

image not found or type unknown



М. Вебер внес огромный вклад в развитие управленческой мысли, разработавший 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".

Вебер изучал влияние религиозных идей на хозяйственную и социальную жизнь. В частности, он установил определяющее значение протестантской этики на формирование капитализма.

Харизматическому правлению с его новаторством и эмоциональной напряженностью, Вебер противопоставлял традиционный, бюрократический тип власти, опирающийся на устоявшиеся законы и обычаи. Если Тейлор пытался найти ответ на вопрос, как сделать так, чтобы рабочий работал как машина, то Вебер искал ответ на вопрос, что нужно сделать, чтобы вся организация работала как машина. Ответ на данный вопрос Вебер видел в разработке правил и процедур поведения в любой ситуации, а также правил и обязанностей каждого работника. Личность отсутствовала в «веберовской» концепции организации. Процедуры и правила определяли все основные виды деятельности, карьеру работников и конкретные решения, и деятельность руководства.

Его основная работа "Теория общества и экономическая организация" (1920) посвящена анализу проблемы лидерства и бюрократической структуре власти в организации. Вебер выделяет три основных типа организаций в зависимости от характера власти, которой обладает руководитель: харизматический, традиционный и идеальный (или бюрократический).

Традиционный тип организации возникает из харизматического, когда происходит естественная замена лидера и члены организации по традиции подчиняются руководителю, заменившему прежнего лидера.

Идеальный (бюрократический) тип основан на специальном разделении власти, обеспечивающем руководителю возможность быть лидером в организации. Особенно подробно Вебер разработал характеристики третьего типа организации. Бюрократический тип организации имеет следующие основные черты:

- вся деятельность организации расчленяется на простейшие элементарные операции, выполнение которых формально закрепляется за отдельными звеньями;
- каждый руководитель наделяется формально закрепленной властью и авторитетом, которые действуют только внутри организации. В построении должен четко проявляться принцип иерархии;
- система четких правил, инструкций и стандартов, определяющих порядок работы и ответственность каждого члена организации;
- любой руководитель организации должен сохранять необходимую социальную дистанцию, должен быть беспристрастным по отношению к своим клиентам и подчиненным, что способствует одинаково справедливому отношению ко всем лицам.
- необходимо, чтобы каждый член организации занимал должность в соответствии с его квалификацией и был огражден от возможности произвольного увольнения. Система продвижения кадров может быть построена по принципу продолжительности работы, успешности деятельности или с учетом обоих факторов.

Указанные характеристики идеальной (бюрократической) организации, рассмотренные Вебером, позволили акцентировать внимание на определенных параметрах организации и определить направления формализации её деятельности.

Форма власти есть краеугольный камень любой организации. Без власти некоторого типа, никакая организация не может направляться к цели; власть вносит порядок в хаос. Из трех чистых типов власти, отмечал Вебер, рационально-юридическая может обеспечить основу бюрократии, поскольку она:

- 1) обеспечивает основание для непрерывности администрации и управления;
- 2) рациональна, так как лицо, занимающее соответствующую власти должность выбирается на основе компетентности для исполнения обязанностей;

3) лидер обеспечивается законными средствами для осуществления власти;

4) власть четко определена и тщательно подогнана к функциям, необходимым для выполнения задач организации.

И, наоборот, традиция как законная власть будет менее эффективна, так как лидеры не были выбраны на основе компетентности и потому, что такая организация будет действовать в интересах сохранения традиции, то есть будет ориентирована на прошлое.

Аналогично обстоит дело и с харизматической властью, которая слишком эмоциональна и иррациональна в том смысле, что она не основана на правилах и обычаях и зависит от мистики и божественных открытий.

Концепция Вебера лучшей административной системы поразительно аналогична «тейлоровской», поскольку управление или администрация означали для них осуществление контроля на основе знаний.

Вебер предвидел неизбежность распространения организаций крупного масштаба. Рост больших предприятий требовал модернизации в администрации. В представлении Вебера, капитализм играл главную роль в развитии бюрократии. Капитализм создавал чрезвычайную потребность в устойчивой, строгой, интенсивной, и измеримой администрации. Именно эта потребность отводила крайне важную роль бюрократии как центрального элемента в любой крупномасштабной организации.

Теория бюрократии Макса Вебера оказала огромное влияние на развитие организации в XX веке. Эта теория положила начало целому разделу организационной науки - теории организации. Многие ученые, приступавшие в 40-50-е годы нашего столетия к изучению формальных организаций, опирались на «веберовскую» модель бюрократии при проведении эмпирических исследований.

Концепция «веберовского» идеала вдохновила исследователей на дальнейшие исследования. С различных сторон и перспектив Вебер попытался представить административные схемы для управления крупномасштабными организациями. Вебер не получил тотчас же должного признания и только позже был по-настоящему оценен вклад в развитие управленческой мысли.

Список использованной литературы: Вебер Марианна. Жизнь и творчество Макса Вебера. - М.: РОССПЭН, 2012.-119 с.; Кравченко А.И. История менеджмента: учебное пособие для вузов. М.: Академический Проект: Трикста, 2014. - 560 с.; Маршев В.И.

История управленческой мысли. М.: Инфра-М, 2010. -368 с.