

Мешайкина Е.И.

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Радикальная перестройки системы управления экономической - одно из важнейших направлений реформ, проводимых в Беларуси. Особое значение эта проблема имеет на уровне предприятия, положение которого коренным образом меняется. Переход от централизованной экономики с ее командно-административной системой управления к рыночной нельзя произвести скачком. Любые революционные изменения невозможно осуществить по команде из центра. По словам известного американского специалиста по управлению Р.Л. Акоффа при несогласованных преобразованиях, вносимых в сверхсложную социально-экономическую систему, в ней обязательно возникают компенсационные недостатки - все нововведения, которые не затрагивают сущности системы, а только лишь перестраивают ее в каких-либо несущественных деталях, могут изменить форму проявления, но оставляют без изменения содержание деятельности, функции, цели и другие факторы мотивации поведения системы [1]. Поэтому реформа лишь тогда даст ощутимые результаты, когда будет осуществляться комплексно, системно, с учетом взаимосвязей всех основных элементов хозяйственного механизма.

Одной из важнейших проблем, с которой сталкиваются все без исключения промышленные предприятия Республики Беларусь и других стран, осуществляющих рыночные реформы, является необходимость проведения изменений. Потребность изменений присутствует практически везде: в сознании менеджеров, инженеров, политиков, в повседневной деятельности обычного человека. Промышленному сектору Республики Беларусь необходимы революционные изменения, чтобы разблокировать предприятия, „встряхнуть” их до глубины и вынудить к настоящей мобилизации и действительности. Как утверждает Х. Ганди, только резкое, радикальное, порывающее с прошлым изменение может обеспечить „прогресс для общества, идущего проторенным путем, которое привыкло действовать по старым схемам и предпочитает ходить по собственным проверенным дорогам, несмотря на печальные последствия, чем выбирать новые, неизвестные направления и способы видения будущего” [2]. Подобные изменения требуют также революционного образа мышления. Если новый порядок вещей должен быть чем-то большим, нежели усовершенствованной формой старого, необходимо на окружающий мир посмотреть по-новому. В то же время многим менеджерам, т.е. людям, обладающим властью, чувство непрерывности очень удобно и выгодно.

Необходимость глубоких изменений в промышленности нашей страны обусловлена не только борьбой новой и старой общественных эпох, но также фактом, что в этой борьбе они являются особо сильными защитниками старого. Привязанность промышленности к старому порядку огромна и прочна, ее не может нарушить никакое изменение. Она подкрепляется отсутствием видения новой ситуации, в которой отрасль могла бы функционировать, недостатком отваги и мотивации для проведения реформаторских инициатив. Изменения в промышленности - это трудная задача для формирования концепции и программ изменений, а тем более для их реализации. Поэтому данная тема представляет обширное пространство для научных исследований.

Реформа промышленности Беларуси, начатая в 90-х годах, пока не дала значительных результатов. До сих пор не реше-

ны многие важнейшие проблемы, связанные с трансформационным периодом в экономике. Одна из них - не найдена оптимальная структура производственного потенциала, которая гарантировала бы его эффективное использование. Проведение изменений в этом секторе экономики действительно связано с большими трудностями, обусловленными следующими факторами:

- *в течение длительного времени развитие промышленности основывалось на экстенсивной эксплуатации ресурсов.* Реализуемая стратегия доминирования производственных целей и необходимости удовлетворения растущих потребностей народного хозяйства в промышленной продукции игнорировала экономический расчет и оправдывала использование новых естественных, людских и финансовых ресурсов. Это позволяло в какой-то мере скрывать нарастающие трудности и ограничения. В результате возникала все возрастающая потребность в новых инвестициях и новых работниках;
- *масштаб и характер изменений.* Реформа промышленности требует основательной перестройки организации субъектов хозяйствования, построения новой стратегии в масштабе макроструктуры (отрасли), решения социальных проблем в промышленных регионах, адаптации белорусской продукции к требованиям мирового рынка. Это программа, основанная на многообразных целях и критериях оценки, требующая достижения согласованности по многим политическим, экономическим, социальным вопросам, стратегической правильности и решительности ее разработчиков и реализаторов;
- *общественное восприятие реформы.* Промышленный сектор всегда находился в привилегированном положении под особым вниманием со стороны государства. Изменения в экономике, приведшие к неблагоприятной ситуации, чаще всего воспринимаются негативно и руководящими, и рядовыми работниками предприятий. Это связано с ростом нестабильности внешнего окружения, разрушением системы ценностей и авторитетов, материальной и моральной неудовлетворенностью людей.

Анализируя достаточно большой опыт проведения реформ в промышленности, можно предложить иной способ рассмотрения возможностей развития данного сектора народного хозяйства, заключающийся в следующем:

1. Промышленность уже полностью использовала свой старый инновационный потенциал, сформированный в начале 70-х годов. Сегодня необходимы новые импульсы для развития, которые может дать „новая инновационная волна” - перестройка организационных систем.
2. Реформа промышленности, основанная на проведении изменений в масштабе отдельных предприятий (приватизация, разгосударствление, ликвидация, санация и т.п.), может устранить только проявления кризиса, но не причины возникновения проблем. Основной ее задачей должно стать построение новой системы экономических, организационных и социальных отношений, необходимых для функционирования промышленности в будущем.
3. Факт, что промышленные предприятия в основном строят свою деятельность на устаревших технологиях, не отри-

Мешайкина Елена Ивановна. Доцент каф. менеджмента и маркетинга Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

Таблица 1 - Хронологическая последовательность развития теории и практики управления.

Школа, подход	Годы (XX век)							
	20-е	30-е	40-е	50-е	60-е	70-е	80-е	90-е
Научное управление								
Административная								
Человеческих отношений								
Бихевиористическая								
Количественная								
Системный								
Ситуационный								

Источник: Собственная разработка на основе [4].

цает возможности и необходимости внедрения современных методов управления. Они могут и должны стать объектом организационных инноваций.

Если рассматривать трансформацию экономики Беларуси к рынку как эволюционное нововведение в сложной системе, то она обязательно займет довольно длительный исторический период. Такие важнейшие условия радикальной реформы, как изменение парадигмы экономического создания, методов и стиля руководства, управленческой культуры, трудовой морали и стимулов потребуют больших сроков. Возникает необходимость в разработке теории трансформационного периода, его системной концепции. Однако внимание отечественных ученых в настоящее время сосредоточено в основном на подготовке радикальных проектов оздоровления экономики, а западные экономисты никогда ранее и не обращали внимания на эти вопросы, поскольку в их странах рыночный механизм складывался и эволюционировал в течение десятилетий.

В работе над этой проблемой может помочь анализ существующих многочисленных идей, концепций и теорий экономического и социального управления. Многие из них прошли практическую проверку, поэтому для того, чтобы Беларусь могла перенять мировой опыт хозяйственной и предпринимательской деятельности, необходимо рассмотреть основные теории западного менеджмента.

Науки об управлении предприятиями являются относительно новыми, история их развития коротка и берет свое начало (в современном понимании предприятия) в конце XIX - начале XX века. Правда, можно встретить более ранние исследования и объяснения подходов хозяйствования на фабриках, но даже в начале прошлого века это были чаще всего указания, касающиеся только принципов поведения в организационно-техническом и купеческом отношении. Развитие собственно науки об управлении предприятием как хозяйствующей организации наступило лишь после Первой мировой войны.

Эволюция менеджмента как самостоятельной области человеческой деятельности привело к созданию различных школ управления (представленных в таблице), которые довольно четко можно выстроить в хронологическом порядке [3, 4, 5].

Школа научной организации труда (научное управление) - 1885-1920 гг. Ее основоположником является американский инженер Ф.У. Тейлор, который первым использовал принципы рациональной и систематической организации труда, а также научные методы ее исследования. Его идеи разделяли Ф. и Л. Гилберты, Г. Гант. Данное направление родилось из потребностей практики в решении проблем, возникших на предприятиях под влиянием промышленной революции. Внимание концентрировалось в основном на совершенствовании производственных процессов, научном определении лучшего метода выполнения любого задания, а также на подборе, обучении и мотивировании работников с целью повышения производительности труда. Впервые пришло осоз-

нание того, что методы и подходы, используемые в науке и технике, могут быть с успехом внедрены в практику достижения целей организации, т.е. в управление.

Административная (классическая) школа - 1920-1950 гг. Ее творцом считается французский инженер А. Файоль, а наиболее известные представители - М. Вебер, Ч. Бернард, Д. Муни. При существенном увеличении концентрации капитала важной проблемой становилось управление крупными хозяйственными организациями. Цель данного направления заключалась в создании на основе определения общих характеристик и закономерностей предприятий универсальных принципов управления, следование которым приведет его к успеху. В его рамках были выработаны основы функционирования администрации и управления предприятием как сложной хозяйственной (не только производственной) системой. Основной вклад школы в теорию менеджмента заключается в представлении управления как универсального процесса, состоящего из нескольких взаимосвязанных функций. На основе их определения разрабатывались функциональная схема управления организацией и организационная структура управления работниками. Однако не придавалось значения социальным аспектам управления.

Школа человеческих отношений - 1930-1950 гг. Самые крупные представители - М.П. Фоллет и Э. Мэйо. На очередном этапе совершенствования управления внимание исследователей сосредоточилось на человеческом факторе как основном элементе, влияющем на производительность труда и вообще на эффективность функционирования организации. Это направление известно под названием *human relations* (отношений между людьми). Впервые менеджмент был определен как „выполнение работы с помощью других лиц”. Последователи этой школы полагали, что поведением людей управляют в основном не экономические мотивы, а различные потребности, которые лишь частично и косвенно могут быть удовлетворены с помощью денег.

Новые достижения в области психологии, социологии и совершенствование методов исследования преобразовали данную школу в широкую группу **бихевиористических (поведенческих) наук** - с 1950 г. по настоящее время. Изучение поведения людей в организации охватывает различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, коммуникации, лидерства и т.п. Цель применения концепций данных наук - повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее трудовых ресурсов. Их популярность привела к практически повсеместному внедрению поведенческого подхода в область управления.

Количественная школа управления - 1940 - по настоящее время. Приверженцы данного направления К.У. Черчмен, Р.Ф. Акоф, Е.Л. Арноф предполагают применение научного подхода к проблемам, возникающим при функционировании экономической системы, и их решение с помощью описывающих ее математических уравнений. Методы решения сложных логистических проблем, разработанные во время

Второй мировой войны, оказались пригодными в хозяйственной практике. Они прочно вошли в теорию и практику управления как исследование операций. Идея заключается в том, что для описания сложных производственных или экономических проблем формулируется соответствующая теоретическая модель, разработка которой позволяет принять оптимальное решение. Предложенные Л.В. Канторовичем и Т. Купмансом методы линейного программирования позволили решать задачи оптимизации распределения ресурсов. Быстрое развитие компьютерной техники и информатики облегчило и позволило использовать в практической деятельности даже очень сложные математические модели.

Системный подход - 1950 г. - по настоящее время. Развитие кибернетики, а в основном использование теории систем, сформировали методологические основы современной науки управления. Системный подход сегодня является основной парадигмой менеджмента, изучая любой объект управления как некую целостность, состоящую из взаимосвязанных элементов, изменение в одной части которой неминуемо влечет необходимость изменения других частей. Рассматривая предприятие как систему, выделяется четыре основных элемента:

- 1) издержки, состоящие из материальных, финансовых, человеческих и информационных ресурсов, которые поступают из внешнего окружения;
- 2) технические и управленческие процессы, которые преобразуют полученные ресурсы в результаты;
- 3) результаты, включающие товары (услуги), прибыль (убытки), трудовое поведение, информацию;
- 4) реакция внешнего окружения и его влияние на предприятие посредством обратной связи.

Применение данной теории дает возможность руководителю рассматривать предприятие в единстве составляющих его элементов, являющихся в то же время частью внешнего окружения. Взаимодействие и взаимовлияние отдельных подразделений предприятия дают синергический эффект. Системное рассмотрение экономики и организации хозяйственных процессов позволяет совершенствовать организацию и управление сложных объектов (в основном производственных), проводя оптимальные изменения, повышающие экономическую эффективность. Такие преобразования производятся в пять следующих друг за другом и взаимосвязанных этапов:

- 1) определение системы – вход, выход, оборудование, среда, персонал, процессы;
- 2) интерпретация системы – ее структуры и происходящих в ней процессов;
- 3) формализация системы – логическое и математическое описание системы;
- 4) алгоритмизация системы – создание алгоритмов в форме блок-схем;
- 5) программирование системы – разработка компьютерных программ.

Следует отметить, что системный подход - это не набор правил и руководств, а способ мышления по отношению к организации и управлению.

Ситуационный подход - 1960 - по настоящее время. Он является приложением особенностей системного подхода к конкретной ситуации, то есть к определенному набору обстоятельств, которые существенно влияют на субъект хозяйствования в данное время и могут возникать с той или иной вероятностью. В этом случае методы, модели увязываются с ситуацией, а затем выбираются те из них, которые будут в большей степени способствовать достижению целей организации. Сторонники данного подхода считают, что каждое предприятие единственно в своем роде, а управленческое поведение в данной ситуации обусловлено неповторимыми, свойственными только ей, элементами. Такая точка зрения

особо актуальна в современном динамичном внешнем окружении.

К настоящему времени управление унаследовало все оговоренные выше теории. Классический, бихевиористский, количественный подходы к управлению не противоречат и не исключают друг друга. Несмотря на то, что каждый из них исходит из иных предпосылок и дает различные прогнозы, они могут взаимно дополнять один другой. С нашей точки зрения, полное понимание управления требует признания всех трех школ, а системный и ситуационный подходы помогут осуществить их интеграцию и расширить знания о них. Менеджер, прежде чем попытаться применить какую-либо из этих концепций или идею, возникшую на основе одной из них, должен понять взаимозависимость элементов, составляющих предприятие, влияние, которое оказывает на них внешнее окружение, а также необходимость реакции на неповторимые характеристики каждой ситуации. Исходя из этого, он может использовать различные техники, понятия, методы каждого из подходов.

Оговоренные выше теории и подходы в настоящее время применяются в условиях резких изменений и определяют новые решения относительно того, как менеджмент и организации будут развиваться в XXI веке. По мере исчезновения границ между различными культурами, с помощью техники телекоммуникации, которая позволяет рассматривать мир как „глобальный город“, быстро расширяется сфера международных отношений. Эти тенденции предполагают все возрастающую степень интенсивности в действиях сегодняшней организации и динамичности в управлении. Рождается новое направление в теории менеджмента, которое можно назвать **динамичная вовлеченность** [5, 6]. „Динамичная“ (в противоположность статичной) указывает на постоянное изменение, рост и действенность. „Вовлеченность“ (в противовес безразличию) означает сильные взаимосвязи с другими людьми. Поэтому данный термин, пожалуй, лучше всего выражает сосредоточение большинства современных эффективных менеджеров на взаимоотношениях между людьми и их быстрой адаптации к условиям, изменяющимся во времени. Под общим определением „динамичная вовлеченность“ понимаются шесть различных проблем, относящихся к теории управления:

Окружение организации и природная среда. Направление динамичной вовлеченности предполагает, что внешнее окружение организации нельзя свести к набору постоянных безличностных сил. Это скорее сложная, подвижная сеть людей, влияющих друг на друга. Поэтому руководители должны обращать внимание не только на собственную деятельность, но также понимать, что является важным для других работников управления данного и других предприятий. Такое взаимовлияние менеджеров приводит к совместному созданию условий, в которых их организации будут процветать или бороться с трудностями. Разработанная М. Портером теория стратегии конкуренции сосредотачивает внимание на том, каким образом менеджеры могут влиять на условия в данном секторе, где взаимодействуют друг с другом как конкуренты, клиенты, поставщики и т.д. Другое течение динамичной вовлеченности, представленное Е. и Дж. Г. Стид [7], в центр внимания теории управления ставит экологические вопросы.

1. **Социальная ответственность и этика.** Менеджеры, придерживающиеся направления динамичной вовлеченности, большое внимание обращают на те ценности, которыми руководствуются сотрудники предприятия и на которых построена организационная культура, а также на те, которые признают люди вне данного субъекта хозяйствования. Эта концепция представлена в 1982 г. Т. Петерсом и Р. Ватерманом [8]. На основе исследований, проведен-

ных в наиболее эффективных фирмах, они сделали вывод о том, что широкая и глубокая общая культура, созданная в них, является логической основой направленности динамичных людей на поиск соответствующих изменений. Эту мысль развил Р. Соломон, указывая, что менеджеры должны проявить гражданскую ответственность, ставя *совершенство* на первое место в своих стремлениях. В динамичной вовлеченности недостаточно, чтобы руководители поступали так, как всегда или были удовлетворены тем, что соответствуют своим конкурентам. Лозунгом организации в настоящее время должно быть постоянное стремление к совершенству. Ценности, в том числе и эта, являются категориями этики, поэтому данное направление переносит ее со второстепенных понятий теории управления в самый центр.

1. **Глобализация и управление.** Направление динамичной вовлеченности учитывает то, что с 90-х годов XX века перед каждым руководителем открывается весь мир, с каждой точкой которого можно связаться в любой момент. Поэтому менеджер должен рассматривать себя как гражданина мира. На это обращает внимание К. Охмай, описывая „мир без границ”, в котором менеджер рассматривает всех клиентов как „одинаково далеких” от своего предприятия [9].
2. **Создание и преобразование организации.** Менеджеры - приверженцы теории динамичной вовлеченности постоянно ищут способы для освобождения творческого потенциала как своего, так и своих подчиненных. Руководители предприятий должны быть нацелены на переосмысление традиционных организационных структур, к которым они привыкли. Концепция „освобожденного управления” Т. Петерса ставит под вопрос использование неподвижных структур, подавляющих творчество людей [10]. Все большее внимание привлекают проблемы реинжиниринга, связанные с радикальным перепроектированием организации, подробно представленные М. Хаммером и Дж. Чампи [11]. Оба автора призывают менеджеров пересмотреть сущность процессов функционирования предприятия и заменить те из них, которые препятствуют его эффективности.
3. **Культура и многокультурие.** Менеджеры, которые придерживаются направления динамичной вовлеченности, понимают, что различные точки зрения и ценности, приносимые на предприятие людьми различных культур, могут дать много полезного. Дж. Мартин положила начало проведению анализа организационной культуры, который объясняет, как культурные различия могут поставить перед менеджером проблемы, не имеющие прецедента [12]. Люди могут сохранить чувство своей исключительности, свою аутентичность только, если ценят то общее, что имеют с другими людьми в организации и обществе, которым принадлежат. Менеджерам необходимо осознать пользу, которую приносят понимание и акцептация различий между людьми, хотя, как указывают авторы, занимающиеся этими проблемами, сделать это нелегко. Многокультурие становится, следовательно, подвижной целью по мере того, как все больше людей осознают собственные традиции и культурные связи. Именно здесь сходятся „динамичность” и „вовлеченность” в нашем представлении организации XXI века.
4. **Качество.** В соответствии с направлением динамической вовлеченности, в словаре каждого руководителя должно быть понятие комплексного управления качеством (*Total Quality Management - TQM*). Эта система была разработана У. Демингом, который считал, что для стремления к качеству с каждой точки зрения необходимо изменение философии организации [13]. Все менеджеры должны думать о том, каким образом следует выполнять каждый ор-

ганизационный процесс, чтобы обеспечить производство продукции, соответствующей все более требовательным клиентам и нормам конкуренции. Позитивным побочным эффектом нацеленности на качество могут быть сильные и прочные связи между людьми. TQM придает управлению еще одно динамичное измерение, поскольку качество всегда представляет собой подвижную цель.

Только такой способ управления организацией дает шансы завоевания конкурентного преимущества, поскольку является:

- **инновационным**, т.е. способным к инновациям относительно не только продуктов и процессов, но и структур, использования человеческого потенциала, снабжения, контроля запасов, маркетинга, обслуживания;
- **адаптационным**, т.е. способным приспособиться к изменениям в поведении работников организации, предпочтениях клиентов, ожиданиях инвесторов, правовых нормах, доступности ресурсов на глобальном рынке, стратегиях конкурентов;
- **эластичным**, т.е. способным к увеличению и уменьшению размеров организации, изменению направлений действий и стратегии, созданию коалиций, элиминированию неэффективных или менее эффективных подразделений;
- **эффективным**, т.е. способным к удержанию длительного преимущества над конкурентами в сфере продуктов, производительности, удовлетворенности персонала, лояльности клиентов, качества и легкости обслуживания товаров;
- **быстрым**, т.е. способным более быстро, чем конкуренты, ответить на изменения в окружении.

Динамичная вовлеченность является примером изменяющегося облика теории управления. С нашей точки зрения, эта теория требует от менеджеров трактовки организации как интегральных составляющих современного мирового сообщества. Теории управления, как и все теории, эволюционируют, чтобы отражать ежедневную действительность и изменяющиеся условия. Поэтому руководители должны обращать на них внимание и обладать склонностью к проведению преобразований. Если они этого не сделают, их обойдут более эластичные конкуренты.

В Беларуси науки об организации и управлении в настоящее время переживают свой ренессанс. В связи с принятием в республике концепции построения смешанной экономики рыночного типа, развитием предпринимательства, модернизацией государственного сектора, проведением разгосударствления и приватизации возникла практическая необходимость в отказе от многоуровневой и централизованной (бюрократической) структуры управления и переходе к децентрализованной и демократической организации. Существенно изменяется содержание организационных, управленческих и социально-экономических отношений как в системе государственного управления, так и в менеджменте отдельных предприятий. Острой критике подвергаются стереотипы управленческого мышления и устаревшие концептуальные подходы к менеджменту. Стала проявляться ограниченность традиционного понятия „рациональное управление”, связанное, прежде всего, с возможностью предельно упорядочить и регламентировать организацию и происходящие в ней процессы, достичь стабильности и устойчивости деятельности производственных единиц.

Сегодня одним из самых популярных понятий менеджмента является „неопределенность”, понимаемая не как незнание, а как постоянная изменчивость условий, поведения, возникновение новых связей, быстрая и гибкая переориента-

ция производства и сбыта. В этих условиях полный учет и просчет заранее, до мелочей всех деталей становится малореальным. Поэтому задача менеджмента состоит в создании адаптивных, быстрореагирующих управленческих механизмов, а менеджера - в реализации комплексных и системных подходов. Рационалистическая модель сейчас не отвергается полностью, она была и остается методологической основой формирования организационных структур, планирования, проведения предпроектных обследований, экономических расчетов и т.п. Элементы жесткого командного управления по-прежнему являются предпочтительными на многих субъектах хозяйствования. Их применение можно оправдать в определенных экстремальных условиях, требующих, например, быстрой концентрации усилий на каком-либо участке работ или при решении производственных задач при выпуске массовой стандартной продукции. С этим соглашаются многие авторы научных работ не только в Беларуси, но и в других „постсоциалистических” странах. Но там, где надо экспериментировать, искать, работать в условиях повышенного хозяйственного риска, налаживать разнообразные связи между партнерами, сугубо административные рычаги становятся неэффективными - требуется новое, более гибкое управление.

Разработка современного менеджмента в Беларуси связана с тем, что многие положения отечественной теории управления неприменимы к экономическим отношениям в условиях трансформационного периода. Минуемая интеграция экономики Беларуси с мировой экономикой обуславливает сращивание и обогащение отечественной теории управления с концепцией менеджмента развитых стран. Такой симбиоз научных теорий непременно должен учитывать специфику и тенденции социально-экономического развития Беларуси.

УДК 330.341.44

Иванов М.Б.

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ МОНОПОЛИЙ

Не секрет, что в настоящее время подавляющая часть мирового валового продукта производится монополиями. Между тем в современных учебниках по экономической теории нет четкого определения понятия «монополия». Подходы к её определению разные у ученых. Г.Г. Санько в своей авторской концепции развития монополий приводит различные её определения, начиная от модели рынка, единственного производителя (продавца) и контроля над спросом, предложением и ценой до исключительного права, системы условий, включающих в себя собственность и власть и организацию экономического господства [1, с. 10 - 11]. Однако, говоря о монополии, чаще всего имеют в виду крупные предприятия и объединения. Поэтому проблему причин возникновения монополий следует увязать с тенденцией к концентрации производства.

Процесс концентрации производства представляет собой объединение в рамках одной или нескольких корпораций значительных объемов производства данного вида продукции. Существует несколько теоретических положений в рамках современной экономической теории, объясняющих процесс концентрации производства.

Одним из первых экономистов своего времени, указавших на тенденцию к будущей концентрации производства и капитала, монополизации экономики, был К. Маркс. В своих лекциях «Наемный труд и капитал» он писал: «... разделение

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ackoff R.L. Creating the Corporate Future, John Wiley & Sons Inc., New York 1981.
2. Бажин И.И. Информационные системы менеджмента. - М.: ГУ-ВШЭ, 2000. - 688 с.
3. Уткин Э.А. История менеджмента. - М.: Ассоциация авторов и издателей „Тандем”: Изд-во ЭКМОС, 1997. - 224 с.
4. Stoner J.F.F., Freeman R.E., Gilbert D.R. Kierowanie. - Warszawa: PWE, 1997. - 656 s.
5. Steinmann H., Schreyögg G. Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady. - Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, 1998. - 555 s.
6. Steed E., Steed J. G. Management for a Small Planet.
7. Peters Th.J., Waterman R.H. In Search of Excellence. - New York: Harper & Row, 1982. - 225 s.
8. Ochmae K. The Borderless World. New York: Harper Business, 1990. - 136 s.
9. Peters Th.J. Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties. - New York: Alfred A. Knopf, 1992. - 158 s.
10. Hammer M., Champy J. Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution. - New York: HarperCollins, 1993. - 334 s.
11. Martin J. Cultures in organization. Oxford, 1992.
12. Deming W.E. Improvement of Quality and Produktivity Through Action by Management // National Productivity Review. - Winter 1981/1982. - P. 12-22.

труда неизбежно влечет за собой большее разделение труда, применение машин – ещё более широкое применение машин, производство в крупном масштабе – производство в ещё более крупном масштабе» [2, с. 75]. Объяснялось это тем, что в погоне за прибылью капиталист вынужден повышать производительность труда, применяя новые технологии, изменяя масштаб производства. Со временем эти технологии становятся доступными его конкурентам, сбивая цену и прибыль и вынуждая последнего вновь пойти по кругу изменения производительности. Согласно его прогнозам это должно было привести к падению относительной заработной платы пролетариата, его обнищанию, социальной революции и уничтожению частных монополий.

Другой теоретической предпосылкой для объяснения концентрации выступает теория больших циклов в экономике Н. Д. Кондрагьева [3]. Он считал, что материальной причиной возникновения больших циклов являются изнашивание, смена и расширение основных фондов, требующих длительного периода времени на создание и больших финансовых и материальных затрат. Возникновение повышательной волны в экономике требует наличия следующих условий. Так как повышательная волна связана с расширением основных производственных фондов, радикальной перегруппировкой производительных сил в обществе, то требуется наличие капитала, достаточного для осуществления этих задач. Но это возможно

Иванов Максим Борисович. Ассистент кафедры менеджмента и маркетинга Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.