Министерство образования Российской Федерации

Якутский государственный университет им. М.К. Амосова

Финансово-экономический институт

Кафедра социологии

***Курсовая работа***

по теме:

Бюрократизация аппарата управления

 Выполнил:

студент Леонтьев М.Р.

II курс, гр. «УП – 01»

 Научный руководитель:

Попов Е. П., профессор

кандидат философских наук

 « » 2003г.

 Работа оценена:

Якутск 2003

**Оглавление.**

**Введение**………………………………………………………..…..3

**Глава 1. Понятие бюрократии** ………………………..……..….4

Что такое «бюрократия» в обыденном понимании…………..…..4

1.1. Бюрократия Карла Маркса и В.И. Ленина……………..….…5

1.2. Рациональная бюрократия Макса Вебера

и дискреционная власть Мишеля Крозье……………..……..……7

**Глава 2. Бюрократизация аппарата управления…………**…14

2.1. Бюрократизация аппарата управления по М. Веберу………14

**Заключение**……………………………………………………..…20

**Приложения**………………………………………………….……21

**Список использованной литературы**…………………………..22

**Введение.**

Бюрократию мы все недолюбливаем. В нашем представлении она одновременно сочетает в себе противоречащие друг другу качества неэффективности и угрожающего могущества. С одной стороны, ее отличают некомпетентность, волокита и забота лишь о собственном благополучии; с другой - манипуляции, безответственность, многоначалие (кабинетолюбие, стололюбие) и т.п. Нет почти ни одного порока, который бы ей когда-либо не приписывался.

Тем не менее, бюрократия демонстрирует впечатляющую способность противостоять, выживать в любых формах, стилях государственного и организационного управления. Крупнейший теоретик бюрократии Макс Вебер писал: «Приближается диктатура чиновника».[[1]](#footnote-1) Очевидно, что бюрократия парадоксальным образом является необходимой, но неизменно порождает проблемы.

Бюрократизация аппарата управления это хорошо или плохо. Для того чтобы ответить на этот вопрос, надо выяснить, что же такое бюрократия, бюрократизм, как она участвует в нашей повседневной жизни, где мы с ним сталкиваемся. А может эти понятия воспринимаются нами так негативно только из–за некомпетентности одного корыстного человека или действительно бюрократия – это абсолютное зло, с которым надо бороться, что предлагают исследователи феномена бюрократии в связи с борьбой, нужна ли эта борьба или невозможна и многое другое.

Эти понятия – одни из основных в любом серьезном анализе или обсуждении механизмов современного государства, а теории бюрократизма являются центральной концепцией в классических теориях государственного и организационного управления, однако вкладывают в каждое из них разный смысл.

**Глава 1.**

Что такое «бюрократия» в обыденном понимании.

Недолюблимая нами слово «бюрократия», уходит корнями в античный мир. « В Древнем Риме грубая шерсть называлась «бюрра». Это слово было заимствовано французами – «бюр», превратившись затем в «бюро», как разновидность шерстяной ткани. В XVI веке этим словом обозначили стол, покрытый тканью, а в XVII веке начали называть кабинет, канцелярию, где стояли столы. В начале XVIII века возникло слово «бюролист», которым называли людей, работавших в бюро. А потом начали употреблять слово «бюрократия», означавшее власть бюро и бюролистов, канцелярии, чиновников».[[2]](#footnote-2)

 «Введение понятия «бюрократия» обычно приписывается физиократу и экономисту Винсену де Гурнай, который в 1745 году обозначил так исполнительную власть. В научный оборот термин вошел благодаря Максу Веберу. Немецкий социолог обозначил им специфическое явление – систему организаций с ярко выраженным разделением функций, четкими нормами и правилами, формализованным характером отношений, иерархическим строением и управленческой структурой».[[3]](#footnote-3)

Бюрократию мы все недолюбливаем. В нашем представлении она одновременно сочетает в себе противоречащие друг другу качества неэффективности и угрожающего могущества. С одной стороны, ее отличают некомпетентность, волокита и забота лишь о собственном благополучии; с другой - манипуляции, безответственность, многоначалие (кабинетолюбие, стололюбие) и т.п. Нет почти ни одного порока, который бы ей когда-либо не приписывался.

 Почему мы к нему так негативно относимся, а может это лучшее, что есть в аппарате управления? А для того, чтобы попытаться разобраться в этом деле, необходимо рассмотреть, что же понимали под термином «бюрократия», выдающиеся ученые, подошедшие к этой проблеме с разных точек зрения.

**1.1. Бюрократия Карла Маркса и В.И. Ленина.**

Карл Маркс, впервые обратился к проблеме бюрократии в своей работе «К критике гегелевской философии и права» (1844) и принял гегелевскую точку зрения на государственных служащих как на особое сословие. Маркс видел в бюрократии не универсальное проявление государственного разума, но один «частных» классов наряду с буржуазией и пролетариатом. Бюрократия, согласно Марксу, есть необходимая форма организации капиталистического производства. Разделение труда и его отчуждение в производственных отношениях неминуемо порождают необходимость в руководящем аппарате и во всех всевозможных надзирателях.

 Бюрократия в его описании – это абсолютное зло. Даже простой перечень марксовых пунктов критики бюрократии выглядит впечатляюще. Здесь и подмена общественного интереса частным интересом власти и конкретного человека, «присвоение государства» чиновничеством; и органическая неспособность решать подлинные проблемы, отсутствие государственного разума у бюрократии; и карьеризм как образ ее жизни; и формализм… Бюрократия по Марксу, есть организм – паразит, принципиально неспособный быть ни носителем разума, ни выразителем всеобщих интересов.

Марксистский подход к изучении бюрократии отличается от остальных, своей ориентированностью на макроэкономические стороны проблемы. Наибольшее внимание уделяется в этой традиции не тому, как уменьшить расходы на бюрократический аппарат, а тому, каково воздействие бюрократии на общество и экономику в целом.

По Марксу государство не выражает интересы граждан, а само их задает. Задача чиновников в обществе только по форме поддерживать всеобщей интерес. Для Маркса бюрократия является "формальный дух государства". Государственные институты, и бюрократия в их числе, есть продукт отчуждения управления от управляемого субъекта. Это делает логичным вывод Маркса а политическом разделении труда, где должность перестает быть частной собственностью (в идеале – это община, коммуна).

Итак, по Марксу бюрократия это:

- Это есть «государственный формализм» гражданского общества;

- Бюрократия составляет, следовательно, **особое, замкнутое общество** в государстве;

- Бюрократия есть мнимое государство наряду с реальным государством, она есть спиритуализм государства[[4]](#footnote-4)

Схвачено главное: связь бюрократии с властью, бюрократия как особый способ осуществления власти.

 В. Ленин никогда не рассматривал бюрократию как класс, в его глазах это было всего лишь подлежащий искоренению буржуазный пережиток в советском аппарате. После октябрьской революции он начал с тревогой говорить о всепроникающем бюрократизме в партийном и советском аппарате и в конце жизни пришел к выводу, что если что и погубит социализм, так это бюрократизм. Бюрократизм по Ленину – это сложное социальное явление. Он как понятие означает господство канцелярии, «кабинетолюбия» и применяется для характеристики стиля управления. Бюрократия, отмечал Ленин, есть мнимое государство наряду с реальным государством.

В качестве одной из основных задач по созданию демократического аппарата власти В. И. Ленин выдвинул задачу изгнать из государственного аппарата "... все следы излишеств, которых в нем осталось так много от царской России, от ее бюрократическо-капиталистического аппарата"[[5]](#footnote-5). Борьбу с бюрократизмом В. И. Ленин рассматривал не только как борьбу с пережитками старого социального строя, но и как предупреждение бюрократических извращений, возможных в условиях социализма в результате нарушения норм социалистической демократии. Главным орудием преодоления бюрократического стиля руководства в условиях социализма В. И. Ленин считал всестороннее развитие внутрипартийной, государственной и хозяйственной демократии в рамках осуществления принципа демократического централизма. В условиях социализма общество вырабатывает не только принципиально иной, в отличие от буржуазного, тип социальной организации, но постоянно с помощью критики и самокритики осуществляет контроль за соблюдением норм демократического централизма. Развивая и расширяя сеть организаций (экономических, политических, культурно-просветительские и др.), укрепляя централизм и единоначалие, борясь за дисциплину и ответственность в выполнении своих обязанностей каждым членом организации, социалистическое общество одновременно расширяет возможности для привлечения масс к управлению обществ, жизнью и отдельными организациями

# 1.2. Рациональная бюрократия Макса Вебера

#  и дискреционная власть Мишеля Крозье.

В начале нашего века М. Вебер разработал концепцию рациональной бюрократии как основы современного типа организации, пришедший на смену ее патриархальному (патримониальному) типу. Она противопоставила себя системе патриархальной, средневековой администрации, при которой обычному рядовому человеку добиться справедливости было практически невозможно: сроков рассмотрения дел не существовало, порядок производства, и подведомственность их были крайне неопределенны.

 Патриархальная система имела и свои удобства. Так, найдя с должностным лицом личный контакт, проситель мог без формальных проволочек решить своё дело, и между ними возникали не холодные, деловые, а теплые, почти дружеские отношения. Но недостатки явно перевешивали.

Теория бюрократии Макса Вебера оказала огромное влияние на развитие социологии в ХХ веке. Эта теория положила начало целому разделу социологической науки - социологии организаций. Многие ученые, приступавшие в 40-50-е годы нашего столетия к изучению формальных организаций, опирались на веберовскую модель бюрократии при проведении эмпирических исследований. Если социология организаций рассматривает управленческие структуры во всех сферах общественной жизни, то в политической социологии одним из объектов исследования выступают бюрократические организации, действующие в сфере политики, к числу которых относится, прежде всего, аппарат управления.

 В последние годы отечественные социологи неоднократно подчеркивали значение веберовской модели бюрократии для характеристики системы управления в современном обществе.

Рациональная бюрократия характеризуется Вебером в ходе анализа легального господства. Отличительной чертой этого типа господства служит наличие системы формальных правил, регулирующих деятельность управленческого персонала. Эти формальные правила могут быть изменены в соответствии с принятыми процедурами. “Решающим для нашей терминологии признаком является то, - пишет Вебер, - что подчинение теперь основано не на вере и преданности харизматической личности, пророку, герою или освященной традицией личности властителя, ... но на лишенном личного характера объективном “служебном долге”, который, как и право на власть, “компетенция”, определен посредством рационально установленных норм (законов, предписаний, правил) таким образом, что легитимность господства выражается в легальности общих, целенаправленно продуманных, корректно сформулированных и обнародованных правилах”[[6]](#footnote-6).

Он выделил семь характерных черт бюрократии как «идеального типа»:

1. Строгое разделение обязанностей между членами организации (специализация);

Вся деятельность, необходимая для достижения стоящих перед организацией целей, расчленяется на элементарные, простейшие операции, что в свою очередь предполагает строгое формальное определение задач и обязанностей каждого из звеньев организации. Максимально возможное разделение труда создает условия для использования во звеньях организации специалистов – экспертов, которые несут полную ответственность за эффективное выполнение своих обязанностей.

1. Иерархический порядок подчиненности на множестве сотрудников организации (иерархическая командная цепочка);

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

1. наличие публичной канцелярии, где собраны письменные документы организации;
2. официальная процедура подготовки должностных лиц к работе в организации наличие штатных сотрудников, для которых работа в организации является основным занятием (карьерный рост, основанная на профессиональной компетенции);

Служба в бюрократической организации основывается на соответствии технической квалификации занимаемой должности, и служащие должны быть ограждены от произвольного увольнения. Служба – это карьера. Существует система «продвижения» в соответствии со старшинством или успешной деятельностью или тем и другим. Такая политика в отношении кадров призвана развивать «корпоративный дух»[[7]](#footnote-7) среди служащих, воспитывать у них высокую степень лояльности.

1. правила, регламентирующие должностные обязанности и поведение сотрудников в организации (единая политика в области в области прав и обязанностей);

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

1. лояльность сотрудников по отношению к установленным правилам (безличностные взаимоотношения);

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

Как полагал Вебер, бюрократические организации, в большей или меньшей степени приближающиеся к чистому типу, можно обнаружить в самых различных сферах жизни современного общества: в аппарате государственного управления и в политических партиях, в университетах и больницах, в армии и на крупном капиталистическом предприятии. Повсеместное распространение бюрократии вызвано прежде всего тем, что она оказывается более эффективной, чем любая другая форма управления. Все это делает бюрократию совершенно незаменимой в современном обществе. Развитие современных форм организации, как считает Вебер, практически совпадает с распространением бюрократического управления.

Превосходство бюрократии над иными формами управления обусловлено главным образом тем, что она выступает носителем специальных знаний, которые необходимы для нормального функционирования любой крупной организации. Как отмечает Вебер: “Бюрократизация предоставляет прежде всего оптимальную возможность проведения в жизнь принципа специализации административных функций в соответствии с чисто объективными критериями. Управление осуществляется функционерами, которые обладают специальной подготовкой и в ходе непрерывной практики развивают свои навыки”.

К числу социальных последствий бюрократизации Вебер относит тенденцию к уравниванию статусных различий, которая проявляется в результате устранения чиновников, управляющих в силу статусных привилегий и присвоения административных средств и полномочий. Вместе с тем необходимость длительной специальной подготовки для занятия административной должности вызывает к жизни противоположную “плутократическую” тенденцию.

Таковы в общих чертах идеально-типическая модель рациональной бюрократии и основные следствия, выводимые из нее Вебером. Однако, как уже отмечалось, веберовский анализ бюрократического феномена далеко не исчерпывается данной моделью. Идеальный тип рациональной бюрократии представляет собой лишь один из элементов более общей концепции бюрократии, содержащейся в работах Вебера

 «Мишель Крозье определял бюрократию как способ осуществления работы в учреждениях и не только специфически организованный, по определенным критериям отобранный слой служащих. Бюрократия — это тип государственной организации и стиль жизни в обществе. Это определенный тип динамики развития и приспособления к процессам модернизации общества»[[8]](#footnote-8).

Чтобы объяснить, каким образом нарушается рациональное функционирование бюрократической организации, возникают дисфункции, один из крупнейших специалистов по социологии организации Мишель Крозье использует понятие «дискреционной власти». Он считает, что в любой организации есть зоны неопределенности для осуществления формальной власти, и члены организации начинают использовать эту неопределенность для реализации собственных, корыстных интересах.

Это свобода исполнителя трудовой функции поступать по своему усмотрению. В том или ином объеме возникает повсеместно.

К зонам неопределенности Крозье относит:

- экспертное знание и умение;

- отношения организации с внешней средой;

- контроль над коммуникационной сетью и информацией;

- наличие общих и организованных правил и право руководства их устанавливать.

Несколько примеров дискреционной власти:[[9]](#footnote-9)

- власть секретаря руководителя (общепризнанными являются высокие возможности и статус этой должности из – за возможности влиять на начальника).

- авторитет «маленького» по должности работника – «много знающего и могущего дать хороший совет».

- возможность авторитетного ученого повлиять на развитие ситуации в научной организации.

- возможность непосредственного руководителя сделать поблажку в дисциплине труда одному сотруднику и создать «трудные» условия другому.

**Матрица дискреционной власти.**

Дискреционная власть – достаточно универсальный принцип функционирования властных отношений. Правительства (министерства, службы и подразделения) в значительной мере по своему усмотрению используют выделенные им целевые ресурсы, а ребенок по своему усмотрению тратит деньги, данные ему родителями на завтрак.

Рассмотрим важнейшие факторы, определяющие объем и характер распределения власти в фирме. Таких факторов два:

1. сложность труда и организации трудовых процессов в фирме;
2. приверженность руководства фирмы к авторитарному или демократическому стилю управления и соответственно допускаемого им большего или меньшего объема дискреционной власти.

**Глава 2. Бюрократизация аппарата управления.**

В течение многих десятилетий в крупных компаниях и больших организациях различного типа широко распространились бюрократические системы управления. В начале 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.

Бюрократизация системы управления означает формирование системы управления, иерархию должностей, разделение функций и власти, нисходящую лестницу подчинения. Наибольшее развитие бюрократия получила в условиях существования административно – командной системы управления, существовавшего в то время принципа демократического централизма в системе руководства и управления.

**2.1.** **Бюрократия в системе управления по Максу Веберу**.[[10]](#footnote-10)

**Иерархическая командная лестница**.

 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 10 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.

**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 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 и 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, ип выполнял весь объем работы от начала 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 и 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.

**Стандартизованность 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.**

Бюрократическаяорганизация 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 работы. 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 не отношения 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 работало в ранний период промышленной революции, когда возникала необходимость включить в производство огромное количество работников, не имеющих технической квалификации.

В виду всего этого, мы пришли к выводу, что строго бюрократические системы оказались малоэффективными, так как реальность стала такой сложной и многогранной, что нет смысла делить организацию на маленькие цепочки, по которым будут передаваться команды. Это будет слишком долгий путь и займет очень много времени, поэтому используются современные коммуникационные системы, через которую информация передается напрямую без посредников.

**Заключение.**

Однозначного определения «бюрократии» мы не нашли. Может оно и не существует. Каждый, кто работал с этим термином, давал ему свое определение исходя из собственных убеждений. По своему они правы, критиковать их бессмысленно, так как они определяли «бюрократию» в разные времена и в разных странах. Именно неопределенность, путаница в терминах порождала и продолжает порождать множество серьезнейших недоразумений.

В России бюрократия фактически сегодня представляет собой такую форму осуществления власти, при которой общая воля организации подменяется волей группы лиц. Отсюда и вытекают наши представления об отрицательной стороне бюрократии. Бюрократию невозможно разом уничтожить, тем более нам, жившим на этой основе на протяжении всей нашей истории. Так не лучше ли «приспособиться» к бюрократической форме организации в пользу общества, соблюдать идеальную модель М. Вебера. Но, увы, этого в ближайшем будущем, скорее всего, не видать, по край не мере до тех пор, пока не будет придумано что-то гораздо лучше него.

**Приложения.**

Таблица 1.[[11]](#footnote-11)

|  |  |
| --- | --- |
| Аспект понятия | Понятия |
| Бюрократия | Бюрократ | Бюрократизм |
| (+)Социально – политический (-) | «Тот особый слой, в руках которого находится власть в современном обществе…» (В.И. Ленин. ПСС, т.1, с. 439) | Работник (чиновник), выполняющий свои функции в соответствии с установленными правилами, процедурами (хороший бюрократ) | Власть (права) конкретной системы, подразделений и осуществление процесса управления в соответствии с правилами, нормами, инструкциями. |
| Особый слой, обладающий властью и использующий его в своих личных, корыстных целях и интересах. | Работник (чиновник), манипулирующий властью бумаг, подписей, печатей ради своих личных интересов (плохой бюрократ) | «Расцвет» и процветание различных бюрократических процедур в деятельности аппарата на различных уровнях управления. |
| (+)Организа -ционно – техноло-гический(-) | Властные полномочия аппарата управления находят отражение в четком выполнении своих задач и функций. | Работник (чиновник), четко выполняющий свои должностные задачи и функции в соответствии с регламентами, инструкциями. | Рациональная организация работы управленцев (чиновников), четкое выполнение задач и функций. |
| Властные полномочия аппарата управления довлеют над необходимостью выполнения «свои» задач и функций («Власть ради власти»). | Работники (чиновники), имитирующие «четкую работу», и прикрывающиеся различными «ограничениями» - регламентами, инструкциями. | Иррациональное, заорганизованное деятельность аппарата с усложненными процедурами управления. |

**Список использованной литературы.**

1) Атаманчук Г.В. Государственное управление. – М., 2000. с. 232 - 237.

2) Борцов Ю.С. Социология. Учеб. Пособие. – Ростов н/Д., 2002. с. 143.

3) Вебер Макс. Избранные произведения. М.:1990. с. 50 – 53., 47, 666.

4) Макс Вебер. Избранное. Образ общества.: пер. с нем. – М.: Юрист, 1994. с. 704.

5) Гвишиани Д.М. Организация и управление.- М., 1970. с. 121 – 129.

6) Гудков А.Д., Левада Ю.А., Левинсон А.Г., Седов Л.А. Бюрократизм и бюрократия: необходимость уточнений. //Коммунист. 1988. №12. с. 73 – 84.

7) Комаров Е.И. Диагностика бюрократизма как инструмент совершенствования систем и процессов управления. //Управление персоналом. 1997. №8. с. 12 – 17.

8)Ленин В.И. Полное собрание сочинений. т.7. с. 136 – 138.

9) Маркс и Энгельс. Соч. т.1. с. 271 – 272.

10) Мильнер Б.З. Теория организации. – М., 2003. с. 113 – 125.

11) Нестик Т.А. Бюрократия в зарубежных исследованиях. //Обществ. науки и современность. 1998. №2. с. 52 - 61.

12) Пушкарева Г.В. Государственная бюрократия как объект исследования. //Обществ. науки современность. 1997. №5. с. 77 – 86.

13) Радугин А.А., Радугина К.А. Социология. – М., 1996. с. 145 – 146.

14) Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления. - М., 2002. с. 145 – 147.

15) Соловьев А. Этика бюрократии: постсоветский синдром. //Обществ. науки и современность. 1995. №4. с. 48 – 57.

16) Спиридонова В.И. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). – М.:1997. с. 72.

17) Цветаев В.М. Управление персоналом. Учеб. Пособие. – СПб.,2002. с. 163 – 167.

1. Вебер М. Избранные произведения. М., 1990. с. 124. [↑](#footnote-ref-1)
2. Комаров Е.И. Диагностика бюрократизма как инструмент совершенствования систем и процессов управления.// Управление персоналом.1997. №8. с. 13. [↑](#footnote-ref-2)
3. Пушкарева Г.В. Государственная бюрократия как объект исследования.// Общественные науки и современность. 1997. №5. с. 77. [↑](#footnote-ref-3)
4. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.1.с.270-272.. [↑](#footnote-ref-4)
5. В.И. Ленин. Полное собрание сочинений, т. 45, с. 405 [↑](#footnote-ref-5)
6. Вебер М. Избранное. Образ общества. С.71. [↑](#footnote-ref-6)
7. Гвишиани Д.М. Организация управления. М., 1970. с. 123. [↑](#footnote-ref-7)
8. Спиридонова В.И. Бюрократия и реформа. М., 1997. с. 5. [↑](#footnote-ref-8)
9. Цветаев В.М. Управление персоналом. СПб., 2002. с. 165. [↑](#footnote-ref-9)
10. Мильнер Б.З. Теория организации. М., 2003. с. 115 – 119. [↑](#footnote-ref-10)
11. Комаров Е.И. Указ. соч. с. 13. [↑](#footnote-ref-11)