



任务型组织结构研究： 生成、体系与建构

周雪梅 著

*Ren Wu Xing
Zu Zhi Jie Gou
Yan Jiu*

*Sheng Cheng Ti Xi
Yu Jian Gou*



首都师范大学出版社
CAPITAL NORMAL UNIVERSITY PRESS



任务型组织结构研究： 生成、体系与建构

周雪梅 著

*Ren Wu Xing
Zu Zhi Jie Gou
Yan Jiu*

*Sheng Cheng Ti Xi
Yu Jian Gou*



首都师范大学出版社

CAPITAL NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

任务型组织结构研究：生成、体系与建构/周雪梅著. —北京：
首都师范大学出版社，2012. 8

ISBN 978-7-5656-0990-9

I. ①任… II. ①周… III. ①组织管理学 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 211937 号

RENWUXING ZUZHI JIEGOU YANJIU: SHENGCHENG TIXI YU JIANGOU

任务型组织结构研究：生成、体系与建构

周雪梅 著

责任编辑 欧家作

首都师范大学出版社出版发行

地 址 北京西三环北路 105 号

邮 编 100048

电 话 68418523 (总编室) 68982468 (发行部)

网 址 www.cnupn.com.cn

三河市博文印刷厂印刷

全国新华书店发行

版 次 2012 年 9 月第 1 版

印 次 2012 年 9 月第 1 次印刷

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 19

字 数 233 千

定 价 38.00 元

版权所有 违者必究

如有质量问题 请与出版社联系退换

序

张康之

这本书是周雪梅的博士学位论文，我是这篇论文的指导老师。与周雪梅同届的李东、李圣鑫和程丹也是围绕着任务型组织这一主题完成了他们的博士论文的，在《任务型组织研究》一书的后记中，我已经介绍了这项研究工作的基本情况。在《任务型组织研究》一书中，我把与他们四位合作的部分成果收入进去，同时，我也鼓励他们接着做一些研究，对其论文进行修改和完善，并单独出版。《任务型组织研究》是我们研究成果的概要，它并没有反映出我们研究工作的全部，因而，我认为，完整地向读者呈现全部研究成果是必要的，即便是出于营造声势的目的，我也希望他们四人将他们的博士论文都公开出版。因为，在我们开始了这项研究工作的这些年来，我们发现，任务型组织在广泛的社会生活实践中得到了越来越多的应用，把我们的研究成果全部呈现给读者，其实是要呼吁更多的学者关注任务型组织，并投入到这项研究工作中来。对于学者来说，关注实践中那些具有普遍性和迫切性的问题并对之加以研究，是一项不可推卸的责任。在任务型组织得到了如此普遍应用的时候，我们却没有一套关于这一组织的管理方式方法，这一情况要求学者们不应再满足于西方组织理论已有的成就了，而是应当对西方组织理论没有关注到的这一



组织形式进行研究，尽可能去建立起一整套关于任务型组织的组织理论。就此而言，相信周雪梅这本书的出版，能够再一次表达出我们对学术界的期望，即唤起更多的学者与我们一道开展这项研究。

组织理论兴起于 20 世纪 50 年代。虽然一些编写组织理论教科书的学者喜欢将其追溯到更早的时期，但是，我们认为，在此前没有严格意义上的系统化组织理论。当然，对于组织现象的关注是可以追溯到很久远的年代的，而组织理论的产生，则是在 20 世纪 50 年代。正如互联网出现之前很久就有了电话网络，但是，互联网所使用的“服务器”与电话局使用的“电话交换器”还是有着很大的不同。正如我们不愿意把“服务器”与“电话交换器”混为一谈，也不希望把 20 世纪 50 年代以前谈论组织现象时所形成的一些观点看做是系统化的组织理论。也许人们会说，在 20 世纪初就形成了官僚制组织理论，事实上，官僚制作为一种组织理论是在 20 世纪 50 年代之后才获得的一种新的解读，在韦伯那里，并不是作为组织理论来加以建构的，而是作为一种社会体制来进行描述的。迄今为止，组织理论已经得到了数十年的发展，但是，却未形成一门学科，其中的原委就是：组织理论是一个理论丛林，各种各样的理论之间存在着视角、观点、推论逻辑等几乎所有方面的冲突，甚至很难在这些理论之间找到共同的知识点，因而，无法在这些理论的基础上去进行学科建构。不过，在理论尚未结构化为学科的时候，会有着诸多优势，其中最为重要的一点就是，能够让人们紧随社会发展的脚步去进行理论探索。如果理论转化成了一门学科，就会拥有知识结构，就会扮演起某种保守的角色，就会排斥既有知识系统无法容纳的异质因素，从而妨碍探索和科学创新。

尽管 20 世纪的组织理论缺乏共有的话语基础，但是，就它们的研究对象而言，基本上是同一个对象，只是研究的角度和开



展研究的推论逻辑不同而已。也就是说，20 世纪的组织理论所研究的基本上是我们称做为常规组织的组织形式。对于任务型组织，它们很少涉及。虽然组织理论的兴起距离今天仅仅几十年的时间，但是，社会发展已经属于不同的历史阶段了。在 20 世纪 50 年代，虽然工业化已经完成，已经进入了发达工业社会，但是，这个社会在总体上还处于低度复杂性和低度不确定性的状态。从 20 世纪 80 年代开始，社会发展进入快车道，而且有着很高的加速度，现在，人类已经进入了高度复杂性和高度不确定性的历史阶段。在低度复杂性和低度不确定性的条件下，常规组织可以说是理想的社会生活工具，但是，在高度复杂性和高度不确定性的条件下，常规组织的不足日益暴露了出来，在实践中，人们不满足于仅仅运用常规组织去解决各种各样的社会问题，而是越来越多地求助于任务型组织。可是，现有的组织理论都是关于常规组织的理论，在任务型组织的研究方面，可以说是一项空白，以至于人们在运用任务型组织的时候，总是按照既有的组织理论去进行安排。这种理论与实践的矛盾日益明显，甚至可以说，它必将让人类社会为之付出极大的代价。正是认识到了这一点，我们强烈地呼吁更多的人投入到任务型组织的研究中来，积极地探讨这一不同于常规组织的组织现象，以便建构起完整的关于任务型组织的管理方式和方法。

任务型组织是广泛存在于社会生活各个领域中的。根据巴伯在《科学与社会秩序》中的描述，我们看到，在科学活动的领域中天然地就包含着任务型组织适宜存在的土壤，比如一些重大课题的攻关，都需要借助于任务型组织去开展活动。在像国家及其政府活动的领域中，根据理论推断，本来是常规组织最能发挥最佳功能的领域，但是，在现实中，我们随时随地都可以看到任务型组织存在的现实，而且，越来越多的迹象显示，在社会的复杂性和不确定性迅速增长的条件下，惟有任务型组织能够承担起处理



重大的、紧迫的和一次性出现的任务这样一种使命。从近些年来
的情况看，在应对危机事件的需求中，常规组织根据传统的工具
理性思路，大都建立起危机事件预警甚至管理机制或机构，表现
出一种“和平时常备战”的积极性，而且，政府中的部门或地方
的、基层的政府机构也发现，从事危机管理方面的“备战”工作
是一项极易申请到经费的活动，所以，积极性也就无比高涨。但
是，真正到了危机事件出现的时候，原先的备战可能是根本没有
意义的，也许能够发挥作用，但其所发挥的作用与实际需要相差
甚远，因而，还是必须作出另一种选择：成立任务型组织来加以
专门应对。可见，对于常规组织来说，为应对那些重大的、紧迫
的、一次性出现的任务之需要，应当把精力更多地投向在任何需
要的时间和地点去设立胜任工作的任务型组织方面来。再比如，
西方国家的学者们在 20 世纪 90 年代惊奇地发现了一种“工作消
失”的现象，那就是临时的、定期的、兼职的新工作迅速增长，
而传统类型的工作迅速消减。这一现象也证明，作为工作赖以展
开之前提的组织，也发生了变化。临时的、定期的、兼职的工作
虽然可以在传统的常规性组织中进行，但是，也包含着与临时
的、定期的、兼职的工作同质性的任务型组织的出现和迅速成长
的新趋势。

组织无非是使一群散乱的人聚合成一个整体的方式和方法，
无论组织的变革朝着什么样的方向走，这一根本却是不能动摇
的。在高度复杂性和高度不确定性的条件下，我们所思考的是如
何建构起适应这一社会历史条件需要的组织，而不能因为官僚制
组织对人性的压抑而表达对一切组织的仇恨。组织作为人群聚合
而成的整体，在低度复杂性和低度不确定性的条件下，会以其稳
定性而发挥出巨大的功能，会因其以不变应万变的设计原则而显
得无所不能。然而，在高度复杂性和高度不确定性的条件下，这
些曾经的优势却以呆板、反应迟钝的形象出现，以至于无法表现



出整体大于个体之和的功能优势。因此，需要使组织实现一次凤凰涅槃式的变革，让它既是人群聚合形态的整体，又同时具有比个人行为更加优越的灵活性。其实，这场变革运动已经开始，并取得了积极进展，在作为常规组织的官僚制组织依然岿然不动的情况下，人们为了应对那些具有特殊性的任务而开始习惯于应用任务型组织。但是，在任务型组织的运行中，由于缺乏理论建构方面的工作，人们习惯于运用官僚制的操作方案，习惯于按照管理常规组织的方式方法来管理任务型组织，这些削足适履的做法带来了许多问题。

从社会学的角度看，研究组织的意义就在于能够使人更为清晰地看到群体行动的建构过程，因为近代以来的社会已经把组织塑造成社会细胞，正是组织，而不是个人，成了理解社会运行奥秘的基本出发点。所以，对组织这一研究对象的考察，使我们的理论视野比近代以来的个人主义解释框架所能够提供给我们的更宽广、更清晰。“因此，为了理解集体行动的各种困难，我们应当对一定领域的建构过程进行分析，并对建构活动的运行机制进行探寻。正是在这一点上，分析组织本身可能会让人作出某种贡献。”¹其实，组织研究不仅对于社会学而言是可以成为认识和把握社会的基本途径，即使对于社会科学的其他各个门类，也必须充分地意识到，“组织本身能为我们提供一种几乎可谓具有实验性的系统效应模型，当然这存在于某个更具人为特点的框架之内。……所有这一切都涉及同一问题：谋求不同抑或利益相对的行动者之间如何合作和相互依存的问题。”²在风险社会中，这一点变得更加不言而喻了，如果一个人选择了社会科学研究的的活动，他就必须看到这一点。或者说，在我们的时代，无论社会科学研究在哪个领域中进行，也不管所探讨的是什么样的具体问题，缺乏组织方面的意识，都不可能提出真正有价值的意见。组织意识或组织观念已经成为一种普遍性的意识形态，亦如 18 世纪的人权

¹ [法]克罗齐埃，费埃德伯格：《行动者与系统——集体行动的政治学》，6 页，张月等译，上海：世纪出版集团，上海人民出版社，2007 年。

² [法]克罗齐埃，费埃德伯格：《行动者与系统——集体行动的政治学》，6 页，张月等译，上海：世纪出版集团，上海人民出版社，2007 年。



观念一样。

总的说来，组织理论是在 20 世纪中期兴起的，至今尚未成为一门能够引起广泛认同的科学门类，人们更多的是将其作为一个研究领域看待的。这种状况严重制约了人们关于组织研究的深化。今天看来，关于组织的理论认识其实一直停留在组织理论兴起之前的水平上；反而，组织理论兴起后，由于实证主义方法在这个领域的研究中取得了话语优势，而使组织问题的研究要么复述涂尔干、韦伯等人的理论成果，要么进行细枝末节的微观分析，而宏观框架上的制作，却消失了。现在，人类历史进入一个转型期，后工业化的足迹已经变得越来越清晰，与此历史性社会转型相适应的组织变革，是不可能满足于 20 世纪中期组织理论兴起时所确立的研究路线的。摆在我们面前的任务，是对全新的组织现象的把握，甚至需要考虑对组织模式加以全新建构。而且，如果我们不愿意做后工业化进程中的被动的适应性动物，而是希望自觉地推进后工业化进程的话，那么，对新型组织的建构，也就同时是对后工业社会的建构。既然工业社会的发展已经取得了这样一种进步：用组织取代了人的社会单元位置，那么，在后工业化的过程中，工业社会后期所表现出来的这种对其前期的反叛，应当作为一笔巨大财富而继承下来。所以，我们关于后工业社会的一切积极建构行动，都需要从组织出发，需要通过组织建构和从组织的观念、视角中寻找行动方案。我们正处在社会变革的时代，我们的社会科学研究如果缺乏对组织的关注，其价值就会大打折扣。所以，我们需要从我们的现实出发去研究组织现象，特别是需要关注我们时代中正在为人们普遍使用的组织现象。

当然，也需要指出，任务型组织与常规组织之间是一种辩证统一的关系，它们属于两种完全不同的组织类型，却又是相互补充的。没有常规组织，也就无所谓任务型组织，如果以为任务型



组织可以替代常规组织的话，那是不切实际的。但是，在当前这样一个高度复杂性和高度不确定性的社会中，仅仅倚重于常规组织也是不可能的，在某种意义上，正是常规组织把人类带入了风险社会状态。所以，我们关于任务型组织的研究并不是要去谋求一种替代常规组织的组织形式，而是服务于现实实践中迅速涌现的任务型组织的管理要求。但是，在任务型组织的研究中，我们又必然会逻辑地提出另一种组织模式的构想，如果我们能够对这种组织模式作出准确的把握的话，也许我们可以找到替代官僚制组织的一种全新的组织模式。

雪梅的这本书是探讨任务型组织的结构问题的，关于这个问题，我也一直没有想好。就任务型组织不同于常规组织而言，是否会反映在有无结构的方面？因为，常规组织的稳定性、以不变应万变等优势，都是由其结构所决定的，而任务型组织的典型特征是以变应变，如果任务型组织也实现了结构化，那么，岂不是转化成了常规组织？我的初步认识是，对于任务型组织的认识并不适合于运用后现代主义的观点，它虽然是一种因任务而设立和因任务的完成而解散的组织形式，但是，在存在或因任务而变的过程中，还是拥有一定的结构，只不过，它的结构是不同于常规组织的那种静态的和稳定的结构，而是一种变动的和非平衡态的结构。雪梅正是按照我的这一设想去进行研究的，而且得出了令人信服的结论。不过，对于这一问题，希望学者们不要囿于我们的认识，而是通过对现实中任务型组织的观察和实验去形成结论，我们的工作只属于抛砖引玉性质的。

在高度复杂性和高度不确定性的社会中，虽然还会存在着大量简单的和具有确定性的社会事务，这些事务对常规组织模式提供必要的支持，但是，就整个社会而言，对常规组织的倚重程度，则呈现出递减的趋势，更多的社会事项是根源于高度复杂性和高度不确定性的，或者说是具有这一特征的，从而要求人们通



过任务型组织承担这些社会事项。根据克罗齐埃的看法，人类正越来越强烈地提出对“一种新型的社会组织模式”的要求，在高度复杂性和高度不确定性的条件下，“一切人们无法建立合作模式的领域，一切不能建立使人们从技术发展中获益的管理方式的领域，都将会遭受严重的失败。”¹在此意义上，任务型组织的研究是具有方法论上的意义的。也就是说，我们不仅需要运用任务型组织来处理日益增多的复杂性和不确定性问题，而且，它对于我们重新认识常规组织和改造常规组织来说，也将提供一个新的视角。特别是我们处在一个追求创新的时代，常规组织反映在人的观念中其实就是一种阻碍创新的力量，当我们认识了任务型组织，把握了其结构以及其他方面的运行特征时，肯定会形成一种新的观念，对于我们社会中的创新意识的成长，这将是有着积极意义的。

如果我们希望赋予任务型组织研究以方法论的意义，那么，就要首先思考任务型组织研究的方法问题。在我看来，任务型组织研究需要有着不同于既有组织理论在研究常规组织时所运用的思维方式。实际上，我在给学生讲课时经常谈到关于人文社会科学研究方法上的一些体会，可以说，我无数次地向学生表达过这样一个看法：在人文社会科学研究中，所使用的方法基本上还停留在牛顿力学的思维范式中，至于相对论、量子力学和复杂性研究所代表的思维范式，人文社会科学基本上还没有学会使用。就组织理论而言，虽然权变理论让人们关注环境的影响问题，似乎可以让人产生一种对相对论的联想，而在实际上，权变理论所追求的是环境控制，这就使它与相对论的思维方式相去甚远。总的说来，既有的组织理论所研究的基本上是常规组织，而对于常规组织现象的把握，也不需要借助于相对论所代表的思维方式，而任务型组织的研究就不同了，它恰恰需要运用相对论、量子力学复杂性理论等所提供的思维方式。

¹ [法] 克罗齐埃：《法令不能改变社会》，236页，张月译，上海：格致出版社，上海人民出版社，2007年。



我们无意于说我们发现了一种新的组织形式，只是我们认为任务型组织作为一种越来越广泛地得到运用的组织形式是值得研究的，如果我们能够在对它的研究方面取得积极进展的话，也许我们在今天这样一个高度复杂性和高度不确定性的社会中生存就不会这么累，也许我们就能够在应对危机事件方面变得更有力量。组织是个人力量的放大，当个人被组织起来后，所形成的就是大于个人力量之和的一种集体行动力量。但是，并不是任何一种组织都能够保证获得大于个人力量之和的效果，组织的结构、体制、文化等因素都决定了组织在整合个人力量方面会有着不同的表现，而最为关键的是组织的环境以及组织与其任务之间的匹配程度等，能够使组织在整合个人力量时有着极为悬殊的表现。就每一个具体的组织而言，都会有着自身特定的环境，都有着特殊的处理与环境之间关系的方式和路径，但是，对于我们这个时代而言，组织面对的一个共同环境就是社会的高度复杂性和高度不确定性，正是这一环境决定了常规组织已经无法满足我们社会生活的需要，以至于我们不得不经常性地求助于任务型组织。所以，实践领域中的人们已经意识到了任务型组织在整合个人力量方面的积极意义，而学者却显得迟钝了，这是一种使科学蒙羞的事。我们必须迅速地行动起来，用我们的实际行动去证明理论总能在实践的前面去做一些前瞻性的工作。

2012 年于北京

目 录

导 论	1
第一章 任务型组织结构的生成	32
第一节 组织结构的历时态观察	32
一、组织结构的平衡与非平衡态	33
二、平衡态：常规组织结构的特征	38
三、在常规组织结构的缺陷中发现未来	44
第二节 任务型组织结构的生成	50
一、任务型组织结构生成的外源性原因	51
二、任务型组织结构生成的内源性原因	55
三、任务型组织结构考察的动态性视角	62
第三节 非平衡态：任务型组织结构的特征	68
一、任务型组织结构体系的开放性	69
二、任务型组织结构体系的流动性	75
三、任务型组织结构体系的互动性	81
第二章 任务型组织的目标结构	88
第一节 任务型组织目标结构的构成	89
一、把握任务型组织的目标结构	89



二、社会目标：实现社会利益	91
三、组织目标：完成组织任务	95
四、个体目标：实现个人价值	99

第二节 任务型组织目标结构的特征 103

一、目标结构的一致性	104
二、目标结构的适应性	109
三、目标结构的合理性	116

第三节 任务型组织目标结构的建构 121

一、目标结构建构的根据：社会责任	122
二、目标结构建构的路径：组织任务	130
三、目标实现的方式：自主创新	138

第三章 任务型组织的关系结构 145

第一节 任务型组织的权力关系结构 146

一、任务型组织权力关系结构的构成分析	147
二、任务型组织权力关系结构的特征	155
三、任务型组织权力关系结构的建构	170

第二节 任务型组织的人际关系结构 180

一、任务型组织人际关系结构的构成	180
二、任务型组织人际交往结构的特征	192
三、任务型组织交往结构的构建	202



第四章 任务型组织的规范结构 216

第一节 任务型组织规范结构的构成 217

一、任务型组织的科技规范 217

二、任务型组织的法律规范 223

三、任务型组织的道德规范 230

第二节 任务型组织规范结构的特征 234

一、任务型组织规范结构的灵活开放性 235

二、任务型组织规范结构的自主创新性 239

三、任务型组织规范结构的自我统一性 244

第三节 任务型组织规范结构的建构 248

一、个体层面：道德存在的觉醒 249

二、组织层面：集体责任的培育 253

三、社会层面：价值结构的支持 259

结语：作为过程的任务型组织结构 264

参考文献 269

后 记 285



导 论

一、选题背景及意义

(一)选题背景

我们以任务型组织结构为研究对象,是基于现实中常规组织结构的缺陷而提出的急迫课题。20 世纪后期以来,由于社会运行和发展的疾速迅猛而置组织于一种复杂性和不确定性的环境之中。在复杂性和不确定性的环境条件下,常规组织结构设计的僵化和封闭、反应的迟钝和滞后,便日益暴露出来。危机事件的频出和危机管理在实践中的涌现则表明:常规组织在应对不确定性环境下频出的问题时,显现出无能和无力的一面。常规组织的效率神话被彻底打破。所以,到了 20 世纪后期,官僚制组织受到了理论上的批评和实践上的冲击,人们积极谋求常规组织社会管理角色的替代形式。从理论上讲,这一时期可以说是观点纷呈。组织理论家们提出了各种各样的构想和建议,虽然理论的视角各不相同,观点也各有特色,但对于组织结构的开放、灵活和互动的发展趋势则表现出了一致的认同。

基于对实践的观察,我们发现,20 世纪 70 年代以来,最值得关注的现象是任务型组织的社会功能变得越来越强。任务型组织是为了某一(些)具体的任务而建立起来的组织,它的任务就是解决社会上具有突发性、严重性和灾难性的问题。所以,我们把这一类为完成某种特殊的、重大的一次性任务而有针对性地临时设立的组织,称之为任务型组织。任务型组织的



生命存在于任务之中，任务消失（或经努力而完成，或随时间的推移而自然消失，或两者兼而有之），组织即归于解散，或根据新出现的任务而组成另一个任务型组织，继续发挥任务型组织独特的功能和价值。尽管它不能取代官僚制组织的作用和价值，无法替代官僚制组织的社会角色和功能，但是，在官僚制所表现出来的一切力不从心的地方，任务型组织都表现出了积极的社会价值。任务型组织之所以能在不确定性的、变动的社会环境中茁壮成长，就在于其开放、流动和互动的非平衡态的结构超越了常规组织稳定、封闭和僵化的平衡态结构的局限性，表现出应对复杂变动的社会环境和社会问题的适应性和及时性。这无疑是现实需求向组织结构提出的更高要求。所以，任务型组织开放、灵活和互动的非平衡态结构之所以能够被人们关注和研究，则是不确定性不断增长的社会向组织提出的要求。

虽然在现实经验中，任务型组织大量存在，但由于受传统组织结构理论的影响，人们对这类组织结构的设计沿用的仍是常规组织结构设计的思维模式，这就导致大量的任务型组织在实际的运行中不能很好地发挥应有的功能和价值，也阻滞了任务型组织结构理论对组织结构理论的贡献。基于这样的现实，我们的工作一方面是通过常规组织结构理论的梳理，通过进一步思考现实生活中组织结构运行所暴露出来的问题，立足于现实，出发于现实，以对常规组织结构的反思为论题的切入点，从多学科交叉的视角，来研究我们的论题。另一方面，现实实践中一些任务型组织成功的典型也向我们昭示了任务型组织只有具有了自己应该具有的结构时，它的运行才是有效率的，才能实现它的社会功能和价值。我们通过对现实中任务型组织的结构进行实际考察和深入思考，来构建任务型组织属于自己的结构体系，为任务型组织在应对社会的复杂性、变动性和不确定性时提高组织效率和社会价值。