

国家社会科学基金规划项目

XU NI XING XUE XI TUAN DUI

GOU JIAN YU CHENG ZHANG

虚拟型学习团队 构建与成长

罗永泰 主编



赢得未来持久竞争优势的创新组织模式

天津社会科学院出版社

国家社科基金规划项目:〈03BJY046〉

虚拟型学习团队 构建与成长

赢得未来持久竞争优势的创新组织模式

The Construction and Growth
of Virtual-learning Team

罗永泰 主编

天津社会科学院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

虚拟型学习团队构建与成长/罗永泰主编. - 天津: 天津社会科学院出版社, 2005. 6

ISBN 7-80688-227-8

I. 虚… II. 罗… III. 高新技术产业-企业管理-组织管理学-研究
IV. F276. 44

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 116772 号

出版发行: 天津社会科学院出版社

出版人: 项新

地址: 天津市南开区迎水道 7 号

邮编: 300191

电话/传真: (022) 23366354 (总编室)

(022) 23075303 (发行科)

电子信箱: tssap@public.tpt.tj.cn

印刷: 天津市汇鑫源印刷设计有限公司

开本: 787 × 1092 毫米 1/16

印张: 26. 25

字数: 450 千字

版次: 2005 年 6 月第 1 版 2005 年 6 月第 1 次印刷

印数: 1-3000 册

定价: 49. 00 元



版权所有 翻印必究

虚拟型学习团队构建与成长

主 编：罗永泰

副 主 编：边均兴

参编作者：卢政营 冯振环 全裕吉

前 言

《虚拟型学习团队构建与成长》一书,是国家社会科学基金资助《高新技术企业的虚拟型学习团队构建与成长研究》(03BJY046)研究成果。本课题在结项评审时被评为优秀等级。全国哲学社会科学规划办公室将其核心内容“高新技术企业虚拟型学习团队构建与成长的对策建议”以《成果要报》的形式,呈送给中央政治局委员、候补委员,中央书记处书记,国务院总理、副总理、国务委员,以及中央办公厅、国务院办公厅等领导同志参阅。

当今是管理新学说、新观点纷呈的年代,需要理论研究人员时刻洞察环境的变迁和市场的取向。当价值链理论、网络优势论、博弈论“竞合”说、交易费用理论、制度经济学、演进理论和超强竞争理论等各个流派在组织变革中此起彼伏并走向融合时,从古典组织理论、新古典组织理论向现代组织理论的转变过程和传统组织结构、网络组织结构向生态组织的转变过程中,“人性释放”与“功能释放”在潜移默化地影响着组织理论研究方向,并切实提升了企业精英的领导智慧。

近年来,国内外学者对虚拟型团队与学习型团队展开了大量的研究工作,但是对两者结合的研究并不多见。随着经济全球化时代的到来,许多企业为了提高自身的竞争力,开始采用“内外资源整合”的竞争战略,突破组织边界的限制走向合作的同时,吸纳虚拟型团队和学习型团队的优势构建新型组织模式,促使虚拟型学习团队应运而生。

本书为企业管理者提供了组织再造的策略和工具。全书以“人性释放”和“功能释放”的组织变革动力为基础,以“虚拟”、“学习”和“团队”三个组织变革的基本元素为核心,构建了完整的理论框架,并总结了一些成功经验,为企业更好地整合内外部资源提供了新的理论依据和方法。

针对虚拟型学习团队的特点,对虚拟型学习团队的组织特性、组织构建、沟通机制、激励机制、发展机制、评估机制和虚拟人力资源动态管理,以及团队的运作与成长等进行了系统的研究,构建了虚拟型学习团队的理论体系。该创新模式不仅适用于高新技术企业,而且还可拓展到科研部门、决策部门以及新兴的知识型企业,解决了虚拟型学习团队构建与成长过程中的诸多问题。研究成果的应用将有利于我国推行自主知识产权战略,增强企业自主创新能力,形成更具活力的产业集群,促进区域经济的持续快速健康发展。同时,本书所提出的组织创新模式对于我国建立创新型城市、创新型国家也有着积极的促进作用。

作者在研究与写作过程中投入了极大的精力,使得本书内容逐渐丰满,形成较为完整的虚拟型学习团队理论体系。罗永泰教授编写了第1、2、4、7、8、9、10、11章,并担任主编对本书进行了总纂;边均兴博士编写第12章,并担任副主编;卢政营博士编写第3章第3、4节和第5章1、2节;冯振环博士编写第3章第1、2节和第5章第3、4节;全裕吉博士编写第6章。

在本书的编写过程中,作者参考了国内外许多学者的相关研究成果,并在书后列出了主要参考文献。本书还得到了天津电信、国药控股天津有限公司等单位的大力支持,为本书提供了富有价值的详实资料,在此一并表示衷心的感谢!

作为国内组织理论研究方面的一部探索性研究专著,有待进一步完善和检验,希望获得专家、学者和企业管理者们的指正。

编者

2005年6月 于天津财经大学

目 录

基础篇

第一章	虚拟型学习团队理论基础	1
第一节	组织变革的动力	1
第二节	组织理论的演变	7
第三节	组织结构的演变	17
第四节	组织理论的创新	23
第二章	虚拟型学习团队内涵与生命周期	32
第一节	虚拟型学习团队概念与组织体系设计	32
第二节	虚拟型学习团队生命周期划分	50
第三节	虚拟型学习团队生命周期管理框架	57
第三章	虚拟型学习团队管理复杂性与行为功能	64
第一节	虚拟型学习团队管理复杂性分析	64
第二节	虚拟型学习团队组织管理效率分析	67
第三节	虚拟型学习团队组织结构要素与行为过程分析	72
第四节	虚拟型学习团队组织管理柔性分析	85

构建篇

第四章	虚拟型学习团队构建模式	89
第一节	虚拟型学习团队组织构建基础	89
第二节	虚拟型学习团队组织模式关键因素	93
第三节	虚拟型学习团队组织模式设计	100
第四节	虚拟型学习团队组织效能分析	102
第五章	虚拟型学习团队权威核心与合作伙伴选择	112
第一节	虚拟型学习团队权威核心领导模式	112
第二节	虚拟型学习团队权威核心运作机制	122

第三节	虚拟型学习团队合作伙伴概述	126
第四节	虚拟型学习团队合作伙伴选择方案	129
第六章	虚拟型学习团队组织信任与分工协同	141
第一节	经济组织中信任和规制	141
第二节	虚拟型学习团队信任与规制	146
第三节	虚拟型学习团队分工与知识累积	155
第四节	虚拟型学习团队激励与协同管理	162

运 作 篇

第七章	虚拟型学习团队人力资源动态管理	177
第一节	虚拟型学习团队人力资源动态管理界定	177
第二节	虚拟型学习团队人力资源动态管理模型	195
第三节	虚拟型学习团队人力资源动态管理机制	213
第八章	虚拟型学习团队文化差异与管理策略	237
第一节	虚拟型学习团队文化差异概述	237
第二节	虚拟型学习团队文化差异影响分析	243
第三节	虚拟型学习团队跨文化管理策略	248
第九章	虚拟型学习团队绩效综合评价与利益分配	260
第一节	虚拟型学习团队敏捷性度量与评价	260
第二节	虚拟型学习团队创新能力评价	267
第三节	虚拟型学习团队绩效度量与评价	270
第四节	虚拟型学习团队合作管理与风险分担	274

成 长 篇

第十章	虚拟型学习团队组织学习与知识管理	281
第一节	虚拟型学习团队组织学习概述	281
第二节	虚拟型学习团队组织学习过程与模式	291
第三节	虚拟型学习团队知识动态成长	300
第四节	虚拟型学习团队知识管理模式	312
第十一章	虚拟型学习团队组织再造	321
第一节	虚拟型学习团队组织的产生	321

第二节 虚拟型学习团队企业群集构造	331
第三节 虚拟型学习团队产业集群构造	342
第十二章 虚拟型学习团队在管理实践中应用	353
第一节 研发类虚拟型学习团队构建	354
第二节 服务类虚拟型学习团队构建	361
第三节 医药企业虚拟型学习团队构建	368
参考文献	379

第一章 虚拟型学习团队理论基础

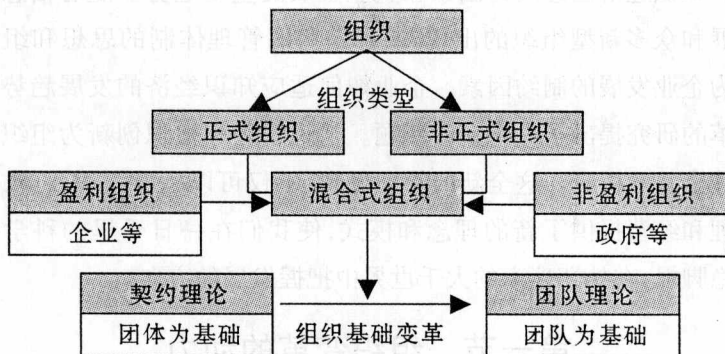
当今世界经济发展有三大主题,即知识经济、经济全球化和经济的可持续发展。知识经济已经成为国家和企业发展的重要趋势。随着信息技术的迅猛发展和众多新型组织的出现,使得一些旧管理体制的思想和组织模式逐渐成为企业发展的制约因素。企业如何适应知识经济的发展趋势为企业组织变革的研究提出了一个新的课题。知识管理和知识创新为组织变革提出了一种全新的视野。这全新的管理思想,不仅可以指导组织变革,而且对企业管理和经营提供了新的理念和模式,使我们在一日千里的科学技术浪潮中站稳脚跟,在扑朔迷离的大千世界中把握发展的方向。

第一节 组织变革的动力

彼得·杜拉克(*Peter F. Drucker*)指出:“现代企业是在美国南北战争与欧洲普法战争之后出现的。到目前为止,有关企业组织的观念与结构已历经三次重大革命。第一次发生在1895年至1905年之间,管理阶层首次与所有权分离。……二十年后,企业界又发生了第二次革命性改变。……这类组织的特色为一方面强调实施地方分权,另一方面成立总公司服务幕僚群、集中人事管理、统筹编列预算及控制财务,并严格划分政策责任与作业责任。……现在,企业组织的观念即将迈入第三时期,亦即从指挥控制型组织或部门及事业单位组织结构,逐渐转变为由知识专业人员组成的信息导向组织。”^[1]但是,这种基于知识人员的组织变革必须依赖于组织成员人性的释放和组织系统功能的释放。组织要很好地生存发展,既是组织成员个性的释放过程,又是组织功能在变革调整中不断提升的过程,这两方面是相辅相成的。正是人性的释放和组织功能的释放,形成了以团队为基础的组织(见图1-1)。

从历史渊源看,组织理论的发展大致经历了三个阶段:第一阶段的主要特征是强调“正式组织”的作用,其主要代表人物有泰罗、法约尔、韦伯、穆尼和巴纳德,他们在这一阶段的学说可称之为古典学派;第二阶段的主要特征是强调“非正式组织”的作用,其主要代表人物有梅奥、麦格雷戈、马斯洛、卢

因和布莱克、穆顿等,他们在这一阶段的学说可称为新古典学派;第三阶段既强调正式组织的作用,又强调非正式组织的作用,这一阶段试图对第一阶段和第二阶段的理论加以综合。在这方面做出突出贡献的代表人物是德鲁克和西蒙,他们的组织理论被称为现代理论或超越官僚机构的组织理论。各阶段组织理论相互关联,同时又不断演进,都受到了不同管理学派的支持。



组织可以分为盈利组织和非盈利组织,其中盈利性的组织——企业,一直是社会经济发展中的主体,组织理论的发展中受到最多关注的组织形式就是企业。从企业存在的形式和目的来看,企业不仅是由人、财、物及信息组成的为社会提供某种产品和服务的机构,也是一个小型人类社会。企业的存在不仅是“赚钱的机器”,也是“生命群体”,是为了人的生存与发展而存在的。员工是企业本质的、能动性的组成部分。企业的变革是为了员工并依靠员工人性的释放来实现的。同时,企业作为组织的重要形式,其组织结构的不变革是组织实现功能释放的过程。组织的扁平化、信息化等都是为了最大限度地发挥组织的功能,适应动态环境的变化。

组织变迁源于市场竞争和交易关系的多样化和复杂化。而企业结构体现了组织在适应市场竞争和交易的发展特点,是经济发展中最具活力和效率的组织形式。科斯(Coase)和威廉姆森(Williamson)从交易费用的节约角度出发,认为效率是确定组织本质的基本要素,企业组织的存在是因为调节其成员的交易费用低于市场机制,组织源于交易费用的节约。组织作为个体或个体集合之间的一种稳定的交易模式,是交易关系的产物。各种类型的交易都需要被安排在某种组织框架中,企业组织的存在是因为在一定

的条件下它可提供更低的交易费用。

一场改变社会结构的革命正在进行之中。人们出于各种目的创建的现代社会组织正在取代社会赖以发展的各种原始社会组织。一种新型组织的雏形正在形成,人们将这种组织形态称之为“第三种形式”。迈尔斯(Miles)和斯诺(Snow)针对20世纪80年代的新竞争环境,认为新的组织形态已经是集战略、结构和管理过程于一体的动态网络,这一动态网络是为了适应新的、复杂的、变化的竞争条件而形成的组织形态。巴克利(Buckley)和卡森(Casson)认为,新组织形态是“合作协议”,合作实际上是一种通过相互容忍而形成的协作。奥克(Ouchi)在科斯和威廉姆森思想的基础上讨论了在企业内部和企业外部通过市场组织经济活动的不同费用,认为新组织形态第三种类型是“集团”(Clan)。“集团”可以描述为生物性的聚合在一起的相互依赖关系。相互依赖、利益共享以及目标一致性是“集团”组织的基础。

新组织形态具有内涵丰富且又复杂的多样性,无论哪一种定义都说明了传统组织形式存在着弊端,组织形式的基础正发生着巨大的变化。赵春明(2001)^[2]指出,传统组织是以契约理论为基础的,现代组织是以团队理论为基础的。契约理论假设为基础的传统组织是以建立在个人按照分工的要求固化地形成的团体作为基本组织单元,每个人的利益都不一致,随时存在机会主义行为。因此,组织的重点是通过制度安排、激励与约束机制设计,来最大限度地抑制个人动机对组织的影响以实现组织的目标。团队理论假设为基础的现代组织是以建立在人员的兴趣或价值观相统一,积极地动态协作形成的团队作为基本组织单元的,以舒张人性的团队价值观和共同目标作为指导,通过完善团队的建设、沟通协调、学习成长以及信息和成果共享来实现组织的目标。

总之,组织尤其是企业为适应动态的环境,提高资源配置效率和组织柔性,正在不断地调整组织结构形成与构建的基础单元,以解决组织在适应知识经济时代的种种弊端。但组织变革的动力归根结底还是取决于如何加强成员人性的释放和组织功能的调节能力(图1-2)。组织——盈利组织(企业)——团队的变革层次是本书着重研究的内容,而组织——非盈利组织——团队则有待后续研究的展开,公共部门的团队建设具有其自身的特点,也是值得深入研究的课题。

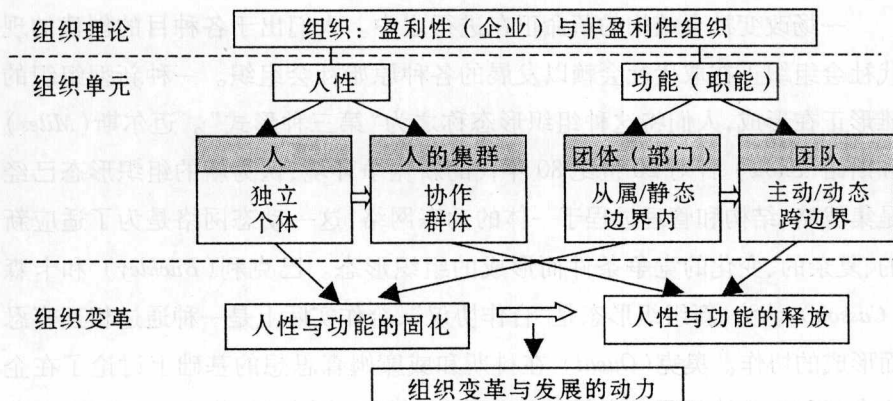


图 1-2 组织变革与发展的动力基础

一、组织变革的人性与管理释放

组织变革的理论演进涵盖了组织、企业等不同范畴,企业是组织的特殊形态,团队是企业的基本单元。组织变革的人性与管理释放研究大致可以分为四个阶段:

第一个阶段是 1900 ~ 1930 年, *Taylor* (1911)、*Fayol* (1916)、*Weber* (1947) 与 *Davis* (1928) 等认为,组织系统是封闭的理性的,组织按照固定的职能结构形成组织框架,组织中的人员是独立的,并成为组织的基本单元。因此,组织的激励等制度是围绕着个体展开的,注重人的机械效率,人是一种工具。第二阶段是 1930 ~ 1960 年, *Mayo* (1933)、*Barnard* (1938)、*McGregor* (1960) 与 *Bennis* (1966) 等认为,组织虽然是封闭的社会性系统,但是必须要重视组织内部的人际关系,注重人与人的协作以及环境对于人的工作效率的影响。第三阶段是 1960 ~ 1975 年, *Simon* (1947)、*Katz & Kahn* (1966)、*Woodward* (1965) & *Perrow* (1967) 与 *Pugh* (1969) 等认为,组织是开放的理性系统,组织遵循权变的管理思想。第四阶段是 1975 年以后, *March & Simon* (1958)、*Pfeffer* (1978, 1981) 与 *Peter M. Senge* (1990) 等认为,组织是社会性的开放系统,应跨越组织边界实现组织功能的柔性,提高组织的适应性,组织的人员不仅要进行权变管理,实施组织自治,还要注重人员的集群和协作,提升人员的成长空间,通过组织学习实现组织的动态成长,“未来真正出色的企业将是能够设法使各阶层人员全心投入并有能力不断学习的学习型组

织”。

亚当·斯密认为,组织是人们追求生产效率的结果,而科斯则从交易费用的角度对组织的产生进行了深刻的解释,二者对于组织的认识具有关联性。“节约交易费用”是人们“追求生产效率”的一种实现方式,人们之所以追求效率,乃是因为资源的有限性。但是,在资源有限性的约束下,为了最大限度地提高福利,除了高效率的生产外,还必须对资源进行合理配置,否则,高效率生产出来的产品不为人们所需,同样是对资源的浪费。因此,组织存在的原因就是在资源有限性的条件下,为最大限度地满足人们需求而产生的。^[2]现代组织中,员工更希望发挥自己的个性,实现自我价值,不断学习与成长。这种个性的释放,提高了组织成员沟通与学习的必要性。

如果把组织看成是一个不断与外界环境发生作用的自组织系统,则组织的变革可认为是该系统的演化。自组织理论指出,系统内外环境中始终存在的各种随机涨落,是对系统稳定性的干扰。当系统处在分支点前,涨落的“干扰”在受到抗干扰之后,会减弱或消失,系统通过干扰又回到原来的稳态。当系统临近分支点时,各种涨落都很活跃,系统原有的宏观状态或结构丧失了稳定性。当系统处在分支点后,任何微小的涨落都可能放大。就实际而言,涨落是个别子系统超越常规。如果这种超越得到其他子系统响应并在整个系统内关联放大形成巨涨落时,系统便进入更新,由不稳定跃迁到一个新的稳定态。耗散理论指出,组织应作为一个开放的系统,不断与外部环境进行能量和物质的交换,才能增加组织的负熵,提高组织的能力。与外部合作伙伴的虚拟联盟,有助于组织实现功能释放,降低组织的熵值。^[3]

由此可见,传统的组织是以统一标准的个体人性和固定功能的组织层级为基础形成的固化结构,由于沉没成本、组织的先前经验及内部抗拒变迁的力量等因素,组织的固化结构具有一定的惯性。组织所在的利基市场一旦发生改变,环境将不再提供组织赖以维系的资源,则此种组织形式自然会被淘汰。因此,组织适应环境的变革要求组织从内部的效率提升,转向跨越组织边界的动态的人员群体组合,在人员的相互协作中实现组织的目标,通过各种激励机制激发人员的合作与互动意识,形成组织对环境的敏捷适应能力。原有的资源将以产生新利基(niche)的方式释放出来,吸引新的组织资源加入,环境的选择取代了内部调整成为产生组织变革的最主要力量。

二、企业变革的人性与管理功能释放

企业是组织的一种特殊形态,是以盈利为根本目的的经济组织。在近代经济的发展史上,企业理论始终是经济学体系中的一个重要组成部分。制度经济学的创始人凡勃仑说,“现代文明的物质基础是工业体系,而使它活跃起来的主导力量是企业”。^[4]由于两个方面的原因导致了现代企业理论的复杂性:一是因为一个理论建立在两个甚至是更多的理论渊源上;二是建立在一个理论渊源上的企业理论把讨论的范围扩展到这一渊源之外。因此,理清企业理论的学术传统,有助于对于复杂的企业理论整理出一条有用的线索。

企业(*Enterprise, Business*)意指冒险、胆识、进取心和计划等。传统企业定义为,“从事生产、流通和服务等经济活动,以产品或劳务满足社会需要并获取盈利,自主经营、独立核算、自负盈亏,并具有法人资格的基本经济单位”;德鲁克认为,企业是“任何一个通过经营商品和提供服务来体现自己职能的组织”;魏杰指出,“所谓企业,就是指各种生产要素的所有者为了追求自身利益,通过契约方式而组成的经济组织”;周其仁(1996)认为,在现代企业理论中,企业是一个人力资本所有者与非人力资本所有者的契约^[5]。

从新古典出发,对企业理解的最可能出现的逻辑发展是从把企业作为一组要素契约来发展企业理论。企业作为要素的组合而存在,企业的行为可以由要素所有者的效用最大化决策说明。作为专业化的生产组织,企业的结构可以是简单的,由一两个人组成,也可以是复杂的,由多个人组成。但不同的要素所有者之间的利益差别被抽象掉了,他们之间的关系完全由技术因素所决定。由此,企业的内部组织结构这一问题就被“黑箱化”了,人就成为企业实现盈利目标的工具和要素。后现代管理不满于“经济人”、“社会人”和“复杂的社会人”等假设,而将人看作是“符号的动物”(卡西尔)。后现代管理与后现代哲学和文化学一样,将现代社会对人本质的异化为颠覆对象,试图在管理中还原人的本质,对人性问题是围绕着“文化人”这一命题(*proposition*)来展开的,将社会学、心理学和文化人类学引入管理学之中,进而推动企业理论的发展。^[6]

演进经济学把获取正利润或赢利可能性作为企业在不确定的环境中产生或“生存”下来的前提条件,这就决定了企业的首要问题是“生产什么”和

“怎样生产”的决策和组织问题,而不是交易成本经济学中的生产是在企业内部进行还是通过市场分工进行的合约选择问题。因此,演进经济学在分析企业性质时,首先把企业看作具有生产功能的单位。与新古典经济学不同的是,演进经济学进一步从解决经济问题的过程的角度,把企业作为一个行为实体来对待,认为企业是具有异质性或特质性能力的经济当事人组成的团队,简称“能力团队”(Eliasson,1990)。〔7〕即企业打破按照职能部门形成的组织架构,不再依靠生产、营销、财务等传统职能进行人力资源的配置,而是基于跨边界的企业管理需求和具有多元能力的人力资源“共同知识”形成一个“能力团队”,这就是演进经济学所认识的企业性质。

第二节 组织理论的演变

组织理论是以组织尤其是企业为特定研究对象、针对组织问题的一种相对“宏观”的研究。早在工业化初期,泰罗、法约尔、韦伯等人对企业组织结构应该如何合理设计以促进组织目标的实现,从组织整体的层面进行了研究;之后,人们注重组织中的人及其行为的研究,虽然把关注的重点转到了个体和群体层面,但也没有否认或者忽视组织结构对组织中行为的影响,只不过其分析和研究的单元是在较为“微观”的层次上(因此有人称组织行为学是一种微观的组织理论);上世纪60年代,西蒙关于“管理人”的决策行为及组织结构对组织决策影响的研究,以及钱德勒有关战略类型和组织结构关系的研究等,在促使研究角度重新回到“宏观”层次(即整个企业)的同时,也促进了以实证分析为主的组织理论的产生和发展。但是,20世纪90年代以前,企业组织理论都是建立在劳动分工基础上的,是以职务体系、部门结构和组织层级及权责分配的研究为核心内容的。

哈默在1993年发表了“业务流程再造”理论,指出真正造成企业经营行为欠佳和绩效低劣的并不是形式上的组织结构,而是组织中各项业务实际开展的过程或流程。在传统的按照专业化分工逻辑设计的组织结构下,活动的流程是破碎的,因而也是无形的、看不见的和无人管理的。为求得经营绩效的显著改善,企业必须对业务流程作根本的重新思考和彻底的重新设计。这样就拉开了以流程或过程为中心的组织新模式研究的序幕。

鉴于组织中的各项活动过程通常并不是在单体企业内部完成的,因此,作为流程再造理论的自然延伸,有关企业间组织关系的研究也在国际上得

到了普遍关注。在这类研究中,有的学者利用经济学理论对企业间组织与市场体制及企业内组织进行制度上的对比分析,创立了“组织经济学”;有些学者从企业集团、战略联盟角度阐释企业间组织关系的缔结方式及对企业战略资源联结的影响;还有的从供应链一体化、社会协作网络角度研究企业间关系协调和整合的方式、手段和途径;而“组织生态学”的学者们则从环境选择角度解释了特定组织模式的变异和演进的过程。总之,企业组织研究已经进入了多层次、多学科融合的阶段。

伴随着新型组织形态的出现,原有的以企业内部结构设计为主体的组织理论,无论在基本框架还是具体内容上都需要创新,以建立起反映新时期特点的新的企业组织理论学科体系。与此同时,有关企业组织模式类型划分的理论与实证研究,衡量组织模式特征的形态变量和影响组织模式适用性的情境变量及其最优关系的权变研究,特定组织模式设计与变革的思路、方案和可操作性的实现措施等,这些都有待深入研究和探讨。

一、组织理论发展

企业组织理论是基于一定的假设和企业组织历史经验之上的一系列解释和陈述,它们描述了企业组织要素、组织结构、组织关系、组织绩效以及组织演进等内在规律,是进行企业组织创新活动、提升企业组织绩效的理论依据。管理学中的组织理论种类繁多,处于“丛林”状态,如果排除关系不大、过于累赘和论战性的部分,与企业组织创新直接相关的、对管理思想和实践有重大影响的有以下三种组织理论。本节将回顾企业组织理论的上述发展过程,为企业组织创新提供理论依据。

(一) 古典组织理论

古典组织理论几乎完全着眼于正式组织的分析,该理论可以追溯到泰罗时代。古典组织理论的三位代表人物泰罗、法约尔、韦伯几乎同时分别在美国、法国、德国创立组织理论,他们虽然在研究对象、研究角度以及各国的背景等方面存在差异,但其理论内容和观点基本一致。古典企业组织理论不外乎是对三者的继承、综合与发展。

古典组织理论围绕四项内容进行研究,分别是劳动分工、组织等级与职能程序、组织结构和控制幅度。几乎所有的古典组织理论都是从这些研究中派生出来的。关于直线组织的变革,泰罗(1903)实行了两项改革: