

# 走向合作制组织：组织模式的重构

张康之，《中国社会科学》2020年第1期。

## 研究问题

人类社会逐步陷入高度复杂性和高度不确定性状态，官僚制的不适应带来了诸多批评，催生了组织模式的变革。在高度复杂性和高度不确定性的条件下，如何开展集体行动？本文主要探讨一种未来可能的组织模式。

## 理论梳理

### 一、官僚制的建立（组织模式的第一次变革）

自觉管理的组织实在近代产生的。

农业社会时期，存在两种（宽泛意义上的）组织（混元组织）：

- 王朝治理体系
- 偶尔出现的社会现象

工业化过程中，形成了**管理型组织**。

- 官僚制（韦伯）的普遍存在，产生了“官僚制组织”的概念。
- 工厂组织因适应工业化时期低度复杂性、低度不确定性的社会而得到推广
- 文章特别提到了官僚制（尤其是工厂中的官僚制）包含的制度化的**分工—协作**对效率的提升
- 工业社会的发展带来了对专业知识的强调，也带来了专业隔阂与机制僵化——分工、协作的灵活性丧失
  - 社会下层对上层的拒不配合，要求更严密的规章制度和更森严的机构（克罗齐耶） -> 使用规章解释规章，反复迭代日益冗杂（福克斯、米勒）
  - 几乎所有从事组织研究的学者都意识到，“21实际的组织必须寻求一种方式，以将自发形成的和再组合成的多部门高效率的合作小组作为自然而然的工作方式”。

但是，高度复杂性和高度不确定性的社会“摒弃官僚制”。

### 二、社会系统的转型

在工业社会的低度复杂性和低度不确定性的条件下，组织和社会间的关系符合AGIL。组织拥有更多的自主性，自我确定行动目标——组织是任务的承担者。

高度复杂和高度不确定的当前社会，任务是随机由环境加予组织的，组织的战略内涵被模糊化，是一个针对任务的**动态系统**。

在这样的背景下，封闭性组织大大受困于自身经验、知识，造成浪费和消耗。**合作制组织**（文章并没有使用“开放性组织”这样的称呼）必须也能够解决这样的问题，通过：

- 开放性——但

组织间的经验和知识能否实现共享的问题需要在组织的哲学定位上来作出回答。

文章区分了自我中心主义和组织本位（利己、竞争的社会）的和 消除了组织本位、注重任务承担和完成 的两种不同的文化价值。前者催生封闭性组织，而推动第二种文化价值的产生、推广是**合作制组织的事务/要务/任务**。 在这里，文章将价值、文化从利己、竞争向非利己（合作的、任务导向的）转变，归因于复杂而不确定的社会的到来。

- 灵活的组织边界

组织本位 <=> 他在性原则？合作制组织需要管理的事项是极少的，不会因管理的需要而去确立和维护边界。

开放性是一个“推拉”的过程，一方面，社会开放性减弱了组织对成员的约束力，另一方面，组织开放性会在组织与环境的互动中不断得到增强。

这种开放性带来的是组织和其成员之间的平等。

- 专业化对官僚制局限性的克服与超越

工业化表现为人的专业化（分工的科学化、技术化），组织本位的官僚制限制了专家的自由和创造力。目前，专业知识并不必然以专家为载体，逐渐将专家可替代化（这只是一种趋势甚至判断）。**专业化是专业知识的专业化。**

另一方面，高度复杂性和不确定性社会下的任务具有整体性，传统的分工—协作方式无法胜任整体承担任务的要求，一些必要的支持必须从组织外部获得——组织间的“合作”。

合作制组织就是以自身专业化、面向所有行动者提供专业性支持的。专业化也是组织的专业化。

## 论述脉络

**背景：社会的复杂性和不确定性发生了某种变化** 并没有直接触及两类社会的定义、比较和断代，直接与奈特的概念绑定

**前提：官僚制组织的兴衰和其遗留的影响**

- 封闭性、固定性、组织本位制
- 实质非理性

**条件：不确定性的分解和解决途径**

- 不确定性不能被分担：对不确定性风险的分解要求对风险的确定性理解，这是十分悖谬的
- 合作信息系统、交换系统

**结论：**

- 一种积极、主动、流动的组织 + 灵活转化、积极运用专业知识技能的成员
- 任务导向，随时调整角色

==> 在高风险和高不确定性下的能动性