

## ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Бунтовской Ларисы Леонидовны «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства», представленной 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).

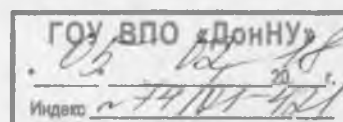
Диссертационная работа Бунтовской Л.Л., судя по тексту автореферата, содержит новые теоретико-методологические положения и научно-прикладные результаты, которые в своей совокупности свидетельствуют о фундаментальном характере проведенного исследования.

На основе использования разнообразных общенаучных и специальных методов познания общественных явлений автором исследован большой круг проблем повышения эффективности потенциала социального партнерства в контексте управления трудовыми конфликтами и решен значительный комплекс научно-методических задач, сопряженных этой проблематике.

Заслуживают безусловной поддержки выводы соискателя о необходимости комплексного подхода к формированию действенной системы управления трудовыми конфликтами, органично сочетающей как организационно-экономические, так и социально-психологические компоненты.

Как следует из автореферата, в диссертации на базе использования методологии системно-целевого подхода к решению управленческих задач и научных принципов формирования системных моделей впервые разработана научная концепция создания в Донецкой Народной Республике комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) как многофункциональной и многокомпонентной системы, структурированной по целевым блокам (подсистемам), и обоснованы концептуальные подходы к формированию организационного и экономического механизмов ее практической реализации. Приведенные в автореферате блок-схемы комплексной системы управления трудовыми конфликтами (рис. 4), организационного механизма (рис. 5) и экономического механизма (рис. 6) дают наглядное представление о логичности и цельности разработанной концепции системного подхода к управлению трудовыми спорами (конфликтами).

Заслуживают также поддержки выводы автора о том, что достижение эффективности управления трудовыми конфликтами должно обеспечиваться системным подходом к формированию организационно-информационной поддержки этих процессов. В этой связи представляются рациональными рекомендации соискателя о возможном решении этой сложной задачи путем создания в Донецкой Народной Республике единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей блок (базу данных) по аналитике и диагностике трудовых споров (конфликтов).



Привлекают внимание с научной и практической позиций результаты выполненного исследования по формированию системного подхода к организации обучения методам конструктивного разрешения трудовых противоречий как важнейшей составляющей комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами). Автор абсолютно прав, утверждая, что овладение специалистами сферы социального партнерства современными методами разрешения конфликтов на конструктивной основе является одним из ключевых аспектов повышения эффективности проведения примирительных и посреднических процедур, а следовательно, и гармонизации социально-трудовых отношений. В связи с этим позитивную оценку заслуживает то обстоятельство, что соискатель, судя по автореферату, наряду с разработкой теоретических положений по конфликтологическому обучению, подготовил соответствующий научно-методический инструментарий для переподготовки трудовых арбитров и посредников, комплект программ для проведения тренингов в системе бизнес-образования и краткосрочных курсов для разных категорий образовательного процесса, многие из которых, в соответствии со справками о внедрении результатов исследования (с. 7, 8), успешно применяются на практике.

Достаточно обстоятельно, как следует из автореферата, в диссертационной работе исследованы социально-психологические подходы к управлению конфликтами, особенности мотивирования и взаимодействия участников трудового процесса, диагностики конфликтогенных качеств личности с целью прогнозирования вероятности возникновения конфликтных ситуаций. Разработанные в этом направлении научно-методические положения и рекомендации, в частности, «Методика оценки психологических особенностей личности (для диагностики предрасположенности работников к конфликтному поведению в коллективе)», методический подход к построению конфликтологического профиля (портрета) работника, а также диагностический инструментарий для прогнозирования конфликтного поведения работников, основанный на использовании экономико-математического метода расстановки приоритетов, характеризуются элементами научной новизны и обладают практической полезностью.

В порядке частных замечаний следует обратить внимание на ряд моментов.

1. Представляются дискуссионными предложения автора о создании в Донецкой Народной Республике специальной государственной Службы управления трудовыми спорами (конфликтами), поскольку такие функции в настоящее время возложены на Государственную инспекцию по вопросам соблюдения законодательства о труде. Кроме того, в Министерстве труда и социальной политики образован департамент социально-трудовых отношений.

2. В автореферате следовало бы указать, какими нормативными актами в настоящее время в Донецкой Народной Республике регулируются вопросы управления трудовыми конфликтами.

Указанные замечания не влияют на общую позитивную оценку диссертационной работы.

В целом, исходя из текста автореферата, можно сделать вывод о завершенности выполненного научного исследования, его комплексности, научной новизне, теоретической и прикладной значимости. Диссертация «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» соответствует критериям пункта 2.1 Положения о присуждении ученых степеней ВАК при Министерстве образования и науки ДНР, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а ее автор Бунтовская Лариса Леонидовна заслуживает присуждения ей ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент).

Я, Лариса Михайловна Кузьменко, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Главный научный сотрудник  
отдела моделирования экономических  
систем ГУ «Институт экономических  
исследований», доктор экономических  
наук по специальности 08.02.03 –  
Организация управления, планирования  
и регулирования экономики,  
профессор

 Лариса Михайловна Кузьменко

Подпись доктора экономических наук, профессора Кузьменко Л.М.  
удостоверяю:

Ученый секретарь института  
кандидат экономических наук

 Н.В. Шемякина



ГУ «Институт экономических исследований»

Юридический адрес: 283048, Донецк, Университетская, 77

Телефон +380 (623) 11-57-82

E-mail office@econri.org

Сайт организации: <https://econri.org/>