

Отзыв

**на автореферат диссертации Момота Романа Александровича
на тему: «Внедрение системы бережливого производства как
ресурс-фактор повышения качества управления организацией»,
представленной на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 –
Менеджмент (экономические науки)**

Диссертационное исследование, вынесенное на соискание ученой степени кандидата экономических наук, посвящено разработке теоретических и методических основ внедрения системы бережливого производства в контексте повышения качества управления организацией. Выбор темы представляется своевременным и практически востребованным, что обусловлено несколькими обстоятельствами.

Во-первых, в условиях интеллектуально-центричной трансформации экономики, цифровизации, а также сохраняющейся нестабильности внешней среды, конкурентоспособность организации все в большей степени определяется не столько объемом доступных ресурсов, сколько качеством управленческих решений и эффективностью их реализации. Во-вторых, национальные проекты Российской Федерации («Производительность труда», а в перспективе — «Эффективная и конкурентная экономика») прямо ориентируют хозяйствующие субъекты на массовое внедрение бережливых технологий. В-третьих, анализ научной литературы, проведенный автором, показывает, что системные исследования, рассматривающие СБП не как изолированный набор инструментов, а именно как ресурс-фактор повышения качества управления организацией (КУО), остаются недостаточно представленными в отечественной экономико-управленческой науке.

В отличие от достаточно большого количества предшествующих работ, где качество управления либо сводилось к узкому набору экономических индикаторов (рентабельность, производительность), либо трактовалось в рамках абстрактных

моделей «совершенства» (например, модели EFQM или премии Малкольма Болдриджа), в данной диссертации предложена композитная структура, где антропо-интеллектуальный компонент поставлен в центр. Такой подход позволяет объяснить, почему одинаковые Lean-инструменты в разных организациях дают различный эффект: различие лежит в области «духовности» — глубины осознания философии бережливого подхода руководством и персоналом.

Важным достоинством является также отказ автора от однобокой (только экономической или только качественной) оценки. Предложена двуединая научно-методическая система, где количественные показатели (время операций, добавляющих ценность, издержки, производительность) органично дополняются качественными критериями — уровень осознания философии Lean, компетентность менеджмента, степень вовлеченности, состояние корпоративной культуры, применение конкретных инструментов.

Высоко оценивая диссертационное исследование в целом, необходимо указать на ряд замечаний, которые носят дискуссионный и рекомендательный характер.

1. В автореферате практически не упоминаются иные концепции, помимо Lean, которые также претендуют на роль ресурс-фактора повышения КУО (например, теория ограничений Голдратта, Six Sigma, Agile-менеджмент). Сравнение предложенного автором алгоритма с альтернативами по критериям затрат, скорости внедрения, адаптируемости для малого бизнеса придало бы работе дополнительную аргументационную силу.

2. На стр. 14 автореферата автор относит «партиципативное управление» к базовым принципам формирования СБП. Однако в классической теории менеджмента партиципативность (участие работников в принятии решений) является следствием внедрения Lean-культуры, а не самостоятельным принципом наряду с «лидерской компетентностью» или «командным стилем работы». Возможно, следовало бы говорить о «принципе вовлечения персонала», что терминологически точнее.

3. Предложенный на рис. 9 алгоритм содержательно близок к классическому циклу Plan-Do-Check-Act (PDCA). Однако автор не проводит этого сопоставления и

