

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи

Стрельченко Денис Игоревич



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2019

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, г. Донецк.

Научный
руководитель: доктор экономических наук, доцент
Бунтовская Лариса Леонидовна

Официальные
оппоненты: **Шемяков Александр Дмитриевич**
доктор экономических наук, доцент,
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Донецкая
академия управления и государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики», профессор
кафедры теории управления и государственного
администрирования

Кондаурова Инна Александровна
кандидат экономических наук, доцент,
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Донецкий
национальный технический университет», заведующая
кафедрой управления бизнесом и персоналом

Ведущая организация: **Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Луганской Народной Республики «Донбасский
государственный технический университет»
(г. Алчевск)**

Защита диссертации состоится «17» марта 2020 года в 11.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.003.01 при ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по адресу: 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, ауд. 409. Тел. факс: (062) 302-09-76, e-mail: d01.003.01@mail.ru

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по адресу: 283001, г. Донецк, ул. Университетская, 24 и на сайте ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» [http://science donnu.ru](http://science.donnu.ru).

Автореферат разослан « ____ » _____ 20 ____ г.

Ученый секретарь диссертационного
совета Д 01.003.01
д.э.н., профессор



Н. А. Балтачеева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В современных условиях развития Донецкой Народной Республики особую значимость приобретает проблема повышения эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения их гармонизации, что сопряжено с необходимостью принятия действенных мер по созданию новых рабочих мест, повышением уровня занятости трудоспособного населения, снижением степени конфликтности предприятий, обеспечением достойного труда и стабильности трудовых отношений. В этих условиях особенно важно отказаться от фрагментарного подхода к решению управленческих задач в трудовой сфере и перейти на базе системно-целевого подхода к формированию комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Актуальность и особая значимость данной проблемы и отсутствие системных разработок по ее решению на территории Донецкой Народной Республики обусловили выбор темы диссертационной работы, определили цель и задачи научного исследования.

Степень разработанности темы исследования. Концептуальные основы теории социально-трудовых отношений изложены в трудах таких известных зарубежных ученых, как Э. Азар, Р. Бакал, П. Болдуин, Н. Барр, М. Блауг, Л. Брентано, М. Вебер, Т. Кларк, В. Зомбарт, Р. Джекман, А. Рахим, В. Рошер, Л. Туроу, А. Филлипс, Г. Шмоллер, К. Эрроу, У. Эшби. Теоретические и прикладные положения в сфере регулирования социально-трудовых отношений, получившие развитие в процессе выполненного исследования, базировались на изучении научных публикаций В. Адриановой, Н. Балтачевой, Е. Басинской, Л. Бунтовской, О. Зеленской, С. Испуловой, И. Колмаковой, И. Кондауровой, Н. Лукьянченко, Р. Маннакова, Е. Масленниковой, И. Петенко, В. Припотня, Ю. Полшкова, Л. Сабуровой, Н. Хромова, А. Шемякова и др.

Вместе с тем, несмотря на многочисленные исследования данной проблематики, отдельные вопросы государственного регулирования социально-трудовых отношений, в частности, использование потенциала социального партнерства, информационная поддержка сферы управления трудом остаются недостаточно разработанными и требуют дальнейшего их изучения.

Связь работы с научными программами, планами, темами. Диссертация выполнена в соответствии с направлениями научно-исследовательской работы кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по госбюджетной теме Г-16/50 «Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда» (номер государственной регистрации 0117D000200), в рамках которой автором проанализированы особенности регулирования социально-трудовых отношений и возможности использования социального партнерства в ДНР.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является развитие теоретических положений и разработка научно-практических рекомендаций по государственному регулированию социально-трудовых отношений.

Для достижения цели исследования были поставлены и решены следующие **задачи**:

исследовать сущность понятия «социально-трудовые отношения» и сопряженных с ним категорий;

проанализировать механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы;

обосновать роль социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений;

дать характеристику международных норм и стандартов в области регулирования социально-трудовых отношений;

проанализировать тенденции и особенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации;

оценить состояние социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике;

усовершенствовать концептуальные подходы к формированию комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений;

разработать научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений;

предложить научно-методический подход к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости на основе создания Республиканского центра независимой оценки квалификации.

Объектом исследования выступает процесс государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Предмет исследования – теоретические, научно-методические и организационно-информационные аспекты государственного регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях хозяйствования.

Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда) (п. 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; п. 5.12. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – государственный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты).

Научная новизна полученных результатов заключается в развитии и углублении теоретических и научно-методических основ формирования комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, обосновании направлений совершенствования организационно-информационного обеспечения ее практической реализации в ДНР.

Конкретные научные результаты, которые характеризуют новизну выполненного исследования, заключаются в следующем:

усовершенствованы:

концептуальные подходы к государственному регулированию социально-трудовой сферы за счет формирования *Республиканской комплексной системы*

государственного регулирования социально-трудовых отношений, включающей подсистемы (целевые блоки): правовое регулирование социально-трудовых отношений, организационное и научно-методическое обеспечение, регулирование развития социально-экономических процессов, обеспечение эффективности социального партнерства, регулирование трудовых споров (конфликтов), диагностика и мониторинг социально-трудовых отношений, внедрение которой будет способствовать достижению стратегических целей социально-экономической политики ДНР;

научно-методические подходы к обеспечению повышения результативности государственного регулирования социально-трудовых отношений, которые, в отличие от существующих, предусматривают создание при Правительстве ДНР *Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений* как постоянно действующего коллегиального органа, выполняющего в рамках своих полномочий функции координационного центра, обеспечивающего межведомственное функциональное взаимодействие всех субъектов государственного регулирования трудовой сферы, что позволит обеспечить эффективное функционирование Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений;

научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений, а именно обоснована необходимость создания *Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития ДНР* и формирования *единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития*, что повысит эффективность принятия управленческих решений в сфере государственного регулирования социально-трудовых отношений;

получили дальнейшее развитие:

система показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений, которая дополнена такими показателями, как «степень удовлетворенности работников различными элементами социально-трудовых отношений» и «отсутствие угроз для текущей трудовой деятельности», определяемыми на основе социологических опросов, что позволит более точно оценивать состояние социально-трудовых отношений с учетом субъективных факторов;

понятийно-категориальный аппарат исследования: предложено под понятием *«социально-трудовые отношения»* понимать отношения, возникающие в сфере труда между участниками коллективных трудовых процессов, включающие экономические, социальные, технические, технологические, организационные, психологические и другие аспекты трудовой деятельности, направленные на обеспечение условий для достойного труда и социальной защиты работников; дополнено содержание категории *«государственная система регулирования социально-трудовых отношений»*, трактуемой как комплекс упорядоченных взаимосвязанных элементов, предназначенных для решения задачи повышения производительности и эффективности труда, такими

функциями, как улучшение качества трудовой жизни, развитие человека как высшей ценности общества, обеспечение сбалансированности и прогрессивного развития всех сфер трудовой жизни;

система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР, которая дополнена *Соглашением о социальном партнерстве между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР* как важнейшим нормативным актом в сфере социального диалога, что позволит обеспечить повышение эффективности использования потенциала социального партнерства в комплексной системе государственного регулирования социально-трудовых отношений;

система механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений за счет дополнения их информационно-аналитическим (включающим совокупность методов, форм и способов обработки и анализа информации с применением цифровых технологий) и организационным (представляющим собой институциональную систему регуляторной политики) механизмами, что будет способствовать повышению результативности функционирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений;

научно-методический подход к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости на основе создания *Республиканского центра независимой оценки квалификации*, что увеличит возможность более объективного оценивания работников и ищущих работу с точки зрения соответствия их профессиональных компетенций утвержденным государственным образовательным стандартам с целью трудоустройства потенциальных работников и экономии средств на профессиональное обучение в случае установления соответствия этим стандартам.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение диссертации состоит в развитии и углублении концептуальных положений государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что основные научные положения, выводы и предложения, представленные в диссертационной работе, доведены до уровня конкретных научно-практических рекомендаций, использование которых будет способствовать реализации предложенных направлений развития государственного регулирования социально-трудовых отношений. Рекомендации и предложения, изложенные в диссертационной работе, внедрены в практическую деятельность Аппарата Правительства ДНР (справка № 296 от 28.08.2019 г.) – научно-методические разработки по созданию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений, Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, рекомендации по формированию Соглашения о социальном партнерстве между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР; Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики (справка № 01/2424 от 04.09.2019 г.) – предложения по созданию Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического

развития ДНР и единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики; Министерства труда и социальной политики ДНР (справка № 01.2-196 от 06.09.2019 г.) – концептуальные подходы к формированию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений; Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики ДНР (справка № 01.1/1901 от 02.09.2019 г.) – научно-методические рекомендации по созданию Республиканского центра независимой оценки квалификации; Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде ДНР (справка № 01-20/01/0977 от 03.09.2019 г.) – предложения по созданию Республиканской комплексной системы регулирования социально-трудовых отношений, созданию единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики; Федерации профсоюзов ДНР (справка № 01-21/259 от 28.08.2019 г.) – научно-прикладные разработки по заключению Соглашения о социальном партнерстве между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР.

Полученные научные результаты используются в учебном процессе ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» при разработке и изложении учебных дисциплин «Управление в социальной сфере», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Конфликтология», а также в деятельности Учебно-практического центра ArtDialog, целью работы которого является содействие подготовке кадров, владеющих навыками построения социального диалога и разрешения трудовых конфликтов (справка № 3006/01-27/6.9.0 от 02.09.2019 г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные положения современной экономической теории, научные труды отечественных и зарубежных ученых в области исследования проблем в социально-трудовой сфере, социального партнерства, управления трудовыми противоречиями и спорами, занятости населения, законодательные акты Российской Федерации и ДНР, международные нормы и стандарты, регулирующие социально-трудовые отношения.

Для достижения поставленной цели использован диалектический метод научного познания, а также общенаучные и специальные методы исследования: абстрактно-логический (для углубленного анализа и раскрытия сущности понятия «социально-трудовые отношения» и сопряженных с ним категорий); сравнительного и системного анализа (для исследования причин и анализа динамики развития социально-трудовых противоречий в Российской Федерации и ДНР); экономико-статистический (для оценки состояния социально-трудовых отношений; выявления факторов, влияющих на протестную активность работников и динамику протестных акций); экономико-математического моделирования (для построения регрессионных моделей, отражающих зависимость количества трудоустроенных от численности безработных, получивших государственные услуги по профориентации, социальной адаптации и прошедших профессиональную подготовку, влияния задолженности по заработной плате на трудовые протесты).

Информационная база исследования включает нормативно-правовые документы, материалы государственной статистики, периодические научные издания, монографии и другие открытые источники, а также данные, собранные и обработанные соискателем в ходе выполнения исследования.

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

– концептуальные подходы к формированию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений на базе системно-целевого подхода;

– научно-методические разработки по созданию Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

– научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений: создание Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития ДНР, формирование единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития,

– дополненная система показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений;

– понятийно-категориальный аппарат исследования в части уточнения понятий «социально-трудовые отношения», «государственная система регулирования социально-трудовых отношений»;

– рекомендации по разработке Соглашения о социальном партнерстве между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профсоюзов ДНР;

– предложения по дополнению системы механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений;

– научно-методический подход к созданию Республиканского центра независимой оценки квалификации.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертационной работе, подтверждена тем, что их обоснование базируется на использовании фундаментальных положений экономической науки, материалов официальной статистики Российской Федерации и ДНР, данных мониторинговых исследований состояния социально-трудовых отношений в России, применении общенаучных и специальных методов проведения комплексных научных исследований.

Личный вклад соискателя. Все результаты, изложенные в диссертационной работе, получены самостоятельно и нашли отражение в опубликованных автором работах. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи и положения, которые являются результатом собственных исследований.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы и ее результаты докладывались и получили одобрение на международных научно-практических конференциях: «Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (г. Донецк, 2019 г.), «Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы» (г. Донецк, 2019 г.), «Донецкие чтения 2018:

образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (г. Донецк, 2018 г.).

Публикации. Основные положения диссертационной работы опубликованы в 15 научных трудах общим объемом 6,7 п.л., из которых авторских 3,61 п.л., в том числе 10 публикаций в рецензируемых научных изданиях, общим объемом 5,2 п.л., из которых лично автору принадлежит 2,66 п.л., в других изданиях имеется 5 публикаций (2 статьи и 3 работы апробационного характера) общим объемом 1,5 п.л., в том числе авторских 0,95 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 214 наименований и приложений. Содержание диссертации изложено на 172 страницах, включает 11 таблиц на 10 страницах и 11 рисунков на 10 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, определены научная новизна и практическое значение полученных результатов.

В первом разделе **«Теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений»** исследована сущность понятия «социально-трудовые отношения» и сопряженных с ним категорий; проанализированы механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы; обоснована роль социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Исследование теоретических основ развития взаимоотношений в сфере трудовой деятельности, анализ научной литературы по этой проблематике выявили отсутствие единого подхода к толкованию понятия *«социально-трудовые отношения»*. На основе изучения сущностных характеристик социально-трудовых отношений сформулировано авторское определение этой категории, понимаемой как отношения, возникающие в сфере труда между участниками коллективных трудовых процессов, включающие экономические, социальные, технические, технологические, организационные, психологические и другие аспекты трудовой деятельности, направленные на обеспечение условий для достойного труда и социальной защиты работников.

Проведенный в процессе исследования анализ сопряженных с понятием «социально-трудовые отношения» категорий, таких как «трудовой потенциал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «качество трудовой жизни», «достойный труд», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал», «структурный капитал», «потребительский капитал» позволил раскрыть и обосновать их взаимосвязь и взаимообусловленность.

С целью корректировки инструментария для проведения исследований прикладного характера предложено дополнить *систему показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений* такими субъективными показателями, как «степень удовлетворенности работников различными

элементами социально-трудовых отношений» и «отсутствие угроз для текущей трудовой деятельности», определяемыми на основе социологических опросов.

Установлено, что важнейшим условием эффективности социально-трудовых отношений является постоянное управляющее воздействие на их развитие, осуществляемое с помощью соответствующих механизмов государственного регулирования, таких как правовой, экономический, социальный и механизм социального партнерства. Инструментами правового механизма являются Конвенции и рекомендации МОТ, законодательная база государства и локальные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в трудовой сфере. Экономический механизм включает такие инструменты, как бюджетно-налоговое регулирование, планирование, прогнозирование, социально-экономический мониторинг, обоснование и использование норм, нормативов и стандартов в сфере трудовой деятельности. Социальный механизм реализуется посредством защиты трудовых прав граждан; обеспечения гарантий занятости населения и условий достойного труда; охраны труда; обеспечения условий справедливой оплаты труда и распределения доходов; подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Реализация механизма социального партнерства осуществляется посредством заключения коллективных соглашений и договоров между субъектами социально-трудовых отношений.

Обосновано, что комплекс взаимосвязанных механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений следует рассматривать как многоуровневую систему в разрезе макро-, мезо- и микроуровней. Применительно к условиям развития ДНР особую значимость приобретает проблема формирования системы государственного регулирования социально-трудовых отношений. С учетом того, что в современных условиях, как показали результаты исследования, наблюдается переход от технократических способов регулирования социально-трудовых отношений, определяющих регламентацию и жесткий контроль трудовой деятельности, к использованию гуманистического подхода, акцентирующего внимание на личностных чертах, интересах и мотивациях работника, в работе уточнено понятие *«государственная система регулирования социально-трудовых отношений»* в части дополнения его содержания, трактуемого как комплекс упорядоченных взаимосвязанных элементов, предназначенных для решения задачи повышения производительности и эффективности труда, такими функциями, как улучшение качества трудовой жизни, развитие человека как высшей ценности общества, обеспечение сбалансированности и прогрессивного развития всех сфер трудовой жизни.

Результатами исследования подтверждено, что одним из ключевых критериев обеспечения стабильности и гармонизации социально-трудовых отношений является достижение баланса интересов между участниками трудовых отношений с помощью механизма социального партнерства. На основе анализа зарубежных моделей социального взаимодействия сторон в сфере трудовой деятельности сделан принципиально важный вывод о целесообразности развития в ДНР системы коллективно-договорного регулирования с использованием модели трипартизма.

Во втором разделе **«Комплексный анализ состояния и проблем государственного регулирования социально-трудовых отношений»** проанализированы международные нормы и стандарты в области регулирования социально-трудовых отношений; исследованы тенденции и особенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации; проведен анализ современного состояния социально-трудовых отношений в ДНР.

На основе изучения международной практики регулирования отношений в трудовой сфере обоснованы выводы о том, что соблюдение международных правовых норм и стандартов ООН, закрепляющих основные права и свободы человека, а также Конвенций, рекомендаций и деклараций МОТ, устанавливающих основополагающие принципы трудовой деятельности, оплаты и условий труда, является важным средством достижения гармонизации социально-трудовых отношений.

Аргументировано, что применительно к условиям развития ДНР объективно необходимо, чтобы нормативно-правовые механизмы государственного регулирования социально-трудовых отношений в основной своей части базировались на международных трудовых нормах и стандартах, закрепленных в Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.); Конвенции МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.), Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1984 г.), а также Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (2008 г.), в которых отражены понятия и условия организации достойного труда. Такие меры будут способствовать повышению действенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Республике.

Анализ состояния и достигнутых результатов регулирования социально-трудовой сферы России показал, что в последние годы по ряду ключевых позиций наметились положительные изменения. Так, если на протяжении длительного периода времени минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации был ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, то в 2019 г. этот показатель сравнялся с прожиточным минимумом и составил 11 280 руб. Наблюдается стойкая тенденция повышения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на одного работника – в 2018 г. этот показатель увеличился на 68,7 % по сравнению с 2007 г., и составил 43400 руб. В 2017–2018 гг. зафиксирован рост средней заработной платы работников всех видов экономической деятельности.

Установлено, что ключевым фактором позитивных изменений в социально-трудовой сфере Российской Федерации является переход на программно-целевой метод планирования экономического и социального развития, разработка долгосрочных стратегий, целевых программ, подготовка прогнозных плановых документов среднесрочного характера по социально-экономическому развитию России до 2030 г. Тем не менее, анализ показал, что нерешенность многих актуальных вопросов в этой сфере привела к негативным последствиям в области социально-трудовых отношений, возникновению противоречий и трудовых споров.

Выявлено, что наиболее частыми причинами деформации отношений между сторонами социально-трудовых отношений являются: нарушение сроков выплаты заработной платы; высокая дифференциация в оплате труда работников разных отраслей и секторов экономики, регионов, профессионально-квалификационных групп; невыполнение требований действующего законодательства о труде. Как свидетельствует анализ, 58 % всех причин, провоцирующих трудовые конфликты, связаны с оплатой труда и 19 % – с низким ее уровнем. Наблюдается четкая тенденция увеличения размера и сроков задолженности по выплате заработной платы: если в 2015 г. размер задолженности составил 39,1 млн руб., то в 2018 г. – 48,7 млн руб. при среднем сроке невыплат зарплаты 3,9 месяцев. Общее и среднее количество трудовых протестов в Российской Федерации за 2008–2018 гг. представлено в табл. 1.

Таблица 1 – Количество протестных акций в РФ за 2008–2018 гг.

Период	Общее число протестных акций	Среднемесячное число протестных акций	Общее число стоп-акций	Среднемесячное число стоп-акций	Доля стоп-акций (%)
2008	96	8,0	60	5	64,5
2009	272	22,7	106	8,8	38,9
2010	205	17,1	88	7,3	42,9
2011	262	21,8	91	7,6	34,7
2012	285	23,75	95	7,9	33,3
2013	277	23,08	102	8,5	36,8
2014	293	24,30	97	8,1	33,2
2015	409	34,1	168	14	41,1
2016	419	34,9	158	13,2	37,7
2017	334	27,8	122	10,2	36,5
2018	258	21,5	116	9,7	44,9
Всего	3110	23,5	1203	9,2	40,4

На основе показателей о размерах задолженности по заработной плате и данных, приведенных в табл. 1, проанализировано влияние задолженности по заработной плате (P) на общее число протестных акций (z_1), среднемесячное число протестных акций (z_2), общее число стоп-акций (z_3), среднемесячное число стоп-акций (z_4) и долю стоп-акций в общем количестве протестных акций (z_5). Парная зависимость каждого из показателей, характеризующих конфликтность, от просроченной задолженности по заработной плате определялась с помощью метода наименьших квадратов в пакете «Регрессия».

Анализ модели показал отсутствие четкой тенденции, выражающей зависимость между z_1 , z_2 , z_3 , z_4 и P , что обусловлено расхождением утвержденных методик сбора информации в разные годы. Показатель z_5 достаточно тесно связан с показателем P (рис. 1), что свидетельствует о влиянии задолженности по заработной плате на повышение доли стоп-акций в общем количестве протестных акций.

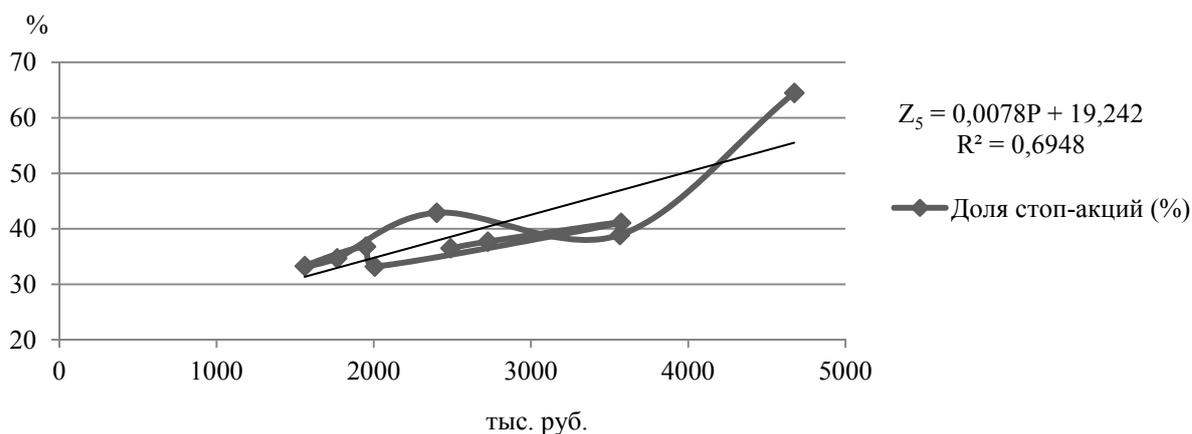


Рисунок 1 – Зависимость доли стоп-акций в Российской Федерации от просроченной задолженности по заработной плате

В процессе проведенного исследования выявлены особенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации, учет которых может быть полезен для ДНР. К ним относятся: повышение социальной направленности экономической политики государства; осуществление регуляторной деятельности государства в сфере социально-трудовых отношений на основе фундаментально разработанной, с учетом международных трудовых норм и стандартов, законодательной и нормативной правовой базы; переход к программно-целевым методам планирования и прогнозирования социально-экономического развития; проведение на постоянной основе мониторинга состояния социально-трудовой сферы; формирование системы социального партнерства по принципу трипартизма; разработка и утверждение Соглашений о партнерских отношениях в сфере трудовой деятельности на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях; заключение коллективных договоров на уровне предприятий; создание государственной системы Службы разрешения коллективных трудовых споров; создание на базе Бюро МОТ, функционирующего в Москве с 1959 г., многопрофильной группы экспертов для оказания содействия в решении социально-трудовых проблем.

Исследование современного состояния социально-трудовых отношений в ДНР выявило, что несмотря на значительный ущерб, связанный с военным конфликтом, в Республике были достигнуты позитивные экономические результаты, что предопределило возможность проведения соответствующих мероприятий в сфере оплаты и стимулирования труда. Начиная с 2015 г., в ДНР наблюдается постепенное повышение размера средней заработной платы. Так, в 2019 г. ее размер увеличился по сравнению с 2015 г. на 50,5 % и составил 13709 руб. (рис. 2). Анализ показал, что около 50 % работающих в ДНР получают зарплату более 10 тыс. руб., из них 12 % – свыше 20 тыс. руб. Наиболее высокий уровень средней заработной платы отмечается в профессиональной, научной и технической деятельности – 20 701 руб., самый низкий – в сфере административного и вспомогательного обслуживания – 7 047 руб.

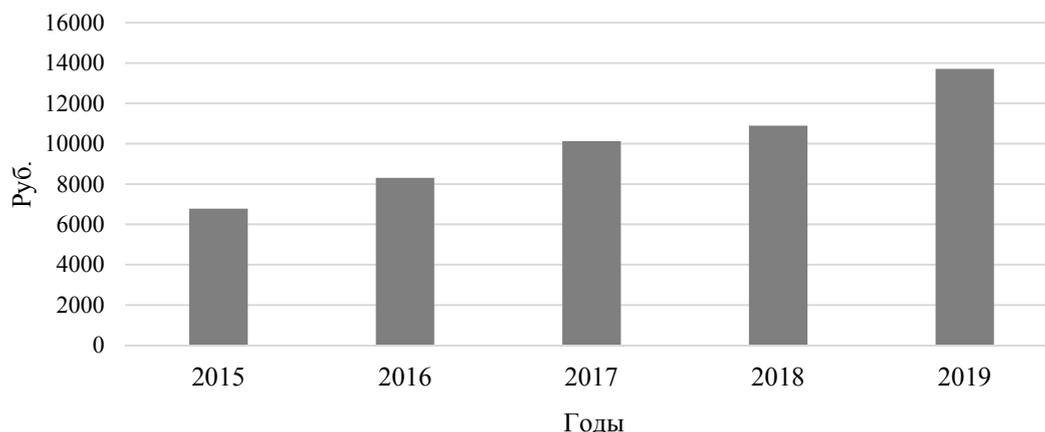


Рисунок 2 – Динамика средней заработной платы в ДНР, руб.

Минимальная заработная плата, которая является основой для определения размера заработной платы работников предприятий всех отраслей и форм хозяйствования, до сих пор законодательно в ДНР не установлена, и при расчете ее величины используется Закон Украины «О государственном бюджете на 2014 год», согласно которому минимальная заработная плата в Республике составляет 2514 рублей, что на сегодняшний день не соответствует реальной стоимости жизни. Решение задачи определения размера минимальной заработной платы в ДНР затруднено определенной недоработкой правового механизма, регулирующего данную сферу. Это позволило сделать вывод о необходимости принятия Закона ДНР «Об установлении минимального размера оплаты труда», что позволит своевременно корректировать ее размеры в соответствии с реальным положением дел в социально-трудовой сфере. Сравнение минимального и среднего размера заработной платы в Российской Федерации, Украине, ДНР и ЛНР представлено в табл. 2.

Таблица 2 – Минимальная и средняя заработная плата в Российской Федерации, Украине, ДНР и ЛНР на 01.08.2019 г.

Показатель	РФ	Украина	ЛНР	ДНР	Соотношение размеров зарплат в ДНР и РФ, %	Соотношение размеров зарплат в ДНР и Украине, %	Соотношение размеров зарплат в ДНР и ЛНР %
Минимальная заработная плата, руб.	11280	8346	4813	2514	22,27	30,1	52,2
Средняя заработная плата, руб.	44961	26957	12987	13709	30,5	50,8	105,6

Одной из серьезных проблем, обостряющих состояние социально-трудовых отношений в ДНР и приводящей к возникновению трудовых противоречий, является нарушение сроков выплаты текущей заработной платы. Наибольшая сумма задолженности по заработной плате отмечается на предприятиях добывающей промышленности – 303,2 млн руб. и строительства – 75,2 млн руб.

Негативно влияет на социально-трудовые отношения в ДНР дисбаланс спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе, проявившийся в связи с оттоком квалифицированных кадров. Эта задача решается путем организации профессионального обучения лиц под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями, а также организации работ временного характера.

По результатам анализа выявлена очевидная потребность повышения действенности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР, что подтверждается фактом наличия достаточно большого количества предприятий с повышенным уровнем конфликтности: в 2016 г. таких предприятий, по данным Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде ДНР, было 17, в 2017 г. – 23, в 2018 г. – 32. Причинами, обуславливающими дестабилизацию социально-трудовых отношений, являются также низкая активность работодателей в качестве участников социального диалога, слабая вовлеченность государственных структур и органов местного самоуправления в процесс социального партнерства.

В третьем разделе **«Разработка концептуальных положений и практических рекомендаций по развитию государственного регулирования социально-трудовых отношений»** усовершенствованы концептуальные подходы к формированию комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений; разработаны научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений; предложен научно-методический подход к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости на основе создания Республиканского центра независимой оценки квалификации.

В результате проведенного исследования доказано, что работа в сфере государственного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР является фрагментарной в плане взаимодействия всех субъектов и нуждается в совершенствовании. На основе обоснованных выводов о том, что проблема повышения эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений – это проблема системообразующего характера и решать ее нужно на комплексной, системной основе при активном вовлечении в этот процесс всех сторон социального партнерства, разработана концептуальная схема формирования *Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений*, включающая подсистемы (целевые блоки): правовое регулирование социально-трудовых отношений, организационное и научно-методическое обеспечение, регулирование развития социально-экономических процессов, обеспечение эффективности социального партнерства, регулирование трудовых споров (конфликтов), диагностика и мониторинг социально-трудовых отношений (рис. 3). Обосновано, что решение в рамках каждой из подсистем (целевых блоков) ключевых задач в своей совокупности будет способствовать развитию государственного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР.

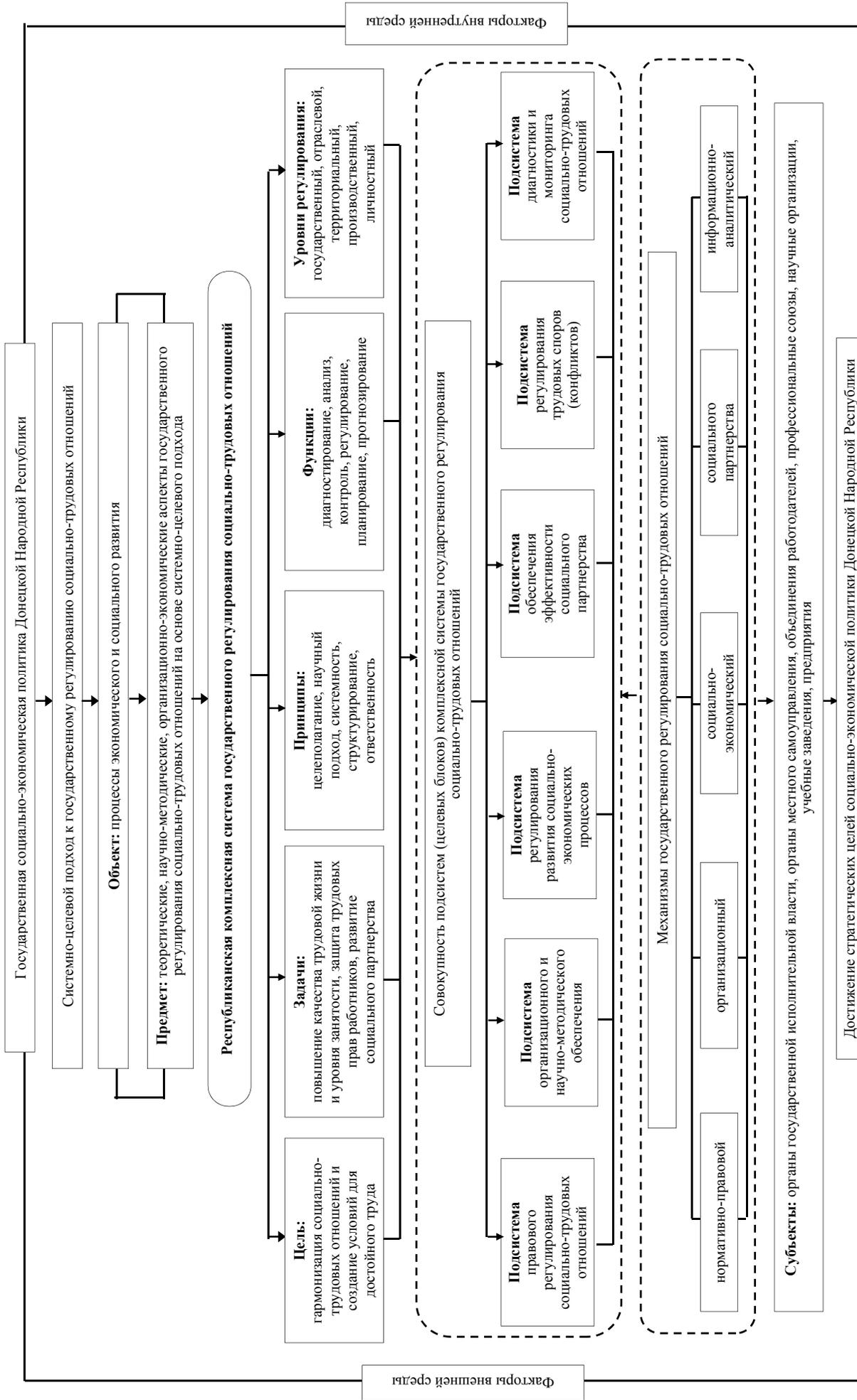


Рисунок 3 – Концептуальная схема формирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений

Анализ системы механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений позволил сделать вывод о том, что для практической реализации целевых задач Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений необходимо их дополнение такими механизмами, как информационно-аналитический (совокупность методов, форм и способов обработки и анализа информации с применением цифровых технологий) и организационный (институциональная система государственных органов, учреждений и их должностных лиц, осуществляющих управленческие функции в процессе реализации государственной социально-экономической и регуляторной политики).

Аргументировано, что определяющим условием решения задачи повышения результативности функционирования Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений является создание действенного организационно-информационного обеспечения ее практической реализации, включающего два ключевых направления: 1) создание специального органа управления, выполняющего функцию координационного центра; 2) формирование информационного обеспечения Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Для решения этой задачи предложены научно-методические разработки по созданию при Правительстве ДНР *Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений* как постоянно действующего коллегиального органа, обеспечивающего межведомственное взаимодействие всех субъектов социально-трудовых отношений. В условиях отсутствия в Республике Закона «О социальном партнерстве» и сложившейся практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений только на производственном и отраслевом уровнях создание при Правительстве ДНР такого совета будет активно содействовать повышению роли государственных структур и профсоюзных органов в регулировании социально-трудовых отношений.

Одним из принципиально важных условий повышения эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений является дальнейшее развитие коллективно-договорной формы регулирования трудовых отношений. В работе обоснованы рекомендации по разработке и включению в действующую в ДНР систему коллективно-договорного регулирования *Соглашения о социальном партнерстве между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР* как ключевого нормативного акта социального диалога. Предложена укрупненная структура Соглашения.

Действенному информационному обеспечению Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений будет способствовать создание *Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития Республики*, в рамках которого на основе обобщения и обработки информации с помощью современных цифровых технологий возможно обеспечить формирование *единой информационно-аналитической платформы* как наиболее эффективного способа решения проблемы информационной поддержки системы управления экономическим и социальным развитием Республики (рис. 4).

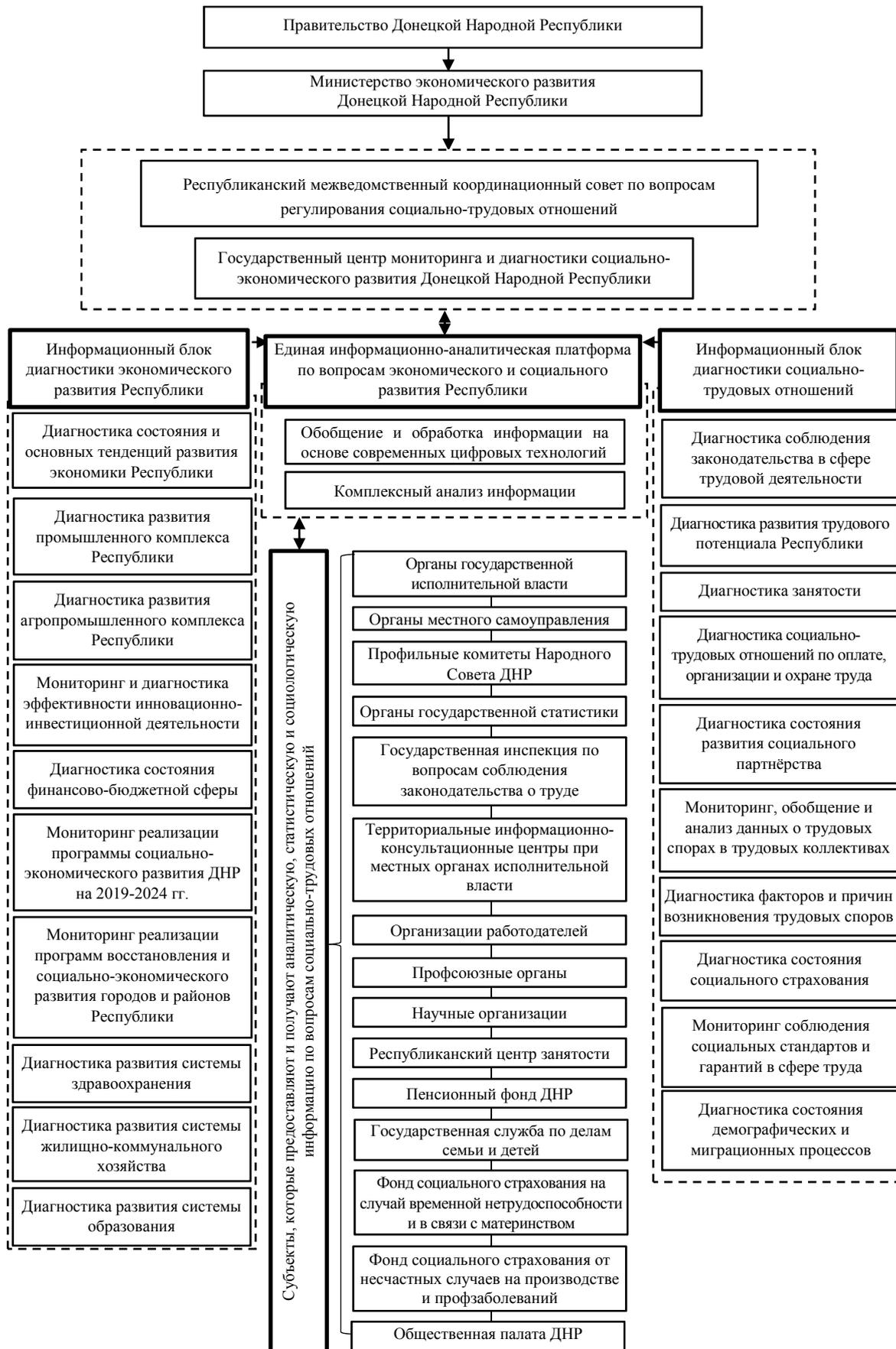


Рисунок 4 – Схема организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений

Определено, что важнейшей функцией государственного регулирования социально-трудовых отношений является содействие занятости населения. На основе обобщения опыта Российской Федерации разработаны научно-методические подходы к созданию в ДНР *Республиканского центра независимой оценки квалификации* с целью установления соответствия квалификации работников и претендентов на конкретные должности стандартам, закрепленным в нормативно-правовых актах. Аргументирована целесообразность разработки соответствующих нормативно-правовых документов и проведения процедуры оценивания на базе специальных независимых организаций. Для ознакомления с процедурами и методами проведения независимой оценки предложена Программа обучающего семинара.

Обоснована важная роль государственных услуг по профориентации, социальной адаптации и профессиональной подготовке в содействии трудоустройству и ликвидации дефицита кадров как ключевых предпосылок гармонизации социально-трудовых отношений. Проанализирована зависимость количества трудоустроенных от численности безработных, получивших данные услуги в центре занятости г. Саратова (табл. 3).

Таблица 3 – Количество трудоустроенных и численность безработных, получивших государственные услуги в центре занятости г. Саратова, чел.

Годы	Количество трудоустроенных (S)	Численность безработных, получивших государственную услугу по профориентации (d ₁)	Численность безработных, получивших государственную услугу по социальной адаптации (d ₂)	Численность безработных, прошедших профподготовку (d ₃)
2009	25361	1254	875	35128
2010	26192	1756	912	34016
2011	33571	1995	950	40899
2012	30088	1234	981	35126
2013	27500	6648	935	32600
2014	19818	13648	912	28618
2015	28500	23100	1652	33496
2016	34688	23119	1998	37299
2017	26791	24143	2154	29703
2018	17244	20180	1823	20734

В математической модели, отражающей зависимость количества трудоустроенных S от d₁, d₂ и d₃, коэффициент при d₁ оказался статистически недостоверным. После его исключения была получена регрессионная модель:

$$S = -11724,6 + 4,08d_2 + 1,02d_3. \quad (1)$$

Расчеты показали, что если численность безработных, получивших государственную услугу по социальной адаптации, увеличится на 1 человека, то количество трудоустроенных увеличится на 4,08 чел. При увеличении на 1 человека численности безработных, прошедших профессиональную подготовку, число трудоустроенных увеличится на 1,02 человека. Проведенные расчеты подтвердили, что фактор d₁, исключенный из данной модели, оказывает, так же,

как и факторы d_2 и d_3 , лаговое (запаздывающее) воздействие на показатели, связанные с трудоустройством, что обуславливает необходимость организации заблаговременной работы по оказанию государственных услуг по профориентации, социальной адаптации и профессиональной подготовке с целью обеспечения занятости населения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационной работе решена актуальная научно-практическая задача, заключающаяся в развитии теоретических положений и разработке научно-практических рекомендаций по государственному регулированию социально-трудовых отношений. Основные выводы заключаются в следующем:

1. В результате исследования понятийно-категориального аппарата предложена авторская трактовка понятия «*социально-трудовые отношения*» как отношения, возникающие в сфере труда между участниками коллективных трудовых процессов, включающие экономические, социальные, технические, технологические, организационные, психологические и другие аспекты трудовой деятельности, направленные на обеспечение условий для достойного труда и социальной защиты работников; уточнено понятие «*государственная система регулирования социально-трудовых отношений*» в части дополнения ее содержания, трактуемого как комплекс упорядоченных взаимосвязанных элементов, предназначенных для решения задачи повышения производительности и эффективности труда, такими функциями, как улучшение качества трудовой жизни, развитие человека как высшей ценности общества, обеспечение сбалансированности и прогрессивного развития всех сфер трудовой жизни. Предложено дополнить *систему показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений* такими субъективными показателями, как «*степень удовлетворенности работников различными элементами социально-трудовых отношений*» и «*отсутствие угроз для текущей трудовой деятельности*».

2. На основе анализа научных публикаций установлено, что задача государственного регулирования социально-трудовой сферы должна решаться совместными усилиями государственных институтов и органов путем применения совокупности таких взаимосвязанных механизмов управляющего воздействия, как правовой, экономический, социальный и социального партнерства.

3. В результате исследования роли социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений доказана целесообразность использования модели социального партнерства, основанной на принципе трипартизма.

4. Анализ международных норм и стандартов в области регулирования социально-трудовых отношений, закрепленных в Конвенциях и рекомендациях МОТ, позволил установить, что одним из определяющих условий эффективности регуляторного процесса, связанного с использованием наемного труда, является формирование соответствующей законодательной и нормативно-правовой базы. Для ДНР, где нормативно-правовая база находится на начальной стадии

становления, ориентация на международные трудовые стандарты является объективно необходимой.

5. На основе рассмотрения тенденций и особенностей государственного регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации определены ключевые направления повышения результативности регуляторной деятельности государства в трудовой сфере: усиление социальной направленности экономической политики государства; совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы; использование программно-целевых методов планирования и прогнозирования социально-экономических процессов; применение мониторинга социально-трудовых отношений; использование принципа трипартизма в системе социального партнерства; создание системы Службы разрешения коллективных трудовых споров.

Выявлены основные причины деформаций отношений между сторонами социального диалога: нарушение сроков выплаты заработной платы; высокая дифференциация в оплате труда; нарушение работодателями требований законодательства о труде.

6. Оценка состояния социально-трудовых отношений в ДНР позволяет заключить, что сформированная институциональная структура обеспечения регуляторной функции государства в сфере труда способствовала решению многих актуальных задач. Однако наличие достаточно большого количества предприятий с повышенным уровнем конфликтности, обусловленной экономическими, социальными, правовыми причинами, в том числе, такими как задолженность по заработной плате, нарушение законодательства о труде, свидетельствует о необходимости принятия более эффективных мер в этом направлении. Обоснованы выводы о том, что проблему повышения действенности государственного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР необходимо решать на комплексной, системной основе.

7. Усовершенствованы концептуальные подходы к формированию *Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений*. Предложена ее структуризация по следующим подсистемам (целевым блокам): правовое регулирование социально-трудовых отношений, организационное и научно-методическое обеспечение, регулирование развития социально-экономических процессов, обеспечение эффективности социального партнерства, регулирование трудовых споров (конфликтов), диагностика и мониторинг социально-трудовых отношений. Сформулированы цель, задачи, функции, выделены научные принципы регулирования социально-трудовых отношений.

Доказано, что для практической реализации целевых задач Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений необходимо дополнить *систему механизмов регуляторного воздействия* такими механизмами, как организационный и информационно-аналитический.

8. Предложены научно-методические основы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений: создание *Государственного центра мониторинга и*

диагностики социально-экономического развития ДНР, формирование единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития Республики. Обоснована целесообразность создания при Правительстве ДНР Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений как постоянно действующего коллегиального органа, выполняющего функции координационного центра по обеспечению межведомственного функционального взаимодействия всех субъектов регуляторного процесса. Разработана схема организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Обоснованы рекомендации по разработке и включению в действующую в ДНР систему коллективно-договорного регулирования *Соглашения о социальном партнерстве* между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР как ключевого нормативного акта социального диалога.

9. На основе изучения научно-методических подходов к регулированию социально-трудовых отношений в сфере занятости обоснована целесообразность создания *Республиканского центра независимой оценки квалификации*, что будет способствовать более объективному оцениванию как претендентов на конкретные должности, так и работников с точки зрения целесообразности их найма на работу, должностных перемещений, повышения квалификации или переобучения.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в рецензируемых научных изданиях

1. Стрельченко Д. И. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский // Всероссийский журнал «Вестник Академии Знаний». – 2019. – № 31 (2). – С. 48–56 (1,0 / 0,3 п.л.).

Личный вклад соискателя: обоснована необходимость комплексного подхода к государственному регулированию социально-трудовых отношений.

2. Стрельченко Д. И. Государственное регулирование трудовых отношений в сфере занятости [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2019. – № 2. – С. 48–57 (0,7 / 0,35 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы методы государственного регулирования социально-трудовых отношений в сфере занятости.

3. Стрельченко Д. И. Механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы [Текст] / Д. И. Стрельченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2018. – № 4. – С. 185–193 (0,6 п.л.).

4. Стрельченко Д. И. Социальное партнерство в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений [Текст] / Д. И. Стрельченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2018. – № 3. – С. 262–270 (0,5 п.л.).

5. Стрельченко Д. И. Социально-трудовые отношения: состояние, особенности урегулирования [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – Донецьк: ДонНУ. – Т. 1. – 2011. – № 1. – С. 47–50 (0,4 / 0,2 п.л.).

Личный вклад соискателя: выявлены причины конфликтности на предприятиях Украины и Донбасса.

6. Стрельченко Д. И. Социально-трудовые конфликты и особенности их урегулирования [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – Донецьк: ДонНУ. – 2010. – № 1. – С. 24–27 (0,4 / 0,13 п.л.).

Личный вклад соискателя: проведена оценка конфликтогенных факторов в трудовой сфере и намечены пути их преодоления.

7. Стрельченко Д. И. Оценка протестной активности работников в период кризиса [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, Е. А. Яковенко // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. Спецвипуск. – Т. 2. – 2009. – С. 209–213 (0,4 / 0,13 п.л.).

Личный вклад соискателя: проанализировано состояние социально-трудовых отношений и исследованы причины протестной активности работников промышленных предприятий в период экономического кризиса.

8. Стрельченко Д. И. Оценка состояния социально-трудовых отношений на металлургических предприятиях Донецкой области [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, Е. А. Яковенко // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – Т.1. – 2009. – № 1. – С. 60–65 (0,5 / 0,17 п.л.).

Личный вклад соискателя: выявлены причины протестной активности работников металлургических предприятий Донецкой области.

9. Стрельченко Д. И. Менеджмент социально-трудовых отношений в контексте предотвращения трудовых конфликтов [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія Економічні науки. – Ч. 1. – 2008. – № 2 (27). – С. 178–179 (0,3 / 0,15 п.л.).

Личный вклад соискателя: обоснованы направления регулирования социально-трудовых отношений в Донецком регионе.

10. Стрельченко Д. И. Оценка системы управления конфликтами на предприятиях угольной промышленности [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская, А. А. Криневич // Вісник Донецького університету. Серія В. Економіка і право. Спецвипуск. – Донецьк: ДонНУ. – Т. 1. – 2006. – С. 173–178 (0,4 / 0,13 п.л.).

Личный вклад соискателя: проанализированы методы и механизмы снижения протестной активности работников предприятий.

Научные статьи в других изданиях и материалы конференций

11. Стрельченко Д. И. Проблемы государственного регулирования социально-трудовых отношений в России [Текст] / Д. И. Стрельченко,

Л. Л. Бунтовская // Устойчивое развитие науки и образования: научно-практич. журнал. – 2019. – № 7 (34). – С. 39–44 (0,5 / 0,25 п.л.).

Личный вклад соискателя: проанализированы направления государственной политики в социально-трудовой сфере России.

12. Стрельченко Д. И. К вопросу о разрешении трудовых споров (конфликтов) в условиях рыночных отношений [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Социально-экономические аспекты промышленной политики: сб. науч. трудов. В 3-х т. – Т. 1. – Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти, 2006. – С. 190–197 (0,4 / 0,2 п.л.).

Личный вклад соискателя: проанализированы причины трудовых противоречий и определены пути снижения напряженности в сфере социально-трудовых отношений.

13. Стрельченко Д. И. Особенности формирования комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений в ДНР [Текст] / Д. И. Стрельченко // Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы IV Международной научной конференции (г. Донецк, 31 октября 2019 г.). – Т. 3. Экономические науки. Ч. 1. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2019. – С. 246–249 (0,2 п.л.).

14. Стрельченко Д. И. Государственное управление социально-трудовыми отношениями в Донецкой Народной Республике [Текст] / Д. И. Стрельченко // Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: сб. материалов V Международной научно-практической конференции (г. Донецк, 25 апреля 2019 г.). – Донецк: ДонНТУ, 2019. – С. 401–405 (0,2 п.л.).

15. Стрельченко Д. И. Управление трудовыми конфликтами как элемент регулирования социально-трудовых отношений [Текст] / Д. И. Стрельченко, Л. Л. Бунтовская // Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы III Международной научной конференции (г. Донецк, 25 октября 2018 г.). – Т. 3. Экономические науки. Ч. 1. Актуальные научные исследования: экономика, управление, инновации. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2018. – С. 146–148 (0,2 / 0,1 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы особенности управления социально-трудовыми отношениями в ДНР.

АННОТАЦИЯ

Стрельченко Д. И. «Государственное регулирование социально-трудовых отношений». – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда). – ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», Донецк, 2019.

Диссертация посвящена развитию и разработке научно-методических основ и практических рекомендаций по государственному регулированию социально-трудовых отношений.

В работе рассмотрены теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений на государственном уровне. Предложено авторское определение понятия «социально-трудовые отношения», уточнено понятие «государственная система регулирования социально-трудовых отношений». Система показателей оценки текущего состояния социально-трудовых отношений дополнена субъективными показателями. Обоснована роль социального партнерства в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Исследованы международные нормы и стандарты в области регулирования социально-трудовых отношений. Проанализировано состояние и особенности регулирования социально-трудовых отношений в России и ДНР.

Разработаны концептуальные подходы к формированию Республиканской комплексной системы государственного регулирования социально-трудовых отношений как многофункциональной и многокомпонентной системы, структурированной по укрупненным подсистемам (целевым блокам). Определены направления совершенствования системы организационно-информационного обеспечения государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Разработаны предложения по созданию при Правительстве ДНР Республиканского межведомственного координационного совета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, Государственного центра мониторинга и диагностики социально-экономического развития ДНР и формированию единой информационно-аналитической платформы по вопросам экономического и социального развития. Обоснованы рекомендации по разработке Соглашения о социальном партнерстве между Правительством ДНР и Федерацией профсоюзов ДНР. Разработаны научно-методические подходы к созданию Республиканского центра независимой оценки квалификации.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социальное партнерство, занятость, механизмы государственного регулирования социально-трудовых отношений, трудовые противоречия, социальный диалог.

SUMMARY

Strelchenko D. I. «State regulation of social and labor relations». – As a manuscript.

Dissertation on obtaining the scientific degree of the Candidate of Sciences (PhD in Economic) on specialty 08.00.05 – Economy and Management of the National Economy (by industries and spheres of activity, including labor economics). – Donetsk National University, Donetsk, 2019.

The thesis research is devoted to the development of scientific and methodological foundations and practical recommendations for the state regulation of social and labour relations.

The paper considers the theoretical basis of the social and labour relations regulation at the state level. The author defines the concept of «social and labour relations» and specifies the concept of «state system of social and labour relations regulation». The system of indicators for assessing the current state of social and labour relations has been

supplemented with subjective indicators. The role of social partnership in the system of state regulation of social and labour relations has been substantiated.

The research investigated the international norms and standards in the sphere of regulation of social and labour relations; analyzed the state and features of regulating the social and labour relations in Russia and the Donetsk People's Republic.

The author developed the conceptual approaches to the formation of the Republic's complex system of the state regulation of social and labour relations as a multifunctional and multicomponent system structured by enlarged subsystems (target blocks). The directions for improving the system of organizational and information support of the state regulation of social and labour relations have been defined.

The provisions on establishing the Republican Interdepartmental Coordinating Council for the Regulation of Social and Labour Relations under the Government of the Donetsk People's Republic have been developed, the State Center for Monitoring and Diagnostics of Social and Economic Development of the Donetsk People's Republic and forming a unified information and analytical platform on economic and social development have been substantiated. The substantiation for the recommendations on developing an Agreement on social partnership between the Government of the Donetsk People's Republic and the Federation of Labour Unions of the Donetsk People's Republic has been provided. The scientific and methodological approaches to creating the Republican Center for Independent Qualification Assessment have been developed.

Keywords: social and labour relations, social partnership, employment, mechanisms of state regulation of social and labour relations, labor contradictions, social dialogue.