Макс Вебер (1864-1920)

“Протестантская этика и дух капитализма” (1906)

“Политика как призвание и профессия” (1919)

“Хозяйство и общество” (1921-1922)

Общество модерна

- Основными характеристиками нового рационального общества Вебер видел, во-первых, индивидуальный подход к учёту доходов и расходов каждого домохозяйства, во-вторых, более широкое распространение бюрократии, и, наконец, отказ от интерпретации происходящего с точки зрения мистики или магии (процесс «расколдовывания»)

- “Удел нашего времени характеризуется процессами рационализации и интеллектуализации и, сверх того, «расколдовыванием мира»”

Из Введения в «Протестантскую этику»

- “Конечно, «чиновник», даже специализировавшийся в определенной области, издавна известен различным культурам. Однако полной зависимости всей жизни, всех ее политических, технических и экономических предпосылок от организации профессионально подготовленных чиновников, подчинения всего человеческого существования технически, коммерчески и прежде всего юридически образованным государственным чиновникам, которые являются носителями основных повседневных функций социальной жизни. не было ни в одной стране, кроме современного Запада. Организация политических и социальных групп в сословия была широко распространена”.

Три типа легитимной власти

- **харизматический**, характерный для семейных и религиозных властных институтов;
- **традиционный**, свойственный патриархальным обществам и феодализму;
- **рационально-легальный**, присущий современному государству и бюрократии.

- Главной работой Вебера в области политической социологии стало эссе «Политика как призвание и профессия». Социолог предложил своё определение государства — по мнению Вебера, это институт, который обладает монопольным делегируемым правом на легитимное применение насилия
- Политическая деятельность, писал социолог, требует от человека страсти к своему занятию и способности дистанцироваться от объекта своего управления.

“Хозяйство и общество”

- В книге «Хозяйство и общество» Вебер выделил множество типов государственного управления. Часть книги, посвящённая анализу бюрократизации общества, является одной из самых объёмных. Именно Вебер впервые исследовал чиновничество как социальный институт — популярность данного термина во многом обеспечена его творчеством. Многие аспекты современного государственного управления восходят к трудам Вебера, кроме того, классическая строго структурированная система гражданской службы континентального типа носит имя социолога. Бюрократизация как наиболее действенный и рациональный способ организации государственного управления является для Вебера ключевой характеристикой рационально-легального типа власти и одной из важнейших составляющих процесса модернизации западного общества.

Условия формирования бюрократического аппарата:

- увеличение администрируемой территории и числа подконтрольных лиц;
- повышение сложности выполнения административных заданий;
- появление монетарной экономики, в которой происходит активное обращение денежных средств.

Патриархальное и патримональное общества

- Если патриархальное господство всегда следует традиции, то при патримониализме опора на управленческий аппарат и военные формирования, выступающие орудием личной власти господина, позволяет последнему в некоторых случаях игнорировать предписания традиции

Пример - султанат

- Другой опорой патримониального режима служит **управленческий аппарат**, который набирается первоначально из числа личных слуг господина. Однако недовольство подданных возвышением несвободных людей, равно как и нужды самого процесса управления, обычно побуждают господина привлекать к этому процессу и своих политических подданных. Но назначение на государственную должность неизменно выступает как "милость" правителя, которую он оказывает лишь тем, на чью преданность может вполне полагаться. Принцип личной преданности неизменно имеет первостепенное значение в патримониальных властных структурах.

Отсутствие системы в управлении

- Патримониальный правитель наделяет чиновников теми или иными полномочиями от случая к случаю, не устанавливая какого-либо постоянного разделения труда между ними. Как отмечает в этой связи Р.Бендикс: “Даже в крупных государствах, организованных подобным образом, невозможно обнаружить какой-то системы в потоке официальных титулов с постоянно меняющимся значением

Управленцы - бенефецарии

- Таким образом, наряду с личностным характером отношений власти патримониальное управление отличает собственническое отношение чиновников к занимаемой должности и связанным с ней экономическим преимуществам.

- Одной из основных отличительных черт патримониального управленческого аппарата выступает отсутствие регулярного денежного жалованья. Вместо постоянного денежного оклада патримониальный чиновник наделяется бенефицием, который дается ему, как правило, пожизненно и предполагает “определенные "права на должность" и тем самым ее

Присвоение бенефиция чиновниками – и борьба за власть

- Согласно Веберу, бенефиций являлся универсальным средством содержания патримониальных чиновников и столь же универсальный характер носила тенденция к присвоению бенефиция. Присвоение должностей делает обладающих ими чиновников практически несменяемыми, что позволяет им накладывать существенные ограничения на власть патримониального правителя. В результате в каждом патримониальном государстве происходит непрерывная борьба между правителем и чиновничеством. Интересам правителя отвечало бы назначение на все наиболее важные посты его личных слуг и фаворитов, но это удается ему лишь в

Способы поддержания лояльности чиновников

- правило, правитель стремился ограничить срок пребывания чиновников в должности; назначать их в те регионы, где они не имели земельной собственности и влиятельных родственников; не допускать объединения военной и гражданской власти в руках одних и тех же лиц; систематически контролировать деятельность чиновников через своих доверенных людей. Кроме того, как отмечает Вебер, универсальным средством, гарантирующим лояльность, было использование чиновников, которые не происходили из социально привилегированных слоев или были иностранцами и которые не обладали своими собственными властью и престижем, но полностью зависели в этом отношении от господина

Авантюрно-спекулятивный капитализм, vs Современный капитализм
Патримональные чиновники vs Рациональная бюрократия

- в “Хозяйстве и обществе”. Вебер характеризует патримониальное чиновничество и рациональную бюрократию как два во многих отношениях противоположных типа. Он подчеркивает контраст между ними, указывая, что в патримониальном управленческом аппарате вместо бюрократической “беспристрастности” все полностью зависит от личного усмотрения чиновника - от его отношения к “конкретному просителю и его конкретной просьбе и от чисто личных связей, услуг, обещаний и привилегий”

Иррациональность патримональной бюрократии

- Рассматривая основные исторические примеры бюрократических организаций, Вебер указывает, что многие из них отличались ярко выраженными патримониальными чертами. При этом патримониальные бюрократии расцениваются им как в значительной степени иррациональные, поскольку в них, как правило, отсутствует четкое разграничение сфер полномочий чиновников и не требуется специальной подготовки для занятия должности.

Попытки рационализации гос. управления

- Вебер вполне допускает возможность того, что патримониальный правитель в интересах своей власти и финансового обеспечения развивает “рациональную систему администрации со специально подготовленными чиновниками", хотя подобная система администрации получила полное развитие лишь в западно-европейских абсолютных монархиях.

Между сословным обществом и рациональной бюрократией

- Что же касается патримониальной бюрократии, она занимает промежуточное положение между чистыми типами рациональной бюрократии и сословного господства.

- Парадокс патримониальной бюрократии заключается в том, что, коль скоро она представляет собой централизованную структуру, она не обладает реальной властью, являясь послушным орудием патримониального правителя. В то же время присвоение должностей чиновниками, позволяющее им ограничить власть правителя, создает основу для сословного господства, которое уже не является бюрократическим.

Китайская бюрократия

- китайские “мандарины” представляли собой, по мнению Вебера, наиболее типичный образец патримониальной бюрократии, которая добилась господствующего положения в обществе, но при этом не трансформировалась в рациональную бюрократию современного типа
- Как указывает Вебер, государственные чиновники представляли собой правящий слой китайского общества в течение более чем двух тысячелетий. Социальный престиж чиновников основывался главным образом на их литературном образовании. В соответствии с установившейся традицией только образованные люди считались компетентными в делах управления, поскольку лишь они являлись искушенными в тщательном соблюдении многочисленных ритуалов. Получившие образование пользовались высоким престижем вне зависимости от социального происхождения.

Бюрократия при абсолютизме

- Становление абсолютной монархии сопровождалось усилением власти государственной бюрократии. В административном аппарате абсолютистского государства сосуществовали два основных типа должностных лиц. Многие государственные посты продолжали занимать патримониальные чиновники, которые являлись собственниками своих должностей, но, как правило, не обладали специальной подготовкой. В то же время формируется слой бюрократов нового типа, находившихся на содержании у короля и полностью подчиненных его воле. Опираясь на таких чиновников, получивших наименование “королевских комиссаров”, монарх имел возможность во все большей степени ограничивать прерогативы традиционного патримониального

Bureaucracy

- Примером западно-европейского абсолютистского государства может служить Франция в XVII-XVIII веках. К середине XVIII в. французская монархия становится наиболее бюрократизированным государством Европы. Не случайно сам термин “**бюрократия**” впервые возникает во французском языке. Согласно некоторым свидетельствам, автором этого термина являлся **французский экономист Винсент де Гурнэ**. Классический анализ системы государственного управления во Франции при “старом порядке” осуществил А.Токвиль, показавший, что бюрократическая централизация французского государства не явилась результатом революции 1789 г., но предшествовала ей

Неэффективность французской бюрократической модели

- Процесс бюрократизации французской монархии сталкивался с немалыми трудностями вследствие того, что во Франции получила широкое распространение узаконенная торговля государственными должностями. В обмен на ежегодный взнос в государственную казну чиновники получали право распоряжаться должностью по своему усмотрению. Положение патримониальных чиновников являлось чрезвычайно устойчивым, а королевская власть не могла полностью подчинить их себе. В случае массовой отставки чиновников король должен был бы выплатить им суммы, внесенные за право занимать должности, что было за пределами возможностей государственной казны. В результате провинциальные чиновники постоянно саботировали решения центральной власти, не

Интенданты – бюрократы нового типа

- Начиная с первой половины XVII в. в административной системе возрастает роль интендантов - назначаемых в провинции королевских чиновников, которые не имели права собственности на занимаемые должности и находились под контролем центральных органов власти. По своему правовому положению и политическим функциям интендант существенно отличался от бюрократа старого образца. Интенданты постоянно соперничали с патримониальными чиновниками и представителями местной знати, но, как правило, не обладали достаточными возможностями для того, чтобы поставить их в подчиненное положение.

Прусская модель бюрократии

- Если во Франции решающий шаг в направлении современных форм бюрократического управления был сделан в результате разрушения прежней системы, то Пруссия дает нам пример постепенной эволюции бюрократии в сторону все большей профессионализации и специализации. Прусская монархия в период правления Фридриха II, как и Франция времен Людовика XIV, нередко служит примером бюрократизированного абсолютистского государства. Однако в Пруссии, по мнению многих исследователей, бюрократическая система достигла своего наивысшего развития. Тем не менее не следует преувеличивать степень бюрократизации прусского государства. Как отмечает Э.Гидденс, если в Пруссии времен Фридриха II один чиновник приходился на 450 жителей, то в Германии в 1925 году

Деперсонализация власти

- Во второй половине XVIII в. существовавшая в Пруссии система государственного управления была реорганизована. Прежде всего был упорядочен набор государственных чиновников, от которых теперь требовались специальные знания, проверяемые экзаменом. Коллегиальный принцип управления постепенно вытесняется “монократическим”, при котором чиновники образуют иерархию, подчиненную единому главе. Кроме того, с течением времени меняется сам характер отношений между монархом и чиновниками. Эти отношения становятся все более безличными. Разрабатывается система формальных правил, регулирующих деятельность бюрократического аппарата, которые в принципе не должны нарушаться и главой государства. В результате чиновники превращаются из слуг короля в государственных служащих, а сам монарх оказывается в роли высшего чиновника. Как отмечает современный западный исследователь: “В сущности в “прусской модели” государство получило превосходство над своим главой благодаря деперсонализации и объективации власти”

Концепция рациональной бюрократии

- Рациональная бюрократия характеризуется Вебером в ходе анализа легального господства. Отличительной чертой этого типа господства служит наличие системы формальных правил, регулирующих деятельность управленческого персонала. Эти формальные правила могут быть изменены в соответствии с принятыми процедурами. Если при традиционном господстве возможности создания новых законодательных норм ограничены священной традицией, то при легальном господстве не существует каких-либо ограничений для законотворчества, коль скоро соблюдены соответствующие процедуры.

- Предполагается, что повиноваться следует формальным правилам, а не лицу, обладающему властью. При этом глава политического союза также подчинен формально-правовым нормам. На смену принципу личной преданности, имеющему центральное значение при традиционном и харизматическом господстве, приходит ориентация на безличный порядок.

Легальное государство

- Необходимо отметить, что легальное господство не имеет какого-либо ценностного фундамента, представляя собой чисто “функциональный, то есть свободный от всяких содержательных (ценностных) моментов тип управления”. Само по себе легальное господство не обладает в глазах подчиненного ему населения достаточной легитимностью. Поэтому Вебер считал, что этот тип господства должен быть дополнен традиционными или харизматическими элементами. Впрочем в эмпирической реальности легальное господство и не существует в чистом виде, неизменно проявляясь лишь в сочетании с каким-то иным типом.

Легальное господство обладает рядом отличительных черт:

- а) должностные обязанности исполняются на постоянной основе и регулируются правилами;
- б) эти обязанности разделены между функционально различными сферами, в каждой из которых существуют необходимые властные полномочия и санкции;
- в) должности образуют иерархию, в которой определены возможности контроля за исполнением приказаний и их обжалования;
- г) правила, регулирующие деятельность организации, подразделяются на чисто технические инструкции и правовые нормы, но для исполнения тех и других необходим специально подготовленный персонал;
- д) ресурсы организации отделены от имущества ее членов как частных лиц;
- е) должностное лицо не может присвоить свою должность;
- ж) управление основывается на письменных документах, что делает канцелярию центром современной организации;
- з) легальное господство может принимать различные формы, но при наиболее чистом типе такого господства используется бюрократический управленческий персонал

При легальном господстве с бюрократическим управленческим аппаратом лишь глава организации занимает свое положение в результате выборов, присвоения или наследования. Аппарат, которым он распоряжается, состоит из чиновников, действующих в соответствии со следующими принципами:

- 1) они лично свободны и подчинены власти только в том, что касается их безличных должностных обязанностей;
- 2) они организованы в четко установленную иерархию должностей;
- 3) каждая должность обладает строго определенной сферой полномочий;
- 4) чиновник занимает должность на основе добровольного договорного соглашения;

- 5) кандидаты отбираются на основании их специальной квалификации и при этом назначаются на должность, а не избираются;
- 6) вознаграждением служит постоянное денежное жалование, как правило, с правом на пенсию;
- 7) должность рассматривается как единственный или по крайней мере основной род занятий занимающего ее лица;
- 8) существует система служебного продвижения в соответствии со старшинством или заслугами;
- 9) чиновник отделен от владения средствами управления и не присваивает свою должность;
- 10) он подчинен в своей деятельности жесткой и систематической дисциплине и контролю

Назначаемость, но не выборность

- Кроме того, следует отметить, что бюрократия представляет собой иерархию чиновников, назначенных на их должности вышестоящими органами. Организация, состоящая из выборных чиновников, не является, согласно Веберу, бюрократической в строгом смысле слова. Таких чиновников, имеющих свой собственный источник легитимности вне организации, невозможно подчинить дисциплине, отличающей подлинную бюрократию.

Дисциплина и приводные ремни

- Важной особенностью бюрократического управления является то, что глава организации всегда может быть уверен, что его распоряжения будут переданы по каналам коммуникации и исполнены в соответствии с существующими формальными правилами. Бюрократическую организацию отличает строгая дисциплина. Именно объединение специальных знаний и дисциплины образует основу бюрократической администрации. Анализ дисциплинарных механизмов, существующих в современном обществе, получил наиболее наглядное воплощение в работах **М.Фуко**, который во многом следовал по стопам Вебера, хотя и не опирался непосредственно на его труды. Тем не менее бюрократический аппарат фактически находится вне поля зрения Фуко, считающего, что отношения власти в “дисциплинарном” обществе не исходят из единого центра, но пронизывают всю социальную структуру.

Идеализация бюрократии по Веберу

- Повсеместное распространение бюрократии вызвано прежде всего тем, что она оказывается более эффективной, чем любая другая форма управления. Все это делает бюрократию совершенно незаменимой в современном обществе. Развитие современных форм организации, как считает Вебер, практически совпадает с распространением бюрократического управления.

- Идеальный тип бюрократии по Веберу предполагает наличие чёткой иерархии должностей, строго определённых компетенций, писаных правил ведения деятельности, новые же нормы должны носить нейтральный характер. Чиновники в модели учёного должны получать квалифицированное обучение и продвигаться по службе исключительно на основании профессиональной зрелости, уровень которой должен определяться не отдельными субъектами, но группами экспертов.
-
- Признавая бюрократию наиболее эффективной и даже незаменимой формой организации современного государственного управления, Вебер видел в ней и угрозу личной свободе граждан. Всё более рациональный подход к организации жизни в обществе загонял людей в «железную клетку» бюрократического контроля. Для сдерживания чиновников обществу требуются сильные политики и предприниматели.

Дегуманизация бюрократии

- Наконец, одним из следствий бюрократизации оказывается утверждение в отношениях между людьми духа “формальной безличности”, когда из официального ведения дел изгоняются все чисто личные и эмоциональные элементы. Рациональная бюрократия действует исходя из объективных критериев, а не личных симпатий и предпочтений. Как пишет Вебер: “Бюрократия получает тем большее развитие, чем более она “дегуманизирована” и чем в большей степени она достигает устранения из официального ведения дел любви, ненависти и всех чисто личных, иррациональных и эмоциональных элементов”. Чиновник должен исполнять свои обязанности “без гнева и пристрастия”. Он подчинен дисциплине, предполагающей последовательное и методичное выполнение приказаний, в ходе которого не допускается какая-либо критика содержания этих приказаний. Объективность, бесстрастность, формализм - таковы характеристики бюрократии, заложенные в идеальном типе.

Моральные качества и эффективность бюрократии

- Несмотря на то, что Вебер в целом положительно оценивал “кодекс чести” государственных чиновников, он ясно видел неспособность этих чиновников справиться со многими задачами, стоявшими перед Германией. В связи с этим немецкий социолог отмечал, что в некоторых других европейских странах государственный аппарат оказывался более эффективным, хотя входившие в него чиновники и не отличались столь же высокими моральными качествами. Он также с пониманием приводил высказывания американских рабочих, которые “предпочитали, чтобы ими правили сомнительные в моральном отношении выскочки, чем патентованные мандарины”

Смешение управленческих и политических ролей

- Таким образом, с точки зрения Вебера, бюрократия, которая служит наиболее эффективным орудием управления в современном обществе, совершенно не подготовлена к тому, чтобы исполнять функцию определения государственной политики в силу отсутствия у чиновников необходимых для этого качеств лидера. Бюрократия неизбежно сталкивается здесь с ограничениями, которые не могут быть преодолены в рамках самой бюрократической системы управления. По мнению Вебера, выбор политического курса не должен был осуществляться чиновниками. Присвоение бюрократией функции принятия политических решений расценивалось им как злоупотребление властью.

- В современном государстве, как пишет Вебер, монарх неизбежно является дилетантом во всех сферах управления, за исключением, возможно, лишь военных дел. Поэтому монарх может питать иллюзию, что управляет государством именно он, тогда как в действительности за фасадом монархической власти скрывается бесконтрольное правление бюрократии

Государственная + капиталистическая бюрократия = ?

- Среди высказываний Вебера о вероятных последствиях тотальной бюрократизации наиболее часто цитируемым является, по-видимому, следующее: “Государственная бюрократия стала бы править единолично, если бы частный капитализм был упразднен. Частная и государственная бюрократии, которые сегодня действуют бок о бок и потенциально друг против друга и тем самым в определенной степени сдерживают одна другую, были бы слиты в единую иерархию. Это было бы похоже на положение в Древнем Египте, но произошло бы в гораздо более рациональной, а потому не поддающейся разрушению форме”

Max Weber's Bureaucratic Model (Legal-Rational Model)

- "First, it is based on the general principle of precisely defined and organized across-the-board competencies of the various offices. These competencies are underpinned by rules, laws, or administrative regulations." For Weber, this means

- A rigid division of labor is established which clearly identifies the regular tasks and duties of the particular bureaucratic system.
- There are firmly established chains of command, and the duties and capacity to coerce others to comply is described by regulation.
- Regular and continuous execution of the assigned duties is undertaken by hiring people with particular qualifications which are certified.
- Weber notes that these three aspects "constitute the essence of bureaucratic administration...in the public sector. In the private sector, these three aspects constitute the essence of a bureaucratic management of a private company."

Main Principles (Characteristics):

- Specialized roles.
- Recruitment based on merit (e.g. tested through open competition).
- Uniform principles of placement, promotion, and transfer in an administrative system.
- Careerism with systematic salary structure.
- Hierarchy, responsibility and accountability.
- Subjection of official conduct to strict rules of discipline and control.
- Supremacy of abstract rules.
- Impersonal authority. (e.g. Office bearer does not bring the office with him).
- Political neutrality.

Фредерик Тейлор
Frederick Winslow Taylor (1856-1916)

- The Principles of Scientific Management, F. W. Taylor, Harper & Brothers, New York, 1911;

Taylorism.

Progressivism

- Idea of Progress
- Scientific progress
- Social progress
- Economic development
- Technological change
- Linear history
-

Taylor's scientific management consisted of four principles:

-
- Replace rule-of-thumb work methods with methods based on a scientific study of the tasks.
- Scientifically select, train, and develop each employee rather than passively leaving them to train themselves.
- Provide "Detailed instruction and supervision of each worker in the performance of that worker's discrete task" (Montgomery 1997: 250).
- Divide work nearly equally between managers and workers, so that the managers apply scientific management principles to planning the work and the workers actually perform the tasks.

Фрэнк Банкер Гилбрет — старший (1868-1924)

Фрэнк Гилбрет посвятил себя деятельности в области научной организации труда и управления. Вместе с женой он вёл обширную теоретическую и экспериментальную работу в области организации, физиологии и психологии труда. Гилбрет разработал метод повышения производительности труда, который получил название «**Система изучения движений**» (англ. motion study). В основе «Системы изучения движений» лежит процесс разложения трудовых движений на элементарные микродвижения («**терблиги**», анаграмма фамилии Гилбрет) и положение о том, что любая выполняемая человеком работа состоит из суммы микродвижений.

- Изучив полученные данные, а также прочие сопутствующие выполнению рабочей операции факторы, Гилбрет рекомендовал либо изменение непроизводительных движений, либо их устранение. Итоговый результат признавался наилучшим способом выполнения данной работы на данном этапе развития технологий. «Поиск наилучшего способа выполнения работы» (англ. The quest of the one best way to do work) — один из главных слоганов Гилбретов.
-

Анри Файоль
фр. Henri Fayol (1841-1925)

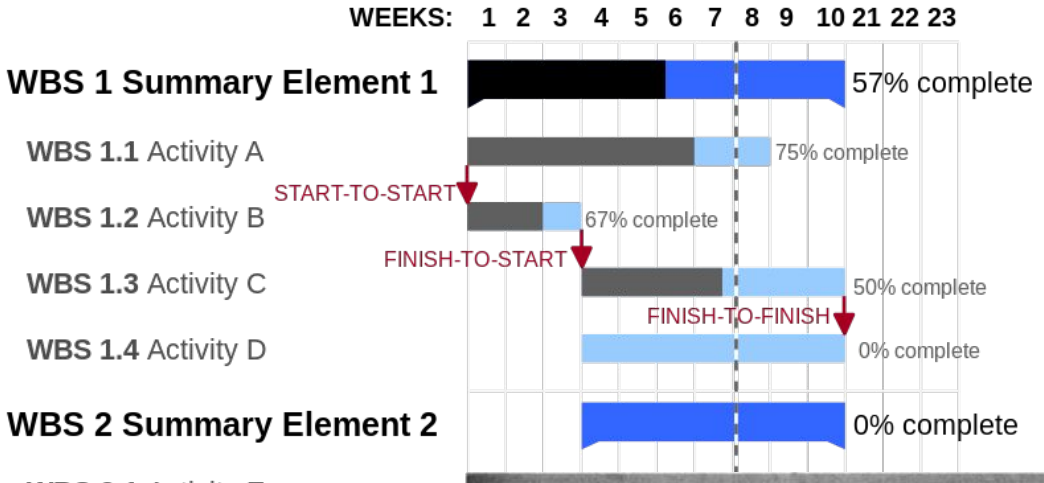
- «Общее и промышленное управление» (фр. Administration Industrielle et Générale). (1916)

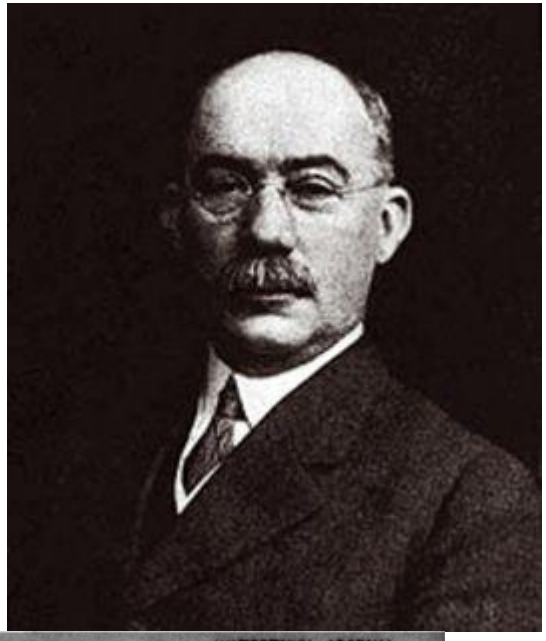
- Файоль выделяет пять функций менеджмента, представляющие собой самостоятельные направления, но в то же время связанные с другими направлениями процесса управления.
-
- Управлять по Файолю означает:
-
- Планировать (prévoir)
- Организовывать (organiser)
- Отдавать распоряжения (commander)
- Координировать (coordonner)
- Контролировать (contróler)

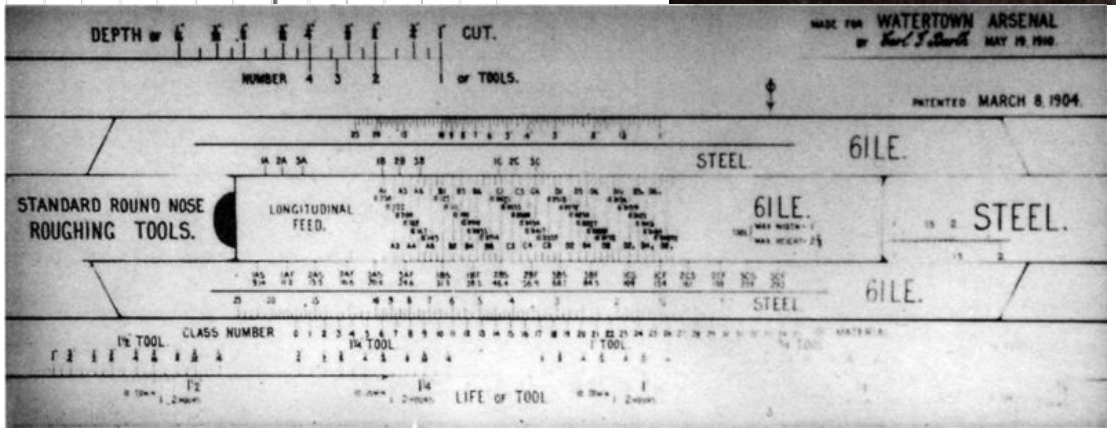
Принципы управления по Файолю:

- **Разделение труда** — перепоручение работникам отдельных операций и, как следствие, повышение производительности труда, ввиду того, что персонал получает возможность сосредоточения своего внимания.
- **Власть и ответственность** — право отдавать приказы должно быть уравновешено ответственностью за их последствия.
- **Дисциплина** — необходимость соблюдения правил, установленных внутри организации. Для поддержания дисциплины необходимо наличие на всех уровнях руководителей, способных применять адекватные санкции к нарушителям порядка.
- **Единоначалие** — каждый работник отчитывается только перед одним руководителем и только от него получает распоряжения.
- **Единство действий** — группа работников должна работать только по единому плану, направленному на достижение одной цели.
- **Подчинённость интересов** — интересы работника или группы работников не должны ставиться выше интересов организации.
- **Вознаграждение** — наличие справедливых методов стимулирования работников.
- **Централизаци**я — естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр. Степень централизации зависит от каждого конкретного случая.
- **Иерархия** — организационная иерархия, которая не должна нарушаться, но которую, по мере возможности, необходимо сократить во избежание вреда.
- **Порядок** — определённое место для каждого лица и каждое лицо на своём месте.
- **Справедливость** — уважение и справедливость администрации к подчинённым, сочетание благожелательности и правосудия.
- **Стабильность персонала** — текучесть кадров ослабляет организацию и является следствием плохого менеджмента.
- **Инициатива** — предоставление возможности проявления личной инициативы работникам.
- **Корпоративный дух** — сплочённость работников, единство силы.

Генри Лоуренс Гантт (англ. Henry Laurence Gantt) (20 мая 1861 года — 23 ноября 1919 года)







Бюрократия в партийных движениях – теория Михельса

- Политическая теория Роберта Михельса складывалась под влиянием идей В.Парето и Г. Моски, выдвинувших два различных варианта теории элиты. Михельс использовал также свой собственный опыт, приобретенный во время его работы в рядах международного социалистического движения. В своем главном труде “К социологии партийного дела...” Михельс опирался на обширный фактический материал, связанный с деятельностью различных политических организаций, уделяя особое внимание социал-демократической партии Германии, которой принадлежала в этот период ведущая роль в социалистическом движении.

Аппарат управления в политических партиях

- Согласно Михельсу, для успешного функционирования любой крупной политической организации необходимо создание специального аппарата управления, действующего на началах разделения труда. Но возникновение такого аппарата, состоящего из специализированных чиновников, ведет к концентрации власти в руках лидеров партии. Несмотря на существование формальных механизмов контроля за их деятельностью, партийные функционеры получают превосходство над рядовыми членами благодаря своему собственному контролю над организационными структурами, партийной печатью и финансовыми средствами. Как правило, им удается локализовать и подавить в зародыше любые источники недовольства.

Железный закон олигархии

- Выводом из проведенного анализа социалистических партий стал для Михельса “железный закон олигархии”, согласно которому господство меньшинства над большинством, вождей над массами неизбежно в любой политической организации. Тем самым ставилась под сомнение возможность существования демократии в обществе.
- промышленный капитализм современного типа не мог нормально развиваться в патримониальном государстве из-за недостатка в таком государстве “предсказуемости”, отличающей рациональное бюрократическое управление.