

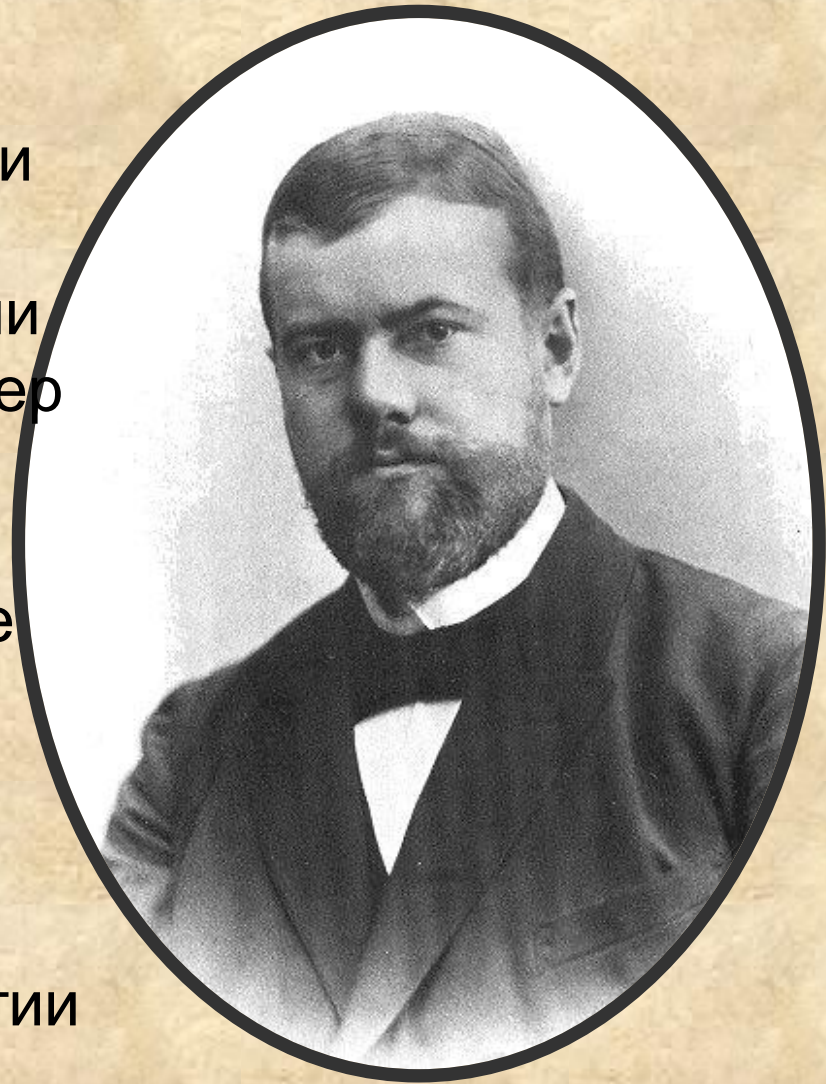
Школа бюрократической организации труда М. Вебера

Выполнил: студент гр. б1-СРВС-ипу21
заочной формы обучения
Павлович Е.Е.

Проверил: к.с.н, доцент кафедры ФЛС
Керими К.М.

Макс Вебер

- Максимилиан Карл Эмиль Вебер (1864 – 1920 гг.) - немецкий социолог, социальный философ и историк; основоположник понимающей социологии и теории социального действия. Макс Вебер является одним из наиболее крупных социологов конца XIX - начала XX в., оказавшим большое влияние на развитие этой науки. Однако все М. Вебер изучал в историческом аспекте. Все его многотомное наследие, включающее работы по социологии и политологии, религии и экономике, методологии науки, пропитано сравнительно



- Вебер разработал теорию бюрократического построения организации и системы управления, в частности. Его относят к административной школе менеджмента, однако в отличие от большинства представителей этой школы, он опирался на культурологическую интерпретацию организационных процессов, что позволяет отдельным исследователям отнести его к особому направлению в теории управления, связанному с культурологическим пониманием «машинной модели организации».

Бюрократическая школа

- Бюрократия — это социальный слой профессиональных управленцев, включенных в организационную структуру, характеризующуюся четкой иерархией, «вертикальными» информационными потоками, формализованными способами принятия решений, претензией на особый статус в обществе.

Объектом анализа при изучении бюрократизма являются:

- противоречия, возникающие при реализации функций управления;
- управление как процесс труда;
- интересы социальных групп, участвующих в бюрократических отношениях.

- М. Вебер предложил создать бюрократическую систему управления, которая основана не на личных субъективных оценках качества труда управленцев и его производительности, а на количественных формализованных оценках в соответствии с определенными правилами и процедурами. Наличие должностных обязанностей и прав, которые предписывают способы и методы выполнения работы и показатели ее оценки для каждого работника (должности), поддерживают стабильность управленческих организационных структур независимо от конкретных сотрудников, позволяют контролировать процессы управления.

- М. Вебер подчеркивает, что бюрократия – технически наиболее чистый и эффективный тип организации власти. По его мнению, именно техническое превосходство бюрократии над исторически более ранними типами обусловило ее распространение: «Точность, скорость, однозначность, знание дела, последовательность, такт, единство, строгая субординация, уменьшение трений, затрат материальных и людских ресурсов – всё это достигает максимального развития в бюрократической системе».

Бюрократическая структура

- Основное внимание в своих работах Вебер уделял изучению проблемы лидерства и структуры власти в организации. Вебер различает три типа организаций в зависимости от характера власти, которой обладает руководитель:
 1. харизматический
 2. Традиционный
 3. идеальный (или бюрократический)

Особенности идеальной бюрократической структуры М. Вебера следующие:

1. Разделение труда
2. Иерархия власти
3. Формальный отбор
4. Формальные правила и процедуры
5. Беспристрастность
6. Ориентированность на карьеру

Концепция бюрократии

- М. Вебер считал, что вера в законность власти является центральным элементом почти всех административных систем. Свой анализ «законной власти, имеющей бюрократический административный аппарат» он начинает с изложения пяти концепций, определяющих законность полномочий. Он сводит их к следующей краткой схеме:
- 1. Может быть установлен свод законов, требующий от участников организации послушания.
- 2. Закон — это система абстрактных правил, имеющих конкретные приложения; в рамках именно такого закона администрация отстаивает интересы организации.
- 3. Человек, осуществляющий властные функции, также подчиняется этому безличному порядку.
- 4. Член организации должен подчиняться ее законам только как член организации.
- 5. Подчинение определяется не личностью, осуществляющей властные полномочия, а безличным порядком, обусловившим, помимо прочего, и занятие этой личностью данного поста.

- Основываясь на этих концепциях, М. Вебер формулирует набор из восьми принципов структурирования законных властных:
- 1. Служебные обязанности организуются на постоянной регулируемой основе.
- 2. Эти обязанности относятся к различным функциональным сферам, в каждой из которых должны обеспечиваться потребная полнота власти и полномочий.
- 3. Должности образуют иерархическую структуру, при этом оговариваются права контроля и подачи исков.
- 4. Правила, которыми определяется ход работ, могут быть как техническими, так и юридическими, что в любом случае требует привлечения компетентных работников.

- 5. Ресурсы организации не следует смешивать с ресурсами ее членов, рассматриваемых в качестве частных лиц.
- 6. Держатель офиса не может обращать этот офис в свою собственность.
- 7. Управленческая работа основывается на письменных документах, в силу чего офис (бюро) становится центральным звеном современной организации.
- 8. Системы законной власти могут принимать множество форм, идеальным (чистым) видом которых является бюрократический административный штат.

- Помимо прочего, подобная бюрократическая система и участвующие в ней служащие должны удовлетворять следующим критериям:
- 1. Они свободны как личности и должны подчиняться власти только в силу своих безличных служебных обязанностей.
- 2. Они образуют ясно выраженную иерархию должностей.
- 3. Каждая должность имеет четко выраженную в юридическом смысле сферу компетенции.
- 4. Занятие должностей происходит на свободной контрактной основе. Соответственно, в данном случае можно говорить о свободном отборе.
- 5. Кандидаты на должность отбираются на основе их технической квалификации. Самым рациональным здесь был бы экзамен или наличие диплома, гарантирующего уровень технической компетенции, или и то, и другое. Они назначаются, а не выбираются.

- 6. Они получают фиксированное материальное вознаграждение, сохраняя, по большей части, право на получение каких-то субсидий. Лишь при определенных обстоятельствах руководитель, нанимающий работника, имеет право вмешиваться в решение вопроса о назначении на должность, но служащий всегда сохраняет за собой право на увольнение.
- 7. Исполнение должностных обязанностей рассматривается как единственное или, по крайней мере, основное занятие должностного лица.
- 8. Возможность карьеры. Система «продвижения», определяемого старшинством или уровнем достижений, или тем и другим. Вопросы о продвижении должностных лиц решаются начальством.
- 9. Служащий работает в организации, не являясь владельцем средств управления, и должность, которую он занимает, не является его собственностью.
- 10. Его поведение должно соответствовать

- Теория бюрократии Макса Вебера оказала огромное влияние на развитие организации в XX веке. Эта теория положила начало целому разделу организационной науки - теории организации. Анализ бюрократии в работах Вебера неизменно рассматривался как одна из теоретических основ современной политической концепции.
- Бюрократическая структура организации явилась одним из наиболее значительных вкладов в развитие управленческой науки и практики и способствовала становлению организации в современном ее понимании. Она позволила систематизировать организационную структуру в соответствии с основными принципами управления, сделать ее надежным инструментом реализации стратегических и тактических решений, принимаемых руководством организации.

**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ!**