

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)

В условиях перманентного роста напряженности труда обеспечение стабильности социально-трудовых отношений в коллективах субъектов хозяйствования становится важнейшим фактором конкурентоспособности компаний. При этом формирование в компаниях благоприятной и конструктивной среды, опирающейся, с одной стороны, на доверие работников, с другой - на социальную ответственность - работодателей, объективно требуют усиления внимания ученых и практиков к вопросам *социального партнерства* как важнейшему инструменту согласования интересов всех сторон социального диалога. Неоднократно бывая в течение последних трех лет в Луганске и Донецке, а также встречаясь с трудовыми коллективами предприятий различных отраслей промышленности в Свердловской, Челябинской и Архангельской областях считаю, что актуальность представленного исследования не вызывает сомнений.

Автор обоснованно определил в качестве цели диссертационной работы обоснование целостной научной концепции и разработку научно-практических рекомендаций по формированию организационно-экономического механизма управления трудовыми отношениями в сфере социального партнерства, соискатель в процессе выполненного исследования решил следующие научные задачи:

- обоснован *категориальный аппарат современной конфликтологии в частности термин «конфликтологический профиль (портрет) работника»*; раскрыта сущность основных конфликтологических категорий, опирающаяся на анализ основных моделей социального партнерства;
- обоснована типология социально-трудовых *конфликтов*, в соответствии с которой осуществлена их классификация, разработаны предложения по усовершенствованию методики картографии конфликта, проведения его структурного анализа;
- проведена *диагностика и оценка состояния конфликтности в трудовых коллективах* Российской Федерации, Украины, Донецкой области, проанализированы разновидности трудовых конфликтов, выявлены причины возникновения протестных действий и трудовых конфликтов, усовершенствован научно-методический инструментарий проведения социологических исследований по проблемам конфликтности;
- разработана *новая целостная научная концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами)* на базе использования методологии системно-целевого подхода к решению управленческих задач, обоснованы концептуальные подходы к формированию организационно-экономического механизма ее практической реализации и информационному обеспечению: обоснованы концептуальные подходы к созданию системы конфликтологического обучения, разработаны образовательные программы проведения тренингов, тренинг-семинаров, краткосрочных курсов для разных категорий образовательного процесса, подготовлен Учебно-методический комплекс для переподготовки арбитров и посредников, участвующих в регулировании трудовых конфликтов; разработан диагностический ин-

струментарий для прогнозирования конфликтного поведения работников, основанный на использовании метода расстановки приоритетов.

В целом работа логически выстроена: от обзора теоретических точек зрения на эволюции конфликтологических теорий, обобщения научных взглядов зарубежных и отечественных ученых на природу конфликтов и методологических подходов к методическим разработкам и их практической реализации. Работа опирается на обобщение и систематизацию собранного автором аналитического материала.

В качестве замечаний по автореферату можно отметить следующее:

1. Следовало бы более детально проанализировать недостатки коллективно-договорного регулирования в контексте управления трудовыми конфликтами, в частности, связанные с несоблюдением в локальных нормативно-правовых актах интересов сторон социального партнерства.

2. Желательно было бы указать, опыт каких зарубежных стран по органичному сочетанию институциональных и альтернативных форм регулирования трудовых конфликтов был изучен и рекомендован для применения в отечественной практике (раздел 2).

3. Следовало бы пояснить, что означает в понимании автора термин «инновационное поведение работников» (рис. 5).

Отмеченные замечания не влияют на общую позитивную оценку диссертационной работы.

Основные положения диссертационной работы опубликованы в 53 научных трудах (31 личном и 22 в соавторстве), из них в одной индивидуальной и двух коллективных монографиях.

В целом можно сделать вывод, что, судя по автореферату, диссертация на тему «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» представляет собой заверченный результат плодотворной научно-исследовательской работы, отвечает 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, Шеломенцев Андрей Геннадиевич, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Врио директора ФГБУН «Федеральный исследовательский центр комплексного изучения Арктики имени академика Н.П.Лаверова Российской Академии Наук»,
профессор, доктор экономических наук по специальности
08.00.05 – Экономика, управление народным хозяйством

Шеломенцев Андрей Геннадьевич

163000 г.Архангельск, набережная Северной Двины, 23, тел.: 8(8182)287636, факс 8(8182) 287988, dirnauka@fciarctic.ru, Сайт <http://fciarctic.ru/>



26.01.2018