УТВЕРЖДАЮ:
Ректор ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»
____________С.В. Дрожжина
«29» декабря 2017 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации о диссертации 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 для науки и практики

Актуальность выполненного исследования, его значимость для науки и практики не вызывают сомнения. Урегулирование возникающих противоречий и социальной напряженности в трудовых коллективах, формирующих протестное поведение работников, профилактика и предупреждение конфликтных ситуаций и возникновения трудовых конфликтов объективно требуют разработки и использования комплексных подходов и механизмов, позволяющих согласовать на конструктивной основе интересы различных социальных групп, наемных работников и работодателей и, что особенно важно, обеспечить эффективное взаимодействие всех субъектов социального партнерства. Однако, как показывает практика, задача комплексного подхода к управлению трудовыми конфликтами до сих пор не решена.

Социально-трудовые конфликты, противоречия, наблюдаемые в жизнедеятельности любого сообщества и проявляющиеся в различных формах в сфере трудовых отношений на государственном, отраслевом, территориальном и производственном уровнях были предметом исследования многих ученых и практиков, что позволило сформировать важную теоретико-методологическую базу для дальнейшего развития научных исследований в этом направлении.

Следует поддержать выводы соискателя о том, что эта проблематика существенно актуализировалась в связи с созданием Донецкой Народной Республики, возникшей необходимостью обеспечения стабилизации трудовых отношений в регионе, важностью более эффективного использования потенциала социального партнерства с целью профилактики возникновения трудовых споров и разногласий между участниками социального диалога, концентрации усилий для решения задач восстановления промышленного потенциала Республики, повышения уровня занятости и доходов трудящихся. Как совершенно справедливо подчеркнуто автором, появляется возможность отказаться от фрагментарного решения проблем, провоцирующих социальную

ГОУ ВПО «ДонНУ»
12.12.18
Индекс

напряженность в трудовых коллективах, и перейти к созданию на базе комплексно-целевого подхода единой республиканской государственной системы управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства (с. 6).

В рамках комплексного подхода появляется реальная возможность повысить действенность организационного, экономического и информационного обеспечения системы управления трудовыми спорами (конфликтами), более эффективно решать вопросы конфликтологического обучения специалистов, активнее использовать социально-психологические подходы к управлению конфликтами, совершенствовать способы и методы примирительных и посреднических процедур.

Все это свидетельствует о своевременности и актуальности диссертационной работы Бунтовской Л.Л., посвященной развитию теоретико-методологических основ, разработке концептуальных положений и научно-прикладных рекомендаций по обеспечению комплексного подхода к управлению трудовыми спорами (конфликтами) в сфере социального партнерства.

Основные научные результаты,
их теоретическая и практическая значимость

Диссертационная работа Бунтовской Л.Л. логично структурирована и содержит введение, 6 разделов, включающих 18 подразделов, и выводы по каждому разделу, заключение, список литературы и приложения. Содержание работы определяется поставленной целью и соответствует последовательности решения задач исследования. Выводы по разделам и заключение обобщают научные результаты.

К наиболее значимым новым научным результатам, полученным соискателем, относятся:

1. Разработана концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) на базе использования методологии системно-целевого подхода к решению управленческих задач, научных принципов разработки системных моделей, развития и совершенствования форм и методов социального партнерства, формировать которую рекомендуется как многофункциональную и многокомпонентную систему, структурированную по целевым блокам (подсистемам) и стремящуюся в своем функционировании к достижению конкретных целей – гармонизации интересов участников социального партнерства, содействию разрешению трудовых конфликтов на конструктивной основе (с. 207-212).

2. 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) как постоянно действующего государственного органа, призванного реализовать на практике подход к управлению трудовыми конфликтами как к объекту государственного управления, осуществлять на системной основе

управленческие функции и координировать работу по урегулированию конфликтных ситуаций на государственном, отраслевом, территориальном и производственном уровнях (с. 224-229).

3. Разработаны концептуальные подходы к формированию экономического механизма республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) в двух срезах: на государственном уровне – это формирование финансово-экономического обеспечения деятельности органов управления конфликтами, работы трудовых арбитров, инвестирования средств на организацию конфликтологического обучения, развитие и повышение эффективности использования трудового потенциала; на производственном уровне – это совокупность методов, способов и инструментов влияния на формирование и развитие человеческого капитала предприятий, трудовое поведение работников, совершенствование мотивации и стимулирования труда, подготовка и переподготовка кадров, учет интересов персонала в системе коллективно-договорного регулирования (с. 229-238).

4. Получили дальнейшее развитие научно-методические подходы к формированию в Донецкой Народной Республике единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей в качестве одного из ключевых элементов информационный блок (базу данных) «Исследование трудовых споров (конфликтов): аналитика, диагностика», что позволит реализовать новый методологический подход к сбору, систематизации, обработке и анализу информации по трудовым конфликтам, обеспечить ее полноту и достоверность для принятия эффективных управленческих решений (с. 239-264).

5. Усовершенствован путем уточнения и конкретизации факторов и индикаторов диагностики научно-методический инструментарий проведения социологических исследований, в том числе, экспертных опросов специалистов по проблемам конфликтности, выявлению причин, предопределяющих возникновение трудовых споров (конфликтов) (с. 253-258), а также научно-методические подходы к процессу подготовки к 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. 261-262).

6. Усовершенствована методика оценки психологических особенностей личности для диагностики конфликтологических качеств человека путем дополнения новым методическим подходом к построению конфликтологического профиля и конфликтограммы конкретного работника (с. 354, 355); методика картографии конфликта за счет дополнения карты конфликта элементом «фаза протекания конфликта и ее характеристика» (с. 52); методический инструментарий проведения мониторинга личной эффективности лидера и членов команды путем уточнения и дополнения параметров и оценочных показателей, разработки опросника эффективности работы команды (с. 336), а также получивший дальнейшее развитие экономико-математический метод расстановки приоритетов применительно к определению предрасположенности личности к конфликтному поведению в

контексте отбора и подбора персонала на производственном уровне (с. 358-366).

7. Разработан Учебно-методический комплекс переподготовки трудовых арбитров, посредников и специалистов Национальной службы посредничества и примирения, включающему тематическую Программу курса обучения (с. 283-303). Новизной характеризуются обоснованные концептуальные подходы к формированию организационных структур по конфликтологическому обучению, а также разработанные образовательные Программы проведения тренингов, тренинг-семинаров, краткосрочных курсов по обучению основам конфликтологических знаний для разных категорий образовательного процесса (с. 303-313).

Значимость результатов исследования для экономической науки заключается в том, что они развивают и углубляют существующие теоретические положения по урегулированию трудовых споров (конфликтов) в системе трудовых отношений и содержат обоснование новой целостной научной концепции комплексно-целевого подхода к формированию в Донецкой Народной Республике организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства.

Теоретическое значение результатов соискателя определяется уровнем проработки изучаемых проблем, научной новизной, полученной в результате выполненного исследования, приращением теоретико-методологических знаний в области принятия управленческих решений применительно к проблемам выявления, предупреждения и разрешения трудовых конфликтов на конструктивной основе.

Результаты диссертационной работы получили отражение в учебном пособии «Оценка психологических качества личности (для диагностики склонности к конфликтному поведению в коллективе», учебнике «Управление конфликтами» и используются в учебном процессе кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» при преподавании дисциплин «Конфликтология», «Технологии управления конфликтами и стрессами», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы карьеры и социальный успех», «Корпоративная культура и пиар», а также в работе Учебно-практического центра ArtDialog, что подтверждено соответствующими справками о внедрении. Сама диссертация выполнена в соответствии с направлениями научно-исследовательской работы кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» в рамках научных тем: «Управление человеческими ресурсами: государство, регион. Предприятие» (2005 - 2010 гг.), «Регулирование социально-экономического развития Украины: человеческое измерение» (2011 - 2015 гг.), «Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда» (2016 г. – по настоящее время).

Практическое значение полученных научных результатов заключается в том, что они доведены до конкретных практических предложений и рекомендаций, о чем имеются справки о внедрении, а именно: Государственной

инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики; Федерации профсоюзов Донецкой Народной Республики; Национальной службы посредничества и примирения Украины; Акционерного общества «Финансово-промышленный концерн «Электрон» (Россия, г. Краснодар); ОП «Шахта «Северная» ГП «Макеевуголь», ООО «Омега» (Россия, г. Ростов-на-Дону); ООО «Востокуглемаш»; компании «LiderNova», ООО «Велес», консалтинговой компании «Развитие»; ЧП «Чирко Д.А.»; общественной ассоциации «Альтернативное разрешение конфликтов», ЧП «Горняк-95», ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Основные результаты диссертационной работы обсуждались и получили одобрение на 21 международных, всеукраинских и региональных научно-практических конференциях, семинарах и круглых столах, проведенных в Донецкой Народной Республике, России, Украине, Польше, Болгарии. Основные положения диссертационной работы представлены в 53 научных трудах автора, в том числе 26 статей в рецензируемых научных изданиях, из которых 4 - в международных наукометрических базах данных (РИНЦ).

Бунтовская Л.Л. издала личную монографию «Управление коллективными трудовыми спорами (конфликтами): теория и практика», а также принимала участие в подготовке 2 коллективных монографий. Опубликованные работы и автореферат в достаточно полной мере отражают содержание диссертации.

Методологическую основу выполненного исследования составили положения современной научной теории, научные труды отечественных и зарубежных ученых в области теории менеджмента, исследования проблем социального партнерства и управления конфликтами. Для достижения цели и решения поставленных задач соискатель использовал диалектический метод научного познания, а также общенаучные и специальные методы исследования: исторический, абстрактно-логический, сравнительного и системного анализа, экономико-статистический, группировки, экспертных оценок, экономико-математического моделирования. В качестве информационной базы выполненного исследования использовались законодательные акты Российской Федерации, Украины и Донецкой Народной Республики, регулирующие развитие социально-трудовых отношений.

Диссертационная работа Бунтовской Л.Л. характеризуется высокой степенью достоверности результатов исследования, так как является самостоятельным научным трудом в области исследования проблем конфликтогенности в сфере социально-трудовых отношений. Все научные положения, результаты и выводы, изложенные в диссертации и выносимые на защиту, получены лично соискателем. Из научных работ, опубликованных в соавторстве, автором использованы только те идеи и положения, которые являются результатом его личных исследований. Дополнительными аргументами, подтверждающими достоверность результатов исследования, может служить тот факт, что их обоснование базируется на использовании фундаментальных положений экономической науки и теории социального

конфликта, современных подходов к решению управленческих задач и формированию системных моделей, материалах официальной статистики, результатах проведенных социологических исследований на предприятиях Донецкой области, материалах экспертных опросов специалистов по управлению трудовыми конфликтами.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Основные научные результаты, полученные в процессе выполненного исследования, оформленные в виде концепций, механизмов, подходов, научно-методических рекомендаций, соискатель ориентирует на хозяйственный комплекс Донецкой Народной Республики, обосновывая выводы о том, что разработка целостной научной концепции системно-целевого подхода к формированию системы управления трудовыми спорами (конфликтами) имеет важное значение для социально-экономического развития Республики. Полагаем, что полученные результаты исследования могут быть использованы не только в ДНР, но и в рекомендованы к применению в других регионах, в частности, в хозяйственном комплексе Луганской Народной Республики. Тот факт, что отдельные положения и научно-методические разработки соискателя получили практическое внедрение на одном из крупных производственных комплексов Российской Федерации – в акционерном обществе «Финансово-промышленный концерн «Энерго» (г. Краснодар), а также в ООО «Омега» (г. Ростов-на-Дону), что подтверждено соответствующими справками, также свидетельствует о возможности их более широкого использования в хозяйственной практике.

Общие замечания

1. В процессе исследования понятийно-категориального аппарата современной конфликтологии (подраздел 1.2) автором подробно проанализированы трактовки понятий «социальный конфликт», «конфликтная ситуация», «конфликтное взаимодействие», «межличностные конфликты», «межгрупповые конфликты», обосновано и сформулировано авторское определение понятия «конфликт», аргументирована необходимость введения в категориальный аппарат термина «конфликтологический профиль работника». В то же время в работе отсутствует авторская трактовка понятий «трудовой конфликт» и «трудовой спор», не высказана собственная точка зрения относительно наличия или отсутствия сущностного отличия этих категорий.

2. В диссертации недостаточно проработаны вопросы совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых отношений как одного из важнейших инструментов социального партнерства. Следовало бы более четко конкретизировать предложения по внесению изменений в содержательную часть коллективных договоров, которые могли бы содействовать гармонизации интересов участников социального диалога, снижению вероятности возникновения конфликтных ситуаций и трудовых конфликтов на производственном и отраслевом уровнях.

3. В работе не получили достаточного обоснования предложения по структуризации организационно-экономического механизма по четырем блокам (подсистемам) – организационный механизм; экономический механизм; информационное обеспечение и социально-психологические подходы к управленческому воздействию на трудовое поведение работников. Не ясно, почему в структуру организационно-экономического механизма соискатель не включил блок конфликтологического обучения, хотя в работе этому вопросу уделено большое внимание (раздел 5).

4. В целом поддерживая аргументы соискателя о том, что экономический механизм практической реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) целесообразно формировать в двух срезах – на государственном и производственном уровнях как взаимодополняющие друг друга ключевые блоки, сочетание совокупности составных элементов которых является одним из проявлений комплексного системного подхода к управлению конфликтами, следует отметить, что в диссертационной работе остался недостаточно раскрытым вопрос о том, каким образом на практике будет обеспечиваться это сочетание и взаимодействие, какие субъекты социального партнерства призваны решать эту задачу.

5. Соискателем обоснованы предложения по изменению модели образовательного процесса по конфликтологическому обучению, в частности, по перенесению акцента с краткосрочных курсов на системное академическое обучение студентов в высших учебных заведениях Донецкой Народной Республики, переводу курса «Конфликтология» в разряд обязательных дисциплин для ряда специальностей (управление персоналом, социология, политология, психология) с последующим открытием специализации по конфликтологии, а в дальнейшем – новой специальности «Конфликтолог», отвечающей требованиям мировых стандартов. Поддерживая это предложение как идею, как весьма полезное перспективное направление развития системы конфликтологического образования, все же полагаем, что в настоящее время в Донецкой Народной Республике пока еще не созданы для этого необходимые условия, не сформирован соответствующий кадровый ресурс преподавателей, не подготовлен необходимый объем учебно-методического обеспечения.

Несмотря на высказанные замечания, которые в целом не влияют на общую положительную оценку работы, следует признать высокое качество проведенного Бунтовской Л.Л. исследования, его научную новизну, теоретическую и практическую значимость.

Заключение

Диссертация Бунтовской Л.Л. выполнена на актуальную тему и представляет собой завершенную научно-квалификационную работу. Содержание диссертации и автореферата соответствует Паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам 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).

Научные результаты, полученные соискателем в ходе выполненного исследования, имеют существенное значение для экономической науки и практики. Выводы и рекомендации обоснованы и аргументированы в достаточной мере.

Диссертационная работа «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» отвечает требованиям п. 2.1 «Положения о присуждении ученых степеней», 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).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании межкафедрального научного семинара Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского» 28 декабря 2017 г., протокол № 14.

Я, Азарян Елена Михайловна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Доктор экономических наук, профессор,
проректор по научной работе,
заведующая кафедрой маркетинга
и коммерческого дела ГО ВПО
«Донецкий национальный университет
экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского» Е.М. Азарян

Контактные данные:
283050, г. Донецк, ул. Щорса, 31
Тел. +380623050673
Факс: +380623048316
e-mail: info@donnuet.education
сайт: http://donnuet.education

Подпись Е.М. Азарян
Заверяю
Начальник отдела кадров
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА
ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ
ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»