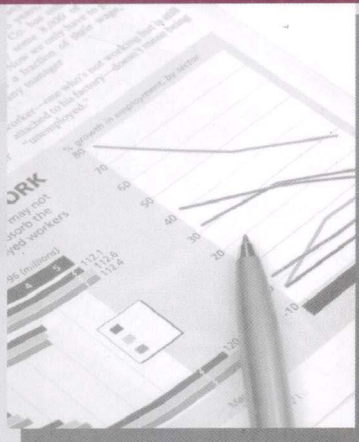


协调管理与制度设计

COORDINATED MANAGEMENT
AND SYSTEM DESIGN

郭峰 著



科学出版社

协调管理与制度设计

郭 峰 著

科学出版社

内 容 简 介

本书以协调经济学理论、协调管理理论、制度设计理论为理论基础,将博弈论应用于协调管理理论中,运用博弈论和外部性理论分析了组织内部和组织外部协调管理生成的原因;从利益相关者协调管理、协调管理机制、组织协调管理和协调管理文化四个层面,对所蕴涵的制度问题进行分析;从制度变迁、制度创新、制度环境及制度安排等理论视角,深入研究了基于协调管理的制度设计中内在关联的关键问题,从制度设计方面探究了组织协调管理的实现,以此达到提高组织效率的目的。

本书可供从事企业管理、项目管理等工作的业界人员,研究组织管理、制度设计、项目管理的学者、高校教师及企业管理、组织管理、项目管理等专业的研究生、本科生阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

协调管理与制度设计/郭峰著. —北京:科学出版社,2013

ISBN 978-7-03-037764-7

I. ①协… II. ①郭… III. ①工程管理-组织管理-研究 IV. ①F40

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 124132 号

责任编辑:李 莉/责任校对:张怡君

责任印制:徐晓晨/封面设计:迷底书装

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

新科印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2013 年 7 月第 一 版 开本:720×1000 B5

2013 年 7 月第一次印刷 印张:17 1/4

字数:330 000

定价:68.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序

郭峰博士的新著《协调管理与制度设计》从经济学、管理学等理论融合视野，研究了协调管理与制度设计的内在关系，提出了颇有新意的观点，这对深化协调管理理论研究和实践应用都很有益处。

协调是管理的重要职能之一。对于政府组织和企业组织而言，协调可以形成抑制主体之间利益冲突的平衡机制，有利于发挥内部整合作用和外部聚合作用。协调管理强调以人为本，整合资源，节调关系，充分调动工作人员积极性，使经济效益、社会效益和生态环境效益得到最佳体现。

协调管理的重要性已逐渐成为人们的共识。同时，协调管理实效性也更加引人注目。作者在分析了政府组织和利益集团的冲突原因及“市场失灵”、“政府失灵”的原因之后指出，“协调管理失灵”的根本原因在于“制度失灵”，从而揭示了协调管理与制度设计的内在联系，进一步阐明了“协调管理是整个管理的核心问题”，“制度设计是实现协调管理的有效途径”等重要观点。

制度设计是协调管理的重要保障。通过协调管理内在机理分析、博弈均衡分析和外部性影响分析，作者从利益相关者协调管理、协调管理机制、组织协调管理和协调管理文化等方面探寻其中的制度问题。再从制度变迁、制度创新、制度环境和制度安排等角度，深入研究基于协调管理的制度设计所涉及的关键问题（四个层次）：制度环境、制度安排、制度设置和制度理论。

如何评价基于制度设计的协调管理？作者从效率、功能、文化三个维度论述了协调管理与制度的关联，整合出主要利益相关方协调管理的制度环境、协调管理机制的制度安排、组织协调管理的制度装置以及协调管理文化的制度理论，深入研究了协调管理通过制度设计加以实现的深层关系和有效途径。

该书的研究对象为政府组织和企业组织，甚至是广义上的“组织”，具有普遍意义。希望作者能继续深化理论研究，重视实践应用，不断总结提高，努力探索使制度建设适应时代要求，为协调管理提供更加坚强有力的制度保障。

孫永福

中国工程院院士

原铁道部副部长

党组副书记

2013年6月

前 言

以往国内外研究管理体制的构建问题，大多是在政治学、公共管理学等理论框架中进行的，多是从政府机构职能划分上进行分析 and 论述，本书以政府也是“经济人”，政府行为具有“有限理性”为假设前提，对内从政府组织和利益集团的概念和性质分析了政府组织冲突的原因；对外通过对“市场失灵”、“政府失灵”以及“制度失灵”的原因分析，指出了“协调管理失灵”的根本在于“制度失灵”，制度设计是协调管理得以实现的有效途径。从经济学、管理学以及公共管理学等理论的交叉与融合这样一个更为宽泛的视野研究协调管理与制度设计的内在关系，提出了“协调管理是管理体制中的核心问题”、“制度设计是实现协调管理的有效途径”等论点。

关于协调管理的价值，以及将协调管理从管理的基本职能中独立出来，作为一个理论体系加以研究，其基本概念、理论框架和体系在 2009 年科学出版社出版的《建设项目协调管理》一书中已作了较详细的阐述。本书则是按照这一理论，专门就协调管理与制度设计的关系所进行的研究。因此，可以说《协调管理与制度设计》一书是对协调管理理论的深度发掘，是《建设项目协调管理》一书协调管理理论研究的承袭和深化。本书既是《建设项目协调管理》一书的延续，又自成一体。

人们总是希望把软科学进行适度的“硬化”，以期使软科学的功能和作用显性地表现出来，这样的工作和努力其实是一种研究的过程。当我们发现并试图把协调管理通过制度设计来加以实现时，我们惊喜地认识到，这不仅是一个崭新的领域，而且是一个值得深入发掘的理论问题。协调管理与制度设计一定有内在的关联，因为，在制度层面上，协调管理的实现是可以通过制度设计来完成的。

关于制度和制度设计，国内外学者已经进行了大量的刻画和研究。然而，我们至今尚未发现系统地研究协调管理与制度设计内在关系的理论成果。本书着眼于组织效率的提高，应用博弈论和外部性理论分析组织内外协调管理生成的原因，从利益相关方协调管理、协调管理机制、组织协调管理和协调管理文化中探寻其中所蕴涵的制度问题，进而从制度变迁、制度创新、制度环境及制度安排等理论视角，深入研究基于协调管理的制度设计中内在关联的关键问题，以期使协调管理的功能更加高效地实现。

本书研究的特点和新意在于，与《建设项目协调管理》一书不同，本书在研究协调管理与制度设计时，已将研究对象从项目管理提升到企业组织，甚至是广

泛意义上的组织，研究成果更加具有普遍意义，此其一。其二，本书以一种动态的眼光来研究看似静态的协调管理与制度设计问题。比如，将协调管理置于制度变迁、制度创新等动态的制度设计问题之中，使对协调管理与制度设计的内在关系的发掘更有深意。其三，本书将一个相对完整的理论体系的研究触角延伸到重要和关键的专题领域，使对协调管理理论的发掘在具有广度的同时更具深度，使协调管理理论在理论体系丰富的同时更具有应用价值。

本书在经济学、管理学和公共管理学的交叉融合中分析了组织内外利益相关方的博弈协调问题，将职责、权利和利益作为构建管理体制相关联的有机体进行分析，不仅丰富了“协调管理理论”和“制度设计理论”的内容，而且揭示了“制度设计”与“协调管理”的内在关系，更从树立科学发展观、构建“两型社会”的战略高度规划设计重构组织的管理架构，使管理体制构建的整体视野更加开阔。

在《建设项目协调管理》一书出版时，我们发现“协调管理的理论价值和实践意义堪比一个管理领域的宝藏”。我们承诺，将会对这一宝藏发掘下去。我们做到了，并将坚持做下去。在此，诚请同仁与读者不吝赐教，批评指正，继续使协调管理在理论和实践的双轨上不断前行，实现价值，贡献所能！

郭 峰

2012年10月于美国加利福尼亚州圣何塞大学

目 录

序

前言

第 1 章 导论	1
1.1 协调与协调管理	1
1.2 协调管理与制度设计	6
1.3 本书的研究目的、意义和逻辑框架	8
1.4 本书的研究方法和创新点	11
本章小结	12
第 2 章 协调管理与制度设计理论基础	13
2.1 协调经济学理论	13
2.2 协调管理理论	17
2.3 制度设计相关理论	26
2.4 相关假设	31
本章小结	35
第 3 章 协调管理的内在机理	36
3.1 组织内的冲突与协调	36
3.2 利益集团间的冲突与协调	42
3.3 协调管理的价值	45
3.4 协调管理的实现途径	46
本章小结	49
第 4 章 协调管理的外部性影响	50
4.1 外部性理论	50
4.2 外部性视角下协调管理的失灵	57
4.3 外部影响与制度形成	66
本章小结	79
第 5 章 协调管理博弈均衡分析	80
5.1 博弈论与协调管理	80
5.2 协调管理内在问题的博弈	88
5.3 协调管理外部性问题的博弈	94
5.4 合作博弈模型与制度约束下的合作策略选择	101

本章小结·····	108
第 6 章 基于协调管理的制度分析 ·····	109
6.1 基于利益相关者协调管理的制度分析 ·····	109
6.2 基于协调管理机制的制度分析 ·····	126
6.3 基于组织协调管理的制度分析 ·····	141
6.4 基于协调管理文化的制度分析 ·····	148
本章小结·····	159
第 7 章 协调管理中的制度变迁和制度创新 ·····	160
7.1 制度的维度 ·····	160
7.2 制度变迁与协调管理 ·····	167
7.3 制度创新与协调管理 ·····	182
本章小结·····	192
第 8 章 制度设计与协调管理的实现 ·····	194
8.1 制度环境与主要利益相关方协调管理 ·····	194
8.2 制度安排与协调管理机制 ·····	212
8.3 制度装置与组织协调管理 ·····	230
8.4 制度理论与协调管理文化 ·····	241
本章小结·····	252
参考文献 ·····	253
后记 ·····	267

第 1 章 导 论

1.1 协调与协调管理

1.1.1 协调及协调管理概念

协调是社会生活中的一个重要方面。协调就是正确处理组织内外各种关系，为组织正常运转创造良好的条件和环境，促进组织目标的实现。能否协调好组织内部及外部各方面的人际关系，对组织的兴衰成败至关重要。协调是一个动态概念，应当根据变化了的情况，及时调整各方面的关系。“协调”作动词可理解为“协同”，作形容词可理解为“和谐”。关于协调及协调管理概念的界定，很多学者都作了阐述。

周三多等（1993）在对“管理”进行定义时，列举了若干强调协调的概念：①管理是指通过计划工作、组织工作、领导工作和控制工作的诸多过程来协调所有的资源，以便达到既定的目标。这一表述由三部分组成：管理是协调资源，资源包括资金、物质、人员三个方面；各种管理职能是协调的手段；管理是个有目的的过程，协调资源的目的是达到既定的目标。②管理是在某一组织中，为达到目标而人为地对人与物质资源的协调活动。这一表达包括四个要素：为完成某种目标；由人进行的协调活动；通过管理职能进行协调；是某一组织群集体努力的活动。③管理就是由一个或更多的人来协调他人的活动，以便收到个人单独活动所不能收到的效果而进行的各种活动。④管理就是协调人际关系，激发人的积极性，以达到共同目标的一种活动。这一表述突出了人际关系和人的行为，它包括三层意思：管理的核心是协调人际关系；管理者应当根据人的行为规律去激发人的积极性；在一个组织中的人们具有共同目标，管理的任务就是要使人们相互沟通和理解，为完成共同目标而努力。因而，管理是社会组织为了实现预期的目标，以人为中心进行的协调活动。

张子刚和周永红（2007）指出在没有创造“管理”这个概念时就有了管理，而那时管理的主要内容就是协调。也就是说协调在人类有组织的活动中早已存在，有人类就有管理，而在管理实践中，协调占有突出地位。

席酉民和尚玉钊（2002）指出，系统和谐性描述了系统是否形成了充分发挥系统成员和子系统能动性、创造性的条件及环境，以及系统成员和子系统活动的总体协调性。这一解释强调了主体在自为的基础上，可以根据环境和（需要进行的）活动特征能动地进行协调。由此可以推论，和谐是一种通过积极的管理行为

而达成的合理、有序匹配的状态和结果。

总之，协调是处理事物的一种方法，指各个部分之间相互配合得当。管理过程是管理基本职能发挥与实现的过程，而任何管理基本职能的发挥与实现，都离不开一个重要的伴协性因素，这就是协调。在管理过程中协调是主要内容。严格地说，协调不是某种具体的工作，而是组织管理工作的一个方面，是组织成败输赢的关键。协调对组织具有一种内部的整合作用和外部的团结和聚合作用；协调对新规范和制度的建立具有激发作用，有利于新规范和新制度的建立和完善，有利于组织创新；协调是一个组织中重要的平衡机制，它可以有效抑制组织中的冲突。正确认识协调在组织中的作用，全面理解协调的含义，准确把握协调的动因，灵活运用协调的各种方法，有效地开展各种协调活动，在管理过程中有着十分重要的意义。

1.1.2 协调及协调管理思想发展历程

自从有了人类，就有了管理，而在最早的管理观念与实践，协调就占有突出的地位。原始人相互配合以捕获猎物的活动实际上就是十分重要的“管理活动”。简而言之，在尚未创造“管理”这个词的时候就有了管理，而那时管理的主要内容就是协调。从历史发展的观点来看，这就构成了一个起点，即面向一般的、初始的协调管理。工业革命之前的文明史经历了一个漫长的历程。在这一历程的管理思想与管理哲学中，协调具有突出的地位。我国传统文化的“和为贵”与“中庸之道”就十分具有代表性。我们把这一阶段的协调观称为弥散的、潜形化的协调观。可以说，上至国家、社会，下至宗族、家庭，其管理活动无不被协调观所渗透。同时，在这一阶段中，对“管理”专门化的系统性研究尚未开始，这只是一要素（职能）化协调管理阶段的初始期。

工业革命时期，蒸汽机的出现导致工业需要更大的资本密集，对劳动的指挥和协调的需要提到了首位。在研究工厂制度时，查尔斯·巴比奇认为在管理人员和工人之间需要建立和谐关系，Ure（1835）认为管理人员必须对生产作出安排并使生产相互“衔接”，以便实现整个工厂的协调一致。早期的工厂管理问题使得计划、组织、控制等职能相继产生并普遍化，目的在于协调各道工序的工作。也就是说，无论是在运输、通信还是钢铁、军工等工厂中，都需要在组织雇员、材料、供应等资源方面建立一种协调良好的体系，以协调和控制工作流程，同时需要通过激励，协调人际关系。由此可见，在工业革命时期，协调理念逐步演化为管理实践的手段和目的。

工业革命的推进，使管理作为第四种生产要素逐渐被重视而得到迅速发展。科学管理思想之父泰勒（2007）及其追随者们分别从管理制度、管理工具、管理影响因素、管理原则、人事管理等方面研究了管理效率的提高及人的行为与工业

效率的相互关系。这些方面的相关研究,主要着眼点在于研究动作、行为、关系等具体对象之间的局部协调问题。与科学管理相比,法约尔(2007)的行政管理重新将企业视为一个整体,将管理活动与企业中的其他活动(如技术、商业、财务、安全、会计等活动)区分开来,将协调视为与计划、组织、指挥、协调、控制相并列的管理职能,并认为协调就是指企业的一切工作都要和谐地相互配合,以便于企业经营的顺利进行,并且有利于企业取得成功。此外,他还指出协调表现为:每个部门的工作都与其他部门步调一致,企业所有的工作都有条不紊地进行;各部门内部的各分部及所属单位对各自在完成共同任务方面必须承担的工作和相互之间应提供的协助都有精确的了解;各部门及所属各分部的计划安排经常地随情况变动而调整。孔茨和韦里克(2003)指出应该将协调看做管理的核心。Mayo(1960)和Barnard(1964)分别从人际关系和系统性的角度强调人在协调行为中的重要作用。引导协调动机的基础是共赢理念及相应的沟通、心态和意愿调整。福利特(1918)对利益冲突的解决方式进行研究,提出自愿让步、斗争(一方战胜另一方)、妥协、结合四种解决方式。此外,Follett(1934)也提出,最好的领导并不要求人们为他服务,而是为共同的目的服务,领导所依靠的并不是命令和服从,而是协调,确定目的和鼓励人们提升对情景规律作出反应的技能,协调原则也应用于处理与环境之间的关系。巴纳德(2007)进一步研究他的协作意愿观,强调组织要同时关注组织和成员目标的相容性,对有贡献的成员提供净满足,以便更新自己的力量或抵消对组织的离心力,管理的艺术就是把内部平衡和外部适应协调地综合起来。

第二次世界大战后,伴随着各国经济的发展,管理丛林中的行为科学学派、决策理论学派、管理科学学派、系统管理理论学派、经验主义学派、权变理论学派,分别从一定角度阐述了如何理解和解决管理中定向和非定向行为产生的问题,对管理实践中各种资源对象协调一致发挥最大效率具有较大贡献。系统学派的出现促成了协调与管理思想的系统化融合。例如,社会系统学派将社会组织看成一个开放协作系统,第一次阐明了协作系统的要素及相应的管理职能;决策管理学派立足于开放系统提出了以“满意”为准则、以整体协调为目的的管理决策过程;管理科学学派着眼于相对封闭的资源系统,阐明了在子系统相互制约的条件下,以系统整体优化为目的的统筹兼顾的管理方法;经验主义学派的“目标管理”和“矩阵组织”则强调了管理方法与文化传统相互协调。

欧美和日本在组织结构、科学与发展的关系、人员培训、目标管理、工薪制度与激励机制、战略管理和组织学习等方面对协调的机理和作用进行了大量研究。美国提出的“超事业部制”、“多维矩阵结构”和“系统结构”,主要内容就是研究各类组织结构如何协调一致地运作;日本的研究则十分强调企业共同体,认为合作与集体成员的协调一致是企业组织的根本。Hayek(1945)从信息的分

布和转移成本、产权的激励程度等方面批驳了以计划经济为基础的资源配置方式,他认为只有在市场机制下分散于各处的局部信息才能实现与决策权的最佳匹配,而同时是私有产权的激励使得决策与激励达到最佳匹配。哈耶克的关于经济系统效率的思想启发我们,一个组织的效能取决于决策权威和对决策很重要的知识之间的配置关系,即信息与决策权的匹配,以及决策权与激励的匹配是构造一个对外部环境适应性强的有效经济系统的必要条件。Mintzberg (1979) 指出组织理论的研究,关注正式组织中人们的活动协调问题,该研究的中心议题包括协调中的一般问题。Simon (1976) 指出相互依赖活动的协调机制,可通过实时的自我调整对依赖关系进行管理。

信息时代,管理实践逐渐从战略角度对信息技术与行为科学的结合、组织应变能力、合作型竞争进行研究。协调的内容越来越丰富,协调在管理中的作用越来越突出,协调与管理的融合度日渐增强,对协调与协调管理进行系统研究成为一个迫切的主题。

Williamson (1991) 认为,适应是经济组织的核心问题,无论是基于市场的自发适应、基于层级组织的有意识适应,还是介于这二者之间的混合模式,都是一个健康、有效的经济系统所必需的。Malone 和 Crowston (1994) 提出对关于协调的多学科研究进行整理、移植和发展,从而建立对各相关学科都有重要理论意义和应用前景的协调理论。在对将协调的各种主要定义进行整理的基础上,将协调定义为对活动间的相互依赖性的管理,并认为如果没有相互依赖性,也就没有必要进行协调。如果将协调定义为对活动间的依赖关系进行管理,那么接下来要做的就是对这些不同的依赖关系的类型进行描述,并找到相适应的协调过程,对这种依赖关系实施有效管理。Malone 和 Crowston (1994) 对企业业务活动中的各种依赖关系进行了总结和分类,并得出有规律性的依赖关系管理办法。以马隆等为代表的麻省理工学院协调科学研究中心对协调理论的研究成果是多方面的:在信息技术的发展带来协调费用降低的条件下,对协调密集型组织的发展趋势作出了预测;对基于计算机的协同工作方法和系统进行了大量研究;对企业营运中的各种依赖关系及其解决方法进行了大量的调查研究。孔茨和韦里克 (2003) 认为协调因其普遍性而在管理中成为跨越各种职能的核心要素。周三多等 (1993) 认为,管理是社会组织为了实现预期的目标,以人为中心进行的协调活动。张子刚等指出自从有了人类就有了管理,而在管理实践中,协调占有突出地位,并将协调管理定义为:以人为中心,以管理与协调人的创造力为核心,具有知识化、团队化与网络化特点的一种全员参与的管理思想与管理模式。程斌武和谭力文 (2005) 从决策的角度将协调管理定义为:通过信息体制、决策体制及激励机制的相互配置,在组织中实现决策与决策所需知识的匹配,以及决策代理人 与委托人之间的激励匹配,使组织具有动态适应性,从而实现组织效率最大化

的管理思想与模式。这种定义方式吸收了西蒙的管理决策思想、哈耶克的知识观和效率观念、巴纳德的社会协作系统观念，与一般管理概念相对照。

1.1.3 协调管理内涵

从上一节对协调管理思想发展历程的梳理中可以看出，协调管理实质上并不排斥已有的管理思想与管理理论，它是以“协调”为基线与轴心的管理。

从管理的职能来看，传统的管理学普遍认同的观点是，管理包括五项基本职能：计划、组织、指挥、协调和控制。事实上，作为管理五项基本职能之一，“协调”职能的重要性和包容性在现代管理观中已经凸显。“协调因其普遍性而在管理中成为跨越各种职能的核心要素。”（孔茨和韦里克，2003）如果仔细地进行思考和辨析，可以发现，计划、组织、指挥、控制不过是协调实现的手段和途径。因为，管理就是社会组织为了实现预期目标而以人为中心进行的协调活动（周三多等，1993）。梅勒在论及企业竞争优势的时候将协调放在了一个突出的位置，他发现，“企业竞争优势的重要来源不仅在于拥有特定的组织资源或技能，而更关键地在于协调主题的能力和执行的程度”（Miller and Whitney, 1999）。不仅如此，协调在提高组织有效性上毋庸置疑具有强大的功能，席西民就认为，“所有对组织整体有效性的研究都不能回避这样一个问题，即如何在需要协调的对象，如资源、能力、方法、战略等之间达成和谐一致”（席西民和尚玉钊，2002）。管理的效用就是对组织要素的协调。艾尔弗雷德·D. 钱德勒（1987）更是对管理中的协调职能给予了高度褒奖，他在他著名的《看得见的手：美国企业的管理革命》一书中写道：“管理协调具有比市场机制更高的生产力。”众多学者从不同角度对管理中的协调职能的追捧不禁让人对协调管理刮目相看，从以上对协调管理的认识和分析中也可以看到其对于经济、社会发展的重要意义和在企业组织中的重要价值和作用。

从大的时空视角来看，整个管理的发展过程就是协调管理的发展过程，而这个过程经历了从面向一般的、初始的协调管理，到要素（职能）化的协调管理，再到面向一般的、高层次的协调管理这样一种由低级到高级的螺旋式发展过程。从目前来看，协调管理也是以人为中心，以管理与协调人们的创造力为核心，具有知识化、团队化与网络化特点的一种全员参与的管理思想与管理模式。这里，“协调”是广义的，不再具有传统意义上狭隘的指向性。例如，人们与自己心态的协调，具有个人修为的特征；与工作岗位的协调，具有某些泰勒式管理的色彩；与动态环境的协调，具有学习与创新的特征；而与网络中环境与他人等方方面面的协调，则是一组复杂的博弈行为寻求协调的动态过程。

21 世纪是人类迈向以高新技术为基础的知识经济时代，是人类比以往任何时候都更加需要协调管理的世纪。在未来的社会和企业中，知识将成为核心和富

有弹性的生产要素,企业管理模式与组织模式酝酿并发生着重大的变革,企业间往往形成既竞争又合作的动态联盟,组织结构上出现了取代宝塔式的递阶层次结构的自治与分布式的团队,因而 21 世纪最关键的管理问题是管理人的创造性的能力,管理上需要更加重视人的因素,强调团队文化,强调创新与协调精神等。可以说,协调不仅日渐为人们所重视,作为一种发展过程的协调管理也正由“自在的协调管理”向“自为的协调管理”发展。面向一般的、高层次的协调管理已现端倪(张子刚,2010)。

1.2 协调管理与制度设计

1.2.1 管理与制度

时至今日,管理的理论纷繁复杂,层出不穷,如 A 管理理论、G 理论、学习型组织、走动管理、教练式管理、企业文化、企业流程再造、知识管理、物料需求计划(MRP)、企业资源计划(ERP)等。走进管理理论的丛林,确实让人眼花缭乱,然而这些理论要落实处,运用到实际工作中去,最终都离不开一个环节,那就是制度设计和制度创新,这一环节抓得好,管理绩效方面将会事半功倍。否则事倍功半,费力不讨好,所以制度的好坏对管理活动的成败有着重要的意义。关于这一点可以从以下四个方面来加以理解。

第一,管理是制度的内涵之一。根据 W. 理查德·斯科特(2010)的研究,“制度包括为社会生活提供稳定性和有意义的规制性、规范性和文化-认知性要素,以及相关的活动和资源”。在任何充分发展的制度体系中,都存在着这三种要素,它们之间相互作用,促进和维持有序的行为。由斯科特关于制度的定义可以看出,“管理”是“制度”内涵的一个重要层面。没有管理,制度就得不到执行;没有执行,制度也就不成其为制度。

第二,制度是管理的必然边界。组织与制度的相互作用或协调组织在制度框架内的顺利活动就是“管理”。制度是管理的依据,良好的制度建设是管理有序进行的前提,而管理是制度发挥作用的基础。

第三,制度环境与管理效率。根据新制度主义的相关理论,组织变革不仅仅是技术需要的产物,而且是制度环境的产物。迈耶就曾经指出,如果我们要关注环境的话,不能只考虑技术环境,还要考虑它的制度环境(institutional environment),即一个组织所处的法律制度、文化期待、社会规范、观念制度等被“广为接受”的社会事实(周雪光,2003)。现实生活中,制度变迁的技术环境与制度环境经常相互矛盾。技术环境以效率为目标,而制度环境则要求组织要服从“合法性”机制,采用那些在制度环境下“广为接受”的组织形式和做法,而不管这些形式和做法对组织内部运作是否有效率。一个组织的管理效率与制度环境

有着很大的关系。现实中,有些组织为了合法性的要求,往往会选择以牺牲管理效率为代价,如我国私营企业出于合法性的需要纷纷选择成立党组织。当然,有时也会出现另一种情况,即为了提高管理效率,可以暂时放弃某些合法性的诉求。关于这方面,我国改革开放初期乡镇企业的兴起就是一个很好的例子。

第四,管理风格与制度设计。由于受到文化的影响,不同国家的管理者在管理风格上是不一样的,如中国人、日本人比较注重情感在管理中的作用,而美国人则可能毫不在意。在实际的管理过程中,这些不同的管理风格往往也会形成不同的制度设计。著名的管理学家道格拉斯·麦格雷戈(2008)曾经在人性假设的基础上定义管理风格,并以此定义为基础,发展出了著名的X理论和Y理论。纵观所谓的X理论与Y理论,可以发现其中充满了制度的含义。现实中的制度设计,往往同样是基于这些不同的人性假设。

1.2.2 协调管理与制度

好的制度使各种管理活动有序运行,不好的制度使管理活动陷入无序状态。协调管理作为一种特殊的管理活动,其实施的效果也受到制度的影响。

如上文所述,协调管理就是使管理活动中各要素之间紧密配合、步调一致。从这一定义可以看出协调管理包含的内容是相当广泛的,既有人与人、人与物之间的协调,还有物与物、人与组织及组织之间的协调,但最关键的是人与人之间的协调,因为物与物、人与物、人与组织及组织之间的协调,从深层次的意义上看,归根结底也是人与人之间的协调。也就是说,协调管理的本质目标是通过协商、谈判、沟通等协调方式使组织内外的各利益相关者之间相互合作。

关于合作,其伟大之处首先是由亚当·斯密发现的,他将其视为社会进步的源泉,并将“学会合作”作为“人猿相揖别”的关键之处。新制度经济学家道格拉斯·C. 诺思(2004)也说:“创造经济和政治的非个人交易的合作框架,是社会、政治和经济生活中的问题的核心。”经济生活中存在着许多情形,与各自努力取得收益相比,合作增加了潜在团体的总收益。这种结果的实现是一个“协调问题”。然而组织是一个矛盾体,是由一些在个性、能力、地位、情感、偏好、意志、价值观、利益、思维方式、个人背景诸方面都存在差异的人们组成的,因而充满了矛盾、冲突、竞争甚至斗争。如何使这样一些相互间存在差异甚至对立的人们和平共处、相互合作、形成组织秩序,就成为任何组织都必须面对的一个大难题,也是协调管理所要解决的关键问题。因此,制度便应运而生了。

施密德(2004)认为“制度的本质就是协调”,其作用在于规制人们之间的相互关系,减少信息成本和不确定性,把阻碍合作的因素减少到最低程度。在著名制度经济学家道格拉斯·C. 诺思(1994b)看来,“制度是一个社会的游戏规则,更规范地说,它是为决定人们的相互关系而人为设定的一些制约”。这里的

游戏是英文 game 的直译,也可称为“博弈”。广义的博弈是指人们相互作用、相互制约,即为争取实现各自的、往往是相互冲突的利益目标时结成的一种相互关系。制度就是在解决主体之间的利益冲突中形成和发展起来的行为规范。为此,詹姆斯·M. 布坎南(1989)说:“制度研究的全部意义都在于确保各种约束、制度和机构能够降低自私的政治行为的重要性。”

由此看来,一种科学有效的制度必须满足两个条件:一是能够保证个体的合理利益地位,进而维持个体对制度的满意状态;二是能够约束个体利益的最大化行为,使个体利益与公共利益不相违背。制度通过划定主体利益的边界,保证主体在拥有权利的同时履行其相应的义务,与此同时,也限制和规范主体追求自身利益最大化的行为。从总体上讲,一个有效率的制度,将尽可能使每个利益主体的权利和责任明确并相互对称,使个人努力与个人报酬对等,使个人主要通过创造性努力而不是分配性努力去实现自身利益最大化,从而使人们追求自身利益最大化的行为直接使项目效率提高。反之,一个无效率的项目组织,由于缺乏一套把人们的利益最大化行为不断引向社会性活动的制度化设施,参与者的利益最大化行为不仅不能导致产出的增长,相反会增加社会交易成本,诱发大量的机会主义和不负责任的行为,导致资源浪费和利益激励与约束机制的扭曲,以及人们利益心理预期的错位,从而使项目组织的运行处于无效率的状态。

由此可见,在影响利益内容和实现协调管理的手段中,制度是最关键的。在不同的制度环境下,人们的行为会有完全不同的表现,并导致完全不同的行为结果。因此,本书认为协调管理依靠制度来实现,协调管理的效率高低取决于制度的好坏;合理的制度设计是协调管理的基本保证,只有建立起一套与协调管理相匹配的制度,协调管理才能在制度的保障下顺利开展。

恰当的制度安排是要为组织中的人际合作提供一套框架,并使这样的合作较具可预见性和可信赖性。一套协调框架是由如文化习俗共同的伦理体系、正式的法律规章和管制条例那样的制度来提供的(柯武刚和史漫飞,2000)。本书认为,协调管理是由作为“正式规则”的“交流与协商”、“约束与激励”和作为“非正式规则”的“信心与预期”、“习俗与惯例”共同作用而实现的,这将在本书的第3章中进行详细论述。协调管理与制度设计的关系如图1-1所示。

1.3 本书的研究目的、意义和逻辑框架

1.3.1 本书的研究目的、意义

本书依据协调经济学理论、协调管理理论和制度设计相关理论,通过总结和分析揭示协调管理与制度设计的内在联系,并探讨如何通过制度设计来有效地实施协调管理。因此,本书将完成以下目标。

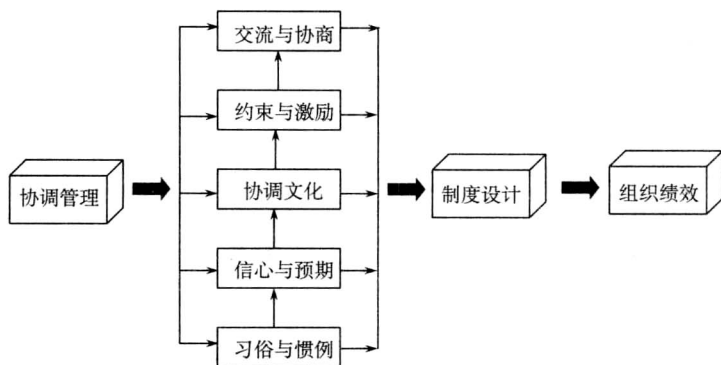


图 1-1 协调管理与制度设计关系模型

1) 深入分析协调管理的外部性问题及内部博弈均衡

本书将从组织内外的冲突与协调分析协调管理产生的内在原因，从外部性理论的角度论述协调管理的外部性影响，并运用博弈论探讨内外部协调管理问题的解决。

2) 探讨协调管理与制度设计的内在关系

首先，本书将试图寻找和总结利益相关者协调管理、协调管理机制、组织协调管理、协调管理文化四个角度中所蕴涵的制度问题；其次，将详细分析协调管理与制度变迁和制度创新之间的内在关系；再次，将分析协调管理与制度设计中联系紧密的关键问题；最后，将从制度设计的角度，探究其对企业协调管理能力的影响。

3) 解决如何进行制度设计来有效实施协调管理的问题

针对企业组织所亟待解决的种种问题——目标冲突、利益冲突、交易成本、信息传递过程损耗及人力资源开发等，从制度的四个层次——制度环境、制度安排、制度装置及制度理论出发，进行基于协调管理的制度设计，以期实现企业效率的提升，进而实现协调管理。

本书重点研究协调管理与制度设计的内在关系，既具有理论上的意义，也有现实意义。

1) 理论意义

由于我国目前还没有系统的有关协调管理与制度设计的研究成果，本书从制度设计的角度来研究协调管理，探究协调管理与制度设计的内在关系，探讨如何通过制度设计来高效率地实现协调管理，丰富和发展了协调管理理论，为今后开展协调管理制度方面的研究提供了一定的理论参考。

2) 现实意义

可以更加明晰组织内部和组织之间冲突产生的根源，解决现实中协调管理实