

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

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора економічних наук, професора,
професора кафедри економіки підприємства
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
Шаульської Лариси Володимирівни
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 дисертаційної роботи

Фокус дослідження людини, її ролі, поведінки, ефективності в економічній системі поступово зміщується від державоцентристських доктрин, що зберігають ресурсний споживацький підхід в бік людиноорієнтованого концепту, в межах якого національні та загальнодержавні цілі економічного зростання позиціонуються як похідні від динаміки індивідуальних показників добробуту, забезпечення людини від зовнішніх та внутрішніх загроз, розширення меж людської свободи та гідності, створення кращого досвіду. В цьому контексті людські індивідуальні та колективні інтереси, гармонійна та конфліктна поведінка, конструктивний або руйнівний світогляд досліджуються з метою більш точного розуміння характеристик соціально-економічного середовища, у якому максимально повно може бути розкритий людський потенціал, а людина почуватиметься вільною та захищеною від зовнішніх ризиків і небезпек. Одночасно з широким суспільним прийняттям та декларуванням, ця парадигма все ще не має чіткої імплементації в управлінську систему на різних рівнях, що



посилило існуючі та створює нові загрози для виникнення ризиків та конфліктів через зазначений дисонанс.

Додаткового впливу спричиняє турбулентність процесів у глобалізованій економічній системі, прискорення технологічного розвитку, коливання на політичній арені, прямі воєнні зіткнення та інші явища, що посилюють відчуття незахищеності перед загрозами, зміщують фокус уваги та здійснюють безпосередній (часто негативний) вплив на умови життя, роботи, розвитку. На цій основі додатково зростає амплітуда коливань людської поведінки, схильність до викривленого сприйняття реальності, слабкими та ненадійними стають традиційні захисні механізми, що посилює вразливість людей та провокує зростання рівня конфліктності в суспільстві (дисфункції соціальних інститутів, підтримка конфліктогенних тем в медійному просторі, нав'язування поділу населення за штучними ознаками) та малих групах – колективах, родинах, побутових спільнотах тощо. Стан захищеності й відчуття безпеки людини у звичному статусі зайнятості (трудова сфера), а також в статусі суб'єктів, які забезпечують ефективність бізнесу (підприємницька сфера) зазнають нестійкості, набувають тенденцію до погіршення, що в сукупності характеризує тенденцію втрати соціальних джерел економічного розвитку, значущість яких в новій економіці є вирішальною.

Окреслений комплекс обставин містить достатньо аргументів, що визначають потребу у поглибленому аналізі сукупного впливу конфліктного протистояння, ризиків та загроз, які підривають соціальний каркас суспільства та стрижень бізнес-середовища, яким є людський капітал. Спроможність коректного реагування на комплекс ризиків, що супроводжують розвиток соціально-трудої сфери бізнес-середовища, вміння вчасно ідентифікувати та компенсувати конфліктогенний потенціал забезпечує внутрішню стійкість соціально-економічної системи, значення якої на фоні зовнішніх загроз є пріоритетним. Соціально-трудої чинники конфліктності сьогодні набувають нового контексту, який не є прямо пов'язаним з економічними відносинами та традиційним

сприйняттям трудового життя, а також є впливовішим за наслідками. Перед зростаючим спектром загроз люди втрачають здатність раціонально (економічно обгрунтовано) реагувати на події, новини, прогнози, що обумовлює зниження результативності та обсягу продуктивного потенціалу компанії, провокує нові внутрішні комунікаційні обмеження на фоні конфліктних відносин, а також негативно впливає на ефективність бізнес-процесів. Саме тому пошук науково-обгрунтованих підходів до вчасної ідентифікації конфліктогенних протиріч є шляхом, що забезпечує соціально-трудова і економічну стійкість великих і локальних систем. Завдання коректного оцінювання природи та наслідків соціально-трудова конфліктів з метою регулювання сьогодні потребує нового методологічного забезпечення та має високу практичну значущість й актуальність у загальнонаціональному та корпоративному масштабі.

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

Наукова спрямованість дисертаційної роботи прямо відповідає темам науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. Тема дослідження Н.К. Назарова є затребуваною в межах дев'яти НДР, що ведуться в університеті, що підкреслює масштабний вплив соціально-трудова проблематики. Наукові результати, представлені в дисертації, отримані в ході виконання НДР «Методичне забезпечення системи управління трудовими конфліктами на підприємстві» (запропонована методика удосконалення системи управління конфліктами на підприємстві), «Проблеми та перспективи людського розвитку в умовах соціальної нестабільності» (здобувачем проведено аналіз теоретичних аспектів та практичних положень розвитку соціальної безпеки в Україні); «Управління ефективною життєдіяльністю суб'єктів господарювання» (автором розкрито концептуальні та методологічні аспекти управління лояльністю персоналу); «Науково-методичний інструментарій менеджменту організацій в умовах глобалізації та інформатизації середовища» (здобувач запропонував використання інформаційних технологій у

роботі з персоналом підприємств, як інструментарію попередження конфліктів), «Формування системи оцінювання ділових та професійних якостей персоналу» (автором проведено аналіз методів оцінювання ділових та професійних якостей персоналу), «Формування соціальної політики в умовах конфліктності та соціальної напруженості» (дисертантом висвітлено нормативно-правове забезпечення соціальної політики), «Стратегічне управління життєдіяльністю підприємств на основі інвестування для забезпечення гідної якості трудового життя» (обґрунтовано формування механізму стратегічного управління), «Концептуальні засади та моделі управління сучасним бізнесом» (розроблено документарне забезпечення оцінювання персоналу), «Управління персоналом підприємства в умовах повоєнної економіки» (запропоноване методичне забезпечення системи управління персоналом в умовах післявоєнної відбудови України).

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

В дисертації Н.К. Назарова чітко окреслено нове актуальне поле досліджень соціально-трудової сфери суспільства. Тривалий науковий досвід автора обумовив вчасне виокремлення теми конфліктів як такої, що прямо демонструє інтереси сторін, збіг або розбіжність яких є основою економічної та соціальної ефективності на усіх рівнях. Це сприяло розробці рішень задля вирішення великого кола сучасних наукових питань на новому науковому рівні, що обумовило ґрунтовний перелік нових наукових результатів, серед яких є теоретичні, методичні та прикладні.

Цінністю докторської дисертації є новизна теоретико-методологічної частини, яка в роботі Н.К. Назарова переконливо представлена новим концептуальним поглядом на соціально-трудову сферу. Найважливіші наукові результати теоретичного характеру є такими:

обґрунтовано новий теоретичний підхід до дослідження конфліктів, який став підставою для формування сучасної конфліктологічної парадигми, що

визначає методологічні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень економічної конфліктології;

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.

Методологічно значущим є обґрунтування автором нового понятійно-категоріального апарату конфліктології, в межах якого визначено поняття «соціально-трудова конфлікту» як економічної категорії, яка характеризує протистояння, 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, трудова, правових, духовних, психологічних протиріччях та інтересах особистостей і груп у процесі трудова діяльності; а також 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.

Науковим результатом концептуального характеру також є типологія 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, ступінь виразності,

спрямованість результату, суб'єкти, ступень напруженості та тривалість протікання, учасники конфліктної взаємодії, наявність антагонізму.

Науково-методичний доробок автора представлений такими новими науковими результатами:

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 індивідуальному 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;

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;

запропоновано 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;

розроблено науково-методичний підхід до порівняльного аналізу розвитку соціально-трудової 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.

Розроблений автором науково-методичний інструментарій апробовано в аналітичній частині роботи, що обумовило ще одну групу нових наукових результатів, які характеризують рівень розвитку та прояву соціально-трудової конфліктності в сучасному суспільстві:

запропонована 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), освіти (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;

проведено комплексний аналіз причин виникнення СТК із застосуванням інструментарію діаграми Ісікави, що дозволило 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;

обґрунтовано систематизацію інституційного забезпечення регулювання СТК, 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 індивідуальний;

з використанням інструментарію оцінювання стану СТК у регіональному розрізі людського розвитку проведено аналіз на основі системи модифікованих показників ІЛР, унікальність якого 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.

Логічним продовженням роботи є вагомий перелік результатів прикладного суспільного та економічного значення, серед яких вважаю за доцільне виокремити масштабний узагальнюючий результат, який прямо відповідає меті роботи: сформований організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудової 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-трудової сфери, що у подальшому слугуватиме основою попередження соціально-трудової напруженості та досягнення високого рівня регіонального людського розвитку.

Вагоме практичне значення також має запропоновано автором наукова аргументація впливу соціально-трудових 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-трудових конфліктів.

Абсолютно обґрунтовано автор піднімає тему соціально-психологічних методів оцінки та аналізу конфліктів та досліджує її на теоретичному та прикладному рівні. В цьому напрямі запропоновано 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

Дисертація Назарова Нікити Костянтиновича на тему «Соціально-трудові конфлікти: оцінювання та регулювання» є завершеним науковим дослідженням, яке характеризується логічною побудовою, використанням сучасного інструментарію, обґрунтованістю результатів.

Дисертаційна робота ґрунтується на опрацюванні потужної інформаційної бази, яка включає наукові публікації вітчизняних та зарубіжних дослідників, нормативні акти законодавства України, статистичні збірники, методики аналізу соціально-економічних і соціально-трудових відносин, методики розрахунку індексу людського розвитку, звіти ООН щодо людського розвитку, публікації Мережі рішень для сталого розвитку, інформаційні ресурси Національної служби посередництва та примирення тощо.

Широким, коректним та актуальним є набір використаних автором методів дослідження: історичний та логічний аналіз, діалектичне узагальнення,

класифікації та угруповання, обґрунтування та перевірка гіпотез, порівняльний та системний аналіз, кластерний та економіко-статистичний, економіко-математичне моделювання, анкетування та експертні оцінки.

5. Повнота відображення результатів дослідження в опублікованих наукових працях

Основні результати дисертаційної роботи Назарова Н.К. знайшли відображення в опублікованих 43 наукових працях обсягом 26,8 друк. арк., з яких особисто автору належить 18,05 друк. арк., у тому числі: 4 розділи у колективних монографіях; 8 статей у виданнях, що індексуються в наукометричних базах даних SCOPUS та Web of Science; 8 одноосібних статей у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних; 8 статей у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних; 3 статті у зарубіжних наукових виданнях; 12 публікацій, що додатково відображають результати дослідження.

Підготовлені наукові публікації повною мірою висвітлюють основні положення, висновки, рекомендації дисертації Назарова Н.К. Кількість, обсяг, якість опублікованих праць відповідають вимогам, встановленим відповідним порядком присудження наукових ступенів.

6. Відповідність дисертації та автореферату встановленим вимогам

Дисертаційна робота Назарова Нікити Костянтиновича 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 20 сторінках, додатки на 84 сторінках, а також список використаних джерел із 423 найменувань, що розміщений на 59 сторінках.

Дисертація та реферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук відповідають вимогам, які встановлені такими чинними нормативними актами як: Вимоги до оформлення дисертацій та авторефератів

дисертацій, розроблених на підставі ДСТУ 3008-95 «Документи. Звіти у сфері науки і техніки»; Наказ Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 р. №40 «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» зі змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України № 759 від 31.05.2019 р.

За обсягом, структурою, змістом, стилем написання дисертаційна робота Назарова Н.К. відповідає вимогам, що висувуються до робіт, підготовлених на здобуття наукового ступеня доктора наук.

Дослідження підготовлено із дотриманням на належному рівні правил академічної доброчесності – цитування у роботі здійснено у відповідності до встановлених правил, у роботі не виявлено ознак академічного плагіату, фальсифікації даних. Свідчень повторень положень дисертації Назарова Н.К. на здобуття ступеня кандидата наук не виявлено.

7. Теоретична та практична значущість наукових результатів

Результати наукового дослідження характеризуються високою теоретичною та практичною значущістю. Прикладні результати, отримані в ході дослідження, представлені матеріалами щодо методу оцінювання стану соціально-трудова конфліктів знайшли практичне застосування у діяльності Національної служби посередництва і примирення, Відділення в Харківській області, (довідка № 09/20-01-22 від 12.12.2022 р.).

Практичні рекомендації щодо процесу гармонізації інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин на регіональному рівні прийняті до впровадження Харківським обласним центром зайнятості (довідка № 7-1568/23 від 26.04.2023 р.).

Крім того, пропозиції здобувача враховані у роботі такими установами як: Харківська обласна профспілка працівників соціальної сфери України (довідка № 41 від 14.04.2023 р.); Харківська міська рада, Постійна комісія з питань міжнародного співробітництва, інвестицій, спортивних та іміджевих проєктів (довідка № 12/03-23 від 15.03.2023 р.).

У діяльності ТОВ «Український науково-дослідний інститут оборонних технологій» (довідка № 1703/7 від 17.03.2023 р.) знайшли застосування пропозиції щодо впровадження соціально-психологічних методів оцінки та аналізу конфліктів і соціальних технологій управління конфліктами.

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.).

8. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Дисертаційна робота Назарова Н.К. є завершеним дослідженням, підготовленим на актуальну тему, отримані результати є обґрунтованими та достовірними. Разом з цим, окремі положення роботи є дискусійними та потребують додаткового обговорення та уточнення під час публічного захисту:

1. У складі запропонованої конфліктологічної парадигми (стор. 82, рис.1.3) визначено концепцію дослідження соціально-трудова конфліктів на засадах теорії людського розвитку. В якості індикаторів оцінювання обрано добробут, здоров'я, освіту, якість життя, гідну працю, соціальне становище. Проте, на етапі

аналізу індикаторів на окремих рівнях соціально-трудової сфери, автор обмежує перелік до трьох складових (добробут, здоров'я, освіта), що потребує пояснення.

2. Методологія дослідження та управління соціально-трудовими конфліктами, розроблена автором, передбачає застосування двох груп методів (стор.91-92). В цьому контексті варто додатково продемонструвати та пояснити зв'язок та взаємозалежність між загальними методами управління (імперативний, диспозитивний, автономний) та конкретними методами вирішення конфліктів (ухилення, згладжування, примус, компроміс, консенсус).

3. Проведений економіко-статистичний аналіз Індексу людського розвитку для України у 1990-2022 рр., показав позитивну динаміку і обумовив входження України до групи країн з високим рівнем ІЛР (стор. 143-144). Однак, у 2022 році значення Індексу має негативну тенденцію. З урахуванням акценту автора на глибоке вивчення природи конфліктів у соціально-трудовій сфері, а також зважаючи на виклики війни, доцільним є деталізоване дослідження тих складових, що зазнали найбільшого зниження та з'ясування причин.

4. У розробленій структурно-логічній моделі регулювання соціально-трудових конфліктів (розділ 2.3., стор. 187-197) представлено діагностику, моніторинг, методи і технології врегулювання соціально-трудових конфліктів за стадіями розвитку. Вважаю, що важлива стадія «формування середовища (зони) СТК», яка поєднує об'єктивні та суб'єктивні елементи, її місце у розгортанні, протіканні та врегулюванні конфліктів, потребує більш глибокого аналізу.

5. Дисертантом проведено теоретичний аналіз та групування первинних показників оцінювання стану конфліктності у регіонах (стор. 233, 236, табл. 3.4), що є продуктивним для подальшого дослідження результатом. З метою раціонального використання первинних показників для проведення ефективного оцінювання стану соціально-трудових конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку було здійснено процедури фільтрування, відбору і ущільнення переліку показників. Для встановлення обґрунтованості методичного

підходу та доцільності застосування, варто надати додаткові пояснення щодо проведеного аналізу та вимірювань.

6. Автором застосовано визначення найбільш суттєвих причинно-наслідкових взаємозв'язків між чинниками (факторами) та наслідками у дослідженні причин соціально-трудова конфліктів на мікрорівні (стор. 299, рис. 4.1). Проте у діаграмі не знайшли відображення фактори другого порядку, які характеризують глибинні причини досліджуваного впливу на результат і можуть підсилювати чи послаблювати дію факторів першого порядку.

7. Запропонована система соціально-психологічних чинників конфлікту (стор.414 , рис. 5.2) пов'язує соціальну та психологічну складову як передумови прояву соціально-трудова конфліктів на індивідуальному рівні. При цьому стан індивідів пропонується оцінювати на основі задоволення від власного добробуту, здоров'я та освіченості. Така обмеженість показників, що аналізуються як передумова конфліктів, є недостатньо обґрунтованою, оскільки мотиваційних чинників, що впливають на якість трудового життя працівника набагато більше.

Зазначені дискусійні положення носять рекомендаційний характер та суттєвим чином не знижують загальної високої оцінки наукових та практичних результатів, отриманих у дослідженні Назарова Н.К.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Назарова Нікити Костянтиновича на тему «Соціально-трудова конфлікти: оцінювання та регулювання» є завершеним самостійним науковим дослідженням, присвяченим розробці теоретико-методологічних основ та науково-практичних рекомендацій щодо оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях.

Визначені у роботі завдання виконані, мета дослідження досягнута. Зміст дослідження повністю відповідає темі роботи та паспорту спеціальності 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

За змістом, обсягом, структурою, науковою та практичною значущістю дисертація Назарова Н.К. відповідає вимогам, що висуваються до робіт, підготовлених на здобуття ступеня доктора економічних наук. У роботі дотримано зміст Вимог до оформлення дисертації, затверджених наказом МОН України від 12.01.2017 №40 (зі змінами і доповненнями, внесеними наказом МОН України від 31.05.2019 №759).

Дисертаційна робота на тему «Соціально-трудові 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 Костянтинович 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, професор кафедри економіки
підприємства Київського національного
університету імені Тараса Шевченка

Лариса ШАУЛЬСЬКА

Місце засід. чл.
Вченої СЕКРЕТАР НДЧ
ШАУЛЬСЬКА Н.В.
18, 09.2023р.

