

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

доктор экономических наук, профессор

К.В. Екимова

2024



ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Митенкова Алексея Владимировича на тему
«Разработка и реализация методологии трансформации системы управления
промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений»,
представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук
по специальности 5.2.6. Менеджмент

Актуальность темы исследования

Актуальность изучаемой автором диссертации проблемы трансформации системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений обусловлена народнохозяйственной задачей необходимости роста производительности труда национальной экономики и обеспечения технологической независимости на основе новых отечественных концепций и методологических решений в области организации и управления деятельности промышленных предприятий.

Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации рассматривает трансформацию науки и технологии как ключевой фактор развития и обеспечения способности страны эффективно отвечать на вызовы постоянных изменений за счет роста конкурентоспособности государства на основе формирования преимуществ Российской Федерации в области научно-

технологического развития в социальной, культурной, образовательной и экономической областях.

Концепции и программы социально-экономического развития страны предусматривают инновационно ориентированный экономический рост, то есть тип социально-экономического развития, обеспеченный преимущественно технологическими инновациями и полученными экономическими эффектами от их внедрения, включая производство добавленной стоимости, повышение производительности труда.

В условиях высокой конкуренции за ресурсы и рынки сбыта продукции, а также отставания уровня производительности труда в России от стран-лидеров мирового сообщества, возникает необходимость трансформации хозяйствующих субъектов экономики Российской Федерации, способствующей повышению конкурентоспособности, производительности и росту благосостояния общества с помощью новых управленческих решений.

Ограниченность применяемых ресурсов производства определяет аксиоматическую задачу менеджмента в построении такой системы управления, которая создавала бы все большие объемы произведенных благ для удовлетворения возрастающих потребностей при одновременной экономии потребляемых ресурсов – снижении затрат живого и овеществленного труда, то есть времени.

Анализ, проведенный автором диссертации, показал, что в России отмечается постепенный рост производительности труда (стр. 61). Однако абсолютная величина и динамика роста представляется недостаточной: часовая производительность в экономике России в 2020-2022 гг. ниже, чем в Ирландии, США и Германии в среднем в 3,6; 2,4 и 2,3 раза, соответственно; средние отработанные часы в год в Российской Федерации за эти же периоды составляют систематически большие значения: в РФ – 1874 час/год, а в экономиках стран G7 – 1587 час/год, из них в США – 1746 час/год.

Промышленным предприятиям российской экономики необходимо ориентироваться на значительный рост производительности, повышение конкурентоспособности продукции, снижение затрат, и, как следствие, повышение благосостояния работников. Для достижения данных целей необходима такая система управления промышленными предприятиями, которая позволит комплексно реагировать на вызовы социо-технологического развития и постоянных изменений, а также эффективно адаптироваться и совершенствоваться в соответствии с этими условиями.

Одним из способов такой адаптации и совершенствования является трансформация системы управления предприятиями, устраняющая несогласованность компонентов системы управления и создающая единство целеполагания менеджмента и работника, устраняя конфликт между ними.

Вышеприведенный анализ определяет актуальность темы диссертации Митенкова Алексея Владимировича на тему «Разработка и реализация методологии трансформации системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Общая характеристика исследования

Цель диссертационной работы состоит в разработке и реализации методологии трансформации системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений, что позволит увеличить экономическую производительность, доходы собственников и благосостояние коллектива в долгосрочной перспективе. Поставленная в исследовании цель достигнута решением следующих конкретных задач:

- теоретически обоснована проблема, концептуальные положения и методология трансформации системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений: выявлены влияния глобальных трендов и внутренних условий на трансформацию промышленных

предприятий и их системы управления (стр. 21-64); осуществлена систематизация методологий управления изменениями и трансформациями систем управления (стр. 65-99); исследована философия категорий «менеджмент», «система управления» и «трансформация системы управления» в контексте философии хозяйствования (стр. 100-126); исследованы теоретические основы концептуальных положений методологии трансформации системы управления промышленными предприятиями (стр. 127-161);

– сформирована методология трансформации системы управления промышленными предприятиями на базе теоретического обоснования и концептуальных положений: исследована методология трансформации системы управления путем интеграции основных составляющих принципов преобразований «успех = результат/время×культура» (стр. 166 - 188); создан прикладной инструмент «интегральной фасилитации» для разрешения комплекса конфликтов и конструктивных противоречий в процессе трансформации (стр. 189 - 214); создана методика формирования параметров видения стратегического развития промышленного предприятия в ходе трансформации системы управления (стр. 236-258); разработаны правила построения клиентоцентричных организационных структур, матрицы полномочий и выделения бизнес-процессов на основе концепции разделения труда, сигнально-цветового менеджмента и принципов снижения потерь (стр. 258-295); разработана дуальная модель и матрица вознаграждения работников при трансформации системы управления предприятия (стр. 295-312);

– разработана методика и инструменты трансформации культурно-поведенческих компонентов системы управления на основе функционирования системы ценностей промышленных предприятий для создания условий воспроизводимости организационного поведения: разработана методика формирования культуры взаимного уважения и доверия путем разработки корпоративных ценностей и декомпозиции на культуру

лидерства, культуру коммуникаций и культуру исполнения и измеримости (стр. 315-341); разработана модель культуры лидерства в контексте трансформации системы управления (стр. 341-353); разработана методика культуры коммуникации и практика принятия кодекса коммуникаций персонала в реальной и цифровой среде, а также культуры исполнения и измеримости (стр. 354-369);

– разработан и апробирован алгоритм реализации методологии трансформации с целью внедрения в систему управления нового процесса – «управление трансформацией и организационным развитием» для ее динамичной адаптации к условиям постоянных изменений; осуществлено моделирование трансформации системы управления и практическая реализация этапов «Диагностика», «Видение стратегического развития», «Проектирование организационной структуры», «Формирование матрицы полномочий и матрицы бизнес-процессов» для промышленных предприятий на примере металлургического предприятия (стр. 372-389).

– проведена апробация методологии на примерах этапов «Создание матрицы вознаграждения» на промышленном металлургическом предприятии (стр. 390-406) и «Построение культуры взаимного уважения и доверия. Ценности», применимых для машиностроительного предприятия (стр. 407-420).

В первой главе автором: 1) обоснованы условия (векторы) благополучия и область исследования менеджмента, формирующие запрос общества на постоянное развитие его экономической системы, включая компонент «предприятие», деятельность которого увеличивает общественное и индивидуальное благосостояние (стр. 23); 2) сформулирована научная задача менеджмента, которая определяется пониманием «человека и его модели поведения» с учетом «экономических отношений между людьми». При этом в основе общественного прогресса лежит закон экономии времени, который требует повышения производительности труда при росте удовлетворенности

человека качеством своего существования. Такой подход автора представляет научный интерес экономической науки, в частности науки «Менеджмент» (стр. 29-30).

По результатам анализа показателей первой компоненты макроуровня «человек и модель его поведения» автором выявлено, что в РФ наблюдается высокий уровень индекса развития человеческого потенциала (капитала) с тенденцией его снижения в последние годы, что подтверждается долгосрочным сокращением численности населения и его структурное старение. В результате данные факторы приводят к уменьшению доли населения в долгосрочном горизонте (стр. 38).

Автором установлено и доказано (стр. 41-62), что в экономике РФ, как это свойственно для развивающихся экономик, уровень производительности труда на современном этапе не определяется фондовооруженностью труда и не позволяет максимально полно получать отдачу от вложенного капитала в производственные мощности (основные фонды).

В первой главе теоретически обоснованы концептуальные положения управления трансформацией системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений и сформирована авторская концепция трансформации системы управления. Сформулировано положение, что «система управления» на предприятиях РФ исчерпала свои возможности и требуется новая система управления, а следовательно, необходимы и иные, перспективные научные решения и концептуальные подходы к трансформации системы управления на уровне организации.

В диссертации осуществлена классификация и проведен сравнительный анализ методологий управления изменениями, а также разработаны требования к процессам проведения трансформаций систем управления промышленными предприятиями (стр. 92-99). На основе рассмотрения онтологических категорий «управление», «система управления» и «трансформация системы управления» в контексте философии хозяйствования

сформулирована новая научная категория – «интегрально-ценностная (холистическая) методология трансформации системы управления», которая представляет собой новый холистический подход к качественному последовательному изменению «системы управления» организации, сочетающий в себе согласованные компоненты системы управления, определяемые ценностно-целевой моделью индивидуумов при наличии механизма обратной связи с внешним и внутренним миром (стр. 124).

Во второй главе диссертации разработана логическая структура методологии трансформации системы управления с выделением временных характеристик отдельных этапов трансформации: диагностика, видение стратегического развития, проектирование организационной структуры, формирование матрицы полномочий и матрицы бизнес-процессов, создание матрицы вознаграждения, а также построение культуры взаимного уважения и доверия (стр. 167-179).

Автором обосновано понятие «производительность системы управления организации», которое определено как экономическая производительность, представляющая функцию, зависящую от времени и состоящую из ряда аргументов: 1) достижение показателей результативности организационной единицы на основе показателя экономической прибыли, система управления которой трансформируется; 2) обоснование времени производительной работы, которое расходуется в организации для получения целевых результатов; 3) оценка времени непроизводительной работы, снижающей результаты деятельности; 4) достижение уровня культуры взаимного уважения и доверия (включая уровни культуры лидерства; 5) формирование уровня культуры коммуникаций, а также уровня культуры исполнения и измеримости. При этом уровень культуры представлен в исследовании как интегральный показатель, каждый из составляющих которого предлагается измерять по разработанным автором алгоритмам (стр.183-186).

Разработка категории экономической производительности организационной единицы является существенным вкладом автора в экономическую науку. Методологическая задача трансформации системы управления любой организационной единицы состоит в увеличении экономической производительности в единицу времени. Экономическая производительность организационной единицы по методологии автора рассчитывается в единицу времени, позволяет рассматривать функцию «успеха трансформации системы управления» в дискретном или в непрерывном измерении в зависимости от выбранного горизонта времени (в конкретном моменте времени).

Как указывает автор, значение производной функции «успеха трансформации» за определенный период показывает скорость («темпы прироста») увеличения организационной единицы производства результатов в единицу времени, а интеграл функции от календарной точки начала трансформации до точки ее завершения (то есть за период) показывает абсолютное значение результата трансформации за календарный временной период (стр. 185). Методология трансформации включает связь экономической производительности и этапов трансформации системы управления (стр. 187-188).

В параграфе 2.2. разработан новый научно-практический инструментарий – алгоритм последовательного применения метода интегральной фасилитации, который позволяет разрешить конфликты и противоречия, возникающие в процессе трансформации системы управления посредством увеличения вовлеченности руководителей и работников в достижение общих целей трансформации. Автором разработаны подходы к структурированию конфликтов, возникающих в процессах трансформации системы управления; предложены компоненты культуры взаимного уважения и доверия предприятия; обоснованы направления совершенствования инструментов фасилитации работы команд путем создания методики и инструментария

интегральной фасилитации для проактивной корректировки модели поведения руководителей и участников трансформации за счет последовательного применения и соблюдения групповых правил проведения командных сессий (стр. 189-213).

В третьей главе диссертации разработана методика формирования параметров видения стратегического развития промышленного предприятия в ходе трансформации системы управления. Доказано, что промышленное предприятие в результате трансформации системы управления должно быть структурировано как клиентоцентричная организация на основе разработанной модели этапов зрелости взаимоотношений с клиентами согласно схеме их эволюции, в которой «клиентоцентричная организация» является высшим результатом трансформации и ее структурирования вокруг потребностей клиентов. Для этого автором сформулированы целевые принципы модели клиентоцентричности при трансформации; аргументированы основы сигнально-цветового менеджмента – использование различных цветов в компонентах системы управления и на различных этапах трансформации для снижения потерь времени при анализе, систематизации и осуществлении взаимодействий между сотрудниками в ходе деятельности (стр. 268-272).

В четвертой главе диссертации разработана методика формирования культуры взаимного уважения и доверия, которая включает формулирование корпоративных ценностей и их декомпозиции на культуру лидерства, культуру коммуникаций и культуру исполнения и измеримости. Такой подход позволяет обосновать содержание системы управления организацией на основе выстраивания долгосрочных результативных и эффективных отношений, основанных на высших человеческих ценностях. Сформулирована и доказана тесная связь между взаимным уважением, доверием и повышением эффективности системы управления, сформулирована трехэтапная методика

трансформации культуры организации в качестве одного из ведущих элементов трансформации системы управления (стр.330).

В пятой главе диссертации на примере промышленных предприятий металлургических комплексов представлена практическая реализация моделирования трансформации системы управления посредством реализации этапов «Диагностика», «Видение стратегического развития», «Проектирование организационной структуры», «Формирование матрицы полномочий и матрицы бизнес-процессов» для. Приведена разработанная автором диссертации интегральная бизнес-схема моделирования трансформации системы управления (стр.376).

Структура диссертации соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук.

Научная новизна проведенного исследования и полученных результатов

В диссертационной работе Митенкова А.В. решена актуальная научная проблема разработки и реализации методологии трансформации системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений, внедрение которых вносит существенный вклад в обеспечение трансформации деятельности промышленных предприятий с целью обеспечения и укрепления научно-технологического суверенитета страны.

Следует выделить результаты диссертации Митенкова А.В., полученные лично автором и отличающиеся научной новизной, которые позволяют решить сформулированную значимую народнохозяйственную проблему, в частности:

1. **Теоретически обоснованы концептуальные положения методологии трансформации системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений**, представляющие собой новые и уточненные действующие понятия, выявленные тренды и условия на основе анализа и последующего синтеза из учений философии хозяйствования, постнеклассической науки и ноономики, а также новую

классификацию теорий управления изменениями и анализ их недостатков, что дало возможность определить причины потерь и выделить связанные с ними компоненты системы управления на основе системного и энтропийного подхода, управленческие воздействия на которые в логической и временной последовательности в ходе трансформации позволяют повысить экономическую производительность промышленного предприятия.

2. Разработана методология трансформации системы управления промышленными предприятиями, основная идея которой заключается в достижении успеха путем выделения и интеграции оптимальных структурно-системных и культурно-поведенческих компонентов системы управления, а также использования метода интегральной фасилитации для разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в процессе изменений, на основе предложенной математической трактовки понимания экономической производительности.

3. Разработаны и реализованы на практике методика и инструментарий интегральной фасилитации, включая подходы к структурированию и управлению конфликтами, в том числе - усовершенствованные инструментальные практики для разрешения конфликтов между работниками, а также для проактивной корректировки модели поведения за счет последовательного применения и соблюдения групповых правил командных сессий с целью снижения потерь времени при выработке и реализации решений в ходе трансформации системы управления.

4. Созданы методики и инструменты трансформации структурно-системной компоненты системы управления промышленного предприятия, включающие методику диагностики системы управления, методику формирования видения стратегического развития с учетом клиентоцентричного подхода, а также правила построения организационных структур, методику оптимизации бизнес-процессов, шаблон матрицы полномочий на базе концепции разделения труда, принципов

снижения потерь и основ сигнально-цветового менеджмента, что позволяет спроектировать построение дуальной системы и матрицы вознаграждения, учитывающие элементы внутренней сопричастности работника к компонентам системы управления как основы для его мотивации.

5. 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 работника, которая объединяет набор артефактов вышеуказанных элементов и способы их измерения и оценки, а также инструменты обратной связи.

6. Предложен и апробирован алгоритм реализации методологии трансформации системы управления в условиях постоянных изменений с учетом особенностей его применения на конкретном промышленном предприятии, включая разработанную интегральную бизнес-схему моделирования трансформации структурно-системных и культурно-поведенческих компонентов на примерах металлургического и машиностроительного предприятий в рамках проектов управленческого консультирования.

Вышеуказанная научная новизна получена автором по следующим направлениям исследований паспорта научной специальности 5.2.6. Менеджмент:

- Пункт 4. Управление экономическими системами, принципы, формы и методы его осуществления. Теория и методология управления изменениями в экономических системах.

- Пункт 9. Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие.

- Пункт 11. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Лидерство в организации. Управление конфликтами. Организационная культура.

- Пункт 31. Управленческое консультирование: содержание, формы и методы.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертация Митенкова А.В. выполнена на высоком научно-методическом уровне. Для достижения поставленной цели и обоснования научной гипотезы автором диссертации составлен и реализован логичный план, который отражен в структуре диссертации.

В диссертации проведен тщательный и объективный критический анализ большого количества научных трудов отечественных и зарубежных ученых по изучаемой и исследуемой проблеме. Проанализированы и частично использованы результаты исследований Мирового банка и ОЭСР, статистические данные Международного валютного фонда.

Для корреляционного анализа использованы статистические данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), включая Российский статистический ежегодник, а также материалы финансовой отчетности промышленных предприятий, которые обеспечивают объективность получаемых аналитических результатов, выводов и рекомендаций.

Диссертация выполнена с применением современного экономико-статистического аппарата, включающего методы корреляционного и дисперсионного анализа, энтропию распределения, методы экономического анализа. Использование указанных методов позволило автору апробировать

научные разработки, подтвердить расчетами сделанные выводы, определить эффективность предложенных управленческих решений.

Список источников, изученных автором и представленный в библиографии, насчитывает свыше 320 единиц.

Научные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации, докладывались на международных и всероссийских научно-практических конференциях. По теме диссертации лично и в соавторстве опубликовано 34 работы, в том числе 20 работ в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, из них 2 работы в изданиях, индексируемых в международной наукометрической базе Scopus, и одна коллективная монография.

Работа прошла проверку на оригинальность и авторство - независимую экспертизу в Российской государственной библиотеке с результатом 97,34 % оригинального текста (отчету экспертизы № 2024-ИМ-68603 от 22.07.2024 года ФГБУ «Российская государственная библиотека»).

Теоретическая и практическая значимость результатов диссертации, личный вклад автора

Автором диссертации разработана концептуальная методология трансформации системы управления промышленными предприятиями в условиях постоянных изменений, обеспечивающая возможность повышения экономической производительности промышленного предприятия на основе системного и энтропийного подходов к своевременному определению причин потерь вследствие несогласованности целеполагания компонентов системы управления; интеграцию структурно-системных и культурно-поведенческих компонентов организации; формирование видения стратегического развития на основе принципа клиентоцентричности, построения горизонтальных связей, сокращения уровней управления; формирование матрицы полномочий и матрицы бизнес-процессов.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная автором методология, а также предложенные рекомендации могут быть использованы промышленными предприятиями для решения проблем трансформации системы управления в реальном секторе экономики с целью роста производительности труда.

Концептуальный подход, методология, методики и инструментарий трансформации системы управления промышленными предприятиями приняты к использованию рядом предприятий металлургического, машиностроительного, химического, цифрового сегмента промышленности, среди которых: предприятия металлургическо-машиностроительного холдинга «Объединённая металлургическая компания», металлургическо-машиностроительный холдинг «Концерн Калашников», предприятия промышленной группы «Челябинский трубопрокатный завод», предприятия машиностроительной группы «Криогенмаш», предприятие химической отрасли «Уралхим», промышленно-логистическое предприятие «Управление транспортными активами», промышленный цифровой холдинг «Expera» в области автоматизации (Республика Узбекистан) и другие. В подтверждение автором получены акты и справки о внедрении.

Рекомендации по применению результатов диссертации

Результаты научного исследования, полученные в диссертации Митенкова А.В., могут быть рекомендованы к использованию крупными металлургическими предприятиями, предприятиями обрабатывающей промышленности (машиностроение) при формировании приоритетов социально-экономического развития, создании новых или развитии существующих современных конкурентоспособных промышленных производств.

Результаты исследований, связанные с разработкой теоретических положений, методических рекомендаций и практических предложений в области трансформации системы управления промышленных предприятий

могут быть рекомендованы к использованию в учебных процессах ВУЗов по дисциплинам «Менеджмент», «Стратегический и инновационный менеджмент», «Теория организации и организационное поведение», «Управление персоналом», а также для переподготовки и повышения квалификации менеджеров организаций.

Дискуссионные положения и замечания по диссертационной работе

1. Формулируя научную гипотезу, автор исходит из предположения, что разработка и реализация методологии трансформации системы управления в условиях постоянных изменений позволит повысить уровень использования имеющихся производственных возможностей за счет роста производительности и качества труда, что приведет к улучшению благосостояния коллектива промышленного предприятия. Однако автор не дает однозначного определения благосостояния коллектива организации и способов расчетов уровней изменения этого показателя.

2. Автор указывает, что результаты методологии трансформации системы управления промышленными предприятиями могут быть использованы руководителями этих предприятий в их практической деятельности. Однако автор не приводит возможную сумму инвестиционных затрат на реализацию мероприятий по трансформации результатов методологии трансформации системы управления.

3. Автором диссертации предлагается применение сигнально-цветового менеджмента в компонентах системы управления и на различных этапах ее трансформации для снижения потерь времени при анализе, систематизации и осуществлении взаимодействий между сотрудниками в ходе деятельности. Вместе с тем автор не указывает, какое изменение претерпевает структура организации в процессе их трансформации и как это повлияет на численность промышленно-производственного персонала?

4. Автором в названии работы указывается, что методология разработана для промышленных предприятий, представляется важным также

мнение автора относительно универсальности и масштабируемости методологии на другие отрасли народного хозяйства?

Представленные замечания существенным образом не влияют на основные результаты диссертации, не снижают общей положительной оценки выполненной работы и могут быть учтены автором в дальнейшей научной деятельности.

Общее заключение по диссертационной работе

Диссертационная работа Митенкова А.В. является завершенным научно-квалификационным исследованием, выполненным лично автором на актуальную тему на высоком научно-теоретическом и практическом уровне. Полученные результаты исследования обладают научной новизной и имеют практическую значимость.

Методологические разработки и методические решения прошли широкую и успешную апробацию. Автореферат диссертации полностью отражает содержание диссертации, включая выводы, результаты исследования, а также научные положения, выносимые на защиту.

Оформление диссертации и автореферата соответствуют предъявляемым требованиям.

Основное содержание диссертации опубликовано в научных статьях соответствующего уровня в открытой печати в требуемом объеме.

Диссертационная работа полностью соответствует требованиям пунктов 9-14 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 и пункту 2 Положения о порядке присуждения ученых степеней в Национальном исследовательском технологическом университете «МИСИС» (утверждено решением Ученого совета НИТУ МИСИС №3-24 от 18.04.2024 г), а ее автор – Митенков Алексей Владимирович – заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Отзыв на диссертацию Митенкова Алексея Владимировича обсужден и одобрен на заседании кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»; протокол № 3 от 07 октября 2024 года; результаты голосования: «за» - 20 чел., «против» - нет, «воздержались» - нет.

Отзыв подготовил В.В. Масленников, д-р экон. наук, профессор кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий.

Директор
Высшей школы менеджмента
д-р экон. наук, профессор

И.А. Калинина

И.А. Калинина



Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

Адрес:

109992, Москва, Стремянный пер., 36.

+7 (495) 958-27-43

rector@rea.ru

<https://www.pzu.pf>