

ОТЗЫВ

**официального оппонента доктора экономических наук, профессора
Родионова Александра Владимировича
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

Актуальность темы диссертационной работы обусловлена тем, что конфликтогенность социально-трудовых отношений является собой объективный процесс проявления противоречий, наблюдаемых в трудовых коллективах и есть неотъемлемой составляющей всей совокупности элементов хозяйственной деятельности. Тем не менее, несмотря на объективный характер этих процессов, они требуют соответствующего урегулирования, управляющего воздействия с целью предупреждения или устранения негативных последствий, финансовых и моральных потерь, возникающих вследствие протестного поведения наемных работников, явного или скрытого их сопротивления организационно-структурным или инновационным изменениям на производстве. Это обуславливает потребность в поиске эффективных путей и разработки действенного механизма, обеспечивающих усиление управляемости процессом выявления, профилактики и урегулирования трудовых конфликтов, и способствующих более полному использованию в этих целях потенциала социального партнерства. Проблема обеспечения комплексно-системного подхода к решению задач управления трудовыми конфликтами остается пока что во многом неразработанной. Недостаточность решений теоретико-методологического и прикладного характера по обеспечению системного подхода к процессу урегулирования трудовых конфликтов, диагностики предрасположенности работников к конфликтному поведению в трудовом коллективе, подготовки специалистов для осуществления примирительных и посреднических процедур с использованием альтернативных способов разрешения конфликтов существенно актуализируют своевременность выбора, научный и прикладной характер диссертации Л.Л. Бунтовской.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с направлениями научных исследований кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» в рамках тем: «Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие» «Регулирование социально-экономического развития Украины: человеческое измерение», «Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда», выполняемых в 2005-2017 гг.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций диссертационной работы

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций диссертации подтверждается использованием в процессе исследования широкого круга отечественных и зарубежных научных источников, законодательных актов и нормативных правовых документов Донецкой Народной Республики, Российской Федерации и Украины. Информационную базу выполненного исследования составляют данные официальной статистики, Национальной службы посредничества и примирения Украины и его отделения в Донецкой области, материалы, полученные автором в результате проведения социологических исследований, в том числе, экспертных опросов специалистов по проблемам управления трудовыми конфликтами.

Диссертация выполнена с учетом работ ведущих отечественных и зарубежных ученых и практиков, посвященных вопросам развития социального партнерства, совершенствования форм и методов управления персоналом, урегулирования конфликтных ситуаций и трудовых конфликтов в сфере трудовых отношений, разработки эффективных процедур посредничества и примирения субъектов социального диалога. При этом соискателем проведен сравнительный анализ и сопоставление собственных выводов с научными разработками и практическим опытом других исследователей этой проблематики.

Результаты исследования получили достаточно широкое использование в практической деятельности ряда организаций и предприятий, что подтверждено соответствующими справками о внедрении. Достоверность сформулированных в диссертации выводов и положений подтверждается использованием в процессе их обоснования общенаучных и специальных методов исследования – диалектического, абстрактно-логического, исторического, экономико-статистического, факторного анализа и группировки, экспертных оценок и других.

Обоснованность и достоверность результатов исследования подтверждаются также их широкой апробацией на 21-й международных, всеукраинских, республиканских научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах.

Полнота изложенных результатов диссертации в опубликованных трудах

Полученные результаты исследования достаточно полно отражены в опубликованных автором работах – 3-х монографиях (в том числе одной индивидуальной) и 26 статьях в рецензируемых научных изданиях. Наиболее полно они изложены в индивидуальной монографии «Управление трудовыми спорами (конфликтами): теория и практика», общим объемом 17,9 усл. печ. л.

Научные журналы, сборники научных трудов и сборники материалов конференций, монографии издавались в Донецкой Народной Республике, Российской Федерации, Украине, Польше и Болгарии.

Автореферат в полной мере соответствует содержанию диссертации и дает достаточно четкое представление об основных научных и прикладных результатах выполненного исследования.

Научная новизна результатов

К наиболее значимым, обладающим научной новизной результатам следует отнести комплексное исследование проблемы управления трудовыми спорами (конфликтами), разработку концепции создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) как многофункциональной и многокомпонентной системы, структурированной по целевым блокам (подсистемам), которые в своей совокупности охватывают все ключевые направления обеспечения гармонизации социально-трудовых отношений. Безусловно позитивным является использование в процессе разработки концепции создания такой системы методологии системно-целевого подхода к решению управленческих задач.

Среди весомых результатов выполненного исследования, характеризующихся научной новизной, следует отметить разработку концептуальных подходов к формированию организационно-экономического механизма практической реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), структурированного по четырем блокам: организационный механизм; экономический механизм; информационное обеспечение; социально-психологические подходы к управленческому воздействию на трудовое поведение работников.

В контексте этих вопросов в диссертации всесторонне обоснованы обладающие научной новизной рекомендации по формированию организационного обеспечения практической реализации в регионе механизма государственного управления трудовыми спорами (конфликтами) на базе создания с этой целью специальной государственной структуры – республиканской Службы управления трудовыми спорами (конфликтами). Аргументы автора относительно того, что такая Служба, имея государственный статус, сможет на системной основе более эффективно осуществлять соответствующие управленческие функции по урегулированию конфликтных ситуаций и координировать эту работу на государственном, отраслевом, территориальном и производственном уровнях, представляются убедительными и заслуживают одобрения.

В диссертации обоснованы также концептуально новые подходы к разработке экономического механизма республиканской комплексной системы управления трудовыми конфликтами как совокупности методов, способов, инструментов влияния на формирование и развитие человеческого капитала и обеспечение стабильности трудовых отношений. В рамках экономического механизма целевыми задачами, решаемыми на государственном уровне, являются создание организационно-экономических условий для реализации комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), привлечение средств государственного, муниципального бюджетов и средств инвесторов для ее функционирования и развития, на производственном – снижение социальной напряженности в трудовом коллективе, устранение факторов конфликтности путем реализации комплекса методов, способов воздействия на трудовое поведение работников, усиление их заинтересованности в инновационном развитии производства. Такой подход заслуживает поддержки, а его практическая

реализация, безусловно, повысит эффективность управления процессом урегулирования трудовых конфликтов.

Элементами научной новизны отличаются также получивший дальнейшее развитие научно-методический подход к формированию единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей в качестве одного из ключевых блок по сбору, систематизации и анализу информации в сфере трудовых конфликтов, что позволит обеспечить действенную и оперативную информационную поддержку этих процессов. Следует признать заслуживающими поддержки выводы автора о том, что качественному совершенствованию всей системы подготовки и принятия управленческих решений в сфере социально-экономического развития региона, и в частности, урегулирования трудовых споров (конфликтов), могло бы способствовать создание в Республике Главного информационно-аналитического центра.

Научной новизной характеризуются также методические результаты диссертационной работы. К наиболее значимым из них, по нашему мнению, относятся: предложенный методический инструментарий проведения мониторинга личной эффективности лидера и членов команды; научно-методические разработки по проведению социологических исследований, включая экспертные опросы специалистов по проблемам конфликтности; научно-методические подходы к процессу подготовки и организации проведения в трудовых коллективах системного мониторинга трудовых конфликтов; методика оценки психологических особенностей личности для диагностики конфликтологических качеств человека и построения конфликтологического профиля и конфликтограммы работника; рекомендации по использованию экономико-математического метода расстановки приоритетов применительно к определению предрасположенности личности к конфликтному поведению при отборе и подборе персонала предприятий и организаций.

К результатам исследования, которые характеризуют имплементацию научной новизны, относится также разработанный Учебно-методический комплекс переподготовки трудовых арбитров, посредников и специалистов Национальной службы посредничества и примирения, включающий тематическую Программу курса обучения, а также разработанные программы проведения тренингов, тренинг-семинаров, курсов по обучению основам конфликтологических знаний для разных категорий образовательного процесса.

Все вышеизложенное наглядно свидетельствует, что соискателем разработана новая целостная научная концепция системно-целевого подхода к формированию в Донецкой Народной Республике комплексного организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства.

Теоретическое значение полученных результатов

Теоретическое значение результатов диссертационной работы заключается в дальнейшем развитии и углублении теоретико-методологических основ обоснования новой целостной научной концепции создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) и разработке

концептуальных подходов к формированию организационно-экономического механизма ее практической реализации на базе использования методологии системно-целевого подхода к решению управленческих задач.

Тем самым разработки автора вносят весомый вклад в экономическую науку и теорию трудовой конфликтологии.

Практическая значимость полученных результатов

Прикладная значимость полученных результатов исследования подтверждается 15 справками о внедрении на ряде предприятий, в организациях и учреждениях Донецкой Народной Республики, Российской Федерации и Украины.

Основные положения диссертационной работы доведены до уровня конкретных научно-методических разработок, предложений и практических решений, использование которых в сфере социального партнерства будет реально способствовать своевременной профилактике, предупреждению возникновения в трудовых коллективах конфликтов, урегулированию на конструктивной основе конфликтных ситуаций между участниками социального диалога на производственном, отраслевом и региональном уровнях.

Практическая значимость полученных результатов подтверждается также тем, что теоретические и научно-методические разработки автора активно используются в учебном процессе на экономическом факультете ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» при изложении дисциплин «Конфликтология», «Технологии управления конфликтами и стрессами», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление персоналом» и других, а также в процессе занятий в Учебно-практическом центре ArtDialog, созданном по инициативе диссертанта на экономическом факультете с целью содействия подготовке кадров, владеющими конфликтологическими знаниями, навыками и умениями разрешения трудовых конфликтов на конструктивной основе.

Как следует из справок о внедрении, в процессе практического обучения работников предприятий и бизнес-структур активно применяются разработанный автором научно-методический инструментарий для оценки предрасположенности личности к конфликтному поведению в трудовом коллективе, методический инструментарий по проведению бизнес-игр, тренингов и тренинг-семинаров по проблемам управления трудовыми конфликтами, рекомендации и учебно-методический комплекс курса по подготовке и переподготовке трудовых арбитров и посредников.

Эти факты дают веские основания заключить, что выполненное исследование содержит целый ряд полезных и конструктивных результатов, представляющих особую значимость для науки и хозяйственной практики.

Соответствие диссертации установленным требованиям

Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом 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»; 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)»

Оформление работы, структура и логика изложения материала также отвечают установленным требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук.

Замечания по диссертационной работе

Изучение содержания диссертационной работы дает основание наряду с высокой позитивной оценкой выполненного исследования сделать также некоторые замечания.

1. В диссертационной работе приведена авторская трактовка понятия «конфликт» (с. 45), однако не уделено внимание вопросу его соотношения с родственными категориями – «трудовой конфликт», «трудовые споры», «социальный конфликт».

2. В работе сделан акцент на необходимости использования опыта разрешения трудовых конфликтов Национальной службы посредничества и примирения (НСПП) Украины и ее отделения в Донецкой области (с. 134). Однако соискатель не указал, какие именно элементы деятельности этой Службы целесообразно было бы использовать при создании Службы управления трудовыми спорами (конфликтами) в Донецкой Народной Республике. Желательно было бы раскрыть, какие направления работы НСПП могут быть полезными в процессе практической реализации в Республике комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) в ДНР.

3. В работе следовало бы более четко обосновать, каким образом предлагаемая к созданию республиканская Служба управления трудовыми спорами (конфликтами) сможет реально обеспечить практическую реализацию всей совокупности базовых элементов (подсистем) комплексной системы управления конфликтами, приведенной на концептуальной схеме на рис. 4.1 (с. 214). Достаточно ли для решения этих сложных и масштабных задач тех трех отделов, которые представлены в структуре этой службы (рис. 4.2, с. 225)?

4. На рис. 4.3 (с. 231) приведена концептуальная схема экономического механизма практической реализации республиканской системы управления трудовыми спорами (конфликтами), которая дает достаточно полное представление о совокупности экономических способов, методов, инструментов обеспечения гармонизации социально-трудовых отношений на государственном и производственном уровнях, практическая реализация которых может содействовать снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, реально способствовать созданию предпосылок для бесконфликтного взаимодействия участников социального диалога. В то же время, на наш взгляд, остались вне поля зрения те органы (субъекты),

управляющего воздействия, которые должны на практике реализовать указанные целевые задачи. И если на производственном уровне понятно, что эти вопросы находятся в ведении экономической службы предприятия, отдела (управления) организации и управления персоналом, отдела кадров и ряда других структурных подразделений, то на государственном уровне следовало бы конкретизировать состав субъектов управления и соответственно отразить их для наглядности на данной схеме.

5. В целом поддерживая выводы и рекомендации автора о важности более активного использования в процессе урегулирования трудовых конфликтов альтернативных методов разрешения трудовых споров, в частности, медиации, трудового арбитража и других, отвечающих современным международным стандартам способов разрешения противоречий между участниками социального партнерства на конструктивной основе, полагаю, что вести речь об этом применительно к нынешним условиям Донецкой Народной Республики пока что преждевременно, и прежде всего, в связи с тем, что необходимые для этого специалисты и социальные условия отсутствуют.

Общие выводы

1. Диссертация Бунтовской Ларисы Леонидовны выполнена на актуальную тему и является завершенной научно-квалификационной работой, соответствующей Паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент) по следующим пунктам:

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 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).

2. Полученные результаты выполненного исследования характеризуются научной новизной и имеют значение для экономической науки и практики. Работа достаточно иллюстрирована соответствующими таблицами, схемами, графиками.

3. Практическое использование результатов исследования подтверждено документально 15-ю справками о внедрении, приведенными в приложении к диссертационной работе.

4. Опубликованные по теме диссертации научные работы соискателя и автореферат в полной мере характеризуют результаты выполненного исследования.

Таким образом, актуальность выполненной работы, уровень научных разработок, степень их научной новизны, теоретическая и практическая значимость полученных результатов исследования дают основание для вывода о том, что диссертация по теме «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, Родионов Александр Владимирович, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент
доктор экономических наук
по специальности 08.00.04 (экономика и
управление предприятиями)
профессор, заведующий кафедрой
государственного управления
ГОУ ВПО «Луганский
национальный университет
имени Владимира Даля» (г. Луганск)

Александр Владимирович Родионов

Дата

Подпись доктора экономических наук,
профессора А.В. Родионова
удостоверяю

Начальник отдела кадров ГОУ ВПО ЛНР
«Луганский национальный университет
имени Владимира Даля» (г. Луганск)



Ю.А. Степанова

Ю.А. Степанова

Юридический адрес: 91034, г. Луганск, кв. Молодежный 20-А

Телефон +38 (0642) 34-48-18, +38 (0642) 34-48-28

Факс: +38 (0642) 34-48-48

E-mail: dahl.univer@yandex.ru ; dal.univer@yandex.ru

Сайт организации <http://www.dahluniver.ru>