

管理的终结及后层级制

王建斌^{1,2}

(1. 重庆师范大学 政治学院,重庆 400047;2. 中国人民大学 哲学院,北京 100872)

摘要:管理的终结不是指不再需要管理,而是指非人性化的、机械的层级制为新型的组织体系所替代。层级制现实的困境和内在价值的冲突,使得管理的终结成为可能。然而,扁平化、网络型等替代型组织并非完全为现实情境所适应,仅仅处于一种理想化的状态,使得管理的终结难以转变为现实。纵观中国管理界,层级制仍然是主要的组织模式。通过对管理终结的探讨,认为合作制组织是因其可能性和现实性的统一而成为“后层级制”的组织形式。

关键词:管理的终结;层级制组织;自我管理;合作组织

中图分类号:B152 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2012)02-0152-06

“管理的终结”不是指不再需要管理,而是指非人性化的、机械的层级制组织(hierarch organization)将为一种新型的组织形式所替代。近年来,这一主题在管理学界引起了热烈争议。“核心竞争力”的首创者加里·哈默高呼“要网络,不要等级”,在《管理大未来》中他论述道,“戈尔认识到‘官僚制的简便与秩序’使得层级制‘几乎成了一个无法抵抗的诱惑’。但是,他拒绝接受抑制创造性和个体自由的组织。考虑了所有的潜在缺陷之后,他认为网络结构是一个更好的选择”^[1]。尽管哈默并没有直接提出“管理的终结”这一概念,但是已经意识到层级制组织将为网络制组织所替代。“管理的终结”这一概念是肯尼思·克洛克(Kenneth Cloke)和琼·戈德史密斯(Joan Goldsmith)率先提出的,在其著作《管理的终结》中,认为层级制即将寿终就寝,管理即将终结。“这种哲学上的变化呼唤着一种以人道主义——民主思想为基础的组织价值观,并以之来取代非人性化的、机械的官僚价值体系。随之而来的是一种以合作和理性为基础的新权力观,它将取代以胁迫为基础的旧模式”^[2]。然而,并非所有的学者都持有“管理的终结”观点,斯坦福大学教授哈罗德·莱维特教授则认为尽管层级制有很多的弊端,但是管理并不会终结。“尽管我们自己的组织可能是层级组织,但是为了其他有责任感、有修养的人类,让我们帮助组织成为更加美丽的工作环境。管理严密的层级组织可能是古老的,但它们未必是坏的”^[3]。主张“管理终结”的学者和反对者的分歧不在于层级制是否存在弊端,而在于后层级制(“后层级制”这一概念主要体现在“后”字上,根据后现代主义的基本观点,“后”意味着“否定”、“摧毁”和“超越”。“后层级制”指将出现一种组织形式,能够克服层级制的弊端,成为其替代性组织)中能否出现一种组织形式超越层级制。

收稿日期:2011-12-29

基金项目:重庆师范大学青年基金项目“向终结而在:海德格尔死亡观探析”(10XWQ34);国家社会科学基金项目“管理哲学的一般问题研究”(08BZX008)

作者简介:王建斌(1978-),男,山西中阳人,中国人民大学哲学院博士研究生,重庆师范大学政治学院讲师,主要从事西方管理哲学研究。

一、层级制长期存续及终结的根源

追溯组织的发展史,层级制总是伴随着组织,以其精确、稳定、可靠和纪律的严明得到亨利·法约尔、马克斯·韦伯等管理学者的赞誉,然而,因其抑制创造性和个体自由发展,难以适应变化莫测的环境等弊端而饱受争议。在追求效率最大化和人的价值两个维度之间冲突不断。

古希腊哲学家柏拉图是早期不自觉地主张层级制的哲学家之一,他认为理想的国家由统治者、军人和生产者组成,各个等级各司其职、各守其分,才能使整个城邦秩序优良、和谐发展^[4]。尽管在柏拉图那里,组织理论尚未形成,但他已经朦胧地意识到层级制是一种理想的组织模式。在西方,层级组织已经存续相当长的历史,从中世纪的教会到近现代以来的国家行政体制。然而,像泰勒(Frederick Winslow Taylor)这样的管理先驱也并没有将组织作为一个系统,更没有关注组织中的层级及其效应。法约尔开始意识到组织应该是层级制的,“等级链是指最高权力机构到低层下属的一系列领导层级”^[5]。第一个有意识地关注层级制组织的应该是社会学家马克斯·韦伯(Max Weber),他认为“人们因工作而相处在一起,完全是以等级制度组合——‘组织遵循等级制原则,即:低层级受到高层级的控制和监督’”^[6]。但不管是否有意识地使用层级制组织,层级制始终在西方管理中起着不可估量的作用。然而,内在设计理念的悖论,也使得层级制组织发展存在很多弊端,需要新型的组织所替代。

(一) 层级制组织长期存续的根源及优势

人类由无序到有序的发展,也是组织出现和发展的过程。层级制由于其高效性而为人类所采用。无论是人类还是组织的发展,层级可以将员工组织起来,应对复杂的环境,帮助组织简化事务。层级组织是人类目前采用的、最有效率的组织结构。马克斯·韦伯指出:“从纯技术的角度来说,组织管理采用官僚体制才能保证获得最大效率;也是从这个角度来说,官僚体制是对人类实现必要的控制所需采用的最理性的方法。与其他形式相比,官僚体制不论在精确程度、稳定性、纪律的严格性,还是可靠性方面,都更胜一筹。”^[6]韦伯抛开人性问题,在“纯技术的角度”考察层级制,认为层级化、劳动的专业化分工、成绩决定升迁等特征,使其更加高效。当代管理学家哈罗德·J·莱维特(Harold J. Leavitt)也认同韦伯的说法:“层级是非常有力的处理复杂问题的工具。层级对于组织有意义,就同它对个人处理复杂的工作时的意义是一样的,原因也有些相似。”^[3]

人的自我意识以及优越性可以在层级制体系中

得到确认。德国古典哲学家黑格尔在其著名的“主奴意识”论断中,充分论述了人性中深层的呼唤,“自我意识只有在一个别的自我意识里才获得它的满足”^[7]。一个组织中,每个人都处于层级的某一个位置,层级帮助我们在与他人的对比中界定自己。在一个人人平等、毫无差异的组织中,人内心中的“优越意识”是难以得到满足的。层级也是激励员工,使组织效率最大化的重要手段,不同层级的人具有不同地位、收入和评价。任何人要顺着层级的阶梯向上流动,必须为组织贡献自我的力量,对高层级地位的追求,激励着员工不断为组织奉献自我。

(二) 层级组织存在的问题及现实困境

层级制能够实现组织的高效率,同时满足人深层次的精神需求。然而,其痼疾较之优势而言如此之多,更令人生厌。为了实现组织的共同目标,层级制组织需要员工绝对地、毫无理由地服从组织,忠于正式的结构,才能有效工作,实现效率的最大化。然而,这种组织结构最终导致个体对组织的依赖,在组织中始终处于被动、缺乏自治和创造性的状态。著名的美国行为科学家克里斯·阿吉里斯(Chris Argyris)在其著名的“不成熟—成熟”理论中也阐释了这一困境,人的发展是由不成熟逐步发展到成熟,由依赖、被动发展为独立、创造和富有活力。而层级制对个体的要求仅仅是服从,毫无思考、毫无个人见地地执行命令,使个体始终处于婴儿般的不成熟状态,毫无创造性、活力。“正式组织的基本性质却使人保持在‘不成熟’阶段,并妨碍他自我实现”^[8]。

层级制有时难免与专制、独裁的领导风格联系在一起。同时,信息传递的扭曲、失真也在组织中常常发生。层级体系中,权力按照所处层级的高低展开分配,各层级权力、地位不平等。权力的滥用、压制、恐吓经常成为控制的手段。信息沟通中,“自上而下”和“自下而上”的纵向传递是常用的方式。任何一次由顶层向低层的传递都可能被扭曲,从而导致基层员工挖空心思猜测高层的心思。从低层向高层的传递中,由于其利益的不同,信息的“截流”是常见的行为。最终导致一种难以解决的困境:最可靠、最真实的信息来自低层级,而最终的决策权处于高层,其结果就是决策脱离实际,难以适应环境变化。层级导致信息传递的不畅通,组织中充满了不信任感。肯尼思·克洛克这样描绘道:“如上每一种沟通不畅势必造成小范围员工之间的个人对立、部门与部门之间的敌对、感到自己被拒绝和被排斥、抗拒变革、不信任、未解决的冲突、士气低落以及其他危害深远的极具有破坏性的后果。”^[9]

结构稳定、责权明确、层级分明是层级组织的重要特征。相对于简单的、稳定的、变化不大的组织环境,组织目标明确而持久,层级制对推进大量的复杂

性工作任务的完成大有裨益。而今天组织所面临的环境瞬息即变,处于不稳定、不确定状态,组织目标也不仅仅单纯以利润为单一目标,而呈现出多样化状态。固定的、僵死的层级化组织面对复杂的内外环境时显得十分笨拙。内部分工的、等级的、结构的固定化难以适应纷繁复杂、变化莫测的组织环境。

人类对层级制组织时常处于爱恨交加状态,高效、内心被“认可”的欲望,使得人类成为层级制的共谋者,使它一直处于组织结构的主导地位。然而,专制、独裁、信息沟通的扭曲等痼疾使得层级组织举步维艰。层级制组织现实的困境,来源于组织内在的理念冲突。

二、层级制内在价值的冲突

层级制几乎与组织发展的历史“共在”。但是,由于其内在价值的冲突,导致现实中组织和员工处于利益冲突、不信任状态。建立在等级基础上的结构以及专制的领导模式与现代社会所提倡的自由、民主和平等等价值观格格不入。固定、僵化的组织结构面对信息流通较慢、相对稳定的环境时尚可发挥其最大效能,而现代社会信息流通较快、环境瞬息变化,层级组织明显感觉措手不及、力不从心。

(一) 组织利益和个体利益的冲突

“利益问题”始终是人类的基本问题之一,它是人类行为的驱动力。组织利益和个体利益、不同层级主体之间的利益冲突,始终困扰着层级化组织。拥护层级化的管理者往往以“效率为逻辑”将组织的利益放在首位,将个人仅仅当作组织的一个“螺丝钉”;而反对层级化的拥护者“以情感为逻辑”将个体的利益、权利放在首位。美国管理学者哈罗德·J·莱维特(Harold J. Leavitt)把这种争议称作“人性论”和“系统论”争议,“人性论者关注组织中人的因素,关注于人的需要、态度和感情。他们反对层级,认为层级是限制的、没有感情的甚至束缚人的发展的。系统论者正相反,他们专注于事实、方法和系统。他们推崇层级,认为层级是处理复杂工作的有效结构”^[3]。系统学派的创始人巴纳德(Chester Barnard)在其“权威接受理论”中也明确提到这一点,权威之所以被接受,根本原因在于“组织利益和个体利益相一致”。然而,组织利益和个体利益,组织各层级之间的利益并不尽然相同,很难在层级化的基础上达到巴纳德所提倡的一致。是强化层级制,使个体利益服从组织利益,还是取消层级制,重视个体利益,始终是层级制组织所面临的困境之一。

(二) 控制、服从和自由、创造的冲突

大型的组织都建立在层级制上,层级往往伴随着专制,高层级的管理者对下属具有职位上的控制权,低层级的员工缺少自由、民主、平等的感受。自由是人类追求的理想,每个人渴望自由。但是,自由

意味着“自我决断”,使人缺少了依赖,处于恐慌之中。正因为如此,艾里克·弗罗姆(Erich Fromm)曾经认为“人人都在逃避自由”。在层级组织中,下层员工可以服从上级的安排,这种对上级的依赖关系,使得员工渴望自由同时也难以产生创造力。同时,由于各个员工所处的层级不同,地位、身份各不相同。高层级的管理者拥有更多的话语权、决策权,而低层级的员工则较少,处于被动的服从状态。人人都渴望平等、民主,然而,在缺少层级的、人人平等的组织中,人的成就感和被认同感却无法得到满足,“为了获取认可而斗争”的人,发现自己处于毫无优越感的处境。从人的自我意识满足的角度看,层级制组织给人以地位的认可,哈罗德·J·莱维特举例论证道:“在层级组织中,员工可以爬升变为部门经理,下士可以升为中士,教区的神父会升为主教。层级组织是能够给予我们成就感的。”^[3]正是这种成就感,唤醒了员工内心中的优越意识。

(三) 制度化和人际关系之间的冲突

层级制在其运作上主要以“效率为逻辑”,在人性的假设上,将人看做是“经济人”,认为自利的动机是人与生俱来的本性,人们正是怀着这样的动机从事经济活动。在组织的设计上,强调权力分配、职位分工、严格按照规则和制度执行等;在管理理念上,制度化、非人格化是其显著特征,完全忽视了组织中人与人之间的情感纽带。梅奥在美国西方电气公司进行的霍桑实验表明,“一方面有正式组织及其规则、秩序和工资制度的存在,另一方面又有非正式组织及作为其基础的各种情绪和人际互动的存在,这给管理带来了问题”^[10]。梅奥在正式组织之外,发现了“非正式组织”,它们之间具有不同的特征。非人格化面对正式组织时十分有效,当面对建立在“情感为逻辑”的非正式组织时显得苍白无力,这显然也是层级组织内在困境之一。

(四) 稳定的结构和变化莫测环境的冲突

权变管理理论认为,当组织的外部环境发生变化时,组织的内部结构也要做出相应的调整。层级制以其“层级化、非人格性、执行既定的规则、劳动的专业化分工”等为特征,建立在相对固定的结构上,这种结构面对相对稳定和确定、目标明确而持久、技术相对统一的外部环境时十分有效;而当面对环境相当不稳定和不确定、目标多样化并不断变化、技术复杂和易变的非常规性活动时,层级制缺乏灵活性。随着社会的发展,信息化、网络化已成社会大势,相对稳定、确定总是暂时的,而变化不定则是恒常的,究竟是将组织建立在稳定结构之上呢,还是废除固定结构,形成不断变化的网络体系,在组织设计中必须作出平衡。

层级化组织的内在价值理念充满了冲突,以上

冲突仅仅是其中的一部分。其他诸如控制与自我管理、沟通的“单行道”与信息多元化等冲突也相当突出。当冲突达到了一定的程度时,其内在的矛盾必然激化,需要一种新型的组织体系以适应外在不断变化的环境。

三、“网络组织”替代层级制的困境

层级制组织在现实中的弊端和内在价值上的冲突,使得管理终结成为一种可能。然而,这种可能要转变为现实,关键在于能否找到一种更好的组织形式作为层级制组织的替代。包括肯尼思·克洛克在内的很多学者作了很多有益的探索,但是理想与现实之间存在着很大的差距。

(一)层级制理想的替代组织形式

对层级组织的诊断方案有许多种,扁平化组织、零层级管理、网络组织等等。不管哪一种替代方案,都具有一些共同的特征,即消除或者减少层级,改变原有的固定结构,促进组织内外部的沟通,减少对员工的控制,改变专制的领导模式等,这样的组织是否可以转变为现实呢?肯尼思·克洛克对新型组织的设想或许是一个典型的代表,他认为未来的组织将是“雇员需要他们的工作是自我管理的、以价值为基础的、有人性化维度的;由网状的联合会、团队、网、联盟和协会组成;由无所不在的、以关系为导向的、民主选举的、相互联系的领导人领导。他们要求的工作过程是:精简性和合作性的,交流是公开、诚实和值得信任的,鼓励真正的反馈、学习和冲突解决的自我矫正体系,战略整合的,改变它们变革的方式”^[2]。肯尼思·克洛克勾画的未来的、与层级组织相对应的组织图景,可以概括为:建立在正直的共同价值基础上,以创造性的自我管理团队和节点构成的网络型结构,实行精简、分开与合作的过程,无处不在的协同领导和复杂的自我矫正系统。

肯尼思·克洛克提出的组织理论核心是“自我管理团队”和节点连接而成的网络组织。网络组织建立在现代信息技术之上,打破组织内外的限制,促进了组织的沟通。美国著名未来学家约翰·奈斯比特(John Naisbitt)曾经讲过:“网络就是人们彼此交谈,分享思想、信息和资源。”他特别强调,网络组织是个动词,不是名词。重要的不是最终的产品——网络,而是达到目标的过程,也就是人与人、人群与人群互相联系的沟通途径^[11]。相对层级制组织的静态、线性、平面、金字塔式的结构和信息沟通障碍而言,网络组织是动态的、立体的、平等的、信息畅通的、不断随着环境变化而演化的有机体,能够更好地适应内外环境的变化。

在新型组织中,用自我管理的团队和节点代替官僚制管理体制和固定化的部门。相对于层级组织以职能为导向进行分工,结构相对固定而言,网络组

织以任务为导向,每个职员都属于一个团队,同时,为了特定目标都可以创造需要的节点,“一旦完成一个目标,原节点会演变成为一个新形式或者消失,允许雇员与其他的节点连接”^[2]。节点是为了完成特定目标而形成的指挥枢纽,也是整个网络连接的纽带。职员可以根据任务的需要而创造节点,一旦任务完成,节点将消失,职员回归团队或者与其他节点相联系。

自我管理团队建立在情感关系和人们之间的个人联系之上,这里不需要服从,通过对话、协商实现共识和共同的方向。“团队不像孩子遵循代理父母的命令一样,惟领导意志是从。每个成员都接受责任,行动起来像成年人”^[2]。自我管理团队建立在所有团队成员的自我控制之上,摒弃了层级制组织依靠层级地位的高低,采取专制式的外在控制行动。各个成员真正实现了平等,并且通过“自我管理”实现了真正的自由。自我管理团队中的成员,不像层级组织内部的成员一样,充满了竞争,他们在不断交流中相互合作,认真倾听其他成员的话语,随时矫正自己的错误。

在网络组织中,领导不是固定不变的,而是根据情境发展而无处不在的协同领导。“领导者和被领导者一起并肩前进,而不是凌驾于他们之上”^[2]。每一个成员都是自我管理团队中的负责人的成员,同时也是能够协助主持大局的领导者。领导是在民主的基础上,通过选举而产生的。网络组织的领导符合民主的价值观,采取民主的管理方式,正像玛丽帕克·福乐特所讲的一样,这样的一种领导力是一种“共享的权力”、“平等的权力”^[12]。

肯尼思·克洛克将层级制组织所带来的“非人性的、机械的、低效的权威式的管理”抛弃,勾画出了一幅替代组织的美丽蓝图,网络化可以随时适应内外环境的变化,自我管理实现了员工真正的自由,共同的价值观念抹平了利益的冲突,协同式的领导实现了员工的平等。然而,这样一种组织模式是否可以实现呢?

(二)理想替代组织形式的现实困境

人性的假设是管理认识活动和实践活动的前提^[13]。相对于科学管理建立在“经济人”假设基础上,人本管理建立在“社会人”假设基础上。而建立在自我管理团队之上的网络型组织,基本的人性假设就是人是一个“拥有知识的自觉奉献者”,他们有共同的价值、信念,拥有组织需要的各种知识,并且根据组织的需要随时勇于承担各种责任,在组织中随时充当领导角色,“每个人行动起来都像成年人”,就像德鲁克所声称的“知识型员工”。而在现实生活中,不同的行业、不同的组织其人员的构成不同,并且在知识、能力上参差不齐,“知识型员工”仍只占很

小的比重,他们承担责任的意愿和能力都相当有限,并且难以随时根据需要充当领导角色。

自我管理团队基础上的网络组织建立在信息技术之上,打破了层级制组织的沟通模式,由原来的“自上而下”、“自下而上”的组织沟通,转变为纵横连接、错综复杂的沟通网络体系。由于信息量大、沟通渠道复杂,需要的不仅是支撑信息沟通的物质基础,更需要处理信息的能力。事实上,很多组织在物质基础上、人员素质上仍然显得十分薄弱。所有的团队成员具有共同的价值、共同的信念,放弃个人的个性是自我管理团队网络组织的基础,在一个价值多元的社会中,要形成理念的共识实非易事。

任何组织模式都受到一定的社会历史条件的制约,其经济、政治和文化的发展程度都会影响它的演变。同一组织模式在不同的历史时期、发展阶段乃至在不同的国家、地区其效率也各不相同。建立在自我管理团队上的网络型组织在经济比较发达、具有民主氛围、员工素质比较高的组织环境中是高效的。然而,相对于经济比较落后、信息传递比较慢、人员素质相对低的组织环境,网络型组织可能会导致组织的瘫痪、停滞。相反,层级组织则具有很高的动员能力和高效性。离开社会历史条件谈组织的未来,犹如痴人做梦,不具有任何意义。

四、后层级制的尝试:合作制组织

纵观今日各国管理,无论企业界、行政机关还是学校等组织中,层级制仍然是组织的主要模式。创造性不足、集权化管理模式、个人在组织中“工具化”倾向严重,不禁让人想起马克斯·韦伯所认为的层级制中人的困境:“一想到有一天这个世界除了满是一些致力于微不足道的工作、一心想奋斗成为大人物的小人物,其他一无所有,就让人不寒而栗……这种对于官僚集权的情绪……足以让一个人绝望。”^[14]如何破解层级组织悖论始终是一个难题,各种解决方案为未来竖起了一盏盏启明灯,然而,如果层级组织的替代性方案不具有合理性、现实性,与社会历史条件难以适应,它终究难以转变为现实,宣布管理即将终结仍为时过早。

后层级制这一概念,主要体现在“后”字上。后层级制意味着对层级制的“否定”、“摧毁”和“超越”。那么有没有一种组织能够超越层级制,达到替代层级制的作用呢?近年来,国内学者对适应中国国情的、层级制的替代性组织作了很多有益的探索,合作制组织以其可能性和现实性的统一而独占鳌头。合作制组织从结构上讲属于网络型,即使还保存了层级制,也仅仅作为一种补充形式而存在。但它不同于扁平化组织,也不同于一般意义上的网络型组织(扁平化组织相对于层级制组织而言,仍然属于线式结构;而网络型组织则属于面式结构,合作制

组织是网络组织的形式之一)。它是一个无边界的合作网络体系,网络的节点仅相对于一个个具体的任务而言,当某一具体的任务完成,节点随时进行调整。合作制组织网络型的开放特征可以使其避免层级制的封闭性,适应瞬息即变的内外环境。同时,由于其网络结构性质,避免了等级,实现了组织成员真正的人格平等。在这些方面,合作制组织似乎与以上所提及的肯尼思·克洛克的设想并无多大的区别,事实上,它们是有着很大的区别的,正是这种区别克服了“建立在自我管理团队基础上的网络组织”的理想性。

肯尼思·克洛克在设想层级制的替代组织时,强调组织员工的“同质性”,要求他们拥有共同的价值、信念,而合作制组织则强调组织成员的“异质性”。“我们要求重视组织成员的异质互补,是因为组织成员的这种异质性是他们开展合作的前提,正是这种异质性给予他们的合作以合理的支持”^[15]。“同质性”是一种理想状态,而“异质性”才是现实条件。尽管“同质性”在组织协调方面起着很大的作用,但是同时也削弱了组织成员的创造力和组织整体的活力。

合作制组织不否认权威,而肯尼思·克洛克认为根据情景人人都可以成为权威。“合作制组织中也存在着权威,但是,却不是稳定地与职位或人联系在一起,而是一种不断在组织成员间转换的权威,组织面对的任务是不确定的,执行任务的路径和方式也不断调整,在面对每一项任务和执行任务的每一个阶段中,所需要的知识和技能都会有所不同,因而,权威就会不断地转移到最能领导组织选择任务、迎接任务或执行任务的组织成员那里去”^[15]。在肯尼思·克洛克的设想中,组织员工无论在能力上,还是奉献精神上,都属于理想化状态,认为他们都是拥有知识的自我奉献者,人人都是权威。事实上,人人都是权威意味着人人都不是权威。相反,合作性组织建立在现实的基础上,认为每个员工存在着能力、素质的差异,只有那些能更好地选择、迎接和执行任务的成员才能充当团队的领导。网络组织的运转必须建立在一定的能够领导组织运行的权威上,而不是每个人随时都可能充当领导角色。否则,组织将瘫痪。

合作制组织属于一种网络型组织,不同于肯尼思·克洛克所认为的建立在共同的信仰、共同的价值观念之上,但是员工之间的信任是其运行的基础。正如弗朗西斯·福山所言“在低信任的社会里,采取网络形态的组织可能极容易在莫衷一是的情况下瘫痪或毫无动作,这种网络的每个成员在面对集体的需要时,心理盘算的是如何利用网络来谋求自己的利益,同时也会怀疑其他成员和自己有一样的打

算”^[16]。合作制组织能成为层级制现实的替代性组织,不在于组织成员个体的力量,而在于一种结构性力量,或者说直接根源于人际之间。合作制组织得以很好运转的前提是其合作的基础,而信任则是合作的内在价值。因此,能否很好地培养员工之间的信任,是合作制组织运转的必要条件。

肯尼思·克洛克所提出的“建立在自我管理团队基础上的网络组织”一定程度上是层级制替代组织的“理想版”,而合作制组织则具有一定的现实基础。笔者认为,合作制组织将成为未来社会一种基本的组织形式,在信息化时代起着重要的作用,无论这种组织形式多么的稚嫩,它将在实践中不断完善而取代层级制度,正如肯尼思·克洛克所言“管理即将终结”,后层级制的组织形式将是合作制组织。

参考文献:

- [1] 加里·哈默,比尔·布林. 管理大未来[M]. 北京: 中信出版社,2003:79.
- [2] 肯尼思·克洛克,琼·戈德史密斯. 管理的终结[M]. 北京: 中信出版社,2004:99,145.
- [3] HAROLD J. LEAVITT. Top down : Why hierarchies are here to stay and how to manage them more Effectively[M]. Boston, MA: Harvard business school press, 2005:273,50,32,67.
- [4] 柏拉图. 理想国[M]. 北京: 商务印书馆,1986:133 - 157.
- [5] 亨利·法约尔. 工业管理与一般管理[M]. 北京: 机械工业出版社,2007:35.
- [6] 斯图尔特·克雷纳. 管理百年[M]. 海口: 海南出版社,2003:44.
- [7] 黑格尔. 精神现象学(上卷)[M]. 北京: 商务印书馆,1979:120 - 121.
- [8] 孙耀君. 西方管理学名著提要[M]. 南昌: 江西人民出版社,2002:197.
- [9] 肯尼思·克洛克,琼·戈德史密斯. 唤醒人的艺术[M]. 北京: 人民邮电出版社,2008:121.
- [10] 丹尼尔·A·雷恩. 管理思想史[M]. 北京: 中国人民大学出版社,2009:334.
- [11] 约翰·奈斯比特. 大趋势: 改变我们生活的十个新方向[M]. 北京: 中国社会科学出版社,1984:197.
- [12] 玛丽·福列特. 福利特论管理[M]. 北京: 机械工业出版社,2007:57.
- [13] 龚天平. 追寻管理伦理: 管理与伦理的双向价值解读[M]. 北京: 中国社会科学出版社,2004:62.
- [14] 丹尼尔·A·雷恩. 管理思想的演变[M]. 北京: 中国社会科学出版社,1997:258.
- [15] 张康之. 合作制组织及其治理功能[J]. 中共宁波市委党校学报,2009(1):8.
- [16] 弗朗西斯·福山. 信任: 社会道德与繁荣的创造[M]. 呼和浩特: 远方出版社,1998:225.

The End of Management and Post- Hierarch Organization

WANG Jian-bin^{1,2}

(1. School of Politics, Chongqing Normal University, Chongqing 400047, P. R. China;

2. School of Philosophy, Renmin University of China, Beijing 100872, P. R. China)

Abstract: The end of management is not that we don't need management, but that inhuman and mechanical hierarch organization will be replaced by new organizational system. The actual difficulties and ideal conflicts make the end of management becomes possible. However, the substitute organization including the flat and network organization is not suitable for environment, making the end of management is difficult to become reality. Reviewing the management of China, hierarch organization is still the main mode. Through discussion of the end of management, this article will provide the foundation for the reform of organizational system in China.

Key words: hierarch organization; efficiency; self-management; cooperative organization

(责任编辑 彭建国)