

现代组织理论

主 编 岳 澎 黄解宇
副主编 董惠梅 郑立明



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



中国农业大学出版社
CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY PRESS

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

现代组织理论

主 编	岳 澎	黄解宇	
副主编	董惠梅	郑立明	
参 编	崔树银	苏建军	李瑞峰
	任占东	胡树红	荆颖蓓



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



中国农业大学出版社
CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

现代科学技术革命改变了现代企业组织赖以生存的技术基础、信息基础和环境条件,带动了组织理论和方法的发展。本书基于管理学的视角,通过丰富的理论研究与实践应用,阐述了现代企业组织理论与设计的基本原理及发展趋势,力求以宽广的视野和开放的体系展示现代组织理论的主要内容和动态发展。通过对本书的学习和应用,不仅使读者对组织理论的体系和脉络、组织管理的方法和工具有所了解,还可以提高读者的组织设计和组织管理的能力。

本书共 11 章,具体内容包括:总论、组织理论的发展、组织结构、组织战略、组织文化、组织变革、流程型组织、学习型组织、战略联盟、组织知识管理、现代组织形式的发展。

本书可供高校本科生、研究生、MBA 学生和企业高中层管理人员及相关人员参考。

图书在版编目(CIP)数据

现代组织理论/岳澎,黄解宇主编. —北京:中国农业大学出版社;北京大学出版社,2010.8
(21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-5655-0077-0

I. ①现… II. ①岳…②黄… III. ①组织学—高等学校—教材 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 155555 号

书 名: 现代组织理论

著作责任者: 岳 澎 黄解宇 主编

总 策 划: 第六事业部

执行策划: 李 虎

责任编辑: 王显超 孙 勇

标准书号: ISBN 978-7-5655-0077-0

出 版 者: 北京大学出版社(地址: 北京市海淀区成府路 205 号 邮编: 100871)

网址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.com> E-mail: pup_6@163.com

电话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

中国农业大学出版社(地址: 北京市海淀区圆明园西路 2 号 邮编: 100193)

网址: <http://www.cau.edu.cn/caup> E-mail: cbsszs@cau.edu.cn

电话: 编辑部 62732617 营销中心 62731190 读者服务部 62732336

印 刷 者: 北京鑫海金澳胶印有限公司

发 行 者: 北京大学出版社 中国农业大学出版社

经 销 者: 新华书店

787 毫米×1092 毫米 16 开本 18 印张 399 千字

2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

专家编审委员会

主任委员 刘诗白

副主任委员 (按拼音排序)

韩传模	李全喜	王宗萍
颜爱民	曾 旗	朱廷珺

顾 问 (按拼音排序)

高俊山	郭复初	胡运权
万后芬	张 强	

委 员 (按拼音排序)

程春梅	邓德胜	范 徵
冯根尧	冯雷鸣	黄解宇
李定珍	李相合	李小红
刘志超	沈爱华	王富华
王仁祥	吴宝华	张淑敏
赵邦宏	赵 宏	赵秀玲

法律顾问 杨士富

丛 书 序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业，这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学 6 个二级学科门类和 22 个专业的庞大学科体系。2006 年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点 1518 个，管理类专业布点 4328 个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外，绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才，要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲，又具有较强的职业技能，并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路，推进全面小康社会建设的新时期，进一步加强经济管理人才的培养，注重经济理论的系统化学习，特别是现代财经管理理论的学习，提高学生的专业理论素质和应用实践能力，培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才，越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化适时变革和调整教育目标和教学内容；要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流；要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展；要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务，各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研，在与众多专家学者讨论的基础上，决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材，这是一项有利于促进高校教学改革发展的措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案，以及课程教学大纲的要求，合理定位，由长期在教学第一线从事教学工作的教师立足于 21 世纪经济管理类学科发展的需要，深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题，探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径，以科学性、先进性、系统性和实用性为目标，其编写的特色主要体现在以下几个方面：

(1) 关注经济管理学科发展的大背景，拓宽理论基础和专业知识，着眼于增强教学内容的联系实际和应用性，突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程，并把握相关课程之间的关系，整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材，融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践经验，用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成，在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上，形成编写大纲。最终融合了各地特点，具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例研究分析，让学生在学习过程中理论联系实际，特

别列举了我国经济管理工作中的大量实际案例，这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力的培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的能力以及不断自我更新知识的能力，促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求，财经管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导，结合我国财经工作的新实践，充分汲取中华民族优秀文化和西方科学管理思想，形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就，需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写，将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因，本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信，在各位老师的关心和帮助下，本系列教材一定能不断地改进和完善，并在我国大学经济管理类学科专业的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 刘诗白教授现任西南财经大学名誉校长、博士生导师，四川省社会科学联合会主席，《经济学家》杂志主编，全国高等财经院校资本论研究会会长，学术团体“新知研究院”院长。

前言

1. 出版本书的指导思想、意图

作为一个巨大的系统和有生命的组织，人类社会及其实践活动经历了一个漫长而坎坷的过程。其中，以企业等形态为主要代表的组织及其发展也经历了一个复杂的演变过程。

以现代科学技术革命为原动力的现代社会变革，正在改变着现代组织的生存发展模式。组织环境发展变化的一个显著标志是：全球化和信息化使得产品和服务从空间上日趋一体化，使得供给和需求的周期从时间上不断缩短；社会生产体制也从社会化大生产体制向灵活的、适应市场需求日趋多样化的方向发展。这一切促进组织赖以生存的技术基础、信息基础和环境条件发生了明显的改变，促使组织不断调整其经营战略和目标，改变作业流程和运营方法；从而促进了组织环境、组织结构、组织战略和组织行为的变革与创新，也必然带动组织理论和方法的发展。

当今，除了组织形态、组织结构、组织功能、组织设计、组织环境、组织战略、组织文化、组织变革、组织的核心能力等传统术语和关键词之外，可持续发展、协调、和谐、组织柔性、无边界组织、流程型组织、学习型组织、虚拟组织、网络型组织、竞合、战略联盟、商业生态、知识管理等也日益成为组织理论的时尚主题和管理实践的日常语言。这些理论和方法的产生和应用也正反映了现代企业组织面临的挑战或变革要求。

鉴于信息化和全球化时代的组织环境呈现出复杂性和多变性，组织行为也已经历和正在发生着某些根本性的变化，我们认为，不论是理论研究者还是管理实践者，都应该抱有更开放的胸怀，持以更宽广的视野，在洞察和了解组织理论发展的动态和趋势的同时，力求把握现代组织行为的各种形态和质的变化，即在强调组织的竞争性和适应性的同时，也要深刻把握组织的共生性、依存性、生态性、协同性等深层内涵。自觉遵循科学发展观的要求，培养和形成适应时代要求的整体性、长远性、动态性和系统性的思维。其实，希腊文的“组织”原意就是和谐、协调的意思。

基于这样的指导思想，我们组织了多位中青年学者和教师来编写这本《现代组织理论》的教材，他们大多来自教学和管理的第一线，有着深厚的理论功底、敏锐的洞察力和足够的实践经验。

2. 本书的结构体系和内容

第1章，组织概述。对组织概念的渊源进行较为深入的考察，在前人的研究成果基础上，对组织的特征和组织的基本要素做了简要的归纳，旨在为后续的内容提供必要的准备。

第2章，组织理论。从纵向上，对组织理论的发展历程进行梳理。从古典组织理论到新古典组织理论，再到现代组织理论，在组织理论的诸多学派或流派中，行为科学学派、社会系统学派、管理过程学派、经验主义学派、系统管理学派、权变理论学派、交易费用论、种群生态学、资源依附论等是重点介绍的内容。

第3章，组织结构。读者将了解到组织结构及设计的内容。本章的安排是：先对组织



结构的含义和基本形式做简要介绍,遵循组织设计的一般原则,根据设计的对象,提供了组织设计的4种方法(职能设计、部门设计、职权设计和职务设计)。值得一提的是,全球化和信息化时代的组织形态和组织结构已经发生变化,因此,有关流程型组织、学习型组织、战略联盟的内容和方法,后面分立专门的章节加以讨论。

第4章,组织战略。组织环境—组织结构—组织战略的问题历来是组织理论和战略学家讨论的核心问题之一。所有关于组织的话题,其实都避不开也不能离开组织战略的讨论,因为它涉及组织的最终目的、根本方向和有效途径问题。组织战略的本质和特征是所有的组织理论和组织管理的根基,对组织战略理论的主要学派的综述和整理(设计学派、计划学派、行业结构学派、能力学派、资源学派、动态能力学派、商业生态系统论)值得倾注大量的精力,对组织战略理论的创新和发展趋势进行归纳也有助于从宏观上把握组织理论发展的脉络和轨迹。

第5章,组织文化。其实,组织文化可以帮助人们从一个相对抽象或结构化的维度对组织运营的内部环境、组织状态、组织行为及结果进行广义的理解。因此,有关组织文化的含义、结构、内容、特征、功能和作用、组织文化建设的过程、核心内容、主要原则和基本策略是必须了解的基础内容。

第6章,组织变革。可以这样说,现代的组织是变革的组织,变革是组织生存和发展的必要途径。因此,对组织变革的背景、动力和阻力、方法和途径的研究对理论研究和 management 实践来说都显得尤其必要和稀缺,事实上,这方面的内容也总让人感觉意犹未尽。所以,在后面的几章里,将对组织变革的几种典型形式进行描述和分析。

第7~9章中,选取组织变革和发展的典型形式和主要代表,专门介绍流程型组织、学习型组织、战略联盟的有关内容。流程型组织的内容是本书理论体系的一个探索性的补充和发展,它主要涉及流程型组织的形态和特点、发展和演变;流程型组织的结构和要素,以及构建原则和实施模型。

学习型组织也是目前的热点之一,在介绍学习型组织的理论背景和现实意义的基础上,对学习型组织的构建要素进行深入研究,对圣吉的学习型组织理论、马恰德的5个系统理论、张声雄的六要素论、加尔文的理论做了简要介绍;并从4个方面(性质、要素、优势、创建)对学习型组织的管理搭建一个基本的框架。这些内容旨在让读者对学习型组织有个全面的了解,并期待能对读者的实践活动具有指导意义。

战略联盟也是组织形态的一种最新发展。战略联盟理论的出现,使人们将关注的焦点转向了企业间各种形式的联合。这一理论强调竞争合作,认为竞争优势是构建在自身优势与他人竞争优势结合的基础上的。因此,有关战略联盟的动因、战略联盟的合作模型(业务层、公司层、企业网络合作)、战略联盟的管理是值得关注的重点内容。

第10章,在现代组织理论的宽广视野内,组织的知识管理问题也应该给予必要的关注,尤其是知识的分类、知识管理的过程、知识管理的策略;知识资本、知识资本管理的途径等关键知识点和前沿性问题。

第11章,作为本书的结尾,作者对现代组织理论和组织形式的发展进行前瞻和翘望,以帮助读者对全球化趋势对组织理论的影响以及现代组织发展的若干趋势有所了解。

组织理论并不只是一些抽象的理论,它同样具有很好的实用性和工具性;本书也力图体现思想性与工具性的融合和平衡。相信通过对本书的学习和应用,读者会对组织理论的

体系和脉络、组织管理的方法和工具有一个大体的了解，提高组织设计和组织管理的能力。

3. 分工和明责

作为一个团队合作项目，本书的分工大体是这样的：岳澎、黄解宇担任主编，负责研究框架和提纲的设计，副主编董惠梅、郑立明协助主编完成上述工作，协调主编与编写人员的关系。书稿各章的撰写者为：第1章，胡树红、董惠梅；第2章，李瑞峰、胡树红；第3章，荆颖蕾；第4章，郑立明；第5章，郑立明；第6章，任占东；第7章，岳澎、黄解宇；第8章，苏建军；第9章，董惠梅；第10章，崔树银；第11章，董惠梅，李瑞峰。

主编在统稿过程中，基于全书的研究框架，对各章内容进行了修改，并对全书内容负责。副主编编辑了全书的参考文献和索引，并承担了文字和注释校对等技术性工作，承担了课题组的一些后勤事务。

4. 致谢部分

在本课题的研究过程中，曾得到了许多单位的学者的帮助、指点、鼓励和建议，在此向他们表示衷心的感谢。本书的编写是我们的一个新的探索，因此，一定会有不少问题与缺点，希望读者批评指正。

编 者

2010年7月

目 录

第 1 章 总论	1	第 3 章 组织结构	31
1.1 组织概述	1	3.1 组织结构的基本概念	33
1.1.1 组织的渊源	1	3.1.1 组织结构的含义	33
1.1.2 组织的定义	2	3.1.2 现代企业组织结构的发展	34
1.1.3 组织的基本特征	3	3.2 组织结构的基本形式	37
1.1.4 组织及企业组织的基本要素	3	3.2.1 直线职能型组织结构	37
1.2 学科的研究对象与研究方法	5	3.2.2 事业部型组织结构	40
1.2.1 学科的研究对象	5	3.2.3 矩阵型组织结构	41
1.2.2 学科的研究方法	5	3.2.4 立体多维型组织结构	43
第 2 章 组织理论的发展	6	3.2.5 网络型组织结构	44
2.1 古典组织理论	7	3.3 组织结构设计的方法	48
2.1.1 泰勒的组织理论	8	3.3.1 职能设计的方法	48
2.1.2 法约尔的组织理论	8	3.3.2 部门设计的方法	49
2.1.3 韦伯的组织理论	10	3.3.3 职权设计的方法	56
2.2 新古典组织理论	13	3.3.4 职务设计的方法	58
2.2.1 行为科学学派的组织理论	13	本章小结	62
2.2.2 社会系统学派的组织理论	13	思考与练习	63
2.3 现代组织理论	16	第 4 章 组织战略	64
2.3.1 管理过程学派的组织理论	16	4.1 组织战略概述	66
2.3.2 经验主义学派的组织理论	17	4.1.1 战略的含义	66
2.3.3 系统管理学派的组织理论	17	4.1.2 战略的特征和本质	67
2.3.4 权变理论学派的组织理论	18	4.1.3 战略管理的内涵	73
2.3.5 新组织结构学派的组织理论	19	4.2 组织战略理论	74
2.3.6 交易费用论	19	4.2.1 战略理论发展概述	74
2.3.7 种群生态学	20	4.2.2 战略理论的主要学派	77
2.3.8 资源依附论	21	4.2.3 战略理论的发展趋势	90
2.3.9 新制度主义	23	4.3 组织战略创新	93
2.4 组织设计的原则	24	4.3.1 战略创新的表现形式	93
2.4.1 传统组织的设计原则	24	4.3.2 战略创新与组织变革	94
2.4.2 现代组织设计的一般原则	25	本章小结	95
2.4.3 现代组织设计原则的新发展	27	思考与练习	97
本章小结	29	第 5 章 组织文化	98
思考与练习	30	5.1 组织文化概述	100



5.1.1 组织文化的含义	100	7.2.2 流程型组织的构建要素	154
5.1.2 组织文化的结构与内容	102	7.3 流程型组织的构建模型	161
5.1.3 组织文化的特征	105	7.3.1 系统规划	162
5.1.4 组织文化的功能和作用	106	7.3.2 构建组织结构	169
5.2 组织文化理论	108	本章小结	173
5.2.1 组织文化研究的兴起	108	思考与练习	178
5.2.2 组织文化理论的背景和 源流	110	第 8 章 学习型组织	179
5.2.3 组织文化理论及其方法	112	8.1 组织学习与学习型组织概述	181
5.3 组织文化建设	116	8.1.1 组织学习概述	181
5.3.1 组织文化的形成过程	116	8.1.2 学习型组织理论的 历史回顾	185
5.3.2 组织文化建设的核心内容	117	8.1.3 学习型组织的概念	186
5.3.3 组织文化建设的主要原则	119	8.1.4 学习型组织理论的 现实意义	188
5.3.4 组织文化建设的基本策略	119	8.2 学习型组织的构建要素	189
本章小结	121	8.2.1 圣吉的学习型组织理论	189
思考与练习	122	8.2.2 马恰德的 5 个系统理论	190
第 6 章 组织变革	123	8.2.3 张声雄的 6 要素说	191
6.1 组织变革的背景	124	8.2.4 大卫·加尔文理论	192
6.1.1 宏观背景	124	8.3 学习型组织的管理	194
6.1.2 微观背景	125	8.3.1 学习型组织管理理论的 性质	194
6.2 组织变革的动力和阻力	126	8.3.2 学习型组织的管理要素	196
6.2.1 组织变革的动力	126	8.3.3 学习型组织的优势	198
6.2.2 组织变革的阻力	128	8.3.4 学习型组织的创建	200
6.3 组织变革的方法	130	本章小结	206
6.3.1 以人和文化为重点的方法	130	思考与练习	207
6.3.2 以任务和技术为重点的 方法	132	第 9 章 战略联盟	208
6.3.3 以结构和战略为重点的 方法	133	9.1 战略联盟概述	209
6.4 组织变革的步骤	136	9.1.1 战略联盟的概念	209
本章小结	139	9.1.2 建立战略联盟的动因	210
思考与练习	141	9.2 战略联盟的合作模型	213
第 7 章 流程型组织	142	9.2.1 战略联盟的分类	213
7.1 流程型组织概述	144	9.2.2 业务层的合作模型	214
7.1.1 流程型组织的内涵	144	9.2.3 公司层的合作模型	216
7.1.2 流程型组织的形态及特点	146	9.2.4 企业网络合作模型	216
7.2 流程型组织的构建原则及要素	151	9.3 战略联盟的管理	217
7.2.1 流程型组织的构建原则	152	9.3.1 何处连接价值链	217

9.3.2 选择联盟伙伴	219	10.2.2 编码化策略和个人化策略	237
9.3.3 承诺和信任：联盟管理的软环节	220	10.2.3 流程导向的知识管理策略	239
9.3.4 评估战略联盟绩效	222	10.3 知识资本管理	242
9.4 战略联盟的发展趋势	222	10.3.1 知识资本的概念	242
9.4.1 战略联盟的内容从产品联盟发展到知识联盟	223	10.3.2 知识资本管理的概念	243
9.4.2 从弱弱联合的互补性联盟发展到强强联合的合作竞争性联盟	223	10.3.3 知识资本管理的研究现状	243
9.4.3 战略联盟的结构由传统链条型发展为网络型	224	10.3.4 知识资本管理的途径	244
9.4.4 虚拟战略联盟的出现	224	本章小结	246
本章小结	225	思考与练习	248
思考与练习	229	第 11 章 现代组织形式的发展	249
第 10 章 组织知识管理	230	11.1 全球化对组织形式发展的影响	250
10.1 知识管理概述	231	11.1.1 全球环境	250
10.1.1 知识的定义	231	11.1.2 面向全球竞争的组织设计	251
10.1.2 知识的分类	232	11.1.3 控制与协调体系	256
10.1.3 知识管理的发展	233	11.2 现代组织形式发展的趋势	258
10.1.4 知识管理的过程	234	11.2.1 战略导向	258
10.2 知识管理的策略	235	11.2.2 高层管理	259
10.2.1 SECI 模型	235	11.2.3 组织设计	260
		11.2.4 公司文化	261
		本章小结	262
		思考与练习	264
		参考文献	265

第 1 章 总 论

教学目标与要求

掌握组织的含义；掌握组织及企业组织的要素；了解组织设计的研究方法；了解组织设计的理论体系。



导入案例

“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃”。这个故事实际上是一个关于组织的问题。借助于现代组织理论，它可以被多角度地解读。譬如，其可以涉及组织的结构、权力、技术、文化以及制度安排等一系列问题。

1.1 组织概述

1.1.1 组织的渊源

在《辞源》上，中文的“组织”意思是将丝麻纺织成布。“组”字最早见于《诗经·邶风》，其中有这样的诗句：“素丝组之，良马五之”。这里的组就是把丝带编结起来的意思。“织”是制作棉布的总称。《庄子·盗跖》中讲：“耕而食，织而衣”。《吕氏春秋·先几》中有注：“夫组织之匠，成文于手”。

英文的“组织”(Organization)则来源于“器官”一词，即自成系统的、具有特定功能的细胞结构。在1873年以前，组织一词主要被用来说明生物的组合状态，即组织的意思是“器官”，延伸为组合而成的生物整体、器官之间的协调动作和动作的结果。其扩展的含义也大体是联合的过程及联合而成的整体结果。1873年，英国哲学家斯宾塞首次将组织一词引入了社会科学，他在提出“社会有机体”这一概念的同时，将组织看成已经组合的系统或社会。

希腊文的“组织”原意是和谐、协调。

由此可见,中文里的组织,一开始就与人的社会活动相关;而英文中的组织最初只是与生物的结构相关。无论是中文还是英文,在词源意义上,“组织”一词最初都不是针对人而言的,只是到了后来才开始对人使用。词源学和语义学上的“组织”,到了今天就成为描述人类社会历史进程中的一定的群体结构及其活动方式的重要范畴。

1.1.2 组织的定义

关于组织的定义,不同的学者从不同的角度出发,给出了许多定义。

法国组织理论家亨利·法约尔(Henri Fayol)认为,组织有物质组织与社会组织之分,一般管理学“谈到的只是后一个问题”。他和泰勒等早期贡献者将组织视为一个围绕任务或职能而将若干职位或部门连接起来的整体。后来哈罗德·孔茨(Harold Koontz)和海因茨·韦里克(Heinz Wehrich)则进一步具体化了这个思想,认为组织是“正式的有意形成的职务结构或职位结构”。

美国管理学家切斯特·巴纳德(Chester Barnard)在继承上述理论的前提下,为组织下了定义,并得到了人们的普遍接受。他把组织看作是一个协作系统,他认为“所谓组织,是有意识调整了的两个人或更多人的行为或各种力量的系统。”该定义强调组织是由个体或群体集合而成的系统。

系统理论学派的重要代表人物弗里蒙特·卡斯特(Fremont E. Kast)和詹姆斯·E·罗森茨韦克(James E. Rosenzweig)为组织下的定义如下。“组织是:①有目标的,即怀有某种目的的人群;②心理系统,即群体中相互作用的人群;③技术系统,即运用知识和技能的人群;④有结构的整体,即在特定关系模式中一起工作的人群。”该定义表明组织是由为实现某种目的而在工作中结成一定关系的有知识和技能的人群组成的。

美国的理查德·L·达夫特(Richard. Daft)教授为组织下的定义是:“所谓组织,是指这样一个社会实体,它具有明确的目标导向和精心设计的结构与有意识协调的活动系统,同时又同外部环境保持密切的联系。”在这里,理查德·L·达夫特教授强调了外部环境与组织的相互作用。

Stephen P. Robbins 在其英文版《组织行为学》(第9版)中为组织(Organization)和组织(Organizing)分别下了定义。组织(Organization)是一个自觉协调的社会单元,由两个或两个以上的人所构成,用以实现一个普通的目标或一组目标。而组织(Organizing)则是决定执行什么任务,谁去做,任务怎样组合,谁向谁报告,决策在哪儿做出。

美国的史蒂文·L·麦克沙恩(Steven L. McShane)等在其著的《组织行为学》(英文版)一书中为组织下了一个简短的定义:组织是向着某个目标而相互依赖工作的人的团体。在这里,他主要强调组织目标和组织中人的因素。

国内学者郑海航认为“组织是由两人以上的群体组成的有机体,是一个围绕共同目标,内部成员形成一定的关系结构和共同规范的力量协调系统。”刘巨钦在其著的《企业组织设计原理与实务》一书中指出:“所谓组织,是指为了实现一定的共同目标而按照一定的规则、程序所构成的一种责权结构安排和人事安排,其目的在于确保以最高的效率使目标得以实现。”

从上面这两个定义中,可以看出组织的两种不同的意义。前者的“组织”是个实体。组织作为实体可以直观而简单地把它理解成为一家工厂、一所学校、一个机关、一家商店,或一切以人为核心,由多种资源构成的集合体。后者的“组织”是一种行为。组织作为一种行为,是指为了实现其经营目标,把构成企业生产经营活动的基本因素、生产经营活动

的主要环节，以有秩序、有成效的方式组合起来的工作。

由此看来，组织理论中有关组织的概念也是不断发展变化的。本书认为，组织是一个有着目标的两个或两个以上人的集合体；该集合体与环境之间相互影响、相互作用。该定义包括下列几个要点：①组织具有目的性，组织之所以能够存在，就是因为它有目的，即便是组织生存也是它的目的；②组织由两个或两个以上的人构成，人是组织的基本要素，任何组织都离不开人的参与，单个人显然不能成为组织，必须由两个或两个以上的人构成；③组织具有开放性，组织不断与环境进行交换，组织需要对环境的变化做出调整，同时组织也对环境产生影响。

1.1.3 组织的基本特征

1. 组织具有实体性

组织是一个社会实体。这是组织的基本特征。组织的社会实体性是可以被认知的，如通过对特定的组织目标、特定的成员群体、特定的活动场所、特定的象征性符号或标识、特定的规则等的辨认，而认识到某一组织实体的存在。

2. 组织具有目的性

组织的目的性是一种客观属性，并且组织的目的是内生的、动态的，组织是实现这些目的的工具或手段。它贯通于管理实践活动之中。

3. 组织具有协作性

组织的基本功能在于对组织成员实现组织目标所开展的各种活动实现分工与协调。换句话说，组织是为群体活动进行分工与协调，为将个人效率整合成为社会效率提供实际的物质结构的社会载体。因此，协作是组织的基本功能。

4. 组织具有结构性

组织的结构性是指构成组织的各种要素相互整合的具体形态，即通过一定的职权关系形成了较稳定的内部结构，这种结构成为一定社会关系的载体。因为组织各种要素在相互关系上只有形成一定的结构，才能实现组织目标的协调发展；所以组织的结构性实际上是各种相关要素构成一定管理活动的客观实体。

5. 组织具有系统性

“任何组织都是社会系统性的组织，它依靠组织自身目标来形塑着组织中的每个成员。组织成员的角色是靠他们自身的目标认同来塑造的，而目标认同又产生于他们在组织中的位置。”^①组织是系统，并且是个开放的系统。组织有着明确或模糊但可渗透的边界，通过边界与外部环境之间不断地进行双向的能量和信息的交换，可以调整内部各构成要素之间的平衡并维持组织与环境间的动态平衡，从而不断地变革和发展。

1.1.4 组织及企业组织的基本要素

所谓组织的基本要素就是构成组织所不可缺少的成分和内容。对于组织究竟是由哪些

① 西蒙. 管理行为：组织决策过程研究[M]. 杨砾，译. 北京：北京经济学院出版社：1988：27.

基本要素构成的问题，不同的研究者做出了不同的回答。从利维特的组织模型可以看出：社会结构、参与者、目标和技术是组织的重要组成部分，如图 1.1 所示。在这里，并没有将环境包括在内，事实上，环境是组织不可缺少的因素。同时，他也没有强调哪个要素绝对重要，只是说明组织是由要素构成的体系，各个要素彼此之间互相联系。

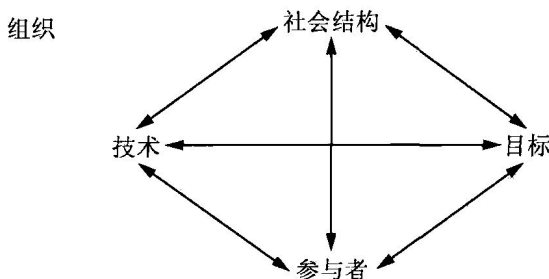


图 1.1 利维特的钻石结构：组织模型

对于组织的要素，还有一些管理学家和组织学家展开了富有成效的研究，提出了他们的见解。

有“管理理论之父”之称的亨利·法约尔(Henri Fayol)认为，组织的内在要素包括相互联系的 3 个内容：人，管理层次与个人能力，人员的选择、训练和使用。

美国管理学家切斯特·巴纳德(Chester Barnard)认为，正式组织是有意识地协调两个以上的人的活动与力量的体系，不论其级别的高低和规模的大小，都包含有 3 个基本要素：协作的意愿、共同的目标和信息联系。

系统理论学派的重要代表人物弗里蒙特·卡斯特(Fremont E. Kast)和詹姆斯·E·罗森茨韦克(James E. Rosenzweig)把组织系统看作是由多个子系统组成的一个系统。组织是由各种子系统构成的整体。组织作为一个开放的社会技术系统，是由 5 个不同的子系统构成的整体。这 5 个子系统包括：目标与价值子系统、技术子系统、社会心理子系统、组织结构子系统和管子系统。

根据组织表现出的性质，可以把组织的构成要素确定为：组织环境、组织目的、管理主体和管理客体。这 4 个基本要素相互结合，相互作用，共同构成一个完整的组织。

组织环境是组织的必要构成要素。任何组织都处于一定的环境中，并与环境发生着物质、能量或信息交换关系，脱离一定环境的组织是不存在的。组织目的也是一个组织的要素。所谓组织目的，就是组织所有者的共同愿望，是得到组织所有成员认同的。任何一个组织都有其存在的目的，建立一个组织，首先必须有目的，然后建立组织的目标，如果没有目的，组织就不可能建立。管理主体是指具有一定管理能力，拥有相应的权威和责任，从事现实管理活动的人或机构，也就是通常所说的管理者。管理客体是管理过程中在组织中所能预测、协调和控制的对象。管理主体与管理客体之间的相互联系和相互作用构成了组织系统及其运动，这种联系和作用是通过组织这一形式而发生的。

郑海航在其《企业组织学导论》一书中认为，企业组织包含 7 个基本要素，它们是：目标、协调、人员、职位、职责、相互关系和信息。这 7 个要素又可合并为 3 类，即前提要素、效率要素和结构要素，如图 1.2 所示。

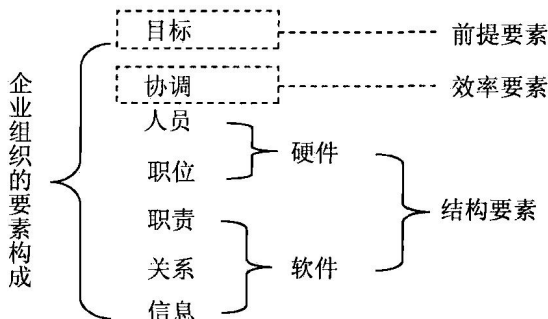


图 1.2 组织的构成要素

1.2 学科的研究对象与研究方法

1.2.1 学科的研究对象

1. 组织结构的设计及组织结构的变革

组织是个体为实现共同目标而将人、财、物集合而成的有机统一体。它包括财产组织、作业组织和管理组织。财产组织的不同形式，决定着企业投资资金的来源渠道和内部治理结构的具体类型。作业组织是企业开发、生产、流通等作业的现场组织。管理组织，即管理的组织结构，则是财产组织和作业组织顺利实现的保证。本学科的研究范围即企业的管理组织，即管理组织的结构设计及再设计。

2. 保证企业组织正常运行所需的各项制度和方法的设计

现代的组织设计理论无疑是动态的，它不仅包括组织结构本身的设计，而且包括组织结构运行过程中的各种问题。诸如组织结构运行过程中的管理规范、绩效评价、激励制度、人员配备和培训、组织结构的变革等。在本教材研究中，包括组织结构设计 and 运行的全过程和全部内容。

1.2.2 学科的研究方法

根据本学科的特点，常用的具体研究方法有以下几种。

1. 调查研究法

针对组织设计的某一课题，通过调查，收集资料、数据，经过整理、归纳和统计分析，揭示规律性，得出有意义的观点。主要方式有问卷调查、个别面谈、小型座谈会等。

2. 比较研究法

即通过纵向和横向的比较研究，发现具有普遍性的原理、原则和方法。

3. 文献归纳法

文献归纳法也称第二手资料的收集研究方法。即收集社会上已经发表的文献资料，包括国内外企业组织设计和变革工作的过程的介绍、研究成果的报告、企业和国家发表的有关统计资料等。将这些资料加以分析，从中找出带有普遍性的问题和有价值的观点，用以充实组织设计的理论和方法。