

**Заключение диссертационного совета Д 01.003.01
на базе Государственного образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Донецкий национальный
университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной
Республики по диссертации на соискание ученой степени доктора наук**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета Д 01.003.01 от 15.03.2018 г. № 1

О ПРИСУЖДЕНИИ

**Бунтовской Ларисе Леонидовне
ученой степени доктора экономических наук**

Диссертация «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством принята к защите 11 декабря 2017 г., протокол № 18 диссертационным советом Д 01.003.01 на базе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки ДНР, ул. Университетская, 24, 283001, Приказ Минобрнауки ДНР от 01.10.2015 г. № 631.

Соискатель Бунтовская Лариса Леонидовна 1960 года рождения.

В 1982 году окончила Донецкий государственный университет, получила диплом специалиста о полном высшем образовании по специальности «Физиология». В 1992 г. окончила факультет смежных и дополнительных профессий Донецкого государственного университета, получила диплом специалиста о полном высшем образовании по

специальности «Социология». В 1995 г. защитила диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук на тему «Управление трудовой мотивацией на промышленном предприятии».

В 2007 г. присвоено звание доцента кафедры управления трудовыми ресурсами Донецкого национального университета. Работает доцентом кафедры управления персоналом и экономики труда Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Минобрнауки ДНР.

Диссертация выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Минобрнауки ДНР.

Положения кандидатской диссертации Бунтовской Л.Л. на тему «Управление трудовой мотивацией на промышленном предприятии», защищенной по специальности 08.06.01 – «Экономика предприятий и формы хозяйствования» не нашли применения в диссертационной работе, представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук.

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор Лукьянченко Наталья Дмитриевна, заведующая кафедрой «Управление персоналом и экономика труда» Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Минобрнауки ДНР.

Официальные оппоненты:

1. **Родионов Александр Владимирович** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой государственного управления Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Луганский национальный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск).

2. **Дорофеева Анна Андреевна** - доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой менеджмента и туристского бизнеса Гуманитарно-

педагогической академии (филиала) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» в г. Ялте.

3. Припотень Владимир Юрьевич – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донбасский технический государственный университет» (г. Алчевск).

Официальные оппоненты дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация **ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»** в своём положительном заключении, утверждённом ректором, доктором философских наук, профессором С.В. Дрожжиной, указала, что диссертация Бунтовской Л.Л. написана на актуальную тему и представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу. Содержание диссертации и автореферата соответствует Паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент) по пунктам 10.19. «Управление конфликтами. Типы конфликтов в процессах управления организацией, формы и методы их преодоления. Пути и методы предупреждения трудовых конфликтов и их разрешения» и 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 диссертантом в ходе 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 её 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).

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их широкой известностью своими достижениями в области научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Основные положения диссертационной работы опубликованы в 53 научных трудах (31 личном и 22 в соавторстве), из них 1 индивидуальная монография объемом 17,9 п. л., 2 коллективные монографии общим объемом 16,8 п. л. (лично автору принадлежит 4,6 п. л.), 26 статей (17 личных, 9 в соавторстве) в рецензируемых научных изданиях общим объемом 18,31 п. л., из которых лично автору принадлежит 14,77 п. л. В других изданиях имеется 24 публикации (1 брошюра, 14 научных статей и 9 трудов научно-практических конференций и семинаров) общим объемом 18,25 п.л., в том числе авторских 10,49 п. л. Совокупный объем публикаций составляет 71,26 п. л., из которых лично автору принадлежит 47,76 п. л.

Наиболее значимые работы автора:

1. Бунтовская Л. Л. Управление коллективными трудовыми спорами (конфликтами): теория и практика (монография) / Л. Л. Бунтовская – Донецк: ООО «НПП «Фолиант», 2017. – 309 с. (17,9 п.л.).

2. Бунтовская Л. Л. Социально-партнерское взаимодействие при регулировании социально-трудовых отношений [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Международный научно-практический журнал «Интеграция наук». – Москва. – 2017. – № 4(8). – С. 15–18 (0,35 п.л.). *Включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).*

3. Бунтовская Л. Л. Социально-психологические подходы к разрешению трудовых конфликтов / Л. Л. Бунтовская // Современные научные исследования и разработки. – 2017. – № 3(11). – С. 71–83 (1,51 п.л.). *Включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).*

4. Бунтовская Л. Л. Становление и развитие конфликтологических теорий / Лукьянченко Н. Д., Бунтовская Л. Л. // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2017. – № 2. – С. 66–75 (1,0/0,5 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы исторические аспекты становления конфликтологических теорий.

5. Бунтовская Л. Л. Зарубежная практика регулирования трудовых конфликтов [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. – Серия В. Экономика и право. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – 2016. – № 1. – С. 18–23 (1,2 п.л.).

6. Бунтовская Л. Л. Управление коллективными трудовыми спорами в системе социального партнерства: монография / Л. Л. Бунтовская, Н. Д. Лукьянченко, Е. А. Белова. – Донецк: ДонНУ, 2015. – 161 с. (9,4/3,1 п.л.).

Личный вклад соискателя: исследованы основные причины возникновения коллективных трудовых споров, проанализирована действенность управления трудовыми спорами в системе социального партнерства, обоснованы подходы к формированию единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений (разд. 2.1; 2.3; 3.1).

7. Buntovskaya L. L. The Role of Social Partnership in the Regulation of Social and Labor Relations in Ukraine [Текст] / L. L. Buntovskaya / Економічний Вісник Донбасу. – 2013. – № 4(34) – С. 209-214 (0,75 п.л.).

8. Бунтовская Л.Л. Развитие социально-трудовых отношений в условиях инновационной экономики [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Современные фундаментальные и прикладные исследования. – Кисловодск. – 2013. –

№ 1(8). – Т. 2. – С. 28–32 (0,3 п.л.). Включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

9. Бунтовская Л. Л. Управление конфликтами: концептуальные подходы и практические решения [Текст] / Л. Л. Бунтовская // Современные фундаментальные и прикладные исследования. – Кисловодск. – 2013. – № 2(9). – С. 60–64 (0,4 п.л.). Включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

10. Бунтовская Л.Л. Конфликтологическое обучение – важная составляющая подготовки конкурентоспособного кадрового потенциала // Л. Л. Бунтовская [Текст] // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ. – 2013. – № 4 (193). – Ч. 2. – С. 185–189 (0,65 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв, подписанный **Гончаровым В.Н.**, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Луганский национальный аграрный университет».

Отзыв положительный.

Замечания:

- в автореферате следовало бы привести блок-схему формирования информационного обеспечения практической реализации комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами);

- из содержания автореферата неясно, что дает дополнение карты конфликта элементом «фаза протекания конфликта и ее характеристика»;

- следовало бы более четко пояснить в контексте управления трудовыми конфликтами практическую значимость разработанного методического инструментария проведения мониторинга личной эффективности лидера и членов команды.

2. Отзыв, подписанный *Мартяковой Е.В.*, доктором экономических наук, профессором кафедры «Менеджмент качества» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)» (г. Москва).

Отзыв положительный.

Замечания:

- в автореферате следовало бы привести концептуальную схему формирования единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений (раздел 4);

- из текста автореферата непонятно, какие государственные органы управления призваны осуществлять работу по реализации экономического механизма комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) (разделы 4, 5).

3. Отзыв, подписанный *Измайловой М.А.*, доктором экономических наук, доцентом, профессором Департамента корпоративных финансов и корпоративного управления Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (г. Москва).

Отзыв положительный.

Замечания:

- следовало бы расширить в автореферате содержание оснований для классификации конфликтов, в соответствии с которыми автор выполнил их типологизацию;

- необходимо уточнить критерии отбора ключевых блоков (подсистем), которые положены в основу формирования комплексной системы управления трудовыми конфликтами.

4. Отзыв, подписанный *Шеломенцевым А.Г.*, доктором экономических наук, профессором, заведующим отделом исследований региональных социально-экономических систем Института экономики Уральского отделения Российской академии наук (г. Екатеринбург).

Отзыв положительный.

Замечания:

- следовало бы более детально проанализировать недостатки коллективно-договорного регулирования в контексте управления трудовыми конфликтами, в частности, связанные с несоблюдением в локальных нормативно-правовых актах интересов сторон социального партнерства;
- желательно было бы указать, опыт каких зарубежных стран по органичному сочетанию институциональных и альтернативных форм регулирования трудовых конфликтов был изучен и рекомендован для применения в отечественной практике (раздел 2);
- следовало бы пояснить, что означает в понимании автора термин «инновационное поведение работников» (рис. 5).

5. Отзыв, подписанный ***Подсолонко В.А.***, доктором экономических наук, профессором кафедры менеджмента Института экономики и управления федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский Федеральный Университет им. В.И. Вернадского» (г. Симферополь).

Отзыв положительный.

Замечания:

- необходимо отметить отсутствие в автореферате (с. 12) разъяснений относительно систематизации оснований для классификации конфликтов, в соответствии с которыми соискателем проведена их типологизация;
- целесообразно было бы более детально раскрыть содержание разработанной автором тренинговой программы «Разрешение трудовых конфликтов с использованием медиативных процедур» (с. 25), а также уточнить трактовку понятия «конфликтологическая компетентность» (с. 26).

6. Отзыв, подписанный ***Зелинской М.В.***, доктором экономических наук, профессором кафедры Государственного и муниципального управления федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина» (г. Краснодар).

Отзыв положительный.

Замечания:

- сформулированные положения научной новизны не получили равного отображения в основном содержании автореферата;

- из автореферата не совсем ясно, какой именно методический инструментарий для оценки психологических качеств работника предложен автором в «Методике оценки психологических особенностей личности (для диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению в коллективе)».

7. Отзыв, подписанный *Листонад М.Е.*, доктором экономических наук, профессором кафедры мировой экономики и менеджмента Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кубанский государственный университет» (г. Краснодар).

Отзыв положительный.

Замечания:

- за пределами автореферата остался ответ на вопрос о том, какие положения действующей системы коллективно-договорного регулирования в контексте повышения эффективности управления трудовыми конфликтами требуют усовершенствования;

- следовало бы уточнить, опыт каких зарубежных стран изучался в процессе выполненного исследования по вопросам развития социального партнерства;

- для большей наглядности необходимо было привести в автореферате схему единой информационной платформы.

8. Отзыв, подписанный *Тисуновой В.Н.*, доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой менеджмента и экономической безопасности Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Луганский национальный университет имени Владимира Даля».

Отзыв положительный.

Замечания:

- было бы желательно представить блок-схему единой информационной платформы;
- аналогичное замечание касается и рекомендаций соискателя по созданию в Донецкой Народной Республике главного информационно-аналитического центра. Такой наглядный материал дал бы более четкое представление о составных компонентах предлагаемых рекомендаций;
- следовало бы более детально представить в автореферате результаты деятельности Учебно-практического центра ArtDialog, проиллюстрировать эффективность его работы конкретными показателями.

9. Отзыв, подписанный **Губерной Г.К.**, доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры теории управления и государственного администрирования Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

Отзыв положительный.

Замечания:

- следовало бы уделить больше внимания обоснованию понятия «государственное управление трудовыми спорами (конфликтами)»;
- необходимо было назвать причины, препятствующие более эффективному использованию потенциала социального партнерства, как важнейшего инструмента достижения баланса интересов его участников;
- в тексте автореферата отсутствуют разъяснения относительно выполненной типологизации конфликтов, в частности, оснований для их классификации.

10. Отзыв, подписанный **Кузьменко Л.М.**, доктором экономических наук, профессором, главным научным сотрудником отдела моделирования экономических систем Государственного учреждения «Институт экономических исследований».

Отзыв положительный.

Замечания:

- представляются дискуссионными предложения автора о создании в Донецкой Народной Республике специальной государственной службы управления трудовыми спорами (конфликтами), поскольку такие функции в настоящее время возложены на Государственную инспекцию по вопросам соблюдения законодательства о труде. Кроме того, в Министерстве труда и социальной политики образован Департамент социально-трудовых отношений;

- в автореферате следовало бы указать, какими нормативными актами в настоящее время в Донецкой Народной Республике регулируются вопросы управления трудовыми конфликтами.

11. Отзыв, подписанный ***Егоровым Е.А.***, доктором экономических наук, профессором, членом-корреспондентом Российской академии наук, директором Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Северо-Кавказский зональный научно-исследовательский институт садоводства и виноградарства».

Отзыв положительный.

Замечания:

- из автореферата не ясно, какие конкретно образовательные программы по обучению основам конфликтологических знаний разработаны автором, что, в частности, предлагается для овладения навыками применения альтернативных методов разрешения трудовых споров (конфликтов);

- следовало бы схематично проиллюстрировать предложения по созданию единой информационной платформы, что дало бы более полное о ней представление;

- не раскрыто содержание предложенных автором оснований для классификации конфликтов.

12. Отзыв, подписанный ***Севкой В.Г.***, доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой экономики, экспертизы и управления

недвижимостью, проректором по учебно-методической работе и профессиональному образованию ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры».

Отзыв положительный.

Замечания:

- желательно было бы более детально раскрыть суть концептуальных подходов к управлению трудовыми конфликтами, разработанных отечественными и зарубежными учеными (с. 12);

- следовало бы изложить авторское понимание понятий «картография конфликта» (с. 5), «инновационное поведение работника» (с. 24) и «конфликтологическая компетентность» (с. 26);

- отсутствие в автореферате блок-схемы единой информационной платформы затрудняет представление о ее сути и структурных компонентах.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан организационно-экономический механизм государственного управления трудовыми спорами (конфликтами). Обоснована необходимость создания с этой целью специальной государственной структуры – республиканской службы управления трудовыми спорами (конфликтами), предложена ее организационная структура, определены функциональные задачи деятельности ее структурных подразделений (отделов, секторов), предложены направления их взаимодействия с субъектами социального диалога, что позволит осуществлять на системной основе соответствующие управленческие функции и координировать работу по урегулированию конфликтных ситуаций на государственном, территориальном, отраслевом и производственном уровнях. Обоснованы концептуальные подходы к формированию экономического механизма республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами) в двух срезах: на

государственном и производственном уровнях, обеспечивающего гармонизацию социально-трудовых отношений в трудовых коллективах Донецкой Народной Республики за счет органичного сочетания всей совокупности финансово-экономических методов, способов влияния на развитие и использование трудового потенциала, совершенствование систем мотивации и стимулирования труда;

предложена республиканская комплексная система управления трудовыми спорами (конфликтами) как многофункциональная и многокомпонентная система, структурированная по совокупности сформированных укрупненных целевых блоков (подсистем), включающая организационно-экономический механизм ее практической реализации и позволяющая определить ключевые направления государственного управления трудовыми спорами (конфликтами) в Донецкой Народной Республике;

доказана необходимость создания в Донецкой Народной Республике организационных структур по конфликтологическому обучению; разработаны теоретические положения и научно-методическое обеспечение процесса конфликтологического обучения, что позволит повысить уровень конфликтологических знаний специалистов, участвующих в процессе урегулирования трудовых споров (конфликтов);

введено авторское определение понятия «конфликт» как столкновения, противоборства между двумя и более сторонами по поводу конкретного материального или нематериального объекта, основанного на расхождении в понимании отдельных аспектов ситуации или ее оценки в целом и требующего использования специфических методов и приемов для его разрешения; обосновано введение 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; определено понятие «организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами» как неотъемлемого компонента комплексной системы управления трудовыми конфликтами, выполняющего 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.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказана необходимость создания и разработки комплексно-целевого подхода к формированию республиканской системы управления трудовыми спорами (конфликтами) в сфере социального партнерства, практическая реализация которой будет способствовать снижению напряженности в трудовых коллективах, своевременной профилактике, предупреждению и конструктивному разрешению трудовых конфликтов;

применительно к проблематике диссертации эффективно *использованы* следующие методы: диалектический метод научного познания, а также общенаучные и специальные методы исследования: исторический (для исследования становления и развития конфликтологических теорий); абстрактно-логический (для углубленного анализа и раскрытия сущности категорий «конфликт», «конфликтологический профиль работника», «организационно-экономический механизм управления конфликтами»); сравнительного и системного анализа (для исследования причин и анализа динамики социально-трудовых конфликтов в регионах Российской Федерации, трудовых коллективах Украины и Донецкой области); экономико-статистический (для диагностики и оценки состояния социально-трудовых отношений и динамики протестных акций); группировки (для анализа и оценки конфликтологических факторов и типов конфликтов); факторного анализа (для

выявления факторов, влияющих на протестную активность работников); экспертных оценок (для определения профессионально-квалификационных и индивидуально-психологических качеств трудовых арбитров и посредников, необходимых для разрешения трудовых споров); экономико-математические (для прогнозирования конфликтного поведения работников с использованием метода расстановки приоритетов); моделирования (для построения регрессионных моделей, отражающих зависимость забастовок от различных факторов);

обоснованы направления формирования и функционирования в Донецкой Народной Республике единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений, включающей в качестве ключевого блок «Исследование трудовых споров (конфликтов): аналитика, диагностика», в рамках которого сможет реализоваться новый методологический подход к сбору, систематизации, обработке и анализу информации, что позволит обеспечить ее полноту и достоверность для принятия эффективных управленческих решений по профилактике и урегулированию трудовых конфликтов;

раскрыты 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, что обеспечит формирование достоверной базы данных о трудовых спорах (конфликтах), необходимой для принятия эффективных управленческих решений;

изучены факторы, влияющие на степень конфликтогенности трудовых коллективов;

проведена модернизация метода расстановки приоритетов для прогнозирования конфликтного поведения работников в контексте отбора и подбора персонала на производственном уровне, практическое внедрение

которого в систему управления персоналом минимизирует риск возникновения неконструктивных трудовых конфликтов.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены: в практику деятельности Федерации профсоюзов Донецкой Народной Республики (справка № 08-08/115 от 05.04.2017 г.) научно-прикладные разработки по совершенствованию методов достижения договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога с использованием альтернативных технологий (медиации), которые включены в программы обучения профсоюзных работников и профсоюзного актива; в учебный процесс кафедры управления персоналом Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки ДНР (справка № 419/01-27/6.9.0 от 24.04.2017 г.) отдельные положения диссертационной работы, используемые при преподавании дисциплин «Конфликтология», «Технологии управления конфликтами и стрессами», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление персоналом», «Основы карьеры и социальный успех», «Корпоративная культура и пиар», а также при подготовке выпускных квалификационных работ студентов экономического факультета и в Учебно-практическом центре ArtDialog;

приняты к внедрению Государственной инспекцией по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики (справка № 01-09/01/0318 от 4.05.2017 г.) научно-методические разработки по созданию республиканской комплексной системы управления трудовыми спорами (конфликтами), формированию республиканской службы управления трудовыми спорами (конфликтами);

определены критерии оценки психологических особенностей личности для диагностики предрасположенности к конфликтному поведению в

трудовом коллективе в методических разработках, используемых консалтинговой компанией «Развитие» (справка № 7/3-02 от 15.09.2014 г.);

создана с возможностью применения в ЧП «Горняк-95» (справка № 17/21 от 25.05.2017 г.) и АО «Финансово-промышленный концерн «Электрон» (справка № 12 от 16.05.2017 г.) методика прогнозирования конфликтного поведения работника с использованием метода расстановки приоритетов;

представлены методические разработки по оценке психологических особенностей личности для диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению в трудовом коллективе, используемые ассоциацией «Альтернативное разрешение конфликтов» (справка № 2-01 от 27.05.2017 г.); научно-методический инструментарий для проведения в ООО «Востокуглемаш» анкетирования по изучению проблем управления коллективными трудовыми спорами, диагностики склонности личности к конфликтному поведению (справка № 12-03/12.01 от 27.09.2014 г.).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория управления конфликтами, являющаяся теоретико-методологической основой исследования, построена на известных, проверяемых данных, фактах и согласуется с экспериментальными данными по теме диссертации, опубликованными в научных трудах отечественных и зарубежных учёных;

идея комплексного подхода к формированию действенной системы управления трудовыми конфликтами базируется на адаптивных подходах, учитывающих особенности статуса Донецкой Народной Республики и позволяющих формировать механизмы управления коллективными трудовыми спорами (конфликтами);

использованы данные по социально-экономическим показателям развития Российской Федерации, Украины и ДНР, собранные и обработанные соискателем в ходе выполнения диссертации, которые

сопоставлены с материалами статистических и справочных изданий, электронных ресурсов, периодических научных изданий, монографий и других открытых источников;

установлено соответствие авторских результатов исследования в области теоретико-методологических основ, формирования концепции и научно-методических положений по управлению коллективными трудовыми спорами (конфликтами) в сфере социального партнерства с теоретическими и прикладными разработками, представленными в независимых источниках по данной тематике;

использованы современные методики статистического оценивания социально-экономических показателей и социологического сбора информации по вопросам трудовой конфликтности на основе представительных выборочных совокупностей с обоснованием подбора объектов наблюдения и измерения социально-экономических данных.

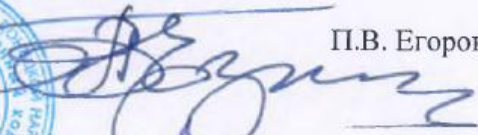
Личный вклад соискателя заключается в постановке целей и задач исследования, обосновании и формировании теоретико-методологических основ и практических рекомендаций по управлению трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства, реализация которых будет содействовать развитию социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике и гармонизации интересов участников социального партнерства.

Диссертационный совет считает, что диссертация Бунтовской Ларисы Леонидовны на тему «Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства» является самостоятельно выполненным и законченным научным исследованием с получением новых научно обоснованных результатов, которые в совокупности решают важную научно-практическую задачу по развитию теоретико-методологических основ, разработке концепции и обоснованию научно-методических положений управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства. По актуальности, научной новизне,

обоснованности основных положений, теоретическому и практическому значению исследования диссертация соответствует требованиям п. 2.1 «Положения о присуждении ученых степеней», предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а её 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).

На заседании 15.03.2018 г. диссертационный совет принял решение присудить Бунтовской Ларисе Леонидовне ученую степень доктора экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 19 человек, из них 11 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, участвовавших в заседании, из 19 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за - 19, против - 0, недействительных бюллетеней - 0.

Заместитель председателя диссертационного совета		
Д 01.003.01, д.э.н., профессор		П.В. Егоров
Ученый секретарь диссертационного совета		
Д 01.003.01, к.э.н.		А.Н. Бойко



