

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЗАРОВ НІКІТА КОСТЯНТИНОВИЧ



УДК: 330.131.7-029:[3:005.33-044.68] (043.5)

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ: ОЦІНЮВАННЯ ТА
РЕГУЛЮВАННЯ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

РЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

2023

Дисертацією є кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Робота виконана у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця Міністерства освіти і науки України.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
Колот Анатолій Михайлович,
проректор з науково-педагогічної роботи
Київського національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана МОН
України;

доктор економічних наук, професор,
Шаульська Лариса Володимирівна,
професор кафедри економіки підприємства
Київського національного університету імені
Тараса Шевченка МОН України;

доктор економічних наук, професор,
Любохинець Лариса Сергіївна,
завідувач кафедри економічної теорії,
підприємництва та торгівлі
Хмельницького національного університету
МОН України

Захист відбудеться 5 жовтня 2023 року о 10 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 70.052.01 у Хмельницькому національному університеті Міністерства освіти і науки України за адресою: 29016, м.Хмельницький, вул. Інститутська 11, зала засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Хмельницького національного університету Міністерства освіти і науки України за адресою: 29016, м. Хмельницький, вул. Кам'янецька, 110/1.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,



Бабій І.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Дослідження соціально-трудовак конфліктів (СТК) перебуває у стані переосмислення та реформування в умовах викликів сучасності, які докорінно змінюють підходи до їх розв'язання та попередження, що прискорює людський розвиток. Теорія та методологія економічної науки стикається з практично відсутньою конфліктологічною парадигмою, яка б дозволила створити концептуальне та інструментальне поле, уніфікувати і одночасно розширити проблематику прикладних досліджень, забезпечуючи їх надійними методологічними та теоретичними положеннями. Практика регулювання та усунення конфліктів створює нові умови застосування інструментарію їхнього оцінювання та механізмів регулювання у кризових умовах сьогодення.

Об'єктивні реалії 21 століття, до яких доєдналися суб'єктивні проблеми, пов'язані з епідемією хвороб та загарбницьким вторгненням росії на територію суверенної незалежної України, зумовили необхідність формування методологічного підходу до дослідження конфліктогенезу, наукового пошуку аналітичного інструментарію, всебічного аналізу шляхів запобігання та профілактики конфліктів, що посилюються воєнними подіями, дефіцитом бюджету, міграційними процесами, економічною, соціальною та демографічною кризою у суспільстві.

Проблематика соціально-трудовак конфліктів має велике методологічне та прикладне значення. На сучасному етапі розвитку мета соціально-економічної конфліктології полягає в тому, щоб об'єднати традиційні і нові теоретико-методологічні та концептуальні основи вивчення соціально-економічних суперечностей, джерел, причин виникнення, умов розвитку, механізмів вирішення, масштабів прояву і небезпеки наслідків.

В зарубіжних наукових працях СТК досліджуються в контексті загальної конфліктології. Дослідженням теоретичних та методологічних засад теорії СТК займалися Д. Боулдінг, М. Вебер, Р. Дарендорф, М. Дойч, Г. Зіммель, Л. Козер, Л. Крісберг, Ч. Кулі, К.Маркс, Ч. Міллс, Р. Парку, Т. Парсонс, Г.Спенсер, Ф.Теніс, Л.Уорд. Цими вченими були поставлені питання про конструктивну і деструктивну сторону конфлікту, що мають важливе методологічне значення для функціонування та розвитку суспільства.

Значний внесок у дослідження різних аспектів соціально-трудовак сфери і, як її складової, власне СТК, зробили провідні українські вчені, серед яких слід відзначити: В.Антонюк, В.Близнюк, Д.Богиню, Н.Борецьку, М.Ведернікова, О.Власюка, М.Войнаренка, В.Гейця, О.Гладуна, І.Гнибіденка, О.Грішнову, Г.Дмитренка, О.Дороніну, Т.Заяць, Г.Захарчин, А.Колота, Т.Костишину, Н.Куцай, Т.Лепейко, Е.Лібанову, Л.Лісогор, С.Лучик, Л.Любохинець, О.Макарову, В.Нижника, І.Новак, О.Новікову, В.Онiкiєнка, Н.Подольчака, О.Позняка, С.Полякову, Є.Рудніченка, У.Садову, Л.Семів, М.Семикіну, В.Стешенко, А.Тельнова, Л.Ткаченко, Л.Шаульську.

Незважаючи на значні теоретичні надбання з питань дослідження конфліктів, проблеми комплексної діагностики та управління СТК з врахуванням особливостей кожного економічного рівня та причин прояву, протікання, наслідків конфліктів досліджені недостатньо. Це обумовлює необхідність розробки методології оцінювання та регулювання СТК в теорії соціальної економіки та економічної конфліктології. Актуальність вказаної проблеми визначили вибір теми дисертації, її мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно наукового тематичного плану Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за наступними науково-дослідними темами: «Методичне забезпечення системи управління трудовими конфліктами на підприємстві» (номер державної реєстрації 0121U112079), де здобувач запропонував методику удосконалення системи управління конфліктами на підприємстві; "Проблеми та перспективи людського розвитку в умовах соціальної нестабільності» (номер державної реєстрації 0121U100638), в межах якої здобувачем проведено аналіз теоретичних аспектів та практичних положень розвитку соціальної безпеки в Україні; «Управління ефективною життєдіяльністю суб'єктів господарювання» (номер державної реєстрації 0118U007188), де здобувачем розкрито концептуальні та методологічні аспекти управління лояльністю персоналу; «Науково-методичний інструментарій менеджменту організацій в умовах глобалізації та інформатизації середовища» (номер державної реєстрації 1021U100721), в якій здобувач запропонував використання інформаційних технологій у роботі з персоналом підприємств, як інструментарію попередження конфліктів; «Формування системи оцінювання ділових та професійних якостей персоналу» (номер державної реєстрації 0121U113302), де автор провів аналіз методів оцінювання ділових та професійних якостей персоналу; «Формування соціальної політики в умовах конфліктності та соціальної напруженості» (номер державної реєстрації 0122U200152), у межах якої дисертантом висвітлено нормативно-правове забезпечення соціальної політики; «Стратегічне управління життєдіяльністю підприємств на основі інвестування для забезпечення гідної якості трудового життя» (номер державної реєстрації 0115U002374), де було обґрунтовано формування механізму стратегічного управління; «Концептуальні засади та моделі управління сучасним бізнесом» (номер державної реєстрації 0118U007186), за якою було розроблено документарне забезпечення оцінювання персоналу; «Управління персоналом підприємства в умовах повоєнної економіки» (номер державної реєстрації 0122U201597), де було запропоноване методичне забезпечення системи управління персоналом в умовах післявоєнної відбудови України.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування нової конфліктологічної парадигми, інструментарію оцінювання СТК та розроблення теоретико-методологічного забезпечення й практичних рекомендацій щодо регулювання соціально-трудова конфліктів на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі завдання:

здійснити структурно-класифікаційний аналіз основних понять конфліктології, визначити сутність та зміст категорій СТК та соціальної напруженості;

узагальнити типологію конфліктів за системними ознаками;

сформувати засадничі положення конфліктологічної парадигми як теоретичного підходу до дослідження конфліктів;

розробити методологічні засади комплексного оцінювання та регулювання СТК на макро-, мезо-, мікро-, індивідуумному рівнях за складовими індексу людського розвитку (ІЛР);

побудувати модель лінійно-регресійної залежності визначення впливу складових «здоров'я», «освіти» та «добробуту» на рівень ІЛР в Україні;

здійснити економіко-математичне моделювання впливу індикаторів соціального та людського розвитку на стан конфліктності у суспільстві;

дослідити домінанти формування соціально-трудової сфери та розкрити інституційні імперативи розвитку СТК;

розробити інструментарій оцінювання стану СТК у регіональному розрізі людського розвитку;

обґрунтувати організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудової конфліктності;

систематизувати методичні підходи до визначення причини конфліктів на основі комплексного аналізу;

провести економіко-математичне моделювання впливу модифікованих показників ІЛР на стан конфліктності на мікрорівні;

сформувати інституційне забезпечення урегулювання СТК у соціально-трудої сфері;

здійснити діагностику соціально-психологічних чинників конфліктності в колективі;

розробити соціальну технологію управління індивідуумними конфліктами на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процеси оцінювання та регулювання соціально-трудоїх конфліктів як соціально-економічного явища в умовах соціальної напруженості суспільства.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади та науково-практичні підходи до оцінювання передумов в регулюванні наслідків СТК в сучасній ринковій економіці на макро-, мезо-, мікро- та індивідуумному рівнях.

Методологія і методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертації є фундаментальні дослідження економічної теорії, конфліктології, економіки праці, соціальної економіки і політики, праці вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем соціально-трудоїх конфліктів.

У процесі дослідження використано такі загальнонаукові і спеціальні методи та прийоми: історичний та логічний аналіз - для дослідження становлення економічної конфліктології у соціальній сфері та розвитку теорії СТК (п. 1.1; п.2.1.; п.4.1.; п.5.1.); діалектичного узагальнення - для формування конфліктологічної парадигми та інституційних імперативів виникнення та прояву

СТК (п.1.2., п.3.1.); класифікації та угруповання - для визначення причин виникнення, типології та системи показників оцінювання СТК (п.1.1.; п.1.3.; п.3.2.; п. 4.1.; п.5.2.); гіпотетико-дедуктивний метод - для обґрунтування гіпотези щодо оцінювання стану конфліктності через модифіковані показники людського розвитку (п.1.3.; п.3.2.; п.4.2.; п.5.2.); порівняльного та системного аналізу - для дослідження стану та динаміки конфліктності на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях (п.2.1.; п.3.2.; п.4.2.; п.5.1.); аналізу і синтезу - для формування механізму профілактики і регулювання СТК та обґрунтування концепції оцінювання і регулювання СТК (п.3.3.; п.1.2.); компаративного аналізу - для імплементації нормативно-правового забезпечення регулювання СТК та медіації у практику їх вирішення (п.4.3.); кластерного аналізу - для визначення груп країн близькими за розвитком соціальної сфери та групування регіонів України за проявом домінантних загроз безпеки людського розвитку (п.2.3.; п.3.2.); економіко-статистичний - для оцінювання стану та динаміки конфліктності на макро- та мезо- рівнях (п.2.1., п.2.2; п.3.2.); економіко-математичне моделювання, кореляційно-регресивний, факторний аналіз - для розробки моделей впливу ІЛР на прояв соціальної конфліктності (п.2.3.; п.4.2.; п.5.2.); анкетування та експертних оцінок - для визначення соціально-психологічних чинників конфліктності на підприємстві (п.4.2.; п.5.2., п.5.3.); графоаналітичний метод - для візуалізації отриманих результатів (п.1.1., п.1.3.; п.2.1., п.2.2; п.3.1., п.3.3; п.4.1.; п.5.1, п.5.3.).

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі, нормативно-правові акти органів державної та місцевої влади, інформаційні ресурси Державної служби статистики України, Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості України, Національної служби посередництва та примирення, аналітичні матеріали міністерств і відомств України, вітчизняна та зарубіжна наукова література, наукові та статистичні Інтернет-ресурси.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у розв'язанні важливої наукової проблеми розробки теоретико-методологічних основ оцінювання та регулювання СТК у соціально-економічній сфері. Найбільш значимі наукові результати полягають у такому:

вперше:

обґрунтовано новий теоретичний підхід у дослідженні конфліктів, за яким сформована сучасна конфліктологічна парадигма, що визначає методологічні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень економічної конфліктології. Науково обґрунтовано теоретичні положення та концептуальну модель, яка є інструментарієм оцінювання передумов, стану, розвитку та попередження СТК, що забезпечує перевірку адекватності та обґрунтованості конфліктологічної парадигми і визначає основні складові концепції, зв'язки, характер впливів, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління;

сформовано методологію комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіти, добробуту) у якості індикаторів передумов та стану конфліктності на макро-,

мезо, мікро- та індивідуумному рівнях, із формуванням відповідного наукового, інформаційного, адміністративно-кадрового, правового забезпечення та визначення впливу суб'єктів на об'єкти управління за відповідними методами, що дозволяє прогнозувати, попереджати та усувати СТК на всіх рівнях соціально-економічної системи;

побудовано систему формування інституційних імперативів регулювання СТК, основу якого складають доміанти суспільного розвитку, врахування інституційного середовища у системі багаторівневого управління, що дозволяє визначати головні причини прояву соціально-трудова суперечностей і надає можливість в умовах перманентної мінливості середовища своєчасно реагувати на СТК з метою забезпечення задоволеності інтересів учасників соціально-трудова відносин;

розроблено комплекс економіко-математичних моделей впливу індикаторів ІЛР на його розрахункове значення та залежності стану конфліктності в Україні від модифікованого ІЛР на основі кореляційно-регресійного та факторного аналізу: 1) встановлено залежність та ймовірнісний зв'язок між системою показників ІЛР на макрорівні та параметрами кількості проявів акцій соціального протесту і кількості зареєстрованих колективних трудових конфліктів. 2) визначено вагомість складових здоров'я, освіти та добробуту на значення ІЛР в Україні;

сформовано організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудова конфліктності, що враховує взаємодію функціональної підсистеми людського розвитку, підтримуючої підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення, ресурсно-функціональної підсистеми, функціонування якого спрямоване на підвищення якості проведення комплексного оцінювання стану соціально-трудова сфери, що у подальшому слугуватиме основою попередження соціально-трудова напруженості та досягнення високого рівня регіонального людського розвитку;

дістало подальшого розвитку:

понятійно-категоріальний апарат конфліктології, а саме науково визначено: поняття «соціально-трудова конфлікту» як економічної категорії, яка характеризує протиборство, протистояння, зіткнення між учасниками соціально-трудова відносин стосовно матеріального або нематеріального об'єкту явища чи процесу, що на відміну від існуючих засноване на соціальних, економічних, політичних, трудових, правових, духовних, психологічних протиріччях та інтересах особистостей і груп у процесі трудової діяльності; поняття «соціальної напруженості», як поступово наростаючого явища, що має прояв на рівні держави й суспільства та на відміну від існуючих підходів характеризується зростанням невдоволеності населення соціально-трудова умовами і призводить до появи та ускладнення СТК як дестабілізуючого чинника соціально-трудова сфери;

аналітична модель прогнозної динаміки показника плинності персоналу як індикатора рівня конфліктності на підприємстві, відмінністю якої є доведення лінійного зворотного зв'язку коефіцієнта плинності персоналу та модифікованих показників ІЛР на мікрорівні, які характеризують добробут (середньомісячна

заробітна плата), освіту (кількість працівників з певними освітньо-кваліфікаційними рівнями) та здоров'я (фактично відпрацьований час без лікарняних) персоналу. Інтеграція розробленої моделі в існуючий механізм соціального партнерства на підприємстві забезпечить зниження рівня конфліктності та підвищення ефективності соціального діалогу;

комплексний аналіз причини виникнення СТК із застосуванням інструментарію діаграми Ісікави, що дозволяє на відміну від існуючих підходів реалізувати категоризацію виникнення проблеми, забезпечити технологію пошуку глибинних причин для ефективного вирішення, попередження та профілактики СТК на основі виявлення ключових взаємозв'язків між різними факторами та групування їх за змістовими та причинно-наслідковими блоками;

науково-методичний підхід до діагностики стану та основних тенденцій розвитку соціально-психологічних чинників конфлікту для визначення індикаторів, які характеризують: рівень конфліктності середовища (організаційна культура, соціально-психологічний клімат, стиль лідерства); рівень конфліктності особистості (соціально-психологічні риси особистості, спрямованість та тип поведінки у конфлікті); стан особистості (задоволеність здоров'ям, освітою та добробутом), що на відміну від існуючих підходів дає змогу поліпшити інформаційно-аналітичне забезпечення процесів управління СТК на підприємстві за рахунок врахування особистісного чинника у виникненні та профілактиці конфліктів;

наукова аргументація впливу соціально-трудова конфліктів на людський розвиток на основі кластеризації регіонів України за рівнем прояву СТК у регіональному розрізі людського розвитку, що на відміну від існуючих підходів є підґрунтям для формування політики у сфері людського розвитку з врахуванням регіональних особливостей прояву соціально-трудова конфліктів;

удосконалено:

типологію конфліктів з введенням нової ознаки «за рівнем прояву конфлікту», яка визначає виникнення та розгортання СТК на чотирьох ієрархічних соціально-економічних рівнях: макро-, мезо-, мікро та індивідуальному. Головними системними ознаками типології, на відміну від існуючих, встановлено: джерело виникнення, причини, соціальні наслідки, масштаб та межі конфлікту, форми боротьби та ступінь зіткнення, ініціатива виникнення, спрямованість впливу, спосіб розв'язання, особливості походження, сфери прояву, ступень виразності, спрямованість результату, суб'єкти, ступень напруженості та тривалість протікання, учасники конфліктної взаємодії, наявність антагонізму;

науково-методичний підхід до порівняльного аналізу розвитку соціально-трудова сфери та якості життя європейських країн за інтегральними макроекономічними індексами ПРООН: соціального розвитку (The Social Progress Index), людського розвитку (Human Development Index), якості життя (Quality of Life), тривалості життя (Life Expectancy Index), міжнародним індексом щастя (The Happy Planet Index) та виділення на основі двоетапного кластерного аналізу груп країн близьких за розвитком соціальної сфери, який на відміну від існуючих

підходів дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо напрямів розвитку суспільства на державному та регіональному рівнях;

інструментарій оцінювання стану СТК у регіональному розрізі людського розвитку на основі системи модифікованих показників ІЛР, унікальність якої полягає у врахуванні втрачених ресурсів від соціально-трудової конфліктності за складовими людського розвитку, що дозволяє формувати інформаційне підґрунтя для розроблення рекомендацій щодо формування політики у сфері людського розвитку та регіональних особливостей прояву СТК;

систематизація інституційного забезпечення регулювання СТК у соціально-трудої сфері, особливістю якої є використання як традиційних (примірні процедури, арбітраж, третейський суд, розгляд претензій) так і альтернативних технологій попередження, профілактики та вирішення конфліктів, таких, як фасилітація та медіація. На відміну від існуючих підходів це забезпечує підґрунтя для імплементації інструментів регулювання СТК відповідно до нормативно-правових актів за чотирма рівнями: національний, галузевий (регіональний), виробничий та індивідуумний;

соціально-психологічні методи оцінки та аналізу конфліктів, відмінністю використання яких є зниження конфліктів у трудових колективах, для чого розроблено соціальну технологію управління конфліктами, яка базується на врахуванні динамічної характеристики конфлікту та обґрунтуванні методів управлінського впливу на кожній стадії розвитку конфліктної ситуації та передбачає застосування спеціальних соціальних методів: на передконфліктній стадії – діагностичних; на стадії актуалізованого конфлікту – управлінських; на постконфліктній – освітніх.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблені теоретико-методологічні положення доведені до рівня конкретних науково-практичних рекомендацій і впроваджені в практику діяльності соціально-економічних систем різного рівня.

Зокрема, Національною службою посередництва і примирення, Відділенням в Харківській області, були використані матеріали щодо методу оцінювання стану соціально-трудої конфліктів в регіональному розрізі за системою показників, заснованих на інструментарії розрахунку індексу людського розвитку ПРООН (довідка № 09/20-01-22 від 12.12.2022 р.); Харківський обласний центр зайнятості прийняв до впровадження практичні рекомендації щодо процесу гармонізації інтересів суб'єктів соціально-трудої відносин на регіональному рівні (довідка № 7-1568/23 від 26.04.2023 р.); Харківською обласною профспілкою працівників соціальної сфери України пропозиції враховані в частині попередження СТК за допомогою визначення чинників макросередовища соціально-трудої сфери, діагностики та виділення стадій конфлікту, технологій урегулювання та вирішення СТК (довідка № 41 від 14.04.2023 р.); пропозиції дисертанта стосовно врахування міжнародного досвіду розв'язання конфліктів за допомогою процедур посередництва і примирення, роботи примирних комісій та трудового арбітражу враховані у роботі Харківської міської ради, Постійної комісії з питань міжнародного співробітництва, інвестицій, спортивних та іміджевих проектів

(довідка № 12/03-23 від 15.03.2023 р.); пропозиції щодо впровадження соціально-психологічних методів оцінки та аналізу конфліктів і соціальних технологій управління конфліктами знайшли застосування у діяльності ТОВ «Український науково-дослідний інститут оборонних технологій» (довідка № 1703/7 від 17.03.2023 р.); результати досліджень стосовно оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів, зниження плинності кадрів та підвищення ефективності соціального діалогу на підприємстві були впроваджені у роботу у ТОВ «СМАРТ-СТРОЙ» (довідка № 17/04 від 20.04.2023 р.) та ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ» (довідка № 22/03 від 22.03.2023 р.); підходи до дослідження конфліктів, за яким сформована сучасна конфліктологічна парадигма та інструментарій її впровадження у практику попередження конфліктів, були використані ГО «Фонд громадської участі «УКРАЇНА» (довідка № 09/05-23 від 09.05.2023 р.).

Теоретичні положення та висновки дисертації використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця під час викладання дисциплін «Управління людськими ресурсами», «Основи економіки та бізнесу», «Планування та організація діяльності підприємства, «Менеджмент персоналу та організаційна поведінка» (довідка № 23/86-9-24/1 від 30.03.2023 р.).

Зазначене засвідчує відповідність висновків та основних положень дисертації соціально-економічним процесам у суспільстві, а також підтверджує їхню достовірність і наукову новизну.

Особистий внесок здобувача в роботах, що виконані у співавторстві. Дисертаційна робота є завершеною самостійно виконаною науковою працею, у якій всі положення і пропозиції, винесені на захист, розроблені автором особисто. Внесок автора в роботи, виконані у співавторстві, відображено в переліку опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і висновки, викладені в дисертації, доповідалися, обговорювалися й одержали позитивну оцінку на науково-практичних конференціях, зокрема: «Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення» (м. Кривий Ріг, 27 квітня 2023 р.); «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі» (м. Київ, 11 травня 2023 р.); «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. MicroCAD-2023» (м. Харків, 17-20 травня 2023 р.); «Управління розвитком соціально-економічних систем» (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.); «Problems of the development of science and the view of society» (Graz, 21-24 March, 2023); «Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку» (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.); «Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice», 12-15 July 2022, Prague); «Interaction of society and science: problems and prospects» (London, 5-8 octouber, 2021); «International Congress on Business and Marketing» (Istanbul, 29 November – 01 December, 2018); Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і

програмами» (м.Харків, 14-20 вересня 2015 р.); «Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів» (Одеса, 19-20 вересня 2013 р.); «Інформаційно-аналітичне забезпечення управління фінансово-економічною безпекою: аудиторський супровід та бізнес-розвідка» (м.Харків, 11-13 квітня 2013р.).

Публікації. За темою дисертаційної роботи опубліковано 43 наукових праці обсягом 26,8 друк. арк., з яких особисто автору належить 18,05 друк. арк., у тому числі: 4 розділи у колективних монографіях (особисто автору належить 4,57 друк арк.); 8 статей у виданнях, що індексуються в наукометричних базах даних SCOPUS та Web of Science (особисто автору належить 2,34 друк. арк.); 8 одноосібних статей у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних загальним обсягом 5,5 друк. арк.; 8 статей у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних (особисто автору належить 2,84 друк. арк.); 3 статті у зарубіжних наукових виданнях (особисто автору належить 1,1 друк. арк.); 12 публікацій, що додатково відображають результати дослідження загальним обсягом 1,89 друк. арк., з яких особисто автору належить 1,7 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи викладений на 568 сторінках. Дисертація включає 48 таблиць (з них 12 на 14 повних сторінках), 59 рисунків (з них 8 на 8 повних сторінках), анотацію на 23 сторінках, додатки на 84 сторінках, а також список використаних джерел із 423 найменувань, що розміщений на 59 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сутність та значущість наукової проблеми, визначено мету, завдання, методи дослідження, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості щодо апробації.

У першому розділі – **«Науково-методологічні засади оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів»** – визначено науково-методологічні основи управління СТК, сформовано нову конфліктологічну парадигму в контексті трансформації соціально-трудова сфери суспільства, розроблено концептуальну модель регулювання та оцінювання СТК на засадах теорії людського розвитку.

Проведений аналіз природи, сутності та причин виникнення конфліктів надав підстави визначити СТК як протиборство, протистояння, зіткнення між двома і більше сторонами стосовно матеріального або нематеріального об'єкту, засноване на протилежно спрямованих цілях, інтересах, позиціях людей або груп на певному рівні соціально-економічної системи. Узагальнення попередніх досліджень показало перевагу психологічного, правового та соціального

напрямів в розробці теоретичних та методологічних засад функціонування та розвитку СТК, при цьому економічний напрям залишається поза увагою вчених.

Головним завданням здійсненої класифікації СТК було виявлення системних ознак функціонування та розвитку СТК, такими ознаками встановлено: джерело виникнення конфлікту, причини виникнення, соціальні наслідки, масштаб та межі конфлікту, форми боротьби та ступінь зіткнення, ініціатива виникнення, спрямованість впливу, спосіб розв'язання, особливості походження, сфери прояву, ступень виразності, спрямованість результату, суб'єкти конфлікту, ступень напруженості та тривалість протікання, учасники конфліктної взаємодії, наявність антагонізму. До класифікації додано нову ознаку – «соціально-економічні рівні прояву та розгортання конфліктів», яка передбачає розповсюдження конфліктів за рівнями соціально-економічної системи у прямому та зворотному напрямі, з можливою локалізацією на певному рівні.

У роботі сформовано новий теоретичний підхід до дослідження конфліктів на базі сучасної конфліктологічної парадигми, яка визначає інтегрований концептуальний підхід до соціально-трудова конфліктів, розширює та змінює існуючі уявлення про СТК стосовно об'єкту, принципів, методів, рівнів управління, функцій, основних учасників, характеру відносин, регламентуючих норм (рис.1).

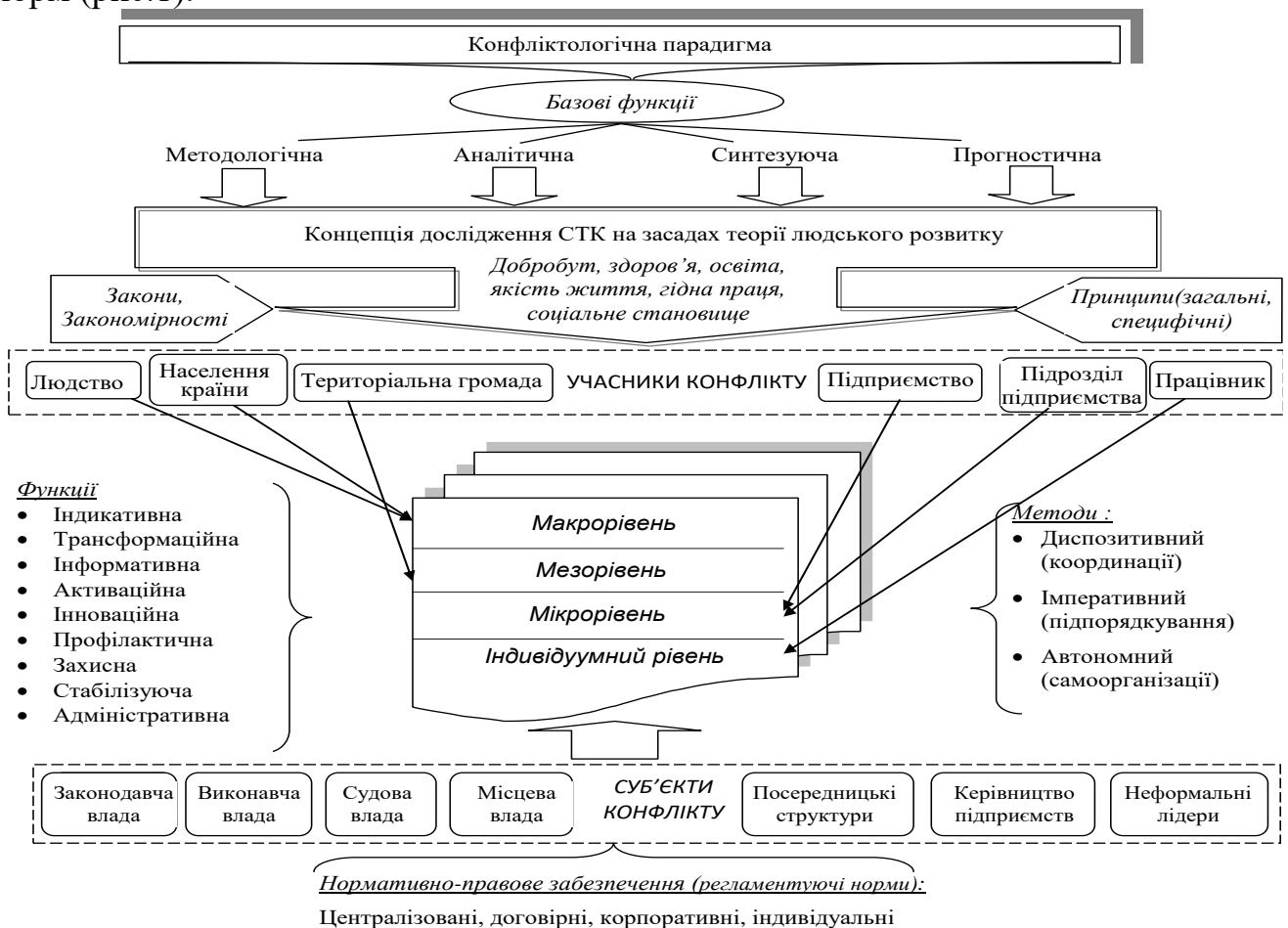


Рис.1. Структурно-логічна модель запропонованої конфліктологічної парадигми.

Важливою і досі невирішеною проблемою сучасної конфліктології є оцінювання передумов, стану конфліктності, наслідків дії конфліктів у суспільстві. На сьогодні широкого розповсюдження набула система оцінювання соціальної сфери та якості життя на основі теорії людського розвитку. Концептуальний підхід до людського розвитку був розроблений групою експертів Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), представлений міжнародною методикою вимірювання – розрахунком Індексу людського розвитку (ІЛР).

Враховуючи те, що концепція людського розвитку створювалася ПРООН саме для вирішення завдань соціальної безпеки у світі, а також те, що ресурсно-функціональні складові аналітичного забезпечення оцінювання є достатньо розвинутими і кількісно вимірюваними, було запропоновано застосування методології оцінювання людського розвитку до проблеми визначення передумов виникнення, стану та наслідків СТК. Через показники людського розвитку, їх позитивну, або негативну динаміку можна визначити задовільний, або незадовільний стан якості життя в країнах, регіонах, на підприємствах, що обумовлює ймовірність виникнення конфліктів.

Індикаторами людського розвитку є три складові, які відображають ключові можливості забезпеченні процесу людського розвитку: прожити довге й здорове життя (вимір - здоров'я); набути, розширювати й оновлювати знання (вимір - освіта); мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя (вимір - добробут). Індекс людського розвитку розраховується за формулою середньої арифметичної або середньо-геометричної індексів здоров'я, освіти та добробуту. Запропонована методика оцінювання дозволяє визначити передумови, стан та наслідки СТК за соціально-економічними рівнями (макро-, мезо-, мікро- та індивідуумному) через систему показників ІЛР у якості індикаторів конфліктності суспільства на цих рівнях.

Спираючись на методологію наукового пізнання, його послідовність та принципи побудови, було розроблено концептуальну модель дослідження передумов, стану та розвитку СТК, яка на основі співставлення теорії і практики є інструментарієм оцінювання та регулювання СТК в контексті людського розвитку, що забезпечує перевірку адекватності та обґрунтованості конфліктологічної парадигми (рис.2). Розроблена модель включає систему оцінювання СТК за методологією ІЛР на усіх соціально-економічних рівнях, складові аналітичного забезпечення оцінювання, методи регулювання СТК.

Проведений ретельний аналіз, статистичне опрацювання даних, порівняння та співставлення, а також пошук кореляційних зв'язків між складовими дозволяє підтвердити висунуту гіпотезу щодо взаємозалежності конфліктності та людського розвитку та приймати рішення щодо управління конфліктами та забезпечення національної, економічної, соціальної та індивідуальної безпеки.

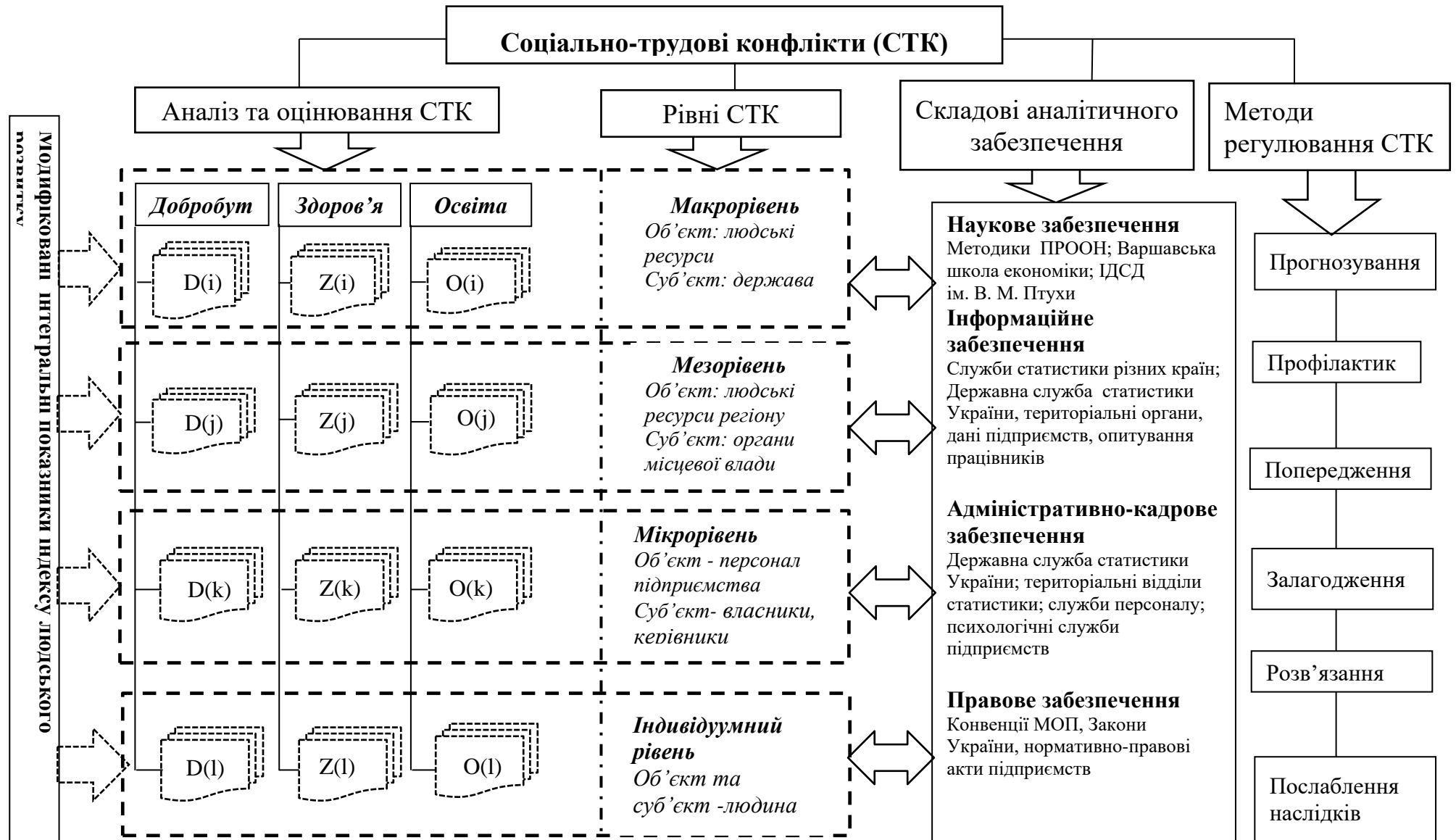


Рис. 2. Концептуальна модель оцінювання та регулювання СТК на основі показників індексу людського розвитку

Складовими запропонованої моделі є: соціально-економічні рівні прояву СТК (макро-, мезо-, мікро-, індивідуумний), аналітично-ресурсне забезпечення (наукове, інформаційне, адміністративно-кадрове та правове), множина модифікованих показників оцінювання людського розвитку (добробут, здоров'я, освіта) за соціально-економічними рівнями, методи попередження, регулювання та розв'язання СТК (прогнозування, профілактика, попередження, врегулювання, розв'язання, послаблення наслідків).

У другому розділі – «**Теоретичне та науково-практичне забезпечення аналізу стану конфліктності у соціально-трудої сфері: макрорівень**» – проведено порівняльний аналіз світових індексів розвитку соціальної сфери, здійснено статистичний аналіз стану конфліктності в Україні, проведено економіко-математичне моделювання оцінювання взаємовпливу індикаторів людського розвитку та соціально-трудої конфліктності, побудовано модель врегулювання соціально-трудої конфліктності в умовах напруженості суспільства.

За даними Eurostat було проведено порівняльний аналіз розвитку соціальної сфери країн за інтегральними показниками ПРООН: індекс соціального розвитку (The Social Progress Index), індекс людського розвитку (Human Development Index), індекс якості життя (Quality of Life), індекс щастя (The Happy Planet Index), індекс рівня тривалості життя (Life Expectancy Index). Серед досліджуваних 190 країн, Україна у рейтингу 2022 року за індексом соціального розвитку зайняла 62 місце, індексом людського розвитку 74 місце, індексом якості життя 88 місце, індексом тривалості життя 74 місце. Проведений економіко-статистичний аналіз ІЛР для України у 1990-2022 рр., показав позитивну динаміку і обумовив входження України до групи країн з високим рівнем ІЛР (рис.3).



Рис. 3. Динаміка зростання ІЛР в Україні

За даними звіту World Happiness Report у 2022 році Україна піднялась на 25 позицій (порівняно з 2020 роком) за всесвітнім індексом щастя (The Happy Planet Index) і обіймає в рейтингу 98 сходинку, це пояснюється великою хвилею патріотизму, згуртованістю суспільства, гордістю за свою країну, формуванням української нації. На сьогодні у зв'язку з війною можна прогнозувати уповільнення динаміки зростання деяких показників, особливо це стосується

очікуваної тривалості життя та ВНД на душу населення. Але фінансова, економічна, політична та соціальна підтримка країн-партнерів дозволить Україні швидко подолати кризові явища у повоєнний період та відбудувати сучасну соціально-економічну сферу.

Тенденції зміни ІЛР та його складових для України наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Тенденції ІЛР та його складових для України

Рік	Здоров'я	Освіта		Добробут	Значення ІЛР
	Очікувана тривалість життя	Очікувана кількість років навчання	Середня кількість років навчання	ВНД на душу населення (дол США)	
1990	69,8	12,4	9,1	10,744	0,705
1995	67,9	12,2	10	4,993	0,664
2000	67,3	13	10,7	4,665	0,671
2005	67,5	14,6	11,2	7,207	0,715
2010	69,4	14,8	11,3	7,715	0,732
2015	71,5	14,9	11,3	7,373	0,742
2016	71,7	15,1	11,3	7,601	0,746
2017	71,8	15,1	11,3	7,67	0,747
2018	72	15,1	11,3	7,994	0,75
2019	72,01	15,1	11,1	8,212	0,75
2020	71,35	15,1	11,4	13,260	0,779
2021	71,42	15,3	11,5	13,710	0,773
2022	71,31	15,3	11,5	12,618	0,770

Для аналізу статистичних даних було застосовано репрезентативний метод карт Шухарта (рис.4), особливістю якого є адаптивність, гнучкість, простота у побудові, можливість прогнозування та можливість виявлення певних проблем.

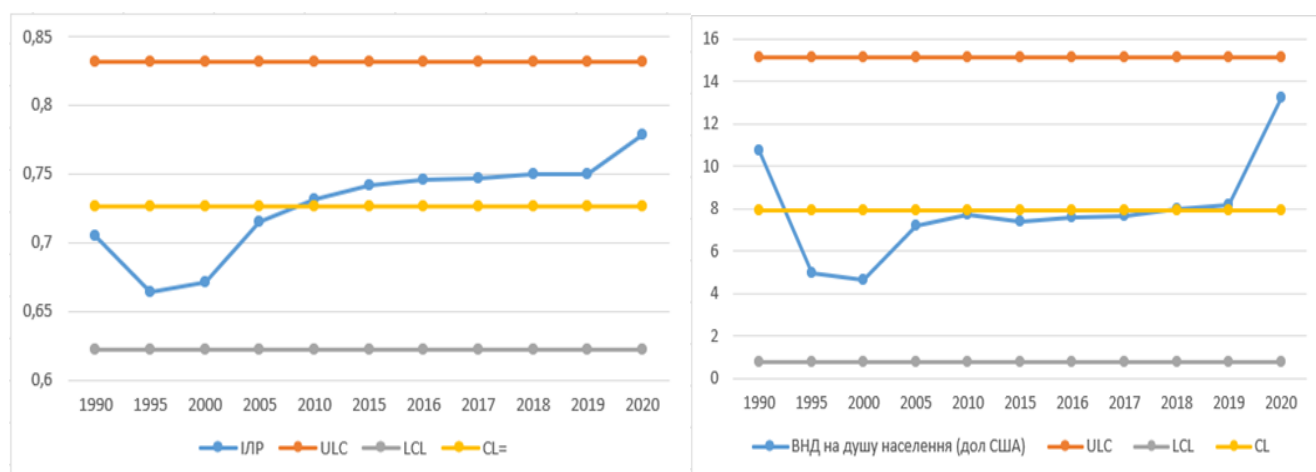


Рис.4. X-карти Шухарта для ІЛР та складової добробуту (ВНД на душу населення) для України (фрагмент).

Дані графіки дозволяють представити динаміку розвитку показників ІЛР для України та визначити їх граничні межі. Слід відмітити загальну тенденцію до збільшення всіх показників з 2000 року. Так, ІЛР з 2010 року перевищує середнє значення за аналізований період, а 2020 рік відзначився стрімким зростанням, що є позитивною ознакою. Особливістю ВНД на душу населення є його стрімке зростання з 2020 року з тенденцією до наближення до верхньої межі.

На основі економіко-математичного моделювання (кореляційно-регресійний та факторний аналіз) було визначено вплив показників здоров'я, освіти та добробуту на значення індексу людського розвитку в Україні. Спираючись на отримані результати моделювання була побудована модель лінійно-регресійної залежності зі значенням $R=1$, $R^2=0,999$, що засвідчує щільність зв'язку між результативною ознакою (ІЛР) та набором факторних ознак, та визначено рівняння лінійної регресійної моделі.

$$y = 0,061 + 0,006x_1 + 0,005x_2 + 0,015x_3 , \quad (1)$$

де y – індекс людського розвитку; x_1 – значення показника добробуту (ВНД на душу населення (дол США)); x_2 – значення показника здоров'я (очікувана тривалість життя); x_3 – значення показника освіти (очікувана кількість років навчання). Результати факторного аналізу довели, що коефіцієнт вагомості показника «добробут» є максимальним (0,72), менший вплив показників «здоров'я» (0,18) та «освіти» (0,1).

За методикою ПРООН було проведено статистичний аналіз наступних показників ІЛР для України: середня очікувана тривалість життя при народженні, загальний коефіцієнт приросту чисельності населення, коефіцієнт смертності, видатки місцевих бюджетів на одну особу, відношення середньої заробітної плати до мінімальної, рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних, охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком три-п'ять років, відсоток випускників вищих навчальних закладів.

Динаміку розрахованих за чотири роки показників було співставлено і з визначеними показниками конфліктності соціально-трудової сфери, а саме - кількістю проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікети, збори, вулична хода тощо) та кількістю зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України. Значні коефіцієнти кореляції спостерігалися між кількістю зареєстрованих колективних трудових конфліктів та показниками ІЛР - коефіцієнтом смертності (-0,94); відношенням середньої заробітної плати до мінімальної (-0,94); кількістю випускників вищих навчальних закладів у віці 25–70 років (-0,94). Результати моделювання свідчать про наявність тісної залежності між конфліктністю та людським розвитком: чим нижче конфліктність, тим більша тривалість життя населення; чим нижче конфліктність, тим вище освіта населення; чим вище диференціація доходів, тим вище конфліктність.

За офіційними даними Державної служби статистики було проведено статистичний аналіз причин конфліктності на макрорівні, основними з яких виявлено: стан заборгованості (затримки з виплатами) з виплат заробітних плат

працівникам (40%), скорочення працівників та зростання безробіття (30%), порушення роботодавцями умов колективних договорів, у тому числі режимів роботи та техніки безпеки (15%). Заборгованість населенню із заробітної плати та соціальних виплат за останні 10 років мала негативну тенденцію до збільшення, та досягла найбільшого обсягу (3 209 млн. грн.) станом на 1 січня 2021 року. Кількість зареєстрованих безробітних на 01 січня 2021 року складала 459,2 тис. осіб, що на 121,0 тис. осіб або 36 % більше ніж на 01 січня 2020 року.

Для діагностики, моніторингу та попередження СТК було визначено послідовність стадій їх розгортання (передконфліктна, конфліктна, післяконфліктна), кожна із яких має низку етапів. Передконфліктна стадія включає такі етапи: виникнення об'єктивної проблемної ситуації у соціально-трудовій сфері; усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації суб'єктами взаємодії; спроби сторін розв'язати проблему неконфліктними способами); конфліктна стадія включає: інцидент, ескалацію конфлікту, збалансовану протидію, завершення конфлікту. Післяконфліктна стадія включає: часткову нормалізацію стосунків опонентів і повну нормалізацію їхніх стосунків. На кожній стадії було визначено найбільш доцільні методи та технології врегулювання СТК: інституціалізація, яка передбачає: розроблення та впровадження норм та процедур вирішення СТК, контроль виконання; вирішення, яке передбачає діяльність примирної комісії, трудового арбітражу, посередництва, медіації; врегулювання через соціальне партнерство, соціальний діалог, медіацію; прогнозування з використанням методики аналізу соціально-економічних і соціально-трудових відносин; оцінювання соціальної напруженості; профілактика та попередження за допомогою інформаційно-консультаційних центрів Національної служби посередництва і примирення (НСПП); переговори, соціальний діалог.

У третьому розділі – **«Домінанти формування та розвитку соціально-трудових конфліктів в економіці регіонів: мезорівень»** – обґрунтовано інституційні умови виникнення та прояву соціально-трудових конфліктів на мезоекономічному рівні, сформовано інструментарій оцінювання стану соціально-трудових конфліктів в регіональному розрізі людського розвитку, розроблено механізм профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудових відносин на регіональному рівні.

Інституційне середовище ринку праці у системі багаторівневого управління підтримується з одного боку – інститутами-організаціями (інституціями) – органами управління соціально-трудової сфери, з іншого – інститутами-нормами – інституційними умовами існування суспільства регіону. Сформовані ринковою економікою домінанти у певний проміжок часу здатні досягати максимального рівня свого прояву і формувати передумови дестабілізації, нарощуючи дисбаланс і протиріччя між наявною імперативною нормою і змінним у процесі людського розвитку середовищем. Інститути, закономірності, принципи, функції, методи, інструменти, інтереси учасників СТК були інтегровані у систему формування та розвитку інституційних умов протікання соціально-трудових конфліктів (рис.5).

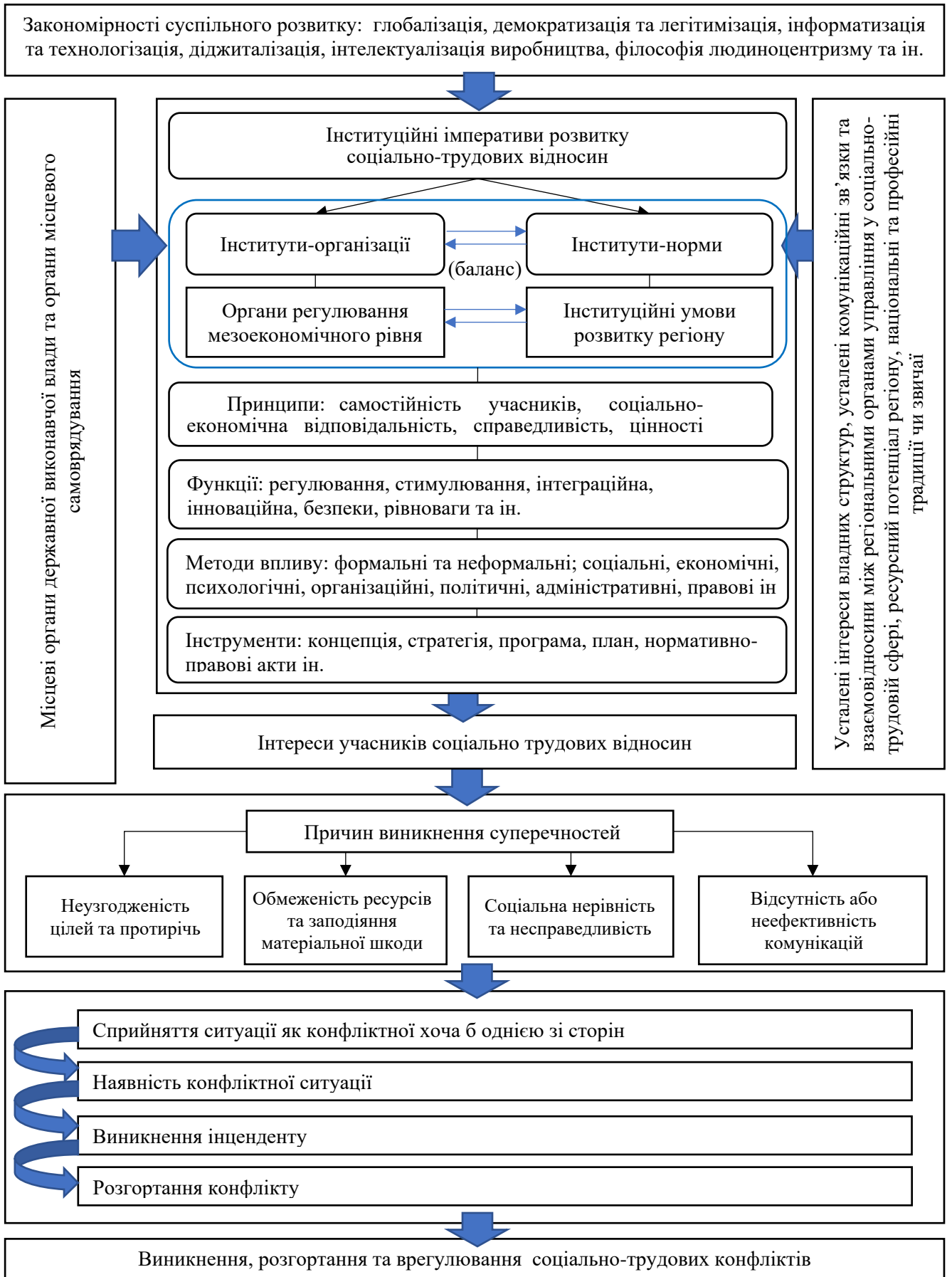


Рис. 5. Система формування інституційних умов виникнення та протікання соціально-трудових конфліктів

На основі аналізу об'єктивних трансформаційних явищ і процесів було систематизовано закономірності соціально-трудова відносин за екзогенними змінами (глобалізація, демократизація та легітимізація, інформатизація, технологізація, діджиталізація, інтелектуалізація виробництва, філософія людиноцентризму, сталий розвиток, екологічний добробут, приватизація) та ендегенними змінами (децентралізація управління, територіальний розподіл робочої сили, нерівність у всіх її проявах, соціальна справедливість, інноваційність та наукоємність економіки, інтенсифікація та нерегулярність праці).

Базуючись на дослідженні доміант розвитку соціально-трудова відносин визначено інституційні імперативи виникнення та прояву СТК, серед яких: індивідуалізація особистості і суспільства, обмеженість ресурсів, інфорсмент і формалізм нормативно-правового забезпечення, децентралізація трудової діяльності і перехід до мережевих структур, дезінтеграція трудової діяльності, десоціалізація соціально-трудова відносин, формалізм соціальної відповідальності, соціальна напруженість, дискримінація, обмеженість соціально-економічних можливостей, турбулентність у сфері праці та соціально-трудова відносин.

Проблема оцінювання стану СТК у регіональному розрізі людського розвитку вимагає комплексного підходу до формування аналітичного забезпечення, враховуючи сучасні умови розвитку суспільства і чинники, що негативно впливають на всі складові людського розвитку. У роботі було проаналізовано систему первинних показників вимірювання соціально-трудова конфліктів в Україні, які надаються в офіційних статистичних збірниках («Праця України», «Умови праці працівників», «Регіональний людський розвиток») та за запитами до Пенсійного фонду України та Національної служби посередництва і примирення. Було проведено теоретичний аналіз, економіко-статистичне дослідження системи показників оцінювання рівня соціально-трудова конфліктності, складовими якої є: здоров'я (рівень охоплення соціальним страхуванням; рівень виробничого травматизму; частка працівників зі шкідливими умовами праці); освіта (рівень грамотності дорослого населення; частка осіб, які освоїли нові спеціальності); добробут (рівень охоплення соціально-трудова договорами, середній рівень добробуту, рівень заборгованості з виплати заробітної плати, рівень переведень на скорочений робочий час, рівень соціально-економічної нерівності, співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за регіонами).

Вплив загроз на регіони є нерівномірним, через те у ході дослідження виявлено регіональні групи, які є подібними за проявом доміантних загроз безпеки людського розвитку за допомогою методу ієрархічного кластерного аналізу у системі Statistica 12. До регіонів з високою ймовірністю виникнення СТК (кластер 1) увійшли Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, Миколаївська області; з середньою ймовірністю виникнення СТК (кластер 2) - Вінницька, Закарпатська, Луганська, Львівська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Харківська, Хмельницька; з низькою ймовірністю виникнення СТК (кластер 3) -

Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області (рис.6)

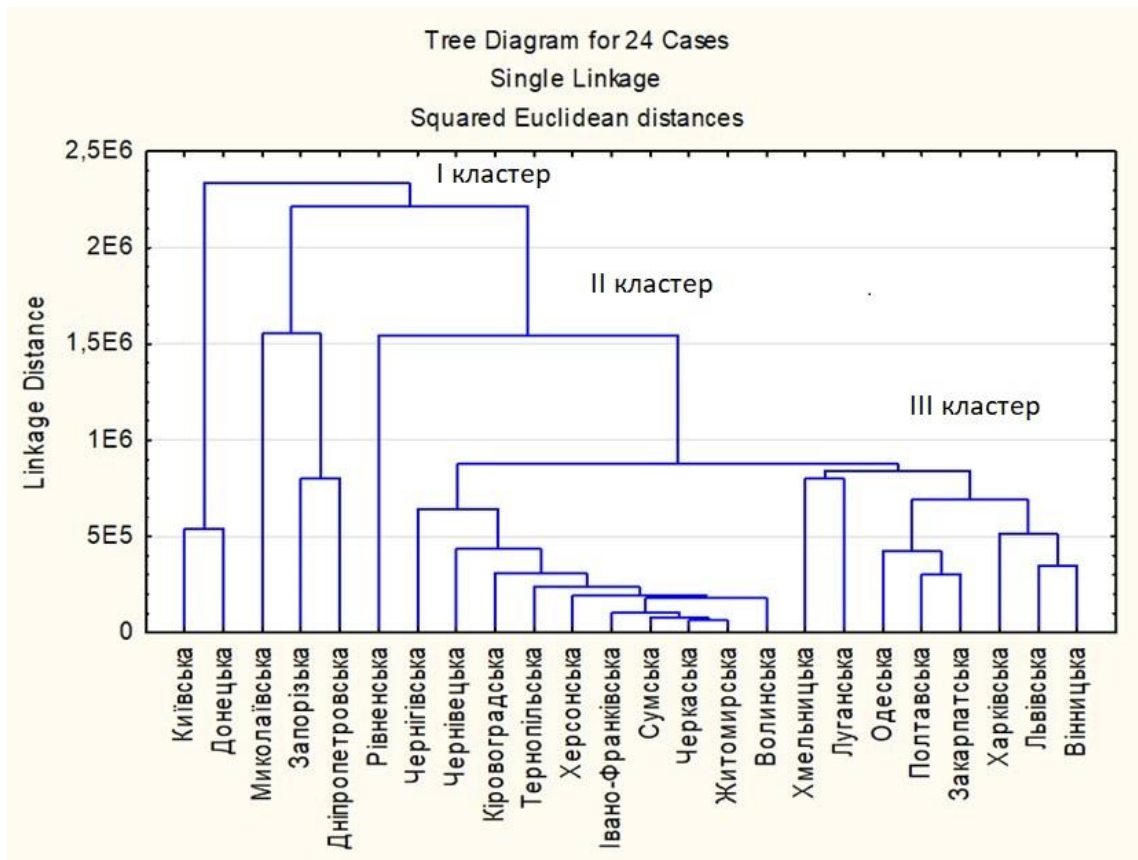


Рис. 6. Результати кластерного аналізу за рівнем прояву соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні

Кластеризація регіонів України за рівнем прояву СТК у регіональному розрізі людського розвитку в Україні стала аналітичною основою для розроблення механізму профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудових відносин на регіональному рівні. (рис.7).

Комплексну систему пропонується формувати як сукупність ключових підсистем, які, перебуваючи у постійному взаємозв'язку і взаємодії один з одним, утворюючи цілісність, об'єднану єдиною цільовою функцією – шляхом вирішення в рамках кожної з підсистем конкретних цільових завдань – сприяти досягненню загальної мети комплексно-системного підходу до управління соціально-трудовою конфліктністю. Такими цільовими підсистемами є: підсистема інформаційно-аналітичного і діагностичного забезпечення, підсистема науково-методичного забезпечення, підсистема розвитку трудового потенціалу; підсистема посередництва і примирення; підсистема соціального партнерства і діалогу; підсистема людського розвитку. Базові засади профілактики соціально-трудової конфліктності, включають: науковий підхід, цілепокладання, системність, комплексність, соціальну справедливість, узгодження цілей та інтересів, диференціацію та індивідуалізацію, своєчасність та достатність.



Рис. 7. Організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудої конфліктності

Механізм базується на системному підході до управління соціально-трудовою конфліктністю, де особливе місце займають «Підсистема інформаційно-аналітичного забезпечення» і «Підсистема людського розвитку». Формування цих підсистем усуває недоліки інформаційно-комунікаційного, аналітичного, координаційного та організаційного забезпечення у сфері діагностики та моніторингу соціально-трудової конфліктності та соціальної напруженості на всіх рівнях управління.

У четвертому розділі – **«Науково-методичне забезпечення оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів на підприємствах: мікрорівень»** - визначено сутнісну характеристику організаційних конфліктів та проведено узагальнення причин їх виникнення на мікроекономічному рівні, розроблено методичний підхід до оцінювання стану конфліктності на підприємстві, запропоновано заходи з імплементації інструментів регулювання СТК та медіації у практику їх вирішення.

Дефініційний аналіз дозволив визначити СТК на мікрорівні як відносини між структурними одиницями організації, які характеризуються їх протиборством на основі протилежно спрямованих цілей, інтересів, поглядів, які ускладнюють досягнення загальної мети організації. Проведена класифікація організаційних конфліктів за причинами, що їх зумовлюють, забезпечує підґрунтя для проведення діагностики організаційних конфліктів, аналізу та визначення можливостей і шляхів їх вирішення. Відповідно до визначеної класифікації виділено такі види організаційних конфліктів: управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні та інноваційні конфлікти.

Детальний комплексний аналіз причин виникнення СТК на мікрорівні був проведений за допомогою діаграми Ісікави з виявленням ключових взаємозв'язків між різними факторами та групування їх за змістовими і причинно-наслідковими блоками для ефективного вирішення, попередження та профілактики конфліктів (рис. 8).

Основними факторами виникнення СТК на підприємстві визначено: затримки виплати заробітної плати, незадоволеність розміром оплати праці, порушення трудового законодавства, погіршення охорони праці, бюрократія адміністрації, нецільові витрати роботодавцями фінансових ресурсів. Аналіз зареєстрованих СТК в Україні у 2017-2021 роках показав стійку тенденцію до зниження кількості укладених колективних договорів (-31,9%), чисельності працівників, охоплених колективними договорами за видами економічної діяльності (-15,7%). І навпаки. спостерігається тенденція до зростання кількості зареєстрованих НСПП України колективних трудових конфліктів. Найманими працівниками у 2021 році було висунуто 351 вимогу, що на 14% більше, ніж у 2020 році, з них: 68% вимог, що стосуються невиконання законодавчих норм про працю; 20% щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці; 11% – щодо невиконання колективного договору. Протягом 2021 р. НСПП було зареєстровано 198 колективних трудових спорів (конфліктів) на виробничому рівні, з яких 45% стосуються заборгованості із виплати заробітної плати, що у вдвічі більше, ніж у попередньому році.



Рис.8. Узагальнення причин виникнення СТК на мікрорівні на основі діаграми Ісікави

Для перевірки гіпотези впливу модифікованих складових ІЛР (здоров'я, освіти, добробуту) на стан СТК на підприємстві, в якості індикатора рівня конфліктності в колективі було прийнято коефіцієнт плинності персоналу, який характеризує ступінь нестабільності колективу, незадоволеність роботою, недостатній рівень заробітної плати, неефективне управління персоналом. Модифікованими показниками ІЛР на мікрорівні було обрано середньомісячну заробітну плату (складова добробуту), кількість працівників з певними освітньо-кваліфікаційними рівнями (складова освіти) та фактично відпрацьований час без лікарняних (складова здоров'я). Для встановлення форми взаємозв'язку між результуючим показником плинності персоналу (y), та незалежною змінною ІЛР (x_1) в результаті виконання процедури Multiple Regression в програмі STATISTICA 12.0 було побудовано кореляційно-регресійна модель у вигляді рівняння регресії:

$$y = 5,796 - 0,137 \cdot x_1 \quad (2)$$

Показники адекватності регресійної моделі ($R=0,694$, $R^2=0,881$, скоректований $R^2=0,617$, критерій Фішера $F(1,8)=7,44$, стандартна похибка оцінки $0,172$) засвідчують тісний зворотній лінійний зв'язок між результуючим показником плинності персоналу та факторною величиною показників ІЛР. Встановлена форма зв'язку підтверджує висунуту гіпотезу про те, що чим нижча заробітна плата, менше освіта, гірше здоров'я працівників, тим більше незадоволеність і конфліктність на підприємстві.

Дослідження нормативно-правового аспекту імплементації інструментів регулювання соціально-трудова конфліктів та медіації у практику їх вирішення показало, що одним з важливих напрямків у розвитку суспільства є поліпшення системи альтернативних способів вирішення конфліктів. Імплементація визначає сукупність заходів спрямованих на впровадження норм права у механізм вирішення СТК їх включення в правовий механізм шляхом інкорпорації (відсилання, рецепції) або шляхом трансформації (прийняття нових норм права або їх зміни).

Одним з найбільш поширених прийомів запобігання конфліктам є інституціалізація, сутність якої полягає в утворенні комітетів, посередницьких рад, організацій, які відстоюють інтереси сторін конфлікту. З метою удосконалення системи соціального партнерства розроблена концептуальна модель інституційного забезпечення урегулювання СТК у соціально-трудова сфері, яке поєднує макро-, мезо-, мікро- та індивідуумний рівні економічної системи (рис.9).

Аналіз застосування міжнародного досвіду щодо способів розв'язання СТК за допомогою процедур посередництва і примирення, роботи примирних комісій та трудового арбітражу дозволяють зробити помітний позитивний вплив на прийняття конструктивних рішень з проблемних ситуацій у сфері соціально-трудова відносин і тим самим багато в чому сприяють зниженню соціальної напруженості в суспільстві.



Рис. 8. Концептуальна модель інституційного забезпечення регулювання СТК

Врегулювання конфліктів пропонується проводити із застосуванням юридичних (традиційних) методів, та неюридичних (альтернативних) методів, які, на відміну від традиційних, є більш гнучкими, ресурсозберігаючими і оперативними. До їх числа відносяться переговори і посередництво, погоджувальні процедури, фасилітація (участь посередника у переговорному процесі), медіація (участь нейтральної третьої сторони – медіатора). В умовах сьогодення все більшої актуальності набуває технологія вирішення соціально-трудова конфліктів за допомогою арбітражу або третейського суду, як недержавної форми вирішення трудових спорів.

Способи захисту прав громадян передбачають адміністративний та судовий порядки, які не завжди можуть повною мірою задовольняти потреби швидкого і справедливого відновлення порушених прав через формальний характер процедур, тривалі терміни розгляду конфліктів, а також витрати на послуги представника у суді. Для ефективної профілактики і регулювання соціально-трудова конфліктності пропонується створення мережі Центрів профілактики і регулювання соціальних конфліктів (ЦПРСТК), робота яких через соціальний діалог між учасниками соціального партнерства має здійснюватися на регіональному, галузевому та виробничому рівнях.

У п'ятому розділі - **«Соціально-психологічні чинники забезпечення гармонізації інтересів суб'єктів трудових відносин в умовах конфлікту: індивідуумний рівень»** - виявлено соціально-психологічні особливості взаємодії учасників трудового процесу, аргументовано розвиток методів соціально-психологічної діагностики соціально-трудова конфліктів, розроблено технології управління конфліктною ситуацією у соціально-трудова сфері.

Соціально-психологічними чинниками, що впливають на розгортання конфліктів визначено наступні: організаційна культура, соціально-психологічний клімат, лідерство («конфліктність середовища»); соціально-психологічні риси особистості, тип особистості («конфліктність особистості»); персональне самопочуття індивідуума (фізичне та психічне), рівень стресу та професійного вигорання, медико-соціальна активність, задоволеність якістю власної освіти, рівень задоволеності кар'єрним зростанням та матеріальним становищем («стан особистості»).

Діагностика соціально-психологічних чинників СТК на індивідуумному рівні здійснювалась на основі принципів соціальної психології та внутрішньогрупових відносин і була перевірена методами анкетування та опитування на базі підприємств м. Харкова у 2021-2022 рр. Для більшості працівників досліджуваних підприємств конфлікт є негативним явищем соціальної взаємодії, при цьому управління конфліктами зазвичай здійснюється стихійно (рис. 9).

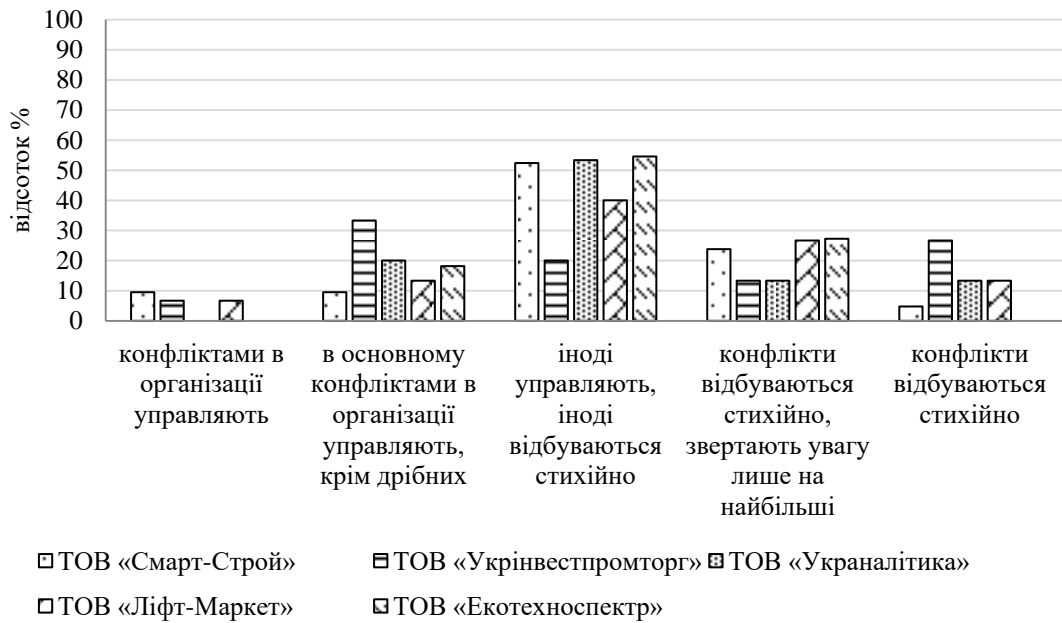


Рис. 9. Особливості управління конфліктами на досліджуваних підприємствах (за результатами опитування працівників)

Найбільш дієвими методами управління конфліктами більшість респондентів вважає освітньо-виховні методи та розвиток конфліктологічної компетентності персоналу (рис. 10).

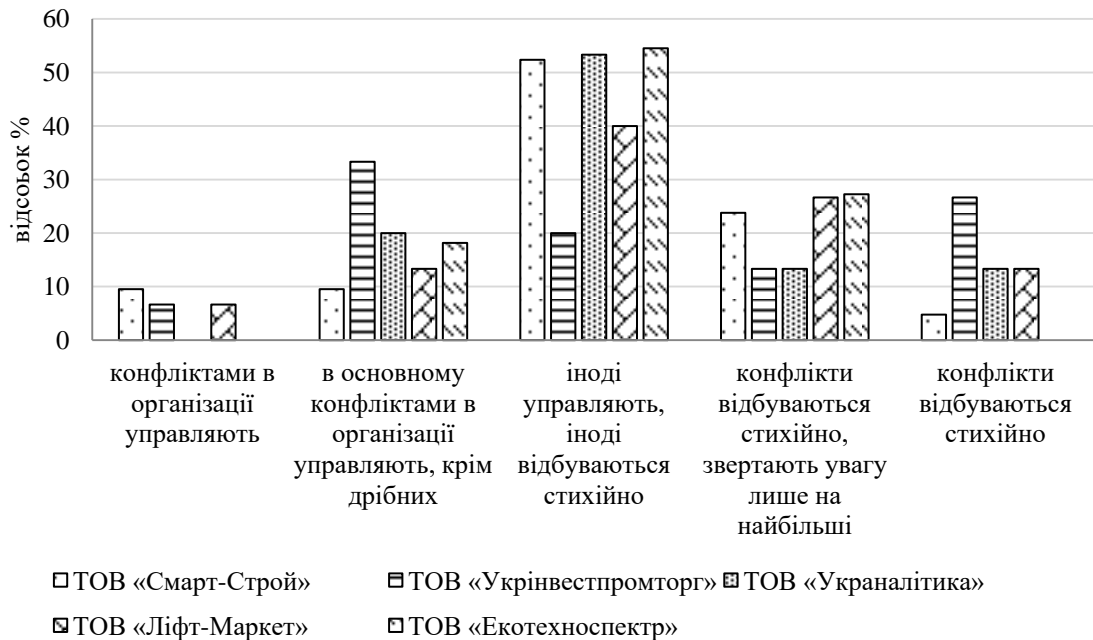


Рис. 10. Ефективність методів регулювання конфліктів (за результатами опитування працівників)

На думку респондентів найсуттєвішими чинниками, які викликають конфлікти, є наявність конфліктних особистостей, різне розуміння норм

поведінки, негативний клімат у колективі, порушення соціальної та економічної справедливості, низький рівень організаційної культури, несприятливий збіг обставин.

Метод анкетування було поєднано із застосуванням психологічних тестів (діагностика агресивності і конфліктності, діагностика типу комунікативної установки) які виявили агресивність, запальність, образливість та негативні комунікативні установки факторами найбільшого впливу на конфліктну поведінку.

Запропонована у роботі методологія комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) у якості індикаторів передумов та стану конфліктності на макро-, мезо-, мікрорівнях була застосована на індивідуальному рівні. В якості показників оцінки складових за методикою розрахунку ІЛР було обрано наступні: показники складової «здоров'я» - персональне самопочуття, рівень стресу та професійного вигорання, медико-соціальна активність; показники складової «освіта» - рівень задоволеністю якістю власної освіти, рівень застосування набутих компетентностей у діяльності, рівень задоволеності кар'єрним зростанням; показники складової «добробут» - рівень задоволення індивідуальних потреб, рівень задоволеності можливостями формування особистого доходу, рівень задоволеності своїм матеріальним становищем.

З метою виявлення наявності статистичної залежності між рівнем конфліктності працівників та досліджуваними змінними було застосовано кореляційний аналіз. Обробка інформації виконувалася з використанням пакету статистичного аналізу «IBM SPSS Statistics 24». За допомогою коефіцієнта рангової кореляції r -Спірмена (додаток) було виявлено взаємозв'язок конфліктності з особистісними якостями: запальністю ($r_s = 0,614$, при $p < 0,05$), образливістю ($r_s = 0,794$, при $p < 0,05$), підозрілістю ($r_s = 0,422$, при $p < 0,05$), безкомпромісністю ($r_s = 0,395$, при $p < 0,05$), негативними комунікативними посиленнями ($r_s = 0,422$, при $p < 0,05$).

Дослідження довело, що вирішення конфліктів, розробка дієвих механізмів їх прогнозування, забезпечення системного підходу до управління конфліктами з метою запобігання неконструктивних конфліктних взаємодій в трудових колективах засновано на врахуванні соціально-психологічних аспектів взаємодії учасників трудового процесу. Для попередження та регулювання конфліктів запропоновано запровадити на підприємствах управлінські соціальні технології на основі системи заходів комунікативного та соціально-психологічного характеру (рис.11). Проведене дослідження підтвердило можливість і необхідність використання соціально-психологічної діагностики, яка передбачає використання комплексу методів збору та обробки даних, для оцінки соціально-психологічних чинників конфліктів, виявлення можливостей удосконалення процесу управління конфліктами шляхом зниження конфліктності середовища, роботи з конфліктними особистостями та негативними станами працівників.



Рис. 11. Система заходів соціально-психологічного та інформаційно-комунікативного характеру, спрямованих на профілактику і попередження конфліктів

Визначено, що проблеми адаптації соціуму до цифрового світу стають причинами зниження соціально-економічної та індивідуальної безпеки. Основними ризиками є недостовірна інформація, що миттєво розповсюджується соціальними мережами, недосконалість законодавчої бази, відсутність відповідальності за фальсифікацію, занадто великий обсяг інформації для прийняття рішень, нерегульований інформаційний простір, неготовність усіх верст населення до цифрової трансформації. Імператив діджиталізації повинен бути основою суспільства та виходити за межі суто технічних компонентів, призводячи до зміни соціально-психологічних моделей комунікацій, що відповідають індивідуальній та національній безпеці і знижують ризики виникнення соціально-трудова конфліктів.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі теоретично обґрунтовано і запропоновано вирішення нової науково-прикладної проблеми щодо формування науково-методологічних основ, конфліктологічної парадигми, інструментарію оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів в соціально-трудова сфері, а також розроблено практичні рекомендації щодо їх реалізації. За результатами дослідження можна сформулювати наступні висновки теоретико-методологічного та практичного спрямування:

1. На основі систематизації тлумачень сутності та проявів конфліктів в соціально-трудова сфері визначено категорію «соціально-трудова конфлікту» як протиборство, протистояння, зіткнення між двома і більше сторонами стосовно матеріального або нематеріального об'єкту, засноване на протилежно спрямованих цілях, інтересах, позиціях людей або груп на певному рівні соціально-економічної системи, що може привести або до ефективного розвитку, або до руйнації системи і вимагає використання специфічних методів і механізмів для його врегулювання. Соціальну напруженість запропоновано розглядати як багатоаспектне поняття, що відображає ступінь незадоволеності населення соціально-економічними умовами життя, яка виконує дві основні функції: деструктивну (руйнує відносини між державами і людьми, економічні зв'язки; дестабілізує економіку, соціальні відносини); конструктивну (підвищує мотивацію на подолання труднощів; мобілізує економічні, політичні, людські ресурси).

2. Доведено, що найважливішим завданням будь-якого наукового пізнання є впорядкування, приведення в систему знань про ту сукупність явищ, які є об'єктом вивчення. Встановлено, що головними ознаками класифікації є: джерело виникнення, причини, соціальні наслідки, масштаб та межі конфлікту, форми боротьби та ступінь зіткнення, ініціатива виникнення, спрямованість впливу, спосіб розв'язання, особливості походження, сфери прояву, ступень виразності, спрямованість результату, суб'єкти, ступень напруженості та тривалість протікання, учасники конфліктної взаємодії,

наявність антагонізму. До класифікації додано нову ознаку - соціально-економічні рівні прояву та розгортання конфліктів.

3. На основі системного підходу до явища СТК сформовано нову конфліктологічну парадигму, основою якої є концепція дослідження передумов, стану, розвитку та попередження СТК. Концептуальна модель побудована як інструментарій співставлення теорії і практики дослідження передумов, стану, розвитку та попередження СТК, що забезпечують перевірку обґрунтованості конфліктологічної парадигми і визначає основні складові концепції, їхні зв'язки, характер впливів, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління. Конфліктологічна парадигма дала підстави визначити методологічні, методичні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень економічної конфліктології.

4. Доведено доцільність методології комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі проведеного аналізу методів та методик оцінювання складних, важко формалізованих процесів та діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) як індикаторів конфліктності на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях. Сформовано відповідне науково-методичне забезпечення для адаптації показників індексу людського розвитку усіх рівнів соціально-економічної системи, що дозволило прогнозувати, попереджати та регулювати СТК на основі ретельного аналізу, статистичного опрацювання даних, порівняння та співставлення, а також пошуку кореляційних зв'язків між складовими, зробити відповідні висновки та приймати рішення щодо напрямів людського розвитку та управління конфліктами.

5. На основі економіко-математичних моделей (кореляційно-регресійного та факторного аналізу) визначено вплив показників здоров'я, освіти та добробуту на значення індексу людського розвитку, який розраховано на основі методики ПРООН. Спираючись на отримані результати лінійного моделювання, була побудована модель лінійно-регресійної залежності із щільним зв'язком між результативною ознакою (ІЛР) та набором факторних ознак та визначено рівняння лінійно-регресійної моделі. Результати факторного аналізу довели, що коефіцієнт вагомості показника «добробут» є максимальним (0,72), далі йдуть «здоров'я» (0,18) та «освіта» (0,1).

6. За методикою ПРООН проведено розрахунки ІЛР, які співставлено з визначеними показниками конфліктності соціально-трудої сфери, а саме: кількістю проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікети, збори, вулична хода тощо) та кількістю зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України. Результати моделювання свідчать про наявність тісної залежності між станом конфліктності та певними показниками трьох складових ІЛР. Доведено, що: чим вище тривалість життя населення, тим нижче конфліктність; чим вище рівень освіти населення, тим нижче конфліктність; чим більша розбіжність у диференціації доходів, тим

вище конфліктність.

7. Визначено інституційні імперативи розвитку СТК у формуванні «нової нормальності» як середовища трансформаційних процесів, до яких віднесено: індивідуалізацію особистості і суспільства, обмеженість ресурсів, інфорсмент і формалізм нормативно-правового забезпечення, децентралізацію трудової діяльності і перехід до мережевих структур, дезінтеграцію трудової діяльності, десоціалізацію соціально-трудова відносин, формалізм соціальної відповідальності, соціальну напруженість, нерівність у всіх її проявах, обмеженість соціально-економічних можливостей, турбулентність у сфері соціально-трудова відносин. Розроблено систему формування інституційних імперативів розвитку СТК.

8. Актуалізовано систему показників оцінювання стану СТК у регіональному розрізі людського розвитку, враховуючи те, що кожна конфліктна взаємодія між учасниками СТК призводить до зміни регіональної ситуації. Розроблено процедуру ідентифікації ключових індикаторів за складовими людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) із визначенням показників «внеску» і показників «результату», що дає змогу обґрунтувати пріоритетні напрями забезпечення людського розвитку регіонів, а також взаємоузгодити дії суб'єктів щодо їх запобігання.

9. За умови відсутності цілісної системи профілактики соціально-трудова конфліктності на регіональному рівні запропоновано організаційно-економічний механізм профілактики соціально-трудова конфліктності, що враховує взаємодію додатково визначеної: функціональної підсистеми людського розвитку та уточнення завдань, підтримуючої підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення, окрім існуючих ресурсно-функціональних складових, функціонування якого спрямоване на підвищення якості проведення комплексного оцінювання стану соціально-трудова конфліктності, що у подальшому є основою для попередження зростання соціально-трудова напруженості та досягнення високого рівня регіонального людського розвитку.

10. На основі узагальнення та систематизації причин організаційних конфліктів, їх угруповання за допомогою діаграми Ісікави розвинута типологія організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх. Відповідно до визначеної класифікації причин конфліктів виділено такі види організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх: управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні, організаційні та інноваційні конфлікти. Така класифікація організаційних конфліктів за причинами, що їх зумовлюють, забезпечить підґрунтя для проведення діагностики трудових конфліктів, аналізу та визначення можливостей і шляхів їх вирішення, а, значить, підвищення ефективності управління конфліктами на підприємстві в цілому.

11. Доведено за допомогою економіко-математичного методу кореляційно-регресійного аналізу гіпотезу про залежність модифікованого ІЛР на мікрорівні та станом конфліктності. Показником стану конфліктності

на підприємстві обрано коефіцієнт плинності кадрів, який переважно визначається незадоволеністю працею, в якості модифікованих показників ІЛР визначено: середньомісячну заробітну плату на підприємстві (характеристика добробуту); відсоток працівників з базовою та повною вищою освітою (характеристика освіти); відсоток невідпрацьованого часу через захворюваність (характеристика здоров'я). Дослідження групи підприємств м. Харкова засвідчило тісний зворотній лінійний зв'язок між результируючим показником плинності персоналу та факторною величиною ІЛР, що підтвердило гіпотезу про те, що чим більше ІЛР, тим менше незадоволеність і конфліктність на підприємствах.

12. На основі систематизації законодавства обґрунтовано інституційне забезпечення врегулювання соціально-трудова конфліктів у соціально-трудова сфері. Реалізація (імплементация) норм міжнародного та вітчизняного трудового права є завершальною стадією механізму правового регулювання в сфері праці і соціального забезпечення. Виходячи з цього, імплементацию норм права було розглянуто як включення їх у нормативно-правовий механізм на всіх соціально-економічних рівнях шляхом інкорпорації (відсилання, рецепції) або шляхом трансформації (прийняття нових норм права або їх зміни).

13. Запропоновано використовувати соціальні технології управління з метою удосконалення управління соціально-трудова конфліктами, що базується на врахуванні соціально-психологічних чинників. Розроблена технологія у соціально-трудова сфері базується на врахуванні динамічної характеристики конфлікту та обґрунтуванні адекватних методів управлінського впливу на кожній стадії розвитку конфліктної ситуації: передконфліктній (латентній стадії), актуалізованого конфлікту (конфліктній стадії/ескалації), постконфліктній (стадії завершення).

14. Попередження конфліктів запропоновано здійснювати за чотирма напрямками: 1) створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій; 2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій; 3) усунення соціально-психологічних причин конфліктів; 4) нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктів. Розроблено превентивні заходи соціально-психологічного характеру, спрямовані на профілактику і попередження конфліктів. Основними шляхами такого попередження в організаціях мають бути: турбота про задоволення потреб та інтересів співробітників, підбір працівників з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей, забезпечення згуртованості та довіри, схильність до компромісу та співробітництва, дотримання принципу соціальної справедливості у забезпеченні інтересів колективу й особистості, розвиток конфліктологічної компетентності співробітників, формування в них високої культури спілкування.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

у наукових монографіях:

1. Nazarov N. Anti-crisis personnel management in the conditions of restructuring. *Scientific Foundations in Economics and Management: collective monograph*. Boston: Primedia eLaunch. 2022. P. 513-541 (1.52 друк. арк.) <https://isg-konf.com/uk/scientific-foundations-in-economics-and-management/>
2. Nazarov N, Alina Demianenko A. Organizational Support of Human Development Assessment (National and Foreign Experience). *Changing Paradigm in Economics & Management System*. Delhi : ABS BOOKS, 2021. Vol 4. P. 20-36. (ISBN:978-93-87229-79-2) (1.23 друк. арк.) Особистий внесок автора: визначено ресурсне забезпечення розрахунку індексу людського розвитку (0.9 друк. арк.) <https://amitkrgoel.com/2020/06/04/edited-volume-books/>
3. Nazarov N. System Principles of Staff Management in the Enterprise Restructuring Process. *Changing Paradigm in Economics & Management System*. Delhi: ABS BOOKS, 2020. Vol 3. P. 76-93. (1.43 друк. арк.) <https://amitkrgoel.com/2020/06/04/edited-volume-books/>
4. Назаров Н.К. Інструменти формування професійних компетентностей: корпоративна культура навчальної установи. Формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки : монографія / В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, К. Г. Наумік та ін. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. С. 152-170. (0.72 друк. арк.) <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/9377>

у вітчизняних та закордонних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз SCOPUS та Web of Science:

5. Nazarov N., Demianenko A., Nazarova G., Bozhydai, I., Demchenko K., Semenov, A. Organizational and economic support for the development of social services market in Ukraine. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2023. № 2(49). P. 361-372 (0.95 друк. арк.) Особистий внесок автора: запропоновано організаційно-економічне забезпечення ринку послуг в умовах соціальної напруженості (0.35 друк. арк.) (*Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar*) <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3984>
6. Nazarov N., Honcharova S., Mینenko V., Kotliarevska K. Resolution of social and labor conflicts in the conditions of social intensity of the society. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2022. №5 (46). P. 349-360 (0.8 друк. арк.) Особистий внесок автора: обґрунтовано конфліктологічну парадигму, запропоновано структурно-логічну модель урегулювання СТК (0.24 друк. арк.) (*Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar, ResearchBib, World Cat*) <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3864>

7. Nazarov N., Semenchenko A., Nazarova G., Semenchenko Andr., Urdukhanov R. Diagnostics and making decision in conflict management at the enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 2. P. 259-268 (0.96 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено причини виникнення, та методи вирішення конфліктів на підприємстві (0.35 друк.арк.)* (Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar) <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2325>

8. Nazarov N., Sotnikova Y., Stepanova E., Semenchenko A. Features of creative clusters formation in Ukraine. *Economic studies journal*. 2021. № 4. P.89-104. (1.1 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено позитивні важелі впливу конфліктів на розвиток креативної економіки (0.3 друк. арк.)* (SCOPUS, RePEc, EBSCO) <https://www.iki.bas.bg/en/economic-studies-journal-0>

9. Nazarov, N., Bril, M., Dybach, I., Nazarova, G., Demianenko, A., Behaviour of Economic Agents in Services Market (Educational Services). *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2021. №13. P.349-369. (1.1 друк. арк.) *Особистий внесок автора: досліджено проблеми ринку послуг в умовах впливу дестабілізуючих факторів (0.32 друк. арк.)* (Web of Science; EBSCO; Google Scholar; ICI Journals Master List - Index Copernicus; Ideas RePeC) <https://lumenpublishing.com/journals/index.php/rrem/article/view/3112>

10. Nazarov, N. , Sotnikova, Y. , Nazarova, G. , Bilokononko, H. Digital technologies in HR management. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. Vol. 42. No 4. P. 527-535 (0.86 друк. арк.) *Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні тенденції у цифровізації управління персоналом (0.26 друк. арк.)* (Web of Science, ESCI, EBSCOhost) <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2037>

11. Nazarov N., Jaworska M., Nazarova G., Dybach I., Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. №17(4). P. 226–238. (1.1 друк. арк.) *Особистий внесок автора: запропоновано економіко-математичні методи оцінювання безпеки людського розвитку (0.31 друк. арк.)* (SCOPUS, Academic Resource Index) <https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-333/improvement-of-the-method-measuring-the-security-of-human-development-case-of-ukraine>

12. Nazarov N., Stepanova E., Sotnikova Yu., Quality of working life as the strategic direction of domestic enterprises' activity. *The Economic Annals-XXI Journal*. 2015. № 7-8(1). P. 106-108 (0.5 друк. арк.) *Особистий внесок автора: виявлено вплив конфліктів та інших факторів підвищення якості трудового життя на підприємстві (0.21 друк. арк.)* (Web of Science, SCOPUS, Index Copernicus) <http://ea21journal.world/index.php/ea-v152-26/>

у наукових фахових виданнях України, у тому числі що включені до міжнародних наукометричних баз даних:

13. Назаров Н.К. Дослідження соціально-трудова конфліктів в контексті теорії людського розвитку. *Економіка і суспільство (електронне видання)*. 2023 р. № 47. (0.65 друк. арк.) (Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor)

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2100>

14. Назаров Н. Конфліктологічна парадигма в контексті трансформації соціально-трудова сфери. *Економіка і організація управління*. 2022. №2(46). С. 120-130. (0.6 друк. арк.) (Google Scholar)

<https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/12550>

15. Nazarov N., Luhova V., Sotnikova Y., Churkin A. Technology of determining motivation reserves for managerial staff. *Economics of Development*. 2022. № 1(21). С. 36-42. (0.63 друк. арк.) *Особистий внесок автора: сформовано методи мотивації менеджерів щодо попередження конфліктів в колективі (0.24 друк. арк.)* (Google Scholar, Index Copernicus).

<https://ecdev.com.ua/en/journals/t-21-1-2022/tyekhnologiya-viznachyennya-ryezerviv-motivatsiyi-upravlinskogo-pyersonalu>

16. Nazarov N. Social and labor conflict management: Ukrainian and foreign experience. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2021. №.1(15) .Р. 91-98. (0.73 друк. арк.) (Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, OpenAIRE, BASE, Google Scholar)

<https://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/15>

17. Назаров Н. Дефінітивний аналіз інституційних імперативів розвитку соціально-трудова відносин . *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2021. №1 (42). С.228-238. (0.8 друк. арк.) (Google Scholar)

http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2021_42/index.htm

18. Назаров Н.К., Лепейко Т.І. Соціально-психологічні чинники конфліктів на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2021. № 9. С.236-243 (0.72 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено типологію соціально-психологічних чинників конфліктів та управлінські технології їх подолання (0.36 друк. арк.)* (Google Scholar, Index Copernicus).

https://www.business-inform.net/article/?year=2021&abstract=2021_9_0_236_243

19. Nazarov N., Sotnikova Y., Stepanova E. Mass layoff management at domestic enterprises. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2018. №2 (4), Р. 45-49. (0.6 друк. арк.) *Особистий внесок автора: удосконалено стратегію звільнення персоналу в умовах скорочення штатів (0.23 друк. арк.)* (Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, OpenAIRE, BASE, Google Scholar) <https://www.itssi-journal.com/index.php/itssi/article/view/2522-9818.2018.4.045>

20. Nazarov N. K., Demianenko A. A., Nazarova G. V. Approach to analytical support for assessing the security of human development. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 2(14). ч.1. С.210-215. (0.62 друк. арк.) *Особистий*

внесок автора: запропоновано аналітична підтримка оцінювання стану безпеки людського розвитку (0.41 друк. арк.) (*Index Copernicus Google Scholar*)

<http://ir.stu.cn.ua/123456789/16916>

21. Назаров Н., Тимофеева М. Аналіз основних показників забезпечення системи соціального захисту. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління: електронний збірник наукових праць*. 2018. № 1 (9). С. 51-57. (0.45 друк. арк.) *Особистий внесок автора: проведено аналіз ризиків у системі соціального забезпечення (0.3 друк. арк.)* (*Google Scholar, Ulrich*) http://journals.stu.cn.ua/scientific_e-journal_of_chernigov/article/view/231761

22. Nazarov, N., Nazarova, G. The analysis of structural configurations for implementing competitive strategies. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2017. № 2 (1). С. 132-137. (0.63 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено взаємозв'язок між структурою та стратегією в залежності від стабільності системи (0.53 друк. арк.)* (*Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, OpenAIRE, BASE, Google Scholar*) <http://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/2>

23. Назаров Н.К., Степанова Е.Р. Розвиток системи матеріального стимулювання трудової діяльності в контексті гідної праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Збірник наукових праць*. 2017. № 2(14). С.296-302. (0.54 друк. арк.) *Особистий внесок автора :здійснено оцінювання стимулів та мотивів для збереження стабільності колективу підприємства (0.35 друк. арк.)* (*Google Scholar*)

<http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/16936>

24. Назаров Н.К. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці. *Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць*. № 2(33). (за заг. ред. проф. Єханурова Ю.І., Філюк Г.М.). К.: ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ», 2016. С. 136-145 (0.65 друк. арк.) (*Google Scholar*)

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe_2016_2_16

25. Назаров Н. К., Чжан Хао Юй. Аналіз стану кадрової безпеки та лояльності персоналу промислових підприємств. *Проблеми економіки*. 2015. № 3.С. 149-155. (0.68 друк. арк.) *Особистий внесок автора: систематизовано підходи до аналізу кадрової безпеки на підприємстві (0.42 друк. арк.)* (*Index Copernicus, Ulrichsweb, Research Papers in Economics, Open Academic Journals Index, Google Scholar*)

https://www.problecon.com/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015_03_0

26. Назаров Н.К. Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудова відносин на підприємстві. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Збірник наукових праць*.2014. № 2(8). С. 363-369 (0.8 друк. арк.) (*Google Scholar*) http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_54

27. Назаров Н.К. Підвищення кваліфікації персоналу як шлях розвитку підприємства. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті*

міжнародної інтеграції. 2014. № 13(2). С. 94-100 (0.9 друк. арк.) (Google Scholar) <http://kntu.net.ua/index.php/eng/content/view/full/12637>

28. Назаров Н.К. Конфлікти на підприємстві: визначення, причини, типи // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. №5. С. 198-201. (0.37 друк. арк.) (Google Scholar) http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_5%282%29_54

у зарубіжних наукових виданнях:

29. Nazarov N., Nazarova G., Luhova V., Semenchenko A., Ivanisov O. Mathematical model of efficiency of partisipative management system. *Revista Espacios*. vol. 41 (issue 15). 2020. P. 11-26. (1.25 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено доцільність участі працівників у процесі прийняття рішень щодо конфліктних ситуацій на підприємстві (0.45 друк. арк.)* (Google Scholar, ResearchGate, CiteFactor) <https://www.revistaespacios.com/a20v41n15/20411511.html>

30. Nazarov N., Sotnikova Y., Kasmin D., Stepanova E., Semenchenko A. Using of crowdsourcing in a modern creative economy. *Revista Espacios*, Vol. 41(19). 2020, P. 20-33. (0.71 друк. арк.) *Особистий внесок автора: доведено доцільність передачі функцій вирішення конфліктів стороннім учасникам у сучасній економіці (0.25 друк. арк.)* (Google Scholar, ResearchGate, CiteFactor) <http://www.revistaespacios.com/a20v41n19/20411902.html>

31. Nazarov N. Improving the mechanism of regulation of socio-labour relations at the enterprise. *Economics, Management, Law: Problems and Prospects: Collection of scientific articles*. Coventry: Agenda Publishing House. 2015. P. 233-236. (0.31 друк. арк.)

у матеріалах конференцій та інших наукових виданнях:

32. Назаров Н.К. Виміри стану конфліктності у соціально-трудоу сфері. *Управління розвитком соціально-економічних систем: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.). Харків: ДБТУ, 2023. С. 168-172 (0.2 друк. арк.)

33. Назаров Н.К. Аналіз причин виникнення організаційних конфліктів. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. MicroCAD-2023: тези доповідей XXXI Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Харків, 17-20 травня 2023 р.) / за ред. проф. Сокола Є.І. – Харків: НТУ «ХП». С. 763. (0.09 друк. арк.)

34. Назаров Н.К. Нормативно-правове регулювання соціально-трудоу конфліктів: міжнародний аспект. *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: матеріали VI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*. (м. Кривий Ріг, 27 квітня 2023 р.) – Кривий Ріг: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2023. С.261-263. (0.16 друк. арк.)

35. Назаров Н.К. Оцінка стану соціальної напруженості як передумови соціально-трудо­вих конфліктів. «*Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі*». Тези XIV Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Київ, 11 травня 2023 р.). - К.: НАУ, 2023. С.169-171. (0.15 друк. арк.) http://fmv.nau.edu.ua/structure/department_ua/k_mevb/conference/

36. Nazarov N. Essence of organizational conflicts at the microeconomic level. *Problems of the development of science and the view of society*. The 11th International scientific and practical conference. (March 21 – 24, 2023) Graz, Austria. International Science Group. 2023.P.64-67. (0.2 друк. арк.)

37. Nazarov N. Social tension: definitions, functions, measurements. *Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice*: Proceedings of the XXVII International Scientific and Practical Conference. Prague, Czech Republic. (July 12 – 15, 2022). Pp. 77-79 (0.15 друк. арк.) <https://isg-konf.com/multidisciplinary-academic-notes-theory-methodology-and-practice-2/>

38. Назаров Н.К. Соціальне партнерство в управлінні трудовими конфліктами. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 250-252. (0.12 друк. арк.)

https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2022/conf/1.2/STSEPtaIS_2022_tezy.pdf

39. Nazarov N. Regulatory framework for the system of preventing labor conflicts. *Interaction of society and science: problems and prospects*: Abstracts of III International Scientific and Practical Conference. (October 05–08, 2021). London, England. Pp. 70-74. (0.15 друк. арк.) https://isg-konf.com/ru/interaction-of-society-and-science-problems-and-prospects-2-ru/?utm_source=eSputnik-promo&utm_medium=email&utm_campaign=Sbornik_materialov_konferencii_do_stupen&utm_content=1236909764

40. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A. Human development in the context of the formation of social economy. *International Congress on Business and Marketing: Proceedings of the International Congress on Business and Marketing*. Turkish, Istanbul, 29 November – 01 December, 2018. Istanbul: Maltepe University, 2018. P. 2–6. (0.2 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено сутність та значення людського розвитку у соціальній економіці* (0.1 друк. арк.)

41. Назаров Н.К. Структурні трансформації в управлінні підприємством: тенденції розвитку. *The International Scientific and Practical Congress of Economists and Lowerers «Everything in the Name of Science: professional scientific publication*. Geneva (Switzerland), Odessa (Ukraine). 2015. Vol-1, P. 44-47 (0.14 друк. арк.)

42. Назаров Н.К., Назарова Г.В., Управління соціальними програмами в умовах інституціональних трансформацій. Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами (ММП-2015):

матеріали міжнародної наук.-практ. конф, м.. Коблево, 14-20 вересня 2015 р. Харків, ХНУРЕ, 2015. С.142-145 (0.18 друк. арк.) *Особистий внесок автора: обґрунтовано соціально-трудова складову програми розвитку регіонів (0.09 друк. арк.)*

<https://openarchive.nure.ua/items/09d35dc8-c16c-4b10-b875-70e9ea495f11>

43. Назаров Н.К. Розвиток системи соціального партнерства на підприємстві. *Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів*: матеріали міжнародної наук.-практ. конф, 19-20 вересня 2013 р. Одеса: «Атлант», 2013. С. 82-83. (0.15 друк. арк.)

АНОТАЦІЯ

Назаров Н. К. Соціально-трудова конфлікти: оцінювання та регулювання. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика – Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, 2023.

Дисертацію присвячено розробці теоретико-методологічних основ та науково-практичних рекомендацій щодо оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях.

Розкрито теоретико-методологічні основи природи, функцій, структури, генези соціально-трудова конфліктів, розкрито сутність та особливості СТК як об'єкта управління на різних рівнях соціально-економічної системи. Розвинуто понятійно-категоріальний апарат конфліктології, а саме науково визначено поняття соціально-трудова конфліктів та соціальної напруженості. Визначено типологію конфліктів з введенням нової ознаки «за рівнем прояву конфлікту», яка визначає виникнення та розгортання СТК на чотирьох ієрархічних соціально-економічних рівнях: макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному. Обґрунтовано конфліктологічну парадигму, що визначає засадничі положення економічної конфліктології у системі наукових поглядів. Розроблено концептуальну модель стану, розвитку та врегулювання СТК, що забезпечую перевірку адекватності та обґрунтованості конфліктологічної парадигми і визначає основні складові концепції, зв'язки, характер впливів, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління.

Сформовано методичний підхід до порівняльного аналізу розвитку соціально-трудова сфери європейських країн за макроекономічними індексами ПРООН: соціального розвитку, індексу людського розвитку, якості життя, міжнародним індексом щастя, індексу очікуваної тривалості життя. Запропоновано методологію комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіти, добробуту) у якості індикаторів передумов та стану конфліктності.

Розроблено інструментарій оцінювання СТК на основі системи модифікованих показників індексу людського розвитку, який враховує регіональні особливості. Обґрунтовано механізм формування інституційних імперативів регулювання СТК на основі закономірностей та детермінант суспільного розвитку у системі багаторівневого управління.

Здійснено економіко-математичне моделювання динаміки індикаторів ІЛР та залежності стану конфліктності в Україні від модифікованого ІЛР на основі кореляційно-регресійного та факторного аналізу. Сформовано організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудової конфліктності із визначенням функціональної підсистеми людського розвитку і підтримуючої підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення. Надана наукова аргументація впливу соціально-трудова конфліктів на людський розвиток регіонів України на основі кластерного аналізу, що є підґрунтям для формування політики у сфері людського розвитку з врахуванням регіональних особливості прояву СТК.

Здійснено комплексний аналіз причини виникнення СТК на мікрорівні для ефективного вирішення, попередження та профілактики конфліктів на основі виявлення ключових взаємозв'язків між різними факторами та групування їх за змістовими та причинно-наслідковими блоками. Систематизовано інституційне забезпечення регулювання соціально-трудова конфліктів із застосуванням традиційних та альтернативних технологій попередження, профілактики та вирішення конфліктів. Визначено залежність конфліктності на підприємстві від значення модифікованих показників ІЛР, які характеризують добробут (середньомісячна заробітна плата), освіти (кількість працівників з певними освітньо-кваліфікаційними рівнями) та здоров'я (фактично відпрацьований час без лікарняних) персоналу. Запропоновано методичний підхід до діагностики соціально-психологічних чинників конфлікту на індивідуальному рівні які характеризують: рівень конфліктності середовища, рівень конфліктності особистості, стан особистості. Обґрунтовано соціально-психологічні методи оцінки та аналізу конфліктів та застосування соціальних технологій управління конфліктами, використання яких сприятиме зниженню конфліктів у трудових колективах.

Ключові слова: соціально-трудова конфлікти, конфліктологічна парадигма, соціальна напруженість, людський розвиток, детермінанти, імперативи, регулювання та оцінювання, макро-, мезо-, мікро-, індивідуумний рівні; соціально-психологічна діагностика.

ANNOTATION

Nazarov N. K. Social and labor conflicts: assessment and regulation. – Qualification scientific work on manuscript rights.

Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Economics in specialty 08.00.07 - Demography, labor economics, social economy and politics - Simon

Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2023.

The thesis is devoted to theoretical and methodological foundations and practical recommendations for the assessment and regulation of social and labor conflicts (SLC) at the macro-, meso-, micro- and individual levels.

The theoretical and methodological foundations of the nature, functions, structure, genesis of social and labor conflicts are revealed. The essence and features of the SLC as an object of management at different levels of the socio-economic system are revealed. The conceptual categorical apparatus of conflictology has been developed, namely, the concepts of socio-labor conflicts and social tensions have been scientifically defined. A typology of conflicts was defined with the introduction of a new feature "by the level of conflict manifestation", which determines the emergence and deployment of SLC at four hierarchical socio-economic levels: macro-, meso-, micro- and individual. The conflictological paradigm, which defines the basic provisions of economic conflictology in the system of scientific views, is substantiated. A conceptual model of the state, development and settlement of the SLC has been developed, which provides verification of the adequacy and validity of the conflict paradigm and defines the main components of concepts, connections and the nature of influences, functions, principles, objects, subjects, norms and management methods.

A methodical approach to the comparative analysis of the development of the social and labor sphere of European countries according to UNDP macroeconomic indices: social development, human development index, quality of life, international happiness index, life expectancy index has been formed. The methodology of complex evaluation and regulation of SLC is proposed based on the diagnosis of the components of the human development index (health, education, well-being) as indicators of preconditions and the state of conflictness. A toolkit for the evaluation of SLC was developed based on the system of modified indicators of the human development index, which takes into account regional characteristics. The mechanism of formation of institutional imperatives for the regulation of SLC based on laws and determinants of social development in the system of multi-level management is substantiated.

Economic and mathematical modeling of the dynamics of HDI indicators and the dependence of the state of conflict in Ukraine on the modified HDI was carried out on the basis of correlation-regression and factor analysis. An organizational and economic mechanism for the prevention and regulation of social and labor conflict has been formed with the definition of the functional subsystem of human development and the supporting subsystem of information and analytical support. The scientific argumentation of the impact of social and labor conflicts on human development in the regions of Ukraine is provided on the basis of cluster analysis, which is the basis for the formation of policy in the field of human development, taking into account the regional aspects of the manifestation of SLC.

A comprehensive analysis of the causes of SLC at the micro level was carried out for the effective resolution and prevention of conflicts based on the identification of key interrelationships between various factors and their grouping by content and cause-and-effect blocks. Institutional provision of regulation of social and labor conflicts with the use of traditional and alternative technologies of conflict prevention and resolution was systematized. The dependence of conflict in an enterprise on the value of modified HDI indicators, which characterize the well-being (average monthly salary), education (number of employees with certain educational and qualification levels) and health (actually worked time without sick leave) of the personnel, was determined. A methodological approach to the diagnosis of social and psychological factors of conflict at the individual level is proposed, which characterizes: the level of conflict of the environment, the level of conflict of the individual, the state of the individual. The socio-psychological methods of assessing and analyzing conflicts and the application of social conflict management technologies, the use of which will contribute to the reduction of conflicts in work groups, are substantiated.

Key words: social and labor conflicts, conflictological paradigm, social tension, human development, determinants, imperatives, regulation and assessment, macro-, meso-, micro-, individual levels; socio-psychological diagnosis.