

**Рецензия на научную монографию А.В. Митенкова
«Теория трансформации системы управления организации.
Часть 1. Концепция и методология»**

А.М. Фадеев

*Главный научный сотрудник, Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина
Федерального исследовательского центра «Кольский научный центр Российской академии наук»,
184209, Мурманская обл., Апатиты, ул. Ферсмана, д. 14, Российская Федерация
доктор экономических наук, профессор Высшей школы производственного менеджмента,
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
Санкт-Петербург, 195251, Политехническая ул., д. 29В, Российская Федерация*

**Review of the scientific monograph by Alexey V. Mitenkov
“Theory of transformation of the organization’s management system.
Part 1. Concept and methodology”**

Alexey M. Fadeev

*Chief Researcher, Luzin Institute for Economic Studies – Subdivision of the Federal Research Centre,
Kola Science Centre of the Russian Academy of Sciences,
14 Fersmana Str., Apatity, Murmansk Region 184209, Russian Federation
Dr. Sci. (Econ.), Professor, Peter the Great St.Petersburg Polytechnic University,
29B Polytechnicheskaya Str., St.Petersburg 195251, Russian Federation*

Монография доктора экономических наук А.В. Митенкова является завершенным самостоятельным научным трудом, посвященным исследованию теории трансформации системы управления организации. Актуальность исследования обусловлена тем, что система управления на отечественных предприятиях промышленности исчерпала свои возможности и требуется новая адаптивная система управления, а следовательно и иные, альтернативные решения и концептуальные подходы к ее трансформации. В монографии присутствует научная новизна и четко выраженная научно-методическая и практическая направленность.

Крайне важно то, что современное развитие народного хозяйства подвергается все более серьезным воздействиям технологического характера, а также ускоряющейся кросс-функциональной интеграции систем, объектов и связей как на уровне отдельных организаций, так и между ними, вызывая экспоненциальный рост энтропии взаимоотношений.

В условиях постоянных изменений большое значение приобретает проактивное управление трансформационными процессами организа-

ции, динамично адаптируя их к изменениям без утраты целевого ориентира развития (видения) предприятия как биосоциальной системы. Это требует постоянного изменения как самой организации, так и системы ее управления, что вызывает необходимость ускоренной трансформации прежде всего промышленных предприятий как основного создателя добавленной стоимости в экономике в целях обеспечения долгосрочного устойчивого развития и повышения благосостояния общества, и, как следствие, каждого отдельного работника.

В первой главе «Теоретическое обоснование концептуальных положений методологии трансформации системы управления организациями» исследован подход к постановке проблемы, выдвинута гипотеза исследования: авторская методология трансформации системы управления позволит повысить уровень использования имеющихся производственных возможностей за счет роста производительности и качества труда, что приведет к улучшению благосостояния коллектива промышленного предприятия. Далее в работе систематизированы работы ученых и практиков менеджмента в области управления

изменениями и трансформации системы управления (СУ), сформулированы их зоны применения, определены «серые» зоны. Проанализирована гносеологическая основа и раскрыта сущность и содержание категорий – менеджмент, система управления, управление изменениями и трансформация системы управления в контексте философии хозяйствования, постнеклассической науки и ноономики – и определена специфика авторской концепции трансформации системы управления.

Особое внимание А.В. Митенков обращает на то, что научная цель менеджмента на теоретическом уровне описывается формулой производительности труда как интегрированного многофакторного показателя, учитывающего все аспекты деятельности организации в ходе ее взаимодействия с внешней средой: объем совокупных удовлетворяемых потребностей/объем совокупных потребляемых ресурсов. При этом в основе прогресса организации находится закон экономии времени, который целеполагает рост производительности труда при росте удовлетворенности сотрудника качеством своего существования.

Во второй главе «Ключевые принципы, этапы и инструменты трансформации системы управления организации» сформулированы принципы трансформации организации с помощью математического выражения для оценки успешности деятельности организации посредством основных показателей преобразований – рост экономической производительности = результат/время $\times$ культура – на основе которых проведен синтез методологии трансформации системы управления. Исследована роль конфликтов в управлении изменениями, созданы методика и прикладной инструментарий интегральной фасилитации для разрешения и управления комплексом конфликтов и конструктивных противоречий в процессе трансформации СУ. Разработан и представлен алгоритм проведения этапа диагностики.

На страницах монографии автором обосновывается тот факт, что трансформация системы управления – это процесс последовательного и качественного изменения структурно-системных и культурно-поведенческих компонентов системы управления и их взаимодействия с целью ее перехода с одного типа самоорганизации на другой.

В условиях необходимости трансформации системы управления организации возрастает роль энергии организации (доступного времени). Разработанная автором концептуальная форму-

ла позволяет по-новому осознать и впоследствии оценить процесс трансформации системы управления организации:

$$\text{Энергия организации} = \text{Работа} \times \text{Эффективность системы управления.}$$

Таким образом, общий объем затраченной энергии на выполнение работы напрямую зависит от эффективности системы управления в организации в широком смысле. Автор рассматривает и доказывает взаимосвязь между энергией, работой, качеством и временем: задача менеджмента при построении системы управления – максимально трансформировать энергию организации в добавленную ценность, минимизировав потери в системе менеджмента. Важным утверждением автора является то, что в реальности в управлении организации учитывается множество переменных, влияющих на процесс преобразования энергии в работу. Это позволяет сформулировать методологию трансформации системы управления, цель которой – эффективно организовать управленческие процессы в системе менеджмента, стремясь максимизировать результаты при минимальных затратах ресурсов. Энергия организации рассматривается как критический элемент, определяющий общую устойчивость и эффективность системы управления организацией.

А.В. Митенков правомерно утверждает, что производительность организации зависит не только от машин. На уровень производительности труда влияют три группы факторов: 1) производственно-техническая база; 2) человеческий фактор; 3) организационные факторы. Для увеличения производительности труда необходимо оптимизировать все три группы факторов. Отсутствие должного внимания на человеческий и организационный фактор приводит к потерям. Задача менеджмента может быть поставлена более концептуально и углубленно: устранить потери времени, причем на уровне компонентов системы управления.

Автором монографии впервые предложена новая целевая функция управления при построении эффективной организации в долгосрочном периоде времени:

$$\begin{aligned} \text{Производительность организации} &= \\ &= \frac{\text{Результат}}{\text{Ресурс полезный} + \text{Потери}} \times \\ &\times \left(\frac{1}{1 - \text{Энтропия}} \right) \rightarrow \max. \end{aligned}$$

Также сформулирована цель системы управления организацией – рост ее экономической производительности, т.е. результирующих действий в единицу ресурса при снижении энтропии организации.

В исследовании предложена отличающаяся научной новизной формула успеха трансформации – рост экономической производительности системы:

$$\text{ЭкПр}(t) = \frac{\text{Рез}_{\text{ОЕ}}(t)}{T_{\text{пр}}(t) + T_{\text{потерь}}(t)} \times \\ \times K_{\text{ВУД}}(t) \left[\sum \{K_{\text{Лид}}(t) + K_{\text{Ком}}(t) + K_{\text{Исп}}(t)\} \right],$$

где ЭкПр(t) – экономическая производительность организационной единицы; Рез_{ОЕ}(t) – результативность организационной единицы, система управления которой трансформируется; $T_{\text{пр}}(t)$ – время производительное, которое расходуется в организации для получения результата; $T_{\text{потерь}}(t)$ – время непроизводительное; $K_{\text{ВУД}}(t)$ – уровень культуры взаимного уважения и доверия; $K_{\text{Лид}}(t)$ – уровень культуры лидерства; $K_{\text{Ком}}(t)$ – уровень культуры коммуникаций; $K_{\text{Исп}}(t)$ – уровень культуры исполнения и измеримости; t – время (необратимое течение времени бытия: из прошлого через настоящее в будущее).

Автором монографии разработаны подходы и инструментарий трансформации культурно-поведенческих компонентов на основе построения культуры взаимного уважения и доверия на базе функционирования системы ценностей промышленного предприятия, включающие обоснованные элементы (культуру лидерства, культуру коммуникаций, культуру исполнения и измеримости) и методику ее внедрения для формирования модели поведения ра-

ботника, которая объединяет набор артефактов вышеуказанных элементов и способы их измерения, а также инструмент обратной связи – обход руководителя.

Полученные результаты научного исследования А.В. Митенкова могут быть использованы руководителями организаций, создающими надлежащие условия для трансформации системы управления. Их возможно применять в системе образования при подготовке управленческих кадров для промышленности, а также при оказании услуг управленческого консультирования по трансформации систем управления.

Следует акцентировать внимание на том, что монография представляет научную ценность и значимость благодаря применению логически согласованного междисциплинарного подхода к исследуемому объекту. Кроме того, необходимо выделить высокий профессиональный уровень аргументации концептуальных теоретических положений, а также использование спектра разработанных количественных моделей и прикладных инструментов менеджмента. В заключении стоит отметить, что на основании выполненных автором исследований разработаны концепция и интегрально-ценностная методология трансформации системы управления организации, совокупность которых можно квалифицировать как существенное научное достижение в менеджменте, а также решена научная проблема, имеющая важное хозяйственное значение.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что монография А.В. Митенкова имеет потенциал стать надежным методологическим ресурсом для профильных сообществ в области менеджмента и экономики, а также для специалистов смежных научных дисциплин в области организационной психологии, социологии управления, психологии труда, андрагогики.