

Функциональные теории бюрократии  
Т. Парсонса, П. Блау, Р. Мертона

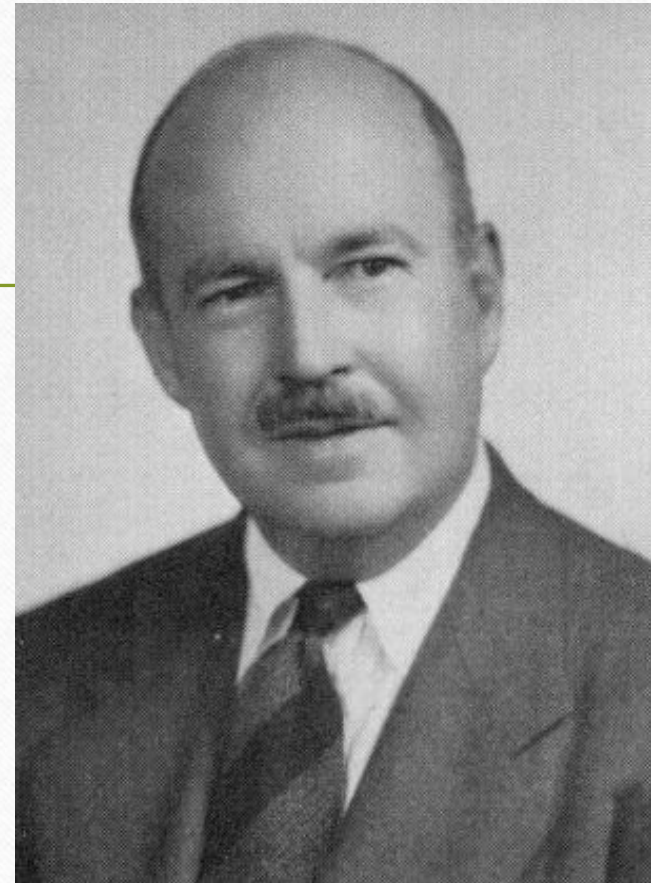
---

Подготовила студентка ГГУ-411

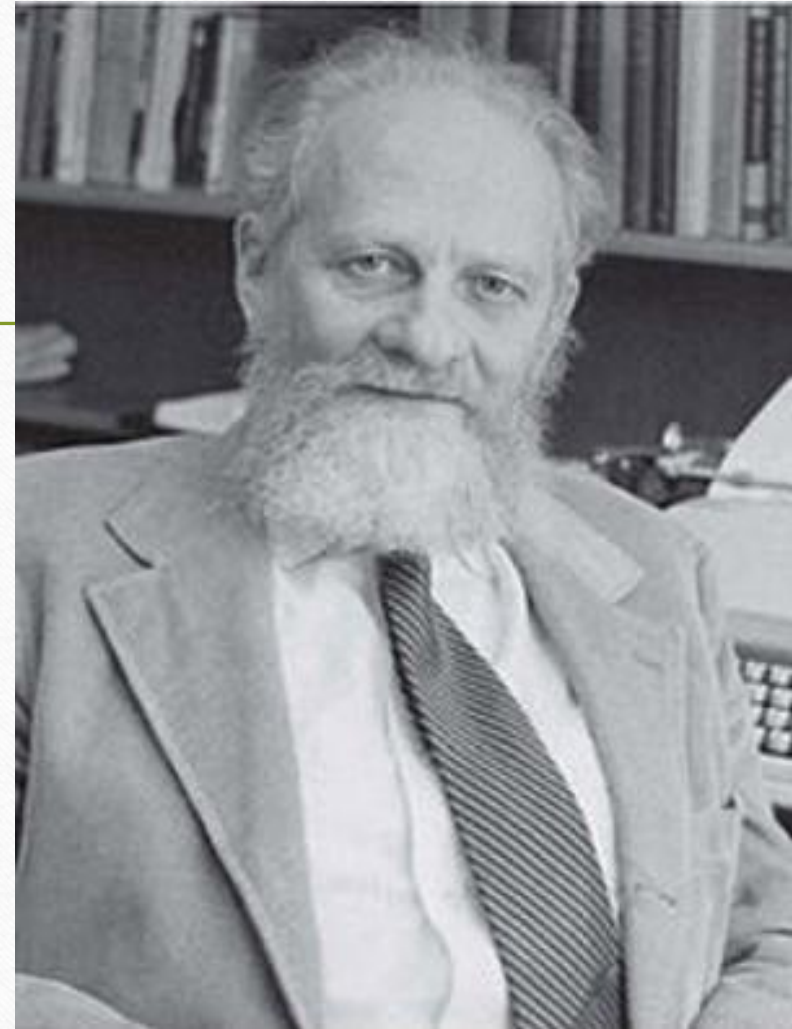
Мухачева Алена



- Американский социолог Талкотт Парсонс (1902-1979), основываясь на структурно-функциональном подходе, считал, что среди наиболее важных черт бюрократии находится институализация ролей в виде должностей с хорошо очерченными должностными функциями, полномочиями и властью, отделенных от сфер частной жизни должностного лица. Должности дифференцируются по двум основаниям - по функциям, выполняемым для организации, и по месту в иерархии или “вертикали” подчинения. Развитие бюрократической организации требует, чтобы каждой профессиональной роли соответствовал определенный вид должности, когда должностное лицо назначается посредством заключения некоего договора о найме. Это предполагает наличие определенного рынка труда для распределения человеческих услуг посредством переговоров об условиях найма и карьерных возможностей. Основываясь на изучении отношений между правительством и окружающей его социальной средой (группы интересов, политические партии, добровольные ассоциации и др.), Парсонс утверждал, что развитие бюрократических структур происходит, как правило, в правительствах. Парсонс рассматривал бюрократическую организацию как преимущественно политический феномен, поскольку она в первую очередь ориентирована на достижение коллективных целей.



- Другой американский социолог Питер Блау показал, что критерий для определения бюрократической организации лежит в процедурах мобилизации и координации усилий различных (обычно специализированных) подгрупп для достижения общих целей. Однако происходящая в организациях деятельность никогда не может полностью соответствовать официальным предписаниям, и эти расхождения представляют наибольший интерес для исследователей.





- Роберт Кинг Мертон одним из первых обратил внимание на проблему взаимоотношения между рациональностью и жесткостью бюрократических организаций. Его идеи о социальной структуре организаций нашли развитие в концепции “механистической” и “органической” управленческих систем. Первая включает структуры, соотносимые с рациональной моделью, и наиболее подходит для решения долговременных стабильных задач. Вторая, напротив, наиболее подходит к нестабильным условиям и ситуациям, когда проблемы и указания не могут быть разделены среди специалистов на основе ярко выраженной иерархии. Сотрудники должны выполнять свои специальные задачи в свете понимания ими задач организации в целом. Для такой работы теряет смысл формальное определение обязанностей, разделение полномочий и следование инструкциям. Здесь на первый план выходит сотрудничество с другими участниками в решении поставленной задачи в процессе скорее горизонтальных консультаций, чем вертикальных команд.



---

**Спасибо за внимание!**