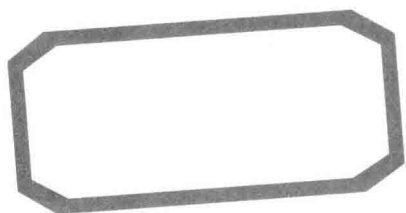


Xiandai Zuzhi Yu Gangwei Sheji

现代组织与岗位设计

刘凤霞 主 编
房宏君 副主编



现代组织与岗位设计

刘凤霞 主编

房宏君 副主编



天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

现代组织与岗位设计 / 刘凤霞主编. —天津: 天津大学出版社, 2017.5

ISBN 978-7-5618-5826-4

I. ①现… II. ①刘… III. ①组织管理学 IV. ①C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第110488号

出版发行	天津大学出版社
地 址	天津市卫津路92号天津大学内(邮编:300072)
电 话	发行部:022-27403647
网 址	publish.tju.edu.cn
印 刷	天津市泰宇印务有限公司
经 销	全国各地新华书店
开 本	169mm×239mm
印 张	17.25
字 数	337千
版 次	2017年5月第1版
印 次	2017年5月第1次
定 价	36.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究

前 言

组织设计与岗位管理作为人力资源管理的基石,为人力资源管理的实践活动提供了依据与支持。随着信息技术、互联网的迅猛发展,组织要不断地进行变革以适应日益全球化的国际竞争环境。组织在适应内外环境变化的过程中,必然带来工作内容、工作方式的改变,岗位设计面临着巨大的挑战。

本教材是在多年高校教学与企业管理实践基础上,充分考虑我国转型时期组织及其岗位管理的特点,及时借鉴和吸收发达国家组织设计和岗位设计方面的前沿理论成果和先进管理经验,深入探讨了现代组织与岗位设计的重要内容。在教材编写过程中,力求体现科学性、逻辑性、实践性和新颖性的原则,全面、系统地介绍了组织概述、组织结构、组织设计及组织变革等基本理论,并在组织相关理论研究基础上,科学、深入地阐述了岗位调查、岗位分析、岗位设计、岗位评价及岗位分类等内容,为我国新时期的组织设计与发展以及工作岗位的科学管理提供有力支持。

本书共八章内容,前半部分是组织理论与组织设计,包括第一章至第三章的内容,主要介绍:组织、组织理论以及现代组织形式;组织结构与组织设计的概念,组织结构设计原则、内容和方法,组织结构的基本形式;组织变革的动因及阻力、类型和内容、过程与程序、组织变革与岗位设计的关系等内容。后半部分是工作分析与岗位设计,包括第四章至第八章内容,主要介绍:工作岗位调查的方法,包括岗位问卷调查、访谈、工作日写实、测时、工作岗位抽样、工作日志等方法;工作岗位分析的内容、程序、工作说明书的编写;工作岗位设计的内涵、内容、影响因素以及岗位设计的方法;工作岗位评价的内涵、原则与作用、评价指标与标准、评价方法以及岗位分类等内容。教材每章内容通过引导案例、课后案例、相关资料分析等模块的设计来激发读者的兴趣与思考。

本书是集体智慧的结晶,参与本书编写工作的老师有刘凤霞、房宏

君、李晨、刘传青,其中第一章、第六章由李晨编写,第二章、第三章由刘传青编写,第四章、第八章由房宏君编写;第五章、第七章由刘凤霞编写。

在教材编写过程中,得到了安鸿章教授、王宝石副教授、陈雄鹰教授、汪昕宇教授、许明月副教授的大力支持,他们的无私付出使得本书得以按期成稿,在此表示衷心感谢!

本书是在北京联合大学高职 2015 年高等职业教育专业核心课程“组织与工作设计”建设项目资助下完成的。编者们致力于编写一本系统的、通俗易懂的、能够体现当今组织和岗位特点的现代组织与岗位设计教材,然而作者水平和经验有限,书中难免会有错误与疏漏之处,在此衷心希望广大读者批评指正,使本书渐臻完善。

刘凤霞

2016 年 9 月

目 录

第一章 组织与组织理论	1
第一节 组织内涵	2
第二节 组织的特征与类型	5
第三节 组织理论	10
第四节 学习型组织	16
第二章 组织结构与组织设计	24
第一节 组织结构与组织设计的概念	25
第二节 组织结构设计原则	27
第三节 组织结构设计的内容与方法	30
第四节 组织结构的影响因素	41
第五节 组织结构的基本形式	44
第三章 组织变革与岗位设计	61
第一节 组织变革的动因及阻力	63
第二节 组织变革的类型和内容	72
第三节 组织变革的过程、程序与方法	77
第四节 组织变革与岗位设计	81
第四章 工作岗位调查	89
第一节 工作岗位调查概述	90
第二节 工作岗位问卷调查	93
第三节 访谈法	104
第四节 工作日写实	106
第五节 测时	110
第六节 工作岗位抽样法	115
第七节 工作日志法	118
第八节 其他调查方法	120
第五章 工作岗位分析	132
第一节 工作岗位分析概述	132
第二节 工作岗位分析的内容	135
第三节 工作岗位分析的程序	142

第四节	工作说明书·····	145
第六章	工作岗位设计·····	177
第一节	工作岗位设计的内涵·····	177
第二节	工作岗位设计的理论与内容·····	181
第三节	工作岗位设计的影响因素·····	187
第四节	工作岗位设计的方法、模式和步骤 ·····	189
第七章	工作岗位评价·····	205
第一节	工作岗位评价的内涵、原则与作用 ·····	205
第二节	工作岗位评价的指标、标准与构成 ·····	211
第三节	工作岗位评价方法·····	221
第八章	工作岗位分类·····	250
第一节	工作岗位分类的定义、术语与功能 ·····	250
第二节	工作岗位分类的原则、标准与步骤 ·····	257
参考文献	·····	267

第一章 组织与组织理论

【学习目标】

通过本章的学习,学生应该理解组织的含义,掌握组织的构成要素,了解组织理论的发展,理解组织的性质和组织的类型,掌握学习型组织理论的核心观点。

【引导案例】

阿里巴巴组织架构再调整

一直以“拥抱变化”著称的阿里巴巴于2015年12月7日公布了新一轮组织调整。已经拥有3万员工的阿里巴巴将此前的“树状”管理模式改为“网状”,成立整合数据、搜索等技术平台的“中台事业群”,对前台各业务模块进行整合支持。

阿里巴巴集团CEO张勇在12月7日的员工公开信中宣布,阿里巴巴集团的2018年中台战略,是要构建符合DT时代要求的,更具创新性、灵活性的“大中台、小前台”组织机制和业务机制。

中台将集合整个集团的运营数据能力、产品技术能力,对各前台业务形成强力支撑。张勇的公开信中解释称,中台的支撑将使阿里巴巴的前台一线业务更敏捷,能更适应瞬息万变的市场。

阿里巴巴集团的电商部门此前大概有1万人,却承担了集团大部分的业务。此前集团内多个部门会出现重复劳动的情况,例如共同开发一项技术功能。“中台”的打通会让内部工作更高效,协同效应更大。阿里巴巴内部人士表示,集团希望能够借此推动集团电商零售平台的全面改革升级。

阿里巴巴集团新设立的中台事业群,下辖搜索事业部、共享业务平台、数据技术及产品部。新的中台事业群有几千人,阿里巴巴内部人士表示,集团的这次中台事业群整合变动较大,阿里电商事业群将打破树状结构,转变为一批“业务小前台”。

原阿里巴巴中国零售事业群总裁,负责淘宝、天猫和聚划算业务的张建锋将担任“中台事业群”的总裁,直接向张勇汇报,负责共享、数据、搜索以及闲鱼、淘宝头条等创新孵化业务。

张勇在公开信中介绍,张建锋兼具技术和商业背景和经验,是担纲落实集团大中台的最佳人选。他将作为阿里集团和蚂蚁金融服务集团统一中台体系的总架构师,

全面负责两大集团中台体系的规划和建设。

张勇还透露,天猫、淘宝和手机淘宝三大核心业务,将实施“班委会”集体负责制度,班委由阿里一批年轻业务骨干担当,其中7位是“80后”管理者。

阿里妈妈、阿里云、菜鸟网络和B2B四大业务将继续面向市场更为独立地发展,实行总裁负责制。同时,阿里巴巴集团重组阿里巴巴集团商家事业部,提供以大数据为基础的工具和服务商家;首次组建平台治理部,由集团副CFO郑俊芳兼任,负责电商平台的规则、知识产权保护等事宜。

张勇说:“在大数据和云计算正成为新经济时代的‘石油’和‘引擎’的大背景下,阿里巴巴集团必须着眼于未来进行全面变革。这次组织结构调整,是我们面向未来必须经历的变革,也是年轻一代阿里人全面接过接力棒的开始。”

目前阿里生态拥有近4亿用户,平台接入超过1000万各类企业,几乎涵盖了包括零售交易、用户营销管理和供应链管理在内的所有商业场景,形成高效率规模化的技术产品数据平台变得尤为重要。

资料来源:<http://mt.sohu.com/20151207/n430132204.shtml>

第一节 组织内涵

一、组织的渊源

在人类早期生活中,人们为了达到某种特殊目的早就形成了各种群体。这些具有特殊目的的群体被称为组织。

美国著名社会学家戴维·波普诺指出,组织最初在人类社会发挥主要作用可能是在美索不达米亚和埃及的古文化时期。在这些早期社会中,组织发挥了宗教、政治和军事等功能,如中国的万里长城、都江堰水利工程,埃及的金字塔,等等,都是借助了组织之力才成功建造的。由此可见,组织产生于人类的生产和社会实践之中,同时又服务于这些实践。

在现代社会生活中,人们普遍认识到组织是按照一定的目的、任务和形式编织起来的社会集团,它不仅是社会的细胞、基本单元,而且被认为是社会的基础,同时也是社会、国家、地区、部门实行管理、维持秩序和发挥效能的重要手段。

二、组织的概念

1. 以静态观点分析

(1)代表性定义:艾桑尼认为组织是有意建立起来的,以追求特定目标达成的社会单位。

2. 以动态观点分析

代表性的定义:卡普罗认为一个组织是一种社会系统,有其明显的集体交往与认同、正确的成员名录、活动的计划以及组织成员更替的程序。

3. 从发展的观点分析

代表性的定义:美国社会学家帕森斯认为组织必须能解决下列四个基本问题,否则就不能称其为组织。

(1) 如何适应环境。

(2) 如何决定目标并动用所有可供利用的资源来全力完成它。

(3) 如何协调和统一组织中成员之间的关系、发挥他们的干劲,使组织成为一个动作一致的整体,完成共同目标。

(4) 如何维持组织成立时的目标而不放弃。

4. 从心理的观点来分析

代表性的定义:切斯特·巴纳德认为组织是两人以上有意识的协调力量和活动的合作系统,组织并非单纯的集团而是协力关系,是人和人之间相互作用的体系。他认为组织是具有等级体系的人际关系网络。组织成员具有团体意识和较接近的价值理念及规范。正因如此,大家才能协调地工作在一起,也才能协同一致,完成任务。

综合以上四种观点,所谓组织即一定人群为了共同目的,通过权责分配和层次结构所构成的一个完整的有机体。它随着时代及环境的改变而不断自行调整 and 适应。同时成员之间也会建立起一种团体意识和规范。

组织定义的系统学解释:组织是一个复杂的、开放的社会技术系统。这一解释包括以下三个含义。

(1) 开放系统。组织不断与外部环境进行材料、能源和信息交流,从而不断改革和发展。

(2) 复杂的社会技术系统。组织既包括结构和技术方面,也包括心理、社会和管理方面。

(3) 整合系统。组织建立在其各子系统相互依存的基础上,它离不开与环境的相互作用,因此组织整合各子系统与其环境的关系。

从广义上说,组织是指由诸多要素按照一定方式相互联系起来的系统。系统论、信息论、控制论、耗散结构论和协同论等都是从不同的侧面研究有组织的系统的。

从狭义上说,组织就是指人们为实现一定的目标,互相协作结合而成的集体或团体,如党团组织、工会组织、企事业组织、军事组织等。本书所要研究的组织是狭义的组织。

三、组织的要素

组织是一个开放的、具有特定目标的协作系统。组织具有开放性、系统性、目的性和协作性的特性；作为一个系统，组织同时又具有整体性的特性。根据这些特性，组织要素分为组织的外部环境、组织的内部环境、组织目的、管理主体和管理客体。

1. 组织的外部环境

组织的外部环境是指组织的成员或群体向组织的外部观察时的视角。任何组织都处于一定的外部环境中，并与外部环境发生着物质、能量或信息等各种交换。组织的宏观外部环境有社会环境、政治环境、经济环境和文化环境等；组织的中观环境是组织所在行业的生产环境、市场环境、科学研究和技术环境等；组织的微观环境是指组织的利益相关者所构成的环境，如地方政府、供应商、顾客、竞争者等。

2. 组织的内部环境

组织的内部环境是指组织内部的成员或群体之间的关系模式所构成的环境，如结构环境、制度环境、文化环境等。组织的内部环境须和外部环境发展相一致。外部环境的发展具有很大的不确定性，组织只有根据外部环境的变化调整内部环境，才能使组织的内外要素相协调。

3. 组织目的

组织目的是得到组织所有成员认同的共同愿望。当两个或更多的人为一个共同的目的而协作时，组织就形成了。目的是使组织统一起来的因素。没有了组织目的，组织就不可能建立，也就失去了存在的必要。组织的目的通常有两种：物的目的和社会的目的。物的目的是指物体或物的存在；社会目的是指组织同社会发生信息交流而形成的特定的相互关系。理论界普遍认为，组织的终极目的重在后者。

4. 管理主体

管理主体作为系统的组织，它的构成要素应是相互作用、相互耦合的。实现组织目的的过程就是一个内、外部要素相互作用及内部要素之间相互作用的过程。内部要素的相互作用是通过管理实践的形式来体现的，即通过管理主体和管理客体的相互协作来完成的。管理主体可以是人或机构，具有一定的管理能力，拥有相应的权威和责任来从事协调和控制活动。

5. 管理客体

管理客体是指管理、协调和控制的对象。管理主体领导管理客体实现组织的目的，而管理客体完成组织目标的状况又对管理主体产生反作用，从而使之对自己的行为进行调整。主、客体之间积极的相互作用和相互影响能使组织更好地实现组织目的，而消极的作用会使组织走向灭亡。

四、组织的任务

组织有如下任务。

(1) 根据分工协作的原则,正确配备劳动力,合理确定工作量,节约使用劳动力,从而不断提高劳动生产率。

(2) 组织能形成人类的协作,协作能产生新的生产力。

(3) 正确处理劳动力与劳动工具、劳动对象之间的关系,保证员工有良好的工作环境和劳动条件,做好工作地的组织工作,改进操作方法,保证员工在工作中的身心健康。

(4) 人们在组织中相互沟通、认同,从而形成共同的价值观、信念和行为准则,形成群体文化。

(5) 运用工效学、劳动心理学等科学原理,不断完善和改进劳动组织,达到用人少、效率高的目的,并注意改善劳动关系和促进劳动者的全面发展。

(6) 满足组织成员的需要。

第二节 组织的特征与类型

一、组织的目标和特征

组织就是精心设计的以达到某种特定目标的社会群体。学校、医院、公司、政府机构、俱乐部等都是组织的例子。

现代城市工业化社会的显著特征就是,大量规模巨大的、极其复杂的组织渗透到了社会生活的方方面面。这主要归因于现时代人们对理性和效率的高度重视,而这些目标正是通过组织运作达到的。

在人类社会,所有的群体都要努力实现自己的目标,在组织中,目标被明确地、清晰地表达出来,并且总能得到组织成员的充分理解。

除了清晰陈述的特定目标以外,一般说来组织还具有下列基本特征。

第一,为了更高效地达成群体目标而进行劳动分工和权力分配。

第二,权力相对集中在领导者或执行主管手中,他们使用权力控制组织成员的活动并引导他们实现组织目标。

第三,组织成员不是固定的,这使得组织可以超越某一特定成员而生存;组织成员死亡、辞职、退休或者被解雇时,可以用常规性的方式来加以替补。

许多群体并不都会具有上述所有特征。家庭通常就不被看作是一个组织,因为它的成员不可能按照惯例替补,而且它也没有特定的目标。一个朋友群体,即使他们

之间具有极强的模式化联系,也并不是一个组织,因为它缺少明确的目标。

二、组织结构

(一)正式结构

组织的正式结构(Formal Structure),是指导组织成员活动的一套明确陈述的规定、纪律和程序。正式结构包括规章、法规、内部细则、命令和达成目标的时间表。通常,规则和程序都以文字形式写在纸上,但也并非总是如此。

正式结构的显功能是富有成效地达成组织目标。

组织内每个成员都分担了特定的组织任务。同时,每个人都必须清楚与其他任务承担者的成员关系。所以,每一成员对别人的权力、成员之间交流和协作的期望模式都应有严格而清晰的说明。每一成员都知道何时、何地、由谁通过何种方法来进行决策,他或她处于组织等级中的哪一位置。

组织也必须提供正式的约束手段,即运用于群体成员的详细奖惩规则,以此确保组织成员对规则的服从。

1. 奖励性约束

商业组织中,奖励性约束一般包括晋升、提高工资、授予称号、提供舒适的办公室以及一些附加福利如提供花销账号、小汽车、邀请参加某些社会活动等,这些都会用于激励或犒劳那些完成了组织任务的成员。

2. 惩罚性约束

对那些没有遵守规则的组织成员则施以惩罚性约束,如降级、解雇或者不予提升等。在一个规模大而复杂的组织中,通常确立一些正式手段来衡量群体成员的绩效,例如工资审核,或者由上级所作的年终评估,如未达到组织要求,将进行惩罚性的降级或解雇。

以正式结构为主的组织是正式组织。大多数组织如公司、学校和政府等都属于这类组织。

(二)非正式结构

组织的正式结构总是以非正式结构为补充的。非正式结构(Informal Structure),是指由群体成员的互动所形成的人际关系。

非正式关系对组织的功能发挥必不可少。正式规则和程序并不能解决组织所遇到的所有问题,在某些情况下,它甚至还不如非正式规则有效率。非正式结构有助于组织适应千变万化的社会环境,否则组织的效率可能降低,目标难以达成。非正式结构有助于组织获得更高的效率。研究芝加哥机器公司的社会学家发现了一种非正式结构,他将此描述为“应付游戏”(Game of Making Out)。应付游戏是这个工厂第一线操作工的活动核心。它使车间工作不再枯燥,让操作工人对自己的工作感到满意。

它将管理者与工人之间的矛盾转换成了操作工人间群体内部的竞争。最后,它增加了公司的边际利润。总之,这类非正式结构使公司能更有效率地达成目标。

非正式结构也会有消极性的后果。例如,“打小报告”者所遇到的非正式社会控制,可能使许多工人不敢报告车间所发生的危险甚至非法的活动。这类非正式控制包括来自于同事和监督者的敌意和报复。

三、组织发展的过程和变迁

(一) 制度化

当一个组织成功地吸纳到了成员,并且得到了他们的信赖,能富有效率地实现其目标,能被更大的社区所接受,它就通常能在相对稳定的结构中、在一整套目标和价值观的指导下,形成有序的运作模式。简言之,它就制度化(Institutionalized)了。

组织的寿命有长有短,那些寿命最长的组织一般都是那些能够有效接纳和培训新成员的组织。组织刚开始形成时,它能相对自由地进行尝试。它的目标变动性较大,实现这些目标的方式也可以有多种选择,成员之间的关系也可能是非正式性的,是可以相互调整适应的。但随着组织的成长,其结构就逐渐地为典型的制度化形式所主宰。

首先,进行群体活动的方式开始建立起来,有时候,这指的就是标准化操作程序(Standard Operating Procedure)。标准化操作程序最终会限制组织在多种行为之间进行选择的自由。

其次,程序越固定,员工之间的关系就会越正式,结果,组织行为就越稳定,越可以预见。但是当非正式关系变得越不重要时,要创造新的交流方式和新的结构就越难。

再次,组织目标开始越来越没有弹性。

当组织关系越有序、越可以预见时,成员之间就可以更好地协作,组织的连续性增强。随着组织知识和经验的增长,可能不必再经过无效尝试和错误,就能找到最好的功能发挥方法。

制度化的负面效应包括:可能会导致组织僵化死板;发生目标置换(Goal Displacement)。当组织员工更加关注组织本身的存续和他们在组织中的位置,而不去关心这些是否与组织的实际目标相符合时,这一现象就会发生。

目标置换的表现形式如下。

(1)组织成员热衷于保持他们自己在组织中的地位,因而就把这个目的当成了组织的目标。例如,大多数协会都以民主形式的结构为特征——它的领导都是由普通群众选举出来的。但是,协会领导一旦就职,他就会设法破坏民主程序来保护自己的领导职务。因为这时如果还让组织处于高度民主之中,很可能意味着领导地位和

权威的丧失。

(2)当组织的规章制度本身成为目的时,目标置换也会发生。当初制定规章制度是为了帮助组织有效地实现目标,规章制度可能会具有神圣性,这就会影响组织应付新形势、处理非常规问题的能力。雇员可能会认为自己在扮演角色时仅仅是为了遵从规则,而不管这些规则是否在实际上有有助于组织目标的实现,如人们经常埋怨的所谓“官僚主义”和“繁文缛节”的行为。

(3)雇员之间非正式结构的发展,导致他们的行为更多为了保全自己的利益而不是组织的需要。例如,工厂工人有时就他们一天中的劳动量非正式地达成一致,然后去抵制经营管理者提高劳动生产率的尝试。

目标置换已经成了人们对组织特征进行幽默讽刺的主要话题。根据帕金森定律,“为了工作的完成,所有可能的时间都被不断扩张的工作所填满”,而彼得原则描述了科层制中与提升有关的同一问题。在目前工作中表现突出的雇员一般说来都会在科层等级中得到提升,例如优秀教师提升为校长助理,优秀护士提升到管理职位上。提升继续下去,总有一天,雇员最终会处在他或她不能更好地胜任其工作的职位上。这时,组织将会考虑解雇或者给该雇员降级,以避免挫伤正沿着科层制阶梯往上爬的其他员工的士气。

(二)组织变迁

正如制度化过程所表明的那样,每个组织本身就孕育着变迁的种子。组织变迁的原因有两个方面。

(1)源于组织内部事件的变化。新成员要改变组织进程也是可能的,尤其是当这一新成员处于领导地位时。职业体育运动队的老板根据该队赛季的不良表现来解雇教练。通常来说,新教练要变换运动员的位置,设法提高士气,改变队员的作战策略。所有这些改变都是为了使运动队由失败走向胜利。还有一些内部因素,诸如组织构成之间权力关系的改变、领导的更换或者是员工的反对。

(2)组织外部因素的诱发。第一,竞争性组织之间有着极大的相互影响作用,当一个组织不如另一组织成功时(如某一商业组织获取了较少的利润),不太成功的组织为了改进,就有必要进行基本的变迁,美国汽车业就是一个实例。当日本汽车开始大量占领美国市场时,美国汽车业就必须进行痛苦的变迁。通用汽车公司发现,为了在激烈竞争的市场中站稳脚跟,它必须对大多数基本的经营假设进行修改。福特公司开始在它的一些美国工厂中运用日本同行马自达公司所开创的经营技巧。第二,新技术的出现导致组织变迁。第三,新市场或者新资源的获得、利益变动、态度和组织价值观的改变等都会导致组织变迁。假如组织所服务的对象的需求改变了,考虑到这些新需求,组织也须相应改变。

四、组织选择

阿米泰·伊兹欧尼(Amitai Etzioni)注意到,可以运用三种基本方法来使组织成员履行组织对他们的期待:强迫服从、给付工资、使其心悦诚服。从这一基本观察出发,伊兹欧尼发展了组织的三种理想类型:强制型(Coercive)、功利型(Utilitarian)和规范型(Normative)。

(1)强制型组织。这类组织主要依赖实际的或潜在的物质性力量来确保组织控制之下的成员的服从。因为这种类型的组织必须动用大量资源进行社会控制,除了加强组织成员的服从性外,相对来说在达成组织目标方面没有效率。

(2)功利型组织。这类组织主要依靠金钱刺激来获取服从。大多数商业组织都属于这种类型。功利型组织虽然使用较少资源来进行社会控制,但是在成员融入组织时总是精打细算,所以这也限制了成员对组织的忠诚。

(3)规范型组织。假如成员参加组织的主要原因是将组织目标当作自己的目标,这时,组织可以获得成员的最大承诺,组织资源可以得到最少的耗费。此时成员感到自己融入了某一组织之中,假如组织成功了,他们会真正感到是他们自己成功了。这样的群体被称为规范型组织,或者说得更通常一些是志愿者协会,经由这一组织,个体自由地寻求共同利益。规范型组织包括某些职业协会、政治利益集团和业余体育运动队等。

五、组织的类型

在社会生活中,组织的类型十分复杂,人们可以按照不同的标准对组织进行不同的分类。

1. 按社会功能分类

根据社会功能不同,可以将组织分为经济生产组织、政治目标组织、整合组织和模式维持组织。

(1)经济生产组织。这类组织是指从事物质生产的制造型组织和服务型组织,如工厂、饭店等。

(2)政治目标组织。这类组织是指为了保证整个社会达到自己的目标而进行权力分配的组织,如政府部门等。

(3)整合组织。这类组织是指协调各种冲突,引导人们向某个固定目标发展的组织,如法院、政党等。

(4)模式维持组织。这类组织是指维持固定的形式、确保社会发展的组织,如学校、社会团体等。

这类分类方法是美国著名的组织学者帕森斯提出的,被广泛采用和使用。

2. 根据受惠程度分类

根据组织成员的受惠程度不同,可以将组织分为互惠组织、经营性组织、服务组织和大众福利组织。

(1)互惠组织。这类组织是指对参加者都有好处的组织,如党派、工会、俱乐部、退伍军人团体等。

(2)经营性组织。这类组织是指从事工商活动的组织,如工厂、企业、银行等。

(3)服务组织。这类组织是指为某些社会人士直接服务的组织,如医院、大学、福利机构等。

(4)大众福利组织。这类组织是指为社会所有人服务的组织,如警察机关、行政机关、军事机关、科学研究机关等。

这类分法是由美国组织学者布劳和斯科特提出的。

3. 根据控制方式分类

根据控制成员的方式可以将组织分成强制组织、功利组织和规范组织。

(1)强制组织。这类组织是用高压、威胁甚至暴力等手段控制其成员行为的组织,如监狱等。

(2)功利组织。这类组织是以金钱或者物质为媒介控制下属行为的组织,如各种工商企业。

(3)规范组织。这类组织是用在伦理道德或者信仰等基础上的规范权力来控制成员行为的组织,如宗教团体等。

4. 按目标分类

按组织的目标不同,可以将组织分为互益组织、工商组织和公共组织。

(1)互益组织。这类组织是指以实现全体组织成员共同利益为目标而自愿结成的组织,包括政党组织、宗教组织、工会组织、俱乐部组织等。

(2)工商组织。这类组织是指以赚取更多的经济利益为目的而组建起来的组织,包括工商企业、银行、商会等。

(3)公共组织。这类组织是指以维护、实现和发展社会全体公众利益为目标的组织,包括国家权力机关、依赖国家公共财政运转的学校、医院、研究机构等。

第三节 组织理论

组织理论从20世纪初开始,大致经历了传统组织理论、行为科学组织理论和系统管理理论三个阶段。