

NEW SERIES OF TEXTBOOK FOR MBA

新编MBA系列教材

组织管理学

Organizational Management

主编 陈树文



大连理工大学出版社

NEW SERIES OF TEXTBOOK FOR MBA

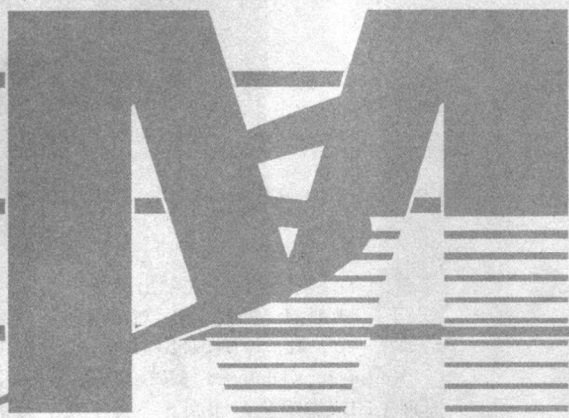
新编MBA系列教材

组织管理学

Organizational Management

主 编 陈树文

副主编 迟景明 乔坤



大连理工大学出版社

© 陈树文 2005

图书在版编目(CIP)数据

组织管理学 / 陈树文主编. — 大连 : 大连理工大学出版社, 2005. 4
新编 MBA 系列教材
ISBN 7-5611-2800-2

I. 组… II. 陈… III. 组织管理—研究生—教材 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 133279 号

大连理工大学出版社出版

地址: 大连市凌水河 邮政编码: 116024

电话: 0411-84708842 传真: 0411-84701466 邮购: 0411-84707961

E-mail: dutp@dutp. cn URL: <http://www.dutp.cn>

大连理工印刷有限公司印刷 大连理工大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm

印张: 21 字数: 381 千字

2005 年 4 月第 1 版

2005 年 4 月第 1 次印刷

责任编辑: 范业军

责任校对: 黄 群

封面设计: 波 朗

定 价: 39.00 元

工商管理硕士 系列教材编委会

顾 问	王众托	余凯成	
	杨德礼	武春友	
主 任	苏敬勤		
副主任	董大海(常务)	胡祥培	
编 委	陈树文	戴大双	党延忠
	李延喜	汪克夷	王延章
	仲秋雁		

序

MBA 制度引入我国,始于 20 世纪 80 年代初。为适应改革开放的新形势,邓小平以无产阶级战略家的远见与胆识,早在 1978 年末访美时,就亲自向当时的美国总统卡特提出,由美方派遣管理教育专家来华,培训我国企业管理干部。此建议得到卡特及其继任里根与(老)布什总统的积极响应。大连理工大学有幸被双方选中为建立中美合作进行高级管理培训的单位,于 1980 年成立了“中国工业科技管理大连培训中心”,并被指定为引进美国管理理论、技术及教育制度的正式窗口。在中美合作的头五年,办起了学制为八个月的“厂长/经理讲习班”。它是按照 MBA 教育的框架设计的,涵盖 MBA 教育中所有的核心课程,是 MBA 制度的理念与实践引入我国之始。在实行这一制度时,数以千计的高级管理者都被现代管理理论与技术武装起来,分赴全国不同岗位,为推动我国企业的管理现代化发挥了重要作用。

中美在大连合作进入第二个五年的 1984 年,国家又决定在我校引入正式的 MBA 制度。在两国政府支持下,办起了大连理工大学与美国布法罗纽约州立大学合作的 MBA 班,于八年中共办了五期三年制的 MBA 班,培养了 216 名中国最早的 MBA 毕业生。

也就是在这一年,我们在整理美国教授讲学记录的基础上,以“中国工业科技管理大连培训中心”的名义,出版了一套国内最早、也是最全面的工商管理培训教材。该套教材一共 13 部,涵盖了现如今全国 MBA 教育指导委员会规定的全部核心课程。该套教材一经推出,就在社会上引起强烈反响,畅销至今,成为企业管理与政府经济管理部门干部培训的首选教材。

1998 年,考虑到国内 MBA 教育的需要,我院又倾全院 MBA 授课教师之力,编著出版了“MBA 系列教材”。这套教材推出之际,正是我国 MBA 教育大发展而自编教材明显滞后之时,它及时地填补了需求空缺,成为国内许多院校 MBA 教育的首选正式教材或辅助教材,在社会上也获得了很好的反响。

可以说,自编系列教材已经成为我院工商管理教育过程中继案例教学法之后形成的又

一个特色。

在 MBA 教学实践中我们逐渐体会到,虽然工商管理理论与实践经验中有很多内容具有世界性的普适性,但是不可否认,也有不少内容具有很强的国别性和文化性。仅就教材而言,就有很大的差别。国外教材内容广泛,但是不够精炼;思维与陈述方式西方化,而不合国人之习惯;例子与案例几近都是国外公司,国人难以产生共鸣;教材太厚,价格过高,学员负担较重。因此,即使在国外教材或原版或译作已经遍布国内书市的今天,出版我们国人自己编著的 MBA 教材仍然是很有意义的。而且我们相信,随着我国 MBA 教育的发展和质量的不断提高,在不远的将来,我国的 MBA 院校必将会更多地采用我们国人自编的教材。

基于这样的认识,考虑到我院原先编著出版的 MBA 系列教材已经上市使用了多年,并且这些年 MBA 的学员组成已经发生了明显的变化,国内 MBA 教育体系也几经变革,日渐成熟,我们决定重新组织 MBA 教师编著这套“新编 MBA 系列教材”。

当此时下,全球化风起云涌,网络技术飞速发展,信息与知识低成本广泛传播,谁再说我的教材体系最好、内容最新、如此等等,恐怕都难以开口了。因此我们想还是不一一罗列出这套教材有什么特色为好。我们向读者所能够承诺的就是,我们有一个志向,要编著出一套适合广大中国 MBA 学员的、适合有志于成为卓越管理者的读者的工商管理系列教材。

董大海 教授
大连理工大学管理学院
2005 年 3 月

前言

《组织管理学》是工商管理硕士(MBA)系列教材之一,在管理学理论体系中占有极为重要的地位。随着新经济时代的到来和新技术革命的发展,组织的管理与创新已成为当今世界管理理论和实践亟待解决的热点问题。

组织管理学是一门新兴的学科,国内外的研究还处于初始阶段,迄今尚未形成一个统一、完整和独立的学科体系。我们对组织管理的理论和实践进行了全方位的考察和诠释,在依据学科内在规律和特点的基础上,结合 MBA 教学的要求,对教材体例做了大胆创新。本书所涉及的内容包括:

组织管理学基础部分。共分两章,第 1 章重点研究组织管理学的研究对象、学科性质和学科体系,使学习者对组织管理学有一个总体的、概观的认识;我们将博大精深的组织管理理论浓缩在第 2 章中,系统考察了组织管理理论的形成机理和演变过程,并从经济、技术和社会 3 个不同的层次以及心理学、生物学、生态学、系统科学等不同视角,对组织管理理论的研究现状进行了概括与综合,归纳提炼出现代组织管理理论的基本内容,为组织管理的研究奠定了必要的理论基础,也有助于帮助 MBA 学员夯实知识根基,进一步理解和探索现实组织及其管理问题。

组织行为管理部分。组织管理是建立在人力、物力、财力诸要素基础上的,人力是最重要的因素,因此,组织行为管理是组织管理学研究的核心问题。本篇研究的本质,是致力于人在组织内如何行为的研究与应用,以提高组织运行的有效性。第 3 章主要阐述基于人性理论的个体行为模式,以及有关感知、个性(气质、性格、能力)、态度、价值观等方面的行为差异,提出个体行为测评与管理的相应方法;第 4 章着重讨论几种重要的激励理论、激励过程模式、激励的方式与应用,目的是建立一套科学的激励制度,提升组织成员实现组织目标的意愿;第 5 章以群体作为研究对象,通过对群体的特征、群体的凝聚力与士气、群体的沟通与冲突、群体行为的引导与协调的研究,阐明群体对组织所起的作用,群体与个体行为的关系、凝聚力与士气对绩效的影响,群体内与群体间的沟通与冲突、改善群体行为的方法;第 6 章讨论团队管理,团队是组织的一种基本形式,团队之间的冲突给组织管理带来很大的影响并具有特殊性,把握团队的特征和类型,熟悉团队的形成与发展阶段,学会对团队的冲突管理和绩效管理,使团队活动组织化,就能够强化团队的凝聚力,组织也就更富于生命力和创造力;第 7 章重点讨论了组织生存与发展中的领导与领导者的素质、领导行为模式、有效的领导行为及其管理,帮助领导者在组织管理中去有效地发展和实践崭新的领导模式和领导行

为。

组织的环境与变革部分。共分五章,第8章主要讨论环境对组织长期发展的作用,组织作为一种复杂的和追寻自己目标的社会单元,怎样与多变性的外部环境进行交流和交换中生存、组织能否经得起竞争和发展的内部环境、如何对决定组织生存与发展的各种因素和条件进行管理与控制;第9章主要讨论组织设计的理论、组织结构的基本模式、组织结构设计、传统组织结构面临的挑战和未来组织的特征,这一章可以使读者把握组织设计的新理论,较全面地了解组织结构的发展演变过程,掌握新型组织结构形式的创新和发展方向;第10章重点考察在外部环境急剧变化中,组织作为一个有机的社会系统是如何进行变革和完善的,具体包括组织变革的基础、组织变革的成因、组织变革的过程、组织变革的成本与阻力、组织的成长;第11章主要讨论组织文化管理,组织文化是组织在长期的实践过程中形成并使组织成员普遍遵守和奉行的共同价值观念,组织文化具有强大的团结凝聚、激励振奋的力量,懂得了组织文化与管理的关系,掌握了跨文化组织管理的方法与技能,就能够从整体精神、共同的价值标准方面调控组织成员的行为,强化组织管理,团结组织成员为实现组织目标而努力工作;第12章主要讨论学习型组织理论、学习型组织的特征、学习型组织的管理和组织管理的创新,本章的主旨是告诉人们,学习型组织是组织与环境保护动态平衡的过程,学习型组织是当代最前沿的组织管理方法,只有建立了学习型组织,才能打破传统等级权力控制型的组织结构,达到组织结构的扁平化,达到“无为而为的有机管理”的理想境界。

本书的几位作者都是多年从事 MBA 教学工作的教师,多年来一直关注着学术界的研究成果。本书把有关组织管理理论与组织管理的基本内容和当代的最新组织管理研究成果结合在一起阐释和分析,更有利于学生把握本学科的前沿问题,也为广大读者进一步研究现代组织管理提供有价值的信息和资料。本书还继承了 MBA 案例教学的特色,在章后附有案例,有利于研究者进行深入分析和研究。

本书由陈树文教授撰写计划、组织编写并统稿。各章执笔人分别是陈树文(前言、第1、2章)、傅永刚(第3、4、10、11章)、乔坤(第5、6、9章)、迟景明(第7、8章)、王大刚(第12章)。

在本书的编著过程中,得到了学院领导的关心与支持,在此表示感谢。

在本书的编著过程中,我们深深地感受到,编写一部高质量的组织管理学教材并不是一件很容易的事情,尽管我们付出了辛勤的劳作,书中难免会存在一些有待商榷之处,恳请专家和读者批评指正。

作 者
2005 年 3 月

目录

第1章 组织管理学概论 / 1

- 1.1 组织管理学的研究对象 / 2
 - 1.1.1 组织的定义 / 2
 - 1.1.2 组织的分类 / 3
 - 1.1.3 当代组织面临的挑战 / 5
 - 1.1.4 组织管理 / 6
- 1.2 组织管理学的学科性质和特点 / 7
 - 1.2.1 组织管理学与管理学的关系 / 7
 - 1.2.2 组织管理学与组织行为学的关系 / 8
 - 1.2.3 组织管理学与其他学科的关系 / 9
- 1.3 组织管理学的学科体系 / 9
 - 1.3.1 组织内部的管理 / 9
 - 1.3.2 组织与环境的管理 / 11

本章从探讨组织及其发展变化的规律入手,总结概括出了组织管理学的研究对象;为了让人们加深对组织管理学研究的矛盾特殊性的认识,又从组织管理学与管理学的关系、组织管理学与组织……

- 1.4 当代组织管理发展的趋势 / 14
 - 1.4.1 组织管理理念的创新 / 14
 - 1.4.2 组织管理内容的变更 / 15
 - 1.4.3 组织管理模式的转变 / 16
- 思考题 / 18

第2章 组织管理的基本理论 / 19

- 2.1 古典组织管理理论 / 20
 - 2.1.1 科学管理理论 / 20
 - 2.1.2 行政管理理论 / 22
 - 2.1.3 官僚体制理论 / 26
- 2.2 新古典组织管理理论 / 30
 - 2.2.1 人际关系理论 / 30
 - 2.2.2 组织与环境相关联的理论 / 32
- 2.3 组织行为理论 / 35
 - 2.3.1 组织人性假设理论 / 36
 - 2.3.2 激励理论 / 38
- 2.4 现代组织管理理论 / 38
 - 2.4.1 乔治·霍曼斯的“社会系统”模型 / 39
 - 2.4.2 李克特的“重叠群体”和“联接角色”模型 / 40
 - 2.4.3 卡恩的“重叠角色组”模型 / 41
 - 2.4.4 卡斯特和罗森茨韦克的系统组织管理理论 / 42

本章通过对古典组织管理理论、新古典组织管理理论、组织行为理论、现代组织管理理论、权变组织管理理论等组织管理基本理论流派的介绍,阐释了各种理论的基本观点,描绘了组织管理理论……

- 2.5 权变组织管理理论 / 44
 - 2.5.1 伯恩斯和斯托克的组织结构理论 / 44
 - 2.5.2 伍德沃德的有效组织设计特点研究 / 46
 - 2.5.3 卢桑斯的权变组织管理理论 / 47
 - 2.5.4 权变理论的特点 / 47
 - 2.5.5 对权变理论的评价 / 48
- 思考题 / 50

第3章 个体行为管理 / 51

- 3.1 个性概述 / 52
 - 3.1.1 个性的概念 / 52
 - 3.1.2 个性的形成与发展 / 53
 - 3.1.3 个性的测量 / 55
- 3.2 基本个性理论 / 58
 - 3.2.1 静态理论 / 58
 - 3.2.2 动态理论 / 60
 - 3.2.3 定量理论 / 61
- 3.3 个性与管理 / 63
 - 3.3.1 个性与认知风格类型 / 64
 - 3.3.2 管理者的职业风格 / 65
 - 3.3.3 个性的管理意义 / 66
- 3.4 知觉与行为 / 68
 - 3.4.1 知觉的概念 / 68

人是管理中最复杂、最具活性的要素,人的个性、知觉等因素作为个体行为的内在基础对管理效果具有很大的影响。本章首先介绍了个性的概念、成因和有关个性理论,对直接影响管理效能的个性……

- 3.4.2 知觉的类别 / 68
- 3.4.3 影响知觉的因素 / 69
- 3.4.4 避免知觉误区 / 70
- 3.5 强化与行为改造 / 71
 - 3.5.1 强化理论的基本观点 / 71
 - 3.5.2 强化的类型 / 71
 - 3.5.3 行为改造的策略 / 72
- 思考题 / 72

第4章 激励理论及应用 / 77

- 4.1 激励概述 / 78
 - 4.1.1 激励的概念 / 78
 - 4.1.2 激励与绩效的关系 / 79
 - 4.1.3 激励的重要作用 / 79
 - 4.1.4 激励与需要 / 80
- 4.2 内容型激励理论 / 82
 - 4.2.1 马斯洛的需要层次理论 / 82
 - 4.2.2 赫兹伯格的双因素理论 / 86
- 4.3 过程型激励理论 / 89
 - 4.3.1 期望理论 / 90
 - 4.3.2 公平理论 / 92

本章从激励的含义、功能入手,系统地介绍了各类主要的激励理论。在内容型激励理论的介绍中以需要为主线,在过程型激励理论中主要关注激励过程所带来的激励效果。本章的最后一部分介绍……

- 4.4 激励理论的综合与应用 / 96
 - 4.4.1 波特-劳勒综合激励模型 / 96
 - 4.4.2 目标设置与目标管理 / 98
 - 4.4.3 工作设计 / 102
- 思考题 / 106

第5章 群体行为管理 / 107

- 5.1 群体及其动力特征 / 108
 - 5.1.1 群体的概念 / 108
 - 5.1.2 群体的分类 / 109
 - 5.1.3 群体的动力特征 / 112
- 5.2 群体凝聚力与士气 / 115
 - 5.2.1 群体凝聚力 / 115
 - 5.2.2 士气及其影响因素 / 116
 - 5.2.3 群体凝聚力、士气与生产效率的关系 / 117
- 5.3 群体决策 / 119
 - 5.3.1 群体决策的利与弊 / 119
 - 5.3.2 群体决策的效果与效率 / 120
 - 5.3.3 群体决策的两种心理现象 / 121

本章首先介绍了群体的概念和分类,群体的动力特征,之后,分别介绍了群体的凝聚力、士气的定义及它们与生产率的关系问题,在讨论了群体决策的利弊、效果与效率的基础上,分析了群体决策……

- 5.3.4 群体决策的方法 / 122
- 5.4 群体的沟通 / 124
 - 5.4.1 沟通的概念、功能及过程 / 124
 - 5.4.2 沟通的分类 / 125
 - 5.4.3 沟通网络 / 127
 - 5.4.4 沟通的有效性 / 130
- 5.5 群体冲突与管理 / 134

- 5.5.1 群体冲突的概念和认识 / 134
- 5.5.2 冲突的分类 / 135
- 5.5.3 冲突的原因 / 136

- 5.5.4 冲突管理 / 137
- 思考题 / 138

第6章 团队管理 / 139

- 6.1 团队的特征 / 140
 - 6.1.1 团队的概念 / 140
 - 6.1.2 团队的特征 / 141
- 6.2 团队的类型及作用 / 142
- 6.3 团队的形成与发展 / 145
 - 6.3.1 团队形成和发展阶段 / 145
 - 6.3.2 团队形成的途径 / 146
 - 6.3.3 团队的评估 / 147
- 6.4 团队建设 / 149
 - 6.4.1 如何建设高效的团队 / 149
 - 6.4.2 建设团队的策略 / 152
 - 6.4.3 团队建设的有效方法 / 152

由于层级的组织结构的适应能力有限,目前,企业中采用团队为基础的工作组织的做法广泛流传,许多成功的跨国公司都非常重视团队的运用,并使团队成为其竞争优势的有力源泉……

- 6.5 团队管理 / 154
 - 6.5.1 团队绩效 / 154
 - 6.5.2 高效团队的管理方法 / 157
 - 6.5.3 虚拟团队的管理 / 161
- 思考题 / 164

第7章 领导行为的管理 / 165

- 7.1 领导与领导者的素质 / 166
 - 7.1.1 什么是领导 / 166
 - 7.1.2 领导的本质和领导者的职责 / 168
 - 7.1.3 领导者的特质 / 171
- 7.2 领导行为理论 / 173
 - 7.2.1 领导行为四分图模式 / 174
 - 7.2.2 管理方格模式 / 175
 - 7.2.3 领导系统模式 / 176
 - 7.2.4 领导风格理论 / 177
- 7.3 领导权变理论 / 179
 - 7.3.1 领导行为的连续带模式 / 179
 - 7.3.2 权变领导模型 / 180

本章内容主要包括领导特质理论、领导行为理论和领导权变理论。着重讨论以下主要问题:

- 什么是领导,领导的本质和领导者的职责,领导者的特质。领导者和非领导者、有效的……

- 7.3.3 路径-目标模型 / 182
- 7.3.4 赫塞和布兰查德的情境领导理论 / 184
- 7.3.5 领导参与模型 / 185
- 思考题 / 188

第8章 组织与环境 / 189

- 8.1 组织与环境的关系 / 190
 - 8.1.1 组织环境及其性质 / 190
 - 8.1.2 组织与环境的关系 / 191
- 8.2 组织的外部环境和内部环境 / 195
 - 8.2.1 组织的外部环境 / 195
 - 8.2.2 组织的内部环境 / 200
- 8.3 组织环境的管理与控制 / 202
 - 8.3.1 环境的不确定性与组织管理 / 202

本章内容涉及组织环境的一般理论,主要包括组织环境及其性质、组织与环境的关系、组织环境的构成、组织环境的分析、组织环境的管理与控制。着重讨论以下主要问题……

- 8.3.2 组织对环境的管理与控制 / 204
- 思考题 / 210

第9章 组织结构与设计 / 211

9.1 组织结构 / 212

9.1.1 组织结构概述 / 212

9.1.2 组织结构设计的原则 / 214

9.2 组织结构和基本模式 / 216

9.2.1 组织结构的定义 / 216

9.2.2 组织结构的基本模式 / 216

9.3 组织设计 / 221

9.3.1 组织设计的概念 / 221

9.3.2 组织设计的基本理念 / 222

9.3.3 组织设计的维度 / 222

9.3.4 组织设计的程序和内容 / 227

9.4 传统组织结构面临的挑战 / 232

9.4.1 传统组织结构设计的原则和弊端 / 232

现代社会是一个组织化的社会。那么作为构成组织系统的每一成员,其工作任务究竟是如何确定和安排的?不同组织成员之间的工作关系体系又是如何确定的?这就是组织结构与设计所要……

9.4.2 传统组织结构面临的挑战 / 234

9.5 未来组织结构特征 / 235

9.5.1 未来组织结构的发展趋势 / 235

9.5.2 未来组织结构的特点 / 236

9.5.3 网络化组织的表现形式 / 238

思考题 / 239

第10章 组织变革 / 241

10.1 组织变革概述 / 242

10.1.1 组织与组织生命周期 / 242

10.1.2 组织变革的意义与原因 / 244

10.1.3 组织变革系统模型 / 246

10.2 组织变革的过程及方式 / 247

10.2.1 组织变革的过程模型 / 248

10.2.2 组织变革的方式和措施 / 252

10.3 组织变革的阻力 / 254

10.3.1 变革阻力的来源 / 254

10.3.2 变革阻力与惯性 / 256

10.3.3 克服变革阻力的方法 / 257

组织是一个开放的系统,受内外环境的影响,组织总是处于变化之中。本章在组织生命周期理论的基础上介绍了组织变革的原因、影响因素及相关理论模型,同时提出了一些进行组织变革的……

10.4 组织发展 / 258

10.4.1 组织发展的概念 / 258

10.4.2 组织发展的方法与技术 / 259

思考题 / 265

第11章 组织文化管理 / 267

11.1 组织文化概述 / 268

11.1.1 组织文化的兴起与发展 / 268

11.1.2 组织文化的概念和实质 / 270

11.1.3 组织文化的主要内容 / 271

11.1.4 组织文化的类型与特征 / 272

11.2 组织文化与管理 / 275

11.2.1 经典的组织文化理论 / 276

11.2.2 组织文化的管理功能 / 280

11.2.3 如何建设组织文化 / 281

11.3 跨文化管理 / 284

本章介绍了组织文化的基本概念、功能、经典的组织文化理论。在此基础上,探讨了如何建设组织文化、组织文化与 CIS 的关系、跨文化管理等内容,并通过案例给管理者提供了一些具体的文化建设思路。

11.3.1 跨文化管理理论 / 284

11.3.2 跨文化管理与学习型组织 / 285

11.3.3 如何提高跨文化管理能力 / 286

思考题 / 293

第 12 章 学习型组织 / 295

12.1 学习型组织理论的产生与发展 / 296

12.1.1 学习型组织理论产生的背景 / 296

12.1.2 学习型组织理论的发展 / 298

12.2 学习型组织的基本内涵 / 300

12.2.1 组织学习与学习型组织 / 300

12.2.2 学习型组织的基本特征 / 303

12.2.3 系统化的学习型组织模型 / 305

12.3 学习型组织的创建 / 308

12.3.1 彼得·圣吉的“五项修炼” / 308

本章从介绍学习型组织理论产生的背景和发展过程入手,着重讨论了以下问题:

- 学习型组织的概念、内涵和基本特征。
- 学习型组织的系统化模型。……

12.3.2 创建学习型组织的基本构架 / 311

12.3.3 创建学习型组织的实践过程 / 312

思考题 / 320

参 考 文 献 / 321

第1章

组织管理学概论

本章从探讨组织及其发展变化的规律入手,总结概括出了组织管理学的研究对象;为了让人们加深对组织管理学研究的矛盾特殊性的认识,又从组织管理学与管理学的关系、组织管理学与组织行为学的关系、组织管理学与其他学科的关系进行了比较研究,进一步明确了组织管理学的学科性质和特点;在此基础上,阐明了组织管理学的学科体系和当代组织管理的发展趋势。

本章
导读

1.1 组织管理学的研究对象

组织管理学(Organizational Management)作为一门跨学科的边缘科学和应用科学,它的研究对象就是组织及其发展变化的规律。它广泛地应用经济学、管理学、心理学以及社会科学、自然科学等学科的成果,探求组织中人的心理与行为的变化与发展规律,以提高组织运行的有效性,实现组织的目标。组织管理学的研究包括组织机构的有效配置、组织的行为、组织的文化、组织的战略、组织与外部环境的变化、组织的发展与变革等内容。

1.1.1 组织的定义

既然组织管理学研究的对象是组织及其管理,那么,我们首先必须弄清楚什么是“组织”。

组织是人类最普遍的社会现象,关于“组织”的定义,理论界尚无统一认识。

古典组织理论的研究者詹姆斯·D·穆尼(James D Mooney)认为,组织是每一种人群联合为了达到某种共同目标的形式。

美国著名管理学家哈罗德·孔茨(Harold Koontz)认为,组织是“正式的有意识形成的职务结构或职位结构。”

詹姆斯·G·马奇(James G March)和赫伯特·A·西蒙认为,组织是“相互关联的活动的系统,这种系统至少包含几个主要的群体,而且通常具有这样的特点——按照参与者的自觉程度,其行为高度理智地朝向人们一致认识的目标。”

尤迪认为,“组织”是指那些具有明确的、有限的并且是公开宣告了其目标的“正式”组织。它们的形式是具有共同的、正式的目的,并要求人们与它建立一种正式的、带有契约性质的关系。组织关系的结构是由在一个领导人层次结构框架下,互相关联的正式群体集合而成的构架。

综合学术界关于组织的各种说法,我们将组织定义为:组织是指一个具有明确的目标导向、有序的结构、有意识协调的活动并同外部环境保持密切联系的有机结合的统一体。这一定义包含4个方面主要内容:

(1)组织是一个有明确目标导向的实体,战略管理就是要确立组织的目标,并决定怎样通过各种战术管理来实现目标。战略是一种陈述,陈述组织想要做的事和打算怎样做。它涉及组织在其所处环境中位置的判定,决策、目标和计划的制定,战略的形成和实施,以及组织创新和变革。

(2)组织是一个有精心设计结构和有意识协调的活动系统。结构管理关注的是建立并协调实现目标的各种方法和手段。结构是组织为实施战略

而设立的关于工作、工作关系、操作系统和操作过程的框架。结构管理的任务是监控和协调组织结构,使其与组织的目标相融合。内容包括组织结构的设计、控制,组织的信息系统管理,人力资源管理和运作管理等。

(3)组织是由人组成的社会实体。组织目标与人的世界观、价值观密切相连,因而组织行为主体的行为方式与组织目标之间就会表现出多层次化、多元化的差异。为了弥合这种差异,就必须对组织行为主体的行为进行管理。行为管理触及的就是如何激励组织中的成员,使其行为有利于组织的发展,注重理解人们在组织中的行为和他们产生这种行为的原因,通过这种理解使组织和组织成员都受到益处。包括对个体行为的研究,激励、领导和群体动态的研究,以及组织的沟通、组织冲突和组织压力等。

(4)组织不仅内部的子系统相互联系,而且组织与外部环境也必须成为有机结合的统一体。组织的内部是分工有序的子系统,组织的外部又是开放的、反馈的负熵系统,组织不断地从外界接受资源、能源和信息,经过转换后又将生成物输送到外界中去,从而形成负熵流,抵消组织内部产生的正熵流,最终使组织的总熵最小。

1.1.2 组织的分类

组织是以各种各样的形式存在的,不同类型的组织,其功能和特性也不同。要深入了解组织及其发展的规律,有效地对组织进行科学分类是十分必要的。但划分组织类型的标准很多,面对社会生活中复杂多样的社会组织,人们可以从不同角度对它进行分类。

(1)按照组织的规模程度来划分,可分为小型组织、中型组织和大型组织。比如,同是企业组织,就有小型企业、中型企业和大型企业。

(2)按照组织社会功能的不同来划分,可分为生产组织、政治组织和整合组织。生产组织不仅包括从事物质生产的企业组织,而且还包括医院、饭店等服务性组织;政治组织是为保证整个社会达到自己的目标而进行权力分配的一种组织;整合组织是用来调整社会内部关系、维系整个社会秩序的组织,如法院。

(3)按照组织目标与受益者关系的不同来划分,可将组织分为互利组织,如工会、俱乐部、政党等;商业组织,如工厂、商店、银行等;服务组织,如医院、学校等;公益组织,如研究机构、消防队等。

(4)按照组织在社会结构中所处的不同活动领域和活动内容,即按社会职能来分类,可以将组织划分为经济组织、政治组织、文化组织、群众组织和宗教组织 5 大类。

在以往的组织理论研究中,西方普遍盛行的组织分类思想是按组织内部是否有正式分工关系将组织分为正式组织和非正式组织。马克斯·韦伯

提出正式组织是按照科层制建立起来的。科层制就是按组织的不同职能划分成各科,再按权力大小分层,确定上下级关系。可以理解为,如果一个社会组织内部存在着正式的组织任务分工、组织人员分工和组织制度,那么它就属于正式组织,如政府机关、军队、学校、工商企业等。他认为,这样的组织系统才是最符合理性原则的、效率最高的,在精确性、稳定性、纪律性和可靠性等方面都是很好的,但实际上很少有正式组织能做到这一点。非正式组织最早出现在美国著名人际关系学家乔治·埃尔顿·梅奥等人做的霍桑试验中,但首次从理论上给以概括的是美国管理学家切斯特·巴纳德。后来的研究者又将其不断完善,最终可将非正式组织概括为:非正式组织是组织内若干成员由于生活接触、感情交流、情趣相近、利害一致,未经人为的设计而产生的交互行为和共同意识,并由此形成自然的人际关系。非正式组织可以是一个独立的团体,比如学术沙龙、文化沙龙、业余俱乐部等,也可以是一种存在于正式组织之中的无名而有实的团体。

随着市场经济的发展,为了寻找更好的研究视角,目前普遍将组织划分为这样两大类,一类是盈利组织(Profit Organization),即通过销售产品或服务为组织所有者带来利润的企业组织;另一类是非盈利组织(Non-Profit Organization),即不以盈利为目的的组织。还可进一步细分,如表 1-1 所示。

表 1-1 组织分类表

盈利组织
大型盈利组织:最大的、可以控制大量资源的公司。如通用公司、IBM 公司。
新兴盈利组织:是个体或群体组建的新公司,或者是其他公司的子公司。
小型盈利组织:所有者从不试图追求快速增长的公司。许多个体企业家满足于企业能维持自己和属下生活的状况,不希望将企业变成大型公司。比如电子维修部、理发店等。
非盈利组织
政府组织:如环保局。
教育组织:如大学。
卫生医疗组织:如诊所。
宗教组织:如基督教。
.....

当今全球经济一体化的出现,许多组织的规模都受到了影响,研究者的视野进一步拓宽,将全球化时代的组织划分为国内组织、国际组织、跨国组织和全球组织。它们之间的关系如图 1-1 所示。

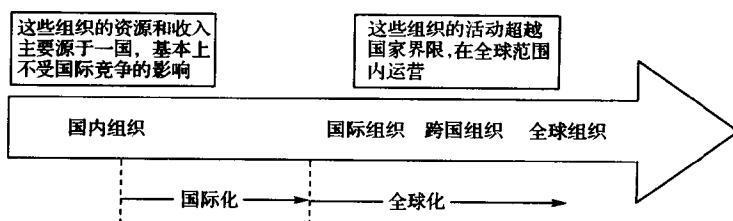


图 1-1 组织关系