

«Идеалы» Макса Вебера и практические возможности их применения в современном управлении

Олег Ю. Артёмов

*Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия
stivenson2021@mail.ru, ORCID 0000-0003-2743-3714*

Станислав А. Овчинников

*Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия
sanatoleducator@yandex.ru, ORCID 0000-0003-4172-3659*

Аннотация. В статье рассматриваются основные типы легитимного господства по Максиму Веберу, которые не могут существовать без взаимной заинтересованности в управлении и подчинении; для полноценного господства обычно необходим «штаб», то есть группа доверенных людей, реализующих общие указания; господство не может обойтись без веры в легитимность управления. Исходя из этого, ученый выделяет три типа легитимного господства: рационально-правовой, традиционный и харизматичный. Каждый из них, как правило, обусловлен характером мотивов заинтересованных лиц: будь то материальная заинтересованность, ценностно-рациональные мотивы или же эмоциональная привязанность.

Наиболее известной моделью принято считать «бюрократическую». К ее ключевым элементам относятся разделение труда; устойчивая иерархия власти, сформированная по должностному принципу; постоянные выплаты, система фиксированных правил, регулирующих деятельность организации; объективность руководителя и высокий уровень квалификации сотрудников, соответствующий их компетенции. Вторая, традиционная, модель основывается на вере традиций и личных правах лица, обладающего властью. Оно является уже не просто начальником, а абсолютным господином, который управляет не сотрудниками, а подданными. То есть имеет место полная противоположность рационально-правовому типу: подчинение обусловлено не объективным договором, а значением роли главенствующей персоны, которая в силу сложившейся культуры не имеет ограничений над собой, способна на произвол и требует от подчиненных безоговорочной личной преданности. Третья же модель

учитывает харизматичные особенности руководителя, почитаемые его последователями.

Перед авторами настоящей статьи поставлена задача изучить прежде всего сильные стороны рационально-правовой модели на фоне других альтернативных типов господства, а также обратиться к критике, позволяющей выявить недостатки, которые были не учтены лично М. Вебером. Результат исследования состоит в определении влияния его организационной концепции на современный социум.

Ключевые слова: бюрократия, идеальная модель, легитимное господство, идеальный тип, Макс Вебер, рационально-правовой тип, традиционализм, управление, харизматичный тип

Для цитирования: Артемов О.Ю., Овчинников С.А. «Идеалы» Макса Вебера и возможности их применения в современном управлении // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2022. № 1. С. 8–22. DOI: 10.28995/2782-2222-2022-1-8-22

Max Weber's "ideals" and the practical possibilities of their application in modern management

Oleg Yu. Artemov

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia
stivenson2021@mail.ru, ORCID 0000-0003-2743-3714*

Stanislav A. Ovchinnikov

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia
sanatoleducator@yandex.ru, ORCID 0000-0003-4172-3659*

Abstract. The article considers the main types of legitimate domination according to Max Weber, which cannot exist without mutual interest in management and subordination; for full-fledged domination, a "headquarters" is usually needed, that is, a group of trusted people implementing general instructions; domination cannot do without faith in the legitimacy of management. On the basis thereof the scientist identifies three types of legitimate domination: rational-legal, traditional and charismatic. Each of them, as a rule, is determined by the nature of the motives of the interested parties: whether it is material interest, value-rational motives or emotional attachment.

The most famous model is considered to be "bureaucratic". Its key elements include the division of labor; a stable hierarchy of power, formed according to the official principle; permanent payments, a system of fixed rules governing the activities of the organization; the objectivity of the head and the high level of qualification of employees corresponding to their competence. The second traditional model is based on the faith of traditions and the personal rights of the person in power. It is no longer just a boss, but an absolute overlord who manages not employees, but subjects. That is, there is a complete opposite of

the rational-legal type: subordination is not conditioned by an objective contract, but by the importance of the role of the dominant person, who, due to the established culture, has no restrictions at all, is capable of arbitrariness and requires unconditional personal devotion from subordinates. The third model takes into account the charismatic characteristics of the leader, revered by his followers.

The authors of the article are tasked to study, first of all, the strengths of the rational-legal model against the background of other alternative types of domination, as well as to address criticism that allows identifying shortcomings that were not taken into account personally by M. Weber. The result of the study is to determine the impact of his organizational concept on modern society.

Keywords: bureaucracy, ideal model, legitimate domination, ideal type, Max Weber, rational-legal type, traditionalism, management, charismatic type

For citation: Artemov, O.Yu. and Ovchinnikov, S.A. (2022), "Max Weber's 'ideals' and the possibilities of their application in modern management", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 1, pp. 8-22, DOI: 10.28995/2782-2222-2022-1-8-22

Введение

Как известно, Макс Вебер, будучи социологом, также считается представителем классической школы менеджмента. Его теория «рациональной бюрократии» приводится в качестве иллюстративного примера практически в каждом учебнике и/или учебном пособии по истории управленческой мысли. Понимание принципов и особенностей построения организации труда чиновников на научной основе позволяет лучше понять содержание управленческой деятельности, что явилось центром исследований ученых данной школы, получившей еще одно предметное наименование как «административной».

Макс Вебер родился в 1864 г. в Эрфурте, в семье юриста. Неудивительно, что изначально юный Вебер пошел по стопам отца, получив юридическое образование, однако не меньшее внимание он уделял экономике, философии и истории, тем самым интуитивно готовя солидный фундамент для своей будущей научной деятельности. Так, например, его первые серьезные исследования были связаны с выяснением условий труда сельскохозяйственных рабочих Германии.

С конца 1890-х гг. Вебер развернул обширную педагогическую деятельность: преподавал в гг. Берлине, Фрайбурге, Гейдельберге,

Мюнхене и Вене, читал лекции по экономике и социологии. Тогда же он сформулировал свое кредо о том, что науки должны быть свободны от оценочных суждений. Стоит отметить, что борьба с субъективной оценкой стала важным элементом и в его управленческих концепциях [Дмитриев 2020].

Вебер всегда интересовался социальной и экономической историей, особенно взаимосвязью между правовыми, общественными и производственными факторами. Для своих исследований он даже вывел собственную методологию. Так, в сочинении «Объективность» социально-научного и социально-политического познания», 1904 г. [Вебер 1990] он сформулировал понятие «идеальный тип», которое сыграло важную роль в его подходе к исторической науке. Таким образом, идеально-типические конструкции Вебера описывали «желательные» состояния различных сфер, позволяя облегчить классифицирование изучаемой реальности.

В дальнейшем Вебер увлекся и религиозным аспектом, пытаясь найти взаимосвязь между формами экономики и вероисповеданием тех или иных социальных групп. Эти идеи вылились в небезызвестный труд «Протестантская этика и дух капитализма», впервые опубликованный в 1905 г. [Вебер 2006], отголоски которого нашли свое отражение и в других его последующих произведениях.

Однако мы сосредоточимся на четырехтомнике «Хозяйство и общество. Очерки понимающей социологии», который издавался с 1921 по 1922 г., уже после смерти Вебера, стараниями его жены Марианны [Вебер 2016]. В нем автор как раз и реализует свой метод «идеального типа», тем самым систематически упорядочивая историю человечества. В нем же ученый пересматривает традиционные подходы к управлению и вносит свои коррективы с целью повысить их эффективность.

Материалы и методы

Цель исследования – изучить взгляды М. Вебера на «идеальную организацию»; понять, чем руководствовался ученый, выдвигая свои научные идеи; лучше разобраться в их доказательной базе; рассмотреть другие альтернативные точки зрения по данной проблеме.

Задачи исследования следующие:

- изучить сильные стороны рационально-правовой модели в сравнении с другими альтернативными типами господства, предложенными М. Вебером;

- обратиться к критике, позволяющей выявить недостатки, которые были не учтены в научных работах ученого;
- определить влияние теории «рациональной бюрократии» М. Вебера на современный социум.

Гипотеза исследования – проанализировать, насколько концепция «идеальной организации» сегодня действительно оправдывает свое название, с чем согласны современные исследователи и практики, а что, по их представлениям, заслуживает критической оценки в свете сегодняшнего дня.

В процессе исследования использовались методы информационного поиска, индукции и дедукции, сравнения, критического анализа, переосмысления идей прошлых лет и их сопоставления с действительностью.

Результаты

Предложенная Максом Вебером новая конструкция управления сегодня всемирно известна как «бюрократическая» или «рациональная» модель. К сожалению, зачастую термин «бюрократия» трактуется неоднозначно, поэтому во избежание чуждых ассоциаций, стоит разобраться, что сам автор вкладывал в это понятие, с чем его сравнивал и чему противопоставлял.

Итак, для начала Вебер пытается выявить условия «господства». Во-первых, «господствующие» отношения не могут существовать без взаимной заинтересованности в управлении и подчинении; во-вторых, для полноценного господства обычно необходим «штаб», то есть группа доверенных людей, реализующих общие указания; в-третьих, господство не может обойтись без веры в легитимность управления [Семиглазов 2020].

Исходя из этого, Вебер выделяет три типа легитимного господства: рационально-правовой, традиционный и харизматичный. Каждый из них, как правило, обусловлен характером мотивов заинтересованных лиц: будь то материальная заинтересованность, ценностно-рациональные мотивы или же эмоциональная привязанность.

Характерной чертой для рационально-правового типа является неоспоримость договора, с помощью которого устанавливаются правила и идет контроль за их выполнением. Управление в данном случае Веберу видится «рациональным преследованием интересов», которые, однако, находятся в рамках норм и правовых принципов организации. Во главе встает «легальный господин», т. е. начальник, который хоть и отдает все значимые распоряжения,

в своих действиях так же обязан руководствоваться установленным законом. Таким образом, даже подчиненные повинуются не ему лично, а «безличному» своду правил, объективному служебному долгу [Вебер 2016].

Наиболее эффективным воплощением подобной модели (а не один из типов господства, как отмечает Вебер, не может быть обнаружен в абсолютно чистейшем виде) автор считает господство бюрократического штаба управления. К ключевым элементам бюрократии Вебер относит разделение труда, устойчивую иерархию власти, сформированную по должностному принципу, постоянные выплаты, систему фиксированных правил, регулирующую деятельность организации, объективность руководителя и высокий уровень квалификации сотрудников, соответствующий их компетенции, «сферам ответственности» [Вебер 2016].

Ученый считал бюрократию «позитивной формой организации коллективной деятельности». Если бы мы задались вопросом, на каком основании он пришел к такому выводу, то это было связано с тем, что бюрократия, как никакой другой социальный институт, отличается повышенной упорядоченностью, а следовательно, рациональностью [Альпидовская 2007].

Несмотря на беспристрастность описания, очевидно, что Вебер отдает предпочтение именно этому типу господства, пытаясь донести до читателя весь его потенциал, реализуемый в бюрократической модели. Он даже разбирает ее первой, хотя и признает, что хронологически она является наиболее «современной». Но что насчет оставшихся двух типов? Сам того не скрывая, автор приводит их, чтобы подчеркнуть не самую благоприятную для них контрастность.

Итак, традиционный тип господства базируется, в первую очередь, на «вере в святость» древних обычаев и прав господствующего авторитета. Данный авторитет является уже не начальником, а абсолютным господином, чья власть обусловлена теми же традициями прошлого. Управляет он не чиновниками, а личными слугами, подданными [Вебер 2016]. Таким образом, выходит полная противоположность рационально-правовому типу: подчинение обусловлено не объективным договором, а значением роли главенствующей персоны, которая в силу традиции не имеет ограничений над собой, способна на произвол и требует от подчиненных безоговорочной личной преданности.

В таких условиях, по Веберу, невозможно создать нормы управления, вводя новые правила, к тому же никакая юрисдикция не может противостоять воле господина (что он доказывает на примере немецкого права, системе оберхофов). При этом отсутствуют

устойчивость компетенций и рациональной иерархии, стабильность выплат. Господствуют корыстный интерес и нездоровая конкуренция, подогреваемые иррациональным назначением на должности (фаворитизм по симпатиям господина, вне зависимости от эффективности применения способностей подчиненного). Стремясь доказать разрушительность подобного типа господства, Вебер обращается к историческим примерам, упоминая, что личная корысть судебных учреждений лишила Англию господства римского и канонического права.

Но что насчет третьего типа господства? Так же ли он малопродуктивен, как второй? Модель управления, базирующаяся на харизматичном основании, ориентируется на «святость, героическую мощь или совершенство» определенного индивида, а также созданного им самим порядка. Для лучшего понимания Вебер дает собственное определение харизме: она представляется ему неким личным «качеством индивида, в силу которого он слышит одаренным сверхъестественными, сверхчеловеческими или особо исключительными, никому больше не доступными силами и способностями». Таким образом, во главе этого типа господства встает вождь, почитаемый своими последователями.

Вождями могут быть прославленные герои, пророки, святые – лишь бы они доказали свою исключительность совершенным чудом, которое и послужит основой их легитимности. Подчиненные в данной системе также руководствуются личной преданностью, но только к ней зачастую еще добавляется эмоциональная привязанность, воодушевление. Так образуется община, штаб управления которой строится также по критерию харизмы: приверженцы, свита, приближенные. Условия функционирования еще более размыты, чем в прошлом типе, так как в такой общине нет ни приема, ни увольнения, ни карьерного роста. Отсюда вытекает, что нет не только компетенций, но даже и аппарата привилегий.

Как можно понять из отмеченного выше, харизматичное господство очень нестабильно. Во-первых, от вождя требуется постоянное подтверждение своей особенности, если же он допускает промах, то теряет свое влияние в глазах последователей: он уже не способен обеспечить их благоденствие, востребованность в нем отпадает. Во-вторых, отсутствие каких-либо уставов или фиксируемых норм способствует роспуску общины в тот миг, когда слово вождя (единственное руководство) потеряет свою силу. К тому же политика вождя отличается максимальной негибкостью: любой компромисс вместо догматического суждения может пошатнуть его авторитет. Итак, харизматичный тип господства противостоит и рационально-правовому, и традиционному, так как экстраордина-

рен, иррационален и абсолютно не признает никаких правил, тем самым разрушая обычаи прошлого.

Завершим исследование мыслью, подчеркнутой преподавателем Высшей школы современных социологических наук МГУ им. М.В. Ломоносова И.В. Пресняковым, который отметил, ссылаясь на М. Вебера, что идеальные модели должны быть не только логическими, но и практическими: «культурные столкновения по существу закончились, и что наука окончательно выиграла войну» [Пресняков 2020].

Дискуссия

Из сделанных нами заключений хорошо видно, что М. Вебер добивается своей цели, поскольку бюрократическая модель с рационально-правовым типом господства на фоне своих устаревших и малоэффективных конкурентных моделей кажется единственной достойной альтернативой. Но так ли все просто, как кажется на первый взгляд? Обратимся к критике Вебера, чтобы понять, какие минусы не учел ученый.

Стоит сразу отметить, что не вся критика выводов Вебера объективна: зачастую она обусловлена либо невнимательным прочтением его работ, либо искаженной трактовкой вводимых им новых понятий и категорий. Например, ученого часто упрекали в том, что описанной им бюрократической модели не хватает эмпирического обоснования [Vits 1999]. Такая критика кажется совершенно беспочвенной, потому что Вебер сам неоднократно оговаривается, что заинтересован в представлении чистой, идеальной ситуации, то есть он полностью осознает, что в действительности ее может и не существовать. Тут уже стоит упрекать идеальнотипическую методологию Вебера, а не приведенные им фактические материалы.

Обвиняли Вебера и в излишнем спиритуализме [Breuer 1988]. Увлечение религиозным аспектом не прошло даром. Вера в харизму индивида у него соприкасается с сакральным или даже магическим мировоззрением; недалеко уходит и вера в святость традиций, которые являются не просто привычными обычаями: их нарушение грозит «магическим или религиозным бедствием». Казалось бы, рационально-правовой тип должен был преодолеть любые религиозные толки, но и в этом случае, согласно мнению другого немецкого социолога Фридриха Тенбрука (1919–1994), проглядывает явная вовлеченность Вебера в протестантизм, в котором абсолютная объективизация стала возможна лишь потому, что аскетич-

ная рационализация протестанта подготовила для нее достойную почву [Tenbruck 1975].

Так все же, есть за что критиковать бюрократическую модель? Некоторые исследователи (например, американский социолог, представитель структурного функционализма, создатель теории «среднего ранга», исследователь девиантного поведения и социальной адаптации Роберт Мертон (1993–2004) + американский экономист и политолог Энтони Даунс (1930–2021) замечают, что Вебер не учел все подводные камни бюрократии. В погоне за стабильным результатом он не уделил должного внимания внутренней коммуникации и характеру персонала бюрократического аппарата, который зачастую ориентируется на собственную выгоду, а не на выполнение общего долга [Даунс 2003].

Р. Мертон предложил разграничить такого рода ситуации на явные и латентные. При этом его в большей степени интересовали последние. Например, чиновники хотят получить от занимаемых ими должностей все возможные блага (высокую заработную плату, продвижение по карьерной лестнице, упрочение стабильности своего положения и пр.). В результате их собственные интересы преваляют над интересами клиентов и общества, следствием чего являются формализм и консерватизм, свойственные деятельности государственных структур [Мертон 2006].

Продолжает данную мысль американский социолог Алвин Уорд Гоулднер (1920–1980), который комментирует, что установление общих правил и техник контроля за действиями административного аппарата на самом деле ведет к негативному результату, а именно: увеличению напряженности в коммуникациях, росту межличностных разногласий и нарушению равновесного состояния организации в целом [Байтурина 2018].

В связи с этим нельзя не упомянуть и исследования российского философа и политолога В.П. Макаренко (род. 1944), целью которых был отход от «идеально-типического» представления и анализ практического воплощения «бюрократического государства». Таким образом, исследователь доказал, что на практике бюрократический аппарат куда чаще подвержен влиянию корыстных интересов [Макаренко 2013].

Стоит отметить, что похожей точки зрения придерживается и современный германский социолог Р. Майнц, который отмечает, что Вебер в своей идеальной модели совсем не оставляет места для взаимодействия административного персонала [Mayntz 1971]. Можно было бы возразить, что речь идет об идеальных условиях, в которых важность эффективного выполнения обязанностей, конечно, превышает проблемы внутреннего климата кол-

лектива. Однако, поскольку в наше время намечается тенденция видеть основные задачи системы в положительном изменении целевых показателей, включение влияния этой среды также не будет лишним.

По мнению Р. Маинтца, Вебер игнорирует еще один важный аспект, который, хотя и не входит в поле его заявленных интересов, но является отражением ключевых недостатков бюрократии наших дней [Mayntz 1971]. Ученый опускает возможность «гибкости», необходимых отклонений от заданных правил. Подобные неформальные моменты присутствуют во всех бюрократических системах, и если их постоянно игнорировать, то они могут значительно осложнить работу организации, поскольку творческий потенциал сотрудников будет подавлен под гнетом формальных требований и целей, преследуемых управляющими.

Тем не менее, даже принимая во внимание, что с классификацией типов Вебера можно поспорить, что ученый учел не все минусы бюрократии (некоторые из которых, справедливости ради, стали актуальны лишь спустя многие годы после его смерти), вряд ли сегодня найдется исследователь, который не оценил бы вклад ученого не только в менеджмент, но и в развитие исторической науки.

Так, «традиционализм» стал основополагающим термином при изучении модернизации, развив такие критические проблемы, как анализ традиционалистских революций (например, работы американского и израильского социолога, специалиста в области сравнительных исследований цивилизаций и общетеоретических проблем развития Шмуэля Эйзенштадта, 1923–2010) [Eisenstadt 1982]. Сама концепция харизмы повлекла целый поток литературы, посвященной весьма разнообразным феноменам, начиная от распространения раннего христианства, заканчивая становлением национал-социализма или современных контркультур [Roth 1987]. Что касается третьего типа, то он породил целые дискуссии на тему рациональности законной власти и эффективности ее системы [Dreier 1987].

Заключение

По итогам проведенного исследования были сделаны следующие выводы.

Неугасаемый интерес к типам господства М. Вебера свидетельствует о том, что предложенная им модель не только смогла поразить его современников, но и до сих вызывает к себе профес-

сиональный интерес со стороны различных ученых – социологов, экономистов, политологов, управленцев, философов и др.

Как и другие управленцы начала XX в., М. Вебер искал способы повышения производительности как управленческого, так и исполнительского труда. В отличие от «отца научного менеджмента» Ф.У. Тейлора, стремящегося с помощью нормирования рационализировать рабочие действия «синих воротничков», немецкий ученый предложил концепцию рационализации организации в целом, при которой она работала бы наподобие машины [Овчинникова, Артемов 2018].

Большая часть критики относится к теории «рациональной бюрократии». Современное понимание данного термина носит сугубо негативный характер, в связи с чем достаточно сложно кому-либо объяснить, как бюрократия вообще может считаться научной и эффективной. К сожалению, подобные метаморфозы претерпели и другие всем хорошо известные понятия. Например, «демагог», под которым древние греки понимали демократического лидера, защищающего интересы народа, а сегодня – человека, пытающегося своими обещаниями ввести в заблуждение ту или иную аудиторию. Похожая ситуация имела место и в управлении, когда первые менеджеры воспринимались как учетчики, контролеры, надсмотрщики и мальчики на побегушках у хозяина. И только после окончания Второй мировой войны и с развитием социальной составляющей в управлении отношение людей к менеджерам изменилось в диаметрально противоположную сторону.

Со второй половины XX в. появилось большее число самых различных теорий лидерства, среди которых ориентация на харизму руководителя не находится первой в списке. Сегодня более популярными являются ситуационные, психоаналитические, личностно-ситуационные, атрибутивные, обмена (или трансактного анализа), трансформационного, интерактивного и сервисного лидерства, а также другие теории.

Бюрократические организационные структуры управления продемонстрировали и до сих пор показывают свою эффективность, прежде всего в крупных компаниях и корпорациях, а также государственных и муниципальных органов, в которых требуется наладить и обеспечивать слаженную четкую работу больших коллективов людей, настроенных на выполнение единой цели. Эти структуры позволяют мобилизовать человеческую энергию и координировать труд людей при решении сложных проектов и организации массовых производств.

И последнее. Несмотря на то что современная практика инициирует переход на адаптивные структуры, в проектировании со-

храняется тенденция гибридизации, в основе которой продолжает находиться бюрократический тип «идеальной организации» М. Вебера, совмещенный с другими моделями (компания как живой организм), что доказывает жизнестойчивость базовых принципов немецкого ученого (разделение труда, иерархичность должностей и команд, наличие общих безличных правил поведения, соответствие профессионально-квалификационного уровня сотрудников занимаемым должностям, наличие действенной системы контроля и др.).

Благодарности

Авторы выражают признательность за помощь в подготовке настоящей статьи коллективу научно-педагогической школы «Всемирная история управленческой мысли»¹ (проф. Н.И. Архиповой, доц. С.И. Гореловой, доц. А.Ю. Гориславцу, доц. К.А. Чистяковой, доц. Г.А. Шишковой и др.) и ее научному руководителю – проф. Н.В. Овчинниковой, работающим на кафедрах управления и организационного развития Института экономики управления и права ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет». Проблематика научных исследований школы: всемирная история управленческой мысли, включая ее современное состояние.

Acknowledgements

The authors express their gratitude for the assistance in the preparation of the article to the staff of the Scientific and Pedagogical school “World History of Managerial Thought” (professor N.I. Arkhipova, associate professor S.I. Gorelova, associate professor A.Yu. Gorislavets, associate professor K.A. Chistyakova, associate professor G.A. Shishkova) and its scientific supervisor – professor N.V. Ovchinnikova, who work at the Department of Management in the Institute of the Management Economics and Law of the Russian State University for the Humanities. The problematics of the school scientific research: the world history of managerial thought, including its current state.

¹ Контакты для связи: тел.: 8-495-250-6335; upr-kafedra@yandex.ru

Литература

- Альпидовская 2007 – *Альпидовская М.Л.* Концепция рациональной бюрократии индустриального общества М. Вебера // Вестник Финансовой академии. 2007. № 2. С. 82–89.
- Байтурина 2018 – *Байтурина Г.Р.* Трансформация веберовской концепции бюрократии в моделях Р. Мертона и А. Гоулднер // Социально-гуманитарные знания. 2018. № 4. С. 239–244.
- Вебер 2006 – *Вебер М.* Избранное: протестантская этика и дух капитализма [пер. с нем.: М.И. Левина, П.П. Гайдено, А.Ф. Филиппов]. 2-е изд., доп. и испр. М.: РОССПЭН, 2006. 648 с.
- Вебер 2016 – *Вебер М.* Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: В 4 т. Т. 1. [пер. с нем.]; сост., общ. ред. и предисл. Л.Г. Ионина. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. 440 с.
- Вебер 1990 – *Вебер М.* «Объективность» социально-научного и политического познания // Вебер М. Избр. произведения [пер. с нем.]. М.: Прогресс, 1990. С. 345–415.
- Дмитриев 2020 – *Дмитриев А.Т.* Макс Вебер: вехи интеллектуальной биографии // Социология власти. 2020. Т. 32. № 4. С. 8–44. DOI: 10.22394/2074-0492-2020-4-8-44.
- Даунс 2003 – *Даунс Э.* Жизненный цикл бюрократических структур // Классики теории государственного управления: американская школа / [пер. с англ.]; Под ред. Дж. Шафритца, А. Хайда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2003. 800 с.
- Макаренко 2013 – *Макаренко В.П.* Русская власть и бюрократическое государство. Ростов-на-Дону, 2013. 642 с.
- Мертон 2006 – *Мертон Р.* Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: Хранитель, 2006. 873 с.
- Овчинникова, Артемов 2018 – *Овчинникова Н.В., Артемов О.Ю.* Научные приоритеты РГГУ в изучении истории управленческой мысли // Актуальные проблемы управления: история и современность: Материалы Всерос. науч. конф. V Сперанские чтения. М.: РГГУ, 2018. С. 15–35.
- Пресняков 2020 – *Пресняков И.П.* «Политеизм ценностей» Макса Вебера: контексты, происхождение, логико-методологические основания // Социология власти. Т. 32. 2020. № 4. С. 68–106. DOI: 10.22394/2074-0492-2020-4-68-106.
- Семиглазов 2020 – *Семиглазов О.С.* Понятие государства в работах М. Вебера и Г. Ландауэра: Анализ веберовского определения из перспективы анархической теории // Социология власти. 2020. Т. 32. № 4. С. 123–145. DOI: 10.22394/2074-0492-2020-4-123-145.
- Breuer 1988 – *Breuer S.* Max Webers Herrschaftssoziologie // Zeitschrift für Soziologie. 1988. № 5. P. 315–327.
- Dreier 1987 – *Dreier H.* Staatliche Legitimität, Grundgesetz und neue soziale Bewegungen. Wien, 1987. P. 139–185.
- Eisenstadt 1982 – *Eisenstadt S.N.* Revolution and the Transformation of Gesellschaften. Opladen, 1982. 286 p.
- Mayntz 1971 – *Mayntz R.* (Hrsg.) Bürokratische Organisation. Berlin: Neue wissenschaftliche Bibliothek, 1971. 460 p.
- Roth 1987 – *Roth G.* Politische herrschaft und persönliche freiheit. Heidelberg Max Weber-Vorlesungen. Frankfurt, 1987. 311 p.

Tenbruck 1975 – *Tenbruck F.H.* Das Werk Max Webers // *Kölner zeitschrift für soziologie und sozialpsychologie*. 1975. № 27. P. 663–702.

Vits 1999 – *Vits M.* Max Webers ideal typus der bürokratie. München: GRIN Verlag, 1999. 216 p.

References

- Al'pidovskaya, M.L. (2007), "The concept of rational bureaucracy of industrial society by M. Weber", *Bulletin of the Financial Academy*, no 2, pp. 82–89.
- Baiturina, G.R. (2018), "Transformation of the Weber concept of bureaucracy in the models of R. Merton and A. Gouldner", *Socio-humanitarian Knowledge*, no 4. pp. 239–244.
- Breuer, S. (1988), "Max Webers Herrschaftssoziologie", *Zeitschrift für Soziologie*, no 5, pp. 315–327.
- Dmitriev, A.T. (2020), "Max Weber. Milestones of intellectual biography", *Sociology of Power*, vol. 32, no 4, pp. 8–44. DOI: 10.22394/2074-0492-2020-4-8-44.
- Downes, E. (2003), "The life cycle of bureaucratic structures", *Classics of Public Administration: American School*, transl. from Engl., Shafritz, J., Hyde, A. (eds.), Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta, Moscow, Russia.
- Dreier, H. (1987), *Staatliche Legitimität, Grundgesetz und neue soziale Bewegungen*, Wien, pp. 139–185.
- Eisenstadt, S.N. (1982), *Revolution und die Transformation von Gesellschaften*. Opladen, Germany.
- Makarenko, V.P. (2013), *Russkaya vlast' i byurokraticheskoe gosudarstvo* [Russian power and the bureaucratic state], Rostov/Don, Russia.
- Mayntz, R. (Hrsg.) (1971), *Bürokratische Organisation*, Neue wissenschaftliche Bibliothek, Berlin, Germany.
- Merton, R. (2006), *Sotsial'naya teoriya i sotsial'naya struktura* [Social theory and social structure], AST: Khranitel', Moscow, Russia.
- Ovchinnikova, N.V. and Artemov, O.Yu. (2018), "Scientific priorities of RSUH in the study of the history of managerial thought", *Aktual'nye problemy upravleniya: istoriya i sovremennost'. V Speranskie chteniya. Materialy Vseros. nauch. konf.* [Current issues of management. History and the present. Proceedings of the 5th Speranskii scientific conference], RGGU, Moscow, Russia.
- Presnyakov, I.P. (2020), "'Polytheism of values' by Max Weber. Contexts, origin, logical and methodological foundations", *Sociology of Power*, vol. 32, no 4, pp. 68–106. DOI: 10.22394/2074-0492-2020-4-68-106.
- Roth, G. (1987), *Politische herrschaft und persönliche freiheit. Heidelberger Max Weber-Vorlesungen*, Frankfurt, Germany.
- Semiglazov, O.S. (2020), "The concept of the state in the works of M. Weber and G. Landauer: Analysis of the Weberian definition from the perspective of anarchic theory", *Sociology of Power*, vol. 32, no 4, pp. 123–145, DOI: 10.22394/2074-0492-2020-4-123-145.
- Tenbruck, F.H. (1975), "Das Werk Max Webers", *Kölner zeitschrift für soziologie und sozialpsychologie*, no 27, pp. 663–702.
- Vits, M. (1999), *Max Webers idealtypus der bürokratie*, GRIN Verlag, München, Germany.

- Weber, M. (1990), “‘Objectivity’ of socio-scientific and political cognition”, Weber, M. *Selected works*, transl. from Germ., Progress, Moscow, Russia, pp. 345–415.
- Weber, M. (2016), *Khozyaistvo i obshchestvo: ocherki ponimayushchei sotsiologii* [Economy and society: Essays of understanding sociology], in 4 vols., vol. 1, comp., general ed. and preface by L.G. Ionin, Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, Moscow, Russia,
- Weber, M. (2006), *Izbrannoe: protestantskaya etika i dukh kapitalizma* [The select. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism [transl. from Germ. by M.I. Levina, P.P. Gaidenko, A.F. Filippov], 2nd ed., revised and enlarged], ROSSPEN, Moscow, Russia.

Информация об авторах

Олег Ю. Артемов, кандидат исторических наук, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; stivenson2021@mail.ru

Станислав А. Овчинников, кандидат экономических наук, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; sanatoleducator@yandex.ru

Information about the authors

Oleg Yu. Artemov, Cand. of Sci. (History), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; stivenson2021@mail.ru

Stanislav A. Ovchinnikov, Cand. of Sci. (Economics), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; sanatoleducator@yandex.ru