

社会组织学原理与 中国体制改革

鲁品越 著

0891396-97₂

33.6
(25)

社会学原理与 中国体制改革

33.6
C257

鲁品越 著

阅览7清



10360392

中国人民大学出版社

(京)新登字 156 号

社会组织学原理与中国体制改革

鲁品越 著

*

中国人民大学出版社出版发行

(北京海淀路 39 号 邮码 100872)

北京市丰台区印刷厂印刷

新华书店经销

*

开本: 850×1168 毫米 32 开 印张: 9.375

1992 年 5 月第 1 版 1992 年 5 月第 1 次印刷

字数: 231 000 册数: 1-3 000

*

ISBN 7-300-01316-3

C·93 定价: 5.20 元

序 言

• 郑杭生 •

人生而有群。人类是群体的动物。故严复把社会学叫做群学。社会群体可分为初级群体和次级群体。次级群体就是社会组织。社会组织是基本的、极其重要的社会现象。虽然从茹毛饮血的洪荒时代开始，人类就开始建构形形色色的社会组织，但直至资本主义大生产出现之后，社会组织才从传统转变为现代，从广度和深度上得到充分发展。与此相应，社会组织业才开始成为人们研究的对象。虽然在古代中外先哲的著作中不乏对社会组织的精彩的描述和闪光的见解，但系统的社会组织理论的出现，则不超过一个世纪。现在，社会组织成了许多学科研究的重要问题；社会组织理论在社会科学中的地位也日益显著。在我国，社会组织的理论和实践也越来越引起学术界的重视，不少同志正在为建立具有中国特色的社会组织理论而努力。鲁品越同志的著作《社会学原理与中国体制改革》就是其中一个可喜的探索和尝试。

马克思主义经典著作中蕴藏着极为丰富的关于社会组织的理论内容。马克思对于资本主义经济形态的理论剖析，列宁对于垄断资本主义的理论揭示，恩格斯在《家庭、私有制和国家的起源》中对原始社会组织的分析，是这方面研究的著名范例。同时他们的研究也为我们提供了深刻的方法论启示。用马克思主义的立场、观点和方法，结合中国改革开放特别是体制改革的实际，批

判地吸取和改造现代西方社会组织理论包含的合理的、适合中国国情的成分，是有重要理论意义和现实意义的课题，也是一项十分艰巨的理论研究任务，需要进行长期的艰苦的探索。

我很高兴地看到，鲁品越同志的这本著作在这方面迈出了有益的一步。他近年来翻译并研究了西方组织理论方面的一些著作，但他没有拘泥于西方理论，更没有照抄照搬，而是钻进去跳出来，大胆进行突破和创新。与现代西方社会组织理论不同，他用“基础背景论”、“组织动力论”、“组织形态论”和“组织变革论”四个部分初步提出了一个颇具特色的理论系统，对社会组织学的主要内容作了简明扼要的概括。我们可以在书中看到，关于组织环境、组织精神基础、以及组织中人际关系作用力和行为驱动力的分析，既吸取了西方社会学和管理学等学科中各派有关学说的合理成分，又努力用马克思主义的观点加以分析和改造。尤其值得指出的是，作者通过对稳定性变革的理论分析，有力地论证了坚持四项基本原则是我国正在进行的改革的先决条件，并且对组织变革的规律进行了一系列初步的探索，从中可以看出作者所作的理论服务于社会主义实际的努力。

当然，作为对马克思主义社会组织理论的初步探讨，这本书也不可避免地存在着不足之处。书中对极其丰富复杂的社会主义改革实践的总结和吸收，尚嫌不足。有些地方的理论概括，也有可以商榷之处。我相信，作者在进一步的探索中，必能纠正不足，为马克思主义的社会组织理论作出更大的贡献。

1991年2月28日于中国人民大学

自序

十分感谢国家社会科学基金会与江苏省社会科学基金会给我提供十分宝贵的机会，将这项对于社会组织学的探索列入其制定的“七五”规划项目。同时我也十分感谢我所在的单位给予我的工作以热情支持。这些资助和支持是这本著作得以完成的基本条件。同时，我还感谢《光明日报》记者杨开民和《社会学简讯》的编辑同志，他们在本研究项目被批准之际，曾给予宣传报导，这曾给我以精神上的鼓励。所有这些，使我深切地感受到，在我们的社会主义国度中，个人所做的一点事情，实质上乃是社会的集体力量的结果。

社会组织学是随着工业生产组织的兴起而逐渐形成和发展起来的一门学科。在西方，它已成为社会科学门类的学生，特别是社会学和管理学的学生的一门必修的基础课程。随着改革开放的深化和发展，这门学科正获得我国学术界的瞩目，正在成为我国学坛上的一门新兴学科。一些介绍西方社会组织学的书籍开始问世，拙译《社会组织学》即其中之一。这些社会组织学理论，固然含有不少十分有价值的成份，但毕竟有许多缺点。且不说它们没有自觉地以马克思主义为指导，很多地方不合中国国情，而且其自身也缺乏真正的理论化和系统化。不客气地说，它们乃是社会组织学领域中历代学者研究结果的汇编，而不是一个真正意义上的理论体系。即便在研究对象和内容上，也各言其是，歧见纷

DA002/05

陈。因此，站在马克思主义立场上，着眼于中国实际，来改造西方社会组织学理论，实属必需。而中国伟大的改革开放的实践，又提出了建设符合中国国情的马克思主义的社会组织学理论的需要。

这本著作，可以说是对这个巨大理论课题的最初的探索。作者力图实现的目标，可以概括为：吸收现代西方社会组织学方面的理论的积极成果，加以批判改造，以实现“三化”：

第一，马克思主义化。马克思主义是关于整个人类社会发展的宏观理论，而社会组织学是关于现代社会的组成单位的中观的或微观的理论，因此，不能用一般的马克思主义理论本身，来代替社会组织学研究。然而，正因为社会组织生存于宏观社会中，生存于全社会的发展与变革中，一刻也不能脱离社会而生存，因此，作为关于人类社会发展的科学理论的马克思主义，应当成为社会组织学研究的指导思想，只有这样，才有可能实现社会组织学理论的科学化，才能真正揭示社会组织的奥秘。马克思主义中关于生产力和生产关系、上层建筑和经济基础的辩证关系的思想，以及唯物辩证法的一系列基本观点，是打开社会组织奥秘的钥匙。

第二，理论体系化。正是以马克思主义作为我们研究组织现象的基本思想和范式，所以我们将各种零散的组织学研究成果组织为一个较完整的、有较严密逻辑结构的理论体系。而在这个理论体系的建设中，必然对西方社会组织学理论成果进行一些修正，同时也按体系本身的理论需要添补了一些新的内容——正如门捷列夫在发现元素周期律之后要在一些空位上填写可能的元素一样。当然，本书的理论体系仅仅是最初的草创，离完善还相差甚远，但组织学理论的体系化，是本书执着的追求。

第三，中国化。西方现代组织学理论，都是以商品经济下的私营企业为本位的，并将其推广到其他类型的组织中，这就使其在很多地方不合社会主义的中国的国情，不能正确反映中国社会

组织建设和发展的现实与规律，因而必须中国化。而中国的改革开放的实践经验，为社会组织学的研究提供了用之不竭的丰富材料。生活在社会主义中国的社会科学研究者，完全有可能在肥沃的实践的土壤上，建立世界上最高形态的社会组织学。当然，本书离此相差甚远，只不过聊作引玉之砖而已。

这些作为本书孜孜以求的目标的“三化”，归根到底，是力图与实践服务，为我国正在扎实前进的改革开放服务。如果在这个伟大的历史进程中，本书能作出哪怕最微不足道的涓滴贡献，也是对我的最大安慰。

在本书脱稿付印之际，笔者写了上面这段文字，以言其志，并希望能将这本菲薄的小书，献给正在进行着人类历史上最伟大实践的我国人民。

鲁品越

于东南大学

1990年12月

目 录

导 论 社会组织学的历史、对象和本书体系	(1)
----------------------------	-------

第一篇 基础背景论

第一章 组织与环境	(9)
§ 1.1 组织环境的构成层次与类型	(9)
§ 1.2 组织与环境的联系方式	(13)
§ 1.3 环境对组织的作用	(16)
§ 1.4 环境病及其治理	(19)
§ 1.5 组织对环境的战略	(26)
§ 1.6 组织的对外活动及其机构的建设	(32)
§ 1.7 组织间关系:合作的动因、形式和内容	(35)
第二章 组织的物质基础	(41)
§ 2.1 组织成员的实践活动	(41)
§ 2.2 组织的技术结构和类型	(43)
§ 2.3 组织对外部技术环境的采用与适应	(46)
§ 2.4 技术对组织的影响	(49)
§ 2.5 人口因素对组织的影响	(52)
§ 2.6 组织的财政条件	(57)
第三章 组织的精神基础和精神文明建设	(61)
§ 3.1 精神基础的构成	(61)

§ 3.2 建设经营价值观	(62)
§ 3.3 人学价值观	(64)
§ 3.4 组织精神文化的形成机制和精神文明 建设	(70)
第四章 组织目标与规划	(73)
§ 4.1 持续性意向:长期目标	(73)
§ 4.2 具体规划与特定目标	(75)
§ 4.3 建标依据与建标过程	(77)
§ 4.4 目标管理	(81)

第二篇 组织动力论

第五章 组织凝聚力	(87)
§ 5.1 功能与种类	(87)
§ 5.2 认同性凝聚力	(88)
§ 5.3 互补性凝聚力	(92)
§ 5.4 建立社会主义初级阶段的凝聚力体系	(95)
第六章 组织冲突力	(99)
§ 6.1 种类和产生原因	(99)
§ 6.2 冲突行为的发展过程与解决方法	(103)
§ 6.3 冲突的正功能与负功能	(107)
第七章 影响力:感应力与权力	(112)
§ 7.1 影响力的类型	(112)
§ 7.2 感应力的来源	(114)
§ 7.3 权力的来源	(117)
§ 7.4 权力体系的结构类型	(121)
§ 7.5 权力的功能、分配与制约	(124)
§ 7.6 授权与免权方式	(129)

第八章 从人际作用力到行为驱动力·····	(135)
§ 8.1 行为驱动力的种类·····	(135)
§ 8.2 激励力简论·····	(136)
§ 8.3 群体动力简论·····	(142)
§ 8.4 调动个人积极性的两个基本途径·····	(146)

第三篇 组织形态论

第九章 组织分化·····	(151)
§ 9.1 分化的意义与类型·····	(151)
§ 9.2 主干结构与辅助结构的分化·····	(152)
§ 9.3 横向分化·····	(154)
§ 9.4 技术等级分化·····	(156)
§ 9.5 管理层次分化·····	(158)
§ 9.6 分化时应遵循的基本原则·····	(159)
第十章 组织整合·····	(162)
§ 10.1 整合的作用·····	(162)
§ 10.2 整合的手段与方式·····	(163)
§ 10.3 整合应遵循的原则·····	(166)
§ 10.4 整合机构·····	(168)
§ 10.5 党在组织中的领导作用·····	(170)
§ 10.6 人事整合过程·····	(172)
第十一章 组织形态·····	(175)
§ 11.1 组织形态含义·····	(175)
§ 11.2 组织形态的基本构成·····	(176)
§ 11.3 组织形态的描述指数·····	(183)
§ 11.4 组织形态的模式·····	(189)
第十二章 组织设计·····	(200)
§ 12.1 组织设计的基本原则·····	(200)

■

§ 12.2	组织设计的目标·····	(203)
§ 12.3	组织设计的技术程序·····	(206)
§ 12.4	组织设计的行政程序·····	(210)

第四篇 组织变革论

第十三章	基本概念:组织建构模式及其变革·····	(214)
§ 13.1	组织建构模式——建构组织的主体范式·····	(214)
§ 13.2	组织建构模式的类型·····	(215)
§ 13.3	组织的运行、常规发展和变革·····	(219)
§ 13.4	组织变革的基本内容·····	(220)
第十四章	从常规发展到组织变革·····	(224)
§ 14.1	常规发展过程·····	(224)
§ 14.2	组织变革的原因·····	(227)
§ 14.3	动荡性变革与稳定性变革·····	(231)
第十五章	动荡性变革若干规律初探·····	(239)
§ 15.1	种类与一般后果·····	(239)
§ 15.2	动荡中的冲突过程·····	(242)
§ 15.3	动荡中的凝聚—协同过程·····	(244)
§ 15.4	慢变量:动荡过程的决定性力量·····	(247)
第十六章	稳定性变革的若干规律初探·····	(253)
§ 16.1	组织改革的先决条件规律·····	(253)
§ 16.2	物质力量决定性作用规律·····	(256)
§ 16.3	逐步推进规律群·····	(257)
§ 16.4	改革措施的对立面制衡规律·····	(263)
第十七章	组织改革方案的制定与实施·····	(266)
§ 17.1	改革目标的确定:现实主义与乌托邦主义·····	(266)
§ 17.2	步骤设计与方案选择·····	(270)
§ 17.3	分析反馈:效果、动力与阻力·····	(273)

§ 17.4 组织改革的总步骤.....	(276)
尾声：历史回顾和未来展望.....	(278)
主要参考文献.....	(284)

§ 17.4 组织改革的总步骤.....	(276)
尾声：历史回顾和未来展望.....	(278)
主要参考文献.....	(284)

导论 社会组织学的历史、 对象和本书体系

作为地球的主人和万物灵长的人类，用自己的脑和手，世世代代，惨淡经营，创造了如此丰富多彩的世界：城市和乡村，摩天大楼和神奇的电脑，飞驰的列车和冲向太空的火箭……然而在这一切创造物中，最重要的莫过于人类自身生活于其中的社会组织了。人们来到世间，就置身于组织之网：家庭、学校、社区、少先队、政党，乃至工作单位等等，组织伴随我们一生之旅程。没有人们创造的组织，就没有人所创造的一切。然而，我们对社会的理解，远不如我们对其他创造物的理解。因此，在今日风云变幻的世界中，探索组织的奥秘，把握它们的运行发展规律，对每个人，特别是领导者，具有特别重要的意义。它使我们在组织生活中游刃有余，胜利驾驭生活的风帆……

所谓社会组织学，正是研究社会的结构、运行和发展的客观规律，用以指导人们对组织进行预见、设计和管理的科学。人类虽然从远古时代起，就在实践中精心营造着自己生活的社会组织，但对组织进行系统的规律性探索，还是很晚的事。18、19世纪，随着资本主义大工业生产的兴起，大规模的经济组织开始出现。这最初还只是一种盲目的自然过程，后来则逐渐产生了对组织进行事先设计的需要。正是在这种情况下，社会组织学应运而

状态。实际上，不同的人具有不同的愿望、要求、个性和能力，具有不同的积极性，因而会有不同行为和行为后果。因此，组织的运行不仅由组织的岗位设计来决定，更重要的是由组织中个人的实际行为所决定，人员在组织中的作用是变量而非常量。持此主张的组织学学派，被称之为行为学派。阿伯拉罕·马斯洛提出了需求等级理论，认为人的行为是为了追求需求的满足，这是行为学派对行为理解的重要理论。道格拉斯·麦克雷戈提出关于对人的行为的促动因素的两种方式，一种是“理论X”，它假定人天生好逸恶劳，行为的目的在于逃避惩罚。最好的促动因素是对失业的畏惧。另一种是理论Y，认为群众中普遍存在着创造力，这是靠“畏惧”所无法激励的力量，应当用积极的办法激发群众中蕴藏的力量和责任感。弗·赫兹贝格则提出著名的“促动双因素理论”，认为工作环境（工作条件、报酬、人际关系等）和工作激励（赞赏、晋级、业务长进等）是促动行为的两大因素。所有这些理论，使组织学从僵硬的经典模式走向了具有弹性的人性模式，内容大为丰富多彩了。

经典理论的另一缺点是把组织看成是一个封闭系统，不强调环境对系统运行的作用。到了本世纪60年代，随着西方思想界“系统热”的兴起，这一缺点愈来愈显眼，一个旨在克服这一缺点的学派出现了，这就是组织学理论中的系统学派。这一学派认为，组织是一个不断向环境输出和输入的开放系统，适应外界环境是组织的核心内容，正是组织与环境的关系决定了组织内部的结构和作业程序。适应环境的过程主要是各种反馈过程，而组织的决策和指令体系则由信息过程所构成。系统学派努力将控制论、信息论和系统分析的科学成果应用于组织学研究中，大大地改变了组织学的原有风貌。

到了60年代中期，在系统学派的基础上，又出现了新的组织学流派——权变学派。和系统学派一样，它强调组织是一个对环

中的各方面的因素，这些因素的作用机制，以及这种建构的结果，并且根据这些对客观规律的研究，来提出组织设计和改造的理论。这是贯穿本书的基本思路。

本书第一篇“基础背景论”，研究的是这种建构过程（同时也是组织生活过程）的基础条件和背景。第一章探讨了组织环境问题，这种环境当然不只是地理环境，最重要的是社会性环境，它们对组织生活过程和建构过程具有极大的重要性。第二、三章分别讨论组织生活的内部基础——物质基础和精神基础。而本篇最后一章，即第四章，讨论了在环境作用下，以一定的内部基础条件为依据而形成的目标。目标既是对组织生活的指南，也是在这些基础背景之上的组织生活和组织建构的开端和起点。

本书第二篇“组织动力论”，讨论的是在上述基础条件和背景之上，驱动着组织与组织成员的那些力量。我们首先讨论了人与人之间三种相互作用力：使人们彼此相互吸引的凝聚力，人们之间排斥和竞争的冲突力，以及人们相互影响（效仿和服从等等）的影响力。其次，我们讨论了由这些人际相互作用力所形成的对人们行为的驱动力，包括激励力与群体动力。至此，我们也分四章，完成了对组织动力论的探索。

本书第三篇讨论的是在上述基础背景之下，由上述种种动力作用而形成的组织结构与运行过程，我们把结构与过程的统一称为组织形态，故此篇名为“组织形态论”。本篇中“组织分化论”，讨论的是基本建构过程之一——组织的分化。紧接着是“组织整合论”讨论各分化机构的整合问题。然后讨论这种分化与整合的统一体——组织形态。最后，我们讨论了组织设计，包括对组织结构和过程的设计。

第四篇是“组织变革论”。本篇首先讨论了组织变革与常规发展之间的区别与联系，它们的区分标准是“组织模式”，即人们建构组织的主体范式。其次，讨论了组织的常规发展过程的模型，以