем использования совокупности взаимосвязанных форм, методов, способов влияния на трудовые отношения, принятие действенных управленческих решений по согласованию и гармонизации интересов сторон социального партнерства;

содержание целевых задач и форм социального партнерства в контексте управления трудовыми конфликтами, которые рассматриваются как выработка конкретных позиций и договоренностей между субъектами партнерства в сфере трудовых отношений, урегулированных нормами законодательства, позволяющих удовлетворять интересы наемных работников и работодателей, достигать компромисса в конфликтных ситуациях и способных привести к снижению остроты и длительности трудовых разногласий, разрешению трудовых конфликтов на конструктивной основе;

научно-методические подходы к формированию в Донецкой Народной Республике единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей в качестве ключевого блок «Исследование трудовых споров (конфликтов): аналитика, диагностика», в рамках которого сможет реализоваться новый методологический подход к сбору, систематизации, обработке и анализу информации, что позволит обеспечить ее полноту и достоверность для принятия эффективных управленческих решений по профилактике и урегулированию трудовых конфликтов;

диагностический инструментарий для прогнозирования конфликтного поведения работников, основанный на использовании метода расстановки приоритетов в контексте отбора и подбора персонала на производственном уровне, практическое внедрение которого в систему управления персоналом минимизирует риск возникновения неконструктивных трудовых конфликтов.

Теоретическая и прикладная значимость работы. Теоретическое значение проведенного исследования состоит в систематизации и углублении

существующих теоретических положений по регулированию трудовых споров (конфликтов), обоснованию новой научной концепции комплексно-целевого подхода к формированию республиканской системы управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства.

Практическое значение полученных результатов состоит в том, что основные положения диссертационной работы доведены до уровня конкретных научно-методических разработок и практических решений, использование которых в сфере социального партнерства будет способствовать снижению напряженности в трудовых коллективах, своевременной профилактике трудовых конфликтов, предупреждению возникновения конфликтных ситуаций. Реализация предложений по совершенствованию системы конфликтологического обучения позволит повысить уровень конфликтологической грамотности разных категорий обучаемых для практического применения полученных знаний и навыков при разрешении и профилактике трудовых конфликтов.

Научные результаты одобрены и внедрены на государственном уровне, а также на уровне предприятий и организаций:

на государственном уровне: Государственной инспекцией по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики (справка № 01-09/01/0318 от 4.05.2017 г.) – приняты к внедрению научно-методические разработки по созданию республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), формированию республиканской службы управления трудовыми спорами (конфликтами), научно-методический инструментарий для проведения системного конфликтологического мониторинга; Национальной службой посредничества и примирения Украины (справка № 10-02/01-26/02-696 от 20.11.2012 г.) – в практической работе используется Учебно-методический комплекс переподготовки трудовых арбитров, посредников и специалистов НСПП, включающий тематическую Программу курса обучения;

на уровне предприятий: АО «Финансово-промышленный концерн «Электрон» (Россия, г. Краснодар, справка № 12 от 16.05.2017 г.) – научно-методический инструментарий по проведению конфликтологического мониторинга, методика прогнозирования конфликтного поведения работников с использованием метода расстановки приоритетов, методика оценки психологических особенностей личности для диагностики предрасположенности к конфликтному поведению в коллективе; ОП «Шахта «Северная» ГП «Макеевуголь» (справка № 14/04 от 20.05.2017 г.) – методика оценки психологических особенностей личности при отборе и подборе персонала, должностных перемещениях и назначениях на должности, требующие коммуникативных навыков; ООО «Омега» (справка № 5/14-3 от 05.06.2017 г.) – научно-методические разработки, включающие методический инструментарий по проведению бизнес-игр, тренингов и методику оценки психологических особенностей личности (для диагностики склонности работника к конфликтному поведению в коллективе); ООО «Востокуглемаш» (справка № 12-03/12.01 от 27.09.2014 г.) – научно-методический инструментарий для проведения анкетирования по изучению проблем управления коллективными трудовыми спорами, диагностики склонности личности к конфликтному поведению; ЧП «Горняк-95» (справка № 17/21 от 25.05.2017 г.) – методика прогнозирования

конфликтного поведения работника с использованием метода расстановки приоритетов; компания «Lider Nova» (справка № 16-03/15 от 27.11.14 г.), ООО «Велес» (справка № 27/1 от 17.05.2017 г.), ЧП «Чирко Д.А.» (справка № 3 от 10.05.2017 г.) – методические разработки по оценке психологических особенностей личности для диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению в коллективе и инструментарий по разработке программ тренингов;

на уровне организаций: Федерацией профсоюзов Донецкой Народной Республики (справка № 08-08/115 от 05.04.2017 г.) – научно-прикладные разработки по совершенствованию методов достижения договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога с использованием альтернативных технологий (медиации) включены в программы обучения профсоюзных работников и профсоюзного актива; консалтинговой компанией «Развитие» (справка № 7/3-02 от 15.09.2014 г.) – методические разработки по оценке психологических особенностей личности для диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению в трудовом коллективе; ассоциацией «Альтернативное разрешение конфликтов» (справка № 2-01 от 27.05.2017 г.) – программы тренингов по управлению конфликтами с использованием медиативных процедур.

Научно-методологические и методические рекомендации по управлению социально-трудовыми отношениями и трудовыми конфликтами (теоретические основы управления трудовыми спорами и организационно-экономические рекомендации по проведению мониторинговых исследований трудовой конфликтности; применение опыта Российской Федерации в сфере законодательного обеспечения социального партнерства и управления трудовыми конфликтами в Донецкой Народной Республике) использованы и внедрены при выполнении госбюджетных научно-исследовательских тем кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» (справка № 9.17/12.1-34 от 24.04.2017 г.).

Инициирована и обеспечена практическая реализация создания в 2010 г. на базе экономического факультета Донецкого национального университета Учебно-практического центра ArtDialog, целью работы которого является содействие подготовке кадров, владеющих конфликтологическими знаниями, навыками и умениями разрешения конфликтов в трудовых коллективах. Научно-методические разработки, включающие учебник «Управление конфликтами» (написанный в соавторстве), методику «Оценка психологических качеств личности» (для диагностики склонности к конфликтному поведению в коллективе), используются в учебном процессе ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» при изложении дисциплин «Конфликтология», «Технологии управления конфликтами и стрессами», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление персоналом», «Основы карьеры и социальный успех», «Корпоративная культура и пиар», а также при подготовке выпускных квалификационных работ студентов экономического факультета и в Учебно-практическом центре ArtDialog (справка № 419/01-27/6.9.0 от 24.04.2017 г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные положения современной экономической теории, научные труды отечественных и зарубежных ученых в

области теории менеджмента, исследования проблем социального партнерства и управления конфликтами, законодательные акты Российской Федерации, Украины и Донецкой Народной Республики, регулирующие социально-трудовые отношения.

Для достижения поставленной цели и решения задач диссертационной работы использован диалектический метод научного познания, а также общенаучные и специальные методы исследования: исторический (для исследования становления и развития конфликтологических теорий); абстрактно-логический (для углубленного анализа и раскрытия сущности категорий «конфликт», «конфликтологический профиль работника», «организационно-экономический механизм управления конфликтами»); сравнительного и системного анализа (для исследования причин и анализа динамики социально-трудовых конфликтов в регионах Российской Федерации, трудовых коллективах Украины и Донецкой области); экономико-статистический (для диагностики и оценки состояния социально-трудовых отношений и динамики протестных акций); группировки (для анализа и оценки конфликтологических факторов и типов конфликтов); факторного анализа (для выявления факторов, влияющих на протестную активность работников); экспертных оценок (для определения профессионально-квалификационных и индивидуально-психологических качеств трудовых арбитров и посредников, необходимых для разрешения трудовых споров); экономико-математические (для прогнозирования конфликтного поведения работников с использованием метода расстановки приоритетов); моделирования (для построения регрессионных моделей, отражающих зависимость забастовок от различных факторов).

Информационная база исследования включает в себя нормативно-правовые документы Донецкой Народной Республики, материалы государственной статистики, периодические научные издания, монографии и другие открытые источники, а также данные, собранные и обработанные соискателем в ходе выполнения исследования.

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

1. Научная концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) на базе системно-целевого подхода;
2. Концептуальные подходы и практические направления деятельности по формированию организационного механизма государственного управления трудовыми спорами (конфликтами);
3. Концептуальные подходы к формированию экономического механизма республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами);
4. Концептуальные подходы к созданию в Донецкой Народной Республике системы конфликтологического образования и организационных структур по конфликтологическому обучению;
5. Социально-психологические подходы к оценке личности и анализу конфликтов;
6. Научно-методический инструментарий проведения социологических исследований, в том числе экспертных опросов специалистов по проблемам конфликтности;

7. Научно-методические подходы к процессу подготовки и организации проведения системного мониторинга трудовых конфликтов;

8. Понятийно-категориальный аппарат исследования в части определения понятий «конфликт», «конфликтологический профиль» (портрет) работника, «организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами»;

9. Содержание целевых задач и форм социального партнерства в контексте управления трудовыми конфликтами;

10. Научно-методические подходы к формированию в Донецкой Народной Республике единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений;

11. Диагностический инструментарий для прогнозирования конфликтного поведения работников, основанный на использовании метода расстановки приоритетов в контексте отбора и подбора персонала на производственном уровне.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертационной работе, подтверждена тем, что их обоснование базируется на использовании фундаментальных положений экономической науки и теории социального конфликта, современных подходов к решению управленческих задач и формированию системных моделей, материалов официальной статистики, результатов проведенных социологических исследований на предприятиях Донецкой области, данных мониторинговых исследований трудовых конфликтов в Российской Федерации, применении общенаучных и специальных методов проведения комплексных научных исследований.

Личный вклад соискателя. Диссертационная работа является результатом самостоятельных научных исследований автора. Научные идеи, положения и результаты исследования, выносимые на защиту, получены автором самостоятельно. Из научных работ, опубликованных в соавторстве, в диссертации использованы только те положения, которые являются результатом собственных разработок автора.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы и ее результаты докладывались и получили одобрение на 21 международных, всеукраинских, республиканских научно-практических конференциях и семинарах, заседаниях круглых столов: «Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики» (Донецк, 2017 г.), «Образование в современном мире: методология, теория, практика» (Донецк, 2017 г.), «Обеспечение экономической устойчивости и безопасности развития субъектов хозяйствования» (г. Донецк, 2016 г.), «Инновационные подходы к организации учебного процесса в высшей школе» (РФ, г. Краснодар, 2016 г.), «Компетентный выпускник нового времени» (г. Донецк, 2015 г.), «Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост» (г. Донецк, 2015 г.), «Современные проблемы управления предпринимательством в условиях глобализации и интернационализации» (г. Херсон – г. Вроцлав, 2014 г.), «XV экономические чтения» (г. Москва, 2013 г.), «Украина – Блгария – Европейски Союз: съременно състояние и перспективи» (г. Херсон – г. Варна,

2013 г.), «Управление персоналом в XXI столетии: кадровая политика, мотивация, оплата труда» (г. Полтава, 2013 г.), «Управление экономическим развитием: проблемы теории и практики» (г. Луганск – г. Евпатория, 2013 г.), «Развитие трудового потенциала в условиях инновационной экономики» (г. Луганск – г. Евпатория, 2013 г.), «Современные стратегии и технологии подготовки специалистов в высшей школе» (г. Донецк, 2012 г.), «Труд в XXI столетии: новейшие тенденции, социальное измерение, инновационное развитие» (г. Киев, 2012 г.), «День практика» (г. Донецк, 2012 г.), «Формирование и развитие трудового потенциала Украины: проблемы и перспективы» (г. Луганск, 2011 г.), «Региональные проблемы человеческого и социального развития» (г. Донецк, 2008 г.), «Основы построения эффективной команды на фирме. Тимбилдинг и психодиагностика персонала» (г. Киев, 2007 г.), «Корпоративная культура организаций в условиях XXI столетия» (г. Краматорск, 2004 г.), «Эффективное управление персоналом. Секреты мотивации, или как заставить сотрудников гореть на рабочем месте» (г. Киев, 2003 г.), «Экономические, организационные и социальные проблемы развития стран содружества: производительность, оплата и рынок труда, внешнеэкономические связи» (г. Донецк, 1996 г.).

Публикации. Основные положения диссертационной работы опубликованы в 53 научных трудах (31 личном и 22 в соавторстве), из них 1 индивидуальная монография объемом 17,9 п. л., 2 коллективные монографии общим объемом 16,8 п. л. (лично автору принадлежит 4,6 п. л.), 26 статей (17 личных, 9 в соавторстве) в рецензируемых научных изданиях общим объемом 18,31 п. л., из которых лично автору принадлежит 14,77 п. л. В других изданиях имеется 24 публикации (1 брошюра, 14 научных статей и 9 трудов научно-практических конференций и семинаров) общим объемом 18,25 п. л., в том числе авторских 10,49 п. л. Совокупный объем публикаций составляет 71,26 п. л., из которых лично автору принадлежит 47,76 п. л.

Структура и объем диссертационной работы. Структура диссертационной работы определена поставленной целью и соответствует логической последовательности решения задач исследования.

Работа включает введение, 6 разделов, выводы по каждому разделу, заключение, список использованных источников из 435 наименований, 5 приложений. Содержание работы изложено на 376 страницах, включает 15 рисунков на 15 страницах и 57 таблиц на 48 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, определены научная новизна и практическое значение полученных результатов.

В первом разделе «Теоретические основы управления трудовыми конфликтами в рыночных условиях хозяйствования» исследованы теоретико-методологические основы становления и развития конфликтологических теорий, рассмотрен категориальный аппарат современной конфликтологии, проведена систематизация оснований для классификации конфликтов и их типология, проанализированы концептуальные подходы к управлению конфликтами.

На основе исследования эволюции конфликтологических теорий, обобщения научных взглядов зарубежных и отечественных ученых на природу конфликтов установлено, что конфликты – это объективное проявление определенных противоречий, реально присущих развитию трудовых отношений и несущих в себе как деструктивное, так и позитивное начало.

В рамках социологической науки концепция социальных конфликтов начала развиваться в конце XIX – начале XX вв., когда большинство специалистов рассматривало конфликт как нормальное проявление жизнедеятельности человека. Однако с переносом акцентов на микроуровень в первой половине XX в. стали обосновываться выводы о негативном влиянии конфликтных взаимодействий на жизнедеятельность организаций и общества в целом, что предопределило необходимость разработки новых концептуальных подходов к выявлению причин конфликтогенности и методам разрешения конфликтных ситуаций.

В работе аргументировано, что разработка направлений разрешения социально-трудовых противоречий объективно требует осмысления сути категориальных понятий, составляющих основу методологических подходов и принципов конструктивного их регулирования. Выявлено, что несмотря на многолетнюю историю разработки теоретических и прикладных аспектов этой проблематики, в научной литературе отсутствует единая трактовка понятия «конфликт».

На основе обобщения существующих подходов к толкованию понятия «конфликт» и результатов собственных исследований дано уточненное определение категории «конфликт» как столкновения, противоборства между двумя и более сторонами по поводу конкретного объекта, являющегося материальным или нематериальным, основанного на расхождении в понимании конкретных аспектов ситуации или ее оценки в целом и требующего использования специальных методов и приемов для их разрешения.

В диссертации обосновано, что для перевода конфликтных отношений в конструктивное русло необходимо понимание типологии конфликтов. На основе обобщения научных публикаций по данной проблематике и полученных результатов исследования проведена систематизация оснований для классификации конфликтов, в соответствии с которой выполнена типологизация конфликтов.

Аргументировано, что для успешного разрешения конфликта крайне важно проведение его структурного анализа – диагностики сути конфликта, предмета противоречий, участников конфликта, их взаимоотношений, мотивов, потребностей, позиций, интересов и ценностных ориентаций. С этой целью используется методика картографии конфликта, усовершенствованная автором посредством внесения в карту конфликта элемента «фаза протекания конфликта и ее характеристика», отражающего название и краткое описание анализируемого этапа конфликта.

Исследование концептуальных подходов к управлению трудовыми конфликтами, разработанных отечественными и зарубежными учеными (концепции разрешения конфликтов, трансформационной теории, концепции превращения, концепции вмешательства, концепции ресурсного управления, институциональной и эволюционной концепций, предпринимательской теории фирмы и ряда других) позволило обосновать принципиально важный вывод о проявлении тенденции отказа от технократического отношения к работнику как

элементу производственного процесса и перехода к поведенческому (гуманистическому) подходу к человеку труда как личности, требующей учета его потребностей, мотивов, ценностей и интересов, проявляющихся в трудовом, а иногда и конфликтном поведении. Установлено, что разработанные концептуальные модели, представляя научную и прикладную значимость для развития конфликтологии, характеризуются отсутствием системного подхода к управлению трудовыми конфликтами, акцентируя внимание лишь на отдельных конфликтологических факторах. При этом ни одна из них не ориентирована на необходимость повышения уровня конфликтологических знаний специалистов, участвующих в процессе урегулирования конфликтов.

Результаты теоретического исследования явились основанием для вывода о том, что трудовая конфликтология как активно формирующееся новое направление изучения трудовых конфликтов в рыночных условиях хозяйствования должна базироваться на новых концептуальных моделях управления трудовыми конфликтами, обеспечении на основе комплексно-целевого подхода к их разработке органичного сочетания как организационно-экономических, так и социально-психологических компонентов и включающих в качестве неотъемлемого элемента организацию конфликтологического обучения. Обосновано, что именно комплексно-целевой подход к управлению трудовыми конфликтами создает реальные предпосылки для своевременного выявления причин их возникновения, предупреждения и урегулирования на конструктивной основе.

Во втором разделе «Методологическая база и прикладные аспекты развития социального партнерства» исследованы сущность и основные модели социального партнерства. Обобщен опыт развитых зарубежных стран, Российской Федерации и Украины по использованию потенциала социального партнерства для конструктивного разрешения трудовых разногласий его участников.

На основе исследования методологической базы развития социального партнерства как ключевой системы регулирования социально-трудовых отношений раскрыто и уточнено содержание его целевых задач в контексте управления трудовыми конфликтами, которые в работе рассматриваются как выработка конкретных позиций и договоренностей между субъектами партнерства в сфере трудовых отношений, урегулированных нормами законодательства, позволяющих удовлетворять интересы наемных работников и работодателей, достигать компромисса в конфликтных ситуациях и способных привести к снижению остроты и длительности трудовых разногласий, разрешению трудовых конфликтов на конструктивной основе.

Обоснована потребность повышения действенности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений как важнейшего инструмента достижения согласия сторон социального партнерства. Доказана необходимость внедрения обязательного порядка разработки и утверждения коллективных договоров и отраслевых соглашений через диалог, консультации и переговоры работодателей, профсоюзных органов и исполнительной власти. Аргументированы выводы о целесообразности использования в Донецкой Народной Республике модели социального партнерства, основанной на принципах трипартизма, что позволит усовершенствовать процесс сотрудничества между работодателями и наемными

работниками и повысит роль государственных органов власти в системе посредничества, примирения и разрешения трудовых споров (конфликтов). Установлено, что практически полезным является использование опыта развития системы партнерских отношений, действующей в Швеции, имеющей ярко выраженную социальную направленность и основанной на законодательно закреплённом положении о регулярном заключении договоров между наемными работниками в сфере оплаты и условий труда. Обобщение опыта развитых зарубежных стран, где конструктивное разрешение трудовых споров (конфликтов) гарантируется наличием как государственных структур, так и специальных альтернативных (внесудебных) органов, выполняющих функции посредничества, примирения и арбитража, привели к принципиально важному выводу о целесообразности использования в Донецкой Народной Республике практики органичного сочетания институциональных и альтернативных форм регулирования трудовых споров (конфликтов).

Обосновано, что важным ориентиром для создания в Донецкой Народной Республике эффективной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) является опыт Российской Федерации по организации примирительных процедур и участия в них государственных органов, в частности, опыт создания единой государственной Системы службы, которую образуют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Министерства труда и социального развития России и его межрегиональные территориальные органы, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Выявлены недостатки коллективно-договорного регулирования в Украине и Донецкой Народной Республике, связанные с несоблюдением в локальных нормативно-правовых актах интересов сторон социального партнерства, слабой активностью работодателей в качестве социального партнера в процессе разрешения трудовых споров (конфликтов), отсутствием организации на регулярной основе работы по профилактике возникновения социальной напряженности.

В третьем разделе диссертационной работы «Комплексный анализ предпосылок возникновения социальной напряженности и трудовых конфликтов» исследованы основные конфликтогенные факторы, вызывающие протестные акции наемных работников, выполнены экономико-статистический и социологический анализ трудовой конфликтности в Российской Федерации, Украине и Донецкой области.

Результаты выполненных аналитических и социологических исследований по выявлению предпосылок возникновения трудовых конфликтов в российской и отечественной практике позволили установить, что на производственном уровне сформировались две наиболее значимые их группы. Первая – это причины материального характера: нарушение сроков выплаты и наличие значительных объемов задолженности по заработной плате, диспропорции в оплате труда в разных регионах, неудовлетворительный размер оплаты труда. Вторая – несоблюдение законодательства о труде, невыполнение условий коллективного договора и отраслевых соглашений, отсутствие в этих нормативно-правовых актах учета интересов всех сторон социально-трудовых отношений.

Эмпирической базой исследования конфликтогенности в трудовых коллективах Российской Федерации явились материалы системных мониторингов Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов, созданного на базе Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, и Института социально-экономического развития территорий РАН Российской Федерации. Анализ данных за 2013–2016 гг. показал, что предпринятые в этом отношении меры по снижению трудовых конфликтов пока что не дали существенных положительных результатов. Так, в 2013 г. трудовые споры были зафиксированы во всех федеральных округах России и 49 субъектах Российской Федерации. Общее количество трудовых конфликтов составило 125, в том числе в отраслевом разрезе: добыча полезных ископаемых – 9, обрабатывающие производства – 45, электроэнергетика – 2, строительство – 6, транспорт – 21, сельское хозяйство – 7, образование – 5, здравоохранение – 15, жилищно-коммунальное хозяйство – 9, культура – 6. В 2014 г. было зафиксировано 139, а в 2015 г. – 156 социально-трудовых конфликтов, которые сопровождались забастовками, остановками работы, митингами и другими протестными действиями наемных работников. Анализ причин возникновения трудовых конфликтов в 2016–2017 гг. свидетельствует, что на протяжении ряда лет они мало изменяются. Главными источниками возникновения трудовых конфликтов в России стали: проблемы, связанные с заработной платой (эта причина явилась основной для возникновения 81,1 % социально-трудовых конфликтов); нарушение условий труда (19,7 %), ликвидация или банкротство предприятия (18 %); сокращение наемных работников (17,2 %); невыполнение условий действующего коллективного договора (4,9 %).

Аналогичное положение дел характерно и для Украины. Анализ материалов Национальной службы посредничества и примирения (НСПП) за последнее десятилетие и более ранний период показал, что начиная с 1998 г., наиболее конфликтогенными отраслями являются машиностроительная и металлургическая отрасли, жилищно-коммунальное хозяйство, угледобывающая отрасль промышленности, транспорт.

За 1999–2017 гг. на национальном уровне в Украине было зарегистрировано 15 коллективных трудовых споров, на отраслевом – 30, территориальном – 90 и производственном – 2491. С 1999 по 2013 гг. наемными работниками было выдвинуто 4676 требований, в том числе, относительно погашения задолженности по заработной плате – 1701 (36,4 %), по поводу своевременной выплаты заработной платы – 812 (17,4 %), повышения уровня зарплаты – 387 (8,3 %), по поводу условий оплаты труда – 388 (8,3 %), относительно охраны труда – 408 (8,7 %), другие требования – 980 (20,9 %). В период с 2014 по 2016 гг. основные требования работников касались невыполнения законодательства о труде (583 требования, или 46,6% от общего их количества) и невыполнения положений коллективного договора (511 требований, или 40,8%).

Наибольшее количество коллективных трудовых споров в последнее десятилетие было зарегистрировано по Украине в 2008 г. – 182, 2012 г. – 191, 2013 г. – 209 и 2017 г. – 202 (рис. 1).

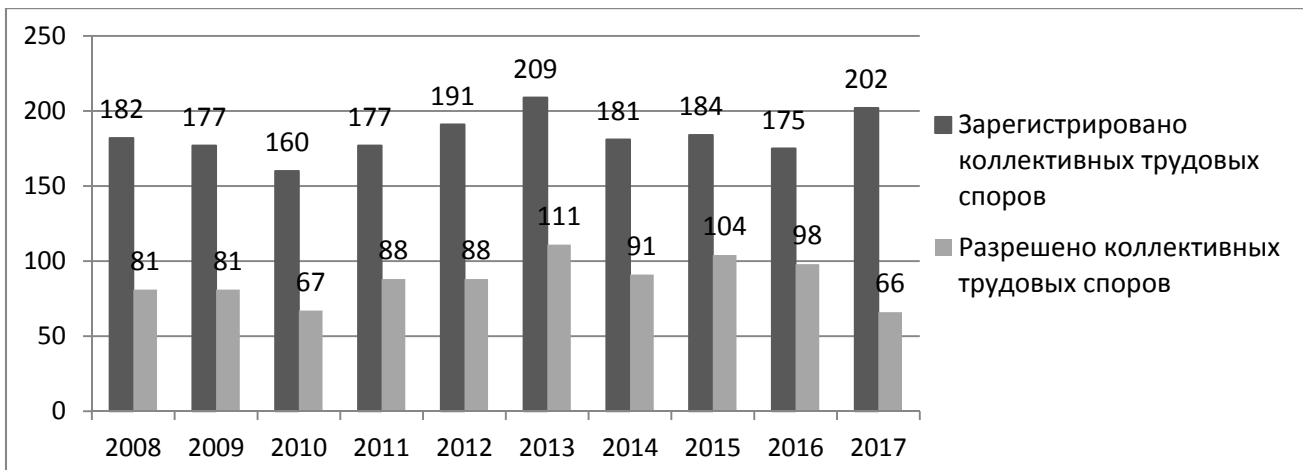


Рисунок 1 – Количество зарегистрированных и разрешенных коллективных трудовых споров в Украине в 2008–2017 гг.

В процессе проведения комплексного анализа также выявлено, что одной из основных причин дестабилизации трудовых отношений в Украине является сохранение на протяжении длительного времени низкого уровня охвата коллективными договорами работников предприятий, организаций и учреждений, а также разногласия по поводу их заключения, выполнения или внесения изменений.

В Донецкой области сложная экономическая ситуация не могла не сказаться негативным образом на социально-трудовых отношениях и тем самым спровоцировала возникновение достаточно большого количества трудовых споров. При этом количество работников, принимавших участие в трудовых спорах в 2013 г., составило 19,1 млн. чел., в том числе, на производственном уровне – 12,9 млн. чел. За этот период (2007–2013 гг.) в трудовых коллективах была проведена 21 забастовка.

В связи с тем, что в 2014 г. отделение Национальной службы посредничества и примирения в Донецкой области было выведено за пределы Донецкой Народной Республики, функции предупреждения коллективных трудовых споров (конфликтов) и предотвращения проведения забастовок были возложены на Государственную инспекцию по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики (ГОСТРУД). За период с 2015 по 2017 гг. Сектором посредничества и примирения при возникновении коллективных трудовых споров ГОСТРУДа была проведена работа на 37 предприятиях Республики с 46 факторами дестабилизации социально-трудовых отношений. При этом 65,2 % выдвинутых работниками требований касались выплаты задолженности по заработной плате и своевременной выплаты заработной платы, а 34,8 % требований были связаны с нарушением законодательства о труде при увольнении работников. Судя по тому, что количество факторов дестабилизации социально-трудовых отношений на предприятиях Республики на протяжении 2015–2017 гг. остается значительным, можно заключить, что конфликтогенная обстановка в сфере трудовых отношений мало изменилась в лучшую сторону, однако при этом следует отметить, что в 2014–2017 гг. в Донецкой Народной Республике забастовки не проводились.

По данным за 1998–2013 гг. (табл. 1) методом прогнозной экстраполяции с помощью мастера диаграмм в Excel-е построены графики и модели, отражающие зависимость количества зарегистрированных забастовок ($Y_{\text{заб.}}$) от количества зарегистрированных коллективных договоров (X_1) и процента работников, охваченных коллективными договорами, к их общей штатной численности (X_2) (рис. 2, 3).

Таблица 1 – Данные для исследования эффективности коллективных договоров

Год	Всего забастовок, ед.	Количество зарегистрированных коллективных договоров, ед.	Численность наемных работников, охваченных коллективными договорами, тыс. чел.	Процент работников, охваченных коллективными договорами, к их общей штатной численности
1998	64	4202	1015,6	68,9
1999	35	4294	1067,6	68,8
2000	32	6436	1181,7	80,9
2001	13	6775	1117,9	83,2
2002	10	6595	1135,8	84,3
2003	1	6624	1110,8	83,6
2004	3	6995	1121,8	85,9
2005	3	6891	1124,2	85,7
2006	10	7877	1144,4	81,3
2007	3	8619	1164,4	88,5
2008	7	8952	1126,4	89,1
2009	2	8025	1038,6	87,1
2010	5	9230	1049,9	88,5
2011	1	8505	1020,8	87,2
2012	2	9135	996,9	85,5
2013	1	9138	1015,0	86,1

На основании полученных моделей проведен анализ эффективности социального партнёрства и сделаны соответствующие выводы и прогнозы.

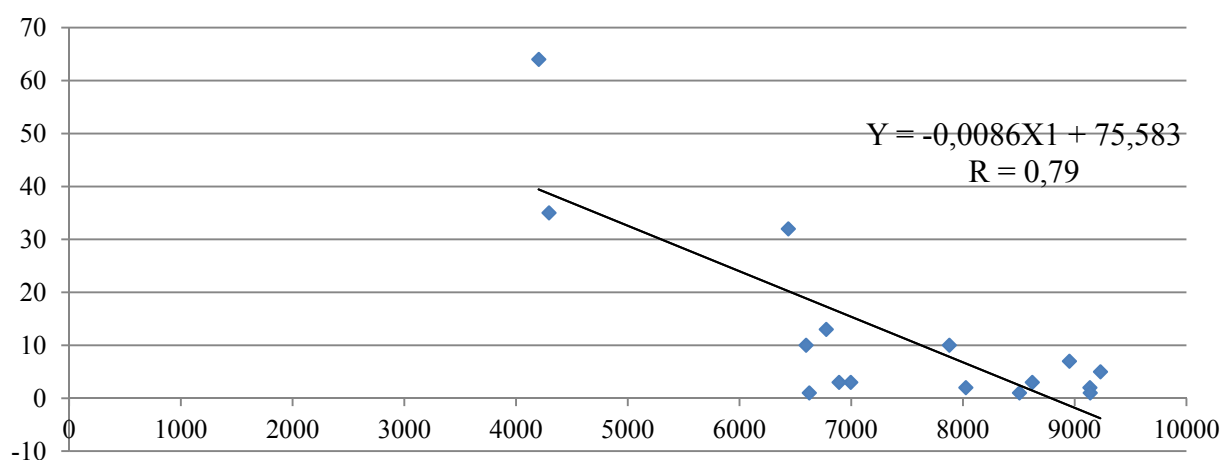


Рисунок 2 – Зависимость количества зарегистрированных забастовок от количества зарегистрированных коллективных договоров

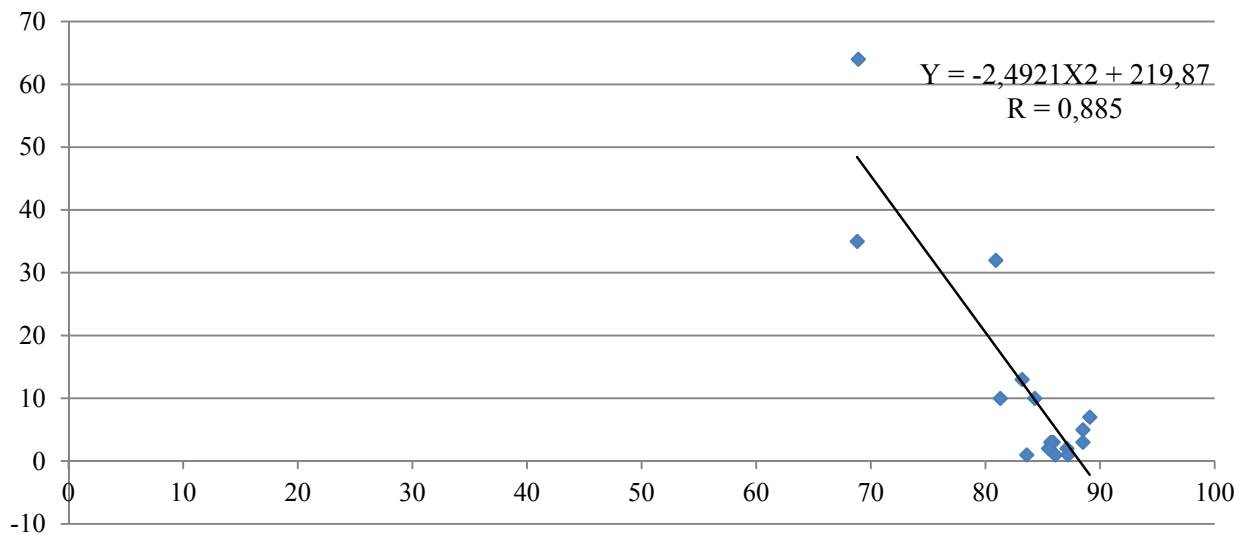


Рисунок 3 – Зависимость количества зарегистрированных забастовок от процента работников, охваченных коллективными договорами, к их общей штатной численности

Таким образом, можно сделать вывод, что снижение протестной активности работников во многом предопределяется реализацией социального партнерства между главными субъектами экономических отношений, в частности, повышением уровня эффективности системы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Результаты исследования подтвердили актуальность повышения эффективности работы по профилактике социальной напряженности в трудовых коллективах. В диссертации обоснована необходимость проведения на производственном уровне системного конфликтологического мониторинга с целью своевременного выявления и диагностики конфликтогенных факторов. Разработаны концептуальные положения и усовершенствованы научно-методические подходы к процессу подготовки и организации проведения системного мониторинга трудовой конфликтности, определению его целей, задач, объекта и предмета исследований, выбору показателей оценки состояния социально социально-трудовых отношений в трудовых коллективах.

Доказана также важность проведения социологических исследований, в том числе экспертных опросов специалистов по проблемам управления трудовыми спорами (конфликтами), с целью выявления причин, предопределяющих их возникновение; усовершенствован путем уточнения и конкретизации факторов и индикаторов диагностики соответствующий научно-методический инструментарий.

Прикладная значимость этих разработок подтверждена в ходе проведения в течение 2004–2013 гг. (под руководством и при непосредственном участии автора) социологических опросов работников ряда крупных предприятий металлургической, химической, машиностроительной отраслей промышленного комплекса Донецкой области, специалистов административно-управленческого аппарата и представителей профсоюзных комитетов шахт, а также экспертного

опроса независимых посредников и трудовых арбитров Национальной службы посредничества и примирения.

Результаты социологического анализа трудовой конфликтности подтвердили необходимость более активного использования регламентированных законодательством внесудебных примирительно-переговорных процедур, альтернативных методов урегулирования трудовых конфликтов, способствующих устранению противоречий и достижению согласия сторон социального партнерства.

Выявлена актуальность организации конфликтологического обучения специалистов, трудовых арбитров и посредников, профсоюзных работников, управленческих кадров навыкам конструктивного разрешения трудовых споров (конфликтов). Установлена также насущная потребность формирования в Донецкой Народной Республике системной информационной базы по вопросам профилактики и урегулирования разногласий сторон социального партнерства.

В четвертом разделе «Разработка концептуальных основ формирования механизма государственного управления конфликтами в сфере социального партнерства» изложена научная концепция создания на базе системно-целевого подхода республиканской комплексной системы управления конфликтами, разработаны концептуальные подходы к формированию организационного и экономического обеспечения реализации механизма государственного управления трудовыми конфликтами, обоснована необходимость создания единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений и даны рекомендации по ее формированию.

В работе на основе обоснованных выводов о том, что повышение эффективности процесса профилактики и урегулирования трудовых споров (конфликтов), своевременного выявления и устранения предпосылок и причин их возникновения возможно обеспечить только путем комплексного системного подхода к решению этих задач и при активном вовлечении в этот процесс всех сторон социального партнерства, обоснована научная концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами). Разработанная с учетом требований системно-целевого подхода концептуальная блок-схема комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) приведена на рисунке 4.

Как видно по схеме, она представляет собой многофункциональную и многокомпонентную систему, структурированную по сформированным укрупненным блокам (подсистемам), и относится к типу целенаправленных систем, то есть стремящихся в своем функционировании к достижению конкретных целей. Целевые подсистемы, каждая из которых, в свою очередь, рассматривается как система, находясь в органичной взаимосвязи и взаимодействии друг с другом и тем самым образуя определенную целостность, объединены единой целевой функцией – путем решения в рамках каждой из них конкретных целевых задач содействовать развитию социально-трудовых отношений на конструктивной основе и тем самым способствовать гармонизации интересов участников социального партнерства.

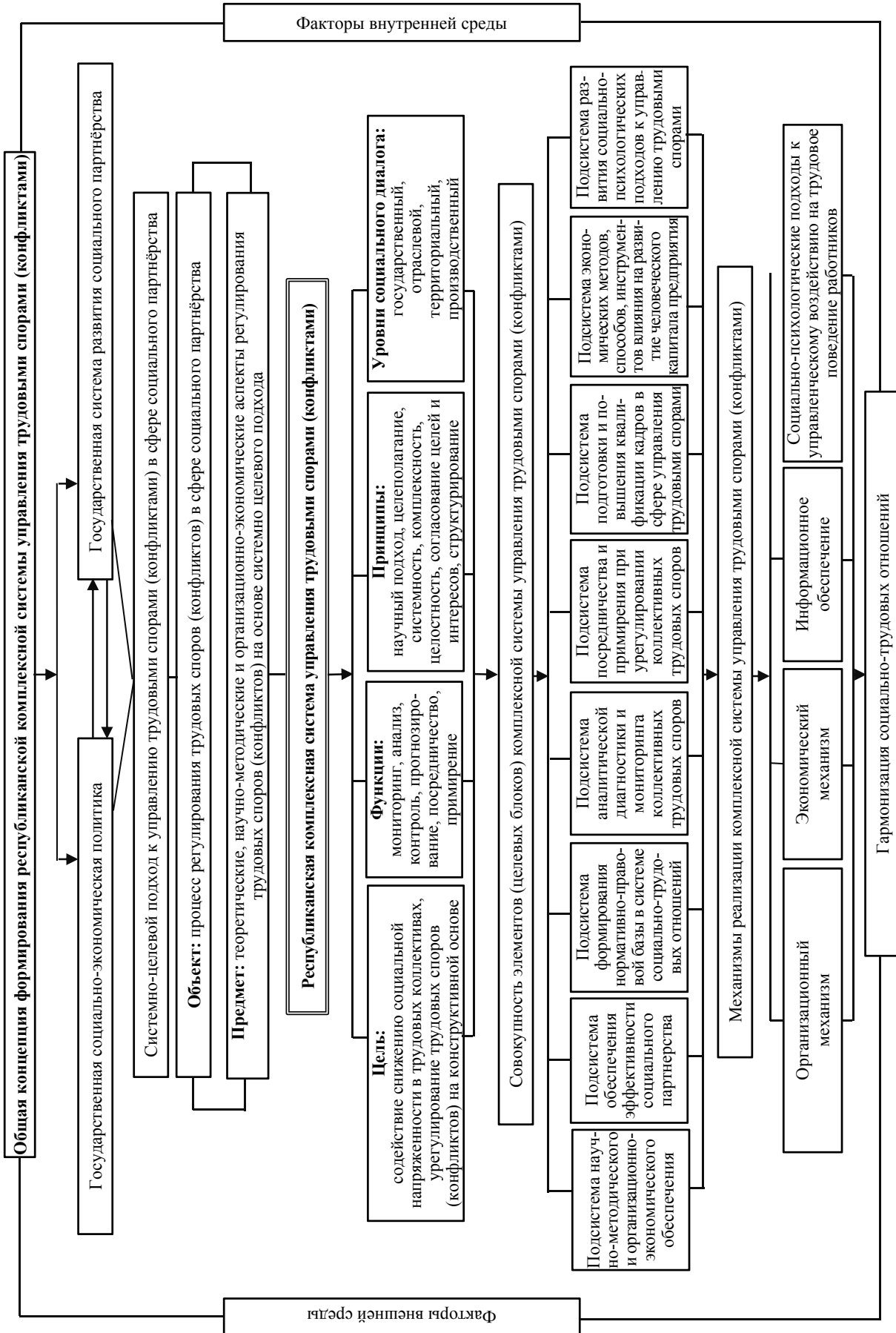


Рисунок 4 – Концептуальная блок-схема республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами)

Определено понятие «организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами» как неотъемлемого компонента комплексной системы управления трудовыми конфликтами, выполняющего роль ключевого инструмента обеспечения ее практической реализации и развития путем использования совокупности взаимосвязанных форм, методов, способов влияния на трудовые отношения, принятие действенных управленческих решений по согласованию и гармонизации интересов сторон социального партнерства. Обоснованы концептуальные подходы к его формированию по взаимосвязанным ключевым блокам: организационный механизм; экономический механизм; информационное обеспечение; социально-психологические подходы к управленческому воздействию на трудовое поведение работников.

Организационный механизм – это формирование действенного организационного обеспечения процесса управления конфликтами, наличие определенной системы органов, осуществляющих функции по урегулированию и разрешению трудовых споров, обеспечение их конструктивного взаимодействия.

Основываясь на принципиально важном выводе о подходе к процессу регулирования трудовых конфликтов как к объекту государственного управления, в диссертации доказано, что системное решение в Республике проблемы эффективного управления трудовыми спорами (конфликтами) объективно обуславливает необходимость создания специальной службы управления трудовыми спорами (конфликтами) как постоянно действующего государственного органа. Такая Служба, имея статус государственного органа, сможет целенаправленно осуществлять в рамках своих полномочий основные задачи и функции государственного управления трудовыми спорами (конфликтами), направлять и координировать работу по регулированию конфликтных ситуаций, способствовать развитию социального партнерства, организовывать на постоянной основе мониторинг и системную диагностику причин возникновения конфликтов. Создание республиканской службы управления трудовыми спорами (конфликтами) сможет реально способствовать более активной вовлеченности в этот процесс специалистов государственных и местных органов, учреждений и организаций, выполняющих функции по разработке социально-трудовой политики, развитию социально-трудовых отношений, подготовке соответствующей нормативно-правовой базы в системе социального партнерства, осуществлению надзора и контроля за выполнением законодательства о труде, обучению и переподготовке кадров в сфере управления трудовыми спорами (конфликтами).

Разработанная блок-схема организационного обеспечения практической реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) и предлагаемая организационная структура республиканской службы управления трудовыми спорами (конфликтами) приведены на рисунке 5.

В работе определены функциональные задачи деятельности структурных подразделений Службы (отделов, секторов), а также основные направления их взаимодействия в пределах своей компетенции с государственными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления Донецкой Народной Республики, Федерацией профсоюзов, республиканской организацией работодателей, научно-исследовательскими институтами и высшими учебными заведениями в контексте управления трудовыми спорами (конфликтами).

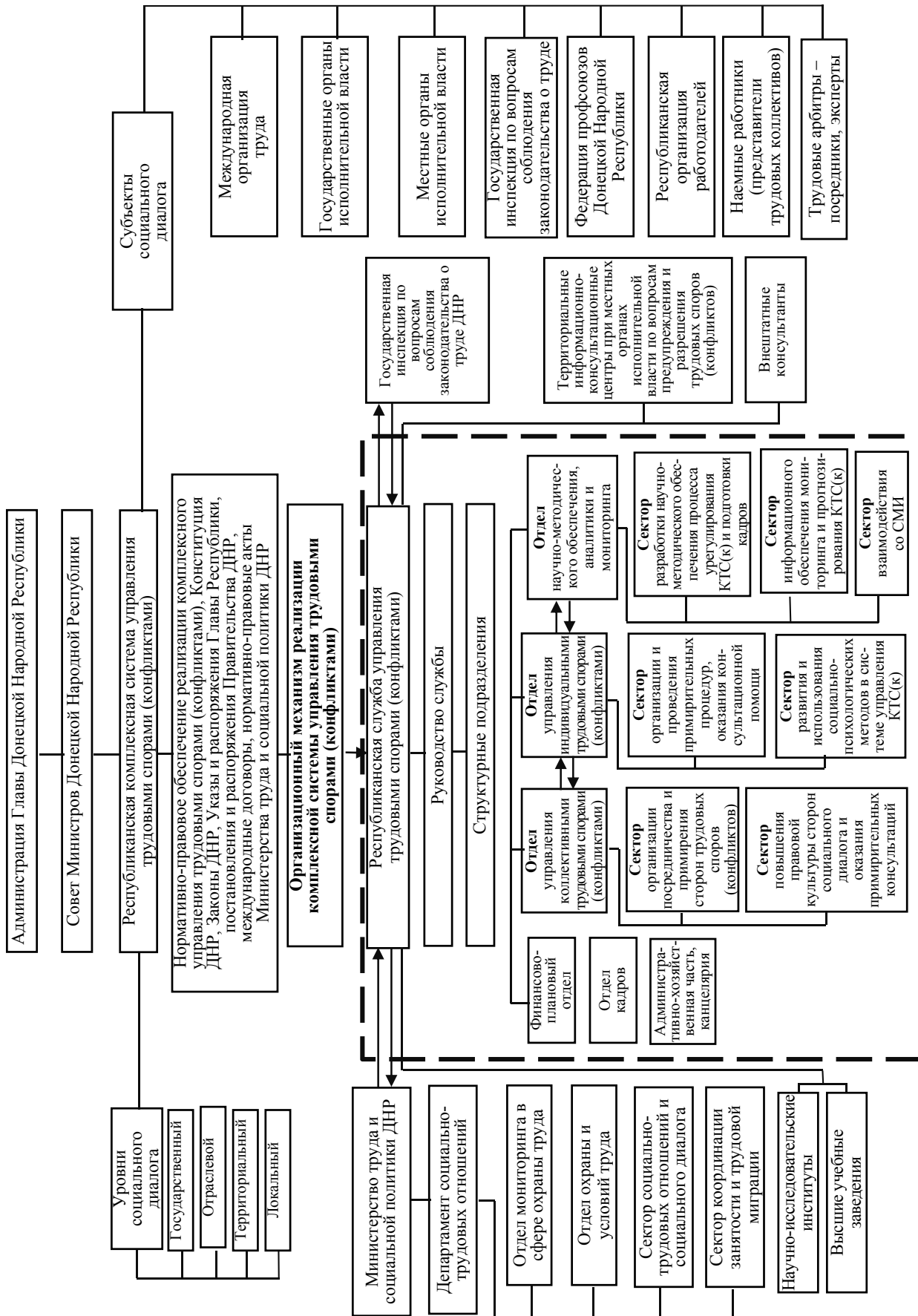


Рисунок 5 – Укрупнённая блок-схема организационного обеспечения реализации механизма государственного управления трудовыми спорами (конфликтами)

Экономический механизм представлен в комплексной системе управления конфликтами в двух срезax: на государственном уровне – это формирование финансово-экономического обеспечения деятельности органов управления конфликтами и работы трудовых арбитров, инвестирование системы организации конфликтологического обучения специалистов по управлению трудовыми спорами, созданию благоприятных экономических условий для эффективного развития и использования трудового потенциала; на производственном уровне – это совокупность экономических методов, способов, инструментов влияния на развитие человеческого капитала предприятий, совершенствование форм оплаты, мотивации и стимулирования труда наемных работников, финансирование профессиональной подготовки и переподготовки кадров, учет интересов персонала в процессе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Основные составные элементы этого механизма приведены на рисунке 6.

Результаты исследования свидетельствуют, что достижение эффективности управления трудовыми конфликтами должно обеспечиваться также системным подходом к *формированию организационно-информационной поддержки этих процессов*. Обосновано, что решение этой задачи возможно путем создания в Республике единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей в качестве одного из ключевых блок (базу данных) «Исследование трудовых споров (конфликтов): аналитика, диагностика». Обоснованы выводы о том, что качественному совершенствованию всей системы подготовки и принятия управленческих решений, позволяющих своевременно и адекватно реагировать на изменение социально-трудовых отношений может реально способствовать создание в Донецкой Народной Республике Главного информационно-аналитического центра, в рамках которого мог бы практически реализовываться новый методологический подход к сбору, систематизации, обработке и анализу информации, обеспечивающий ее полноту и достоверность.

Социально-психологические подходы к управленческому воздействию на трудовое поведение работников связаны с использованием эффективных методов профессионального подбора, отбора и оценки персонала, диагностикой конфликтогенных качеств работника.

Пятый раздел диссертации «Системный подход к организации обучения конструктивным методам разрешения трудовых конфликтов» посвящен вопросам конфликтологического обучения как важнейшей составляющей республиканской комплексной системы управления трудовыми конфликтами.

В работе обосновано, что системный подход к управлению трудовыми конфликтами предполагает обязательное повышение образовательного уровня специалистов сферы социального партнерства, что включает овладение ими современными методами разрешения конфликтов на конструктивной основе.

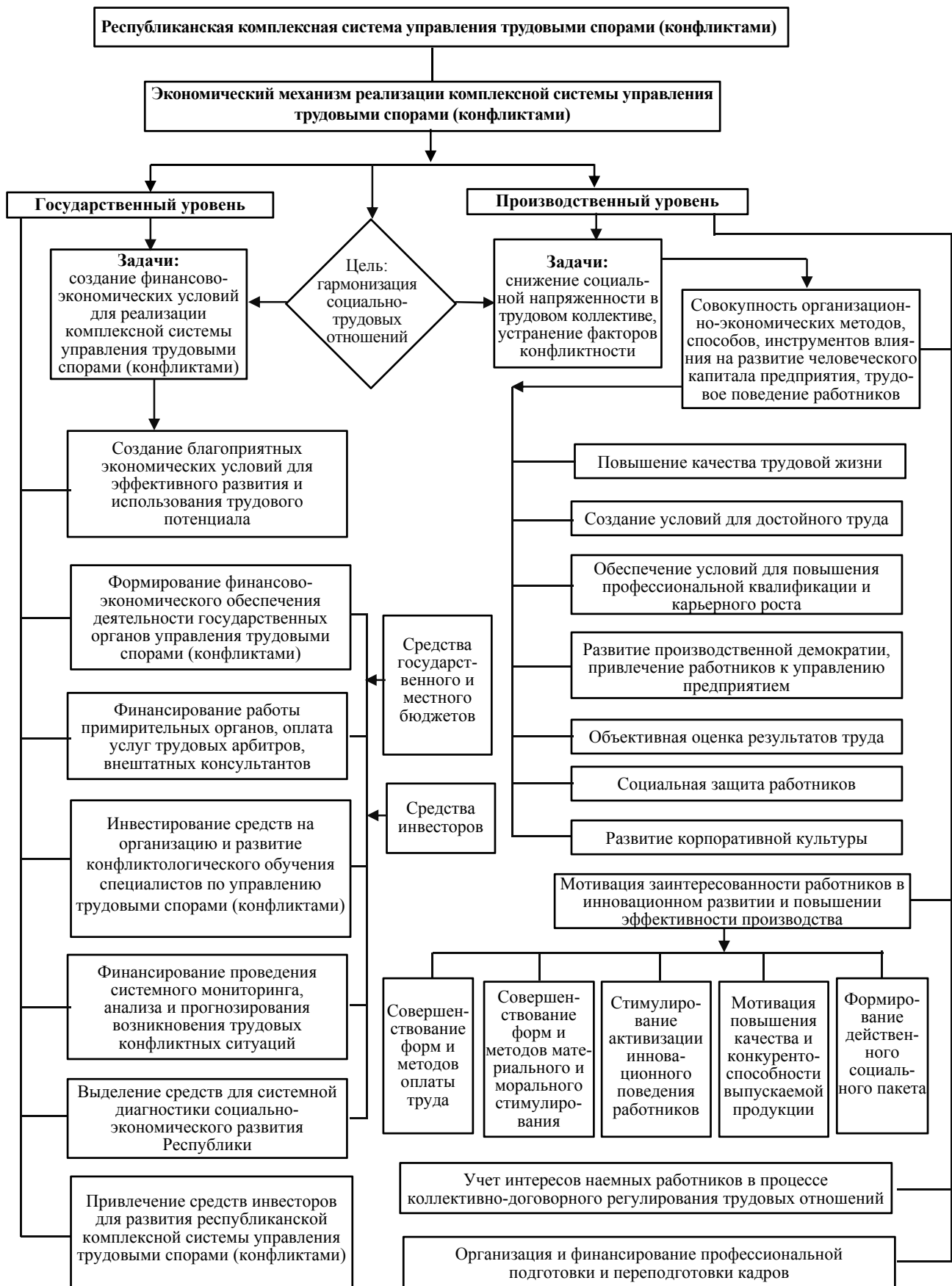


Рисунок 6 – Укрупненная блок-схема экономического механизма реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами)

Аргументировано, что в системе бизнес-образования следует более широко использовать метод case-studies (метод кейсов), обучающие тренинги, модули по альтернативному разрешению конфликтов и бесконфликтному деловому общению, кейсы и видео-кейсы, основанные на опыте передовых компаний. Разработаны обучающие тренинговые программы «Коммуникативные аспекты взаимодействия с клиентами» и «Разрешение трудовых конфликтов с использованием медиативных процедур», получившие практическую реализацию.

Обосновано, что конструктивное разрешение трудовых споров посредством примирительно-переговорного процесса во многом предопределяется использованием посреднических процедур, что, в свою очередь, невозможно без соответствующего профессионального обучения специалистов, в них участвующих. С целью повышения эффективности подготовки и переподготовки этой категории работников автором (в качестве ответственного исполнителя) совместно с сотрудниками кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета и специалистами отделения НСПП в Донецкой области разработан Учебно-методический комплекс курса переподготовки специалистов НСПП, трудовых арбитров и посредников, включающий тематическую Программу обучения, прикладная значимость которого подтверждена его практическим использованием в работе НСПП. Это дает основание для вывода о целесообразности создания аналогичных курсов по подготовке и переподготовке трудовых арбитров и посредников в Донецкой Народной Республике, в частности, на базе ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Результатами исследования подтверждена важность перехода к новым организационным формам и структурам в сфере конфликтологического обучения. Одной из таких инновационных структур является функционирующий с 2010 г. на базе экономического факультета Донецкого национального университета Учебно-практический центр ArtDialog, инициатором создания и руководителем которого является автор. Разработано Положение о Центре ArtDialog, задачах его функционирования, правах и обязанностях, определены основные направления научно-организационной и научно-практической деятельности по оказанию образовательных и консультационных услуг в сфере управления трудовыми конфликтами, подготовлен соответствующий научно-методический инструментарий.

В процессе исследования разработаны образовательные программы проведения тренингов, тренинг-семинаров, краткосрочных курсов по обучению основам конфликтологических знаний для разных категорий образовательного процесса: студентов, работников отраслевых профсоюзов, работников сферы предпринимательства и бизнеса, безработных с целью приобретения ими навыков разрешения трудовых конфликтов, овладения альтернативными методами (медиацией) урегулирования разногласий, отработки практических методов и психологических аспектов взаимодействия сторон в трудовых конфликтах. Обоснованы выводы о принципиальной важности включения, по опыту Российской Федерации в сфере подготовки специалистов по управлению трудовыми конфликтами на базе высших учебных заведений, специальности «Конфликтолог» (или специализации «Конфликтология») в систему образования Донецкой Народной Республики.

В шестом разделе диссертации «Социально-психологические подходы к управлению трудовыми конфликтами» исследованы психологические особенности мотивирования и взаимодействия участников трудового процесса, субъективные причины конфликтогенности личности, обуславливающие предрасположенность к конфликтному поведению в трудовом коллективе, разработан диагностический инструментарий для прогнозирования конфликтного поведения работников с использованием метода расстановки приоритетов.

В работе обоснован принципиально важный вывод о том, что комплексный подход к созданию организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами объективно предполагает учет социально-психологической составляющей человеческого общения, в частности внутренней мотивации работника. В контексте применения социально-психологических подходов к управлению конфликтами особую значимость представляет оценка эффективности лидера и членов команды. Обосновано, что для проведения мониторинга личной эффективности лидера в состав характеристик эффективности его деятельности целесообразно ввести параметр «конфликтологическая компетентность» с набором соответствующих показателей: знание передовых отечественных и зарубежных методик, используемых для профилактики, предупреждения и разрешения конфликтов; умение применять на практике методический конфликтологический инструментарий. Предложены также параметры и показатели мониторинга эффективности деятельности членов команды с учетом конфликтогенных характеристик, разработан опросник эффективности работы команды.

Важным направлением управленческой работы является осуществление психологической диагностики при отборе и подборе кандидатов на вакантные места, оценке персонала, должностных перемещениях, создании рабочих групп и команд. Для этого, как известно, используются такие диагностические процедуры, как тестирование, экспертные оценки, деловые и ролевые игры, метод групповых дискуссий и др. Однако указанные процедуры позволяют лишь фрагментарно отследить конфликтогенные особенности работника или претендента на должность, что предопределяет необходимость более глубокого изучения субъективных качеств личности с точки зрения ее предрасположенности к конфликтному поведению.

В процессе исследования разработана «Методика оценки психологических особенностей личности (для диагностики предрасположенности работника к конфликтному поведению в коллективе)», в которой предложен методический инструментарий, позволяющий оценить психологические качества работника с точки зрения их конфликтогенности. Это дает возможность прогнозировать вероятность возникновения конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, а также осуществлять своевременную профилактику возможных конфликтных проявлений личности, более квалифицированно решать вопросы отбора, подбора, профессионально-должностного продвижения персонала, формирования рабочих групп и команд. Предложенный методический подход позволяет построить конфликтологический профиль (портрет) работника, представляющий собой описание его качеств, свойств и особенностей, имеющих отношение к реакциям человека в конфликтных ситуациях и предопределяющих принципы его взаимодействия с другими людьми и схемы поведения при разрешении трудовых

конфликтов. Конфликтологический профиль (портрет) работника может быть представлен графически в виде конфликтограммы.

Аргументировано, что процедуры диагностики конфликтогенных качеств личности могут быть расширены за счет использования экономико-математических методов. В диссертации предложен подход, основанный на выявлении ключевых, наиболее значимых конфликтогенных характеристик, влияющих на предрасположенность личности к конфликтному поведению, с использованием метода расстановки приоритетов. Обоснована возможность применения данного метода для прогнозирования конфликтности личности в коллективе и выбора из ряда кандидатов на должность наиболее подходящего. Алгоритм предложенной методики, разработанной на основе использования метода расстановки приоритетов, включает несколько этапов (табл. 2): 1) определение с помощью экспертов приоритетности выбранных ранее наиболее значимых конфликтогенных качеств при попарном их сравнении; 2) вычисление относительного веса каждого показателя ($Pi^{(N)}$), для чего формируется квадратная матрица $A=[a_{ij}]$ и выполняются вычисления по формулам, приведенным в таблице 3; 3) попарное сравнение экспертами кандидатов по каждой конфликтогенной характеристике (i) и согласование их мнения относительно оценки кандидата (s) – (P_{si}) аналогично расчётам пункта 2; 4) расчёт скорректированных оценок (Π_{si}) (формула 9) и суммарных приоритетов (Π_s) (формула 10); 5) выбор наиболее подходящего кандидата на должность.

Таблица 2 – Методика диагностики конфликтогенных качеств личности с использованием метода расстановки приоритетов

Матрица для определения относительного веса каждого показателя (величины приоритета): $A = [a_{ij}], \text{ где } i = \overline{1, n}; j = \overline{1, n} \quad (1)$ $a_{ij} = \begin{cases} 1 + a, & \text{при } x_i > x_j; \\ 1, & \text{при } x_i = x_j; \\ 1 - a, & \text{при } x_i < x_j. \end{cases} \quad 0 < a < 1 \quad (2)$	Операции, выполняемые над элементами матрицы: 1) $\sum_{i=1}^n a_{ij} = R_i^{(0)}, \quad i = \overline{1, n} \quad (3)$ 2) Определение относительных оценок: $Pi^{(0)} = \frac{R_i^{(0)}}{\sum_{i=1}^n R_i^{(0)}} \quad (4)$
Уточнение оценок: $Ri^{(1)} = \overline{Ai} \cdot \overline{R^{(0)}} \quad (5)$ Относительные оценки: $Pi^{(1)} = \frac{Ri^{(1)}}{\sum_{i=1}^n Ri^{(1)}} \quad (6)$	N –й шаг для расчетов уточнений: $R_i^{(N)} = a_{i1}R_1^{(N-1)} + a_{i2}R_2^{(N-1)} + \dots + a_{in}R_n^{(N-1)} =$ $= \overline{Ai} \cdot \overline{R^{(N-1)}} \quad (7)$ $Pi^{(N)} = \frac{Ri^{(N)}}{\sum_{i=1}^n Ri^{(N)}} \quad (8)$
Формулы для вычисления величин приоритетов	
скорректированных $\Pi_{si} = Pi^{(N)} \cdot P_{si}; \quad i = \overline{1, n} \quad (9)$	суммарных $\Pi_s = \sum_{i=1}^n \Pi_{si} = \sum_{i=1}^n Pi^{(N)} \cdot P_{si} \quad (10)$

Максимальный суммарный приоритет определяет наиболее конфликтного кандидата из претендентов на должность. Предложенный диагностический инструментарий позволит минимизировать риски возникновения трудовых конфликтов, связанных с несоответствием психологических качеств работника выполняемым им функциям.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

В диссертационной работе по результатам проведенного исследования представлено теоретико-методологическое обоснование и новое решение актуальной научно-прикладной проблемы формирования комплексного организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства на основе разработки целостной научной концепции системно-целевого подхода, что имеет важное социально-экономическое значение для развития Донецкой Народной Республики. Основные выводы концептуального, теоретического и научно-практического характера заключаются в следующем:

1. Установлено, что трудовые конфликты – это реальное и объективное проявление противоречий, присущих развитию трудовых отношений и являющихся их неотъемлемой составляющей. Проведенная периодизация развития конфликтологии показала, что теория конфликтов прошла долгую эволюцию и глубокое осмысление. Основными направлениями исследования были вопросы истоков, природы возникновения конфликтов, их влияния на жизнь общества и государства. Обоснованы выводы, что жизнедеятельность любой организации всегда сопряжена с определенными проблемами и противоречиями, избежать которых полностью не представляется возможным. Важно выработать эффективную систему управления трудовыми конфликтами, обеспечить системный комплексно-целевой подход к управлению этими процессами.

2. В результате исследования понятийно-категориального аппарата современной конфликтологии сформулировано содержание понятия «конфликт». Аргументирована необходимость введения в понятийный аппарат современной конфликтологии термина «конфликтологический профиль (портрет) работника». Сформулировано понятие «организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами». Обосновано, что для перевода конфликтных отношений в конструктивное русло важно понимание типологии конфликтов. В работе проанализированы разновидности трудовых противоречий, выполнена систематизация оснований для классификации конфликтов, в соответствии с которой осуществлена их типологизация. Установлено, что грамотное управление трудовыми конфликтами требует проведения структурного анализа конфликта. С целью повышения эффективности этой работы разработаны предложения по расширению параметров диагностики конфликта за счет дополнения карты конфликта элементом «фаза протекания конфликта и ее характеристика».

3. На основе исследования эволюции концептуальных подходов к управлению трудовыми конфликтами выявлена тенденция перехода от технократического к гуманитарному варианту отношения к работнику, что обуславливает необходимость учета его потребностей, ценностей, интересов,

мотивов и установок, проявляющихся в трудовом, а иногда и в конфликтном поведении. Установлено, что новые концептуальные модели, представляя определенный научный и прикладной интерес, в то же время характеризуются отсутствием системного подхода к управлению трудовыми конфликтами. Не придается должной значимости вопросам конфликтологического обучения специалистов, участвующих в процессе урегулирования конфликтов.

4. В результате исследования сущности и анализа основных моделей социального партнерства как ключевого инструмента регулирования отношений в сфере труда раскрыто и уточнено содержание его целевых задач и форм в контексте управления трудовыми конфликтами. Доказана целесообразность использования в Донецкой Народной Республике модели социального партнерства, основанной на принципе трипартизма, что позволит повысить эффективность процесса коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и повысит роль государственных органов исполнительной власти в системе посредничества, примирения и разрешения трудовых споров (конфликтов). Аргументирована полезность использования опыта развития системы партнерских отношений, действующей в Швеции, имеющей ярко выраженную социальную направленность и основанной на обязательном заключении договоров между наемными работниками и работодателями в сфере оплаты и условий труда.

Обоснована важность обеспечения по опыту развитых зарубежных стран конструктивного сочетания в системе управления этими процессами институциональных и альтернативных форм регулирования противоречий в сфере трудовых отношений, создания как государственных структур, так и специальных внесудебных органов, выполняющих функции посредничества, примирения и трудового арбитража.

5. На основе анализа опыта по использованию потенциала социального партнерства и управления трудовыми спорами (конфликтами) обоснованы выводы о том, что ключевым ориентиром для формирования в Донецкой Народной Республике эффективной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) является опыт России по развитию системы социального диалога, организации примирительных процедур и участия в них государственных органов. В частности, опыт создания единой государственной Системы службы, которую образуют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Министерства труда и социального развития России и межрегиональные территориальные органы этого Министерства, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.

6. В результате исследования особенностей регулирования процесса управления трудовыми спорами (конфликтами) в Украине и Донецкой Народной Республике установлено, что системное решение данной проблемы пока еще не получило практической реализации. Выявлены недостатки коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, несоблюдение в локальных нормативно-правовых актах интересов сторон социального

партнерства, слабая активность работодателей в качестве социального партнера в процессе разрешения трудовых споров (конфликтов), отсутствие организации на регулярной основе работы по профилактике возникновения социальной напряженности.

7. На основе исследования динамики и причин развития трудовых споров (конфликтов) в Российской Федерации выявлено, что их количество на протяжении длительного времени сохраняется на достаточно высоком уровне. Установлено, что ключевым инструментом выявления и урегулирования социальной напряженности служит объективный мониторинг социально-трудовой обстановки на федеральном и региональном уровнях в разрезе производственной и непроизводственной сфер, который проводят созданный на базе Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов, а также Институт социально-экономического развития территорий РАН Российской Федерации. Обосновано, что такой опыт конструктивного взаимодействия профсоюзных организаций, научных и учебных учреждений весьма полезен для Донецкой Народной Республики в целях создания эффективной системы управления трудовыми спорами (конфликтами).

8. На основе проведенного комплексного анализа коллективных трудовых споров в системе социального партнерства в Украине установлено, что количество трудовых споров (конфликтов), возникающих в трудовых коллективах предприятий, на отраслевом и территориальном уровнях на протяжении длительного времени остается достаточно большим. Среди требований работников, так же, как и в Российской Федерации, наибольшее их количество приходится на задолженность по заработной плате, невыполнение законодательства о труде, незаконное увольнение работников, невыполнение условий коллективных договоров и отраслевых соглашений. Результатами исследования выявлено отсутствие организации на регулярной основе работы по профилактике конфликтности в трудовых коллективах. Установлено, что наиболее конфликтогенными являются трудовые коллективы отраслей машиностроения, металлургии, угольной промышленности, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства.

9. Выполнена диагностика и оценка состояния конфликтогенности в Донецком регионе на основе разработанного научно-методического инструментария. Установлено, что до создания Донецкой Народной Республики состояние конфликтогенности в регионе характеризовалось проявлением многочисленных забастовок и других акций социального протеста с вовлечением в них значительного числа наемных работников. Выявлены социальные, экономические, правовые причины коллективных трудовых конфликтов. Предложен усовершенствованный путем уточнения и конкретизации факторов и индикаторов диагностики научно-методический инструментарий проведения социологических исследований, в том числе, экспертных опросов специалистов по проблемам управления трудовыми спорами (конфликтами).

Обобщена практика работы отделения Национальной службы посредничества и примирения в Донецкой области по урегулированию трудовых

споров (конфликтов), обоснована целесообразность использования позитивного опыта этой структуры в процессе реализации в Донецкой Народной Республике системного подхода к профилактике, предупреждению и урегулированию конфликтов.

10. Разработана новая научная концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) на базе использования методологии системно-целевого подхода к решению управленческих задач. Концептуальная блок-схема разработанной системы представляет собой монофункциональную и многокомпонентную модель, включающую восемь целевых блоков (подсистем).

11. Обоснованы концептуальные подходы к формированию организационно-экономического механизма как ключевого инструмента обеспечения практической реализации комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами); предложена его структуризация по четырем блокам (подсистемам): организационный механизм; экономический механизм; информационное обеспечение; социально-психологические подходы к управленческому воздействию на трудовое поведение работников. Определена ключевая роль организационного обеспечения эффективности функционирования республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами). Обоснована необходимость создания в Донецкой Народной Республике специальной государственной службы управления трудовыми спорами (конфликтами), разработана ее структура, определены функциональные задачи ее структурных подразделений, основные направления их взаимодействия с участниками социального партнерства. Обоснованы концептуальные подходы к разработке экономического механизма практической реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами). Установлена целесообразность его формирования в двух срезах – на государственном и производственном уровнях, что позволит за счет органичного сочетания всей совокупности финансово-экономических методов, способов, инструментов влияния на развитие и использование трудового потенциала, совершенствование мотивации и стимулирования труда обеспечить снижение социальной напряженности в трудовых коллективах Республики.

12. Разработаны научно-методические подходы к формированию системы информационного обеспечения государственного управления трудовыми спорами (конфликтами). Установлено, что решение этой сложной задачи возможно путем создания в Республике единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей два ключевых информационных блока: диагностики социально-экономического развития Республики и базу данных по аналитике и диагностике трудовых споров (конфликтов); определены субъекты, которые представляют и получают соответствующую статистическую и аналитическую информацию. В целях обеспечения системного подхода к формированию информационной базы по трудовым спорам (конфликтам) обоснована целесообразность создания в Республике Главного информационно-аналитического центра. Предложен методический инструментарий проведения системного мониторинга конфликтологических факторов.

13. Обосновано, что комплексный системный подход к управлению трудовыми спорами (конфликтами) предполагает обязательное конфликтологическое обучение специалистов, участвующих в процессе их урегулирования. На основе исследования современных технологий обучения бесконфликтному общению в системе бизнес-образования обоснованы предложения по их использованию в Донецкой Народной Республике.

14. Определены направления совершенствования системы подготовки трудовых арбитров и посредников. Разработан Учебно-методический комплекс переподготовки трудовых арбитров, посредников и специалистов НСПП, включающий тематическую Программу курса обучения.

15. Разработаны программы обучения основам конфликтологических знаний для разных категорий образовательного процесса. Инициировано создание в 2010 г. и обеспечено практическое функционирование на базе экономического факультета ДонНУ Учебно-практического центра ArtDialog по оказанию образовательных и консультационных услуг в сфере управления трудовыми конфликтами, разработан соответствующий учебно-методический инструментарий.

16. Исследованы психологические особенности мотивирования и взаимодействия участников трудового процесса. Разработан методический инструментарий проведения мониторинга личной эффективности лидера и членов команды путем уточнения и дополнения параметров и оценочных показателей, а также разработки опросника эффективности работы команды.

17. Обосновано, что в контексте создания в трудовых коллективах атмосферы бесконфликтного взаимодействия важным направлением управленческой работы является осуществление психологической диагностики при отборе кандидатов на вакантные места, оценке персонала, должностных перемещениях, создании рабочих мест и команд. Для практического решения этой задачи предложена «Методика оценки психологических особенностей личности (для диагностики предрасположенности работника к конфликтному поведению в коллективе)», разработан методический подход к построению конфликтологического профиля (портрета) работника.

18. Разработан диагностический инструментарий для прогнозирования конфликтного поведения работников с использованием метода расстановки приоритетов в контексте отбора и подбора персонала на производственном уровне.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Бунтовская Л. Л. Управление коллективными трудовыми спорами (конфликтами): теория и практика / Л. Л. Бунтовская – Донецк: ООО «НПП «Фолиант», 2017. – 309 с. (17,9 п.л.).

2. Бунтовская Л. Л. Управление коллективными трудовыми спорами в системе социального партнерства / Л. Л. Бунтовская, Н. Д. Лукьянченко, Е. А. Белова. – Донецк: ДонНУ, 2015. – 161 с. (9,4/3,1 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы основные причины возникновения коллективных трудовых споров, проанализирована действенность управления трудовыми спорами в системе социального партнерства, обоснованы подходы к формированию единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений (разд. 2.1; 2.3; 3.1).

3. Бунтовская Л. Л. Социальная стратегия акционерного общества в условиях становления рыночных отношений / Л. Л. Бунтовская, Г. М. Скударь, В. А. Панков, А. Л. Еськов, Н. А. Орлова. – К.: Техника, 1998. – 112 с. (7,4/1,5 п.л.).

Личный вклад соискателя: рассмотрены проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений (разд. 8).

Статьи в научных рецензируемых изданиях, представленных в международных наукометрических базах данных

4. Бунтовская Л. Л. Социально-партнерское взаимодействие при регулировании социально-трудовых отношений [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Международный науч.-практ. журнал «Интеграция наук». – Москва. – 2017. – № 4(8). – С. 15–18 (0,35 п.л.). Включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

5. Бунтовская Л. Л. Социально-психологические подходы к разрешению трудовых конфликтов / Л. Л. Бунтовская // Современные научные исследования и разработки. – 2017. – № 3(11). – С. 71–83 (1,51 п.л.). Включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

6. Бунтовская Л. Л. Развитие социально-трудовых отношений в условиях инновационной экономики [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Современные фундаментальные и прикладные исследования. – Кисловодск. – 2013. – № 1(8). – Т. 2. – С. 28–32 (0,3 п.л.). Включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

7. Бунтовская Л. Л. Управление конфликтами: концептуальные подходы и практические решения [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Современные фундаментальные и прикладные исследования. – Кисловодск. – 2013. – № 2(9). – С. 60–64 (0,4 п.л.). Включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

Статьи в научных рецензируемых изданиях

8. Бунтовская Л. Л. Прогнозирование конфликтного поведения работников с использованием метода расстановки приоритетов / Лукьянченко Н. Д., Бунтовская Л. Л., Кривенчук О. Г. // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2017. – № 1. – С. 77–85 (1,0/0,33 п.л.).

Личный вклад соискателя: разработана методика диагностики конфликтогенных качеств личности с использованием метода расстановки приоритетов.

9. Бунтовская Л. Л. Становление и развитие конфликтологических теорий / Лукьянченко Н. Д., Бунтовская Л. Л. // Вестник Донецкого национального

университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2017. – № 2. – С. 66–75 (1,0/0,5 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы исторические аспекты становления конфликтологических теорий.

10. Бунтовская Л. Л. Зарубежная практика регулирования трудовых конфликтов [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2016. – № 1. – С. 18–23 (1,2 п.л.).

11. Бунтовская Л. Л. Использование потенциала социального партнерства в системе управления коллективными трудовыми спорами (конфликтами) / Л. Л. Бунтовская [Текст] // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2016. – № 3. – С. 20–27 (0,93 п.л.).

12. Бунтовская Л. Л. Законодательная и нормативно-правовая база развития социального партнерства и регулирования коллективных трудовых споров в России [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2016. – № 4. – С. 58–66 (1,0 п.л.).

13. Бунтовская Л. Л. О направлениях обеспечения комплексного подхода к управлению трудовыми конфликтами [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика: Зб. наук. статей. – Київ, КНЕУ. – 2014. – № 2(8). – С. 144–150 (0,56 п.л.).

14. Бунтовская Л. Л. Социально-психологические подходы к управлению трудовыми конфликтами [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2014. – № 1. – С. 25–31 (1,2 п.л.).

15. Buntovskaya L. L. The Role of Social Partnership in the Regulation of Social and Labor Relations in Ukraine [Текст] / L. L. Buntovskaya / Економічний Вісник Донбасу. – 2013. – № 4(34) – С. 209–214 (0,75 п.л.).

16. Бунтовская Л. Л. Конфликтологическое обучение – важная составляющая подготовки конкурентоспособного кадрового потенциала // Л. Л. Бунтовская [Текст] // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ. – 2013. – № 4 (193). – Ч. 2. – С. 185–189 (0,65 п.л.).

17. Бунтовская Л. Л. Диагностика конфликтогенных факторов дестабилизации социально-трудовых отношений [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Науковий Вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – Полтава: Полтавський університет економіки і торгівлі. – 2013. – № 1 (56). – С. 135–139 (0,46 п.л.).

18. Бунтовская Л. Л. Законодательное обеспечение разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в Украине: становление и развитие [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2013. – № 1. – С. 27–31 (0,9 п.л.).

19. Бунтовская Л. Л. Обучение бесконфликтному общению – важное направление бизнес-образования [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. Спецвыпуск, том 1. – Донецк: ДонНУ. – 2012. – С. 34–37 (0,5 п.л.).

20. Бунтовская Л. Л. Использование методов психодиагностики для профилактики конфликтов в трудовом коллективе [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2012. – № 2. – С. 31–36 (0,7 п.л.).

21. Бунтовская Л. Л. Новые направления деятельности служб персонала в условиях конкурентной экономики [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спецвипуск «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток», том 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 175–186 (0,7 п.л.).

22. Бунтовская Л. Л. Медиация как эффективный способ управления конфликтами [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. – Сб. науч. трудов. – Краматорск: ДГМА. – 2012. – № 1 (26). – Т. 1. – С. 29–32 (0,4 п.л.).

23. Бунтовская Л. Л. К вопросу об использовании альтернативных методов разрешения трудовых конфликтов в современных условиях [Текст] / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. – Луганськ. – 2011. – № 14 (168). – С. 44–47 (0,5 / 0,25).

Личный вклад соискателя: обоснована целесообразность использования альтернативных методов, в частности, медиации, при разрешении трудовых конфликтов.

24. Бунтовская Л. Л. Социально-трудовые отношения: состояние, особенности урегулирования [Текст] / Л. Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право, том 1. – Донецк: ДонНУ. – 2011. – № 1. – С. 47–50 (0,5 / 0,25 п.л.).

Личный вклад соискателя: проанализированы причины трудовых конфликтов на предприятиях Донецкой области.

25. Бунтовская Л. Л. Социально-трудовые конфликты и особенности их урегулирования [Текст] / Л. Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко, С. Ю. Бунтовский // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – № 1. – С. 24–27 (0,6/0,2 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы факторы конфликтогенности.

26. Бунтовская Л. Л. Оценка состояния социально-трудовых отношений на металлургических предприятиях Донецкой области [Текст] / Л.Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко, Е. А. Яковенко // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – 2009. – № 1. – Т. 1. – С. 60–65 (0,7 / 0,23 п.л.).

Личный вклад соискателя: проанализированы причины трудовых конфликтов на металлургических предприятиях Донецкой области.

27. Бунтовская Л. Л. Оценка протестной активности работников в период кризиса [Текст] / Л. Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко, Е. А. Яковенко // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. Спецвыпуск, том 2. – 2009. – С. 209–213 (0,6/0,2 п.л.).

Личный вклад соискателя: проведен анализ протестной активности работников предприятий Донецкой области.

28. Бунтовская Л. Л. Менеджмент социально-трудовых отношений в контексте предотвращения трудовых конфликтов [Текст] / Л. Л. Бунтовская,

Д. И. Стрельченко // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – Серія Економічні науки. – Ч.1. – 2008. – № 2 (27). – С. 178–179 (0,2/0,1).

Личный вклад соискателя: проанализировано состояние социально-трудовых отношений на предприятиях региона.

29. Бунтовская Л. Л. Оценка системы управления конфликтами на предприятиях угольной промышленности [Текст] / Л. Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко, А. А. Криневич // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. Спецвыпуск, том 1. – 2006. – С. 173–178 (0,7/0,2 п.л.).

Личный вклад соискателя: обоснована необходимость оценки системы управления трудовыми конфликтами на предприятиях угольной промышленности.

Научные статьи в других изданиях и материалы конференций

30. Бунтовська Л. Л. До питання забезпечення стабільності соціально-трудових відносин на виробничому рівні [Текст] / Л. Л. Бунтовська // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наук. праць. – Київ: КНЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 90–95 (0,5 п.л.).

31. Бунтовская Л. Л. Центр ArtDialog: практическое обучение студентов / Л. Л. Бунтовская [Текст] // Современные стратегии и технологии подготовки специалистов в высшей школе. Сборник материалов Всеукраинской научно-методической конференции Донецк, ДонНУ, 28 марта 2012 г. – Донецк: ДонНУ. – 2012. – С. 06–308 (0,25 п.л.).

32. Бунтовская Л. Л. «ArtDialog» – мистецтво діалогу [Текст] / Л.Л. Бунтовская // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. - 2011. – № 1–2. – С. 25–30 (0,7 п.л.).

33. Бунтовская Л. Л. Мотивация труда в контексте развития персонала [Текст] / Л. Л. Бунтовская, А. Л. Еськов // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Сборник научных трудов. В 3 т. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти, 2007. – Т. 2. – С. 96–103 (0,5 / 0,25 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы методы мотивации персонала.

34. Бунтовская Л. Л. К вопросу о разрешении трудовых споров (конфликтов) в условиях рыночных отношений [Текст] / Л. Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Сборник научных трудов. В 3 т. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти, 2006. – Т. 1. – С. 190–197 (0,9/0,45 п.л.).

Личный вклад соискателя: обоснована необходимость системного подхода к управлению трудовыми конфликтами на предприятиях региона.

35. Бунтовская Л. Л. Мотивационные аспекты формирования корпоративной культуры в условиях становления рынка. [Текст] / Л. Л. Бунтовская, А. Л. Еськов // Корпоративная культура организаций XXI столетия. Сборник научных трудов. – Краматорск: ДГМА, 2004. – С. 23–27 (1,0 / 0,5 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры и снижение конфликтности.

36. Бунтовская Л. Л. Обеспечение участия работников в управлении производством – важнейшая составляющая современного кадрового менеджмента [Текст] / Л. Л. Бунтовская, А. Л. Еськов // Формування ринкової економіки.

Сборник научных трудов. Спецвыпуск, том 2. – Киев: КНЭУ, 2005. – С. 78–86 (1,0 / 0,5 п.л.).

Личный вклад соискателя: рассмотрена проблема участия работников в управлении производством в контексте трудовой мотивации и конфликтности.

37. Бунтовская Л. Л. Усиление влияния мотивационного менеджмента на трансформацию трудового менталитета: предпосылки и пути решения [Текст] / А. Л. Еськов, Л. Л. Бунтовская // Вісник Технологічного університету Поділля. — Хмельницький технологічний університет Поділля. Ч.1. – 2003. – Т. 1.– С. 115–119 (0,6 / 0,3 п.л.).

Личный вклад соискателя: рассмотрены субъективные составляющие усиления трудовой мотивации работников.

38. Бунтовская Л. Л. Новые тенденции в зарубежной и отечественной мотивации персонала предприятий [Текст] / Л. Л. Бунтовская, В. Е. Брижниченко, С. Ю. Бунтовский // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Сборник научных трудов. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти, Том 4, ч. II. – 2003. – С. 5–12 (0,47 / 0,16 п.л.).

Личный вклад соискателя: проанализирован зарубежный опыт усиления трудовой мотивации и снижения конфликтности работников.

39. Бунтовская Л. Л. Мотивация труда в системе корпоративного менеджмента: теория и практика [Текст] / Л. Л. Бунтовская, А. Л. Еськов. – Київ: Науковий світ, 2003. – 73 с. (5,1 / 2,55 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследован организационно-экономический механизм управления трудовой мотивацией в ЗАО «НКМЗ».

40. Бунтовская Л. Л. Мотивация труда – ключевой фактор обеспечения инновационного развития крупного предприятия: опыт НКМЗ [Текст] / А. Л. Еськов, Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3–4. – С. 265–267 (0,8/0,27 п.л.).

Личный вклад соискателя: рассмотрен опыт развития персонала ЗАО НКМЗ как одного из ключевых трудомотивирующих факторов.

41. Бунтовская Л. Л. Корпоративный менеджмент трудовой мотивации: проблемы и современные решения [Текст] / Л. Л. Бунтовская, А. Л. Еськов, Н. А. Орлова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Сборник научных трудов. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти, 2001. – Т. 1. – С. 255–262 (0,9/0,3 п.л.).

Личный вклад соискателя: рассмотрены проблемы управления трудовой мотивацией на предприятии.

42. Бунтовская Л. Л. Оценка эффективности методов мотивации при построении системы мотивации труда [Текст] / Г. Л. Хаегт, В. И. Кулийчук, Л. Л. Бунтовская // Экономика промышленности. Сборник научных трудов. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти, 2000. – С. 359–368 (1,8/0,6 п.л.).

Личный вклад соискателя: проанализированы методы трудовой мотивации.

43. Бунтовская Л. Л. Трудовые ценностные ориентации работников ЗАО «НКМЗ» [Текст] / В. А. Панков, А. Л. Еськов, Л. Л. Бунтовская, В. И. Кулийчук, А. В. Бортникова // Продуктивность, 1999. – № 3. – С. 20–23 (0,47/0,1 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследована значимость трудовых ценностей для станочников ЗАО «НКМЗ».

44. Бунтовская Л. Л. Проблемы управления трудовой мотивацией на промышленном предприятии [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Проблемы управления государственным сектором экономики. Сборник научных трудов. – Донецк: НАН Украины. Институт экономики промышленности, 1996. – С. 116–124 (0,6 п.л.).

45. Бунтовская Л. Л. Использование приемов медиации при управлении конфликтами [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики: материалы VIII научно-практич. конференции, 5 мая 2017 г. – Краснодар: Краснодарский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2017. – С. 40–44 (0,3 п.л.).

46. Бунтовская Л. Л. Нормативно-правовое обеспечение регулирования социально-трудовых конфликтов [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: Материалы XVI Международной научной конференции (ДНР, Донецк, 9–10 декабря 2015 г.). – Донецк: ДонНУ, 2015. – С. 489–492 (0,3 п.л.).

47. Бунтовская Л. Л. Конфликтологическая подготовка конкурентоспособного кадрового потенциала в системе высшего образования / Л.Л. Бунтовская // Компетентный выпускник нового времени: Материалы XV Международной электронной научно-практической конференции (ДНР, Донецк, 05–31.10.2015 г.) – Донецк: Донецкий Республиканский институт послепедагогического образования, 2015. – Т. 3. – С. 11–16 (0,5 п.л.).

48. Бунтовская Л. Л. Политика социальной ответственности как важное направление развития бизнеса в Украине [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Сучасні проблеми управління підприємствами в умовах глобалізації та інтернаціоналізації: Материалы Международного научно-практического семинара (Херсон-Вроцлав, 4–10 мая 2014 г.). – Т. 1. – С. 37–42 (0,4 п.л.).

49. Бунтовская Л. Л. Управление трудовыми конфликтами в контексте решения проблем инновационного развития экономики Украины [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Украина – Болгария – Европейский Союз: современное состояние и перспективы. Сборник докладов Международной научной конференции (Варна – Херсон, 12–18 сентября 2013 г.) – Варна–Херсон: Издательство «Наука и экономика», 2013. – С. 219–223 (0,3 п.л.).

50. Бунтовская Л. Л. Социальный диалог как инструмент формирования партнерских отношений в Украине [Текст] / Л. Л. Бунтовская // XV экономическое чтение. Сборник научных работ участников Международной научно-практической конференции (Москва, 28–29 июня 2013 г.) – Москва: Научное объединение «Московское экономическое объединение», 2013. – С. 94–97 (0,26 п. л.).

51. Бунтовская Л. Л. Медиация как альтернативный метод разрешения трудовых конфликтов [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи: Материалы Международной научно-практической конференции (Луганск – Евпатория, 12–13 мая 2011 г.). – Луганск-Евпатория: издательство Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля, 2011. – С. 13–14 (0,2 п.л.).

52. Бунтовская Л. Л. Регулирование социально-трудовых отношений на предприятиях Донецкой области [Текст] / Л. Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко, Е. А. Яковенко // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку:

Тезисы докладов и сообщений Международной научно-практической конференции (Донецк, 4–5 ноября 2008 г.). В 2 т. Том 1. – Донецк: НАН Украины, Ин-т экономики промышленности, 2008. – С. 270–274 (0,3 / 0,1 п.л.).

53. Бунтовская Л. Л. Факторы формирования позитивных мотивов эффективной трудовой деятельности [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Экономические, организационные и социальные проблемы развития стран содружества: производительность, оплата и рынок труда, внешнеэкономические связи. Сборник докладов Международного научно-практического семинара. – Донецк: ДонГУ, 1996. – С. 167–168 (0,1 п.л.).

АННОТАЦИЯ

Бунтовская Л. Л. Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч. менеджмент) – ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», Донецкая Народная Республика, 2017.

Диссертационная работа посвящена теоретико-методологическому обоснованию целостной научной концепции и разработке научно-практических рекомендаций по формированию организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства.

Исследована эволюция конфликтологических теорий, раскрыта сущность отдельных конфликтологических категорий, проанализированы концептуальные подходы к управлению конфликтами в системе трудовых отношений.

Проанализированы основные модели социального партнерства как ключевого инструмента регулирования отношений в сфере труда. Изучен опыт использования потенциала социального партнерства и управления трудовыми спорами (конфликтами) в Российской Федерации, Украине и Донецкой Народной Республике. На основе использования разработанного научно-методического инструментария проведен комплексный анализ причин возникновения и динамики трудовых споров (конфликтов) в России, Украине и Донецком регионе.

Обоснована новая научная концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) на базе методологии системно-целевого подхода. Разработаны концептуальные подходы к формированию организационно-экономического механизма ее практической реализации, предложены концептуальные схемы создания организационного механизма, экономического механизма и информационного обеспечения комплексного системного подхода к управлению трудовыми спорами (конфликтами).

Результатами исследования подтверждена важность системного подхода к вопросам конфликтологического обучения специалистов, участвующих в процессе регулирования трудовых споров (конфликтов), разработан комплекс учебно-образовательных программ для разных категорий образовательного процесса обучения основам конфликтологических знаний.

Исследованы социально-психологические подходы к управлению трудовыми конфликтами, разработан научно-методический инструментарий для диагностики прогнозирования конфликтного поведения работников.

Ключевые слова: трудовые споры (конфликты), социально-трудовые отношения, социальное партнерство, коллективно-договорное регулирование, комплексная система, организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами, конфликтологическое обучение, социально-психологические подходы к регулированию конфликтов.

SUMMARY

Buntovskaya L. L. Organizational and economic mechanism for managing labour conflicts in the field of social partnership. – As a manuscript.

The thesis for the Doctor of Economic Sciences in speciality 08.00.05 Economics and Management of the National Economy (on industries and spheres of activity, including the Management) – SEE HPE “Donetsk National University”, Donetsk People's Republic, 2017.

The thesis presents a theoretical and methodological substantiation of a holistic scientific concept and development of scientific and practical recommendations on forming the organizational and economic mechanism for managing labour disputes in the field of social partnership.

The evolution of conflictological theories is investigated, the essence of some conflictological categories is revealed, as well as the conceptual approaches to management of conflicts in the system of labour relations are analyzed.

Basic models of social partnership as a key instrument of regulation of relations in the field of labour are analyzed. The experience in the use of social partnership potential and labour disputes (conflicts) management in Russian Federation, Ukraine and Donetsk People's Republic has been studied. Based on the application of scientific and methodical tools, a complex analysis of causes and dynamics of labour disputes (conflicts) arising in Russia, Ukraine and Donetsk region has been conducted.

A new scientific concept of creation of the republican complex control system aimed at managing labour disputes (conflicts) on the basis of methodology of a system-targeted approach has been substantiated. The conceptual approaches to the formation of the organizational and economic mechanism have been worked out to realize it in practice. A conceptual framework for creating the organizational mechanism, economic mechanism and information support to a complex system approach to management of labour disputes (conflicts) is offered.

The results of research confirm the importance of a system approach to the issues of conflictological training for the specialists participating in the process of regulation of labour disputes (conflicts). A complex of the educational programs for different categories of the educational process aimed at training in the basics of conflict knowledge has been worked out.

Social and psychological approaches to management of labour disputes have been examined, as well as scientific and methodical tools have been worked out to make diagnostics of predicting conflict behavior of employees.

Keywords: labour disputes (conflicts), social and labour relations, social partnership, collective agreement based regulation, organizational and economic mechanism for labour conflicts management, conflictological training, social and psychological approaches to conflicts regulation.