

ОТЗЫВ

**официального оппонента доктора экономических наук, доцента
Припотня Владимира Юрьевича**

на диссертационную работу Бунтовской Ларисы Леонидовны на тему
«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)

Актуальность темы исследования

Тема выполненного исследования в полной мере отвечает актуальным потребностям хозяйственной практики и необходимости дальнейшего развития теории трудовой конфликтологии.

Эффективное развитие субъектов хозяйствования, создание условий для выпуска конкурентоспособной продукции объективно требует обеспечения стабильности социально-трудовых отношений в трудовом коллективе, заинтересованной поддержки наемными работниками стратегических задач развития предприятия, своевременного выявления и устранения причин, предопределяющих потенциальную возможность возникновения трудовых споров и конфликтов.

Эта проблема стала предметом исследования многих отечественных и зарубежных ученых и практиков, научные интересы которых сосредоточены в сфере управления трудовыми ресурсами, социального партнерства, совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, корпоративного менеджмента, адаптации работников к рыночным условиям хозяйствования, разработки форм и методов разрешения трудовых споров и конфликтов на основе конструктивного взаимодействия сторон социального диалога. В этом отношении достигнуты определенные результаты, однако, как совершенно справедливо отмечает соискатель и подтверждает практика, проблема управления трудовыми конфликтами остается во многом нерешенной. Очевидной является необходимость обеспечения комплексного, интегрированного подхода к проблеме управления трудовыми разногласиями. Возросла актуальность перехода от решения отдельных аспектов этой задачи к формированию комплексно-целевой системы регулирования трудовых конфликтов на производственном, отраслевом и региональном уровнях. Возникла потребность организации на системной основе конфликтологического обучения специалистов, участвующих в процессе разрешения трудовых споров (конфликтов). Актуализировались вопросы диагностики предрасположенности работников к конфликтному поведению.

Формирование действенного, отвечающего современным требованиям организационно-экономического, научно-методического и информационного

обеспечения процесса выявления, предупреждения и урегулирования трудовых споров (конфликтов) на основе использования методологии комплексно-целевого подхода к решению управленческих задач представляет особую значимость для Донецкой Народной Республики. В условиях решения сложных задач по восстановлению промышленного комплекса региона, повышению эффективности его социально-экономического развития, созданию новых рабочих мест одной из ключевых становится проблема обеспечения в трудовых коллективах стабильности трудовых отношений, бесконфликтного взаимодействия наемных работников и работодателей, что еще раз подтверждает актуальность избранной темы исследования.

Оценка содержания диссертации, ее завершенности

В качестве цели исследования автором заявлено «обоснование целостной научной концепции и разработка научно-практических рекомендаций по формированию организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» что и определило постановку задач теоретико-методологического и научно-методического характера.

В целом структура и общая логика работы соответствуют поставленной цели, задачам и ее результатам.

Так, **в первом разделе** диссертационной работы на обширном библиографическом материале соискателем проанализированы исторические предпосылки становления и теоретико-методологические основы развития конфликтологических теорий, рассмотрен категориальный аппарат современной конфликтологии, проведена систематизация оснований для классификации конфликтов и их типология, проанализированы концептуальные подходы к управлению конфликтами.

Во втором разделе исследованы сущность и основные модели социального партнерства, обобщен и проанализирован опыт развитых зарубежных стран, Российской Федерации и Украины по использованию потенциала социального партнерства для конструктивного разрешения трудовых разногласий и противоречий его участников.

В третьем разделе диссертации исследованы основные конфликтологические факторы, вызывающие протестные акции наемных работников, выполнен экономико-статистический и социологический анализ трудовой конфликтности в Российской Федерации, Украине и Донецкой области, выявлены предпосылки и установлены основные причины возникновения коллективных трудовых споров участников социального партнерства.

В четвертом разделе диссертационной работы изложена концепция создания на базе системно-целевого подхода республиканской комплексной системы управления конфликтами, разработан и обоснован концептуальный подход к формированию организационного и экономического обеспечения

реализации механизма государственного управления трудовыми конфликтами, обоснована необходимость и даны конкретные рекомендации по созданию в Республике единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей базу данных по управлению трудовыми конфликтами.

Пятый раздел диссертации посвящен вопросам конфликтологического обучения как важной составляющей республиканской комплексной системы управления трудовыми конфликтами.

В шестом разделе исследованы субъективные причины конфликтогенности личности, предопределяющие предрасположенность к конфликтному поведению в трудовом коллективе, разработан диагностический инструмент для прогнозирования конфликтного поведения наемных работников с использованием метода расстановки приоритетов.

Таким образом, можно констатировать, что соискателем выполнено комплексное завершённое научное исследование по выбранной теме, имеющее важную теоретическую и прикладную значимость.

Научная новизна результатов исследования

К наиболее существенным результатам диссертационной работы, обладающим научной новизной, относятся:

1. *Концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами)* как многофункциональной и многокомпонентной системы, включающей совокупность восьми ключевых подсистем управляющего воздействия на гармонизацию интересов участников социального партнерства и снижение конфликтности в трудовых коллективах региона.

2. *Определение понятия «организационно-экономический механизм управления конфликтами»*, трактуемый соискателем как неотъемлемый компонент комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), выполняющий роль важнейшего 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. Предложена и обоснована структура организационно-экономического механизма, включающая четыре основных блока: организационный механизм; экономический механизм; информационное обеспечение; социально-психологические подходы к управленческому воздействию на трудовое поведение работников.

3. *Концептуальные подходы к формированию организационного механизма реализации комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами)*, рекомендации по созданию в регионе постоянно действующей государственной структуры – Службы управления трудовыми

спорами (конфликтами). Следует согласиться с выводами автора, что это дает возможность на реальной основе обеспечить комплексно-целевой подход к управлению трудовыми конфликтами, целенаправленно направлять и координировать эту работу на производственном, отраслевом и региональном уровнях и, что особенно важно, рассматривать этот процесс как объект государственного регулирования, а, следовательно, способствовать более заинтересованной включенности в него специалистов государственных органов исполнительной власти, учреждений и организаций, выполняющих функции по развитию социально-трудовых отношений, контролю за выполнением законодательства о труде.

4. Научной новизной отличается разработанный соискателем *концептуальный подход к формированию экономического механизма практической реализации комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами)* как совокупности инструментов финансово-экономического обеспечения деятельности органов управления конфликтами на государственном уровне и форм, методов, способов влияния на формирование и развитие человеческого капитала, трудовое поведение работников, их мотивацию к сохранению стабильности социально-трудовых отношений на производственном уровне. Такой подход во взаимодействии с разработанной концептуальной схемой организационного обеспечения сможет реально содействовать организации комплексно-целевого подхода к урегулированию трудовых споров (конфликтов) на конструктивной основе, своевременному выявлению причин и факторов потенциально возможного возникновения конфликтных ситуаций.

5. Элементами научной новизны характеризуются рекомендации диссертанта по обеспечению системного подхода к информационному сопровождению процесса реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми конфликтами путем *формирования единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений и создания с этой целью в Республике Главного информационно-аналитического центра*. Такие меры позволят существенно повысить полноту и достоверность информационных источников в сфере управления трудовыми конфликтами, что, в свою очередь, обеспечит принятие более эффективных и действенных решений по их предупреждению и урегулированию.

6. Научной новизной характеризуется также ряд методических результатов выполненного исследования, к которым можно отнести:

- *методику оценки психологических особенностей личности для диагностики конфликтогенных качеств человека*, усовершенствованную путем ее дополнения новым методическим подходом к построению конфликтологического профиля и конфликтограммы конкретного работника;
- *научно-методический инструментарий проведения социологических исследований, в том числе экспертных опросов по проблемам конфликтности, причинам их возникновения*, усовершенствованный путем уточнения и конкретизации факторов и индикаторов диагностики;

- научно-методические подходы к процессу подготовки и организации проведения системного мониторинга трудовых конфликтов, определению его целей и задач, выбору показателей оценки состояния социально-трудовых отношений в трудовых коллективах;

- получивший дальнейшее развитие *экономико-математический метод расстановки приоритетов* применительно к определению предрасположенности личности к конфликтному поведению в контексте отбора и подбора персонала предприятия.

7. Элементы научной новизны присущи и научно-методическим разработкам соискателя в области формирования системы конфликтологического обучения. К их числу, на наш взгляд, следует отнести: концептуальные подходы к формированию в регионе специальных организационных структур по конфликтологическому обучению, разработанные Программы проведения тренингов, тренинг-семинаров, краткосрочных курсов по обучению основам конфликтологических знаний для разных категорий образовательного процесса; Учебно-методический комплекс переподготовки трудовых арбитров, посредников и специалистов Национальной службы посредничества и примирения, включающий тематическую Программу курса обучения.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций

Результаты выполненного исследования соответствуют Паспорту специальности научных работников 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент), в частности, 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; и п. 10.23. Социальное развитие и социальное партнёрство 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 договора).

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, обоснованных в диссертационной работе, подтверждается использованием в процессе исследования широкого круга отечественных и зарубежных фундаментальных и прикладных источников в области теории менеджмента, социального партнерства, управления конфликтами, законодательных и нормативно-правовых актов Донецкой Народной Республики, Российской Федерации и Украины, регулирующих социально-трудовые отношения.

Идея исследования опирается на обобщение состояния изученности проблемы управления трудовыми конфликтами и использования потенциала социального партнерства в процессе их урегулирования, сбор и анализ статистических данных, результаты собственных социологических

исследований, материалы экспертных опросов специалистов в этой сфере деятельности, формулировку выводов и рекомендаций по их практическому применению в условиях Донецкой Народной Республики.

Обоснованность и достоверность полученных научных результатов обеспечена также использованием общенаучных методов исследования: исторического анализа, абстрактно-логического, сравнительного и системного анализа, экономико-статистического и факторного анализа, экспертных оценок и ряда других.

Подтверждением обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, является публикация результатов исследования в открытой печати, их апробация на 21 международных, всеукраинских, республиканских научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах.

Полнота отражения результатов исследования в опубликованных работах

Положения диссертационной работы опубликованы в 53 научных трудах, в том числе одной индивидуальной монографии и 2 коллективных, 26 научных статьях в рецензируемых изданиях (17 личных и 9 в соавторстве). Совокупный объем публикаций составляет 71,26 п.л., из которых лично автору принадлежит 47,76 п.л. Автореферат в полной мере соответствует содержанию диссертации и дает достаточно полное представление об основных научных и прикладных результатах выполненного исследования.

Теоретическая и прикладная значимость результатов исследования

Теоретическое значение результатов исследования заключается в систематизации, углублении и развитии теоретических положений по урегулированию трудовых конфликтов между субъектами социального партнерства, обосновании новой научной концепции создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), разработке концептуальных подходов к формированию организационно-экономического механизма ее практической реализации, теоретическом обосновании выбора его базовых составных компонентов.

Практическое значение полученных результатов состоит в том, что прикладные разработки автора доведены до конкретных научно-методических рекомендаций и практических решений, использование которых сможет реально способствовать снижению конфликтных ситуаций в трудовых коллективах региона, содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов среди участников социального диалога и их урегулированию на конструктивной основе, обеспечивать повышение эффективности процесса примирения и посредничества путем развития системы конфликтологического обучения.

Практическая значимость прикладных результатов проведенного исследования подтверждается также справками 13 организаций, учреждений и

предприятий о внедрении отдельных положений и рекомендаций соискателя. В их числе: Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики (справка № 01-03/01/0318 от 4.05.2017 г.), Федерация профсоюзов Донецкой Народной Республики (справка № 08-08/115 от 05.04.2017), Национальная служба посредничества и примирения Украины (справка № 10-02/01-26/02-696 от 20.11.2012), Акционерное общество «Финансово-промышленный концерн «Электрон», Россия, г. Краснодар (справка № 12 от 16.05.17), ОП «Шахта «Северная» ГП «Макеевуголь» (справка № 14/04 от 20.05.2017 г.), ООО «Омега», Россия, г. Ростов-на-Дону (справка № 5/14-3 от 05.06.2017 г.), ООО «Востокуглемаш» (справка № 12-03/12.01 от 27.09.2014 г.), компания «Lider Nova» (справка № 16-03/15 от 27.11.14), ООО «Велес» (справка № 27/1 от 17.05.2017 г.), Консалтинговая компания «Развитие» (справка № 7/3-02 от 15.04.2017 г.), ЧП «Чирко Д. А.» (справка № 3 от 10.05.2017 г.), Ассоциация «Альтернативное разрешение конфликтов» (справка № 2-01 от 27.05.2017 г.), частное производственное предприятие «Горняк-95» (справка № 17/21 от 25.05.2017 г.).

Результаты исследования используются также в учебном процессе экономического факультета ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», а также в работе Учебно-практического центра ArtDialog, что подтверждено соответствующими справками о внедрении (справки № 9.17/12.1-34 от 24.04.2017 и № 419/01-27/6.9.0 от 24.04.2017 г.).

Замечания по диссертационной работе

Несмотря на достаточно высокий уровень выполненного научного исследования, работа не лишена отдельных недостатков. Некоторые ее положения представляются дискуссионными и незавершенными, что дает основание высказать ряд замечаний.

1. Вне внимания соискателя осталось одно из центральных понятий исследования – «трудовой конфликт». Следовало бы раскрыть его содержание, а также остановиться на его соотношении с категорией «трудовой спор».

2. Как следует из содержания диссертационной работы, под руководством соискателя и при его непосредственном участии в 2004-2013 гг. были проведены социологические исследования на крупных промышленных предприятиях Донецкой области. На наш взгляд, в диссертации следовало бы представить не только краткие обобщенные выводы, отражающие результаты этих исследований, но для большей доказательности можно было бы подтвердить их конкретными цифровыми данными.

3. Автор достаточно подробно исследовал современные технологии обучения бесконфликтному общению в системе бизнес-образования развитых зарубежных стран (с. 268-281). Однако следовало бы более подробно остановиться на российском опыте бизнес-образования, включающего конфликтологические аспекты обучения, которые могут быть использованы при формировании в Донецкой Народной Республике эффективной системы конфликтологического образования.

4. В работе приведены параметры и показатели мониторинга эффективности деятельности лидера команды (с. 333). Однако состав этих оценочных показателей можно было бы уточнить, в частности, за счет введения такого показателя, как «конфликтологическая готовность», характеризующего умение оценивать конфликт и прогнозировать его последствия.

5. В диссертации указано, что автором усовершенствованы *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 (с. 14). Следовало бы конкретизировать, о каких показателях идет речь.

6. Соискателем предложен диагностический инструментарий, основанный на использовании метода расстановки приоритетов и позволяющий ранжировать претендентов на должность в соответствии с их конфликтогенными качествами (с. 356-366). Представляется дискуссионным вопрос относительно успешности практического использования данного метода на предприятиях с точки зрения обеспечения объективности определения конфликтологического набора качеств личности.

Высказанные замечания носят частный характер, они направлены на дальнейшее развитие исследований обсуждаемой проблемы и ни в коей мере не влияют на общую положительную оценку диссертационной работы.

Общие выводы по диссертации

В целом диссертационная работа Бунтовской Ларисы Леонидовны на тему «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» является законченным научно-квалификационным исследованием, полностью соответствующим требованиям Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Донецкой народной Республики.

Результаты исследования обладают научной новизной, имеют теоретическую и практическую значимость.

Результаты исследования апробированы на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов.

Список публикаций соискателя и автореферат в полной мере раскрывают содержание полученных научных результатов.

Таким образом, диссертация «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» по своему содержанию, научной новизне и прикладному значению 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 ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент).

Я, Припотень Владимир Юрьевич, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент
доктор экономических наук
по специальности 08.00.04 – Экономика
управление предприятиями
(по видам экономической деятельности)
доцент, заведующий кафедрой
менеджмента ГОУ ВПО ЛНР
«Донбасский государственный
технический университет»
(г. Алчевск)



Владимир Юрьевич Припотень

Подпись доктора экономических наук,
доцента Припотня В.Ю. удостоверяю
Зам. начальника ОКид



Бутковская М.С.

Государственное образовательное
учреждение высшего профессионального
образования Луганской Народной Республики
«Донбасский государственный
технический университет»,
94204, ЛНР, г. Алчевск
пр-т Ленина, 16
тел.: +3 (06442) 2-60-43
адрес сайта: <https://dstu.education/ru/>