

管 理 前 沿 书 系

芮明杰 主编

钱平凡 著

组织转型
ZUZHIZHUANXING

GUANLIQIANYANSHUXI

浙江人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织转型/钱平凡著. —杭州:浙江人民出版社,
1999.11

(管理前沿书系/芮明杰主编)

ISBN 7-213-01937-6

I. 组… II. 钱… III. 企业管理-经济体制改革-
研究 N. F271

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 48690 号

管理前沿书系

组织转型

钱平凡 著

出版发行 浙江人民出版社
(杭州体育场路 347 号)

责任编辑 黄建光

封面设计 池 晨

责任校对 张谷年

经 销 浙江省新华书店

印 刷 浙江大学印刷厂
(杭州玉古路 20 号)

开 本 850×1168 1/32

印 张 13.5

字 数 30.5 万

插 页 2

印 数 1—4000

版 次 1999 年 11 月第 1 版
1999 年 11 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-213-01937-6/F·314

定 价 21.50 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

总 序

自有人群组织，便有管理。管理是将组织内有限资源有效配置以实现组织目标的动态过程。管理有其内在的规律性，有其独特的创造性，可以说人类社会、人群组织就是在探索管理的科学性、创造性的过程中得到发展的，而管理理论及管理思想、方法的每一次突破则在更大的规模上推动了人类社会、人群组织的发展。

科学管理理论的产生与扩散，既是工业革命的需要，又极大地提高了人一机协调，调动了人的积极性，从而使生产效率有了成倍的提高，推动了生产力发展。

行为科学理论的产生与发展，恰是在经济激励效应随人们收入水平提高后递减时给出了人的需求层次与行为引导的全新方式，使组织目标的实现更为可靠。

管理科学理论的形成则以引入定量分析方法使管理方法更为精细、更为科学，从而使人们的决策不再完全靠模糊的直觉来判断，使资源配置趋于优化。

企业文化、流程改造等最新管理思潮的流行，恰也表明了人们已经感到组织内亚文化、组织流程的适时变革对组织内资源配置效率、组织效率的重大影响，进而需要这些理论给予组织发展的指导。

2k100/53

人类社会即将告别 20 世纪，迈入 21 世纪。有人预言 21 世纪是交互网络时代。由于网络的存在，人们以往的时空观必将发生变化，进而导致人们的行为、资源的配置方式的变化。有人认为 21 世纪是信息社会，信息成为所有资源中最重要的资源，谁拥有了信息谁就拥有了 21 世纪中无上的权力，谁拥有了信息资源谁就可以支配其他各种资源。还有人推测 21 世纪的生产与销售方式不再是大规模集中的工厂式生产和零售，金字塔式的官僚行政机构将解体，因而适用于此类条件下的管理的理论、思想、方式、方法都将失去作用……

不论 21 世纪究竟向何方向变化，管理依然需要，管理理论依然需要，因为分散式的生产方式和资源配置本身就是一种管理的式样，尽管这一管理式样需要研究，需要探索。

本书系正是探索未来条件下管理理论与方法的著作丛林。它一方面准备对过去及现在、现存的流行的管理理论与方法再加探讨、研究、改造，旨在使其焕发青春，以适应未来管理的需求；另一方面准备在尚处萌芽的实践、思想的火花中寻觅、研究、论证、演绎，旨在提出全新的管理理论与方法，既丰富管理理论宝库，又为人们在未来的管理实践中大胆创新提供尝试的途径。所以，本书系带有一定的超前性和前瞻性，适合广大管理人员、管理爱好者、MBA 学生及高等院校财经、工商管理类研究生、本科生、教师等阅读，也可作为教学参考。

本书系现时的作者均为复旦大学管理学院的中青年管理学者，或已获博士学位，或正在在职攻读博士学位，他们接受过较为系统的管理学理论与方法的训练，理论功底扎实，又因为他们年轻，他们愿意接受新事物，愿意将他们的创造性研究成果与大家共享。本书系并不期望理论探索完美无缺，或不偏不倚，而希望给读者们在管理的实践中、在管理的理论学习中以

启迪，激发读者们的管理创造性，进而有助于我国各行各业、各类组织（尤其是企业）提高管理效率，改善资源配置方式，推动社会主义市场经济的发展。

本书系尽管是管理前沿探索性丛书，但每本书中依然有对现实管理案例的分析与介绍，因此，依然是理论与实践、思想与操作的结合。这是本书系另一大特色。

对管理理论进行开创性探索应该是我国的管理学界在经历近20年的引进、消化之后的必然。如果我们只是停留在不断引进、不断学习的阶段，而不考虑如何在此基础上加以创新，那么要形成中国管理的特色，要使中国的管理学科步入世界先进行列是不可能的。当然，这不是我们几位所能力及的。我们只是希望本书系在这一伟大事业的进程中起“抛砖引玉”作用。

芮明杰

1997年6月18日

于复旦大学管理学院

序

企业组织是一个古老的研究命题，但同时又是一个极为前沿的研究命题。

从马克斯·韦伯、亨利·法约尔获得组织研究的重大成果至今已 100 多年，其间先后有无数的学者、企业家为组织理论与实践的发展作出了巨大的贡献，如斯隆的事业部制、巴纳德的组织理论、梅奥的社会人行为观点、戴维的人际关系理论、彼得·圣吉的学习型组织、哈默和钱辟的公司再造等等，但始终没有穷尽组织尤其是企业组织这一命题的研究。

自从 1936 年科斯教授发表著名论文《论企业的性质》之后，60 年代开始大批经济学家在科斯开拓的研究领域中努力，取得了很多成果，形成了新制度经济学学派，发展了交易费用理论、委托代理理论、产权理论等，使经济学深入至企业组织的内部。这既打开了经济学微观研究的新领域，又为企业组织的研究提供了新的观察角度和新的方法。

企业组织至今已成为管理学家、经济学家共同研究的领域，尽管各自依据的理论前提不一样，采用的分析方法不同。我在 1994 年就认为，管理学与经济学可以在企业组织的研究上发生真正的沟通。在我的第一批、第二批、第三批博士研究生入学之际，我明确地告诉他们，掌握经济学尤其是新制度经济学理

论与方法和掌握管理学最前沿的理论与方法一样重要，需要在经济学与管理学方面“打通”。在此后的日子里，我极力推动我的学生们无论是在组织理论、企业战略，还是在市场营销、公司理论等方面的研究中，均应至少尝试从管理学和经济学两个角度来研究企业发展与管理的诸多问题，以期获得新的成果，贡献给学术界和企业界。

钱平凡博士的这本《组织转型》是他的博士论文，就是上述背景下的产物。企业组织转型是一个非常重要的命题，它不仅是组织研究的前沿性命题，而且也是当今使企业界感到困惑的问题，事实上国有企业的改革也可以看作是一种特殊类型的企业组织转型。我以为本书至少在以下几个方面取得了重要的成果：

1. 本书采用了结构主义系统分析的方法分析确认了企业组织的基本构成要素——活动、技术、制度和目标，比之前人的研究更深入了一层。作者证明了企业转型实际上就是组织基本构成要素内涵的变化以及要素间关系的重组。这样就在一般理论上给定了过去、今天和未来企业组织演变与转型的规则。

2. 本书从历史的角度分析研究了组织转型的过程及环境影响。事实上，企业组织转型有其路径依赖，这种路径依赖的突破在于环境巨变以及创新突破。作者指出了现今世界中知识经济发展将对企业组织转型有重要影响，组织的能力建立在知识积累与转化之上。

3. 本书探讨了企业组织转型的机制，并把组织转型建立在组织中人的有限理性及机会主义行为特性之上。作者提出了企业组织转型的满意准则，使得这一准则成为现实企业转型可依赖的前提。

4. 本书找到了企业组织转型的有效途径，即流程改造、组

织学习、组织网络化和组织虚拟化。实际上组织网络化和虚拟化既可以看作是转型的一种途径，又可以看作是组织转型的可预见的目标模式。这一成果我以为非常重要，因为彼得·圣吉提出“学习型组织”概念之后，并没有人真正探讨学习型组织的形态是什么，如何构造学习型组织。

5. 本书的研究在方法论上也有比较大的创新。书中运用了许多学科的分析方法，在经济学和管理学分析方法的结合上走出了一条新路，给我们以启示。作者也十分重视结构主义分析方法，并在书中有充分的运用。

当然本书也有不足，如在大量引证、评析前人的成果时反而未能将自己的观点充分论述，对组织转型的路径依赖分析还欠深入，等等。但我以为这些问题的存在正表明了组织这个命题研究的难度，是钱平凡博士和我们大家今后努力的方向。

芮明杰

1999年9月12日

于复旦大学寓所

目 录

1. 导 论	1
1.1 企业组织转型研究的缘起与界定	1
1.2 企业组织转型研究的方法论	8
1.3 企业组织转型研究的框架	11
2. 组织理论的溯源与进展	15
2.1 古典组织理论	16
2.2 行为科学的组织理论	20
2.3 系统理论	22
2.4 群体生态理论	29
2.5 资源依赖理论	31
2.6 交易费用理论	33
2.7 新制度组织理论	42
2.8 既有组织理论的贡献与不足	48
3. 组织的性质	55
3.1 组织的基本认识	55
3.2 组织定义的枚举与评析	57
3.3 组织存在的解释	69
4. 企业组织系统模型的构建与企业组织转型的界定	86
4.1 系统的性质	86

4.2	系统方法在现代组织分析中应用现状及其局限性	93
4.3	结构主义与发生学结构主义方法要点	107
4.4	企业组织整体结构模式的构建	109
4.5	企业组织系统模型的建立	123
4.6	企业组织转型的概念与类型	126
5.	企业组织基本构成要素再分析	139
5.1	活 动	139
5.2	技 术	141
5.3	制 度	155
5.4	目 标	162
6.	企业组织转型的历史影响因素	167
6.1	既有组织理论对企业组织历史重要性的认识	168
6.2	企业组织历史影响企业组织转型的机制	185
7.	企业组织转型的环境影响因素	193
7.1	企业组织环境的内涵	194
7.2	企业组织环境的类型	200
7.3	企业组织环境的特性	211
7.4	环境对单体企业组织的影响	215
7.5	环境对企业组织间关系的影响	229
8.	企业组织转型的具体诱因	235
8.1	企业组织的现状分析	236
8.2	企业组织环境的新现实	256
8.3	现行企业组织形态与环境新现实间的强烈 冲撞	278
9.	企业组织转型的过程与机制	289
9.1	企业组织转型的过程分析	289

9.2 企业组织转型的机制研究	297
10. 企业组织转型的有效途径	314
10.1 再造流程	314
10.2 组织学习	324
10.3 组织的网络化	345
10.4 组织的虚拟化	357
11. 企业组织转型的保护带——企业组织文化转型	369
11.1 企业组织文化的性质	370
11.2 企业组织文化与组织整体结构的适应性分析	381
11.3 企业组织文化转型的实现	385
结束语	393
参考文献	399
致 谢	412

1

导 论

1.1 企业组织转型研究的缘起与界定

把企业组织转型作为研究对象，探索企业组织转型的一般性规律，建立企业组织转型的一般性理论分析体系并非突发之想，而是基于一定的理由与思考；同时，对这一主题研究的所得也不是作者一个人冥思苦想的结果，而是建立在大量前人研究成果的基础上；并且，本研究的完成是以一些特定的概念为基础的。

1.1.1 企业组织转型研究的对象

时值人类社会告别 20 世纪、正大踏步地迈向又一个新的 1000 年之际，一个全新的时代——知识经济时代降临了。伴随

着知识经济时代的到来,企业组织的环境变得异常的动荡与复杂,巨变已成为这个时代的企业组织环境的基本特征;与此同时,企业组织可资利用的技术手段也今非昔比,一些潜力巨大、与往日完全不同的技术——信息技术和专业知识技术正迅速成为企业组织运作的基础,它们使得企业组织应付环境不确定性的能力大大提高。这一切的直接结果是,企业组织形态日益动荡,统治企业组织 100 多年的组织形态——官僚组织形态正日趋萎缩。自本世纪 80 年代初以来,企业组织新形态纷纷涌现,如“队”型组织 (Team Organization)、学习型组织 (Learning Organization)、网络型组织 (Networked Organization)、虚拟型组织 (Virtual Organization)、民主型组织 (Democratic Organization)、智能型组织 (Intelligent Organization)、互锁型组织 (Interlock Organization)、战略联盟型组织 (Alliance Organization)、边界模糊型组织 (Boundaryless Organization)、交响乐队型组织 (Symphony Orchestra Organization)、自设计型组织 (Self-design Organization)、分子型组织 (Modular Organization) 以及疯狂型组织 (Crazy Organization) 等,令人眼花缭乱、目不暇接。

面对企业组织新形态大量涌现的现象,我们不禁要问:这是一种偶然现象还是某种必然现象?如果只是一种偶然现象,也就没有研究的必要;但如果是某种必然现象,那么就值得思考:导致这一现象产生的根本原因是什么?这些新形态产生中有没有某种规律性的东西存在?如果有,那么这种规律又是什么?

作者正是基于对这些基本问题的思考而展开研究的。在研究过程中,作者把上述企业组织新形态纷纷涌现的现象称为企业组织形态转型现象,把它们作为本书的研究对象。

1.1.2 企业组织转型研究的现状

确定了研究对象,紧随而来的思考就是既有的研究者对这一现象的研究进展如何。如果不了解本主题的研究现状,既不能确定研究的目标,更谈不上展开研究,只能闭门造车。即使偶有所得,难免会“自己以为发现了新大陆,实际上早已人声鼎沸,高楼林立”。本着“吾尝终日而思矣,不如须臾之所学也”的千年古训,企业组织转型研究的第一步就是查阅有关文献。

综览国内外有关企业组织转型的文献发现,在这一主题中,国内的研究几乎是空白,只有很少几本书刊中提到“组织转型”(Organizational Transformation),但也只是介绍一些定义,还谈不上研究。在国际文献(主要是英文文献)中,组织转型的研究是本世纪60年代伴随着组织发展(Organizational Development,简称OD)的产生与兴起而开始的,它被作为组织变革(Organizational Change)的一种手段加以研究。组织变革是以德裔美国学者库尔特·卢因(Kurt Lewin)于本世纪30年代所提出的著名的“解冻——变动——再冻结”变革模式为基础的,因此,该模式也就成为了企业组织转型研究的重要理论基础。

1972年美国学者拉瑞·葛雷纳(Larry E. Greiner)在《哈佛商业评论》上发表了经典名文《组织成长过程中的演化与变革》。在文中,他提出了“组织发展模型”。其中,以“变革”来指代企业组织转型。该文是本领域中的一篇奠基之作。

1976年美国社会学家威廉姆·艾宛(William Evan)提出了“转组理论”(Transorganizational Theory),他从文化和社会结构的角度来分析组织转型。尽管在其所编的《组织与管理的

前沿者》一书中，他把“转组理论”与“群体生态理论”、“资源依赖理论”等其他理论相提并论，但该理论在后来并未得到学者们的广泛承认，在主流组织理论学派中并没有它的位置。

80年代以前，组织变革基本上是行为科学家、社会心理学家以及社会学家研究的主题，他们大多从组织的行为、认知和文化等方面来研究企业组织转型。80年代初，组织学者们开始介入，企业组织转型迅速成为一个研究热点，有关组织转型或组织变革的研究成果纷纷涌现。进入90年代，这一领域中的研究成果更是汗牛充栋。然而，这些成果多是从某一方面来研究组织转型，或是从具体的企业组织来探讨组织转型的方法，其中并没有产生为人所传诵的、系统地研究企业组织转型的经典之作。像高拉特 (Francis J. Gouillart) 的《组织转型》(Transforming the Organization)，虽以组织转型为名，但并没有能够对企业组织转型进行系统的分析，而是以大量的例子来讲述企业组织应该怎样转型。^① 同样，佛莱特彻尔 (Beverly R. Fletcher) 在其著作《组织转型的理论家和实践者：轮廓和主题》中，也没有能够理出组织转型的理论线索，而是描述性地介绍一些组织转型的理论和实践。^② 巴纳 (David K. Banner) 等在其著作《设计有效的组织：传统观念与转型观念》中，也只是阐述“组织转型首先需要思想观念转型”这一观点，而没有对组织转型进行系统分析。^③ 即使是享有“美国90年代新一代

① Francis J. Gouillart, *Transforming the Organization*. McGraw-Hill Book Co., 1995.

② Beverly R. Fletcher, *Organization Transformation Theorist and Practitioners: Profiles and Themes*. Praeger Publishers, New York, 1980.

③ David K. Banner et al., *Designing Effective Organizations: Traditional & Transformational Views*. Sage Publications, Inc., California, 1995.

管理大师——企业组织结构大师”之称的纳德诺 (David Nadler), 在其主编的《组织的架构: 变革组织的设计》一书中, 也只是让多位研究者从不同角度来谈论企业组织变革, 并没有统一的组织变革的理论体系。^①

从以上可以看出, 对企业组织转型的研究也算由来已久, 研究成果也不可谓不多; 然而, 对本书前面所提出的一些企业组织转型的基本问题, 却没有人能给出一个完整的回答。因此, 作者认为, 企业组织转型在当今的组织理论研究中是一个有待开发的领域。

1.1.3 企业组织转型研究的基本目标

理清了企业组织转型这一主题的研究现状, 也就可以确定本书的研究目标。通过对大量文献的阅读与分析, 作者认为, 在人类社会告别工业经济时代走向知识经济时代之际, 企业组织转型现象是一种必然现象, 它有着内在的规律性。本书研究的基本目标就是要探索这种转型现象背后的一般性规律, 即为企业组织转型现象建立一个较为完整的理论体系, 从理论上分析清企业组织转型的决定因素、内在机制与过程以及具体转型方法等; 不仅可以用它来解释与分析既有的企业组织转型现象, 而且可以用来从理论上指导企业组织进行具体的转型。

1.1.4 企业组织转型研究的基础概念界定与基本假定

本研究是在大量概念的基础上展开分析与推理的, 这里把一些关键性概念及其界定提取出来, 以示强调。

^① David A. Nadler et al., *Organizational Architecture: Designs for Changing Organizations*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 1992.

①组织整体结构。本书认为，任何企业组织都是由目标、技术、制度与活动四个基本要素构成的一个整体。其中，目标作为结构的“灵魂”，处于中心地位，与其他因素构成不同的二项对立。

活动是一种变换，即接收某一种类型的输入，在某种规则控制下，利用某种转换方式，输出一个结果。

技术则是活动执行过程中的转换方式，它是为了达到某些实际目的而对知识的组织与应用。它包括具有物质表象的工具和机器，同时也包括那些人们在解决问题和获取某种所期望的结果时使用的智力技巧和方法。

制度的歧义最多，有人认为组织就是制度，但本书认为，制度是决定人们在活动中相互关系的任何形式的制约，它是活动执行中的处理规则，包括正规制约（如书面的规章制度）和非正规制约（如习俗和行为准则）。组织是制度的载体，即制度通过组织而体现，组织是在一定的制度下设立的，并通过一定的制度而运作。制度有多层次和多侧面的特性。

目标是组织奋力争取达到的、所希望的未来状况。任何一个组织都围绕着一一定的目标而建立，组织目标是组织活动的动力，组织则是实现组织目标的有效方式。企业组织与其他组织的本质性区别就在于其目标的不同：利润虽不是企业组织唯一的目标，但却是其不可或缺的目标。

②企业组织。本书认为，企业组织是实现组织目标的有效方式，它是由目标、活动、制度和技术四个基本要素构成的动态复杂系统，它在与环境发生相互作用过程中，极力维持自身及与环境间的动态平衡。

③企业组织转型。本书认为，在企业组织的环境发生剧烈变化时，企业组织通过其构成要素及要素间关系的变动，形成