

走向合作制组织：组织模式的重构^{*}

张 康 之

摘 要：20 世纪 80 年代以来，人类社会进入了一个从低度复杂性和低度不确定性状态向高度复杂性和高度不确定性状态转变的过程中，致使社会生活和活动的各个方面都受到冲击。我们的社会是一个已经实现了组织化的社会，一切社会生活和活动都是通过组织展开的。然而，我们正在使用和已经习惯了的官僚制组织却是在社会的低度复杂性和低度不确定性条件下建构起来的，显然不再能够适应于我们在社会的高度复杂性和高度不确定性条件下开展社会生活和活动的需要，以至于我们必须去构想新型的组织，以求实现对官僚制组织的替代。这种新型的组织即合作制组织。合作制组织是具有充分开放性的组织，在合作普遍化的意义上，它既不允许任何封闭自我的倾向出现，也不排斥任何可以被纳入合作行动之中的因素。合作制组织将走在人类社会专业化发展的轨道上，但将改写以个体的人为标识的或能够还原为个体的人所承载的专业化历史，从而实现由组织行动体系承载的专业化。

关键词：合作制组织 官僚制组织 复杂性 不确定性 开放性 专业化

作者张康之，中国人民大学公共管理学院教授（北京 100872）、江苏省新型城镇化与社会治理协同创新中心研究员（苏州 215123）。

人类社会的发展史是一部“社会组织化”的历史。在某种意义上，社会进化的过程也就是组织进化的过程。在今天这样一个组织化的社会中，我们越来越倚重于组织去开展社会生活和各种社会活动。我们现今立足的社会无处不存在着组织，几乎所有活动都与组织相关，或者是通过组织开展活动，或者是需要得到组织的支持，即便是最简单的个人生活事项，也需要通过诸如经济组织提供生活资料或求助于社会组织的服务。现实情况是，我们每个人都无一例外地处在组织之中，而且会同时处在多个组织中，平行地做多个组织的成员。离开了组织，我们很可能一事无成，甚至衣食住行都会丧失现实性。

组织的形式是多样的，是适应具体条件而产生的，从属于人们解决具体问题的

^{*} 本文为教育部人文社会科学重点研究基地“伦理学与道德建设研究中心”重大项目“社会治理的伦理重构”（16JJD720015）成果。

需要。马克斯·韦伯在工业时代的各种组织类型中抽象概括出了“官僚制”，从而为社会生活各个领域不同类型的组织提供了可资参照的典范模型，使几乎所有的组织都有了在自身建设中可以作为轴心性依据的参照物。也就是说，官僚制是组织的一种理想形态，而现实中的组织都需要以这种理想形态为依据，这就如牛顿力学的理想状态在技术中的应用一样。但是，关于理想状态的构想只有在低度复杂性和低度不确定性条件下才具有合理性，在高度复杂性和高度不确定性条件下，任何理想状态都无法确立起来。所以，官僚制无法适应高度复杂性和高度不确定性条件下人们集体行动的要求。事实上，自 20 世纪 80 年代始，人类社会逐步走进了高度复杂性和高度不确定性状态，几乎所有的社会构成要素都流动了起来，官僚制的不适应性变得越来越明显。正是由于这个原因，人们对官僚制提出了诸多批评。显然，人类社会正处在组织模式变革的当口，需要我们去探索高度复杂性和高度不确定性条件下的组织形态。可是，什么样的组织能够满足人们在高度复杂性和高度不确定性条件下开展集体行动的要求？这就是本文希望探讨的问题，或者说，本文试图提出一个可供学界批判的关于未来组织模式的初步设想。

一、从官僚制到合作制的组织模式变革

如果把“组织”一词看作一个内涵宽泛的概念，可以认为，原始社会的氏族已经是一种组织。但是，真正实现了自觉管理的组织则是在近代产生的。在农业社会的历史时期，主要存在着两种类型的组织：一种是具有社会自治性质的民间组织，人类学也将其称作“习俗组织”；另一种是以王朝治理体系形式出现的组织，就其性质而言，属于统治型组织，军队组织应当归入统治型组织中。至于其他形式的组织，则是一些偶尔出现的社会现象。总体看来，农业社会的组织尚未拥有稳定的体制，所以也被称为“混元组织”。管理型组织是在工业化、城市化过程中生成的。由于工业化、城市化带来的社会分化，使整个社会分化为不同领域，而不同领域中又存在着各具特色的组织形式。所以，管理型组织具有多样性。

20 世纪初，马克斯·韦伯完成了他建立官僚制理论的工作。他在多样化的组织形式中抽象出一些基本原理而形成了官僚制理论，并认为所有组织中都包含着官僚制。在 20 世纪 50 年代的组织理论研究中，学者们把各种组织共有的官僚制与“组织”一词连在一起，形成了“官僚制组织”这个概念。就这个概念所指而言，基本上是与韦伯一致的，是对现代组织的一种笼统的称呼。不过，“官僚制组织”这一概念却排除了韦伯在古代埃及和中国发现的被误读为官僚制的组织形式。作为对现代组织的统称，官僚制组织意味着是适应工业社会低度复杂性和低度不确定性条件下社会生产和生活需求的各种组织形式的共性特征。因此，它是一个概念，并不意味着将现实中的某个（些）组织认定为官僚制组织。但是，基于这一共性去自觉进行

组织建构，可以获得更为有效的开展社会生产和生活的工具和途径。

在古代埃及和中国的组织中也许存在着韦伯所说的官僚制，但官僚制组织是现代性的组织形态，其原型应当说是现代工厂。它首先在工厂中孕育、成长，然后被推广到社会生活的各个领域，并成为一种普遍性的组织形态，广泛地存在于社会生活、生产和治理之中。工厂是因应分工—协作要求产生的。在近代早期，手工业中出现了分工—协作的要求，从而将人们汇聚到某种相对确定的、集中的场所。这也是我们常说的“工场手工业”的兴起。在工场手工业中，分工—协作尚未成为一种稳定的机制，即未实现制度化，但已显现出了巨大的效率优势。由于市场经济的形成和竞争的加剧，人们的效率意识得到增强；同时由于机器的发明，人们得以围绕机器而开展分工—协作。所以，在对效率的追求中，开始了对工场手工业的改造运动，形成了现代工厂。工厂已经是一种严密的组织形式，从原料、生产到产品输出等，形成了一个严密的组织体系，造就了服务于管理需求的科层结构。这就是官僚制组织的现代原型，对它进行抽象所形成的原理被推广到整个社会，并最终以后官僚制理论的形式呈现出来。所以，我们在官僚制理论中所看到的是对典型化、理想化的分工—协作的描述。

在工业化的历史进程中，工厂组织之所以能够迅速普及，不仅是因为它使分工—协作集中化，使工作任务能够得到更为合理的分解，使资源和能源的利用及产出更有效率，而且可以出于管理需要和以管理名义造就出层级体系，使管理权力得以顺畅运行。正是这些方面所形成的综合效应，使得资本的权力得到最大程度的强化。所以说，工厂的秘密在于它的“层级体系不仅是协调的理性手段，更是控制的工具和通过占有剩余价值积累资本的途径”。^①在某种意义上，“通过占有剩余价值积累资本”对资本家更有吸引力，使他们能够以巨大的热情拥抱现代工厂这一组织形式。因而，工厂普及了，官僚制组织虽然尚未得到理论总结，却已经为人们广泛接受，从而成为工业社会最为流行的组织形式。从官僚制理论的产生来看，如斯科特和戴维斯所说，“组织理论从一开始就受到欧洲两位社会思想巨人之一的马克斯·韦伯的影响——许多方面甚至可以说韦伯就是其起点！然而，另一位思想巨人卡尔·马克思的影响虽然在许多方面也能感受到，但直到很晚都没有形成很大的势力。艾尔布罗、布拉韦、克里格与邓克雷等组织理论家，特别是科林斯将马克思与韦伯的论点结合在一起，运用马克思的理论开展社会冲突研究，建立了一个关于组织的一般批判理论。”^②这就是官僚制从实践向理论转化的基本过程。这个过程也是从农业社会的简单和确定性状态向工业社会的低度复杂性和低度不确定性状态转化的过程。也就是说，官僚制组织的实践是发生在社会的低度复杂性和低度不确定性条件下的，官僚

① W.理查德·斯科特、杰拉尔德·F.戴维斯：《组织理论——理性、自然与开放系统的视角》，高俊山译，北京：中国人民大学出版社，2011年，第183页。

② W.理查德·斯科特、杰拉尔德·F.戴维斯：《组织理论——理性、自然与开放系统的视角》，第181页。

制理论所包含的最为深刻的隐喻也正是社会的低度复杂性和低度不确定性这一基本的社会背景。

根据奈特的说法,“人类行动既可能是相对未经组织的,也可能是以多种方式组织起来的。历史,特别是现代史,其实就是一部组织发展史,一部组织形式变迁史。”^①一切集体行动都是有组织的,而且自从社会化大生产出现后,人类开始变得习惯于通过集体行动去处理各种社会事项,社会实现了组织化。无论以什么方式去组织集体行动,都包含着分工—协作,以至于整个工业社会呈现为一个层层展开的分工—协作体系。在农业社会所组织起来的集体行动已经包含了分工—协作机制,但它具有偶然性,而工业社会则将分工—协作制度化了,并作出了科学规划和安排。分工—协作是“组织”一词本身应有的内涵,但工业社会的组织在实现分工—协作制度化时,超越了分工—协作中的专门经验而突出强调了专业知识意义。这是社会专业化的开始,不过,却带来了组织因专业隔阂而造成的整体运行机制僵化,实际上在分工和协作两个向度上都导致了灵活性的丧失。在工业社会低度复杂性和低度不确定性条件下,组织的分工—协作模式所存在和带来的这些问题并未引发不可承受的消极社会后果,但在社会开始呈现出高度复杂性和高度不确定性的迹象时,就引发了各种各样的批评声音。特别是在始于 20 世纪 80 年代的改革运动中,出现了许多激烈的要求“摒弃官僚制”的声音,对官僚制组织的诸多缺陷进行了揭露。

官僚制组织非常典型地反映出了克罗齐耶所揭示的那种情况:“‘精英集团制度’……趋向于在金字塔的顶端维系一种无交流的模式,随后又将这一模式自上而下推广开来。‘下层的人们’没有进入上层社会的途径,不过,他们可以阻止上层社会的人利用自己的权势来获利。他们不会放弃行使这种能够造成瘫痪局面的权力。这就迫使当权者去构建更为严密的规章制度,建立等级更为森严的机构。”^②福克斯和米勒则认为,在官僚制组织中,“当下属的行为与最初的预期不一致时,首长会下达更多的规章作为矫正。很快,规章之间相互矛盾,于是又需要长篇大论来解释规章,如此等等。”^③所以,每过一段时间,组织就会发现其制定的规章已经成了极大的负担。不仅规章之间的冲突使得组织成员的行动面临着应以哪些规章为依据的问题,而且规章一经颁布就会凝固下来,这也会导致与变动的现实相冲突的问题,以至于组织成员必然会遇到是遵循规章还是根据现实需要去开展行动的问题。显然,现实是处在变动之中的,而组织的程序以及规则等一经制定就固定下来,除非组织

① 弗兰克·奈特:《风险、不确定性与利润》,郭武军、刘亮译,北京:华夏出版社,2013年,第46页。

② 迈克尔·克罗齐耶:《法令不能改变社会》,张月译,上海:格致出版社、上海人民出版社,2008年,第31页。

③ 查尔斯·J.福克斯、休·T.米勒:《后现代公共行政——话语指向》,楚艳红等译,北京:中国人民大学出版社,2002年,第18页。

感受到它们严重地脱离实际而加以变革。正是在此背景下，几乎所有从事组织研究的学者都意识到，“21 世纪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。”^①

总体看来，在社会低度复杂性和低度不确定性条件下，许多批评官僚制的声音虽然言辞激烈，但在寻求解决途径时，依然是在官僚制基本框架不变的意义上提出修补方案。然而，当我们看到了社会的高度复杂性和高度不确定性时，就会深深地意识到官僚制组织的合法性危机。官僚制组织在低度复杂性和低度不确定性条件下的普遍适应性是无与伦比的，尽管在 20 世纪后期出现了一波又一波“摒弃官僚制”的呼声，但官僚制组织却一直屹立不倒，是我们每日社会生活和活动不可缺少的工具和平台。然而，进入 21 世纪后，人类社会呈现出了高度复杂性和高度不确定性的特征，这决定了官僚制组织不再能够满足这一条件下集体行动的要求。所以，寻求替代性组织形式的任务就指向了合作制组织。当然，合作制组织并不意味着取缔分工—协作，只是要求通过合作理念的植入去打破组织运行机制的僵化，赋予分工—协作以充分的灵活性。尽管初看起来这并不是一个重大的革命性要求，但对高度复杂性和高度不确定性条件下集体行动组织形式的寻求，必然会导致组织模式的根本性变革，其结果将是实现合作制组织对官僚制组织的替代。

社会的高度复杂性和高度不确定性构成了官僚制组织终结和合作制组织兴起的前提，20 世纪后期以来组织自身变革的历程证明了这一点。事实上，组织模式变革正在发生，一场告别官僚制的运动已经成为必须引起重视的趋势。正在发生的组织变革是根源于现实要求的运动。当我们处在高度复杂性和高度不确定性的条件下，如果组织耽于官僚制组织模式而不改变，就无法在承担这些任务的时候作出良好表现，甚至根本无法承担起这些任务。20 世纪后期以来的组织变革实践表明，随着社会复杂性和不确定性程度的迅速提升，组织偏离官僚制的状况也变得越来越明显，无论是组织结构、决策程式还是行为特征、控制方式，都发生了变化，使得每个单一组织的个性化色彩都呈现出增强的趋势。我们已经进入一个组织形式多样化加速的时代，虽然组织本位主义观念仍然为所有组织持有，但在如何实现的问题上，每一个组织都在谋求属于自己的出路。比如，在传统官僚制组织中，权力来源于组织的科层结构，岗位和职位的等级差别孕育了官僚制组织中的权力。然而，20 世纪后期出现了全新的情况，组织中的“权力有许多不同的来源，具体如何发挥作用则取决于特定的情境。个人权力来自所有他可用于帮助或制约他人实现其目标的资源——金钱、技能、知识、体力和性吸引力”。^②这已经构成组织发展史意义上的一

① F.赫赛尔本等：《未来的组织：51 位世界顶尖管理大师的世纪断言》，胡苏云等译，成都：四川人民出版社，1998 年，第 79 页。

② W.理查德·斯科特、杰拉尔德·F.戴维斯：《组织理论——理性、自然与开放系统的视角》，第 231 页。

个趋势。可以发现，一旦人们抛弃自我（个人）中心主义的观念，作为组织成员的个人权力就会表现出与技能、知识、经验、智慧以及体力的高度关联性。那其实就是合作制组织将要呈现的状况。当然，现实中的变化依然是在官僚制框架尚未受到解构的情况下做出的，在很大程度上属于技术性调整，甚至官僚制的一些基本原则也未受到触动。所以，其现实表现仍然不尽如人意。不过，沿着目前所呈现出来的组织变革趋势走下去，最终势必会突破官僚制。在认识到组织变革的这一趋势时，自觉的组织模式变革追求也就把我们导向了用合作制组织替代官僚制组织的构想之中。总之，我们处在一个组织模式变革的时代，20 世纪后期组织逃离官僚制的趋势指向了全新组织登场的方向。所以说，一场由合作制组织替代官僚制组织的运动正在向我们走来。

合作制组织建构决不是一项等待各种社会条件成熟后再去从事的事业。事实上，人类社会中的一切创新活动都不是在条件充分成熟后才去开展的行动。这是因为，我们已经进入了高度复杂性和高度不确定性的社会，人类在工业社会的历史阶段建构起来的组织形式所表现出来的不适应性已经非常清晰地显现了出来，人类社会生存与发展的要求已经急切地投向了组织模式的创新上来，我们必须根据这种要求去探索建构合作制组织的可能性，而且必须尽可能迅速地将关于合作制组织的理论探索转化为实践。在某种意义上，我们生存于其中的这个世界的改变，包括人性以及人际关系的改变，也只能在合作制组织的实践中去取得积极进展。在合作制组织所赖以生成的时代背景尚未完全成型的时候去谋求组织合作，这样的建议是有价值的：“合作与更宽泛的理解需求一起发生，要求平衡参与者的需求、紧急工作的需求以及更大型组织的需求和目标。这种关注可以阻止并非为更大型组织之目标和宗旨服务的方法出现。也许更重要的是，它建立了一个修正和妥协期，尽管确立了工作计划，工作组还能产生非兼容的解决之道。”^①虽然对合作的这种认识是模糊的，但在合作的名义下去开展行动，是能够汇聚起建构合作制组织的力量。或者说，人们今天在模糊的合作名义下去开展行动，必然会走向这样一个方向，那就是，越来越清晰地意识到，合作制组织是一种能够在官僚制组织衰落过程中承托起我们用以填补空场之期望的组织形式。

二、从封闭系统到开放系统

斯科特和戴维斯认为，“帕森斯发现每个正式组织本身也都可以视为一个社会系统，都拥有特定的子系统分别满足四项基本需求。因此，组织就必须形成这样的结

① 迈克尔·贝尔雷等：《超越团队：构建合作型组织的十大原则》，王晓玲、李琳莎译，北京：华夏出版社，2005 年，第 25 页。

构，它能够适应所在环境并调动生存所需资源；组织的安排要使其能够设立和实施自己的目标；能够找到合适的途径博得成员的忠诚，调动他们的积极性，以及协调各个不同部分的运作；还要建立应对传承问题的机制，提高对组织价值和产出目标合法性的认同”。^①一旦考虑到了组织的环境，就会涉及组织的封闭性与开放性问题，但在功能主义取向的理论中，却没有提出这个问题。显然，在工业社会的低度复杂性和低度不确定性条件下，组织与社会间的关系在组织的社会功能视角中去看，是反映在对组织的这四个方面的要求上的，即组织的“适应”“目标”“整合”和“传承”。

在帕森斯所厘定的组织上述四项功能中，包含着两个方面的基本判断：其一，组织是一个实体性的存在物而不是行动者，是具有“适应”“目标”“整合”和“传承”功能的实体而不是一个承担任务的过程；其二，组织与环境的关系是可以进行静态观察的确定性关系，环境在组织功能的作用范围中是被动的而不是与组织有着互动关系。这样一来，组织意味着一种不可思议的隐喻：是静止地立于某处的物体，它的功能就像阴影一样笼罩着作为它的环境的周边。对于这种组织来说，似乎并不适合作出封闭性与开放性的评判。的确如此，在低度复杂性和低度不确定性条件下，组织的封闭性还是开放性的问题并未引起人们的关注，直到 20 世纪 80 年代，组织理论家们对组织的封闭性与开放性问题的探讨才活跃起来。帕森斯所关注的是组织需要拥有适应环境的结构，而出于适应环境的要求，组织又应为自己确立目标并予以实施。这里需要注意的是，组织虽然需要考虑对环境的适应问题，却是自主地设立和实施目标。为了组织自身的存在，通过自觉地管理去协调组织的各构成要素，特别是激发组织成员对组织的忠诚。在分工和专业化的条件下，组织自身的长期存在也就使自己得到了传承，并在传承中积累起诸多无形资产（如品牌等）。对这些资本的维护和坚守，是最为简便的获取社会认同的途径。这就是功能主义视角中的组织，不涉及封闭性与开放性的话题。

随着社会复杂性和不确定性的增长，组织的封闭性还是开放性的问题被理论家们提了出来。这是因为，复杂性和不确定性的增长使得组织越来越显现出它无法作为一个相对封闭的实体存在，而是成为一个承担任务的动态过程。一旦把组织理解成一个过程而不是一个实体，组织与环境的关系也就被纳入开放性的解释之中。这个时候，所看到的就是，组织与环境处于不停歇的互动之中，并不存在着组织为了自我的存在而适应环境的问题，也不是为了适应环境而制定组织目标，而是把承担任务作为行动目标。组织的注意力从“适应”“传承”等向承担任务方面的转移，所展现出来的是一幅新的组织图像。因为当组织注意力转移到承担任务上时，就不会刻意关注自身的结构，而是会更倾向于把自己看作承担任务的动态过程。尽管在承

^① W. 理查德·斯科特、杰拉尔德·F. 戴维斯：《组织理论——理性、自然与开放系统的视角》，第 89 页。

担任务的过程中也需要进行协调，但在组织成为行动者并将行动指向任务的时候，协调方面的需求则会越来越少，更不会存在着需要通过协调而谋求成员对组织忠诚的问题。最为重要的是，当组织踏入 21 世纪的门槛后，被置于高度复杂性和高度不确定性条件下，越来越多的任务是随机出现的，是由环境加予组织的，以至于组织无法为自己设定战略性目标。如果说组织还希望沿用过去的做法而设定战略目标的话，往往也是以某种具有诗意形式的口号来激励其成员，其战略内涵却是非常模糊的。在组织发展的这一趋势中，如果人们认识到了组织是一个承担任务的动态系统而不是静态的实体，并将此转化为组织的意识形态构成部分，那么，也就意味着组织本位主义历史的终结之日不会太远。也就是说，组织将不再把自身的存在看得至高无上，不再刻意去谋求自身的价值和产出的合法性，不再去追求社会认同，而是把全部精力放在承担任务上。基于这样的认识和追求去开展组织建构，也就完全把组织打造成一个开放性的行动过程。

当组织是一个相对封闭的系统时，它解决问题的方案以及经验都来自于自身所承担的任务的要求，每个组织都仅仅享用自己的知识和经验，而组织间共享知识和经验的可能性微乎其微。即使在组织内部，不同层级、不同部门间的情况也是如此，以至于重复工作的事情极其普遍。这在全社会的意义上，造成了人力、物力等的极大浪费，许多资源消耗都是重复性的和无意义的。合作制组织必须解决这类问题。在某种意义上，合作制组织的开放性正是避免这类问题出现的有效途径。当然，组织间的知识和经验能否实现共享的问题是需要组织的哲学定位上来作出回答的。在自我中心主义和组织本位主义的文化价值中，或者说，在一个竞争的社会中，一个人或一个组织无私地与他人或其他组织共享自己的知识和经验，其实是在增强竞争对手的实力，从而置自己于竞争弱势的地位。所以，在工业社会这样一个自我中心主义的时代，个人生存策略中最为重要的问题就是对他人的封闭。合乎逻辑的事实是，秉承了这种文化价值的组织也选择了同样的封闭策略。在合作制组织消除了组织本位主义之后，任务的承担和完成而不是组织的存续才是组织的第一要务，这决定了组织无须为自己划定边界，无须在开放的问题上作出选择，而是表现出了自然而然的开放。因而，合作制组织是一个开放的行动体系。当我们说合作制组织是具有充分开放性的组织时，其实已经包含了在组织文化价值上与官僚制组织根本不同的判断。对此，我们也应看到，并不是因为人类在一夜之间变得愿意做利他主义者了，也不是道德教育发挥了作用，更不是因为组织以及人们厌弃了竞争，而是因为人类进入了高度复杂性和高度不确定性的时代，每日每时所面对的是大量个人或单个组织无法应对的问题，个人或单个组织都只有把自己的生存希望寄托在对他人或其他组织的携手合作之上。所以，他（它）们必须开放自我，共享知识和经验。

对于官僚制组织而言，确立和维护边界是一切管理活动赖以发生的前提，否则，就会陷入控制失灵的境地。但是，组织的开放性又对组织边界时时提出否定的要求。

斯科特等人希望我们这样来认识组织边界，“如果承认组织本质上是个开放系统，那么它们的边界就一定是个筛网而不是甲壳，能够阻挡不适宜或有害的要素，但允许需要的流进”。^①在这一问题上，我们认为，主要还是应当归结为“组织本位主义”，还是“他在性”的问题。既有的一切组织之所以都在自身与社会之间确立边界，是因为组织都拥有着以自身为本位的原则。如果组织本位主义的原则为他在性的原则所置换，那么，组织边界也就不会再成为人们所关注的问题了，尽管此时组织可能仍然有着某种较为模糊的边界。我们说合作制组织具有充分的开放性，其实也就表达了对这种组织边界的某种看法。我们相信，合作制组织在合作行动展开的过程中会在客观上存在着某种边界，但组织成员并不会拥有边界意识，而是拥有一种开放性意识。或者说，合作制组织成员只有在拥有开放意识的情况下才能在行动中赢得合作，才能在任何有所需要的时候和地方得到支持。其实，合作制组织的环境就是一个广泛的合作场域，每一组织所持有的都是他在性的理念，随时都准备投入和参与合作行动。所以，合作制组织会开放性地对待合作行动请求，会对合作请求作出即时反应。另一方面，合作制组织内部的管理职能是非常微弱的，或者说，在承担任务的合作行动中，需要管理的事项是极少的，而且管理权也处在变动之中，会随机性地与具体的人发生联系。因而，合作制组织也就不会因管理的需要而去确立和维护边界。

在工业社会的领域分化过程中出现了组织的领域依赖和领域认同，领域在很大程度上决定了组织的开放性范围和程度。或者说，组织表面上看来是开放的，却只是在领域范围内的开放，属于一种有限的开放性。然而，在全球化的条件下，组织可以不限于在本国内部寻求外部支持，即可以到其他国家中去寻找和发现它的外部支持。这说明，既定组织活动空间下的领域认同问题会因这种空间自由度的增加而呈现出弱化的趋势。当这种空间自由度达到一定程度的时候，领域认同就不再有意义了。考虑到全球化为后工业社会所做出的准备，即打破了组织活动空间的界限，合作制组织也就不再会受到领域认同的制约。当然，在积极的意义上，官僚制组织所拥有的领域认同是能够成为它获取外部支持的前提的，但组织的领域认同本身也是有条件的：其一，组织活动所需的资源以及其他外部支持不是它被动接受的，而是具有可选择性的，它可以从不同的组织中选择同样的外部支持。组织的领域认同可以在此条件下产生辅助作用，即帮助组织较为容易地发现和获取外部支持，并能取得较为经济的效果。其二，组织活动的地理空间如果是相对确定和稳定的，那么组织在这种情况下就极有可能生成领域认同，这就像一个人员相对稳定的组织中极易生成人际小圈子一样。这种领域认同是可以给予组织某种安全感的，可以使组织

① W. 理查德·斯科特、杰拉尔德·F. 戴维斯：《组织理论——理性、自然与开放系统的视角》，第 171—172 页。

感觉到自己所属领域并在该领域中去扮演适当的角色，还可以在它从该领域中获取外部支持的同时也承担起它自己对该领域的责任和义务。但是，如果上述条件不存在了，也就不存在领域认同的问题了。即使拥有领域认同意识，对它的活动而言，也毫无意义。所以，当组织活动不再受到地理空间的限制时，它也不会生成领域认同意识，事实上，也不会让领域认同限制它在更大的空间中去寻求外部支持。总之，当合作制组织的活动不再受到地理空间的限制时，领域认同也就不再会作为一个问题而具有理论思考的价值。没有了领域认同，组织也就实现了充分的开放性，也就不再有任何具有隔离意义的边界了。

在 20 世纪后期，彼得斯在全球化所带来的社会开放性中看到了这样一种情况：一个国家、一个政府或其他社会组织面临着一个重要的问题，“如果他们对其领导人所批准的政策有不同意见，他们随时可以离开而建立其他组织。这样，达成具有约束力的协定比在传统经济政策的协商情况下显得更不可能，并且政府可能会面临着一个更为艰难的时刻，既难以充分地估计到将会存在的问题，又不能执行有效的政策”。^①这对既有的社会治理构成了直接挑战，也使得既有的秩序显现出了松动。如果不适应这种现象所代表的历史趋势，就会使社会治理中的一切事情都变得更糟。全球化带来的社会开放性所产生的影响是广泛的和全方位的，在组织这里，由于其成员行为选择变得更加自由而使得组织必须面对流动性不断增长引发的诸多问题，组织采取任何限制其成员流动的封闭性做法，都可能会置组织于其与成员之间的冲突之中，而且这种冲突有可能把组织引入困境。所以，社会的开放性迫使组织只能顺势而为，必须增强自身的开放性。正是组织的开放性对官僚制组织构成了否定，或者说，一旦组织的开放性到达了某个临界点，也就意味着组织告别了官僚制而转化为新型的组织。

在组织的开放中，引进的是差异以及异质性因素，打破的是组织整体上的同一性和稳定性。在组织管理实践中，人们总会感受到，一个较为封闭的组织所具有的最大特征就是来自组织高层的“政令”畅通，一旦它的封闭状态被打破，就会出现“政令”不灵的局面。这时，组织的管理者就需要更多地与组织成员进行沟通，即通过协商去解决问题。格拉伯认为，组织中的知识是由信息转化而来的，他说，“所有的组织都会产生、接收并使用各种资料，即对所发生的事情的记录。当这些资料以某种有意义的模式整合起来时，它才成为信息……当信息经由管理或其他方式成为系统的思想时，就叫做知识”。^②这里所说的信息，只应理解成组织中的知识的一部分，而且是极小的一部分。因为，组织的知识系统不是封闭的，就信息能够转化为

① B. 盖伊·彼得斯：《政府未来的治理模式》，吴爱明等译，北京：中国人民大学出版社，2013 年，第 13 页。

② 多丽斯·A. 格拉伯：《沟通的力量：公共组织信息管理》，张熹珂译，上海：复旦大学出版社，2007 年，第 3 页。

知识而言，已经证明组织中的知识系统不是封闭的。事实上，组织中的知识与社会中的知识是处在交流互动之中的，组织因为承担任务和管理需要也会积极地从社会中以及其他组织中汲取知识，甚至会表现得像海绵吸水一样在社会的海洋中汲取组织运行所需要的知识。所以，组织中的知识更多地属于社会知识。除了一些非法组织的“秘法”以及一些组织所拥有的受到知识产权保护的知识，基本上，所有组织都不可能拥有仅属于这个组织专有的知识。就知识而言，本来就具有社会性，应当属于一个社会所共享。排除经济上的考虑，知识的社会性、普遍性愈强，愈能够为更大范围的社会所共享，其价值在量的意义上也就愈大。这就是合作制组织在知识这一组织要素方面首先应当形成的认识。有了这一认识，合作制组织也就在知识的意义上获得了开放性的信心，就会积极地推动知识共享，并从中获得更为充分的开放性。

斯科特等人指出，“组织为了开展实现其目标的活动，需要人的参与。然而，什么人参与组织、多少人参与组织、他们与组织之间是什么样的关系等问题，对于不同的时代和不同的组织有不同的答案。”^①一般说来，当组织呈现出封闭性的时候，就会拥有稳定的组织成员队伍；当组织的专业化程度较高时，就会选择更多组织所需要的专业技术人员；组织目标实现的可能性越大，就越倾向于扩大组织规模；组织结构的稳定性程度越高，就越倾向于保有更多的长期雇员……一旦这些条件发生了变化，组织成员的构成情况也就会不同。合作制组织是开放性的组织，没有稳定的结构和组织目标，因而组织成员会表现出很强的流动性。虽然合作制组织具有高度专业化的特征，但它不会以专业划界，而是根据合作行动的需要而接纳参与行动的人，更何况合作制组织的专业性是组织的专业性，而不是可以还原为作为人的组织成员的专业性。总之，对于合作制组织而言，一切因承担任务的需要而定，谁参与到合作行动中来，以及以什么方式参与，都是由任务决定的。也正是在此意义上，我们说合作制组织是具有充分开放性的、没有边界的组织形式。

合作制组织的开放性决定了它不能忽视和排斥组织成员的个人需求，相反，会表现出对组织成员个人需求的充分尊重。这是因为，合作制组织如果忽视了组织成员的个人需求，就会因为其开放性而失去其成员，从而使组织面临解体的风险。实际上，合作制组织并没有特殊的组织利益，组织成员的需求所反映的就是组织利益，至少是与组织利益一致的。即便组织成员个人需求存在着非正当性的问题，组织管理者也会将其理解成组织所遇到的问题。就合作制组织是具有充分开放性的组织而言，组织成员也不可能提出或产生非正当性需求的问题。因为，他的非正当性需求如果在这一组织中无法满足的话，也就意味着在任何一个组织中都不可能予以满足。

^① W. 理查德·斯科特、杰拉尔德·F. 戴维斯：《组织理论——理性、自然与开放系统的视角》，第205页。

正是合作制组织的开放性以及组织成员可以无碍地在不同的组织间流动，决定了组织成员的个人需求都会是正当的和合理的。在合作制组织没有边界的开放性中，如果说组织成员的个人需求在此一组织中无法实现的话，那只能是因为专业背景方面的原因而无法扮演组织所需要的角色。对此，组织的管理者应当给予甄别和作出正确的判断，如果不能在组织内使组织成员的个人需求得到满足，就应当主动地帮助组织成员寻找和发现能够满足其需求的另一组织，而且这应当被视作管理者的一项非常重要的职责。

总之，组织全方位的开放性和组织成员间的平等、自由是合作制组织能够生成和存在的两大基础。当组织的决策不是由个人而是由群体作出时，就开始出现决策组成员之间是否平等的问题；决策过程中的权力因素、科学因素以及其他各种因素之间的关系是否得到理性权衡的问题；决策内容对目标群体中的不同人是否公正的问题。其中，最为关键的问题还是决策组成员之间的平等问题，这种平等能够避免权力因素对科学因素的排斥，因而，也就能够保证一项决策为目标群体提供具有公正性的调节手段。所有这些，都需要得到组织开放性的支持，唯有组织具有充分的开放性，才能保证组织成员的地位是平等的。在政治的意义上，这也说明，合作制组织的出现将会成为 18 世纪启蒙时期的理想得到真正实现的契机。

三、走在持续专业化的道路上

专业化也构成了人类历史的一条行进轨迹。专业化是与组织联系在一起的，正是组织的分工—协作提出了专业化的要求，并为专业化的持续展开提供了源源不竭的动力，从而促使历史进步持续地朝着不断提升专业化的方向前进。在广泛的意义上，以市场经济为平台或者说由市场机制加以整合的分工—协作也促进了专业化，但市场主体的专业角色扮演依然是以组织的形式或通过组织进行的。所以，谈到专业化的问题，总是离不开组织。总的说来，可以认为专业化的状况构成了社会进步的标志之一。专业化对工业社会的分工—协作形成了有力的支持，反过来，分工—协作也为促进专业化提供了巨大的推动力。也就是说，分工—协作促进了专业化，反过来，专业化又使分工固定下来，使协作关系也变得更加稳固。这样一来，分工—协作不仅成为最为重要的组织技术，而且成为组织通行的体制，并对组织引进其他能够强化专业化和促进专业化，从而使得组织功能最大化的技术产生持续的激励。正是由于这个原因，我们看到官僚制组织总是表现出对技术的浓厚兴趣，从而构成了组织发展的一条主线——科学化与技术化。

不过，工业社会的专业化基本上是落实在人身上的，表现为人的专业化。虽然在实质上它应当被理解成知识的专业化，但人是被作为专业知识的载体看待的，被安排到分工—协作体系之中的是人。也许这是一个从来未被深究的问题，但对社会

以及组织而言，却是一个观念问题，会影响到管理上的诸多行为取向。比如，在组织本位主义与把专家理解成专业化标志的观念相结合的情况下，管理者往往会倾向于产生对专家的组织占有要求，非常在乎专家是不是组织成员的问题。这不仅会反映在人力资源管理上，也会反映在组织运行的其他诸多环节上。对于国家来说，也往往会很在意专家的身份。20 世纪后期，这种情况有所改变，使得对专家的管制松缓了很多。然而，关于专业化所应有的一个明确观念一直未建立起来，那就是，专业化的实质是知识的专业化，专家只是知识专业化的一种表现形式。

从集体行动模式变革的角度看，明确“专业化是知识的专业化”这一观念变得越来越重要。首先，在把专业化与专家相等同的观念下所实行的专家组织所有、部门所有，不仅束缚了专家的行为自由和思想自由，制约了其创造力，而且妨碍了专业知识功能的最大化，甚至会在组织本位主义之下生成具有排斥性的非理性行为，即对不同组织或国别的专家进行区别对待，而不是把着眼点放在专业知识上。其次，随着技术的进步，出现了知识载体媒介化、虚拟化的迹象，也就是说，许多专业知识并不必然以专家为载体。即便是从数量上看，专家数量的增长也可能大大低于社会专业化发展的速度。如果说有一天人工智能技术取得了突破性进展，可以相信，许多传统意义上的专家可能会被人工智能所替代。既然专家具有可替代性，对专家的组织占有就不具有合理性。最后，对于高度复杂性和高度不确定性条件下的合作行动而言，并不是在每一项具体的承担任务的过程中都要求专家在场，这些行动可能需要多种专业知识，却不会要求与所有这些专业知识相对应的专家都在场。因为参与合作行动的方式可能是多样的，专家可以以任何一种方式参与到合作行动中来，更何况专业知识并不必然以专家为载体。由于这三个方面的原因，我们需要习惯在“专业化是知识的专业化”这一观念之下去调整管理的行为取向。在某种意义上，这一观念也是与开放性联系在一起的，对于矫正组织本位主义具有积极意义。因为当我们更多地把专业化与专家联系在一起时，就会把眼睛盯在专家而不是专业知识上，就会倾向于采取占有或排斥专家的做法。相反，一旦把注意力放在专业知识上，就会主动地去寻找获得所需专业知识的途径，特别是会倾向于通过共享专业知识而达成合作。这应当是一项人类社会专业化历史上的观念变革，需要我们在持续的专业化进程中去作出安排。

合作制组织是通过组织的专业化去改变官僚制组织的内部分工的。对于官僚制组织而言，组织内部的工作细分、职位和岗位的细分、合理的定向授权等，可以使复杂任务得到分解和逐项承担，并在协作中产生整体效应，从而使得组织高效运转。但是，高度复杂性和高度不确定性条件下的任务所具有的整体性却要求承担任务的行动者也以整体的形式出现。也就是说，任务的整体性决定了它无法细分为各项工作，无法通过工作岗位职位的分工—协作方式去承担任务，而是需要行动者以整体的形式直接承担任务。这样一来，在承担任务的过程中，各项必要的支持就需要从

组织外部获得。这表现为组织之间而不是组织内部的分工—协作，但组织之间的这种分工—协作仅仅表现在一次性的任务承担过程中，而不是结构化的。所以，它又不是我们在工业社会中所看到的分工—协作，而是合作。总的说来，合作制组织是以自身的专业化而立于社会之中的，是面向所有行动者去提供专业性支持，而不是在结构化的分工—协作体系中扮演定向的专业角色。作为行动者，其间的关系并不是一种稳定的关系，而是随时根据承担任务的需要而随机变动着的。事实上，在高度复杂性和高度不确定性条件下，由以个体的人的形式去标识和诠释的专业化已经无法在行动中发挥作用，而是需要由组织来对专业化作出诠释。也就是说，在以合作制组织为行动者的时代，专业化将不再是人的专业化，而是组织的专业化，而对组织专业化的合理解释，又应当是知识的专业化。事实上，也只有在组织专业化的条件下，才不会出现组织对专家加以占有的情况，才会使知识专业化成为可能。

在 20 世纪后期所建构起来的学术语境中，“全球化与后工业化”“社会的高度复杂性和高度不确定性”等语词都是与“风险社会”联系在一起的。社会的复杂性和不确定性本身就意味着风险，社会的高度复杂性和高度不确定性则意味着一个风险社会的到来。在低度不确定性的条件下，确如奈特所看到的，“是否有可能降低不确定性，取决于两类基本条件。第一类条件是，一组事件的不确定性要小于个别事件。在先验概率情况下，随着分组范围的扩大，不确定性趋向于完全消失。统计概率受限于分类的缺陷，不确定性消失的趋势会大打折扣。就算是第三种概率，即真正的不确定性，如果分组建立在近似的或者常规要素的基础上，也会表现出某种规律性的趋势。降低不确定性的第二类条件，源自不同的人对不确定性的认识差异。这种认识差异有很多类型，我们将逐项分析。在这里，我们要提请注意的是，形成差异的原因，可能是个人自身禀赋的不同，也可能是在不确定性有关的问题中个人所处的位置不同。处理不确定性有两种基本的方法：一种方法是，通过分组降低不确定性；另一种方法是，通过寻找合适的人选来‘承担’不确定性。对于这两种方法，我们分别称之为‘合并’和‘专业化’。除此之外，我们还将加上另外两种方法：（3）控制未来；（4）提升预测能力。”^①应当承认，处理低度不确定性的问题，奈特提供的这个思路是可行的，是能够做到的，也是应当做到的。其实，近代以来，人们几乎所有的理性行为也都是指向降低乃至消除不确定性的，科学以及社会活动——特别是社会治理——中的制度安排、路径设计和方式方法的探寻，都在降低和消除不确定性方面发挥了效价很高的功能。尽管从社会总体上看，不确定性一直处在持续增长的过程中，但就单个的、具体的行动而言，总能实现降低和消除不确定性的目标。然而，客观的历史进程却把人类领进了高度复杂性和高度不确定性之中，致使奈特所提供的降低和消除不确定性的方法在微观上可能是有效的，而在宏

^① 弗兰克·奈特：《风险、不确定性与利润》，第 185 页。

观上却制造出更多更大的不确定性。

不过，通过专业化去应对和消除不确定性却是人们常用的方法。奈特在考察企业的运行时发现，组织面对不确定性时的反应往往是，“随着个人面对不确定性的不断增加，个人厌恶感的不断增加，负效用递增曲线越陡峭，我们越愿意相对分散不确定性的负担。”^①如果不确定性意味着风险的话，那么，“高‘风险’显然令人难以忍受。大多数人都不愿意将自己的生命或生活的最低要求笼罩在风险的阴影之下。”^②所以，当组织在总体上无法达成降低不确定性的目的时，往往会采取分散不确定性的做法，即让组织中更多的人分散承担不确定性的压力。这样一来，就引发了一个不确定性如何在组织中分布或分配的问题。如果分部门、分岗位分担不确定性的话，是可以通过制度化的方案将不确定性分解分散而落实到各部门、各岗位上的。如果能够这样做的话，前提就是不确定性是可以认识、可以把握、可以计量的。这就陷入了悖论。因为，可以认识、可以把握、可以计量的不确定性其实不再是不确定性。所以，这样一种分散承担不确定性的思路是不可行的，其逻辑前提也是不成立的。在奈特看来，“如何平均分担不确定性的重负，集中或专业化到什么程度，这些问题的答案都取决于个人对不确定性的态度。”^③一旦涉及个人的态度，显然又是一个不确定性的问题。

即便是在微观系统中，根据奈特的看法，无论是降低不确定性还是分散分担不确定性，都不是正确的做法。不仅因为这些做法会导致组织的僵化，而且对于组织成员个人而言，也会沦为纯粹机械式的活动。奈特说，“不管我们多么理智、多么冷静、多么深思熟虑，那种完全没有不确定性或者不确定性几乎消失殆尽的生活对我们没有丝毫的吸引力。”^④总之，在奈特看来，“从总体上降低不确定性的绝对量以及分散不确定性，这两者之间联系密切。这是因为，大部分减少不确定性的方法，要么是影响不确定性的集中程度，要么是影响分散程度。对于这一点，再将两者合二为一，这样的做法既没有可能，也不值得。”^⑤也就是说，任何试图降低不确定性或分散不确定性的做法，其结果都会显现为一种无用功。奈特洞察到的这一事实非常重要，就整个工业社会中的人的活动来看，总体上说，都是为了降低、分散、消除复杂性和不确定性，无论是制度建设还是行为的控制导向，都反映出这一基本思路。可是，这种把专业化用于降低不确定性的做法却导致社会的复杂性和不确定性的持续增长。即便是一个微观系统，如果它有着较长的存续历史的话，也同样会发现复杂性和不确定性的增长是一个不可逆的进程。一个家庭在长期的生活中都会产生无

① 弗兰克·奈特：《风险、不确定性与利润》，第 265 页。

② 弗兰克·奈特：《风险、不确定性与利润》，第 265 页。

③ 弗兰克·奈特：《风险、不确定性与利润》，第 265 页。

④ 弗兰克·奈特：《风险、不确定性与利润》，第 265 页。

⑤ 弗兰克·奈特：《风险、不确定性与利润》，第 265 页。

法梳理清楚的诸多问题，越是进行理性的梳理，问题就越多，而且总也无法梳理清楚。所以，一般说来，和睦的家庭都是在逃避理性的意义上去求得和谐的。与家庭相比，一个组织在长期存续中会陷入什么样的复杂性和不确定性中，是显而易见的。既然复杂性和不确定性的增长是客观的、必然的，也就说明近代以来降低、分散、消除复杂性和不确定性的基本思路是不正确的。在人类社会进入高度复杂性和高度不确定性的状态时，如果还沿用这种思路，必然会酿成整个人类的悲剧。但是，这决不意味着人们应当走上逆专业化的道路。因为专业化也是人类历史的一个必然趋势。认识到这一点，我们可以主动去做的工作就应当是改变专业化的功能，即不是将专业化用于降低不确定性，而是让专业化适用于高度复杂性和高度不确定性条件下的合作行动。

在社会的高度复杂性和高度不确定性条件下，在危机事件频发的情况下，正确的思路应当是合作应对风险。在合作行动中，专业互补可以促进效用的提升。不过，我们也应看到，虽然合作制组织本身具有很强的专业性，但就合作场域中的合作信息系统而言，则是专业整合和消融的地方。尽管合作信息系统也会对信息进行专业分类，但这个系统应当是完整齐全的，即便进行了专业信息分类，也不会在不同类型的信息间设置边界。总的来说，合作信息系统以合作的需要为导向，充分考虑到了合作行动需要的各种可能性，是广谱的，能够在任何一种合作行动需要产生之时及时地提供信息资源的支持。也就是说，合作信息系统在本质上不同于现有的隶属于组织的管理信息系统。现有的管理信息系统是由组织建立起来的，属于组织的一个构成部分。所以，这种“信息系统越来越被视为改变和巩固那些监督和控制组织内部活动的途径，而不仅仅被视为一种提供更详细、更迅速和更可靠信息的手段”。^①如果说管理信息系统已经成为重要的管理途径而不是仅仅为管理服务的话，那么，阿尔维森等人所说的这一点也是值得参照和有启发意义的。因而，合作信息系统本身就是合作行动的一部分，不仅提供信息服务，而且参与到资源调度和行动整合的过程之中。最为重要的是，合作信息系统作为合作行动的一部分，也是在人的共生共在这一基本主题下去进行设计的。虽然每个具体的合作场域所拥有的是看似属于该场域的合作信息系统，实际上，恰恰是这个合作信息系统打破了合作场域间的界限，使合作场域既是平行共在的又是交融为一的。就合作信息系统的这一功能而言，也可以理解成是合作制组织的开放性得到了充分实现的形态。

原则上讲，合作制组织作为系统是专业化的单体系统，不再会有归属于它的子系统、分支机构等，它处在合作场域之中，成为广泛的社会合作体系中具有独立性的行动者。组织要素间的联结是非常松散的，主要是依靠信息流的传递和交换来协

① 马茨·阿尔维森、休·维尔莫特：《理解管理：一种批判性的导论》，戴泰译，北京：中央编译出版社，2012年，第211页。

调行动。同样，组织之间的合作行动也是通过信息流的传递和交换展开的。但是，合作制组织的高度专业性又决定了组织间的相互依赖关系，即在合作场域的网络结构中形成互动和联动。合作制组织之间相互依赖却互不隶属，每一组织都依赖于其他组织所提供的所有它需要的服务，它也同时向其他组织提供所需的而且根据它的专业性能够提供的服务。因而，合作制组织会处于不停歇的系统流传递和交换过程之中。事实上，这种系统流的传递和交换也就是合作的基本内涵，或者说，为承担任务的合作行动提供了基础性的支持。显然，所有合作都是指向组织任务的，无论是组织单独承担任务，还是多个组织共同承担任务，其行动都是建立在合作的基础上的，都具有合作行动的性质。也就是说，一个组织可能独立承担任务，表现为单独行动而不是共同行动。但是，这个组织是处在合作场域之中的，其行动依赖于其他组织的支持，一个完整的和系统化的合作机制却包含在其行动之中。或者说，在它的背后支持着它的行动。其中，系统流就是合作机制的表象性存在形式和表现方式。

总之，在高度复杂性和高度不确定性条件下，所谓专业化，其实是组织层面的专业化。也就是说，每一个组织都具有很强的专业化特征和功能。在组织成员的层面，可以认为每个人都有着特定的专业背景，组织成员间的差异也主要是专业技能类型上的差异。但是，在共同承担任务的合作行动中，却不强化成员间的专业差异，不会因为成员间的专业不同而将他们安置在不同的岗位上。合作行动的有机性决定了组织成员必然会积极和主动地运用专业知识和技能，却不以专业知识和技能去在自己与其他组织成员之间划定界限，而是根据承担任务和合作行动的要求随时调整自己的角色。在合作制组织这里，专业知识和技能是合作行动的力量，所发挥的是合作优化的作用，而不是确认“分内之事”的标准。这一点决定了合作制组织不再会像官僚制组织那样因为成员间的专业差别而产生矛盾和冲突，不再需要组织领导者和管理者花费大量的精力在专业化分工之间进行协调。正是这样一种专业化，不仅节约管理成本，而且能够在应对风险和危机时表现出能动性。因而，使合作制组织成为最适应于高度复杂性和高度不确定性条件下开展集体行动的组织形式。

〔责任编辑：刘 倩〕

classical hermeneutics that is different from traditional Chinese *jingxue* but also superior to Western hermeneutics. Only in this way can we base ourselves on China, learn from foreign countries, excavate history and grasp the contemporary, so as to fully reflect the “Chinese style and manner” and characteristics in disciplinary, academic and discourse systems.

(3) Towards Cooperative Organization: Restructuring the Organizational Model

Zhang Kangzhi • 47 •

Since the 1980s, human society has been moving from low complexity and low uncertainty to high complexity and high uncertainty, a change that has affected all aspects of our social life and activities. Our society has already achieved organization; the social life and activities are carried out through organizations. However, the bureaucratic organizations that we are using and have been accustomed to are based on low social complexity and uncertainty, so they are clearly no longer suited to our social lives and activities under conditions of high social complexity and uncertainty. Therefore, we must design a new type of organization to replace the bureaucratic organization; one that is fully open and cooperative. Its sense of universal cooperation does not allow any tendency toward self-isolation to appear, nor does it reject any factor that can be included under cooperative action. Cooperative organization will take the road of the specialized development of human society, but will rewrite the history of specialization symbolized by the individual man or by those who can be returned to individual man as vehicle, so as to realize the specialization for which the organizational action system is the vehicle.

(4) The Expansion of Domestic Demand during the Transition of the Economic Structure: A Perspective Based on Supply Restraints in the Service Sector

Xu Zhaoyang and Zhang Bin • 64 •

China's economic structure is undergoing a transition from manufacturing industry to the service sector, but there are still supply restraints due to various factors in the service sector. Construction of a structural transition model of these two features can show that their combination leads to a mismatch of supply and demand, a problem of overcapacity, and insufficient domestic demand, leaving economic growth below potential. Analysis of our theoretical model and numerical simulation shows that we should eliminate supply restraints and expand effective supply in the service industry, implement a management policy conducive to expanding total consumption demand and promote the transformation of active fiscal policy from taking supporting production as the main task to taking supporting consumption as the main task. This will not only effectively expand domestic demand and lift economic growth but will also refrain from jeopardizing the sustainability of public debt.

• 205 •