

---

# 二 组织

什么是组织





西安交通大学  
XIAN JIAOTONG UNIVERSITY

# 组织的定义

---

社会学研究的组织指的是，人们为了实现某种共同目标，彼此协调其行为，并联合起来而形成的团体。

# 组织的产生

---

- 当人们发现，仅凭单个人的力量，不能实现一些目标的时候，就会开始寻求合作。
- 如果这种合作是经常性的、有规律的，那么组织就诞生了。
- 传统社会也有组织，不过现代社会的组织，在高效实现目标方面，尤为突出。



# 现代社会是一个高度组织化的社会

---

- 除了在组织中工作，我们还在哪些方面与组织发生联系呢？
- 医院出生、教育机构、公共服务是由政府提供的、产品和服务由企业、非营利组织提供。
- 总之，我们生活中无处不见组织的影子。
- 这就是为什么，社会学家特别关注组织这样一种社会现象。



# 现代组织的总体特征

---

- 麦当劳的创始人雷伊·克罗克：50秒之内让顾客吃到一个汉堡和一份奶昔。麦当劳快餐店是怎样组织起来的？
- 食品的制作、员工的服务，都有可以量化的操作标准，员工的分工非常明确，制作流程和管理模式统一不变，得到的服务和产品几乎是一样的。
- 这种组织模式保证了麦当劳的高效运转。

# 现代组织的总体特征

---

- 社会学家乔治·瑞泽尔
- 麦当劳的组织模式，已经渗透进了现代生活的方方面面，麦当劳化。
- 现代社会组织的麦当劳化，体现了一种**理性化**的趋势：人们越来越以**以高效实现目标作为行为的依据**。



# 科层制

---

- 马克思·韦伯使用“科层制”这一概念来描述现代组织的特点。
- 科层制组织首先有分工，同时又分层，即工作范围内的权威等级。
- 对于这种分工、分层，还有相应的规则来保证。
- 私人因素在科层制组织中影响极小，每个人都只能根据自己的能力来担任相应的职务。
- 一方面，科层制带来了相对的高效率，另一方面，它也有一些负功能。





# 组织的构成要素

---

- 第一，成员。一般来说，组织比初级群体的规模要大，进入组织的成员往往是通过一定手续加入的。
- 第二，确定的目标。组织的目标可以是追求利润，服务他人，相互帮助。
- 第三，规范性的章程。每个组织对于本组织的性质、目标、结构、组织原则、成员的权利与义务都会有比较正式的规定。
- 第四，权威的领导体系。为了实现组织目标的实现，需要有对权利义务关系的划分，而这种划分往往是存在层级关系的，不同层级的职位，包含着大小不同的权力。
- 第五，物质基础。任何组织的运行都需要物质条件，包括资金、设备、活动场所等等。



# 总结

---

- 社会学研究的组织指的是，人们为了实现某种共同目标，彼此协调其行为，并联合起来而形成的团体。
- 现代社会是高度组织化的社会
- 现代组织追求高效率。麦当劳化、科层制都是用来描述现代组织特征的
- 组织的要素包括成员、目标、章程、领导体系和物质基础



---

# 二 组织

## 组织的结构



# 组织结构的特殊性

---

- 组织也是群体，是次级群体的一种形式。
- 组织的结构更为复杂，除了能够从规章制度中看到的正式结构外，组织往往还存在隐而不显的非正式结构。



# 一、正式结构

---

- 组织内部正式规定的、比较稳定的相互关系形式。
- 从4个方面来分析一个组织的正式结构。

# 一、正式结构

---

第一，地位构成。

- 组织中地位地位，是一个人在组织中的相对位置，最明显的体现是职位。
- 工作的重要性程度也决定了某一个职位的地位。一个人完成工作的熟练程度、人际关系都会决定地位。

第二，角色结构。

- 角色是和地位相对应的，行为期待。
- 在组织中，特定的地位就有相应的角色期待。



# 一、正式结构

---

## 第三，结构规范。

- 稳定的规则与规章制度。告诉人们在组织中应当如何行为。
- 规范的**有效性**取决于组织成员的认同程度。

## 第四，权威结构。

- 权威依附于职位。当某个人占有某个职位时，他就占有了相应的权威。



# 科层制

---

- 现代组织的正式结构，一般来讲，都具有“科层制”的特点。
- 科层制（bureaucracy）又称为官僚制），是社会学家马克思·韦伯对现代组织正式结构特点的一种概括。
- 总体来讲，它的特点是理性化组织方式。用**规则和阶级制度**来达到效率。
- 韦伯概括了科层制最为重要的5个特征。





# 科层制

---

- 劳力分工
- 权责分明
- 基于专业技术资格之上的人员用工制度
- 详细的规章制度严格规定了工作人员的操作规程
- 有一套职业发展的方式

# 科层制

---

- 科层制是现代组织存在的一种客观现象，但人们对科层制的态度确是褒贬不一。
- 随着时代的发展，人们也逐渐创造出，超越传统科层制的组织形式。

# 正式结构的形成过程

---

- 组织刚开始形成时，它能相对自由地进行尝试。
- 目标变动性较大，实现这些目标的方式也可以有多重选择，成员之间的关系也可能是非正式的、可以相互调整适应的。
- 随着组织的成长，目标越来越明确，运作模式越来越稳定，
- 我们说这个组织逐渐制度化了（institutionalized）。也就是说，正式结构形成了。



# 制度化的好处

---

- 组织关系越是有序，越可以预见时，成员之间就可以更好地协作，组织的连续性就会增强。
- 随着知识和经验的增长，也就不必再经过那种无效尝试和错误，就能找到最好的功能发挥方法。

# 制度化的缺点

---

第一，可能会导致僵化死板。

第二，目标置换（goal displacement）当组织员工只关心自己的目标时，这一现象就会发生。

- 1) 组织成员热衷于保持他们自己在组织中的地位，只关注这个目标。
- 2) 组织规章制度本身成为目的。默顿创造了“科层制仪式主义（bureaucratic ritualism）来描述这样的现象，它把规章制度优先置于目的的位置，而不是当做实现组织目标的手段。



## 二、非正式结构

---

- 在组织中，还有许多非正式关系，他们构成了组织的非正式结构。
- 非正式结构不是由组织的制度规定建立的，也不受制度的规范保护。
- 它通常有自己的自然领袖，有自己的群体目标和群体规范。
- 组织成员的小群体，或者组织成员完成某项工作的实际操作方式。



# 非正式结构的积极性与消极性后果

---

- 正式规则和程序并不能解决组织所遇到的所有问题，有时甚至不如非正式规则有效率。
- “应付游戏”最终促进了公司的利益。
- 非正式结构也有消极性后果，比如打小报告受到非正式社会控制—工友、监督者的敌意和报复，这就会使得成员对于阻碍组织发展的行为听之任之。



# 总结

---

- 组织结构包含正式结构和非正式结构
- 我们可以从地位、角色、规范和权威四个方面分析组织的结构
- 科层制概括了现代组织结构的主要特征
- 正式结构和非正式结构都有着各自的积极作用和消极影响。



---

# 二 组织

## 组织的结构



# 组织结构的特殊性

---

- 组织也是群体，是次级群体的一种形式。
- 组织的结构更为复杂，除了能够从规章制度中看到的正式结构外，组织往往还存在隐而不显的非正式结构。



# 一、正式结构

---

- 组织内部正式规定的、比较稳定的相互关系形式。
- 从4个方面来分析一个组织的正式结构。

# 一、正式结构

---

第一，地位构成。

- 组织中地位地位，是一个人在组织中的相对位置，最明显的体现是职位。
- 工作的重要性程度也决定了某一个职位的地位。一个人完成工作的熟练程度、人际关系都会决定地位。

第二，角色结构。

- 角色是和地位相对应的，行为期待。
- 在组织中，特定的地位就有相应的角色期待。



# 一、正式结构

---

## 第三，结构规范。

- 稳定的规则与规章制度。告诉人们在组织中应当如何行为。
- 规范的**有效性**取决于组织成员的认同程度。

## 第四，权威结构。

- 权威依附于职位。当某个人占有某个职位时，他就占有了相应的权威。



# 科层制

---

- 现代组织的正式结构，一般来讲，都具有“科层制”的特点。
- 科层制（bureaucracy）又称为官僚制），是社会学家马克思·韦伯对现代组织正式结构特点的一种概括。
- 总体来讲，它的特点是理性化组织方式。用**规则和阶级制度**来达到效率。
- 韦伯概括了科层制最为重要的5个特征。



# 科层制

---

- 劳力分工
- 权责分明
- 基于专业技术资格之上的人员用工制度
- 详细的规章制度严格规定了工作人员的操作规程
- 有一套职业发展的方式

# 科层制

---

- 科层制是现代组织存在的一种客观现象，但人们对科层制的态度确是褒贬不一。
- 随着时代的发展，人们也逐渐创造出，超越传统科层制的组织形式。



# 正式结构的形成过程

---

- 组织刚开始形成时，它能相对自由地进行尝试。
- 目标变动性较大，实现这些目标的方式也可以有多重选择，成员之间的关系也可能是非正式的、可以相互调整适应的。
- 随着组织的成长，目标越来越明确，运作模式越来越稳定，
- 我们说这个组织逐渐制度化了（institutionalized）。也就是说，正式结构形成了。



# 制度化的好处

---

- 组织关系越是有序，越可以预见时，成员之间就可以更好地协作，组织的连续性就会增强。
- 随着知识和经验的增长，也就不必再经过那种无效尝试和错误，就能找到最好的功能发挥方法。

# 制度化的缺点

---

第一，可能会导致僵化死板。

第二，目标置换（goal displacement）当组织员工只关心自己的目标时，这一现象就会发生。

- 1) 组织成员热衷于保持他们自己在组织中的地位，只关注这个目标。
- 2) 组织规章制度本身成为目的。默顿创造了“科层制仪式主义（bureaucratic ritualism）来描述这样的现象，它把规章制度优先置于目的的位置，而不是当做实现组织目标的手段。



## 二、非正式结构

---

- 在组织中，还有许多非正式关系，他们构成了组织的非正式结构。
- 非正式结构不是由组织的制度规定建立的，也不受制度的规范保护。
- 它通常有自己的自然领袖，有自己的群体目标和群体规范。
- 组织成员的小群体，或者组织成员完成某项工作的实际操作方式。



# 非正式结构的积极性与消极性后果

---

- 正式规则和程序并不能解决组织所遇到的所有问题，有时甚至不如非正式规则有效率。
- “应付游戏”最终促进了公司的利益。
- 非正式结构也有消极性后果，比如打小报告受到非正式社会控制—工友、监督者的敌意和报复，这就会使得成员对于阻碍组织发展的行为听之任之。



# 总结

---

- 组织结构包含正式结构和非正式结构
- 我们可以从地位、角色、规范和权威四个方面分析组织的结构
- 科层制概括了现代组织结构的主要特征
- 正式结构和非正式结构都有着各自的积极作用和消极影响。

---

# 二 组 织

## 组织的类型



- 
- 形形色色的组织彼此之间有没有什么差异，我们能不能根据这些差异把他们分成特定的类型呢？
  - 本节介绍3种比较常见的社会组织分类标准。



# 按照功能和目标进行分类

---

## 第一类 经济生产组织。



- 制造产品或进行生产的组织，
- 特征：把经济功能放在首位，运作方式是通过经济功能为整体组织的发展做出贡献。
- 典型形式是实业公司

# 按照功能和目标进行分类

---

## 第二类 政治目标组织。

- 为保证社会目标的实现而形成的各类组织形式，
- 这类组织的活动取向是实现社会共同价值，以及形成和部署社会权力。
- 例如，政府机构。

# 按照功能和目标进行分类

---

## 第三类 整合组织

- 活动主要涉及调整冲突和指导动机，从而实现社会制度的期望或促使社会各部分良好配合。
- 法庭、例如精神病医院等。

## 第四类 模式维持组织

- 那些具有文化、教育和价值承载功能的组织，如教会和学校。



# 以受惠者为基础进行分类

---

## 第一类 互惠组织

- 这种组织的成员因共同的兴趣而结合在一起
- 政治党派、工会组织、贸易协会、退休军人俱乐部。
- 组织成员参与程度的高低会直接影响到组织权力的大小。



# 以受惠者为基础进行分类

---

## 第二类 服务组织

- 以服务为主，主要是为组织的受惠者提供良好的服务。
- 如学校、医院、社会工作机构、律师事务所、精神病防治所。
- 组织决策的制定和实施不受利益驱动，不是盈利性的，以如何对受惠者提供最好的服务为标准。



# 以受惠者为基础进行分类

---

## 第三类 经营性组织

- 以**营利**为主要目标，**财富和利润**是这类组织追求的。
- 组织产生的**价值**可以用**货币的形式**来体现。
- 银行、公司、工厂、零售店等。



# 以受惠者为基础进行分类

---

## 第四类 大众福利组织

- 邮局、国营飞机场、政府机构、大学、科学研究机构、消防机构等等。
- 社会所有公众都是这类组织的受惠者，包括不与组织有直接接触的社会成员。
- 这类组织对社会有保护作用，维护社会的公平与公正。



## 根据组织权力类型和组织成员的服从方式进行分类

---

- 强制权力，以**肉体伤害**作为服从行为的基础。
- 功利主义的权力：以**物质奖励**作为服从行为的基础。
- 规范的权力：以**荣誉称号**作为服从行为的基础。





# 根据组织权力类型和组织成员的服从方式进行分类

---

## 第一类 疏远型组织

- 以强制权力为基础，集中营、军队、精神病院
- 组织利用有形力量，迫使组织成员服从组织的要求

## 第二类 功利型组织

- 以实在性奖励或非实在性奖励为基础的组织，工商企业组织
- 组织占有物质资源，而这些资源又是组织成员所希望得到的，从而强化了控制能力。（非强迫性）
- 组织成员与组织的感情并不那么强烈。基本上是报酬与服从的关系。



# 根据组织权力类型和组织成员的服从方式进行分类

---

## 第三类 道德型组织：

- 以劝导或感召将人们的行为引导到被认为是正确的轨道上的组织。  
党派组织、志愿者组织
- 权力来源是对某些荣誉性称号等资源的占有与分配。
- 成员一般对组织抱着积极肯定和赞许的态度。



# 中国以产业为标准的组织的分类

---

- 第一产业组织：以自然为开采对象的产业组织形式，包括农业、林业、渔业、牧业等
- 第二产业组织：指在第一产业组织基础上形成的产业，包括工业和建筑业。
- 第三产业组织：包括流通部门和服务部门两大类。**流通部门**的行业包括交通运输业、商业饮食、邮电通信、物资供销、保管仓储业。**服务部门**可以分为生产和生活服务部门、科教文卫等服务部门，社会公共服务机构等。



# 社会组织：社会组织兴起的背景

---

- “一场真正的社团革命似乎正在全球范围内展开，它在20世纪末出现所具有的社会和政治的意义，有可能会同19世纪民族国家的崛起向媲美。”
- 2008，中国NGO元年。它（地震）“一夜间令大部分中国NGO都站到亮处，承担救灾义务。” 《亚洲周刊》



# 社会组织： 社会组织的特征

---

- 社会组织是在企业、政府之外的一种组织类型。它的出现和兴起，源于政府与市场在解决社会某些需求方面时出现的低效能甚至无能为力。
- 社会组织在实践中有许多名称，NGO，NPO，第三部门。现阶段的实际运用中，它们所指称的对象基本是一样的。
- 非营利性 、 非政府性 、 自主性 、 关注社会利益

# 社会组织： 社会组织的类型

---

- 1、民政注册：社会团体、民办非企业、基金会
- 2、工商注册
- 3、单位挂靠

# 社会组织 社会企业

---

- 以解决社会问题为目的的企业。
- 条件：最初的目的为解决社会问题，财务是可持续的；用商业的手段更有效地解决社会问题。
- 孟加拉乡村银行（也译作格莱珉银行）
- fifteen餐厅

# 总结

---

- 我们可以按照功能目标、受惠者、权力类型对组织进行分类
- 我国常用的分类方法是按照产业进行分类。
- 社会组织是在社会治理创新背景下兴起的重要组织形式。





---

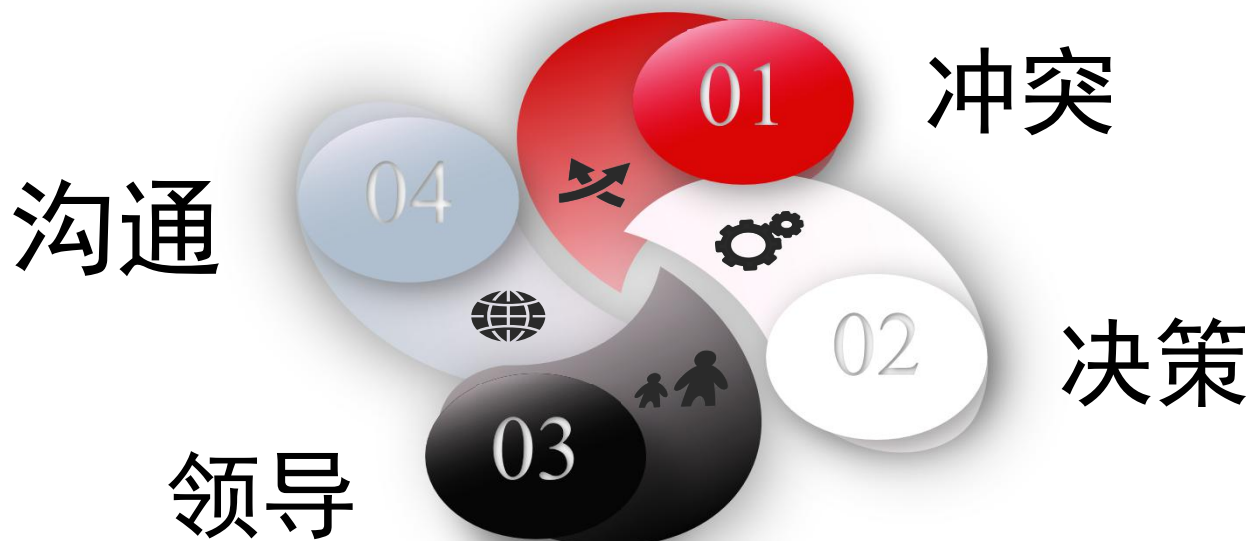
# 二 组 织

## 组织的运行



# 组织运行

---



# 一、冲突

---

- 冲突是指由于价值观、或资源引起的争夺与矛盾。
- 冲突是一种不可避免的组织现象。组织结构的设计，本身就是通过不平等和差异化来获得效率的。不同的角色（职位），有着不同的**职权范围**和**权力关系**。

# 如何看待冲突的三种观点

---

- 第一，传统的冲突观。认为冲突是不良的、消极的：干扰了组织的一致性行动，动摇着组织的结构，具有破坏作用。
- 第二，冲突的人际关系观点。认为冲突是不可避免的组织现象，有可能推动组织的整合和维持。既然冲突是不可避免的，就应该接纳它，使它的存在合理化。
- 第三，相互作用的观点。不仅要接受冲突，还要鼓励冲突的出现。

# 第一组冲突类型，个人冲突与超个人冲突。

---

- 区别：冲突双方代表的是个人的利益还是某一个群体的利益。
- 个体间冲突中，个人只代表自己，冲突源于不同个人利益与目标之间的冲突，例如某两位高校教师，在争取进修机会时发生的冲突。
- 超个人冲突中，个体代表的是某一个群体的利益，比如工厂女工由于用工制度中的性别歧视现象，与管理者之间的冲突。



## 第二组冲突类型，目标性冲突与手段性冲突

---

- 区别：冲突本身是不是冲突双方的目的。
- 目标性冲突中，双方是为了发泄受到挫折、利益受损时的不满、愤怒，冲突本身就是目的。
- 手段性冲突中，双方的目标是冲突之外的，一旦实现了自己的目标，冲突也就结束了。（比如不同部门之间为了某一项拨款的分配而发生的冲突。）

## 第三组冲突类型。非基础性冲突与基础性冲突。

---

冲突是否会影响到整个组织赖以存在的基础性结构。



# 哪些是正功能的冲突？

---

- 超个人性的、手段性的、非基础性的。
- 超个人性的冲突，往往起源于组织环境的变化、组织内群体关系的变化。比如**社会福利制度改革**过程中，传统国营企业、事业单位的员工与其工作的组织之间可能出现的冲突。这类冲突往往会推动组织结构在新情况下的调整。
- 个人间的、目标性的、基础性的冲突，就有可能成为负功能的冲突。





# 控制冲突的基本思路是，保证组织结构的弹性。

---

- 让冲突可以体现出来，同时也保证结构有解决冲突的空间。
- 首先分析冲突的**原因**，接下来看看冲突的**类型**，并把解决冲突与结构弹性结合起来，考虑冲突的解决方法。

## 二、决策

---

组织决策：

根据组织的目标，在两个或两个以上的备选方案中做出选择，并付诸实施的过程。

# 有限理性决策模式

---

- 按照理性人假设，每个人都会仔细考虑要达到的目的、达到目的的手段，然后尽一切可能搜集和占有各种信息，系统地评估一切可能的方案，以精明的头脑选出最优的方案来实施。决策的依据只有一个：实际利益的收益。这叫做**理性决策模式**。



# 有限理性决策模式

---

- 但实践中，这种决策模式很难做到。因为：
  - 1) 决策者可能受到各种其他因素（比如，社会环境、人际关系、个人利益）的影响，比如为了讨好领导而附和上司的意见。
  - 2) 人们很难占有全部信息。
  - 3) 人不可能“完美”地处理信息
  - 4) 如果决策涉及到人，人的行为和反应往往是很难预测的，所以决策的后果很难预测。



# 有限理性决策模式

---

- 在实践中，决策的模式更多的是**有限理性模式**。就是说，人的能力和局限性决定了人很难做出完全合理或理性化的决策。
- 有限理性模式是认识组织决策的比较适宜的基础。

# 群体决策的优势

---

在现实生活中，许多组织决策都是以群体的方式做出的。

群体决策的优点：

- 1) 可以集中知识和信息；成员之间可以相互启发、相互弥补；可以代表多数人的利益
- 2) 因此更具有有效性、稳妥性和效率。



# 群体决策的问题

---

- 1) 反应较慢。
- 2) 群体偏移：当参与决策的成员意见不一致时，常常出现一种“极化现象”，就是群体的决策偏向保守一端，或者冒险一端，我们称之为“谨慎转移”和“风险转移”。大多数时候是倾向于“风险转移”的。
  - “责任分散”造成的，每个人都对决策承担责任，同时每一个人又都不承担全部责任，“集体负责变成了集体不负责”。
  - 遵从压力。在群体部分我们已经介绍过，在群体中，个人会受到他人观点的影响，不能正确形成、表达自己的观点。



# 三、沟通

---

- 组织沟通的涵义。
- 沟通是人与人之间传递信息、指令、思想或观念的过程。
- 组织沟通是组织的指令、计划在水平层次或垂直层次上的传递过程，这种传递是通过组织角色（部门、或者职位）实现的。
- 与日常生活中的沟通相比，组织内沟通的信息往往是被正式规定的，而且注重沟通的结果，也就是指令执行的情况。



# 沟通的功能

---

没有沟通，组织将无法运行。各部门之间无法合作，不同部门、不同职员的工作目标就会分散。组织将不复存在。



# 沟通的类型

---

- 1) 正式与非正式沟通。信息可能通过正式渠道，也可能通过非正式渠道传播
- 2) 纵向沟通和横向沟通。自上而下或自下而上；同一层次上的人们。



# 现代社会的沟通趋势

---

- 现代通讯技术的飞速发展组织沟通带来了巨大影响。  
电话、电视、网络。
- 沟通**快捷**之外，体现出最为重要的一个趋势是**传递范围广**，越来越多的组织成员能够共享相关的信息，从而促进组织内部的平等化。



# 四、领导

---

- 如果组织缺乏有效的领导，即使结构设计的再合理，也不会发挥出它应有的潜能。
- 领导职能的核心：引导其他成员追求已经确定的目标。  
具体任务：分配工作任务、指导和监督工作的执行、工作评估、分配奖酬。
- 领导的风格。



---

# 二 组 织

## 组织的变迁与发展



# 组织发展的动因

---

- 组织是人类智慧的产物。它的产生源于人们对于**效率、成功**的追求。
- 当内部环境和外部环境发生变化的时候，组织也会有相应地调整，从而**适应环境的变化**。因此，世界上不存在最优化的组织形式，只存在比较适宜的组织形式。
- 当**社会整体发生变迁**，社会的组织形态也会发生根本性的改变。

# 从传统组织到现代组织

---

- 现代社会是伴随着科学技术的发展而来的。
- 科学技术的发展，带来了生产方式的变化，进而带来生产关系、活动方式的变化。
- 相对于传统社会的组织，现代社会的组织**规模越来越大、结构越来越复杂**，相关的人、物、时空因素越来越多。这就需要**更有力的组织方式**来协调人们的活动。

# 从传统组织到现代组织

---

- 在这样的背景下，理性化逐渐渗透到了生活的方方面面。
- 理性化是这样一种思维方式，它追求高效率地实现目标。
- 前面我们提到的科层制，之所以成为现代组织的主要结构形式，正是因为它符合现代社会对理性化的追求。



# 科层制面临的挑战

---

## 第一，使工作僵化

人们被训练要严格遵守成文的规则和程序，无论是否存在更适合整个组织的另一种解决办法，仍不惜一切代价固守规则。“科层制仪式主义”。

# 科层制面临的挑战

---

## 第二，寡头统治的危险

- 经济、政治、社会权力高度集中于那些最重要组织中处于最高位置的少数人手中。
- 罗伯特·米歇尔：“寡头统治铁律”。
- 在现代组织和民主之间似乎包含着一种固有的冲突，很多社会学家都对这一问题做了思考，并探寻解决的图景：比如韦伯、哈贝马斯



# 科层制面临的挑战

---

## 第三，非人格化导致的目标偏离

- 组织的非人格化带来高效率，但同时也会产生其他的不良影响。
- 比如，公共服务行业中的组织，目标是服务大众，但往往会用非人格化方式来对待自己的服务对象，遵守规则优先于以人为本。
- 公众与科层制之间可能产生张力。我们大多数人都要与大的科层机构定期打交道，我们经常会遇到公务员和官员们对我们的要求似乎漠不关心的情况。

# 科层制面临的挑战

---

第四，理性的非理性化：瑞泽尔提出，麦当劳化孕育了一系列非理性：括对于我们健康的损坏、环境的损坏、去人性化

第五，科层制提供的职业发展路径可能会导致人们最终处于自己不适合的位置。

彼得原理peter principle：有才干的人不断地受到晋升，直到某个他无法胜任的位置。这项未获得证实的假设，反映出根据绩效的晋阶结构可能产生的反功能：

# 科层制面临的挑战

---

## 第六，科层制并不适合所有的行业

- 科层制在强调灵活可变、把握前沿的行业中效用有限。科层制的组织是机械型的，适合不易受市场波动影响的更为传统、稳定的生产形势。
- 在电讯、计算机软件或生物技术等领域，市场需求不断变化，技术更新也很快，组织更需要是有机型的。汤姆·伯恩和斯托克（1996）
- 有机型组织具有松散的结构，组织的整体目标优先于狭隘的责任。信息沟通流和命令指示更具发散性，而不只是垂直轨道。

# 组织的发展趋势：网络化的组织结构

---

- 可以预见，在知识经济时代，重要的组织形态可以概括为**网络组织形态**。
- 著名管理学家彼得·德鲁克在谈到未来组织形态时指出：由于技术的发展和劳动队伍专业化与知识化，企业组织势必**以信息为中心**，特别是计算机网络的形成，将从根本上改变组织结构，企业组织的网络化成为必然趋势。



## 组织的发展趋势：弹性组织flexible organization。

---

- 严密的科层制结构在工业部门中越来越少见了。为什么？20世纪90年代市场越来越富于变化的，今天的工业化社会中取而代之的是更具弹性的社会组织。
- 提倡新的产品设计和连续的产品多样化，而不是标准化产品
- 鼓励更多的民主参与，减少敌对的劳资关系
- 管理者、员工、顾客和供应商之间的紧密合作关系。，所有这些人都一起参与创意和实施新思想的过程。
- 引入弹性组织中的两个广泛的构成要素，就是弹性时间和工作分享。



# 组织的发展趋势：组织的全球化

---

- 如果是民族国家是一个容器，在全球化的今天，这个容器已经逐渐装不下一些人类共同的议题，比如环境、反恐
- 今天，国际组织已经不是什么新鲜事了。1945年创建的联合国可能是全球性组织最显著的现代实例。
- 社会学家把国际组织区分为两种主要类型：国际政府组织、国际非政府组织。



# 组织的发展趋势：组织的全球化

---

- 国际政府组织：通过政府之间缔结条约而创立的一类国际组织，旨在便利各成员国之间的事物往来。出于国家安全的考虑、贸易控制、社会福利、人权或环境保护问题。
- 欧盟（EU），北大西洋公约组织（NATO）

# 组织的发展趋势：组织的全球化

---

- 国际非政府组织。INGO，根据各成员个体或私人组织之间的协定所创建的国际组织。
- 国际社会学协会、国际妇女理事会。

# 总结

---

- 组织的形式会随着社会环境的变化而发展
- 现代科层制的弊端日益显现
- 组织呈现出网络化、弹性化、全球化等特征
- 组织无论怎样变化，都将继续发挥使社会活动制度化的功能。
- 对个人来讲，依然发挥使个人完成社会化的功能，也依然为个人提供有效和更有益的服务，依然是个人生活和发展的场所。