

ОТЗЫВ

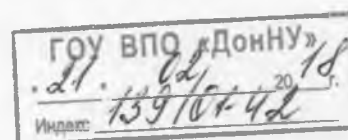
официального оппонента доктора экономических наук, доцента
Дорофеевой Анны Андреевны
на диссертационную работу Бунтовской Ларисы Леонидовны на тему
«Организационно-экономический механизм управления трудовыми
конфликтами в сфере социального партнерства», представленной на соискание
ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы
деятельности, в т.ч. менеджмент)

Актуальность темы исследования

В условиях перехода экономики на инновационный путь развития важно обеспечить не только совершенствование на инновационной основе технологической базы производства, но и стабильное состояние трудовых отношений, снижение числа конфликтных ситуаций между наемными работниками и работодателями, своевременное урегулирование трудовых споров, их разрешение на конструктивной основе.

Приведенные в диссертационной работе обобщенные по результатам социологических исследований данные наглядно свидетельствуют о том, что не только материальные факторы и нарушение норм трудового законодательства со стороны работодателей являются причинами трудовых конфликтов. Существенную роль в их возникновении играет сопротивление персонала инновационным изменениям в производстве. Сопротивление может носить индивидуальный или групповой характер, быть явным или скрытым, что обусловлено неопределенностью последствий предстоящих перемен, ожиданием снижения доходов, возможностью увольнения или нежеланием переходить на новые методы работы. Все это требует комплексного подхода к работе по профилактике, выявлению конфликтогенных факторов, урегулированию конфликтных ситуаций и трудовых споров.

Однако, как справедливо подчеркнуто в диссертации, несмотря на значительное внимание со стороны ученых и практиков к проблеме урегулирования разногласий между сторонами социального диалога, наличие теоретических и прикладных исследований в этой области, до сих пор отсутствует комплексный системный подход к решению этих задач. Недостаточно разработанными остаются вопросы повышения эффективности использования потенциала социального партнерства в процессе осуществления примирительных и посреднических процедур. Требуют дополнительных исследований проблемы конфликтологического обучения специалистов в сфере управления трудовыми конфликтами, использования методов психологической диагностики личности для выявления предрасположенности к конфликтному поведению в коллективе. Особую значимость представляет решение этих задач для Донецкой Народной Республики в целях обеспечения стабильности



трудовых отношений в процессе восстановления промышленного потенциала и объектов социальной инфраструктуры в регионе.

В этой связи тема диссертационной работы Бунтовской Л.Л., безусловно, является актуальной. Решаемые в соответствии с поставленной целью задачи исследования предопределяют обеспечение комплексного системного подхода к формированию в Республике организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства.

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

- корректной постановкой целей и задач исследования;
- исследованием фундаментальных положений современной экономической теории, научных трудов отечественных и зарубежных ученых в области теории менеджмента, трудовых отношений, социального партнерства, управления конфликтами;
- корректным применением общенаучных и специальных методов и подходов к исследованию социально-экономических явлений, решению поставленных задач: исторического анализа, абстрактно-логического анализа; сравнительного и системного анализа; экономико-статистического анализа; факторного анализа; экспертных оценок; моделирования и ряда других методов;
- использованием обширной информационной и статистической базы, основу которой составили официальные нормативные документы, данные государственной статистики, эмпирические материалы, полученные по результатам авторских исследований – многочисленных социологических исследований, проведенных на ряде крупных предприятий Донецкой области, экспертных опросов специалистов по проблемам управления трудовыми конфликтами; данные мониторинговых исследований трудовых конфликтов в Российской Федерации;
- достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертационной работе, подтверждается также тем, что в процессе выполнения исследования автор опирался на Конституцию, законодательство и нормативно-правовые акты Донецкой Народной Республики, законодательство Российской Федерации и Украины, электронные ресурсы.

**Основные научные результаты исследования,
их научная новизна и значимость**

Научная новизна положений диссертационной работы Бунтовской Л.Л. соответствует Паспорту специальности научных работников 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент) – приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 04 августа 2015 г. № 365, а именно 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).

Наиболее существенными аспектами научной новизны обладают следующие положения диссертационной работы:

1. Разработана концепция создания республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) на базе использования методологии системно-целевого подхода к решению управленческих задач, научных принципов формирования системных моделей, совершенствования форм и методов социального партнерства (с. 207-212).

Опираясь на указанные методологические положения, в диссертационной работе предложен характеризующийся научной новизной научно-методический подход к формированию республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) как многофункциональной и многокомпонентной системы, структурированной по следующим укрупненным блокам (подсистемам) (с. 213-222):.

научно-методического и организационного обеспечения;
обеспечения эффективности социального партнерства;
формирования нормативно-правовой базы в системе трудовых отношений;
аналитической диагностики и мониторинга трудовых конфликтов;
посредничества и примирения при урегулировании трудовых конфликтов;
подготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления трудовыми конфликтами;

экономических методов, способов, инструментов влияния на развитие человеческого капитала предприятия;

развития социально-психологических подходов к управлению конфликтами.

Автор прав, утверждая, что совокупность этих подсистем, каждую из которых, в свою очередь, следует рассматривать как систему, находясь в органичной взаимосвязи и взаимодействии друг с другом и тем самым образуя определенную целостность, делает возможным целенаправленно содействовать снижению конфликтности в трудовых коллективах. Для достижения этих целей предложен организационно-экономический механизм практической реализации комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), структурированный по четырем блокам: организационный механизм; экономический механизм; информационное обеспечение; социально-психологические подходы к управленческому воздействию на трудовое поведение работников. Концептуальная схема республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) приведена на рис. 4.1 (с. 214).

2. Разработаны концептуальные подходы к созданию организационного обеспечения практической реализации механизма государственного управления трудовыми спорами (конфликтами). Обоснована необходимость формирования с этой целью специальной государственной структуры – республиканской службы управления трудовыми спорами (конфликтами). Такая Служба, имея статус государственного органа, сможет практически реализовать подход к процессу регулирования трудовых конфликтов как к объекту государственного управления, обеспечить выполнение на системной основе соответствующих управленческих функций и координировать работу по урегулированию трудовых споров (конфликтов). Важно, что создание республиканской Службы управления трудовыми спорами (конфликтами) будет реально способствовать более активной вовлеченности в этот процесс специалистов государственных и региональных органов, учреждений и организаций, выполняющих функции по развитию социально-трудовых отношений, надзору и контролю за выполнением законодательства о труде, развитию социального партнерства, формированию необходимой нормативно-правовой базы. Концептуальная схема организационно-экономического механизма реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) приведена на рис. 4.2 (с. 225).

3. Элементами научной новизны характеризуются разработанные концептуальные подходы к формированию экономического механизма практической реализации комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) (с. 229-238). Заслуживает поддержки обоснованный соискателем подход к формированию экономического механизма в двух срезах – на государственном уровне (финансово-экономическое обеспечение деятельности органов управления конфликтами, работы трудовых арбитров, финансирование организации конфликтологического обучения, содействие развитию и повышению эффективности использования трудового потенциала региона) и производственном (совокупность методов, способов, инструментов влияния на формирование и развитие человеческого капитала предприятий, трудовое поведение работников, мотивация и стимулирование труда, финансирование профессиональной подготовки и переподготовки кадров, совершенствование комплексно-договорного регулирования трудовых отношений, развитие корпоративной культуры). Такая модель экономического механизма при соответствующем, обоснованном в диссертации организационном обеспечении, сможет реально содействовать реализации комплексно-целевого подхода к управлению трудовыми спорами (конфликтами) на государственном, отраслевом и производственном уровнях. Концептуальная схема экономического механизма практической реализации комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) приведена на рис. 4.3 (с. 231).

4. Элементами научной новизны отличаются обоснованные в работе концептуальные подходы к формированию организационных структур по конфликтологическому обучению, впервые получившие практическую реализацию при создании по инициативе диссертанта и функционирующего с 2010 г. на базе экономического факультета Донецкого национального

университета Учебно-практического центра ArtDialog. Разработаны характеризуемые новаторским подходом Программы проведения тренингов, тренинг-семинаров, краткосрочных курсов по обучению основам конфликтологических знаний для разных категорий образовательного процесса (с. 303-316).

5. Усовершенствованы методические разработки в области социально-психологических подходов к управлению трудовыми спорами (конфликтами). В частности, методика оценки психологических особенностей личности для диагностики конфликтологических качеств человека путем дополнения ее 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, а также разработки опросника эффективности работы команды (с. 335-337).

6. Усовершенствован научно-методический инструментарий проведения социологических исследований, в том числе, экспертных опросов специалистов по проблемам конфликтности, выявлению причин, предопределяющих возникновение трудовых споров (конфликтов) путем уточнения и конкретизации факторов и индикаторов диагностики (с. 253-258). Усовершенствованы научно-методические подходы к процессу подготовки и организации проведения системного мониторинга трудовых конфликтов, определению его целей, задач, объекта и предмета исследования, выбору показателей оценки состояния социально-трудовых отношений в трудовых коллективах региона (с. 261-262).

8. В диссертационной работе получил дальнейшее развитие еще один чрезвычайно важный аспект проблемы управления трудовыми конфликтами - предложения по обеспечению системного подхода к информационному сопровождению организационно-экономического механизма реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) (с. 239-263). В диссертации обосновано, что решение этой сложной задачи возможно путем создания единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей два ключевых информационных блока: диагностики социально-экономического развития Донецкой Народной Республики и базу данных по аналитике и диагностике трудовых споров (конфликтов), а также создания Главного информационного аналитического центра. Следует поддержать выводы соискателя о том, что такие меры позволят существенно повысить уровень полноты и достоверности информации, обеспечить ее оперативную обработку, системный анализ и интерпретацию, что будет способствовать совершенствованию всей системы подготовки и принятия управленческих решений в области управления трудовыми спорами (конфликтами). Концептуальная схема создания единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений представлена на рис. 4.4 (с. 260).

9. Получили дальнейшее развитие определение целевых задач и форм социального партнерства в контексте управления трудовыми конфликтами, которые соискателем рассматриваются как выработка конкретных позиций и договоренностей между субъектами партнерства в сфере трудовых отношений, урегулированных нормами законодательства, позволяющих удовлетворять интересы наемных работников и работодателей, достигать компромисса в конфликтных ситуациях и способных привести к снижению остроты и длительности трудовых разногласий, разрешению трудовых конфликтов на конструктивной основе (с. 260).

10. Получил 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. 356-368).

11. Получил дальнейшее развитие понятийно-категориальный аппарат теории конфликтов, что нашло свое отражение в предложенном определении понятия «конфликт», «конфликтологический профиль (портрет) работника», «организационно-экономический механизм управления конфликтами». Диссертант обосновывает, что понятие «конфликт» следует трактовать как столкновение, противоборство между двумя и более сторонами по поводу конкретного материального или нематериального объекта, основанное на расхождении в понимании отдельных аспектов ситуации или ее оценки в целом и требующее использования специфических методов и приемов для его разрешения. В диссертации обоснована целесообразность и правомерность введения в категориальный аппарат современной конфликтологии термина «конфликтологический профиль (портрет) работника», представляющего собой описание качеств, свойств и особенностей личности, имеющих отношение к реакциям человека в конфликтных ситуациях, позволяющих понять принципы его взаимодействия с другими людьми и схемы поведения при разрешении трудовых конфликтов. Понятие «организационно-экономический механизм управления конфликтами» соискатель предлагает трактовать как неотъемлемый компонент комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), выполняющий роль ключевого инструмента обеспечения ее практической реализации и развития путем использования совокупности взаимосвязанных форм, методов, способов влияния на трудовые отношения, принятие действенных управленческих решений по согласованию и гармонизации интересов сторон социального партнерства (с. 374).

Комплексный характер и завершенность рассматриваемых положений диссертационной работы подтверждает ее новизну, теоретическую и практическую значимость.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты обладают высоким уровнем разработанности исследуемых проблем, научной новизной, развитием теоретико-методологических подходов к обоснованию целостной научной концепции формирования организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства. Разработанные в диссертационной работе

предложения и рекомендации являются основой для дальнейших исследований в области трудовой конфликтности, социального партнерства, корпоративного менеджмента.

Практическая значимость выполненного исследования определяется тем, что основные положения работы доведены до уровня конкретных научно-методических разработок и рекомендаций, прикладная полезность которых подтверждена пятнадцатью справками о внедрении.

Результаты исследования прошли апробацию на 21 международных, всеукраинских, республиканских научно-практических конференциях и семинарах, заседаниях круглых столов. Диссертация выполнена в соответствии с направлениями научно-исследовательской работы кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета в рамках научных тем: «Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие», номер госрегистрации 0106U012389, (2005-2010 гг.), «Регулирование социально-экономического развития Украины: человеческое измерение», номер госрегистрации 0111U008157, (2011-2015 гг.), «Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда», номер госрегистрации 0117D000200 (с 2016 г. по настоящее время).

Положения диссертационной работы используются в учебном процессе кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» при преподавании таких дисциплин, как «Конфликтология», «Технологии управления конфликтами и стрессами», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление персоналом», «Корпоративная культура и пиар», «Основы карьеры и социальный успех».

Материалы исследования используются также в Учебно-практическом центре ArtDialog в процессе конфликтологического обучения студентов, оказания образовательных и консультационных услуг в сфере подготовки кадров, владеющих конфликтологическими знаниями, что подтверждено соответствующей справкой.

Положения диссертационной работы отражены в 53 научных трудах, в том числе одной индивидуальной монографии и 2 коллективных, 26 научных статьях в рецензируемых изданиях (17 личных и 9 в соавторстве). Совокупный объем публикаций составляет 71,26 п.л., из которых лично автору принадлежит 47,76 п.л.

Научные журналы, сборники научных трудов и монографии издавались в Донецкой Народной Республике, России, Украине, Польше и Болгарии.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационной работы

Целесообразно продолжить процесс практического использования полученных автором результатов исследования, в частности по следующим направлениям:

в плане практической реализации разработанных концептуальных положений по созданию в Донецкой Народной Республике государственной

службы управления трудовыми спорами (конфликтами), Главного информационно-аналитического центра и единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений. Решение этих задач будет реально способствовать формированию в Республике комплексно-целевого системного подхода к профилактике и урегулированию трудовых противоречий в сфере социального партнерства;

развития исследований по дальнейшему совершенствованию корпоративного менеджмента как одного из ключевых блоков экономического механизма практической реализации республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами);

формирования в Республике действенной системы конфликтологического обучения.

Замечания по диссертационной работе

Изучение работы Бунтовской Л.Л. дает основание наряду с позитивной оценкой выполненного исследования высказать также некоторые замечания:

1. Представляется дискуссионным предложение о введении в карту конфликта элемента «фаза конфликта и ее характеристика» (с. 52), поскольку методика картографии конфликта основана на изучении конфликта в статике, а фаза протекания конфликта характеризует его динамику.

2. Приведенная автором на с. 53 типология конфликта могла бы быть расширена с учетом причинно-мотивационных условий и доминирующих потребностей участников конфликтных взаимодействий, однако эти позиции автором не приняты во внимание.

3. Приведенная на рис. 4.1 (с. 214) разработанная концептуальная схема республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) включает восемь укрупненных базовых блоков (подсистем). Их выбор не вызывает возражений, однако в работе следовало бы пояснить, какие критерии были приняты автором за основу при формировании именно такой совокупности элементов комплексной системы.

4. Соискатель раскрывает сущность понятий «синергизм», «синергетический эффект» в контексте управления группами работников, командами (с. 327-328). Однако в работе недостаточно четко определено, каким образом это явление соотносится с управлением трудовыми конфликтами и что именно нужно делать для достижения синергетического эффекта с точки зрения учета конфликтогенности производственных факторов и конфликтологических особенностей работников.

5. В диссертации исследована сущность акмеологического подхода к изучению личности, в частности, с точки зрения ее конфликтогенности (с. 346-347), однако не уточняется, может ли этот подход использоваться в рамках разработанной соискателем республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), целесообразно ли создавать на предприятиях Республики акмеологические службы, может ли работу в этом

направлении проводить республиканская Служба управления трудовыми спорами (конфликтами)?

6. Соискатель отмечает, что инновационные подходы к обучению связаны с использованием модулей по альтернативному разрешению конфликтов, бесконфликтному деловому общению, с созданием новых кейсов и видео-кейсов по медиации (с. 279). Однако остается не ясным, кто будет проводить обучение альтернативным методам разрешения конфликтов (медиации) в Донецкой Народной Республике, если дипломированные специалисты-медиаторы в Республике практически отсутствуют.

Высказанные замечания носят частный характер и ни в коей мере не влияют на общую высокую оценку выполненного научного исследования.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным п. 2.1 Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Бунтовской Л.Л. имеет как научную, так и практическую ценность. В научном плане выполненное исследование расширяет представления о теоретико-методологических основах трудовой конфликтологии, принципах, формах, методах социального партнерства как ключевого инструмента гармонизации интересов наемных работников и работодателей, развивает и углубляет теоретические положения по конфликтологическому обучению, использованию социально-психологических подходов к управлению трудовыми спорами (конфликтами), выявлению предрасположенности личности к конфликтному поведению. В практическом плане интерес представляют прикладные разработки автора, в своей совокупности ориентированные на создание в Донецкой Народной Республике действенного организационно-экономического механизма управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства на базе системно-целевого подхода к решению этих задач.

Положения и результаты исследования, их научная новизна и обоснование являются достоверными.

Основные результаты диссертационной работы опубликованы в одной индивидуальной и двух коллективных монографиях, 26 научных статьях в рецензируемых изданиях, а также обсуждены на международных региональных и научно-практических конференциях и семинарах.

На основании изложенного можно сделать вывод, что диссертация Бунтовской Ларисы Леонидовны на тему «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» является законченной научно-квалификационной работой, в которой на основе выполненных автором исследований решена научная проблема, имеющая важное социально-экономическое значение для развития Донецкой Народной Республики, и содержит новые научно обоснованные решения, внедрение которых вносит весомый вклад в развитие теории и практики современной конфликтологии.

Представленный список публикаций соискателя и автореферат полностью отражают основные положения диссертационной работы.

Диссертация «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» по своему содержанию, научной новизне и прикладному значению соответствует критериям пункта 2.1 Положения о присуждении ученых степеней ВАК при Министерстве образования и науки ДНР, предъявляемых 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. Дорофеева Анна Андреевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент
доктор экономических наук
по специальности 08.00.04 -
Экономика и управление предприятиями
(по видам экономической деятельности),
доцент,
заведующая кафедрой менеджмента
и туристского бизнеса Гуманитарно-
педагогической академии (филиал)
ФГАОУ ВО «Крымский
федеральный университет имени
В.И. Вернадского» в г. Ялте

05.02.2018 г.

Подпись доктора экономических наук,
доцента Дорофеевой А.А. удостоверяю



Анна Андреевна Дорофеева
Ф.И.О., должность

Заместитель директора по научной работе
Гуманитарно-педагогическая академия (филиал)
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет
имени В.И. Вернадского» в г. Ялте,
кандидат наук, профессор


Е.Ю. Пономарёва

Гуманитарно-педагогическая академия (филиал) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» в г. Ялте
Юридический адрес: 1298635, РФ, Республика Крым, г. Ялта, ул. Севастопольская, 2-А
Телефон: +38 (3654) 32 30 13
E-mail: 060.crimea@edu.ru
Сайт организации: www.gpa.cfuv.ru