СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

* 1. Теоретический подход к рассмотрению характеристик бюрократической системы
  2. . Перестройка бюрократической организации

ГЛАВА 2. МОДЕЛЬ РАЦИОНАЛЬНОЙ БЮРОКРАТИИ М.ВЕБЕРА

2.1 Бюрократия на французский, советский, американский манер

2.2 М.Вебер как основоположник рациональной бюрократии

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Список литературы

ВВЕДЕНИЕ

Проводившаяся в начале 1990-х годов дискуссия о сущности и судьбах административно-командной системы, господствовавшей бывшем СССР в течение ряда десятилетий и охватывавшей все уровни управления — от общегосударственного до отдельного предприятия, стимулировала всесторонние исследования и критический анализ бюрократической организации управления. Этого настоятельно требует необходимость эффективного управления хозяйствующими субъектами в постприватизационный период, когда на основе ликвидации централизованной системы осуществляются реформирование организаций, их реструктуризация и переход к рыночным формам ведения хозяйства. Децентрализация, распределение прав и ответственности, эффективные и действенные организационные связи, координация и реализация решений, адаптация структур к рынку практически повсеместно все еще остаются неупорядоченными и нерешенными проблемами. Более того, невнимание к ним, отсутствие прогрессивных и адекватных рынку форм организации ведут к резкому снижению эффективности деятельности, углублению экономического кризиса.

В течение многих десятилетий в крупных компаниях и больших организациях различного типа широко распространились бюрократические системы управления. Вначале их применение было организационным новшеством, поскольку внедрялась рациональная организация труда, управление и процесс принятия решений стали профессией. Они создавали порядок, основывались на использовании набора правил, которые позволяли различным специалистам всех звеньев организации координировать свою работу. Бюрократическая система использовала весь интеллектуальный потенциал организации. Макс Вебер, положивший начало систематическому изучению бюрократии, установил, что она является одновременно и наиболее эффективной системой, и угрозой для основных элементов свободы. Обратив внимание на упорядоченность и потенциальную эффективность бюрократических систем, Вебер отмечал, что бюрократическая форма организации с точки зрения точности, постоянства, строгости и надежности работы превосходит все другие формы административной организации. В течение XX века большие бюрократические организации создали системы, способные эффективно управлять потоками инвестиций, разделением труда и крупномасштабным индустриальным производством. Использование их организационного потенциала обусловливает развитие промышленности, связи и коммуникаций, взаимодействий всех видов, ориентации на потребителя. Были созданы организации, достаточные для того, чтобы обеспечивать лидерство в самых разных областях.

Основной научный вклад М. Вебера заключался в создании им теории рационализации и определения четырех типов рационализма (формального, субстантивного, теоретического и практического) и обосновании тезиса о том, что формальный рационализм был типичным продуктом Западной цивилизации и в конечном итоге занял в ней доминирующее положение. Теория рационализации доказала свою полезность при анализе таких традиционных понятии, как бюрократия, профессии и капиталистический рынок, а также более новых явлений, например появление ресторанов быстрого питания, депрофессионализация и впечатляющий рост японской экономики на фоне одновременного снижения темпов развития американской. Идеи М. Вебера продолжают сохранять свое значение для понимания многих современных тенденций развития бизнеса и экономики в целом. Теоретики продолжают изучать и развивать его идеи, а исследователи пытаются применять их к изучению различных социальных проблем.

Цель данной курсовой работы - рассмотреть характеристику бюрократической системы и модель рациональной бюрократии М.Вебера.

Задачи: теоретический подход к рассмотрению характеристик бюрократической системы; перестройка бюрократической организации; М.Вебер как основоположник рациональной бюрократии.

ГЛАВА 1. БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

* 1. Теоретический подход к рассмотрению характеристик бюрократической системы

Среди ученых существует согласие по поводу шести характеристик бюрократии, описанных первоначально Максом Вебером:

1) иерархическая командная цепочка;

2) специализация должностных обязанностей;

3) единая политика в области прав и обязанностей;

4) стандартизованные операции на каждом участке работы;

5) карьера, основанная на профессиональной компетенции;

6) безличностные взаимоотношения. К данным характеристикам можно добавить то, что координация деятельности осуществляется на высших уровнях организации. Рассмотрим подробнее каждую из указанных характеристик.

Иерархическая командная цепочка. Бюрократическая организация имеет структуру пирамиды с высшим руководителем в верхней точке, который распределяет весь объем работы организации и делегирует ответственность за каждую часть общей задачи своим заместителям. Последние, в свою очередь, делегируют ответственность на более низкие уровни управления по цепочке команд, которая доходит до каждого работника. В ряде крупных компаний в прошлом насчитывалось десять и более уровней управления между управляющим высшего ранга и рабочим.

Внедрение цепочки команд явилось мощным фактором наведения порядка в больших подразделениях на предприятиях. Цепочка команд разрешала потенциальные конфликты, четко распределяя обязанности, полномочия и ответственность за возможное решение. Каждому руководителю и его заместителям в Цепочке команд были предоставлены все полномочия для решения задач или осуществления отдельной функции, а также ответственность за ее исполнение. Это значительно упрощало задачу руководителя и давало уверенность в выполнении команды.

Недостатки добюрократической автократии. Автократические организации без четкой цепочки команд исчерпали возможности развития при численности персонала около 100 человек. Многие предприниматели взяли на себя роль единоличного руководителя, который осуществляет контроль над растущей организацией как ремесленник с многочисленными помощниками. Вместо того чтобы создать эффективную командную цепочку, он пытается быть сразу везде, принимая решения по всей организации, не решаясь передать это группе помощников[8, с. 171-187].

Такие предприниматели могут объяснить подъемы и спады своей деятельности изменениями на рынке, но на самом деле они страдают от недостатков добюрократической формы автократии. Предприниматель может быть руководителем с неограниченными правами до того момента, когда он будет в состоянии управлять тем объемом деятельности, который может контролироваться одним вездесущим руководителем.

Некоторые предприниматели, ограничившие себя ролью ремесленника, назначают своих заместителей, но, постоянно отменяя их приказы, лишаются доверия к командной цепочке, которую они образовали. На деле заместители лишаются предоставленных им полномочий.

Делегирование и предоставление полномочий. Предприниматели, у которых дело пошло успешно, обычно внедряют структуру, работающую по принципу командной цепочки. Полномочия делегируются подчиненным, и тем самым усиливается интеллектуальный потенциал организации. Деятельность может расширяться, когда среднему звену руководителей даны ограниченные, но достаточные полномочия принимать необходимые решения и регулировать производственный процесс. Постбюрократические предприниматели успешно развивают деятельность, работая с децентрализованной командой и горизонтальной схемой управления, сменившей командную цепочку. Тем не менее, новшества бюрократии, включая передачу некоторых прав распоряжения собственностью нижним звеньям иерархии управления, были источником роста производства и, соответственно, организаций в ранний период создания бюрократических систем.

Специализация должностных обязанностей. Бюрократия стала эффективной благодаря специализации труда. На самом деле организационная структура бюрократии создана на основе деления всех задач на серии четко определенных должностных обязанностей или функций. Каждой функции придается ответственность за выполнение определенной задачи и предоставляется необходимый инструментарий управления. Руководитель издает и распределяет задания таким образом, что все его составляющие являются частями общей задачи организации: специализированный инженерный персонал изучает причины падения эффективности на всех этапах производственного процесса, конструирует оборудование и моделирует процессы, которые обеспечивали бы рост производительности труда; определяются обязанности тех, кто занят реализацией продукции, финансистов, специалистов по труду и др. Специализация ведет к более эффективным путям выполнения каждой части общей задачи организации.

До внедрения специализации в бюрократические организации каждый ремесленник учился всему, что касалось его деятельности, и выполнял весь объем работы от начала и до конца. Ремесленное производство часто может быть плодотворным и иметь художественные достоинства, но в период промышленной революции оно стало тормозом механизации и развития масштабной экономики. По мере того как организации переходили от ремесленничества к разделению труда, жесткая иерархия бюрократии предусматривала все необходимое для преодоления ремесленных традиций, каждое новшество становилось частью действующих нормативов и процессов организации.

Единые нормы и правила. Бюрократия управляется с помощью единых зафиксированных норм и правил, которые устанавливаются руководством организации независимо от того, является ли она коммерческой или некоммерческой. Эти нормы предусматривают права и обязанности работников и руководителей. Самые основные нормативы относятся к вопросу об определении прав, полномочий и ответственности. В бюрократической организации руководитель отвечает за деятельность всех подчиненных и имеет право отдавать им распоряжения, которым они должны беспрекословно подчиняться. Основная обязанность работника заключается не в том, чтобы делать то, что правильно или необходимо сделать, а в том, чтобы точно следовать указаниям непосредственного руководителя. Установленные нормативы бюрократии гарантируют оплату труда работникам до тех пор, пока они заняты на работе, а нередко и получение пенсии за выслугу лет. Фиксированные права и обязанности устанавливают определенные рамки процессов управления и в известной мере ограничивают возможное своеволие руководителя[8, с. 171-187].

Стандартизированность процедур, определяющих каждый вид работы. Единые нормы и процессы являются основой стандартизации действий, их последовательности и этапов. Они предварительно изучаются исполнителями, являются обязательными и предопределяют строгий порядок и подотчетность в организации.

Профессиональная карьера. Бюрократическая организация создает условия для профессионального роста работников, продвижения на более высокие уровни командной цепочки. Повышение в должности дает одновременно и власть, и полномочия, и более высокий статус в организации. Повышение достигается путем совершенствования навыков в какой-то области деятельности и способности выполнять предусмотренный объем работ. Профессиональная карьера основывается на своеобразном контракте между работником и организацией: работник посвящает свою деятельность организации в обмен на гарантированную работу, нередко пожизненную, стабильную или повышенную оплату труда, пенсию и возможность повышения по служебной лестнице.

До бюрократии фаворитизм и семейственность разрушали эффективность организации. Бюрократия придерживается политики повышения сотрудников по службе на основе их квалификационного роста. Это позволяет организации нанимать, обучать и удерживать на работе высококвалифицированных специалистов. Стремление работников к повышению в должности и гарантированность профессиональной карьеры были важным элементом успеха бюрократической системы при условии сильной мотивации к долгосрочной лояльности организации. Однако возможности большей части работников не могут быть реализованы в бюрократической системе, поскольку основной показатель успеха — это продвижение по иерархической лестнице; по мере движения вверх пирамида власти сужается, и только некоторые сотрудники могут занять вышестоящие должности.

Безличностные отношения. В бюрократической системе существуют взаимоотношения не человека с человеком, а роли с ролью. Организационная структура и должностные инструкции предписывают то, что ожидается от каждого индивидуума. Работник, исполняющий какие-то специфические обязанности, должен осуществлять их только рационально. Это, в сущности, говоря, породило определенный автоматизм и безличностные отношения, противостоящие личным симпатиям, фаворитизму, проявлению чувств и эмоций.

Координация осуществляется сверху вниз.В бюрократической системе работники не приучаются к координированию работ на своем уровне. Руководитель делит весь объем работы между определенными исполнителями таким образом, чтобы в результате получить выход продукции, за которую он отвечает. Затем руководитель более высокого ранга осуществляет координацию работ между подразделениями, которым нет необходимости контактировать друг с другом в оперативном порядке. Связь осуществляется только с вышестоящим руководителем. Работники должны оставаться в рамках, определенных их должностной инструкцией и стандартными методами. Каждый сотрудник должен подчиняться только одному руководителю. Если это правило нарушается, руководитель теряет авторитет. Координирование работы сверху успешно работало в ранний период промышленной революции, когда возникла необходимость включить в производство огромное количество работников, не имеющих технической квалификации. В настоящее время строго бюрократические системы ока­зались малоэффективными или вовсе недееспособными.

В табл. 1 в систематизированном виде показаны коренные изменения в организационных системах, характеризующие как причины неэффективности бюрократических организаций в современных условиях, так и основные черты организаций, приходящих им на смену[8, с. 171-187].

Современное производство и его инфраструктура не нуждаются в бюрократических организациях. Нарастает потребность в мобильных и интеллектуальных организациях, деятельность которых соответствует революционным изменениям в самом характере работ, происшедшим за последние десятилетия (рис. 1). Рассмотрим более детально каждое из указанных направлений.

Таблица 1 Коренные изменения в организационных система

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сущность бюрократической организации | Причины эффективности бюрократии в прошлом | Почему бюрократия оказалась несостоятельной | Что приходит на смену бюрократии |
| Иерархическая цепочка команд | Бюрократия привнесла порядок в организацию  Руководители ввели порядок своего доминирования над  подчиненными | Бюрократия не может управлять  в сложных ситуациях  Доминирование одной формы —  не лучший способ совершенствования организации | Мировоззрения и ценности  Рабочие группы (самоуправляющиеся)  Горизонтальная координация  Неформальные системы  Наличие выбора  Независимый внутренний потребитель |
| Специализация  Организация на  основе должностных обязанностей | Бюрократия добилась эффективности, введя систему  разделения труда  Сосредоточение  Интеллектуального  потенциала в центре организации | Бюрократия не  поддерживает  интенсивных  междолжностных  связей и постоянной координации на одном уровне | Многопрофильность специалистов и интрапредприни-  мательство  Организация в рыночно-посреднической системе |
| Единые правила  для всех | Бюрократия создала ощущение справедливости  Установила четкую  власть руководите-  лей | Сохраняется необходимость в правилах, ноони должны  быть другими | Гарантированные права  Институты свободы и коллективности |
| Стандартные  процедуры | Бюрократия обеспечила жесткую организационную память  Проявила способность использовать  неквалифицирован-  ный труд  Преодолела устаревшие методы  работы | Бюрократия  медленно реагирует на перемены  Не согласуется  с возникающими сложностями  Не поощряет  взаимосвязи | Самоуправление  Давление рынка и морали общества |
| Карьера работников, их продвижение по  служебной  лестнице | Бюрократия культивировала лояльность организации  Создала преемственность управленцев и профессионалов | Уменьшение числа руководящих должностей и повышение  спроса на них в  среде образованных рабочих  Ограниченные  возможности  повышения в  должности | Карьера на основе  Профессионального роста  Расширение условий большей результативности  Повышение оплаты труда с ростом квалификации |
| Межличностные  взаимоотношения | Бюрократия уменьшила преобладание  семейственности  Помогла лидерам  ввести жесткую  дисциплину и принятие жестких решений | Информационноемкая работа  требует расширения взаимоотношений работников | Широкие взаимоотношения работников  Наличие выбора. Большая ориен-тированность на результаты |
| Координаций  сверху | Бюрократия ввела  регулирование не-  квалифицирован-  ной рабочей силы  Организовала  жесткое управление в отраслях с  однообразной работой и текучестью кадров | Образованные  работники  готовы к  самоуправлению | Самоуправляемые команды  Горизонтальные  связи и сотрудничество |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Неквалифицированная работа |  | Интеллектуальная работа |
| Однообразные задания | Инновации и проявление внимания |
| Индивидуальная работа | Коллективная работа |
| Функциональная работа | Проектная работа |
| Однопрофильность | Многопрофильность |
| Власть руководителей | Авторитет заказчика |
| Координирование сверху | Координирование на каждом уровне |

Рис. 1. Направления изменений характера выполняемых работ

От неквалифицированной к интеллектуальной работе. В современных условиях все большее число работ, технических и нетехнических, основывается на знаниях. На предприятиях уже нет необходимости в многочисленной неквалифицированной рабочей силе для сборочных линий; большая часть работ требует технических знаний и обученных работников. Более того, меньшее число рабочих занято непосредственно производством продукции. Основное количество сотрудников организации выполняют такую работу, как маркетинг, проектирование, техническое конструирование, технический и экономический анализ, бухгалтерский учет, управление. Это требует профессионального опыта и знаний. Аналогичная тенденция наблюдается и в сфере услуг, в коммерческих и других организациях. По оценкам, 1/3 всех рабочих мест уже занята высокопродуктивными коллективами, представителей которых можно называть интеллектуальными работниками. Сама природа умственного труда, который включает сбор информации, творческий поиск, эксперименты и т.д., означает, что руководители не могут давать постоянные указания работникам, занятым такого рода деятельностью. Неотъемлемой частью умственного труда является развитие работника, и при определенных условиях дистанционный контроль со стороны руководителя мешает работать[8, с. 171-187].

От шаблонных задач к новаторству и проявлению внимания. Со времен ремесленничества задачей управления является организация людей на продуктивное выполнение однообразной и трудоемкой работы. При этом роль руководителя заключается как в том, чтобы ограничить использование интеллектуального потенциала работающих, так и в том, чтобы выявить таланты. В настоящее время однообразная, серийная работа, порожденная бюрократией, постепенно исчезает. Машины выполняют главным образом рутинную работу, остальная деятельность требует инициативы и гибкости. В результате работа лидера сводится к тому, чтобы выявлять способности людей и направлять их на выполнение общей задачи.

Какая останется работа, когда машины станут умнее? Что могут делать люди значительно лучше машин? Люди проявляют себя значительно лучше машин в изобретательстве, в видении новых возможностей и распознавании несовершенных систем. Способный работник сознает, что в действительности необходимо заказчику, и заставляет систему работать в этом направлении. В данную работу включается группа качества, которая ведет поиск реального источника проблем. Для введения инноваций необходим также интрапренер компании, который определяет направления использования ресурсов для получения доходов и создания дополнительных рабочих мест. Другая черта — это внимание работников друг к другу. Руководители добиваются выполнения работы, если исполнители чувствуют, что проявляется внимание к ним и работе их группы. Нормы бюрократии не предполагают проявления заботы о работниках, а лишь их полное подчинение и преданность руководителю. Практически отсутствуют примеры нововведений, когда бы интрапренер не нарушал каких-то бюрократических норм. Бюрократия слишком автократична и ведома нормами, чтобы мотивировать интеллектуальную деятельность и руководить ею. Творчество и совместная работа требуют заинтересованного отношения, личной ответственности, гибкости в мышлении и действиях. На самом деле так называемые нормы бюрократии блокируют нововведения и проявления заботы о людях, противоречат самому смыслу современной деятельности.

Образование, инновации и внимание к людям. Многие исследователи бюрократии подчеркивают, что в бюрократической организации не уделяется внимания подготовке работника к инновациям, работе в коллективе и проявлению внимания к другим. Многие годы корпорации использовали эффективные методы обучения творчеству и рационализаторскому мышлению, но это обучение было направлено на исправление ошибок в образовании. В современных условиях требуются приобретение опыта работы в коллективе, проявление инициативы и ответственности при совместной деятельности, способности к участию в самоуправлении.

От индивидуальной работы к коллективной. Как показывает опыт, бюрократические системы, последовательно внедряя дисциплину командной цепочки, не обладают достаточным разнообразием средств и гибкостью для решения быстроменяющихся проблем. Между тем каждое действенное нововведение в управлении опирается на силу коллектива, на межфункциональные и межлинейные рабочие группы. Организации становятся более информированными, когда они находят возможности использовать разнообразные знания каждого человека в команде для общих целей. От выполнения отдельных функций к работе над проектом. С переходом работников от статичной работы к решению ряда проблем появляется необходимость использовать проектное управление. Каждый проект требует, как правило, создания междисциплинарных групп. Функции контроля переходят от бюрократической системы к проектным командам. Специализация может оставаться узким местом каждой сложной организации. Но так как все проблемы взаимосвязаны, все большее количество работ требует объединения знаний и опыта различных специалистов. Все меньше работ выполняется в рамках только одной специализации. В результате каждый работник должен быть как узким специалистом, так и обладать более широкими знаниями. Грубое вмешательство руководства в деятельность проектных команд неизбежно ведет к противоречиям, к излишним трудностям в решении поставленных задач. В интеллектуальной организации вовлеченность работников в проектные команды позволяет оперативно выявлять все проблемные узлы. При этом активно используется механизм обратной связи с потребителями.

От одной профессии к широкой специализации. Присущие бюрократической системе узкая специализация и излишнее число работников делают эту систему дорогостоящей и негибкой. В типичной многопрофильной программе ответственность переходит к рабочим группам, работники переходят на следующую ступень должностной иерархии с ростом их квалификации. В этих условиях вновь возникающие задачи решаются не за счет увеличения числа работников, а на основе повышения их квалификации и взаимозаменяемости, усиления гибкости рабочей силы путем проведения многофункционального обучения.

От власти руководителей к власти потребителей. Для того чтобы организация стала адаптивной, предпочтения потребителей должны оказывать существенное влияние на деятельность работников. Процесс передачи такой информации через руководителей очень медленный. К тому же они не всегда могут знать внутренние потребности фирмы и потребности рынка. Если внутренний потребитель не может быстро получить необходимое, система не сможет оперативно и гибко обслуживать внешних потребителей. Свобода выбора между альтернативными поставщиками дает пользователям внутренних услуг права, которыми пользуются и внешние потребители. При этом акценты внимания смещаются от власти своих руководителей к власти потребителей.

От координации сверху к коммуникациям на каждом уровне. В бюрократической системе в обязанности работников не входит координация работы друг с другом на своем уровне. Когда координация является обязанностью руководителя, межфункциональные или горизонтальные связи на каждом уровне считаются либо бесполезной тратой времени, либо узурпацией власти руководителя. В постбюрократической организации большая часть межфункциональных связей и даже многие общие вопросы решаются на уровне рабочих групп. Рабочие команды, включающие работников всех функциональных подразделений, имеют полномочия принимать решения по всем вопросам. Вместо того чтобы вести борьбу с бюрократией, команды работают сообща как интрапренеры широкого профиля. Они занимаются изучением рынка, определением стоимости каждого изделия, его характеристиками, внешним видом и методами работы.

Реальность стала такой сложной и многогранной, что нет смысла делить организацию на цепочки, по которым будут передаваться команды для решения каждой возникающей проблемы. В результате интеграция достигается не иерархическим путем, а на одном межфункциональном коммуникационном уровне. Таких коммуникаций много, поскольку каждый важный процесс выходит за организационные рамки. В современной организации информация передается напрямую без посредников. Отношения отчужденности, формальности и неравенства заменяются отношениями открытости, честности и относительного равенства. Эти новые реалии призваны, полностью изменить представления о методах и моделях функционирования организации[8, с. 171-187].

* 1. Перестройка бюрократической организации

Как перестроить, обновить, сделать эффективной бюрократи­зированную организацию (или бюрократизированное общество — разница ведь только в масштабах)? Наиболее распространены три подхода.

Технократический подход

Первый подход — априорно-технократический. Мы строим и тщательно просчитываем, исходя из самых благих, демократических целей, идеальную модель механизма управления и со всей доступной нам энергией и напористостью проводим его в жизнь. При этом реально существующая модель известна очень плохо, но это ведь неважно — она обречена на уничтожение. Чтобы преодолеть естественное сопротивление людей, потревоженных в их привычках и интересах, нужно их неустанно убеждать, обучать и понуждать. Если необходимо, буквой жертвуют духу. С помощью пропагандистских маневров стараются показать анахронизм и эгоизм последних очагов сопротивления (эгоизм аппарата, эгоизм трудовых коллективов и т.п.). Возникает сложная и утомительная игра воздействий и реакций, в которой постепенно душится всякая воля к перестройке. Система приспосабливается, стараясь сохранить свои основные характеристики путем ряда компенсационных шагов, которые преображают, более или менее тотально, смысл реформы. Реформатор вынужден расширять реформу, чтобы поставить под контроль ускользающие от него элементы. Это обходится все дороже и влечет новые дисфункции. В конце концов, истощение ресурсов и невозможность контролировать великое множество элементов слишком сложного ансамбля приводят к явной или скрытой констатации неудачи.

При подготовке реформ во французском обществе всегда обнаруживается вопиющая нехватка конкретных знаний о системах, на которые собираются воздействовать. Вкладывают значительные объемы энергии и даже денег в исследование технических и экономических проблем. Но забывают, что эти проблемы существуют, и решаются только в системах коллективных действий. А эти системы несводимы к материальным проблемам, но составляют человеческие конструкции, никогда не повинующиеся механически воздействиям сверху или централизованному регулированию. Как не удивляться повторению, почти неизбежному, одного и того же процесса? Первичная цель: подавление бюрократии, освобождение человеческого потенциала. Первая попытка реализации: рост порочных бюрократических кругов. Новая цель: исправление ошибок, прирост неукоснительности и энергии, громадные усилия по разъяснению целей, пропаганде и агитации. Конечный результат: констатация неудачи или, чаще, исправление всей информации и подмена реальности ее официальной версией [7, с. 315-333].

Рыночный подход

Второй подход — апостериорный (в нашей нынешней ситуации и терминологии принявший обличив так называемого "рыночного"). В самом деле, почему нельзя думать, что взаимное спонтанное приспособление групп и индивидов не есть лучшая процедура для осуществления лучшего решения, более прагматичного, более справедливого, ибо более "договорного"? Если бы организация соответствовала идеальной схеме, если бы ее члены представляли собой некие молекулы газа, движущиеся независимо друг от друга, все было бы в порядке. Но так не бывает и никогда не будет. В реальности взаимное приспособление сторон происходит в неравных играх, структурированных вокруг узлов власти. Лучшее решение, к которому приводит спонтанное приспособление, может считаться рациональным лишь на уровне подсистемы, в которой оно выполняется. Взаимное приспособление — процесс не слепой, но глубоко консервативный, стремящийся усилить равновесие или неравновесие в существующей системе власти.

Всякий априорный или апостериорный подход — и даже их нескладное сочетание — игнорируя социальную реальность системы коллективных действий, достаточно быстро приводит либо в тупик, либо к псевдоперестройке, либо к тому и другому зараз.

Никакое изменение нельзя ни задумать, ни обосновать независимо от конкретной системы действий, которая есть объект изменения, и характеристики которой глубоко детерминируют ход его развертывания.

Стратегический подход

Третий подход можно назвать стратегическим, но речь пойдет о стратегии особого рода, далекой от стратегии войны. Полководец признает за противником свободу действий, пытается их предугадать, оставляет резервы, предусматривает возможные поражения. Этот подход лучше, чем два предыдущих, и к нему часто прибегают, поскольку он прост. Ясно, кто противник, ясна стратегическая цель — его уничтожение как действенной силы. Но в стратегии социального изменения им воспользоваться нельзя, ибо противник — это мы сами. Мы все, в зависимости от ситуации, являемся и сторонниками и противниками изменений. Задача состоит, следовательно, не в том, чтобы выявить и уничтожить противников, но в том, чтобы превратить противников в союзников. В политике это всегда делалось путем сочетания двух способов воздействия: подкупа и шантажа.

Можно заметить в скобках, что стратегию подкупа и шантажа можно проводить так, что подкуп одной системы может одновременно служить инструментом шантажа другой. Например, инвестирование можно проводить так, чтобы возникала конкурентная угроза для других систем, побуждая их тем самым к экономическому соревнованию. Быть может, например, валютное кредитование сельскохозяйственных производителей можно проводить так, что отечественные производители будут вынуждены повышать свою конкурентоспособность. Крозье предлагает основать стратегию перестройки на четырех элементах: дифференциация индивидов, ситуаций и систем; инвестиции в знание; использование человеческих ресурсов, которыми до сих пор пренебрегали; наконец, демонтаж бюрократической модели управления[7, с. 315-333].

Общество — не мягкая глина, которую реформатор может формовать как угодно, но и не полностью окаменевшая структура, которую нужно взрывать динамитом. Это целостная система в движении, в которой заключена и отчасти работает огромная энергия. Реальное препятствие перестройке состоит в том, что эта энергия рассеяна, а точнее, распределена по негативным и консервативным каналам. Сам факт наличия энергии не означает ни того, что общество будет развиваться само по себе, ни того, что энергия будет непременно использована позитивным образом. Энергия может трансформироваться в запросы, и все сохранится, как есть.

Дифференциация людей и организаций

Нужно найти в системе точки приложения сил, опереться на способность людей вести себя по-новому и направлять инвестиции так, чтобы люди развивали эти способности. Что должны мы делать с административной или образовательной системой, слишком взаимозависимыми, изолированными и автономными, чтобы их можно было изменить изнутри или извне? Прежде всего, надо быть реалистами. Конфронтация бесполезна, поскольку чиновников или учителей нельзя изменить указом. Следует принять оборонительную стратегию, не атакуя крепости, которых нельзя взять, и даже не угрожая им. Лучше потратить силы, время и энергию на другие системы, реформировать секторы не в порядке теоретической важности, но там, где имеется больше всего шансов на успех. Иными словами, лучше инициировать процесс изменений и освободить новые, позитивные силы. Значит ли это, что нужно пренебречь наиболее важными системами? Какой совет дать их пленникам? Не прямая конфронтация, но долгосрочная и среднесрочная подготовка путем инвестиций в людей и в знания. Заставить ту или иную закоснелую систему понять самое себя и усвоить это понимание, обучить работников и администраторов использовать это знание, чтобы научиться новым типам отношений. Пустившись по трудной дороге управляемого социального изменения, мы не можем действовать, как солдаты или технократы. Мы должны выбрать область приложения сил, задачи и средства, исходя из наших шансов на успех. Если задача не решаема, нужно изменить сферу деятельности. Если нет доступных средств в данной области, мы должны перейти к другой проблеме. Общество в целом должно быть изучено как поле ресурсов и проблем, где, сопоставляя одно с другим, можно заставить инновации проявиться.

Демократизация и власть

Скрытой целью многих предлагаемых сейчас радикальных реформ является уничтожение власти. Но отношения власти неразрывно связаны с человеческими действиями. Власть не есть ни желание, ни потребность, которая может быть удовлетворена или подавлена. Это жизненный нередуцируемый факт, непосредственно связанный с той зоной свободы, которая представляет собой фундамент существования человека. Именно благодаря этой свободе не существует социального детерминизма и история и общество должны пониматься как творение, как человеческое изобретение, а наши социальные конструкции есть и могут быть только случайными. Кроме того, отношения власти неотделимы от механизмов формирования личности и незаменимы для них[7, с. 315-333].

Но если отношения власти неизбежны, это означает конкретно, что мы должны по-прежнему жить в мире конфликтов, манипуляций и двусмысленностей… Это означает также, что общество гармоничное, ибо добродетельное, невозможно. Это здравое признание обидной для нас природы мира, неизбежности отношений власти, не мешает нам, однако, стремиться к его изменению. Только власть может бороться с властью. Глубокая угроза злоупотреблений состоит не в выражении инициативы актера, но в ее подавлении из-за присвоения некоторыми социальными актерами или высшими властями монополии на инициативу", - пишет Крозье. В чем заключается ответственность лидера? Речь идет не о том, чтобы каждый ответственный руководитель определял благо для людей, имеющих право на свои понятия о собственном благе, но о том, чтобы сделать возможным для тех, кто от него зависит, обнаружить противоречия в ценностях и целях, существующих на их уровне, и средства разрешить эти противоречия. Лидерство становится на этом уровне все более неотделимым от знания и в этой перспективе интеллектуальная трансформация и обновление опыта важнее, чем абстрактный выбор цели. Если внизу часто недостает перспективы и способности к экспериментированию, то вверху, по-видимому, всегда недостает знаний и даже просто опыта сложности и богатства жизни на операциональном уровне. Только сам социальный актер (то есть, каждый из нас) методом проб и ошибок может открыть удовлетворительное соотношение целей в меру своей свободы. Научный анализ, позволяя ему осознать ограничения и пределы действия, лишает его иллюзий тотальной свободы, но зато предлагает способы открыть новые ресурсы и новые возможности, увеличивая область реальной свободы. Его ответственность состоит в открытии этой свободы, и в том, какое употребление он из нее сделает.

Демонтаж бюрократической системы

Последний элемент стратегии — демонтаж бюрократической системы. Прогресс, возможный в образовании и здравоохранении, душится весом регулирующей административной системы. Затраты становятся неподъемными, результаты снижаются и очень трудно изменить что-нибудь, не меняя одновременно все целиком. В этих областях мы должны готовиться к бурным кризисам, но не следует их бояться. В других областях мы более свободны, реальная проблема — помешать прямой или косвенной конфискации результатов успешной деятельности государственными властями. Государство, даже местные и региональные вла­сти должны учиться играть роль, помогающую людям приобре­тать знания, роль советников, регулировать деятельность косвен­но и отбросить страсть к контролю и регламентации[7, с. 315-333].

ГЛАВА 2. МОДЕЛЬ РАЦИОНАЛЬНОЙ БЮРОКРАТИИ М.ВЕБЕРА

2.1 Бюрократия на французский, советский, американский манер

Общее равновесие бюрократической системы зависит от условий сделки, на которых индивиды и организация способны достичь согласия. Эти условия зависят, с одной стороны от установок, ожиданий и стремлений индивидов, а с другой — от практических требований самой организации. Эти требования определяются техническими средствами, выработанными человеком для контроля над средой, а также теми самыми культурными Нормами, которые формируют его индивидуальные реакции.

Кроме отмеченных выше, у бюрократии есть еще одна важная функция. Бюрократическая модель составляет средство поддерживать в рамках современных обществ некоторые ценности до индустриального мира. Крозье показывает, что черты поведения и модели отношений, им обнаруженные, соответствуют очень характерным для французской культуры константам.

Бюрократическая система позволила удовлетворить два традиционных противоречивых требования французов: гарантировать независимость индивидов, одновременно обеспечивая успех и рациональность коллективных действий[9, с. 469-474].

Во Франции бюрократическая жесткость связана, по мнению Крозье, с устойчивостью традиционных образов жизни, которые французы довели до высокой степени совершенства перед индустриальной революцией. Сопротивляясь всякому сознательному и добровольному участию в общественных делах, отдавая предпочтение централизованной власти, стабильности и жесткости бюрократии, французы стремились сохранить стиль жизни, происходящий из ценностей, к которым крестьяне, ремесленники, буржуа и дворяне старой Франции были очень привязаны, к ценностям, породившим весьма утонченное умение жить. Эти ценности: безопасность, гармония, отвращение к открытым конфликтам, личная независимость, наконец, стремление "жить в свое удовольствие" и максимальный контроль над своим, пусть очень ограниченным, окружением ("мой стакан невелик, но я пью из своего стакана"). Но отсюда же вытекают изоляция индивидов, отсутствие коммуникаций между социальными группами, страх перед отношениями лицом к лицу, неспособность выдвигать лидеров, приемлемых на уровне первичной группы, преобладание формальной деятельности над неформальной и борьба всех социальных страт и групп между собой за привилегии.

Крозье показывает, что бюрократическая модель соответствует не только фундаментальным ценностям, но и основным институциональным моделям, связанным с культурными чертами через постоянно обновляющийся опыт организационной практики.

Для системы образования, для рабочего движения, для местной администрации, для мира частного предпринимательства характерны одни и те же черты, дополняющие друг друга и укрепляющие систему в целом.

Отчасти описанные тенденции имеют место во всех индустриальных странах, но из других культурных предпосылок могут развиться иные типы бюрократической жесткости[9, с. 469-474].

В противоположность французской модели, где верховная власть оказывается бессильной перед подчиненными, поскольку не может провести серьезную дифференциацию между ними, в советской системе власть, казалось бы, располагает всеми необходимыми средствами, чтобы вмешиваться в их дела. Это до последнего времени безропотно принималось подчиненными, не имевшими серьезных априорных возражений против дискреционной власти верха.

Есть два способа разорвать порочный круг бюрократической рутины: децентрализоваться и дать больше власти тем, кто располагает необходимой информацией, либо передать власть решений в еще более высокие эшелоны, придав им кадры контролеров и осведомителей, необходимые им, чтобы точно знать ситуацию, в которую намереваются вмешиваться. Последнее решение часто принимается и на Западе, но оно быстро находит свой предел, поскольку создает атмосферу подозрительности и затрагивает, по большей части, лишь нижние эшелоны иерархии. С другой стороны, там существует минимум согласия и доброй воли, а проверки касаются фактов, а не личностей.

Но предположим, что, как не раз было в СССР, руководство намерено прорвать порочный круг рутины не только в нижних эшелонах, но во всех эшелонах. Такое решение приводит к развитию целого ансамбля отношений контроля, где люди будут затронуты лично[9, с. 469-474].

Попытаемся определить меру действенности такой системы. Проблема, естественно, — в сопротивлении подчиненных. Допустим, они дошли до точки, где награды и наказания сверху принимаются как данное и не обсуждаются. Но это не значит, что они забывают себя защищать — далеко от того. Они защищаются двумя способами: с одной стороны, сохраняя пассивность и отказываясь от участия, с другой — укрепляя свою первичную неформальную группу, дающую им убежище и защиту.

Социальную политику коммунистического режима можно характеризовать, как гигантскую попытку интегрировать первичные группы в сфере влияния власти и эффективности, в рациональной системе тэйлористского типа. Но применяемые средства позволили добиться этого лишь весьма частично и уж во всяком случае, не изменили модель человеческих отношений. Многие западные наблюдатели думают, что неформальные сети сообщничества — первичные группы — абсолютно незаменимы для функционирования экономического механизма.

Дело в том, что на средних и низших эшелонах существует доверие и люди готовы заключать между собой полулегальные и вовсе нелегальные сделки, чтобы громадный разрыв между навязанными сверху целями и скудными средствами был хотя бы частично преодолен.

Сопротивление первичных групп влечет за собой последствия противоречивые, и, тем не менее, логичные. Власть привыкла прилагать для достижение поставленной цели давление всегда слишком сильное, непропорциональное и, в то же время, может получить результат, только если первичная группа обойдет, ее приказы и даже им не подчинится.

Механизм информации и коммуникаций, необходимый для решений и контроля, в такой системе также налагает свои ограничения. Речь не идет обычно о контроле только над какой-либо одной иерархической категорией, а информация редко бывает конкретной и легко проверяемой. Контролировать приходится целую иерархическую систему, где сети сопротивления — сложные и неформальные.

Возникают, естественно, сомнения в людях, на которых возложен контроль. Нередко простой здравый смысл и даже ощущение общих интересов заставляют контролера фальсифицировать информацию, чтобы позволить неформальной группе добиться удовлетворительных результатов. В других, вероятно, более частых случаях, контролер будет подделывать информацию, чтобы подыграть собственным начальникам. Возникает классическая проблема контроля над контролерами.

В итоге, поскольку в системе, где нельзя снестись с независимыми данными, нет возможности никому доверять, всесильная верховная власть, несмотря на все свое могущество, оказывается разоруженной, способной лишь к бессмысленному (ибо не основанному на сколько-нибудь достоверной информации) произволу.

На Западе подозрительность обычно остается в разумных пределах, ввиду влияния и давления внешнего мира. Но когда весь экономический аппарат пронизан подозрительностью, мы имеем дело с новой разновидностью порочного бюрократического круга. Его элементы следующие: члены организации должны заниматься незаконной деятельностью, чтобы справиться с навязанными им обязанностями; это делает их весьма уязвимыми как в юридическом, так и в моральном отношении. Начальство оказывается, как будто, бы в превосходном положении: оно обладает над подчиненными дискреционной властью, а морально эти последние полностью зависят от милости верха. Зато руководители не могут никому доверять, поскольку нет средств, добиться поставленных ими целей без неповиновения их же приказам. Им приходится, следовательно, обращаться к системе бесконечного контроля и контрконтроля, а это, в свою очередь, укрепляет привязанность подчиненных к неформальным группам, защита которых становится незаменимой. Причины этой цепи — в диспропорции между поставленными задачами и реальными средствами предприятий[9, с. 469-474].

А последствия выражаются в усилении этой самой диспропорции, в чрезвычайной затрудненности распознавания ошибок, в очень плохих информационных сетях и, наконец, в крайней жесткости всей системы. К тому же, неформальные отношения, развившиеся в такой системе, легко переходят в коррупцию, от которой чрезвычайно трудно избавиться, ибо она, хотя бы отчасти, функционирует "в интересах дела".

Заметим здесь, что коррупция, пронизывающая все наши бюрократические системы сверху донизу, имеет серьезнейшую экономическую причину.

В очень огрубленном виде нашу плановую экономику можно резюмировать так: все сделанное и заработанное предприятиями в конце планового периода конфискуется (с оставлением минимальных фондов развития и материального поощрения, почти ничем не обеспеченных). Затем все это перераспределяется исходя из "высшей рациональности" — теоретически на базе высших государственных соображений и социальной справедливости, на практике — кто, сколько сумеет урвать. Перераспределение производится в формах — в форме производственных ресурсов в натуральном и денежном виде и в форме заработной платы.

Итак, вознаграждение за плохие или хорошие товары и услуги, полезную или бесполезную трудовую деятельность гарантировано, но фиксировано заранее в узких пределах. Зато в распоряжении членов организации — будь то министерство, главк, завод, совхоз, контора — оказываются на время производственные ресурсы: материальные, денежные, оплаченное (хотя и скудно) рабочее время. Эти ресурсы имеют различную обменную стоимость. Возникает еще одна сложнейшая структура параллельных отношений власти вокруг зон, где есть наибольшая возможность по своему усмотрению распоряжаться наиболее ценными (при обмене) ресурсами.

Ясно, что в наиболее стратегически выгодном положении оказываются люди, контролирующие эти зоны. Однако в целях сохранения в рамках организации "социального мира" и всем прочим членам организации предоставляется возможность пользоваться некоторой частью украденных ресурсов, имеющих ценность хотя бы для них самих — как минимум, украденным рабочим временем. Размер и рост производственных ресурсов приобретает решающее значение.

Мало того, что в плановой экономике, чем больше ресурсов попадает в распоряжение организации, тем легче решить официальную задачу — выполнить плановые показатели. В дополнение, как каждому ясно, чем больше ресурсов, тем больше из них можно урвать. Возникают простые и сложные нелегальные структуры реализации украденных ресурсов — еще одна параллельная структура власти.

Так вместо механизма, направленного на минимизацию затраченных ресурсов при максимизации результатов, возникает механизм, направленный на минимизацию усилий при максимизации вовлекаемых в производство ресурсов[9, с. 469-474].

Поскольку подлинный научно-технический прогресс приводит к сокращению вовлекаемых в производство ресурсов, он оказывается в прямом противоречии с самыми насущными интересами всех лиц, вовлеченных в описанную выше систему. Ведь им заранее известно, что легальную экономию от научно-технического прогресса конфискуют. Реализуются, как молено, продемонстрировать на многочисленных примерах, в первую очередь те технические новшества, которые приводят к росту вовлекаемых в производство ресурсов.

На макроуровне в наиболее выгодном стратегическом положении оказывается распределяющий многообразные ресурсы аппарат управления, который, собственно, и принято называть бюрократией. Но думать, что выгоды извлекает только он, что, заменив или уничтожив его, мы изменим дело к лучшему, глубоко ошибочно.

Вызванное системой централизованного бюрократического управления широкое развитие неформальных первичных групп, отмеченное выше, в сочетании с экономической системой, толкающей к коррупции в форме расхищения ресурсов, сильно облегчило эту последнюю. После того как в середине 50-х годов бюрократический аппарат абсорбировал террористическую систему, с помощью которой добивался от него результатов Сталин, бюрократизация быстро стала тотальной, а экономика — уникальной в истории по неэффективности.

Наша система хозяйствования напоминает бригаду лесорубов, которые, срубив огромный кедр, сделали бы из него для бригадира зубочистку и оставили гнить, а сами удовольствовались тем, что рубили не спеша и с перекурами[2, с. 274-281].

Так обстояли дела в нашей системе при тотальном и безоговорочном, фактически экстралегальном контроле верха. Думать, что контроль со стороны новых демократических институтов сильно улучшит положение, представляется в этих условиях непростительной наивностью.

Невыгоды бюрократической системы распространяются относительно равномерно и пропорционально почти на всех (аппаратчики, занимающие видные и достаточно выгодные посты, при всех полуподпольных льготах и привилегиях, даже при воровстве и взятках, живут, в сравнении с квалифицированным западным рабочим как бесправные нищие). Но скромные выгоды системы ощущает каждый в отдельности ("зато можно плохо работать, бездельничать, воровать, занимать пост, не соответствующие компетентности и т.п.").

Поэтому системе почти невозможно перестроиться изнутри для каждого из ее членов набор выигрышных или хотя бы не-проигрышных стратегий поведения слишком узок. Это обуславливает большую жесткость поведения членов системы по отношению друг к другу.

Выбор альтернатив есть, но он уж очень невелик: бюрократический идеализм или самоустранение наверху консерватизм или раболепие на средних уровнях иерархии, ритуализм, апатия или тихий постоянный бунт и саботаж внизу. Все это в условиях бюрократической организации — вполне рациональные стратегии. Прибавим к этому всеобщее требование конформности, как сверху, так и снизу. Итог — чрезвычайная жесткость всей системы, невзирая на какой бы то ни было контроль[2, с. 274-281].

Американская система, в отличие от советской и французской, опирается прежде всего на функциональную специализацию и правовые гарантии. Французу или русскому, не видящим привычных дисфункций, бюрократия может показаться печальной привилегией Старого Света. Однако, в США развился всего лишь иной тип организационной жесткости.

Как показал еще Токвиль, власть в США разделена между многочисленными функциональными группами, но внутри них сохраняется значительная доля произвола. Безличные юридические правила касаются не сущности деятельности, но процедур решения конфликтов.

2.2 М.Вебер как основоположник рациональной бюрократии

Резюме

Макс Вебер был крупнейшим социальным теоретиком; идеи ученого имели самое непосредственное отношение к проблемам бизнеса и менеджмента. В ходе исследований мировой истории М. Вебер создал общую теорию рационализации общества. Время оказалось к ней не слишком суровым: сегодняшнее общество является еще более рациональным, чем в годы ее создания. Теоретические идеи М. Вебера имеют особое значение для понимания, помимо прочего, современных формальных организаций, капиталистического рынка, особенностей профессий и экономики в целом. Они сохраняют актуальность и в наши дни, а появившиеся на их основе неовеберовские теории применимы к проблемам современного общества в еще большей мере[4, с. 743-751].

М. Вебер считается наиболее видным после Карла Маркса немецким теоретиком, занимавшимся проблемами развития общества. Фактически М. Вебер должен был, и бороться с марксизмом, и дистанцироваться от него. Подобно К. Марксу, он знал многое о капитализме. Однако для М. Вебера проблема капитализма была частью более широкой проблемы современного рационального общества. Поэтому в то время как К. Маркс обращал основное внимание на отчуждение внутри экономической системы, М. Вебер рассматривал отчуждение как более широкий процесс, происходящий во многих других социальных институтах. К. Маркс осуждал капиталистическую эксплуатацию, а М. Вебер анализировал формы усиления гнета в рациональном обществе. К. Маркс был оптимистом, верившим в то, что проблемы отчуждения и эксплуатации могут быть решены за счет разрушения капиталистической экономики, а М. Вебер смотрел на мир пессимистически, считая, что будущее принесет лишь усиление рационализации, в особенности, если произойдет уничтожение капитализма. М. Вебер был не революционером, а тщательным и вдумчивым исследователем современного общества[3, с. 157-182].

Биографические данные

Макс Вебер родился в принадлежавшей среднему классу семье, в которой родители имели совершенно разные взгляды на жизнь. Его ценивший жизненные блага отец был классическим примером бюрократа, сумевшего, в конце концов, занять достаточно высокую должность. В то же время его мать была искренне религиозным человеком и вела аскетический образ жизни. Позднее жена М. Вебера Марианна отмечала, что родители Макса с детства поставили его перед трудным выбором, над которым он бился в течение многих лет и который оказал глубокое влияние на его личную жизнь и научную деятельность.

М. Вебер получил докторскую степень в Берлинском университете .в 1892 г. в той же области знаний (юриспруденции), с которой был связан его отец, и вскоре начал преподавать в этом учебном заведении. Однако к тому времени его интерес уже был направлен на три другие дисциплины — экономику, историю и социологию, изучению которых он посвятил всю оставшуюся жизнь. Его первые работы в этих областях обеспечили ученому получение должности профессора экономики в Гейдельбергском университете в 1896 г.

Вскоре после назначения в Гсндельберг у М. Вебера произошла тяжелая ссора с отцом, который скончался вскоре после этого конфликта. Сам М. Вебер какое-то время страдал от тяжелого нервного расстройства, от последствий которого он таки не смог полностью излечиться. Однако в 1904-1905 гг. он уже был здоров настолько, что смог опубликовать одну из своих самых известных работ «Протестантская этика и дух капитализма». Главная тема этой книги, как следовало из ее названии, отражала влияние, оказанное на М. Вебера религиозностью его матери (исповедовавшей кальвинизм, который был ведущим течением протестантизма в эпоху становления капитализма) и любовью к земным благам его отца. Она демонстрировала также воздействие идеологии его матери на философию его отца, которое затем было проанализировано М. Вебером в серии работ по вопросам социологии и религии, главным образом посвященных анализу влияния основных мировых вероисповеданий на экономическое поведение человека.

Основной вклад

В области бизнеса и менеджмента М. Вебер получил наибольшую известность благодаря своим исследованиям бюрократии. Однако их результаты обеспечили создание лишь малой части его более общей теории рационализации западного общества, многие выходящие за рамки парадигмы бюрократии, элементы которой представляют значительную ценность для ученых, занимающихся проблемами бизнеса и менеджмента.

В самом широком смысле вопрос, который затрагивает в своих работах М. Вебер, заключается в том, почему западное общество эволюционировало к особой форме рационализации и почему остальной мир не смог создать подобной рациональной системы. Отличительной чертой западной рациональности является наличие бюрократии, однако этот вывод отражает лишь один, хотя и очень важный, аспект (наряду с капитализмом) широкомасштабного процесса рационализации общества[4, с. 743-751].

Концепция рационализации в веберовских работах является, как известно, весьма неясной, однако наилучшее определение, по крайней мере одного ее ключевого типа — формальной рационализации — подразумевает процесс, в ходе которого выбор действующими лицами средств достижения цели становится все более ограниченным, если вообще не полностью детерминированным правилами, предписаниями и законами, имеющими универсальное применение. Бюрократия как важнейшая область использования этих правил, законов и предписании является одним из основных результатов данного процесса рационализации, однако наряду с ней существуют и другие, например капиталистический рынок, система рационально-правовой власти, заводы и сборочные линии. Общим для них является наличие формальных рациональных структур, которые заставляют всех входящих в их состав индивидов действовать в рациональной манере, стремясь к достижению целей посредством выбора наиболее прямых и эффективных методов. Кроме того, М. Вебер наблюдал рост числа секторов общества, попадающих под власть формальной рационализации. В конечном итоге он предвидел появление общества, в котором люди будут заключены в «железную клетку рациональности», сделанную из почти что неразрывного сплетения формально рациональных структур.

Эти структуры, а также процесс формальной рационализации, в целом могут рассматриваться как определяемые во многих измерениях (1978). Во-первых, формально рациональные структуры подчеркивают значение возможности своего измерения или иного количественного определения. Подобный акцент на количественных оценках приводит к снижению важности качественных оценок. Во-вторых, важное значение придается эффективности или нахождению наилучших из имеющихся средств достижения цели. В-третьих, подчеркивается значение предсказуемости или обеспечения гарантий одинакового функционирования объекта в различных местах и в разные моменты времени. В-четвертых, значительное внимание уделяется проблеме контроля и в конечном итоге замене требующих участия людей технологий на полностью безлюдные. Наконец, в-пятых, что вполне характерно для расплывчатого веберовского определения процесса рационализации, у формально рациональных систем отмечается наличие тенденции к получению иррациональных результатов или, другими словами, к достижению иррациональной рациональности[3, с. 157-182].

Рациональность обладает многими иррациональными особенностями, однако наиболее важной из них является дегуманизация. С точки зрения М. Вебера, современные формально рациональные системы стремятся к тому, чтобы стать структурами, в которых невозможно проявление никаких гуманистических начал, что приводит к появлению бюрократа, заводского рабочего, рабочего сборочной линии, а также участника капиталистического рынка. Согласно М. Веберу, между этими формально рациональными структурами, лишенными ценностей, и отдельными личностями с их понятиями «индивидуальности» (т. е. субъектами, которые определяют эти ценности и находятся под их влиянием) имеет место базовое противоречие (Brubaker, 1984: 63).

Современный исследователь проблем бизнеса и менеджмента сталкивается со многими вытекающими из работ М. Вебера вопросами. На самом общем уровне для современного делового мира по-прежнему сохраняется актуальность веберовской теории усиления формальной рационализации. Деловой мир, как и все общество в целом, должен, по-видимому, стать еще более рациональным, чем это было во времена М. Вебера. Таким образом, процесс рационализации сохраняет свою релевантность и нам необходимо быть готовыми к распространению его влияния на мир бизнеса и на все более широкие сферы общества.

Помимо рассмотрения общей теории существуют и более специфические направления работ М. Вебера, наиболее важное из которых для нас связано с процессом бюрократизации и созданием бюрократических структур. Процесс бюрократизации в качестве одной из разновидностей более общего процесса рационализации продолжает развиваться, и бюрократические структуры сохраняют свою жизнеспособность и даже распространяются как на Западе, так и в других странах мира. В то же время веберовский «идеальный тип» бюрократии сохраняет свое значение в качестве эвристического инструмента анализа организационных структур. Задача состоит в том, чтобы понять, насколько хороши, эти структуры соответствуют элементам бюрократии идеального типа. Понятие идеальной бюрократии остается полезным методологическим инструментом даже в нашу эпоху радикально обновленных дебюрократизированных форм. Идеальный тип может помочь определить, насколько далеко эти новые бюрократические формы отошли от того типа, который впервые был описан М. Вебером.

Хотя бюрократия продолжает сохранять свое значение, у нас может возникнуть вопрос о том, является ли она по-прежнему возможной парада гной процесса рационализации. Ведь можно утверждать, к примеру, что рестораны быстрого обслуживания являются сегодня лучшей парадигмой для процесса рационализации, чем бюрократия (1996) [4, с. 743-751].

Бюрократия является организационной формой, характерно для одного из трех веберовских типов власти. Если рационально-правовая власть основывается на законности введенных в действие правил, то традиционная власть — на святости древних традиций. Наконец, харизматическая власть основывается на убеждениях последователей в том, что их лидер обладает уникальными качествами. Определения этих типов власти могут использоваться и при анализе деятельности руководителей, как коммерческих предприятий, так и иных организаций. Так как все три типа власти носят идеальный характер, то любой руководитель может получить обусловленные ими полномочия на основе легитимизации любого сочетания этих типов.

В современном мире одной из сфер этого конфликта является борьба между формально рациональными системами, например бюрократиями и независимыми рациональными профессиями, связанными, в частности, с медициной или юриспруденцией. Классическим профессиям угрожают как формально рациональные бюрократии, наподобие тех, которые ассоциируются с государством или частным предприятием, так и усиление формальной рационализации внутри самих этих профессий. В результате профессии в том виде, в котором они нам известны, выстраиваются в строгие «боевые порядки», и в значительной мере начинают утрачивать свои влияние, престиж и отличительные характеристики. Другими словами, они оказываются подверженными процессу депрофессионализации. Наиболее четко данная тенденция проявляется в наиболее влиятельной из всех профессий — среди американских врачей (Ritzer and Walczak, 1988).

Мы рассмотрели два исследовавшихся М. Вебером типа рационализма (формальный и субстантивный), однако следует упомянуть и два других: практический (повседневный рационализм, с помощью которого люди воспринимают реалии окружающего мира и стремятся справиться с ними наилучшим образом) и теоретический (стремление к когнитивному управлению реальностью с помощью абстрактных концепций). Следует отметить, что США добились выдающихся экономических успехов во многом благодаря созданию и усовершенствованию формально рациональных систем например сборочных линий, систем контроля трудовых движений и затрат времени, новых принципов организации, в частности системы независимых подразделений в корпорации General Motors и многих других. Необходимо также признать и то, что недавние трудности США также во многом связаны с использованием формально рациональных систем. В то же время достижения Японии связаны как с применением американских формально рациональных систем (а также развитием собственных, например системы поставок точно вовремя), так и дополнения их субстантивным рационализмом (важность успеха коллективных усилий), теоретическим рационализмом (прочной опорой на проведение научно-технических исследований и достижения инженерной мысли) и практическим рационализмом (например, созданием кружков качества). Другими словами, Япония создала «гиперрациональную» систему, что дало ей огромные преимущества перед американской промышленностью, которая во многом продолжает опираться на одну единственную форму рационализма (Ritzer and LeMoyne, 1991 [3, с. 157-182].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Концепция иерархической структуры была сформулирована немецким социологом Максом Вебером, разработавшим нормативную модель рациональной бюрократии. Она содержала следующие принципиальные положения: четкое разделение труда, следствием которого является необходимость использования квалифицированных специалистов по каждой должности. Иерархичность управления, при которой нижестоящий уровень подчиняется и контролируется вышестоящим; наличие формальных правил и норм, обеспечивающих однородность выполнения менеджерами своих задач и обязанностей; дух формальной обезличенности, с которым официальные лица выполняют свои обязанности; осуществление найма на работу в соответствии с квалификационными требованиями к данной должности.

Объективный характер управленческих решений выступал в качестве гаранта рациональности такой структуры.

Иерархический тип структуры имеет много разновидностей, но самой распространенной является линейно-функциональная организация управления, до сих пор широко используемая во всем мире. Основу линейно-функциональных структур составляет так называемый «шахтный» принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации (маркетинг, производство, исследования и разработки, финансы и т.п.). По каждой из них формируется иерархия служб («шахт»), пронизывающая всю организацию сверху донизу.

Результаты работы каждой службы аппарата управления организацией оцениваются показателями, характеризующими выполнение ими своих целей и задач.

Многолетний опыт использования линейно-функциональных структур управления показал, что они наиболее эффективны там, где аппарат управления выполняет рутинные, часто повторяющиеся и редко меняющиеся задачи и функции. Их достоинства проявляются в управлении организациями с массовым или крупносерийным типом производства, а также при хозяйственном механизме затратного типа, когда производство наименее восприимчиво к прогрессу в области науки и техники.

Основные характеристики потерявшей эффективность, бюрократизированной организации, которые выявлены современной организационной социологией:

1. Это организация, в которой существует огромное количество различных правил и инструкций, часто противоречащих друг другу.

Вокруг этих правил, не нарушая которые невозможно работать, развиваются торг, шантаж, контршантаж и коррупция.

Руководство пытается бороться с этим введением новых правил, еще более ухудшая ситуацию.

2. Это организация, где решения чрезмерно централизованы.

В результате лица, принимающие решения, не обладают непосредственным знанием задач, а на местах, где это знание есть, нет власти, чтобы провести необходимую адаптацию.

3. Это организация, где разные иерархические слои, и функциональные группы изолированы друг от друга.

Связь между ними очень слаба, информационные потоки затруднены, каждая группа вырабатывает свои цели, часто противоречащие декларируемым целям организации.

Собственно говоря, такая организация существует как единое целое только формально, на деле она распалась на соперничающие и торгующиеся друг с другом за власть, доходы и влияние группы.

4. В такой организации развиваются сложные неформальные системы власти, носители которой могут использовать свои стратегически важные позиции против целей организации и приобретать, не неся ответственности, не внося вклада в результаты, огромные привилегии.

В результате организация работает не на оптимуме своих ресурсов, а на минимуме, едва достаточном для того, чтобы общество, рынок или руководство с ней попросту не покончило. Она приобретает такую жесткость, что может меняться только ввиду крайней угрозы своему существованию, причем изменение вызывает тяжелый кризис.

При этом кризис вовсе не обязательно приводит к реальной перестройке организации, к тому, что она начинает действительно функционировать лучше. Чаще всего кризис приводит к простой смене элит, т.е. смене людей, обладающих официальной и/или реальной властью. Вся структура остается прежней и по-прежнему неэффективной.

Недостатки линейно-функциональной структуры управления на практике усугубляются за счет таких условий хозяйствования, при которых допускается несоответствие между ответственностью и полномочиями у руководителей разных уровней и подразделений; превышаются нормы управляемости, особенно у директоров и их заместителей; формируются нерациональные информационные потоки; чрезмерно централизуется оперативное управление производством; не учитывается специфика работы различных подразделений; отсутствуют необходимые при этом типе структуры нормативные и регламентирующие документы.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Менеджмент: Учебник. – М.: ТК Велби, 2004. – с. 504;
2. Виханский О.С. Менеджмент. 3-е изд. М.: Гардарики, 2000. – 528 с.
3. Вебер М. Избранные произведения. пер. с нем. М.: Прогресс, 1990 – 808с.
4. Классики менеджмента / под ред. Уорнера Спб Питер, 2001 – 1168с.
5. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.;
6. Лукичева Л.И. Управление организацией: Учеб. пособие. – М.: Омега-Л, 2004. – 360 с.;
7. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента: Пер. с англ. – 2-е изд. М.:Дело, 2004. – 800 с.
8. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник.- 5-е изд., перераб. И доп. –М.: ИНФРА-М, 2005. -720с.
9. Теория управления 4уч. / под общ. ред. А.Л. Гипоненко МРАГС 2005 – 558с. /
10. Управление персоналом: Учеб. для вузов/под ред. Т.Ю.Базарова. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.