**Доклад на тему “ М. Вебер о бюрокр**[**а**](https://lms.kgeu.ru/mod/glossary/view.php?id=81258)**тии, ее соци**[**а**](https://lms.kgeu.ru/mod/glossary/view.php?id=81258)**льн**[**а**](https://lms.kgeu.ru/mod/glossary/view.php?id=81258)**я сущность.”**

Развитие бюрократии, согласно Веберу, было неразрывно связано с развитием государства и капиталистической экономики, административные потребности которых не могли удовлетворяться традиционными средствами. Этот процесс был также тесно связан с другим типично современным процессом – распространением демократизации в смысле уравнивания традиционных статусных различий. Такое уравнивание было лишь относительным, поскольку для бюрократической карьеры требовалось определенное образование. Но движение в сторону демократизации означало, что управление не могло больше оставаться привилегией традиционных социальных групп. А расширение гражданских прав, в свою очередь, требовало одинакового отношения со стороны административных органов ко всем лицам.

Основным источником, в котором представлена теория бюрократии Вебера, служит фундаментальный труд этого немецкого социолога "Хозяйство и общество". Для рассмотрения проблемы власти бюрократии важное значение имеют также его статьи: "Политика как призвание и профессия", "Парламент и правительство в преобразованной Германии". В этих и в некоторых других своих работах Вебер описывает систему государственного управления, существовавшую в Германии в начале XX в.

Согласно Веберу, распространение бюрократии в современном обществе неизбежно. Ее развитие есть единственный способ справиться с административными требованиями крупномасштабных социальных систем. В то же время он считал, что бюрократии присущи крупные недостатки, оказывающие серьезное влияние на природу общественной жизни. Сила же бюрократии – в наличии у нее специального образования и компетентности. "Бюрократическое управление, – писал Вебер, – означает господство посредством знания – и в этом состоит его специфически рациональный характер".

В своем определении бюрократии Вебер стремился выделить черты, общие для всех современных административных систем. Он указал десять таких черт:

1) административные системы лично свободны и подчинены власти только в том, что касается их безличных должностных обязанностей;

2) административные системы 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 жалованье, как правило, с правом на пенсию;

7) должность рассматривается как единственный или, но 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) чиновник подчинен в своей деятельности жесткой и систематической дисциплине и контролю[[1]](https://studme.org/42082/sotsiologiya/teorii_byurokratii_vebera" \l "gads_btm).

Для удобства эти черты могут быть сведены к четырем главным признакам. Бюрократическое управление, согласно Веберу, отличают: *иерархия власти –* бюрократия имеет вид пирамиды, в которой положение, означающее высшую власть, соответствует вершине и каждый чиновник имеет четко определенную сферу полномочий в иерархической структуре и подотчетен в своих действиях вышестоящему начальству; *последовательность действий –* должность является основным видом деятельности, дающим регулярное жалованье и перспективу регулярного повышения по службе; *безличность –* работа производится в соответствии с установленными правилами, которые исключают произвол или фаворитизм, а обо всех действиях дается письменный отчет; *специальные знания –* чиновники отбираются на основе способностей, получают необходимую подготовку и контролируют доступ к служебной информации.

В совокупности все эти черты образуют критерии, которым должна отвечать система управления, чтобы ее можно было назвать "бюрократической".

Вторая сторона веберовской концепции заключалась в том, что бюрократия рассматривалась как особая статусная группа со специфическими взглядами и ценностными ориентациями, которая стремилась к тому же к обладанию властью в обществе.

Интересно также определение английского социолога Д. Битема: "Бюрократия – это не просто технический инструмент; она также и социальная сила со своими собственными взглядами и ценностями, и в качестве таковой она вызывает социальные последствия, выходящие за пределы ее технических достижений. Как обладающая властью группа она способна влиять на цели политической системы; в качестве статусного слоя она оказывает более неосознанное воздействие на цели всего общества"[[2]](https://studme.org/42082/sotsiologiya/teorii_byurokratii_vebera" \l "gads_btm).

С точки зрения Вебера, современная бюрократия, подобно чиновничеству прошлых эпох, образует особую статусную группу, занимающую привилегированное положение в обществе[[3]](https://studme.org/42082/sotsiologiya/teorii_byurokratii_vebera" \l "gads_btm). Этому нисколько не противоречит тот факт, что бюрократия подчинена в своей деятельности централизованному контролю и дисциплине. "Осознание чиновником своего высокого статуса, – писал Вебер, – не только совместимо с его готовностью подчиняться вышестоящим, но и исполняет функцию компенсации, позволяя ему сохранять самоуважение".

Статусные группы отличает особый образ жизни, в котором находит отражение социальный престиж их членов. В большинстве случаев статусные группы стремятся к монополизации тех или иных материальных либо культурных ценностей, а также к ограничению доступа в свои ряды. Как отмечал Вебер, установление разного рода ограничений на допуск в ряды чиновников особенно характерно для патримониальных бюрократий, но эта тенденция не исчезает и в современных административных структурах.

Совокупность взглядов и ценностей, отличающих современное чиновничество, Вебер называл "кодексом чести". Как указывает Д. Битем, помимо чувства служебного долга такой кодекс подразумевал веру чиновников в свою высшую компетентность. Кроме того, для них была характерна гордость своей беспристрастностью, внепартийностью, истинным пониманием национальных интересов.

В своем анализе бюрократии Вебер проводил четкую границу между управленческим персоналом и той ассоциацией или корпоративной группой, которая его использует. Корпоративная группа представляет собой добровольное или принудительное объединение людей (от государства до профсоюза, фирмы, политической партии, университета и т.д.), которое избирает руководящий орган для управления его делами. Руководящий орган, в свою очередь, использует управленческий персонал, чтобы проводить в жизнь свои решения. Если аппарат управления отвечает такому критерию, он будет называться бюрократией. Поэтому важно проводить различие между бюрократией и руководящим органом, который ее использует. Представители обеих структур существенно отличаются но характеру своих должностей, функций и ответственности. Члены руководящего органа, как правило, избираются и могут работать не на постоянной основе; их функцией выступает выработка наиболее общей программы действий и правил организации, а также решение вопросов финансирования; они несут ответственность перед всей организацией (избирателями, акционерами, членами и т.д.). Напротив, бюрократы всегда назначаются вышестоящей инстанцией, перед которой они и отвечают за осуществление политики и использование финансовых средств. Хотя такое разграничение на практике может оказаться размытым, в принципе оно имеет важное значение.

Если в верхних эшелонах организации различие между бюрократами и "начальниками" или "лидерами" довольно-таки явное, то проведение нижней границы бюрократии более проблематично. Согласно Веберу, существенной характеристикой бюрократа является осуществление власти в канцелярии. Промышленные рабочие не обладают властью и не работают в канцелярии. Секретари и машинистки заняты канцелярской работой, которая имеет важное значение для деятельности бюрократической организации. Но они не осуществляют власть – они являются "канцелярскими служащими", а не "чиновниками". С другой стороны, многие служащие правительственных агентств, стоящие на низших ступенях иерархии, обладают властью над своими клиентами (работники службы социального обеспечения, таможенные чиновники и т.д.). Исключение их из рядов бюрократии носило бы парадоксальный характер. Тем самым граница бюрократии не может быть просто проведена над непосредственными исполнителями, как предлагалось сделать ранее. Эта граница зависит от природы организации. В частной промышленности бюрократия будет совпадать с управленческим персоналом; в правительственном учреждении она может охватывать более широкий круг лиц.

Вебер полагал, что определяющие характеристики бюрократии выступали необходимым условием организационной эффективности; в результате его модель оказывалась также и нормативной. Он писал: "Как показывает опыт, чисто бюрократический тип управленческой организации способен, с чисто технической точки зрения, достичь наивысшей степени эффективности... и превосходит любую иную форму по своей точности, стабильности, дисциплине и надежности"[[4]](https://studme.org/42082/sotsiologiya/teorii_byurokratii_vebera" \l "gads_btm). А в другом месте он утверждал: "Полностью развитый бюрократический механизм находится в таком же отношении к другим формам организации, как машина к немеханическим способам производства".

Понятие бюрократии как типично современного института получило свое наиболее последовательное воплощение в веберовской концепции рационализации, в которой были выделены черты, отличавшие современные общества от традиционных. Применительно к бюрократии эта концепция не просто означала административную эффективность, но подразумевала наличие черт, являвшихся неотъемлемой принадлежностью современного общества. То, что бюрократическая власть основывалась на четко сформулированных правилах, определявших критерии назначения на должность и пределы должностных полномочий, было отличительным признаком власти в современном обществе в противоположность обществу традиционному.

Согласно теории М. Вебера существуют 3 идеальных типа власти:

**1**) [*харизматический*](https://studopedia.ru/11_67894_harizmaticheskaya-vlast.html), основанный на исключительной одаренности личности;

**2**) [*традиционный*](https://studopedia.ru/4_115513_raznovidnosti-politicheskoy-vlasti.html)*,* основанный на обычаях и признании законности статуса тех, кто имеет власть в соответствии с этими обычаями;

**3**) [*рационально-правовой*](https://studopedia.ru/11_67895_ratsionalno-pravovaya-vlast.html), основанный на «законности», представленном праве отдельным лицам «давать команды».

Анализируя эти типы власти, М. Вебер пришел к выводу, что именно механизм передачи власти обусловливает возникновение бюрократии: если власть передается по наследству, организация принимает традиционную форму; если передача власти определена правилами, развивается бюрократическая организация. Власть – обязательное условие существования организации. Без того или иного вида власти организация не может быть управляема на пути достижения ее целей. Без власти движение будет хаотичным.

Харизматическая власть, утверждал ученый, основывается на вере в священные или экстраординарные характеристики отдающего приказ индивида. Во главе *харизматических*организаций обычно находятся люди, которые могут предположительно быть сильными личностями и вдохновлять других людей эффективно работать. Некоторые великие политические деятели, полководцы, а также предприниматели обладали такой харизмой.

Однако харизматические организации имеют слабую структуру и управление. Они работают скорее на основе интуиции. Их лидеры стимулируют работу, но одновременно вызывают у своих сотрудников беспокойство, соперничество и неуверенность. Такой организации не хватает управленческой перспективы, поэтому уход харизматического лидера может вызвать серьезный кризис преемственности, от которого организация может никогда не оправиться.

При *традиционных* формах власти приказам подчинялись в силу уверенности людей в том, что отдающий их индивид издавна имеет права распоряжаться (например, король или князь). В *традиционных* организациях лидеры занимают свои посты не в результате личных достижений, а по традиции. Самым распространенным примером является переход фирмы от отца к сыну независимо от его таланта или способностей.

Рационально-правовой вид власти имеет следующие преимущества:

**1**. обеспечивает условия для последовательности действий администрации;

**2**. «рационален», так как личность, которая занимает определенную административную должность, получила ее в результате конкуренции с другими претендентами;

**3**. означает, что руководитель использовал законные методы для достижения занимаемого уровня власти;

**4**. приводит к тому, что все уровни власти четко определены и соответствуют тем функциям, которые необходимы для достижения цели организации.

М. Вебер предлагал бюрократию как некую нормативную модель, идеал, к достижению которого организации должны стремиться. Он высказал мысль, что если каждый работающий в организации будет точно знать, что он должен делать, как он должен это делать, и будет при этом четко исполнять все по инструкции, то вся организация будет работать как хорошо заведенный часовой механизм.

**Список литературы**

1. Сайт-https://studopedia.ru/1\_13474\_kontseptsiya-idealnoy-byurokratii-m-vebera.html

2. Сайт-https://otherreferats.allbest.ru/sociology/00944344\_0.html

3. Сайт-https://studme.org/42082/sotsiologiya/teorii\_byurokratii\_vebera

4. Сайт-http://www.grandars.ru/college/sociologiya/ponyatie-byurokratii.html