Управлять правильно

Биография

Макс Вебер родился в 21 апреля 1864 году в г. Эрфурте в семье юриста.

Он получил воспитание, которое характеризовалось семейным богатством, политическим либерализмом и протестантским духом. Учился в Гейдельбергском, Геттингенском и Берлинском университетах.

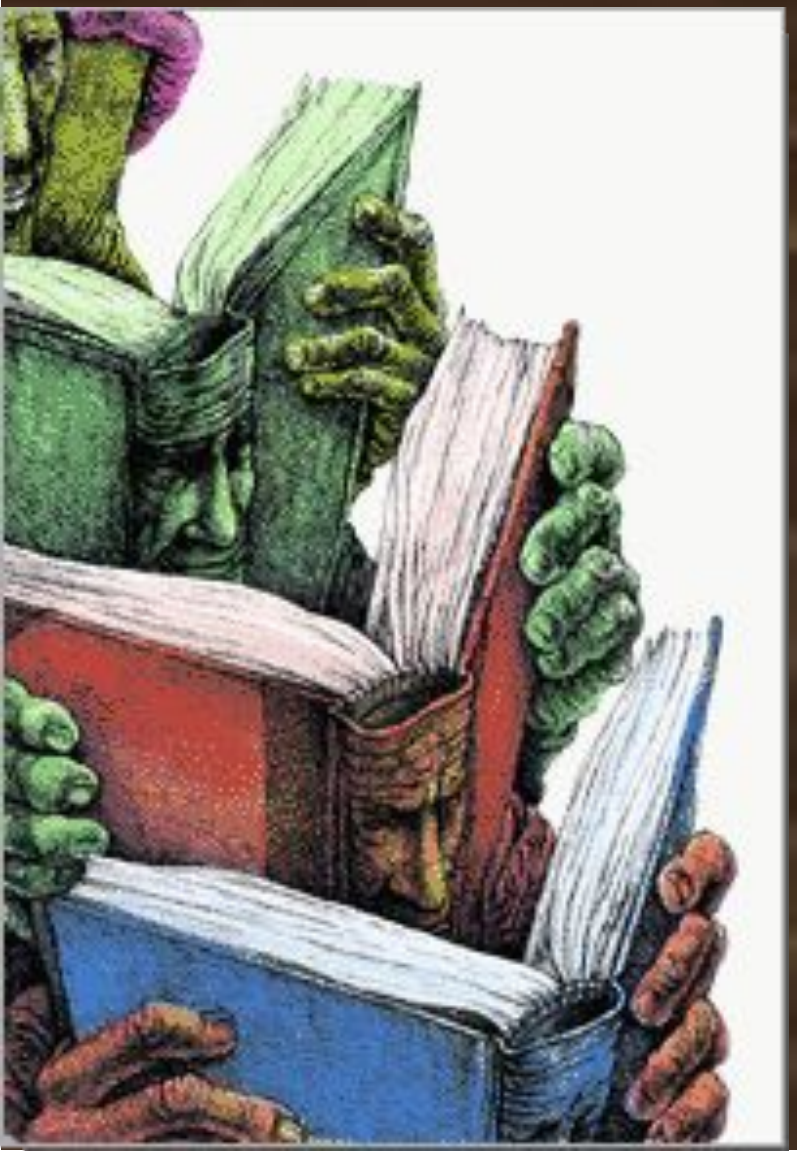
Темой его ранних научных исследований была хозяйственная жизнь античных и средневековых обществ. С 1891 по 1897 г. он - профессор права и политической экономии в ряде университетов Германии.

Одновременно ведет активную научно-исследовательскую и публицистическую деятельность. Однако его преподавательская и исследовательская работа была прервана болезнью, сопровождавшейся в 1897 году нервно-психическим расстройством. Невзирая на это, его академическая продуктивность продолжала оставаться огромной. С 1907 года, получив наследство, полностью посвящает себя науке.

В течение ряда лет активно сотрудничает с Немецкой ассоциацией социологов, занимая там весьма заметные позиции. С началом Первой мировой войны поступает на государственную службу (к чему он всегда относился с большим уважением). Скончался в 1920 г. в Мюнхене.

Научные труды

Труды Макса Вебера можно разделить на четыре категории:



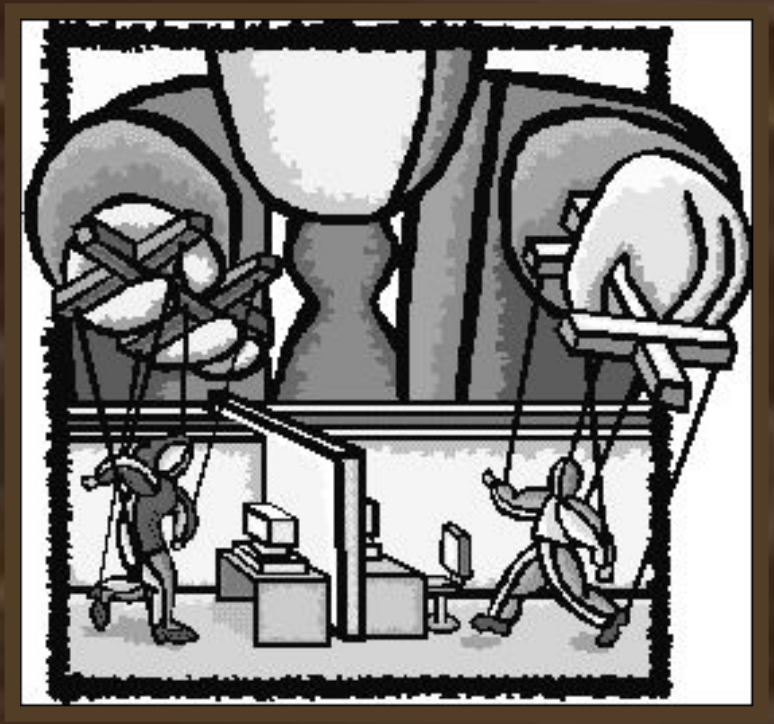
1) **Методологические**
исследования, критические и философские разработки. Эти труды касаются в основном духа, объекта и методологии истории и социологии. Они одновременно научно-исследовательские и философские. Выводят нас к философскому постижению человека в ходе истории, к осмыслению концепции взаимоотношений науки и практики. Главный из работ включены в сборник "Очерки о теории науки".

2) **Работы**
сугубо исторического характера: исследования о производственных отношениях в сельском хозяйстве античной эпохи, общая история экономики (курс лекций, прочитанные Вебером и опубликованный после его смерти), работы, посвященные некоторым специфическим проблемам Германии или современной Европы, например, об экономическом положении восточной Пруссии или о взаимоотношении польского крестьянина и правящих классов Германии.

3) **Социологические**
работы о религии, начиная со знаменитой работы "Протестантская этика и дух капитализма", в продолжении которой Вебер написал сравнительный анализ наиболее значительных религий и проанализировал взаимодействие экономических условий, социальных факторов и религиозных убеждений.

4) **И, наконец, главный труд Вебера** – трактат по общей социологии, которой он называл "Хозяйство и общество" – был опубликован уже после смерти автора.

Менеджмент Вебера



Вебер М. внес существенный вклад в становление общей теории и практики управления организацией.

М. Вебера наряду с А. Файолем, Г. Эмерсоном и др., относят к административной школе менеджмента, однако в отличие от большинства представителей этой школы, он опирался на культурологическую интерпретацию организационных процессов, что позволяет отдельным исследователям отнести его к особому направлению в теории управления, связанному с культурологическим пониманием "машинной модели организации". Известен как один из создателей модели рациональности, а также как исследователь моделей бюрократии, механизмов функционирования власти, легитимности. Выделял легитимную и нелегитимную власть. Легитимность в его трактовке означает возможность обеспечения устойчивых отношений в сфере руководства – подчинения. Различал три основания легитимности.

Основная проблематика – два типа носителей организационного и экономического поведения: традиционный и этический субъекты деятельности; сущность власти, авторитет, структура власти; формы и принципы легитимной власти; принципы формальной организации человеческой деятельности. Автор концепции трех типов исполнительской власти и концепции рациональной бюрократии.

Три чистых типа законной власти

1. **Рациональные основания** – в основе лежит легитимность моделей или нормативных правил и прав тех, кто пришел к власти в их системе отдавать приказы (законная власть).
2. **Традиционалистские основания** – в основе лежит вера в незыблемость традиции и законность статуса власть предержащих (традиционная власть).
3. **Харизматические основания** – в основе лежит почтительное отношение к необычайной праведности, героизму или образцовым качествам определенной личности, а также к нормативным решениям и распоряжениям, исходящим от этой личности (харизматическая власть).

Отношение к руководству

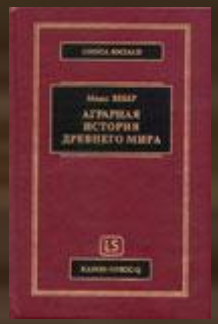
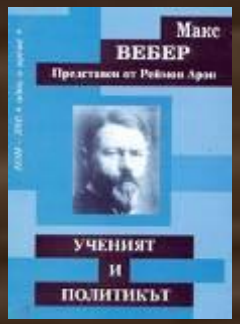
1. Должен быть установлен свод законов, требующий от участников организации послушания.
2. Закон – это система абстрактных правил, имеющих конкретные приложения; в рамках именно такого закона администрация отстаивает интересы организации.
3. Член организации, осуществляющий властные функции, также подчиняется этому безличному порядку.
4. Член организации должен подчиняться ее законам только как член организации.
5. Подчинение определяется не личностью, осуществляющей властные полномочия, безличным порядком, обусловившим, помимо прочего, и занятие этой личностью данного поста.

8 принципов структурирования властных систем

1. Служебные обязанности организуются на постоянной регулируемой основе.
2. Эти обязанности относятся к различным функциональным сферам, в каждой из которых должны обеспечиваться необходимая полнота власти и полномочий.
3. Должности образуют иерархическую структуру, при этом оговариваются права контроля.
4. Правила, которыми определяется ход работ, могут быть как техническими, так и юридическими, что в любом случае требует привлечения компетентных работников.
5. Ресурсы организации не следует смешивать с ресурсами ее членов, рассматриваемых в качестве частных лиц.
6. Держатель офиса не может обращать этот офис в свою собственность.
7. Управленческая работа основывается на письменных документах, в силу чего офис (бюро) становится центральным звеном организации.
8. Системы законной власти могут принимать множество форм, идеальным видом которых является бюрократический штат.

Критерии служащих

1. Они свободны как личности и должны подчиняться власти только в силу своих безличных (должностных) служебных обязанностей.
2. Они образуют ясно выраженную иерархию должностей.
3. Каждая должность имеет четко выраженную в юридическом смысле сферу компетенции.
4. Занятие должностей происходит на свободной контрактной основе.
5. Кандидаты на должность отбираются на основе их технической квалификации. Они назначаются, а не выбираются.
6. Должность получает фиксированное материальное вознаграждение, сохраняя, по большей части, право на получение каких-то субсидий. Шкала окладов примерно соответствует уровням иерархии, однако в известных случаях при этом могут приниматься во внимание мера ответственности и социальный статус должностного лица.
7. Исполнение должностных обязанностей рассматривается как единственное или, по крайней мере, основное занятие должностного лица.
8. Возможность карьеры. Система "продвижения", определяемого старшинством или уровнем достижений, или и тем и другим. Вопросы о продвижении должностных лиц решаются начальством.
9. Служащий работает в организации, не являясь владельцем организационных средств, и должность, которую он занимает, не является его собственностью.
10. Поведение работников организации должно соответствовать существующим требованиям дисциплины и контроля.

В заключении

Макс Вебер был поистине талантливым менеджером. Даже, то, что спустя почти сто лет, я делаю презентацию, посвященную именно этому человеку, уже о многом говорит. В начале века Макс Вебер в своей теории по управлению написал, то, что сейчас повсеместно используется на практике. Поразительно, насколько у человека было развито чутье менеджера и насколько он был неординарен в своем мышлении. Он по полочкам сумел расписать структуру организации и четко обозначить полномочия каждого звена. По моим наблюдениям, все успешные компании придерживаются именно такой структуры.