

组织论

组织科学与 组织管理

陈兆钢 李兆光著

● 现代化与
政治发展丛书



行政学系列

宁夏人民出版社

077150

现代化与政治发展丛书

组 织 论

——组织科学与组织管理

陈兆钢 李兆光 著



S0127500

宁夏人民出版社

DN60/27

组织论

——组织科学与组织管理

陈兆钢 李兆光 著

宁夏人民出版社出版发行

(银川市解放西街105号)

新华书店经销 昌平振兴胶印厂印刷

开本: 787×1092 1/32 印张: 12.25 字数 270千
1987年6月第1版第一次印刷 印数 1—45000册

ISBN 7—227—00095—8/D·7

统一书号: 3157·287 定价: 2.55元

现代化与政治发展丛书

编 委 会

- 顾 问:** 于浩成 许崇德 李 方 李正文 何家栋
杜汝揖 张友渔 袁 方 龚祥瑞 谢 韬
谭 健
- 主 编:** 陈子明
- 副主编:** 陈兆钢
- 编 委:** 王小平 王文仲 王燕滨 孙立平 齐海滨
闵 琦 吴知论 张明澍 陈子明 陈小平
陈兆钢 杨百揆 郑也夫 郭 夏 缪晓非

(以上姓名均以姓氏笔划为序)

编者献辞

谨以此套丛书献给尊敬的读者——为现代化奋力的炎黄子孙。

一百多年前，鸦片战争的炮火震撼了昏睡千年的华夏古国。一觉醒来，人们发现昔日的圣朝上邦已经成为东亚病夫。于是，国家自强，民族振兴，成为朝野上下的共同呼声。然而，何以自强，何以振兴？是靠复兴弘扬民族传统文化，还是向世界近代文明开放？正当一代精英争论不休，相持不下的时候，八国联军的铁蹄践踏了义和神拳的祭坛，也摧毁了固守国粹的精神长城。

要自救自强唯有面向世界，走现代化之路。然而，何谓现代化，人们的理解却大不相同。有人以为是船坚炮利，有人以为是洋装革履，有人以为是银行工厂，有人以为是议会政党。在风云激荡的五四运动中，中国共产党人的先驱首先向国人揭示了现代社会的精髓——科学与民主。

科学日新月异，民主日臻完善，现代化不是静态的社会目标，而是动态的社会过程。中国的现代化，就是摆脱贫穷与愚昧，赶超世界发达国家，自立世界民族之林的进程。人家也在持续发展，怎样才能后来居上？几十年中有多少仁人志士为此“上下求索”，有多少民族的脊梁立志埋头苦干，主张实业救国、科学救国、教育救国，但是，一次次的内乱外患中断了他们的孜孜追求，葬送了无数的

美好计划。有多少热血青年崇尚斗争哲学，主张以生产关系和上层建筑领域中的不断革命来促成社会生产力的飞跃。但是，“大跃进”和“文革”的惨痛教训告诉人们，生产力的发展有其内在的逻辑，揠苗助长只会适得其反。

值得庆幸的是，经过中国共产党十一届三中全会以来的不懈努力，一种新的社会共识正在形成：现代化是全面的历史进程，是全方位的发展。经济发展、政治发展、社会发展和文化发展相辅相成、相互促进、缺一不可。忽视了其中任何一个环节，都会延缓一个社会的现代化进程。

基于以上的认识，在编委会各位顾问前辈的鼓励 and 指导下，我们着手编辑这套以研究现代化为主旨的丛书。鉴于我们所见到的有关丛书大多侧重探讨现代化进程中的经济发展和文化发展，这套丛书将把笔墨集中在与政治发展（包括行政发展）有关的理论与实际问题上，兼及社会发展问题。多数书稿将在组织专门研究的基础上撰写而成，间有部分译作。

中国的现代化是异常艰巨而复杂的事业，研究现代化问题也是充满风险而有意义的工作。我们自知才浅力薄，但我们将为此而尽力。

现代化与政治发展丛书编委会

一九八七年五月于北京

序 言

组织与人事，是管理活动的两个基本支点，把握住了它们，就基本上掌握了管理的框架。本书所要论述的主题，就是作为管理活动基点之一的组织。

在我们这个高度组织化和机械化的社会里，每个人从生到死几乎无时无刻不与各种组织机构打交道。依靠组织起来的力量，人类成了自然界中的万物之灵；围绕着各种有组织的活动，实现了个人的生存与发展；同样，在社会组织的引导下，个人得以进入社会。组织在人类生活中发挥着十分巨大的作用。

人们一般都希望自己所处的组织结构合理、运转稳定、效率高和富有朝气；然而在现实生活中这样的组织并不多见。可以说几乎每个社会组织都存在着这样或那样的病症。只是程度不同而已。职责不清、权限不明、目标紊乱、机构臃肿、管理僵化、运营失控、争功诿过、推拉扯皮……，种种的“组织病”随处可见。改善组织管理、提高工作效率，不仅是组织生存与发展的需要，也是组织成员个人成长及社会发展的需要。

科学地管理组织的基础在于科学地认识组织。与人类组织的悠久历史相比，对组织现象进行系统化研究的历史太短了，这不过只是本世纪才开始的事。正确地认识组织的性质、形态、功能、结构，有效地指导组织的管理、运营、

变革、发展，都是研究组织现象的人们普遍关心的问题。已有的有关研究成果，已甚为壮观，令人瞩目，它的成绩的取得却始终与组织管理实践紧密相连。泰罗的科学管理理论建立在泰罗的工厂实验基础上；法约尔的经营管理理论与法约尔的企业经理的经历密切相关，人际关系理论与霍桑工厂实验密不可分。这一点证明了组织现象研究是一种应用性很强的活动，并具有强大的生命力。在今天组织现象研究有了更重要的意义，因为我们今天所从事的盛况空前的体制改革之举：政治体制改革、经济体制改革、机构的设置与改革、厂长负责制等等，其本质都是组织管理与改革的问题。

系统地研究组织现象，在我国还只是近几年的事情，可以拿出的成果相当有限，其所研究到的问题也十分零散。这种状况远远不能满足社会发展和体制改革的需求。因此，作者愿将自己几年来的思考贡献给大家。本书在写作时认真考虑了我国的现状，尽可能地吸收了国内外有关的研究成果，希望能对组织现象研究的发展贡献一份小小的力量。

本书在写作时跳出了组织理论的局限，力图从组织科学的角度，对现有的组织现象研究成果进行系统的整理与提高，重新构造一个整体性的分析框架。这一尝试能否成功，还要请读者诸公裁定。

本书的基本宗旨是：

(1) 愿为那些希望了解组织现象或有意探索组织奥秘的人们充当“向导”；

(2) 愿为各种社会组织的管理与改革提供理论上的支持。

我们衷心希望读者在这两个方面能够有所收益。

作者

1987年3月

目 录

序 言	(1)
第一篇 组织绪论	(2)
第一章 社会生活中的组织现象	(3)
第一节 人类社会与社会组织	(3)
一、人与社会	(3)
二、沟通人与社会的中介——组织	(4)
三、人类社会的组织化	(5)
第二节 组织的概念	(6)
一、静态的组织观点	(6)
二、动态的组织观点	(7)
三、组织的一般涵义	(8)
第三节 社会组织的基本作用	(11)
一、人力汇集	(11)
二、人力放大	(12)
三、两种组织作用的关系	(13)
四、两种组织作用与两种衡量标准	(13)
第四节 社会组织的种类	(14)
一、按组织中的权威基础分类	(14)
二、按组织内部是否有正式分工关系分类	(15)
三、按社会生活基本领域分类	(16)
四、其它分类	(17)

第二章 行政组织的概念.....	(19)
第一节 为什么要重点研究行政组织.....	(19)
一、行政组织是最有代表性的组织	(19)
二、研究行政组织的两种模式.....	(19)
第二节 行政组织的涵义.....	(20)
一、广义的行政观点与行政组织	(20)
二、狭义的行政观点与行政组织.....	(21)
第三节 行政组织的特点.....	(21)
一、行政组织的任务特点	(22)
二、行政组织的权力特点	(22)
三、行政组织的责任特点	(23)
四、行政组织的利益特点	(23)
五、行政组织的结构特点	(21)
六、行政组织的运营特点	(25)
七、行政组织的成员特点	(25)
第四节 行政组织的构成要素.....	(27)
一、物质方面的构成要素	(27)
二、结构方面的构成要素	(29)
三、运营方面的构成要素	(30)
四、心理方面的构成要素	(32)
五、多重性要素分析的意义.....	(33)
第五节 行政组织的结构.....	(34)
一、为什么要研究组织结构.....	(34)
二、行政组织结构的两种形成方式	(36)
三、行政组织的结构体系	(36)
第三章 组织科学概况.....	(38)

第一节 组织理论与组织科学·····	(38)
一、历史上的组织理论·····	(38)
二、组织理论的发展阶段·····	(40)
三、从组织理论到组织科学·····	(41)
四、组织科学的概念·····	(42)
第二节 组织科学的研究范围·····	(43)
一、组织绪论·····	(43)
二、组织理论·····	(44)
三、组织结构·····	(44)
四、组织行为·····	(45)
五、组织发展·····	(45)
第三节 组织科学研究方法·····	(46)
一、基本方法·····	(46)
二、技术方法·····	(48)

第二篇 组织理论

第四章 传统时期的组织理论·····	(53)
第一节 组织理论的诞生·····	(53)
一、管理理论的发展促进了组织理论的形成·····	(53)
二、社会学学者对组织理论形成的贡献·····	(55)
第二节 泰罗的科学管理组织理论·····	(56)
一、泰罗其人·····	(56)
二、泰罗科学管理法的分析前提·····	(57)
三、泰罗的科学管理体系·····	(58)
四、泰罗的组织理论·····	(59)
第三节 法约尔的经营管理组织理论·····	(60)
一、法约尔其人·····	(60)

二、法约尔的经营管理职能分析.....	(62)
三、法约尔的十四点管理原则.....	(65)
四、法约尔的组织理论	(67)
第四节 韦伯的理想型官僚组织理论.....	(72)
一、韦伯其人.....	(72)
二、韦伯的组织现象分析基础——权威	(73)
三、官僚组织与理想形态	(74)
四、理想型官僚组织特征	(75)
五、韦伯理论评价	(76)
第五节 小结与评价.....	(79)
第五章 行为时期组织理论.....	(81)
第一节 行为科学简介.....	(81)
一、行为科学的涵义和特点.....	(81)
二、行为科学的产生的历史背景	(82)
三、行为科学的学科渊源	(83)
四、行为科学的研究方法	(85)
五、行为科学与组织理论	(87)
第二节 人际关系组织理论.....	(88)
一、人际关系理论与霍桑实验.....	(88)
二、人际关系理论的基本观点.....	(90)
三、人际关系组织理论	(91)
四、对人际关系理论的评价.....	(92)
第三节 动态平衡组织理论.....	(91)
一、巴纳德及其现代管理理论	(95)
二、巴纳德的一般组织分析.....	(96)
三、动态平衡的组织分析	(99)

第四节	决策过程组织理论	(101)
一、	西蒙的决策观	(101)
二、	决策的前提与分类	(103)
三、	决策行为与组织的功能结构	(104)
第五节	小结与评价	(105)
第六章	系统时期组织理论	(107)
第一节	系统方法与组织理论	(107)
一、	走出理论丛林	(107)
二、	一般系统理论的基本概念	(108)
三、	用系统方法研究组织理论	(110)
第二节	环境系统组织理论	(111)
一、	环境与系统的互动关系	(111)
二、	社会组织环境的分类	(111)
第三节	社会系统组织理论	(114)
一、	帕森斯的社会系统观	(114)
二、	组织目的与结构划分	(114)
三、	组织中的三种行为模式	(116)
第四节	生态研究组织理论	(118)
一、	生态研究法的产生	(118)
二、	模式变项理论	(119)
三、	棱柱模式理论	(120)
第五节	小结与评价	(122)

第三篇 组织结构

第七章	组织结构中的目标体系	(127)
第一节	目标体系与组织功能	(127)
一、	组织结构设计中的基本原则	(127)

二、从组织功能到组织目标·····	(128)
三、目标的构成要素·····	(129)
四、目标分解与目标体系·····	(131)
五、三种目标间的相互对比·····	(132)
第二节 职能目标及其设计·····	(133)
一、职能目标的设计过程·····	(133)
二、职能目标设计方式之一	
——专一性职能分配·····	(134)
三、职能目标设计方式之二	
——综合性职能分配·····	(137)
第三节 工作目标及其设计·····	(138)
一、工作目标的涵义和意义·····	(138)
二、工作目标的框架结构·····	(139)
三、制定工作目标的方法·····	(142)
第八章 组织结构中的部门体系·····	(144)
第一节 部门体系概说·····	(144)
一、对部门划分的两种理解·····	(144)
二、部门体系的涵义及结构·····	(145)
三、部门体系与科层组织·····	(145)
第二节 管理层次与管理幅度·····	(147)
一、管理层次问题的由来·····	(147)
二、影响管理层次划分的因素·····	(148)
三、管理幅度及其影响因素·····	(150)
第三节 部门划分的主要方法·····	(152)
一、按管理职能划分法·····	(152)
二、按管辖区域划分法·····	(154)

三、按行业和产品划分法	(156)
四、按服务对象划分法	(158)
五、矩阵组织法	(159)
六、其它划分部门的方法	(162)
第四节 特殊业务在部门间的分配	(162)
一、按业务工作类似性质分配任务	(163)
二、按业务联系相关程度分配任务	(163)
三、布置试点, 以实践进行检验	(165)
第五节 我国行政机构设置的原则	(166)
一、精简的原则	(166)
二、统一的原则	(170)
三、效能的原则	(172)
四、法制的原则	(176)
第九章 组织结构中的权力体系	(179)
第一节 权力、责任与权力体系	(179)
一、权力的涵义	(179)
二、责任的涵义	(182)
三、权力体系的涵义	(181)
第二节 权力体系的基本结构	(185)
一、直线关系与参谋关系	(185)
二、直线关系与参谋关系的结构	(186)
三、直线关系与参谋关系的交叉	(187)
四、参谋人员与直线性职能职权	(193)
第三节 权力体系的基本类型	(197)
一、集权型与分权型	(197)
二、集权与分权的关系	(198)

第四节 权力的授予.....	(201)
一、授权行为的涵义	(201)
二、授权行为的过程	(202)
三、授权行为的原则	(204)
四、授权行为的失败	(208)
五、授权注意事项	(210)

第四篇 组织行为

第十章 组织行为及行为基础.....	(215)
第一节 组织行为研究概述.....	(215)
一、为什么要研究组织行为.....	(215)
二、行为主义革命的冲击	(215)
三、组织行为学及其研究范围.....	(216)
四、组织行为学研究的沿革.....	(217)
第二节 组织行为的种类.....	(219)
一、按照组织纵向层级分	(219)
二、按照各种行为与组织规则结合程度分	(219)
三、按照组织管理的职能分.....	(220)
四、按照组织内部控制过程分.....	(220)
五、组织的沟通、冲突与发展行为	(221)
第三节 个体行为分析.....	(221)
一、个体行为的分析模式	(221)
二、行为选择中的非理性因素.....	(225)
三、行为选择中的理性因素.....	(235)
第四节 群体行为分析.....	(240)
一、群体的概念	(240)
二、群体行为的分析模式	(241)