**Содержание**

Введение

Классическая теория организации

1. Теория научного управления

2. Административная теория организации и управления. Генри Файоль

3. Бюрократическая теория организации

Заключение

Список литературы

**Введение**

Теоретические основы построения и функционирования организаций как часть общей науки об управлении разрабатывались на стыке разных отраслей знаний - менеджмента, социологии, социальной психологии, экономической науки, юриспруденции и других.

Изменения объективных условий функционирования организаций, характерные для прошлого столетия, внесли немало нового в развитие взглядов, научных концепций и управленческой практики. Рост крупных организаций, отделение управления от собственности, развитие точных наук и наук о человеке послужили основой для разработки научного подхода к организациям, принципов и методов управления ими. Это вызвало к жизни множество научных идей и школ о закономерностях построения организаций, об их основных чертах и стимулах функционирования - формальных и неформальных, о человеческих отношениях, о социальных системах, о разделении функций и ответственности, о теории принятия решений, о математическом аппарате процессов управления.

Теория организации, обеспечивающая основания для управленческих действий, не однородная наука, основанная на общепринятых принципах. Развивались и развиваются различные теории организаций.

Однако лишь три теории организации имеют значительное влияние на теорию и практику управления. Они произвольно названы в зарубежной литературе как классическая, неоклассическая и современная. Каждая из них, несомненно, отличается одна от другой, но они взаимосвязаны между собой. К тому же эти действующие и по сей день теории активно поддерживаются несколькими школами теории управления. Поэтому унификация элементов всех трех теорий представляет несомненный интерес, как в теоретическом, так и в практическом плане.

В своем реферате я бы хотела рассмотреть классическую теорию организации.

Стремительное повышение роли организаций в жизни общества, быстрый рост и увеличение их количества в XIX–XX вв. привело к необходимости разработки научного подхода к изучению организаций, методов и принципов эффективного управления ими. Ряд господствовавших в это время представлений и идей принято характеризовать как классическую теорию организаций, которая была ориентирована на рационализацию процесса труда участников на основе их планомерных действий, координации и контроля со стороны управляющих.Классическая теория организации занималась практически исключительно изучением структуры формальной организации.

В ее рамках организация рассматривалась как формальная, как безликий механизм, предназначенный для получения конкретного результата (прибыли и прочее).

Ей свойственны: вертикальная и горизонтальная специализация; рационально построенная функциональная иерархическая структура, четко регламентированные процессы и распределение обязанностей, формальные связи между участниками, единство распорядительства, приоритет внутренних факторов производства по отношению к сфере потребления, рассмотрение труда и капитала как основных движущих сил.

Развитие такой организации сознательное, заранее спланированное, направленное на приспособление к меняющимся условиям; поведение работников - рационально, система управления- механистична.

Классическая теория организации построена на четырех ключевых основах: разделение труда, линейные и функциональные процессы, структура и нормы управляемости (объем управления).Из этих главных элементов и формируется почти вся классическая теория организации.

1. Разделение труда является, без сомнения, краеугольным камнем среди этих четырех элементов. Все остальные элементы вытекают из него как следствия. Например, линейный и функциональный рост численности персонала\* требует специализации и разделения функций. Структура организации естественно зависит от направления, в котором идет специализация деятельности в процессе развития фирмы. И наконец, проблемы нормы управляемости следуют из числа специализированных функций, входящих в компетенцию менеджера\*.
2. Линейные и функциональные процессы имеют дело соответственно с вертикальным и горизонтальным ростом организации. Линейный процесс имеет отношение к росту цепи инстанций (уровней иерархии), делегированию полномочий и ответственности, единству команд и обязательной обратной связи.

Разделение организации на специализированные части и перегруппирование частей в совместимые единицы - это вопросы, имеющие отношение к функциональному процессу. Этот процесс сосредотачивается на горизонтальном развитии линейно-функциональной организации.

1. Структура - это логические связи функций в организации, направленные на эффективное достижение целей фирмы. Структура подразумевает систему и модель. Классическая теория организации обычно работает с двумя основными структурами, линейной и функциональной. Однако такие виды деятельности, как реализация функций и их взаимосвязи, очень легко попадают в область структурных рассмотрений. И наоборот, структура - это средство для представления логических и совместимых отношений между разнообразными функциями, представляющими собой организацию.
2. Понятие нормы управляемости(объема управления) касается количества подчиненных, которыми менеджер может эффективно руководить и осуществлять контроль. Первая работа о числовых ограничениях количества подчиненных, которыми может управлять один человек, приписывается Грейкунасу (V. A. Graicunas). Независимо от интерпретации норма управляемости имеет значение, в частности, для той формы организации, которая развивается в процессе роста. Широкий объем (большая норма управляемости) выдает горизонтальную структуру; короткий объем приводит к вертикальной структуре. Кроме того, понятие объема заостряет внимание на сложности человеческих и функциональных взаимосвязей в организации.

Было бы несправедливо говорить, что классическая школа не осознает ежедневных административных проблем организации. Первостепенными среди этих проблем являются проблемы, происходящие в области человеческих взаимодействий. Но взаимодействие отдельных личностей, неформальных групп, конфликтов, возникающих внутри организации, и процессов принятия решения в формальной структуре в значительной степени пренебрегается классической теорией организации. Классическая теория не замечает и вклада поведенческих наук, потому что не включает их в свою доктрину. Классическая теория организации глубоко проникает в характер организации, но ценность этой теории ограничена узкой концентрацией внимания на формальном изучении структуры организации.

Классическая теория организаций может быть представлена (впрочем, весьма условно) как совокупность следующих трех основных направлений:
1. Теория научного управления, основы которой заложили и развили Ф. В. Тейлор, Ф. Гилбретт, Л. Гилбретт, Г. Л. Гантт, Х. Мюнстерберг, Х. Эмерсон, Г. Л. Таун, М. Л. Кук и др.

2. Административная теория организации и управления, положения которой разработали Г. Файоль, Дж. Д. Лизней, А. К. Рейли, Л. Урвик и др.

3. Бюрократическая теория организации (М. Вебер, Мертон, А. Гоулднер, Р. Лайкерт и др.)

**1. Теория научного управления**

Идея эффективной организации находит свои истоки в принципе разделения труда, или специализации, выдвинутом Смитом. Однако точные определения понятия эффективного управления организацией - как «получать большее взамен на меньшее или, по крайней мере, столько же», принадлежат школе научного управления и ее современных моделей. Самые первые попытки объективного анализа организационных аспектов управления были предприняты в рамках теории научного управления организацией Ф. В. Тейлором и его последователями. Согласно Тейлору объективный анализ фактов и данных, собранных на рабочем месте, может стать основой определения наилучшего способа организации труда. Более того, определение этого наилучшего способа является обязанностью управляющего.

Тейлор пришел к важному выводу, что главная причина низкой производительности кроется в несовершенной системе стимулирования рабочих. Поэтому он разработал систему материальных (не только денежных) стимулов. По утверждению Тейлора, именно награда (и/или наказание зарплатой) представляет собой тот принцип, которым следует овладеть всякому, кто хочет эффективно управлять человеком. Причем вначале такому анализу были подвергнуты главным образом низовые звенья организации (рабочее место, группа непосредственных исполнителей).

Основная идея теории научного управления состоит в том, что работа исполнителей может и должна быть изучена с помощью научных
методов, основанных на объективном анализе фактов, дающих возможность выработать способ наиболее эффективной организации работы на конкретном рабочем месте. Управляющий, использующий в своей деятельности принцип научного управления, обязан, во-первых, вместо волевых решений теоретически обосновывать каждый элемент работы, а во-вторых, на основе научных критериев тщательно отбирать, а затем непрерывно обучать и развивать рабочую силу.

При обосновании элементов работы важнейшее значение с точки зрения теории научного управления имеют системные исследования в действии и во времени. Главными целями указанных исследований являются поиск наилучшего пути (последовательности действий) реализации задания и определение стандартного времени (норм времени) его выполнения. Основными инструментами на этом этапе являются исследование движения, хронометрирование и нормирование, которые позволяют избежать субъективности руководителей в оценке деятельности исполнителей. На основе использования научно обоснованных норм времени и выработки теорией научного управления предложены такие призванные стимулировать развитие рабочей силы системы оплаты труда, как сдельная и сдельно-премиальная (Ф. Тейлор), а также повременно-премиальная (Г. Л. Гантт).

Гантт интересовался уже не отдельными производственными операциями (отдельными производственными подразделениями), а производственными процессами в целом (всей организацией). Он объяснял низкую производительность тем фактом, что задачи и методы их решения формируются па основе того, как выполнять работу. Согласно Гантту «основные различия между наилучшей сегодняшней и прежними системами состоят в способе поощрений за их выполнение». Следуя этому принципу, Гантт поставил цель — усовершенствовать механизмы функционирования организаций за счет обновления систем формирования задач и распределения поощрений и премий».

Важнейшим элементом теории научного управления являлась необходимость перехода от практики, когда профессиональные навыки традиционно передавались от одного рабочего к другому, к системе специального обучения, которое становилось неотъемлемой обязанностью управляющего.

В ранний период развития менеджмента Эмерсон считал, что проблему неэффективности труда можно решать двумя способами:

• во-первых, для того чтобы быть эффективными, нужно придумать такие методы, которые позволили бы людям добиваться максимальных результатов, на которые они способны в решении задач или достижения поставленных целей. Для этого необходимы тщательный анализ всех элементов труда и обучение рабочих оптимальным способам выполнения любой работы;

• во-вторых, необходимо выработать способы постановки целей, требующих максимальной производительности, на которую способны люди.

Одним из наиболее существенных отличий идей Эмерсона от представлений других авторов школы научного управления является его взгляд на связь между эффективностью труда и организационной структурой. Он считал, что сокращенные числа уровней в организационной иерархии управления организацией (предприятием) позволило многим организациям усовершенствовать коммуникационную связь и выработать новые подходы, например, организовать рабочие группы, что в совокупности может устранить издержки масштаба. Издержки масштаба представляют один из примеров того, о чем говорят «чересчур много хорошего», когда организации становятся настолько крупными и сложными, что ими уже нельзя эффективно управлять. Спасительными средствами становятся децентрализация управления и уменьшения размеров организации ради более высокой результативности до тех пор, пока не будет найдена оптимальная величина организации. Однако размер организационной структуры — это не единственный фактор, влияющий на эффективность управления организацией. Принципы, по которым организован труд, а также люди, которые выполняют работу, оказывают влияние на величину издержек и производительность. Особое внимание Эмерсон уделял идее стандартов (т. е. предварительно установленных наборов правил), стандартизации учета издержек и нормативов времени и премиального вознаграждения. Таким образом, по Эмерсону «эффективность — это основа хозяйственной деятельности и установления заработанной платы; эффективности не следует ожидать от переутомленных, низкооплачиваемых и ожесточенных людей». Эффективность достигается тогда, когда «нужная вещь сделана надлежащим образом подходящим работником в нужном месте в нужное время». Эмерсон особо выделяет важный момент: «эффективность приносит лучшие результаты при меньших усилиях». Иными словами, эффективная организация находит свое выражение в усовершенствовании всех аспектов управления, при которых люди работают с большей производительностью, но не перенапрягаясь.

**2. Административная теория организации и управления**

— это одна из первых целостных рационально-нормативистских теорий организации и управления промышленным предприятием, имеющая мощный социальный компонент. Она создана Файолем на рубеже ХIХ-ХХ вв. в рамках классической школы. В отличие от создателей школы научного управления, главной заботой представителей административной теории организации было управление в более широком смысле — применительно к работе всей организации. Согласно этой теории управление определяется как «ведение предприятия к определенной цели», при которой «извлекается максимум из имеющихся в распоряжении организации ресурсов».

Если Тейлор предлагал устанавливать рациональное управление организациями «снизу», то Файоль — «сверху». Файоль неоднократно подчеркивал, что никакого противоречия между его теорией и теорией Тейлора нет, просто они рассматривают разные уровни организации производства: Тейлор — цеховое управление, а он — высшее административное. Основной вклад представителей административной теории организации состоит в том, что они рассматривали управление организацией как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, и изложили основные принципы управления. Они сформировали систематизированную теорию управления всей организации, выделив управление как особый вид деятельности человека.

Содержание теории организации и управления вообще и административного управления в частности сводится к двум проблемам деятельности администрации:

1. что делать (функции управления) — все функции управления рассматриваются как универсальные, обязательные для руководителя любого уровня, хотя их соотношение и изменяется на разных уровнях управления и исключение одной из них разрушило бы всю логику управления. Функции управления трактуются как основа «науки администрирования». Файоль выделял пять универсальных функций (в его терминологии — «стабильных элементов» управления): предвидение, организация, распорядительство, координация и контроль.

2. как делать (принципы управления) — как относительно более гибкий компонент системы управления. Принципы управления — это постоянно пополняющийся перечень положений, обобщающих практику руководителя и трактуются как основа «искусства администрирования». Файоль определил перечень универсальных принципов управления: власть, дисциплина, единство командования, единство руководства, подчинение индивидуальных и ведомственных интересов общей цели, вознаграждение, централизация, иерархия, порядок, равенство и корпоративный дух.

Организация в качестве одной из пяти предложенных Файолем универсальных функций управления трактуется как процесс создания материальных и социальных предпосылок для целенаправленной управленческой деятельности. При этом отмечается мощная социальная составляющая функции организации, обусловленная процессом формирования структур управления под цель, «обоснованием места каждого в структуре управления». В результате этого процесса создается иерархическая система управления (социальная организация), рассматриваемая им как специфическая целостность и единый «социальный организм». Файоль предложил четырнадцать принципов организации, хотя и утверждал, что их может быть намного больше.

По Г. Файолю искусство управления – это умение выбирать и сочетать те или иные принципы для каждой конкретной ситуации.
Структурные принципы организаций характеризуют взаимосвязи между ее структурными единицами, элементами, а также их задачами, правами и обязанностями (т. е. описывают структуру организации). Так, разделение (специализация) труда – это естественный способ произвести больше и лучше при тех же затратах ресурсов. Являющееся следствием предыдущего принципа разнообразие работ объективно требует их координации, которая достигается на основе принципа единства цели и руководства. Соотношение централизации и децентрализации предполагает, что в каждом конкретном случае с целью достичь максимальную эффективность решения оперативных задач властные полномочия могут быть переданы (делегированы) сверху вниз, т. е. владеющим оперативной обстановкой руководителям низовых звеньев.

Структурные принципы обеспечивают основные направления для создания системы взаимосвязанных организаторских функций, права и ответственности.

Принцип власти и ответственности предполагает, что имеющий власть руководитель должен нести и соответствующую ответственность за принимаемые им решения. Совокупность всех управленцев образует соподчиненную иерархическую цепь – путь вертикальных связей в организации.

Принципы осуществления процесса регламентируют деятельность руководителей организации. Справедливость при этом рассматривается в качестве важнейшего принципа, обеспечивающего должное отношение к работе со стороны персонала. Его соблюдение, а также во многом реализация принципа децентрализации способствуют возникновению корпоративного духа, чувства причастности к организации.

Вознаграждение по заслугам – важнейший элемент справедливости. Принцип дисциплины характеризует прежде всего стабильность выполнения соглашений между организацией и ее персоналом. Единство команд – следствие дисциплины, подчиненности единой цели и единому руководству, а также корпоративного духа. Принципы конечного результата достигаются в результате умелого сочетания всех вышеперечисленных принципов. Слаженно работающая организация должна характеризоваться порядком и стабильностью, а ее работники должны иметь возможность для проявления творческой инициативы.

**3. Бюрократическая теория организации**

Дальнейшие попытки рационализации деятельности организаций М. Вебером привели его к выводу о том, что наилучшей формой управления организацией является бюрократия. Под указанным термином в бюрократической теории понимается форма правления с жестко отработанными (формальными, заранее предопределенными) процедурами. М. Вебер разработал теорию бюрократического построения организации и системы управления, в частности. Если Тейлор пытался найти ответ на вопрос, как сделать так, чтобы рабочий работал как машина, то Вебер искал ответ на вопрос, что нужно сделать, чтобы вся организация работала как машина. Ответ на данный вопрос Вебер видел в разработке правил и процедур поведения в любой ситуации, а также правил и обязанностей каждого работника. Личность отсутствовала в веберовской концепции организации. Процедуры и правила определяли все основные виды деятельности, карьеру работников и конкретные решения, и деятельность руководства. По мнению М. Вебера, такая схема построения организации гарантирует предсказуемость поведения персонала, а значит возможность достоверного планирования, дисциплину и стабильность.

Вебер считал, что бюрократическая система организации должна обеспечить скорость, точность, порядок, определенность, непрерывность и предсказуемость. Однако бюрократия имеет различные значения. В одних случаях это понятие характеризует правления с жестко отработанными правилами и процедурами. В других — бюрократией обозначаются негативные последствия деятельности больших организаций. В исследовании Вебера бюрократия относится к социологическим представлениям о рационализации коллективной деятельности. Он описывает форму или схему организации, которая гарантирует предсказуемость поведения наемных работников.

Основные положения бюрократической теории организации:

1. Вся совокупность выполняемых в организации работ разбивается на ряд высокоспециализированных заданий и функций, исполнители которых достигают высокого мастерства в их выполнении.

2. Каждое такое задание и функция могут быть описаны как набор формальных процедур, строгое выполнение которых гарантирует качество их результата.

3. Исполнитель несет полную ответственность за надлежащее выполнение своих заданий перед вышестоящими руководителями, составляющими иерархическую цепь.

4. Любой член организации выступает в качестве официального лица, что позволяет исключить влияние субъективных элементов (дружбы, протекции, зависти и т. п.) на эффективность функционирования организации в целом.

5. Прием в организацию и продвижение по службе основывается на профессиональных качествах персонала. Это приводит к исключению кадровых волюнтаристских решений со стороны чиновников, обеспечивает реализацию принципа пожизненного найма и укрепление корпоративного духа. Однако предсказуемость поведения персонала и стабильность в условиях динамично изменяющейся внешней среды (например, в условиях рынка) из факторов выживания превращаются в элементы, препятствующие внедрению инноваций и изменений, а потому несущие угрозу самому существованию бюрократической организации.

Характеристика бюрократической организации:

• работники наслаждаются личной свободой и выполняют только те обязанности, которые предписывает их должность;

• существует четкая служебная иерархия;

• обязанности каждого уровня четко обозначены;

• служащие назначаются на основании контракта;

• они выбираются исходя из профессиональной квалификации, предпочтительно подкрепленной дипломом;

• заработанная плата (в денежной форме) определяется согласно положению в иерархии; служащий всегда может оставить свою должность, но в определенных обстоятельствах он может быть также уволен;

• должность служащего — его единственная или основная работа;

• существуют определенные ступени карьеры, и продвижение вверх по служебной лестнице зависит либо от срока службы, либо от заслуг, но всегда по усмотрению начальства;

• служащий не может присвоить свою должность или ресурсы, которыми он распоряжается;

• служащий подчинен единой системе контроля и дисциплине.

Ориентационное развитие бюрократии жизненно важно для наведения порядка в организации. Однако преимущества бюрократии — точность, постоянство, дисциплина, аккуратность и достоверность — отвлекают внимание от ее ориентации на саму себя. С ее стороны был полностью утрачен контакт с потребителями, поскольку последние существовали для бюрократии, а не наоборот. Предприимчивость, гибкость и творчество рассматриваются ею как помехи для системы. Следует заметить, что стремление к власти привело к тому, что в центре внимания оказались отношения между людьми внутри организации, а не взаимодействие с окружающим миром или рынком. Власть убивает динамизм, и предпосылки для рыночных сделок исчезают.

В настоящее время происходит переход от административного развития и управления к компьютеризации с соответствующими последствиями. Помимо заметного роста эффективности обмена информацией и компетенции в принятии управленческих решений как одного из результатов этого процесса люди совершенно не отвечают за эффективность деятельности организации, так как они должны выполнять решения, которые приняты другими, отвечающими за решения лишь теоретически.

Исходя из того, что концепция Вебера не ведет к созданию эффективной организации в динамичной окружающей среде, некоторые исследователи пытались модифицировать концепцию Вебера.

Организационная модель бюрократии Мертона. Мертон уделял большое внимание негативным последствиям организационного обучения или организационного опыта. Он считает, что восприятие участников организации определенных ситуаций обобщается на другие ситуации, которые возникают в других условиях. Данная модель основывается на предположении, согласно которому существует у высшего уровня управления стремление контролировать поведение и деятельность работников нижестоящих уровней, что, в свою очередь, ведет:

• к доминированию функциональных отношений между работниками вместо человеческих;

• к регламентированию поведения работников правилами и процедурами;

• к рутинности процесса принятия управленческих решений, что снижает потребность в поиске новых альтернатив.

Все это ведет к следующим последствиям :

• затруднению в контакте с переменными окружающей среды организации;

• потребности в защите себя или функционального поведения;

• потребности опираться на правила и процедуры для защиты.

Организационная модель бюрократии Гоулднера. Основной тезис модели Гоулднера состоит в том, что контроль, выполняя функции сохранения стабильности и равновесия части организации, ведет в самом деле к нарушению равновесия организации в целом. Для подтверждения данного тезиса Гоулднер использует следующую логику:

1. Желание контролировать поведение организации подталкивает высший менеджмент к принятию и утверждению общих правил и инструкций, регламентирующих способ функционирования организации.

2. Общие правила и инструкции прекращают наличие личностных позиций, тем самым затрудняются различия между центрами силы. Это способствует наглядному проявлению отношений силы в организации (снижение чувственности отношений силы).

3. Группы в организации воспринимают власть и влияние управляющих исходя из должностей последних в организационной иерархии, что снижает остроту напряженности и сопротивления между членами группы и тем самым у них увеличивается тенденция к поддержке общих правил.

4. Роли членов организации, основанные на наличии общих правил и процедур, становятся рамкой удовлетворенного предела для выполнения своей деятельности, в то же время этот предел является минимальным для функционирования, что снижает их фактические достижения.

5. В таком случае высший менеджмент осознает, что деятельность организации происходит согласно критериям минимального предела, и считает, что это провал, а это, в свою очередь, требует больше контроля, т. е. больше правил и процедур, что ведет вновь к снижению эффективности функционирования организации.

6. Ужесточение функции контроля увеличивает чувствительность соотношения сил у индивидуумов. Это ведет к внутренней борьбе, которая заканчивается нарушением организационного баланса, что, в свою очередь, требует новых правил и процедур контроля.

Исследование Лайкерта, одного из представителей поведенческого направления, привело его к утверждению, что эффективные организации значительно отличаются от неэффективных по ряду структурных измерений. Лайкерт утверждал, что организации, построенные на основе положений классической теории, являются неэффективными, так как они стремятся к консерватизму и не учитывают изменяющийся характер окружающих условий. Он предложил модифицированную теорию организации, или теорию «Система 4», которая основывается на следующих положениях:

1. Уделять внимание на все организационные функции (например, контроль, обучение, оплату труда, принятие решений) на основе поддержки мотивации к труду.

2. Мотивационный процесс охватывает широкий круг мотивов посредством методов участия.

3. Осуществление координации и гармонии деятельности членов организации путем обеспечения постоянного взаимодействия и взаимовлияния.

4. Постоянное измерение достигнутых материальных и человеческих результатов.

Гоулднер предложил две модели организации, адекватно, но вместе с тем односторонне списывающих ее двойственную природу:

• естественную — акцепт делается на стихийных, незапланированных процессах;

• рационально-инструментальную — внимание сосредоточивается на спланированных и спроектированных процессах.

В той или иной части обе модели присутствуют практически во всех современных моделях организации. С позиций этих моделей Гоулднер попытался проанализировать природу позиционных социальных конфликтов, социальной напряженности, противоречий в логике карьеры управленца.
Гоулднер выдвинул тезис о том, что организация продолжает стремиться к существованию даже после достижения поставленных целей и к асимметричной взаимной зависимости ее частей. Он отмечал в качестве позитивной черты бюрократической модели организации то, что бюрократические правила существенно снижают напряженность в рабочих группах и повышают способность системы к обеспечению равновесия и интеграции, но в то же время в логике ее функционирования (возрастания самоценности формальных правил и норм) видел основной источник возникновения напряженности и конфликта. Поэтому большое внимание уделял позиционному конфликту и его проявлениям, в частности в центростремительных и центробежных тенденциях.

В настоящее время слово «бюрократия» используется в нарицательном значении. Это совсем не входило в намерения Вебера, писавшего о бюрократии в 40-х годах прошлого столетия; он использовал это слово в его точном значении — «правление государственных служащих».

Тем не менее, бюрократические организации руководствуются в своей деятельности скорее рациональностью, чем харизмой или традициями.

Типичными чертами бюрократии являются:

• четко определенная цепь управления, в которой права и обязанности, а также промежуточные позиции определены и осознаются;

• система процедур и правил устанавливает трудовые отношения между людьми, а также рабочими заданиями. Они разрабатываются, чтобы обеспечивать постоянные нормы поведения и обслуживать внезапно возникающие. Они предотвращают использование организации в своих собственных целях;

• разделение труда основывается на специализации и компетентности;

• отбор, назначение на должность и повышение по службу основываются на заслугах и достижениях, а не па традиции и капризе;

• беспристрастность в социальных отношениях. Бюрократизм касается взаимоотношений между должностями, а не людьми. И каждая должность или пост реагирует на поведение других должностей, а не на человека, занимающего эту должность.

Бюрократические организации иногда критикуют за определенные ограничения, которые типичны для таких организаций:

• их медленную адаптацию к меняющимся обстоятельствам;

• их озабоченность своей ролью и обычаями;

• чрезмерное требование к соблюдению формальных процедур.

Следует отметить, что любая бюрократия построена на серии ролей, которые четко установлены и которым обучают людей. Из этого вытекают определенные типы поведения:

• обучение очень важно, потому что оно помогает работающим в организации войти в свою роль. Этим бюрократия резко отличается от организаций, основанных на монопольной власти, где «хозяин и босс» полагают, что все должны просто брать пример с него;

• методика проведения работы и правила священны;

• иерархия и статус четко определены;

• отношения устанавливаются правилами и инструкциями.

Это дает определенное чувство справедливости, но и создает чувство обезличенное, потому что обстоятельства отдельного человека не принимаются в расчет. Таким образом, в такой организации:

• стабильность ценится, а изменения и непредвиденные события вызывают вялую реакцию;

• управленческие решения основываются на определенных полномочиях. К инициативе, выходящей за рамки этих полномочий, относятся неодобрительно.

Следует заметить, что бюрократическая организация имеет все черты классической структуры — пирамидальную и функциональную. Контакты с подчиненными хорошие, но всесторонний обмен информацией между всеми структурными единицами организации затруднен.

Ограничительным моментом классических теорий организации считается представление о человеке как винтике в механистическом характере его поведения.

**Заключение**

Итак, основой классической теории организации является принцип узаконивания власти за некоторым центральным источником власти.

Власть - это способность заставить исполнять свои решения подчиненных; основой власти является формальное положение руководителя и руководство с помощью поощрений и взысканий, которые сопутствуют этому формальному положению. Власть связана не с личными качествами руководителя, а с его положением в организации.

Власть служит средством интеграции деятельности отдельных элементов организации и их ориентации на достижение общей цели. Она дает основу для проведения централизованного управления и контроля за результатами деятельности организации стал важным элементом модели “человеческих отношений”.

Большое значение в работе предприятия имеет принцип объема контроля, или сфера наблюдения, связан с числом подчиненных, действия которых может эффективно контролировать один начальник. Принцип объема контроля подразумевает необходимость координации начальником деятельности своих подчиненных. Понятие объема контроля подчеркивает необходимость установления таких отношений между начальником и подчиненным, которые позволяют проводить систематическую интеграцию деятельности подчиненных.

В классической теории организации линейная структура организации является носителем и непосредственным источником административной власти, а функции центральных служб заключаются в том, чтобы помогать и советовать линейным подразделениям. Согласно традиционному взгляду центральные службы способствуют расширению возможностей руководителя. Благодаря использованию таких специальных центральных служб, подчиненных и докладывающих непосредственно начальнику, можно увеличить объем контроля этого начальника, не опасаясь сократить возможности координации им действий подчиненных.

**Список литературы:**

1. Веснин В.Р., Теория организации, 2008 г.
2. Иванова Т.Ю., Теория организации, 2007 г.
3. Лафта Дж. К., Теория организации, 2003 г.
4. Смирнов Э.А., Основы теории организации, 1998 г.
5. Гвишиани Д.М., Организация и управление.