

Спеціалізованій вченій раді Д 70.052.01
Хмельницького національного університету
290016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 11

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора економічних наук, професора, проректора з науково-педагогічної роботи, професора кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана **Колота Анатолія Михайловича** на дисертаційну роботу **Назарова Нікити Костянтиновича** на тему «**Соціально-трудові конфлікти: оцінювання та регулювання**», подану на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

1. Актуальність теми дисертаційного дослідження

Динамізм, масштабність і багатовекторність змін у всіх сферах суспільного буття є найвизначальнішими рисами соціально-економічного розвитку в першій половині ХХІ сторіччя. Це висуває нові надскладні вимоги перед економічною наукою, основним завданням якої було і є дослідження об'єктивних закономірностей еволюції суспільства загалом і його економічної системи зокрема, з'ясування домінант та імператив суспільного поступу.

Маємо зважати на те, що кожний етап розвитку екосистеми пов'язаний з переоцінкою як ролі ресурсів, чинників, їх пріоритету, так і ролі інститутів, що функціонують на полі соціально-економічного розвитку. Не буде перебільшенням твердження, що за нових соціально-економічних умов саме соціально-трудова сфера як інститут, як суспільне явище, як платформа формування та відтворення соціально-трудових відносин набуває першочергової значущості в забезпеченні стійкого розвитку. Однією з фундаментальних передумов досягнення стійкого соціально-економічного, у т.ч. соціально-трудового розвитку, є уникнення руйнівних соціально-трудових конфліктів, досягнення соціального миру та балансу в узгодженні інтересів провідних соціальних сил.



Змушені констатувати, що становлення нової економіки й мережевого суспільства пов'язане з активізацією старих-нових чинників, які продукують появу нових, притаманних етапу постіндустріального розвитку соціально-трудова ризиків та конфліктів. За умов наростання проблем економічного, соціального, демографічного, психологічного, соціокультурного характеру набуває надважливого значення опрацювання нових підходів, механізмів та інструментів регулювання сфери безпосереднього докладання праці в контексті тенденцій, драйверів, чинників, які продукують появу нових та відтворення раніше діючих ризиків, конфліктних ситуацій, платформ нестабільності.

Є вагомі підстави для твердження, що наявне наукове забезпечення стійкого, конфліктно (не) руйнівного соціально-трудова розвитку не відповідає потребам сьогодення. Наявний арсенал форм, механізмів, інструментів урегулювання соціально-трудова конфліктів, як і розуміння їх природи, суспільне сприйняття-несприйняття їх наслідків, склалися здебільшого за дотеперішньої екосистеми та не враховують багатьох реалій сучасної цифрової доби.

З огляду на зазначене вище тема дисертаційної роботи Назарова Нікіти Костянтиновича, яка присвячена проблематиці обґрунтування нової конфліктологічної парадигми, інструментарію оцінювання соціально-трудова конфліктів та розроблення теоретико-методологічного забезпечення й практичних рекомендацій щодо регулювання соціально-трудова конфліктів на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях, є актуальною, а отримані результати сприятимуть розв'язанню важливого суспільно значимого науково-прикладного завдання.

2. Зв'язок теми дисертаційної роботи з науковими програмами, планами, фундаментальними та прикладними дослідженнями

Тема дисертації Назарова Н.К. відповідає державним, галузевим та регіональним науковим програмам і темам, а також вектору досліджень світової і вітчизняної наукової та експертної спільноти в царині забезпечення

стійкого соціально-трудоного розвитку, у т.ч. на основі оцінювання та урегулювання соціально-трудоного конфліктів. Положення виконаної дисертаційної праці опрацьовані та перебувають у руслі міжнародних актів (конвенцій, директив, рекомендацій, програм), що прийняті Європейською комісією, Міжнародною організацією праці і стосуються створення інститутів, механізмів, платформ стійкого розвитку у сфері безпосереднього докладання праці та підвищення соціальної якості.

Дисертацію виконано згідно з планом науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за такими науково-дослідними темами:

- «Методичне забезпечення системи управління трудовими конфліктами на підприємстві» (номер державної реєстрації 0121U112079), де здобувачем запропонована методика удосконалення системи управління конфліктами на підприємстві;

- «Проблеми та перспективи людського розвитку в умовах соціальної нестабільності» (номер державної реєстрації 0121U100638), у 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), у якій здобувачем розкрито концептуальні та методологічні аспекти управління лояльністю персоналу;

- «Науково-методичний інструментарій менеджменту організацій в умовах глобалізації та інформатизації середовища» (номер державної реєстрації 1021U100721), де здобувачем запропоновано використання інформаційних технологій у роботі з персоналом підприємств як інструментарію попередження конфліктів;

- «Формування системи оцінювання ділових та професійних якостей персоналу» (номер державної реєстрації 0121U113302), у якій автор проаналізував методи оцінювання ділових та професійних якостей персоналу;

- «Формування соціальної політики в умовах конфліктності та соціальної напруженості» (номер державної реєстрації 0122U200152), у межах якої дисертанта висвітлив нормативно-правове забезпечення соціальної політики;

- «Стратегічне управління життєдіяльністю підприємств на основі інвестування для забезпечення гідної якості трудового життя» (номер державної реєстрації 0115U002374), де здобувач обґрунтував формування механізму стратегічного управління;

- «Концептуальні засади та моделі управління сучасним бізнесом» (номер державної реєстрації 0118U007186), у якій було розроблено документарне забезпечення оцінювання персоналу;

- «Управління персоналом підприємства в умовах повоєнної економіки» (номер державної реєстрації 0122U201597), де автор запропонував методичне забезпечення системи управління персоналом в умовах післявоєнної відбудови України.

3. Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Аналіз викладених та доведених у дисертації наукових засновків, концептів, висновків та рекомендацій дає підстави стверджувати, що виконане дослідження містить низку інноваційних, піонерних, важливих для забезпечення стійкого соціально-трудового розвитку положень, серед яких найбільш суттєвими, що містять наукове прирощення, є такі результати:

1. Вихідними положеннями дисертаційної праці (розділ 1) є новітні теоретико-методологічні результати в царині оцінювання й регулювання соціально-трудових конфліктів як компоненти стійкого соціально-трудового розвитку. Інноваційні, здебільшого нетрадиційні, науково значимі дискурси, засновки, концепти, що містяться в цьому розділі, можемо розглядати як авторський науково-методологічний конструкт соціально-трудових конфліктів, їх оцінювання та регулювання за нової (не) нормальності, у якій перебувають економіка та суспільство в першій половині XXI століття.

Вважаємо, що теоретичні розробки автора дисертації, які винесено на захист, це й поштовх до появи та утвердження нової філософії соціально-трудових конфліктів, яка має закласти підґрунтя оновленого світогляду, появи нової економічної, соціальної, управлінської культури, які врешті-решт стануть передумовою появи нової національної, регіональних і локальних систем урегулювання соціально-трудових конфліктів, трансформації викликів у цій царині в складники стійкого соціально-трудового розвитку.

2. Заслуговує на увагу запропонований та обґрунтований автором новий теоретичний підхід у дослідженні конфліктів у соціально-трудої сфері, за якими сформована сучасна конфліктологічна парадигма, що визначає методологічні, пізнавальні, інструментальні функції в системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень інституту соціально-трудої конфліктології.

3. Не менш значущою в науково-прикладному плані є опрацьована автором методологія комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі діагностики складників індексу людського розвитку як індикатив передумов та стану конфліктності на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях із формуванням відповідних підсистем, що здатні спрямувати конфлікти та конфліктні ситуації в русло стійкого соціально-трудового розвитку.

4. У роботі удосконалено понятійно-категоріальний апарат конфліктології, а саме науково визначені: поняття «соціально-трудового конфлікту» як економічної категорії, яка характеризує протиборство, протистояння, зіткнення між учасниками соціально-трудоих відносин стосовно матеріального або нематеріального об'єкта, явища чи процесу, що на відміну від наявних засноване на соціальних, економічних, політичних, трудових, правових, духовних, психологічних суперечностях та інтересах особистостей і груп у трудовій діяльності; поняття «соціальної напруженості», як поступово наростаючого явища, що має прояв на рівні держави й суспільства та на відміну від наявних підходів характеризує зростанням невдоволеності населення соціально-трудоими умовами і

призводить до появи та ускладнення СТК як дестабілізаційного чинника соціально-трудової сфери.

5. Важливим теоретико-методологічним засновком у дисертаційній праці є розроблений автором 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 складників здоров'я, освіти та добробуту на значення ІЛР в Україні.

6. Наукову цінність має сформований автором організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудової конфліктності, що враховує взаємодію функціональної підсистеми людського розвитку, підтримувальної підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення, ресурсно-функціональної підсистеми, функціонування якого спрямоване на підвищення якості проведення комплексного оцінювання стану соціально-трудової сфери, що надалі слугуватиме основою попередження соціально-трудової напруженості та досягнення високого рівня регіонального людського розвитку.

7. Перспективним для подальшого використання є запропонована аналітична модель прогнозу 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), освіти (кількість працівників з певними освітньо-кваліфікаційними рівнями) та здоров'я (фактично відпрацьований час без лікарняних) персоналу. Інтеграція розробленої моделі в чинний механізм соціального партнерства на підприємстві забезпечить зниження рівня конфліктності та підвищення ефективності соціального діалогу.

8. Потребує схвалення 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 наявних підходів дає змогу поліпшити інформаційно-аналітичне забезпечення процесів управління СТК на підприємстві за рахунок урахування особистісного чинника у виникненні та профілактиці конфліктів.

9. Авторським внеском у розбудову сучасної системи оцінювання та урегулювання соціально-трудова конфліктів є наукова аргументація впливу соціально-трудова конфліктів на людський розвиток на основі кластеризації регіонів України за рівнем прояву СТК у регіональному контексті людського розвитку, що на відміну від наявних підходів є підґрунтям для формування політики у сфері людського розвитку з урахуванням регіональних особливостей прояву соціально-трудова конфліктів.

10. Наукову цінність мають пропозиції автора щодо типології 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 індивідуумному. Головними системними ознаками типології, на відміну від наявних, 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, ступінь виразності, спрямованість результату, суб'єкти, ступінь напруженості та тривалість протікання, учасники конфліктної взаємодії, наявність антагонізму.

11. Новим науковим положенням варто вважати 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 наявних підходів дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо напрямів розвитку суспільства на державному та регіональному рівнях.

12. Суттєве наукове прирощення має опрацьований автором інструментарій оцінювання стану СТК у регіональному контексті людського розвитку на основі системи модифікованих показників ІЛР, унікальність якої полягає у врахуванні втрачених ресурсів від соціально-трудової конфліктності за складниками людського розвитку, що дозволяє формувати інформаційне підґрунтя для розроблення рекомендацій щодо формування політики у сфері людського розвитку та регіональних особливостей прояву СТК.

13. Потребує схвалення проведена автором 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 наявних підходів, це забезпечує підґрунтя для імплементації інструментів регулювання СТК відповідно до нормативно-правових актів за чотирма рівнями: національний, галузевий (регіональний), виробничий та індивідуумний.

14. Перспективними для впровадження в практику конфліктології є запропоновані 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.

4. Оцінка обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій сформульованих у дисертації

Дослідження Назарова Н.К. «Соціально-трудова конфлікти: оцінювання та регулювання» є завершеною роботою, характеризується ґрунтовністю, має послідовну, логічну, виважену структуру.

Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному і прикладному рівні, якісно оформлена, базується на фаховому аналізі чинного вітчизняного законодавства, статистичної та соціологічної інформації. Зміст роботи й багатоаспектність висвітленої проблематики свідчать про високу компетентність її автора.

Об'єктивність та повнота наукових положень, висновків та рекомендацій базовані на опрацюванні значної кількості вітчизняних та зарубіжних джерел, використанні сучасних методів наукового пізнання та підтверджені документами про впровадження результатів дослідження в діяльність органів державної влади, профспілкових та інших громадських організацій.

Достовірність одержаних результатів забезпечується адекватністю завдань дисертаційної праці та досягнутої мети, яка за авторським визначенням, полягала в обґрунтуванні нової конфліктологічної парадигми, інструментарію оцінювання соціально-трудова конфліктів і науковому опрацюванні теоретико-методологічного забезпечення й прикладних рекомендацій щодо регулювання конфліктів соціально-трудова характеру на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях.

Основні результати наукового дослідження Назарова Н.К. підкріплені результатами апробації та публікаціями у вітчизняних і закордонних виданнях, у тому числі тих, які включені до наукометричних баз Scopus та WoS. Публікації відповідають встановленим вимогам щодо висвітлення результатів дослідження.

Підґрунтям основних положень дисертації, які засвідчують ступінь обґрунтованості та достовірності науково-практичних результатів, стало вивчення та застосування дисертантом результатів сучасних фундаментальних досліджень, розкриття природи трансформації соціально-трудової сфери в умовах розбудови нової економіки та мережевого суспільства; суперечливих явищ і процесів, які відбуваються на «полі» соціально-трудового розвитку; досягнень і втрат; тенденцій економічного, соціального поступу, які не мають однозначної оцінки.

Обґрунтованість результатів, що отримані автором дисертації, підтверджені адекватним використанням сучасних методів дослідження, і серед них такі основні загальнонаукові і спеціальні методи:

- історичного та логічного аналізу – для дослідження становлення економічної конфліктології в 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 індивідуумному рівнях (п.2.1.; п.3.2.; п.4.2.; п.5.1.);
- аналізу і синтезу – для формування механізму профілактики й 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, близьких 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 мезорівнях (п.2.1., п.2.2; п.3.2.);
- економіко-математичного моделювання, кореляційно-регресивного, факторного аналізу – для розроблення 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.).

Досягнення дисертантом поставленої мети обумовило вирішення низки науково та суспільно значимих завдань, серед яких: сформувані засадничі положення конфліктологічної парадигми як теоретичного підходу до дослідження конфліктів; розробити методологічні засади комплексного оцінювання та регулювання СТК на макро-, мезо-, мікро-, індивідуальному рівнях за складниками індексу людського розвитку (ІЛР); здійснити економіко-математичне моделювання впливу індикаторів соціального та людського розвитку на стан конфліктності в суспільстві; дослідити домінанти формування соціально-трудої сфери та розкрити інституційні імперативи розвитку СТК; розробити інструментарій оцінювання стану СТК у регіональному контексті людського розвитку; обґрунтувати організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудої конфліктності; провести економіко-математичне моделювання впливу модифікованих показників ІЛР на стан конфліктності на мікрорівні; сформувані інституційне забезпечення урегулювання СТК у соціально-

трудо́вій сфері; здійснити діагностику соціально-психологічних чинників конфліктності в колективі; розробити соціальну технологію управління індивідуумними конфліктами на рівні підприємства.

Інформаційною основою виконаного дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти, статистичні дані та звітність вітчизняних підприємств, наукові праці українських та зарубіжних дослідників з проблем оцінювання та регулювання соціально-трудо́вих конфліктів в умовах становлення нової економіки та мережевого суспільства, матеріали всеукраїнських і міжнародних наукових та науково-практичних конференцій, форумів, результати глибинних інтерв'ю та анкетування, а також результати власних досліджень автора дисертації.

Сукупність зазначених обставин дає змогу стверджувати про достатню обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій дисертації.

5. Повнота відображення результатів дослідження в опублікованих наукових працях

Ознайомлення з дисертацією та науковими публікаціями Назарова Н.К. дозволяє зробити висновок, що основні положення дисертаційної роботи достатньо повно висвітлені в 43 опублікованих працях обсягом 26,8 друк. арк., з яких особисто автору належить 18,05 друк. арк., у тому числі: 4 розділи в 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 в міжнародних наукометричних базах даних загальним обсягом 5,5 друк. арк.; 8 статей у наукових фахових виданнях України, які індексуються в міжнародних наукометричних базах даних (особисто автору належить 2,84 друк. арк.); 3 статті в 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.

Опубліковані наукові праці повною мірою розкривають сутність і зміст наукових положень дисертації. У тих роботах, що були виконані у співавторстві з іншими науковцями, особистий внесок автора представлений у повному обсязі.

Кількісний і якісний склад опублікованих праць відповідає вимогам МОН України до опублікування результатів дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук.

6. Відповідність дисертації та автореферату встановленим вимогам

Дисертація та реферат Назарова Нікіти Костянтиновича відповідають вимогам, які встановлені чинними нормативними актами, зокрема Вимогам до оформлення дисертацій та авторефератів дисертацій, розроблених на підставі ДСТУ 3008-95 «Документи. Звіти у сфері науки і техніки», а також Наказу Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017р. №40 «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» зі змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України № 759 від 31.05.2019р. Дисертацію викладено оригінальним авторським стилем, для якого характерна науковість і змістовність. За обсягом і структурою вона відповідає вимогам, що ставляться до докторських дисертацій. Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Загальний обсяг роботи викладений на 568 сторінках. Вона містить 48 таблиць, з них 12 на 14 повних сторінках, 59 рисунків, з них 8 на 8 повних сторінках; анотацію на 20 сторінках, додатки на 84 сторінках. Список використаних джерел налічує 423 найменування.

Робота виконана з дотриманням правил і норм академічної доброчесності. Сформульовані в дисертації мета, об'єкт та предмет дослідження відповідають темі дисертаційної роботи. Усі поставлені

завдання вирішено, мету досягнуто. Зміст автореферату відповідає змісту дисертації та повністю розкриває отримані наукові результати. Серед наукових положень та результатів, наведених у докторській дисертації Назарова Н.К. не повторюються положення та результати його кандидатської дисертації.

7. Теоретична та практична значущість наукових результатів

Детальне ознайомлення з дисертаційною роботою, авторефератом, публікаціями, довідками про впровадження приводить до висновку про суттєву теоретичну та практичну значущість наукових положень, висновків та рекомендацій, наведених у дисертації.

Теоретичне значення отриманих результатів полягає в тому, що запропоновані автором розробки можна розглядати як авторський концепт оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів на етапі розбудови нової економіки та мережевого суспільства, що має незаперечну наукову новизну.

Водночас є підстави для твердження, що виконане дослідження має неабияку практичну значущість, оскільки містить низку правових, організаційних, економічних, інституційних регламентів та рекомендацій, упровадження яких здатне створити передумови для стійкого соціально-трудова розвитку на основі цивілізованого, унормованого, консолідованого розв'язання соціально-трудова конфліктів.

Наукова та практична значущість сформульованих у дисертаційній роботі теоретичних положень та наукових розробок підтверджені тим, що результати досліджень знайшли відображення в науково-аналітичних матеріалах та при підготовці пропозицій, які подані до органів державної влади, інших установ та отримали схвальні відгуки, що підтверджуємо листами, підписаними керівниками державних та громадських організацій, зокрема:

- Національною службою посередництва і примирення, відділення в Харківській області, (довідка No 09/20-01-22 від 12.12.2022 р.);
- Харківським обласним центром зайнятості (довідка No 7-1568/23 від 26.04.2023 р.);
- Харківською обласною профспілкою працівників соціальної сфери України (довідка No 41 від 14.04.2023 р.);
- Постійною комісією з питань міжнародного співробітництва, інвестицій, спортивних та іміджевих проєктів Харківської міської ради (довідка No 12/03-23 від 15.03.2023 р.);
- ТОВ «Український науково-дослідний інститут оборонних технологій» (довідка No 1703/7 від 17.03.2023 р.);
- ТОВ «СМАРТ-СТРОЙ» (довідка No 17/04 від 20.04.2023 р.);
- ТОВ «ЛПФТ-МАРКЕТ» (довідка No 22/03 від 22.03.2023 р.);
- ГО «Фонд громадської участі «УКРАЇНА» (довідка No 09/05-23 від 09.05.2023 р.).

8. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

1. Формування нової (цифрової) економіки в цілому й екосистеми підприємств зокрема, як переконливо доводить автор дисертації, потребує інших моделей, інструментів та механізмів оцінювання та урегулювання соціально-трудова конфліктів, і це потребує підтримки, визнання, позитивної оцінки. Маємо зважати та те, що становлення нової екосистеми й мережевого суспільства збігається в часі та просторі з новою стратифікацією соціуму, з новою структурою зайнятих за демографічними, професійно-кваліфікаційними ознаками, зокрема з виходом на ринок праці (ринок компетентностей) так званого «цифрового покоління», або покоління Z. І світовий, і вітчизняний досвід переконують у тому, що входження покоління Z у соціально-трудова простір, збільшення частки цього покоління на платформі «Праця 4.0» є вкрай складним і суперечливим. Мають свої особливості мотиваційні настанови персоналу покоління Z, формується інша,

нетрадиційна ієрархія трудових цінностей цього покоління. Останні мають відмінності в порівнянні з установками, пріоритетами, мотивацією людей інших (старших) поколінь і з уявленнями управлінського персоналу щодо драйверів, імперативів стійкого розвитку, що на практиці постає одним із конфліктуотворювальних чинників. Вважаємо, що проблематика нових стратифікацій суспільства, появи нових суб'єктів – носіїв потенційних та реальних соціально-трудовак конфліктних ситуацій і серед них покоління Z, мала б знайти у роботі більш широке висвітлення.

2. Автор провів ґрунтовні дослідження закономірностей розвитку соціально-трудовак відносин (Розділ 3.1., стор. 214-216). Водночас визначено інституційні імперативи виникнення та прояву соціально-трудовак конфліктів (стор. 221, рис. 3.2). Автор слушно наголошує, що імператив трактується як вимога, закон, тобто те, що підлягає обов'язковому виконанню. З погляду на це дискусійним є віднесення закономірностей виникнення та прояву соціально-трудовак конфліктів саме до імперативів, бо за своїм наповненням більшість з них описує інституційне середовище в системі багаторівневого регулювання та управління. Це підтримується, з одного боку, інститутами-організаціями (інституціями), з іншого – інститутами-нормами – інституційними умовами існування суспільства регіону. Тому більш доцільним є трактування цих закономірностей як домінант.

3. Результати лінійно-регресійного аналізу залежності показників конфліктності від показників індексу людського розвитку, наведені в розділі 2.2. та у Додатку Д, доцільно було б доповнити розрахунками залежності кількості акцій соціального протесту та кількості зареєстрованих трудовак конфліктів від складників у цілому, а не окремих показників індексу людського розвитку, що дає більш узагальнені результати для аналізу впливу здоров'я, добробуту та освіти громадян на соціальну напруженість.

4. Для перевірки авторської оригінальної гіпотези про залежність стану конфліктності на мікрорівні від модифікованих показників індексу людського розвитку запропоноване застосування економіко-математичного методу

кореляційно-регресійного аналізу. Варто зауважити, що для отримання більш достовірних та адекватних результатів моделювання потрібно б дослідити більш значну вибірку – або розширити перелік підприємств, або надати більш значні часові інтервали дослідження.

5. При розгляді нормативно-правового аспекту імплементації інструментів регулювання соціально-трудова конфліктів та медіації у практику їх вирішення (стор. 449-360) надто багато уваги приділено нормам міжнародного трудового права та права соціального забезпечення як складника частини механізму правового регулювання трудових конфліктів. Проте побудована концептуальна модель інституційного забезпечення урегулювання соціально-трудова конфліктів у соціально-трудова сфері (стор. 365, рис. 4.13) ураховує всі визначені соціально-економічні рівні і є оригінальним авторським доробком.

6. Соціально-психологічна діагностика використовує широкий спектр методів емпіричного дослідження у сфері гуманітарних наук: це спостереження, аналіз документів, опитування, інтерв'ю, тестування, картографія конфлікту, соціометрія, модульні методики тощо. Для діагностики конфліктів автор обмежився методом опитування (анкетування) працівників підприємств (стор. 427-429), що може надати результатам діагностики суб'єктивного характеру, хоча запропоновані етапи цього процесу та їх змістовне наповнення представлені правильно й допускають застосування інших методик.

7. Висновки, що підготовлені автором як за окремими розділами, так і щодо дисертаційної роботи в цілому, за формою подання не завжди є вдалимими. У цілому ряді випадків висновки сформульовані не у формі власне висновку, тобто судження, засновку, підтвердження гіпотези, концепту, якого дійшов дисертант під час проведеного дослідження, а у формі констатації здобутків, отриманих авторських результатів. Це стосується, наприклад, наведених у рефераті висновку під номером один, де констатується, що автором на основі систематизації тлумачень сутності та проявів конфліктів у соціально-трудова

сфері визначено категорію «соціально-трудового конфлікту»... (і далі по тексту); висновку під номером п'ять, де автор зазначає, що «на основі економіко-математичних моделей (кореляційно-регресійного та факторного аналізу) визначено вплив показників здоров'я, освіти та добробуту на значення індексу людського розвитку»... (далі по тексту); висновку під номером вісім, де «актуалізовано систему показників оцінювання стану СТК людського розвитку»...(далі по тексту).

Зроблені зауваження не впливають на загальну високу оцінку дисертації, їх варто розглядати як побажання щодо напрямів подальших наукових розробок Н.К. Назарова.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Назарова Нікити Костянтиновича на тему «Соціально-трудова конфлікти: оцінювання та регулювання» є самостійним, завершеним науковим дослідженням, яке виконане на актуальну тему.

Дослідження проведено з дотриманням правил і норм академічної доброчесності. Робота містить положення та результати, які мають наукову новизну та в сукупності розв'язують нову наукову-прикладну проблему щодо формування науково-методологічних основ, нової конфліктологічної парадигми, інструментарію оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів у соціально-трудова сфері, а також розроблені практичні рекомендації щодо їх реалізації.

Зміст дисертації відповідає обраній темі дослідження. Дисертація відповідає паспорту спеціальності 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Робота оформлена згідно з Вимогами до оформлення дисертації, затвердженими наказом МОН України від 12.01.2017 №40 (зі змінами і доповненнями, внесеними наказом МОН України від 31.05.2019 №759). Проведене дослідження забезпечило досягнення поставленої мети та завдань,

а апробація та використання результатів дослідження підтвердили їхню достовірність та обґрунтованість.

Дисертаційна робота на тему «Соціально-трудова конфлікти: оцінювання та регулювання» відповідає вимогам, передбаченим пунктами 7 і 9 Порядку присудження та позбавлення наукового ступеня доктора наук, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 2021 року №1197, а її автор Назаров Нікіта Костянтинівич заслуговує на присудження наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Офіційний опонент:

**Доктор економічних наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи,
професор кафедри соціоeкономiки
та управління персоналом
Київського національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана,
заслужений діяч науки і техніки України**



Анатолій КОЛОТ