

网络组织的演进及运行机制分析^{***}

□潘旭明 [西南财经大学 成都 610074]

[摘要] 网络组织作为一种新型的组织形式,已经成为理论界研究的热点问题。本文在分析网络组织形成背景的基础上,探讨了网络组织的实质,并对网络组织在治理与运行中应注意的问题进行了研究。

[关键词] 网络组织; 治理; 运行机制

[中图分类号] C931.6 **[文献标识码]** A

[文章编号] 1008-8105(2005)03-0021-04

一、网络组织形成的时代背景

20世纪90年代以来倍受人们关注的经济全球化、知识经济和可持续发展等问题的浮现,导致科层组织赖以生存的环境发生了深刻变化。以网络经济为主要内容的知识经济对适应工业化社会而产生、发展起来的各种社会、经济、文化生活的权力和制度框架形成了猛烈冲击,以工业社会经济活动原则和特征为基础建立起来的科层组织,其生存环境及运行规则正在变得越来越不适当今的社会环境。

当今社会环境与传统社会相比发生了急剧变化,非线性、不连续性、不确定性已经成为知识经济时代的特征。今天,全球福利日益源自编为数字化、符号化的知识,而这些知识的快速转变和传送改变了传统的经济生活。不确定性已不是一种匆匆而过的临时症状,而是当今社会经济生活的长期现实。彼得·德鲁克是呼吁注意日益增长的不确定性的思想者之一。他非常清楚不确定性对计划和战略的挑战。他认为,在一个动荡的时代里,最可能出现的事件是那些不断改变结构的独特事件,而独特事件肯定是无法计划的。由此带来的挑战正在冲击着各种组织和机构,尤其是企业。经济、社会、政治中的不确定性已经如此巨大,导致大多数公司仍在实践的这种传统计划,即根据可能性来进行预测完全失效(如果不是适得其反)。^[1]为了生存,组织必须准备适应未来的这种变化。正如德鲁克所言,在巨大的不确定性面前,传统的计划和控制毫无用处。英国学者查尔斯·汉迪(Handy, 1989)也认为,这是一个“非理性时代”(the age of unreason),其两大特征概括为“非理性”(unreason)和“不确定性”(uncertainty),我们只能在这个非理性的、不确定性的整体环境中成功,或者失败。要想成功,就不得不学会与这个“非理性”、“不确定性”的环境相处,那就是要进行组织的变革与创新;而失败,首先是因为不能接受

“非理性”的环境,无法实现组织的变革与创新,因而必然从“非理性”、“不确定性”的环境里出局。^[2]查尔斯·汉迪(Handy, 1995)说:“你不能认为未来是过去的延续,……因为未来将会不同。我们确实有必要抛开我们在过去所用的方式,以适应未来。”^[3]

在新的经济形态下日趋复杂的管理任务面前,强调专业化、稳定性和集中化的基本组织原则,以计划和控制为核心职能的科层组织已经明显力不从心,传统科层组织的弊端日益暴露出来。由于遵循等级链及跳板原则,科层组织的横向协调与沟通较为困难,其信息传递速度也难以满足企业对经营环境快速响应的要求,故而越来越受到人们的抨击:“……不同职能之间缺乏有效的沟通与协调,其呆滞、僵化与刻板几乎吞噬了个体的责任心与创造力,更谈不上知识的更新与发展……由于组织层级制度所致的效率低下,公司中许多最有影响力的员工都为此而厌恶,……因为它缺乏真正意义上的沟通,在制定决策和采取行动上拖延。”^[4]早在二十世纪六十年代,心理学家和工业管理学教授沃伦·本尼斯也断然得出过这样的结论:“在未来的25至50年间,我们都将加入为官僚(科层)组织送葬的行列。”^[5]虽然他的预测尚未变为现实,但网络经济时代动荡的经营环境要求组织具有高度的灵活性与适应性,“传统企业那种人为的死板和教条一去不复返了,取而代之的是一个具备真正人性特点的充满混沌、挑战和失望并存的世界……二十一世纪组织的特征应是责任、自主、风险和不可测。”^[6]

根据米尔格罗姆和罗伯茨(Millgrom & Roberts, 1990)的研究,现代制造业有三大趋势:1)从传统的标准化、大批量生产向多样化、柔性生产转变;2)随着生产的多样化和柔性化,产品在供应、生产、销售之间广泛存在的互补性,要求在传统上被分割的部门之间进行更多的协调;3)随着信息技术的发展和市场的进一步完善,使得交易效率提高,降低了对纵向一体

* [收稿日期] 2005-04-23

** [作者简介] 潘旭明(1962—),男,西南财经大学工商管理学院教授,博士研究生。

化的要求。特别是在现代经济环境下,人力资本以及由此产生的知识积累取代原来的实物资本和货币资本成为经济增长和企业竞争优势的主要源泉,自然需要新的企业组织形式来保证新的核心要素的有效配置。^[7]那么,这种新的企业组织形式究竟应该是怎么样的呢?近20年来,许多学者对此进行了理论研究。首先做出这种尝试的是威廉姆森,他的研究指出,当不确定性、交易频率和资产专用性程度较低时,市场是有效的协调手段,市场采购具有大规模和治理优势;当这三个变量较高时,尤其是资产专用性程度较高时,企业组织更具优势,企业就会出现;处于这两者之间的是双边、多边和杂交的中间边际组织状态。在他这里开始出现了网络组织思想的萌芽。在威廉姆森之后,准市场网络组织理论的研究趋于活跃。里查德森从互补性活动的角度为网络组织的存在提供了一种正式的理论基础,里查德森指出:“企业只是从生产和服务过程(价值链)中截取某些阶段从事分工活动,也就是说,企业间相互协调的各种组织安排就必不可少。”^[8]在里查德森看来,企业所从事的只是与它能力相适应的某些活动,而把其他活动留给市场,因而必然与其他企业形成相互依赖的关系,其结果是需要企业间多样化的组织安排来协调。费弗和萨兰西克(Pfeffer & Salancik, 1978)进一步发挥了这种思想,他们把企业间的市场关系看作是一种网络结构。由于企业是从事生产和服务过程中某种阶段的工作,企业间的分工创造了企业相互依赖的网络,因此,企业间活动需要协调,这既不是通过产权控股、计划或科层制来协调,也不是通过传统市场模型中的价格机制来协调。相反,企业可以通过时间和努力建立企业间交换关系的网络结构,以便获取企业所需的外部资源,并有效地培育和扩大其产品的市场。企业可以通过企业间相互依赖和长期关系的多样化契约安排来协调,这些契约可以降低交易成本和生产成本,推动技术的联合开发,企业相互依赖的网络可以提供对相关企业的有效控制和约束。^[9]约翰逊和梅森(Johnson & Mattson, 1990)也认为应该有一种网络,这种网络不是严格地基于价格机制或科层制,它是企业组织间相互适应的协调。^[10]

二、网络组织的含义和实质

网络组织的形成实际上是现代网络通信技术把“看得见的手”与“看不见的手”在一个组织中同时并用的结果。科斯(1937)在《企业的性质》一文中曾引入“交易费用”的概念,来探讨企业(组织)出现的原因。他提出了新制度经济学企业理论所关心的核心问题:既然专业化的生产可以通过市场组织分工,为什么还需要企业?围绕这个问题,新制度学派对分工活动的制度结构进行了深入的讨论。在其比较制度分析框架中,市场和企业被看作是组织经济活动的两种主要制度形式。市场是由价格机制指导的自动协调,而企业则是直接的等级性配置手段。科斯的经典论文结束了传统经济学对市场与企业相互对立和矛盾的看法,在交易成本的统一框架内来解释市场和企业存在的缘由,其本质是把市场和企业看作是由交

易成本所决定的相互竞争和相互替代的两种组织经济活动的基本模式或制度安排。钱德勒(Chandler, 1977)在其名著《看得见的手》一书中以详尽的资料考察了美国企业从早期单一的企业单位到现代多单位工商企业的发展历程。他认为当管理协调的单位成本较低时,管理这只“看得见的手”就取代了市场这只“看不见的手”;管理协调使生产过程通过在数量和速度上的大幅度提高而实现速度经济,它所导致的节约要大于来自现代信息和交易成本的节约,正是这种因素导致科层组织对市场的替代。^[11]但这种替代与非替代的情况说明,看不见的手和看得见的手只分别用于两个极端的情况,却没有想到构建第三种组织模式来让两只手在其中同时并用。正如里查德森所指出的:“企业与市场之间直接协调和自动协调的两分法,使人误解为性质截然不同的协调方法,它忽视了企业间合作的事实。”^[12]

拉森(Larsson, 1993)通过深入研究组织间的关系以后,建议用市场、组织间协调和科层组织的三级制度替代传统的市场与科层两极制度框架。遵循亚当·斯密和钱德勒把市场和企业科层分别称作看不见的手和看得见的手的隐喻,他形象地把组织间协调称作是“握手”。他认为,在较低的内在化成本和行为者之间信任程度低的情况下,不确定性、交易频率及对特定资源依赖程度越高,这些资源依赖越可能由看得见的手所协调;在较低的外在化成本情况下,不确定性、交易频率和对特定资源依赖程度越低,这些资源依赖越可能采用市场这种看不见的手之方式实现;在较低的召集成本和较高的内在化成本或行为者之间信任程度高的情况下,不确定性、交易频率和对特定资源依赖程度越高,资源依赖的协调越可能由作为企业间契约的网络来协调。^[13]这实际上隐含了通过看得见的手和看不见的手来构筑网络组织的协调关系的思想。

里查德·L·达夫特(Daft, 1995)将典型组织分为人、群体部门、组织、跨组织集合或社区四个分析层次,认为由单个组织相互作用所形成的跨组织集合是组织本身集成的最高分析层级,它以自由市场模式组合替代传统的纵向层级组织。^[14]阿卡楼(Achrol, 1999)认为网络型组织是由多个独立的个人、部门和企业为了共同的任务而组成的联合体,它的运行不靠传统的层级控制,而是在定义成员角色和各自任务的基础上通过密集的多边联系、互利和交互式合作来完成共同追求的目标。^[15]丹尼斯、奥里费和布鲁诺(Dennis, Olivier & Bruno, 1993)则从经济、历史、认知、规范等多维角度对网络组织进行了概括。第一,经济维度,网络组织是超越市场与企业两分法的一种杂交组织形态,从这个角度看,构成一个网络的特定组织形态的出现及其演变可以用交易费用经济学的方法来分析;第二,历史维度,网络组织是各种行为者基于信任、相互认同、互惠和优先权行使等所组成的长期关系系统,网络是随时间推移组织交易的一种手段,它不是静态的,而是处于不断的演进之中的,路径依赖的历史分析方法可以对这种演进过程提供基本的洞察力;第三,认知维度,一种网络组织是大于个别行为者(企业)诀窍总和的集体诀窍的存储器,这种组织方法的优势是允许集体学习过程得以在更广阔的范围内展开,如超越了企业边界的技术开发的学习过程;第四,规范维度,所有

网络都是由旨在确定每个成员的义务与责任的一套规则所定义的,这些规则划定了集体活动的领域,并确保与网络的外部环境相比,网络组织受到始终如一的规制。他们认为网络组织是一种超越了传统的市场与企业两分法的复杂的社会经济组织形态,而且这一复杂的组织形态是一个动态的、按照一定路径依赖不断演进的历史过程。

由此可见,网络组织实质上是一种合作竞争型准市场组织,是介于市场和企业之间的一种制度安排。网络组织中的企业行为由相互之间的关系所决定,本质上是一种价值互补关系。

三、网络组织的治理及运行机制

网络组织通过将企业的经济活动放到更加现实和更为广阔的背景下来探讨企业间相互联结的网络安排,分析的重点已从原先的注重对企业活动边界的界定、企业与市场相互之间的最佳组合以及对企业科层组织形式的选择等,转向了对实际存在的各种各样交互作用的网络关系的运作机制的研究上来。与传统的组织相比,网络组织在治理结构、运行基础、协调机制与激励机制等方面都体现出极大的差异性。

(一) 网络组织的治理结构

在交易费用经济学的视野里,网络被看作一种治理方式,人们致力于解释各种替代的治理形式如市场、层级、网络等的经济合理性及其相对效率。^[16]但这种方法假定机会主义是一种标准的行为方式,并隐含地将每次交易看作孤立发生的事件,没有认识到任何交易都嵌入在此前关系的历史和更广泛的关系网络之中。^[17]因此,需要对交易成本方法做出修正,才有可能解释诸如网络这类替代的治理结构及其动态演化。例如, Ring et al 和 A. H. VandeVen (1992) 提供了一个概念框架,他们提出,治理结构的选择依赖于信任,并受风险程度的影响。市场与层级制对信任的依赖性都较低,但市场适合于低风险的交易,层级制适合于高风险的交易。相反,重复契约 (recurrent contracts) 和关系契约的特征是高度依赖于信任。其间的不同是:前者适用于低风险的交易,后者适用于高风险的交易。Cravens et al (1996) 把网络治理方式分成了空心网络 (hollow)、柔性网络 (flexible)、增值网络 (value-added) 和虚拟网络 (virtual) 四类。空心网络和柔性网络出现在高度易变的环境中,他们的不同主要体现在技术的复杂性上。当生产与分配过程复杂、存在资产专用性和信息不对称的情况下,基于合作的柔性网络更适合。而空心网络则存在于通过反复的交易在网络成员间建立起信任关系的网络,这种网络不大可能在内部从事重大的 R&D 和生产活动。虚拟网络和增值网络适合于环境变化平稳的情况,差别在于:前者更可能是联盟性质的,后者倾向于采取交易关系。如果无需复杂技术和客户化的产品供应,增值网络更可能出现;相反,如果其内部能力与资源不能应付新兴技术的挑战,那么企业往往会采纳虚拟网络形式。

(二) 网络组织的运行基础

网络组织的运行基础是契约(包括规则、协议、法律合同等)而不是传统的行政权力。网络组织往往都有其目标,通过谈判达成共识并在互信的基础上建立起来,组织成员既要相互依赖,又要独立运作。由于每个行为者都是一个独立的利益单元,客观上不可避免网络成员具有追求对本单元最有利的交易,这就暗含了不确定性和机会主义的可能性。因此,采用契约来阻止机会主义行为是十分必要的。即通过对不合作的行为或违约行为进行惩罚,以使各网络成员了解其行为预期,从而根除可能引致网络解体的投机心理。但是,网络组织的契约不同于法律上所指的个体交易者的契约,网络组织的契约除了具有法律契约所具备的事前威慑和事后的裁定效力之外,它更强调对作为一个团队组织的内在激励效应,因而,这种契约设计的关键是要构建好自我履约的激励机制。由于网络组织中各成员的自利行为,每个成员都可能将潜在的违背契约条款带来的收益与违约而受惩罚的损失进行对比。如果违约所得到的潜在收益小,而受惩罚招致的损失大,那么,进行相互交易的网络成员将不会试图违约。这样,相互交易的网络成员就不必担心其他网络成员违背契约条款的威胁。

网络组织的运行除依靠契约确立以外,还要靠声誉与信用来保证执行。声誉可以吸引更多的外围成员向组织靠近,为组织遴选新的成员降低搜寻成本,并给现有成员施加一定的压力,为网络组织本身的规模与结构调整提供良好的基础。信用则是解决网络成员之间存在机会主义可能性的一个有效办法。信用可以通过分享价值和忠诚于社会规范或者是通过频繁的交易建立起的信誉而获得,它使得网络组织的参与者能够进行风险更大的投资,并且在出现业绩不能令人满意等不可预见的纠纷事件时可求助于共同协商的谈判,友好地、公平地转移未完成的商品或服务。因此,契约的设计并不能解决网络组织运行的所有问题,声誉、信用与契约在网络组织中同等重要。声誉和信用是形成契约的基础,但仅靠声誉和信用又是脆弱的,只有在相互信任的基础上,依靠契约及共同遵守的行为规范才能保证网络组织的正常运行。

(三) 网络组织的协调机制

不同的组织结构,其内部的协调机制不同。吉福特和伊里萨白斯·品乔特(1998)认为,在直线职能型的企业组织中,协调是领导的事,而在网络型组织中,协调必须由团队做出,但在许多网络型组织中,协调并未得到很好的贯彻。据 Bleeke 和 Ernst (1993) 以及 Harrigan (1998) 的估计,60% 的联盟最终失败,协调欠佳是其主要原因。一般来说,一个企业在加入网络组织之前,是完全独立自主从事经济活动的,其行为除受法律约束和市场机制调节之外,不受其他因素的制约。而企业一旦成为网络组织的成员,其行为就嵌入到了具体而持久的战略关系之中,必然受到网络组织总体目标要求、企业之间合作方式等条件的限制。正如 C. K. 普拉哈拉德和伊夫·L·多兹 (1998) 所说,如果企业是分立的或是自成一体,它的反应速度就很快;如果企业是一组相互依存的企业中的一员,那么它对诸如开发新产品、增加产量等市场需求做出的反应时间就会受到企业经理说服其他企业进行配合能力的限制。

(四) 网络组织的激励机制

任何一个系统要达到其目的,都需要具有内部的激励机制,而网络组织在激励创新方面往往面临三个困境:其一,如何鼓励网络成员之间分享有价值的知识,同时防止这些知识的外溢。其二,如何防止有的成员企业不做应有的贡献而获取知识的这种搭便车行为。其三,如何降低发现隐性知识并使其在成员企业间转移的成本。

针对上述问题,许多学者进行了研究。如 Tripsas et al (1995)考察了意大利研究协会的治理结构,表明政府可以通过组织机制和行政措施,克服这种网络中的机会主义行为,促进知识的交流与企业创新。Dyer and Nobeoka(2000)具体考察了丰田公司的创新网络及其治理。他们发现,通过设计有效的治理机制,丰田解决了上述三个难题。首先,它通过供应商协会、管理咨询部、志愿学习小组、企业间的雇员流动这类安排,开发了网络水平的知识共享常规,创造出强烈的网络认同(identity)。其次,制定网络“规则”,在特定知识领域中根除“专有知识”的观点,使知识产权归属于网络而非特定的企业。第三,创造多重的知识共享过程和一系列子网络,促进网络知识尤其是隐性知识的共享。^[18]然而,丰田网络的治理方式也存在危险,那就是网络中知识的多样性可能日益减少,随之带来创新能力的下降,并难以对网络外部的根本创新做出适当的回应。

四、简短的结论

网络组织是适应当今环境变化而发展起来的一种新型组织形式,它在一定程度上克服了传统科层组织的弊端。由于网络组织与传统的科层组织的巨大差异,因此,建立起了网络组织并不能保证其成功运行。在实践中要成功地采用这种组织形式,必须重视其治理与运行问题。目前对网络组织的研究主要集中在其形成的原因方面,而对于网络组织的治理及运行机制,无论是理论研究还是实证研究都还不足。因此,有必要研究网络组织在治理及运行过程中应注意的问题,以及网络组织如何适应环境的变化而进一步发展,分析企业在不同的场合需要营造一种什么样的网络等。

参考文献

- [1]彼得·德鲁克. 动荡年代的管理[M]. 北京:工人出版社, 1989.8
- [2]Charles Handy. The Age of Unreason[M]. London: Century Hutchinson, 1989.
- [3]Charles Handy. The Empty Raincoat[M]. London: Century Press, 1995.
- [4]Stuart Crainer. Key Management Ideas[A]. A Division of Financial Times Professional Limited[M]. Great Britain, 1996.
- [5]转引自阿尔温托夫勒. 未来的冲击[M]. 北京:新华出版社, 1996.121
- [6]迈克尔·哈默(Micheal Hammer). 新组织之魂[A]. 未来的组织[M]. 成都:四川人民出版社,1998
- [7]Paul Millgrom, John Roberts. The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy and Organization[J]. American Economic Review, 1990, (6).
- [8]G. B. Richardson. The Organization of Industry[J]. Economic Journal, 1972, (82): 895.
- [9]Jeffrey P. Pfeffer & G. R. Salancik. The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective[M]. New York: Harper & Row, 1978.
- [10]J. Johnson, L. G. Mattson. Interorganization Relations in Industrial Systems: A Network Approach Compared with the Transaction Cost Approach [J]. International Journal of Management and Organization, 1990, (3).
- [11]钱德勒. 看得见的手——美国企业的管理革命[M]. 北京:商务印书馆,1987.
- [12]G. B. Richardson. The Organization of Industry[J]. Economic Journal, 1972, (82): 895.
- [13]Pikard Larsson. The Hard Shake between Invisible and Visible Hands [J]. Studies of Management and Organization, 1993, 23(1): 60 - 115.
- [14]Richard L. Daft. Organization Theory and Design[M]. 5th Edition, Minneapolis/St. Paul, Minnesota: West Publishing Company, 1995.
- [15]Ravi Achrol and Philip Kotler. Marketing in the Network Economy [J]. JournalMarketing, 1999, (63).
- [16]Oliver E. Williamson. The Economic Institutions of capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting[M]. New York Free Press, 1985.
- [17]R. Gulati, N. Nohria and A. Zaheer. Strategic Networks[J]. Strategic Management Journal, 200021(3): 203 - 215.
- [18]J. H. Dyer and K. Nobeoka. Creating and Managing a High - Performance Knowledge - Sharing Network: The Toyota Case[J]. Strategic Management Journal. 2000, 21(3): 345 - 367.

Development Process of Network Organization and Analysis of Its Operation Mechanism

PAN Xu - ming

(Southwest University of Finance and Economics Chengdu 610074 China)

Abstract As one of the new forms of organization, network organization has become the focus of research in academic field. Based upon its formulization background analysis, this thesis explored the essence of network organization, and probed into the key factors of the corresponding management and operation.

Key Words network organization; management; operation mechanism

作者: 潘旭明, PAN Xu-ming
作者单位: 西南财经大学, 成都, 610074
刊名: 电子科技大学学报(社会科学版)
英文刊名: JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA(SOCIAL SCIENCES EDITION)
年, 卷(期): 2005, 7(3)
被引用次数: 2次

参考文献(18条)

1. 彼得·德鲁克 动荡年代的管理 1989
2. Charles Handy The Age of Unreason 1989
3. Charles Handy The Empty Raincoat 1995
4. Stuart Crainer Key Management Ideas 1996
5. 阿尔温托夫勒 未来的冲击 1996
6. 迈克尔·哈默 新组织之魂 1998
7. Paul Millgrom; John Roberts The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy and Organization 1990
8. G B Richardson The Organization of Industry[外文期刊] 1972(82)
9. Jeffrey P Pfeffer; G R Salancik The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective 1978
10. J Johnson; L G Mattson Interorganization Relations in Industrial Systems: A Network Approach Compared with the Transaction Cost Approach 1990
11. 钱德勒 看得见的手——美国企业的管理革命 1987
12. G B Richardson The Organization of Industry[外文期刊] 1972(82)
13. Pikard Larsson The Hard Shake between Invisible and Visible Hands 1993
14. Richard L Daft Organization Theory and Design 1995
15. Ravi Achrol; Philip Kotler Marketing in the Network Economy 1999
16. Oliver E Williamson The Economic Institutions of capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting 1985
17. R Gulati; N Nohria; A Zaheer Strategic Networks[外文期刊] 2000(03)
18. J H Dyer; K Nobeoka Creating and Managing a High- Performance Knowledge- Sharing Network: The Toyota Case[外文期刊] 2000(03)

引证文献(2条)

1. 方青云, 杨家(驢) 基于行为研究的网络教学质量控制模式[期刊论文]-开放教育研究 2009(4)
2. 祁刚利 政党组织结构对政党民主的根本性影响[期刊论文]-云南社会主义学院学报 2007(2)