



国家自然科学基金项目
西南财经大学“211工程”二期项目

组织新论： 网络经济条件下的 组织管理新范式

ZUZHI XINLUN
WANGLUO JINGJI TIAOJIAN XIA DE
ZUZHI GUANLI XINFANSHI

主 编 罗 珉
副主编 冯 俭

西南财经大学出版社

国家自然科学基金项目
西南财经大学“211工程”二期项目

组织新论： 网络经济条件下的 组织管理新范式

ZUZHIXINLUN
WANGLUOJINGJITIAOJIANXIADE
ZUZHIGUANLIXINFANSHI

主 编 罗 珉
副 主 编 冯 俭

西南财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织新论:网络经济条件下的组织管理新范式/罗珉主编;
冯俭副主编. —成都:西南财经大学出版社,2005.12
ISBN 7-81088-388-7

I.组... II.①罗...②冯... III.组织管理学
IV.C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 119508 号

组织新论:网络经济条件下的组织管理新范式

罗珉 主编
冯俭 副主编

责任印制:杨斌
责任编辑:李霞湘
封面设计:何东琳设计工作室

出版发行:	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址:	http://press.swufe.edu.cn
电子邮件:	xcpres@mail.sc.cninfo.net
邮政编码:	610074
电 话:	028-87353785 87352368
印 刷:	西南财经大学印刷厂
成品尺寸:	148mm×210mm
印 张:	7.375
字 数:	180 千字
版 次:	2005 年 12 月第 1 版
印 次:	2005 年 12 月第 1 次印刷
印 数:	1—1000 册
书 号:	ISBN 7-81088-388-7/F·346
定 价:	16.00 元

1. 如有印刷、装订等差错,可向本社发行中心调换。
2. 版权所有,翻印必究。

作者介绍

- 罗 珉 1954 年生,男,四川成都人,西南财经大学工业经济研究所副所长,教授,博士研究生导师。
- 冯 俭 1962 年生,男,黑龙江省明水人,西南财经大学工商管理学院教授。
- 蒋明新 1935 年生,男,重庆荣昌人,西南财经大学工商管理学院教授,博士研究生导师。
- 任迎伟 1973 年生,男,浙江景宁人,西南财经大学工商管理学院讲师。
- 王 睢 1981 年生,女,四川平武人,西南财经大学工商管理学院企业管理专业博士研究生。
- 徐宏玲 1969 年生,女,河北保定人,西南财经大学企业管理专业博士研究生,河北农业大学副教授。
- 李双海 1971 年生,男,河北石家庄人,西南财经大学财务管理专业博士研究生,河北农业大学副教授。
- 颜 安 1965 年生,男,四川成都人,西南财经大学企业管理专业博士研究生,西南财经大学工商管理学院副教授。
- 潘旭明 1962 年生,男,四川成都人,西南财经大学企业管理专业博士研究生,西南财经大学工商管理学院副教授。
- 马 胜 1976 年生,男,四川绵阳人,西南财经大学企业管理专业博士研究生。
- 曾 涛 1969 年生,男,四川成都人,西南财经大学工商管理学院博士研究生。
- 周思伟 1971 年生,男,四川成都人,西南财经大学工商管理学院博士研究生。

前言

组织的管理与组织的创新是当今世界管理理论研究的热点课题。对组织管理问题的兴趣是从人有集体活动以来人类社会的一直关注的焦点。恩格斯指出：“有了人，我们就开始了历史。”^①组织是人类走向文明的伴生物。组织管理实践和人类群体活动的历史一样悠久，可以追溯到几千年以前。在西方，对组织研究的兴趣产生于古希腊和古罗马时期，“比较高一级的管理的产生于希腊和罗马帝国时代，这些古代城市国家创建了政治、商业和军事活动的各种组织。”^②古代罗马人的伟大之处在于他们利用等级原理和委派、授权办法，把罗马城扩展为一个前所未有的、组织效率很高的帝国。正如詹姆斯·D. 穆尼等人(Mooney & Reiley, 1931)所说：“罗马人伟大的真正秘密是他们的组织天才。”^③

在历史上，延续时间较长的政治科层制组织的典型是古罗马帝国和中国古代的中央集权制组织。近代科层制组织起源于蒂尔西特条约(Tilsit)之后普鲁士职业军队的组织模式。彼得·F. 德鲁克(Drucker, 1998)认为，对科层制组织及其管理的关注及其研究源于19世纪末期大型企业组织的兴起，而对组织的研究一

① 恩格斯：自然辩证法，北京：人民出版社，1970.16

② 唐纳利，吉尔森，伊凡赛维奇：管理学基础，北京：中国人民大学出版社，1982.6

③ James D Mooney, Alan C Reiley. Onward Industry: The Principles of Organization and Their Significance to Modern Industry. New York: Harper & Row, 1931.63

直都基于这样一个假设:有或应该有一种正确的组织结构。早在20世纪初,当时法国最大煤矿公司的总经理、管理学家亨利·法约尔试图解决企业组织结构问题。与此同时,美国企业家如洛克菲勒、摩根、卡内基也开始关注这个主题。到第一次世界大战后,杜邦、斯隆发展了分权制,他们一直寻求某种正确的组织结构。^①

严格地说,传统的组织理论的核心就是科层制原则,或者说是科层制组织。它是由马克斯·韦伯提出的有效地解决组织内部协调和效率问题的组织理论。实现科层制组织内部协调的社会影响结构是以法规和理性为基础的,而不是以个人权威(Authority)为基础的:被统治者同意服从是因为上司握有正式职位的权力,并具备相应的专长和能力。科层制高举理性精神和法治逻辑的旗帜,批判和否定了产业革命初期靠个人专制、裙带关系、暴力威胁、主观武断和感情用事进行管理的做法,这本身就是一个“除魅(Entzauberung)”的过程,说明知识发展的本身和产业革命所带来的组织管理问题已经超越了神性和超验的维度。法国古典组织理论学家亨利·法约尔(Fayol, 1916)^②和美国古典组织理论学家詹姆斯·D. 穆尼(1931)^③最早开始了以法规和理性为基础的组织管理探索。严格地说,在管理学研究中创立组织理论是切斯特·I. 巴纳德。巴纳德(Barnard, 1938)在其《经理人员的职责》这本富于思想、热情善辩的著作中,运用了社会系统方法,重点集中在组织管理工作的主要因素方面,包含着对于决策和领导的非凡

① Peter F Drucker. Management's New Paradigm. Forbes, 1998 (5): 152~168

② Henri Fayol. Administration Industrielle et Generale, 1916. (Translated as General and Industrial Management. New York: Pitman Publishing Corp., 1949.)

③ James D Mooney, Alan C Reiley. Onward Industry: The Principles of Organization and Their Significance to Modern Industry. New York: Harper & Row, 1931

的见解。^①

1947年,德国古典组织理论学家马克斯·韦伯的科层制组织理论被美国著名社会学家阿列桑德·M. 亨德森和塔尔科特·帕森斯第一次翻译成英文,紧接着亨利·法约尔的《一般管理与工业管理》在1949年也被翻译成英文出版,立即在英美社会科学界获得了广泛的共鸣,并形成了组织理论的基本架构和内核。

今天,现代社会组织和大型企业基本上都属于马克斯·韦伯所说的科层制组织。科层制组织是随着第二次产业革命而兴起的。如果说现代社会是一个由“组织”构成的社会,要适应现代化大生产的客观要求,必须通过科层制组织内完整、详细的流程、制度和规则来实现。罗德里克·赛登伯格(Seidenberg, 1951)在谈到组织对多种人类活动普遍深入的影响力时说:“现代人已经学会了适应一个日益组织化的世界。这个越来越明确自觉的关系的发展趋势是意义深远、规模宏大的,它以其深度而非广度为标志。”^②

组织理论是一门跨学科(Interdisciplinary)的边缘科学和应用科学,它融合了社会科学领域的制度经济学、新经济社会学、组织行为学、系统科学、政治学和组织经济学的知识和自然科学领域的数学、统计学、信息学、工业工程学、计算机科学和其他学科的知识。组织理论所探讨的是组织的设计与结构问题以及组织机构本身的管理问题,它包括组织资源的有效配置和利用、组织的战略和价值创造机制的构建、组织的文化、组织结构的设计、组织的发展与变革、组织的行为、组织与组织之间的关系以及组织与外部环境之间的关系等。

① Chester I Barnard. The Function of the Executive. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press, 1938

② Roderrick Seidenberg. Post Historic Man. Boston, Massachusetts: Beacon Press, 1951. 2

现代组织理论认为,不仅组织内部问题重要,组织外部问题、组织内部调整问题、组织的动态均衡问题都是重要的。所谓的组织的动态均衡就是要利用经济学的方法来实现组织内部生产力和外部效用的均衡,使组织做出适应外部环境的决策,利用适当的技术,通过组织的各种要素的配合,实现组织的利益(外部均衡)。同时通过创造贡献(劳动、资本、知识、信息、技术、销售和利润)、分配诱因(工资、股息、商品和劳务)和说服的方法(内部均衡)使集体劳动体系(组织)生存和发展。第二次世界大战之后的数十年间,许多研究组织问题的学者都认识到对待个人需要与组织目标之间的矛盾亦即内部协调问题这一问题,并从理论和实践两方面提出了各种解决办法,大幅度地修改甚至重塑了科层制体系机制的基本特性。20世纪60年代以来讨论较多的是组织的环境、组织设计与结构、组织的生命周期(Life Cycle)和组织的成长、组织内的权力政治活动、组织的创新和转变、组织文化等课题。这类课题是从较为宏观的角度来审视组织的各种活动,着重研究如何提高组织的效能(Effectiveness)和效率(Efficiency)。20世纪80年代以来,有关企业内部市场问题,或者说是否需要利用市场机制来管理企业问题、组织之间的关系问题以及与此有关的中间组织理论、战略联盟、虚拟组织等成为了组织理论研究和应用的热点。

20世纪90年代以来,随着知识经济时代的来临,互联网的发展和新兴经济的兴起催生了企业组织结构和经营模式的变革。要适应未来竞争的需要,必须打破原有严格等级模式并重建组织概念、边界和原则,建构组织理论的新范式。今天,全球化、信息化和网络化所带来的巨变对组织的各个方面产生了深刻的影响。这种影响的一个重要体现就是组织概念和边界正在变得日益模糊,组织之间的关系更加复杂,组织与市场、组织与环境之间的关系错综复杂。企业之间,你中有我,我中有你;企业组织与市场之间,企业中有市场,市场中有企业。透过这些现象,人们不禁要追

问:知识经济时代的组织究竟是什么样?组织边界在什么地方?组织与市场是什么关系?在经济网络化的背景下,应当如何提升组织的效能和效率?所有的这些问题,都涉及到组织理论的发展问题。正如查尔斯·M. 萨维奇(Savage, 1996)所指出的那样,对于组织理论而言,我们所面临的是工业发展的第三个阶段,即知识经济时代早期。^①信息技术和互联网的发展为已经成熟化的全球化工厂和市场注入了一些新的变量,这些变量的影响就是今天发生在我们身边的各种变化的主要原因之一,也是工厂化模式进入人类生活以来所面临最严重挑战,即“斯密—泰罗—法约尔瓶颈(Smith-Taylor-Fayol Bottleneck)”。在进入互联网时代的今天,建立在工厂化背景基础上的科层制组织理论需要进行变革。

本书是研究网络经济时代组织理论的一部学术论文集。我们在最近几年的科学研究和教学实践中,迫切感受到在组织理论教育和应用实践中,需要发展适应于网络经济时代的组织理论,以指导各类组织在网络经济时代从事生产经营活动。基于此,我们集中于网络经济时代如何进行组织的设计与管理的各种问题,进行了专门的研究,发表了一系列的学术论文,作了一系列科学研究的专题报告。本书收集了最近几年我们在这方面的研究成果,希望对网络经济时代的组织理论进行一个系统的梳理和研究,以便在我们的学习、研究和教学的实践中对国内外组织理论的最新学术成果进行介绍和评价。本书作者均为西南财经大学工商管理学院从事组织理论研究的教师和博士研究生,主要的研究成果集中于网络经济时代组织的变革与管理问题,特别突出组织与市场、企业内部市场理论、中间组织理论和模块化组织等组织创新方面的新思想和理论观点,形成我们自己的研究特色和理

^① Charles M Savage. Fifth Generation Management: Co-creating through Virtual Enterprising, Dynamic Teaming and Knowledge Networking. [M]. Boston, Massachusetts: Butterworth-Heinemann, 1996

论观点。我们在这里是想站在一个较高的层面来综合、分析与诠释 20 世纪 90 年代以来组织理论发展的主流理论观点,并提出我们自己的看法,从而使我们可以构建具有中国特色的组织管理理论体系。

在本书的写作过程中,西南财经大学企业管理研究所所长、博士研究生导师蒋明新教授对本书的编写大纲给予了充分地肯定,认为对网络经济时代组织理论进行创新性研究是极其有意义的事情。西南财经大学副校长、博士研究生导师赵德武教授提出应当站在学科发展的高度,大胆地探索和研究网络经济时代的组织理论,拓展组织理论研究的领域,以推动我国管理学的建设。对于他们的指导和帮助,我们要向他们表示深深的谢意。

本书得以出版,有赖国家自然科学基金项目“大型企业跨部门生产协调机制市场化理论与模型研究”、西南财经大学“211 工程”二期重点项目“管理学前沿理论研究”的资助,并得到了西南财经大学出版社及责任编辑李霞湘同志的大力支持,特此鸣谢。

由于我们的知识水平和掌握的资料有限,要想实现我们对网络经济时代各种组织理论“海纳百川、包容兼蓄”的编写初衷,还有较大的困难。因而本书所论述的观点和内容,难免有不尽如人意甚至错误之处,还望读者不吝赐教,我们将在日后的研究中作必要的更正。

编 者

2005 年 10 月

于成都光华园

目 录

总 论

论组织理论的新范式	罗珉(2)
-----------------	-------

企业内部市场范式

论企业管理市场化的本质	冯俭(20)
-------------------	--------

内部市场:起源、演进及挑战

.....	冯俭 蒋明新 任迎伟(37)
-------	----------------

企业内部市场:理论、要素与变革趋势	罗珉(54)
-------------------------	--------

中间组织理论范式

中间组织理论:基于不确定性与缓冲视角

.....	罗珉 王睢(74)
-------	-----------

价值星系:理论解释与价值创造机制的构建	罗珉(94)
---------------------------	--------

模块化组织范式

大型企业组织模块化:动因分析	罗珉(117)
----------------------	---------

大型企业的模块化:内容、意义与方法	罗珉(138)
-------------------------	---------

价值链形态演变与模块化组织协调

.....	徐宏玲 李双海(155)
-------	--------------

模块化组织与大型企业“基因”重组

.....	徐宏玲 颜安 潘旭明 马胜(173)
-------	--------------------

组织租金理论范式

企业商业模式创新:基于租金理论的解释

..... 罗珉 曾涛 周思伟(192)

企业经济租金的获取机制与途径 罗珉 曾涛(212)

总 论

论组织理论的新范式^①

罗 珉

[西南财经大学工业经济研究所 成都 610074]

[摘要] 本文认为,组织理论新范式的出现,开始了关于组织的话语、组织的建构与批判以及组织范式自身变革的对话。更重要的是,组织理论范式的论战显示了组织发展的新话语、新思维,加快了组织理论新范式的传播。

[关键词] 范式;组织概念;自组织;组织理论;组织边界

在知识经济时代,由于信息技术和互联网的高速发展,组织理论新范式开始显现。我们认为,传统管理学机械论坚持的是一种认识论上的主体与客体的二分法,强调的是行为个体(Agent)、单个组织的独立性和分解的模式。但在组织理论的新范式中,关系论(Relationalism)的视野正在逐步取代构成论、实体论和机械论的观点,主张行为个体、单个组织只有在与环境、背景的关系中才能够得以生存、定义、描述和认识。

^① [基金项目] 国家自然科学基金项目“大型企业跨部门生产协调机制市场化理论与模型研究”(批准文号 70371060)阶段性成果。西南财经大学“211 工程”二期重点项目“管理学前沿理论研究”阶段性成果(2003—2006 年)。本文原文发表在《科研管理》2005 年 6 期上。

一、组织概念的变化

组织的概念在现代管理学的研究中有多种表述。但总的来说,现代管理学把组织作为现存事物的存在,它是事物内部(及其与外部)按照一定结构与功能关系构成的方式和体系。而组织理论新范式则认为,组织是指过程性的演化体系,它是指事物朝着空间、时间或功能的有序组织结构方向演化的过程体系。这一情况,往往又称为“组织化(Organization, To Be Organized)”。组织或组织化的结果是将组织的分层性、结构性、过程性、复杂性、反馈、有序等概念联系起来。

组织或组织化,是一个连续统一体,意味着多种组织过程:

一是组织的分层化(Organizational Stratification)^①或结构化过程(Structuralism)。组织分层是指按照一定的标准将人们区分为高低不同的等级序列,而结构化既说明组织系统整体和构成的结构,又喻示着在组织演化过程中,后继结构比先前结构更有秩序或更具有弹性、灵活性的结构状态。

二是组织的演化过程(Evolution)。组织化意味着组织从无序、混沌向有序结构方向演化,或从低有序结构向高有序结构方向演化。在这一过程中,既有旧结构的瓦解,也有新结构的诞生,组织系统的这种有序状态不是僵化不变的,而是在变动中的适应。组织的这种演化过程可以概括为通过外推的方法,逼近走向混沌的临界点或临界域,通过诱导事物突变或使得事物渐趋平稳变化,引导事物自我演化,从而构建非混沌与混沌之间丰富多彩的世界。组织的演化方式包括:①开放系统,加强物质、能量与信

^① “分层”原为地质学家分析地质结构时使用的名词,是指地质构造的不同层面。管理学家发现在组织内事实上存在着不平等,人与人之间、群体与群体之间也像地层构造那样分成高低有序的若干等级层次,因而借用地质学上的概念来分析组织结构,形成了“组织分层”这一管理学范畴。

息输入使得自组织过程得以产生;②激励系统内部子系统的非线性相互作用,通过竞争、合作推动系统产生新的模式和功能;③通过循环耦合,突变渐变途径,使得系统得以维持自组织并且发展演化多样性,增强有序程度和关联程度,通过自相似构建和寻求混沌的临界点或临界域,将系统的演化推进到最大的复杂性可能空间,创造演化有序发展的良机。(吴彤,2001)

三是组织复杂性增长的过程(Complex Growth)。这也就是说,组织化既意味着组织层次上的纵向复杂性或同一水平组织层次上的横向复杂性的增加,也意味着组织分支机构的增加而出现的区位性复杂性的增加。从某种意义上说,组织复杂性的增长标志着组织结构和功能的提升,也喻示着组织及其管理的复杂性增加。

4 四是组织化是一个非线性反馈的过程(Non-linear Feedback)。这也就是说,组织化的结果构筑了一个非线性反馈网络系统,这个由行为主体的人组成的网络系统通过分层化或结构化过程实现了组织化,各个行为主体按照一定的组织规则相互作用、相互影响彼此的行为,通过非线性反馈来修正或改进自我行为,进而改善整个网络系统的行为。按照英国组织理论学家拉尔夫·D. 斯泰西的说法,行为主体之间的联系和作用可分为两种:合法网络和影子网络。它们都在非线性反馈的作用下产生适应性行为。合法网络在理想情况下呈线性,但在实践中或多或少呈非线性;而影子网络始终处于非线性状态。组织系统中影子成分始终处于非线性状态,合法成分也不时地处于非线性状态,因而组织系统是一个非线性反馈的过程。(Stacey, 1996)

组织化及其结果可以分为两种方式:“自组织(To Self-organize, Self-organization)”和“被组织(To Be Organized)”。

所谓的“自组织”,是指事物通过自己自发、自行、自我组织起来,走向组织化或有序化的一个过程,即一个自组织系统无需外部指令而自行组织、自行产生、自行演化、自行创新、自行发展,它

是一个不断地从无序走向有序的过程。“如果一个系统在获得空间的、时间的或功能的结构过程中,没有外界的特定干预,我们便说该系统是自组织的。这里‘特定’一词是指,那种结构或功能并非外界加给系统的,而且外界是以非特定的方式作用于系统的。”(Haken, 1988)

我们认为,自组织概念是一个动态的、演化的、自我进化的概念。这可以从两个方面来看:一方面组织内部产生的隐性知识本身具有一种创造新知识的能力,这种新知识推动了组织功能结构的变化;另一方面组织内部的要素构成也随着环境变化而变化。如果组织是一个独立的经营主体,自组织变化的结果就演化成林毅夫教授所说的自生能力。所谓的自生能力是指一个独立的经营主体(企业组织)通过正常的经营管理与其能够在自由、开放和竞争的市场中占取社会可接受的正常利润的能力,企业获得自生能力的基础是要顺应相对要素禀赋所决定的比较优势。(林毅夫, 2002) 在我们看来,林毅夫教授所说的企业组织自生能力是一种经济学意义的组织能力,而不完全是一种进化学说上的组织能力。我们认为,所谓的组织自生能力是指组织体通过自组织方式利用知识创造新知识,以提升组织的适应力、创造力和竞争力的能力。

所谓的“被组织”是指如果组织系统在获得空间的、时间的或功能的结构过程中,存在外界的特定干预,其结构和功能是外界加给组织系统的,而外界也以特定的方式作用于组织系统。或者说,被组织是事物的组织化,不是它自身的自发、自行、自主、自我组织起来,走向组织化或有序化的一个过程,而是被外部力量驱动的组织过程或组织结果。在有的情况下,人们为了便于与自组织理论相对应,又把“被组织”称为“他组织(Heter-organization)”。所谓的“他组织”是指系统在受到外界的特定干预(即外组织力)下获得空间的、时间的或功能的结构过程。

协同论创始人赫尔曼·哈肯(Haken, 1983)用了一个通俗的例