

行政层级制的价值反思及变革探析

王建斌

(重庆师范大学政治学院, 重庆, 401331; 中国人民大学哲学院, 北京, 100872)

摘要: 效率、秩序是行政层级制的核心价值。而“人”是现代社会的核心竞争力所在。行政层级制的“工具理性”本质与人的价值的实现之间的冲突日益凸显。自由、民主、平等和创新等价值成为现代组织发展的必然要求, 是提升组织的竞争力的关键要素。组织价值的变化, 行政层级制势必发生根本性的变革: 组织权力运行由“中心化”向“非中心化”转变; 组织结构从“机械型结构”向“有机型结构”转变; 组织价值由单一的“效率”向多元价值转变。

关键词: 行政层级制; 组织价值; 组织结构; 秩序; 自由; 平等; 创新

中图分类号: C93-05

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2016)06-0162-06

任何一种组织结构、管理行为都以一定的价值作为基础。从哲学上讲, 价值是指客体对主体的有用性。在经济学中, 价值是指凝集在商品中无差别的人类劳动。我们在这里讨论的价值与哲学、经济学中的概念有一定的联系, 然而, 从确切意义上讲, 又不完全相同。我们从组织和人的关系出发, 认为“价值”是支撑着组织运行的内在的理念和思想, 它们伴随着相应的组织结构或者管理模式。克里斯托夫·霍金森(Christopher Hodgkinson)认为“管理的技术形式的真正本质就是价值”^{[1](6)}。同时, 随着社会的发展, 组织内在的价值也处于不断变化之中。行政层级制的内在价值之效率、秩序是特定时期的产物, 这些价值越来越难以适应社会发展要求, 不可避免地发生价值冲突, 这种内在的价值冲突推动着组织结构的变革。国内外学者都注意到了行政层级制的变革及其趋势, 然而, 很少关注其变革的内在的价值动力。我们有必要从行政层级制的价值本质、内在的价值冲突出发, 分析和预测其变革的趋势。

一、行政层级制的内在价值及其本质

在传统社会中, 大型企业、政府机关和社会组织普遍采用层级制(hierarchical organization)形式。在国内, 行政层级制有时也被称为官僚制(bureaucracy)。

然而, 在中国语境下, 官僚制在一定意义上是与官僚主义相等的概念, 指管理行为中循规蹈矩、独断独行、缺乏民主的一种管理模式和方法, 这与西方对官僚制的理解存在着很大偏差。马克斯·韦伯(Marx Webber)提出“官僚制”概念时, 是指一种建立在“价值中立”基础上的理性官僚制, 排除了人的情感、关系等对组织运行的影响, 从而, 达到组织运行的高效率性。依我所见, 在中文语境下, 我们采用行政层级制这一概念, 才能客观地表达这种组织形式。依据韦伯的观点, 行政层级制主要呈现出以下特征: 层级制度、非人格化、执行既定的规则、工作成绩决定升迁、劳动的专业化以及效率的原则。^[2]具体而言, 从结构上, 行政层级制表现为自上而下的等级体系、职能和职位的专业分工体系; 在组织运行方式上, 采用“非人格化”和严格的规章、制度将人的情感、关系等非理性的因素排除出组织之外, 使得组织按照一种理性的方式来运行, 其根本目标是实现组织“效率”的最大化。从行政层级制概念和特征来看, 其内在地包含着效率、秩序等几个方面的价值。

“元价值是关于这样一种愿望的概念, 这种愿望是如此确定、根基牢固, 以致似乎谁也不用怀疑, 毋须争论——它常常以不明说的或未经检验的假设形式进入个人或者集体生活的普通价值的微分学之中。”^{[1](41)}“效率”即是行政层级制的元价值。“效率”(efficiency)是一个经济学和管理学常用的概念, 是指

收稿日期: 2015-12-05; 修回日期: 2016-11-09

基金项目: 重庆市社科规划青年项目“行政层级制的价值反思及变革研究”(2015QNZX03); 重庆师范大学基金项目“行政层级制的运行逻辑及变革研究”(14xyy143)

作者简介: 王建斌(1978-), 男, 山西中阳人, 重庆师范大学政治学院副教授, 中国人民大学哲学院哲学博士, 主要研究方向: 管理哲学与组织文化

产出的能量或结果与投入和消耗的能量的比值或者比率。“用最小的成本达到既定的目标，或者成本既定时产出最大。”^[3]泰罗创立的科学管理学派，以“效率”作为其行动的逻辑，采取了“工时研究”“动作研究”等方式，提高管理的效率，这种价值倾向后来为法约尔、韦伯等所继承。韦伯认为，行政层级制是迄今为止人类最高效的组织形式。“效率”作为“元价值”将影响到组织的其它方面的价值。正如当代管理学家彼得·德鲁克(Peter Druker)所认为的那样，“为员工带来幸福、对社区的福利和文化有所贡献等，但是，如果未能创造经济成果，就是管理的失败。”^{[4]〔7〕}从德鲁克的分析看，“效率”事实上不仅是行政层级制的元价值，而且是任何时期组织的根本价值。对于行政层级制的设计而言，主要通过稳定的结构、自上而下的等级体系，使得整个组织具有稳定性、可预测性，从而实现组织的元价值。

“秩序”(order)是行政层级制所蕴含的重要价值。从价值的层次和优先性上讲，它是从属于效率这一价值的。换言之，行政层级制强调秩序的根本原因，仍然是为实现组织的元价值“效率”服务的。从价值的目的和手段的关系看，“效率”是一种目的性价值，而“秩序”则是一种手段性价值，组织实现秩序的根本目标是达到效率的最大化。哈耶克将秩序分为两种，一种是自生秩序(spontaneous order)，这种秩序是自发形成的，而另外一种则是创生秩序(a made order)，这种秩序是人为设计的。^[5]行政层级制通过一系列的手段，使整个组织处于一种有序的、可预测的状态，将一切不稳定、不确定的因素尽可能排除出组织之外。在结构上，将纵向的“自上而下”的等级体系和横向的职能、职位分工结合起来，组织内部成员各司其职、各尽其能，并且下级服从上级。这些都使得组织的运行处于高层管理者的控制之中。同时，采用“非人格化”和严格的规章、制度，将人性中的情感等非理性因素排除出组织之外，使得组织运行处于一种确定的、可预测的状态。显然，行政层级制所追求的这种“秩序”价值是一种“创生性秩序”。换言之，就是通过一种创生性秩序，在人为设计的结构和规则下，以达到其有序性、稳定性和可预测性。

这种对“效率”“秩序”价值的追求，充分体现了行政层级制的工具理性本质。正如马克斯·韦伯所认为的那样，行政层级制“通过对周围环境和他人客观行为的期待，这种期待被当作达到行为者本人所追求的和经过合理算计的‘条件’或‘手段’”^[6]，这种组织形式很少关注成员个体价值的实现。换言之，工具理性将人作为手段，排斥了人对自由、平等需求，同

时，对人的尊严、地位采取漠视的态度。行政层级制“自上而下”的等级体系使得员工之间处于一种不平等的状态，同时，上级对下级的控制使得员工缺乏相对的自由。“非人格化”将人的情感、意志排除出组织之外，使其成为一个冰冷的功能体组织。随着社会的发展，组织成员对尊严、自由、平等以及参与管理等价值提出了诉求，与行政层级制“效率”“秩序”等内在价值的冲突越来越突出。

二、行政层级制的内在价值矛盾

价值是组织的内在灵魂，结构则是组织的外在形式。组织的内在价值矛盾和冲突推动着组织结构的变革。“所谓价值冲突，指的是两种价值或两类价值之间的相互阻碍、相互抑制、相互损害，或一种价值对另一种价值、一类价值对另一类价值的阻碍、抑制损害。”^[7]行政层级制内在地包含着诸多的价值矛盾，这些矛盾的产生存在着诸多的原因。由于组织内部价值主体不同，他们在价值选择上存在着诸多的差异，必然导致不同主体诸如组织和组织成员之间的价值矛盾。随着社会民主化和知识经济的到来，组织内在价值要求发生了根本性变化，而行政层级制难于适应现代社会对组织价值的要求。从具体表现上看，这种价值冲突表现在以下几个方面。

(一) 组织效率优先与组织成员价值的矛盾

一般而言，行政层级制内部主要存在着两类价值主体，一类是组织本身，一类是组织成员。由于价值诉求不同，这两类价值主体内在的价值冲突无法避免。“效率”是行政层级制的元价值，这意味着将组织价值放在首位，而将员工价值放在次要位置。然而，追求效率下所采用的各种价值手段，却抑制了组织成员应当享有的自由、平等和民主的权利。

“自由”是一种重要的社会价值。“自由一词就其本义来说，指的是没有阻碍的状况”^[8]，也就是指个人的行为是自愿的、不受强制的。依据以赛亚·柏林(Isaiah Berlin)看来，自由可以分为消极自由和积极自由，前者指一个人被允许做什么事情的自由，后者指能够做什么的自由^[9]。消极自由更多的是讲给予权利，而积极自由则强调权利的实现。行政层级制为了实现元价值“效率”，采取了自上而下的等级体系，高层级的员工可以对低层级的员工进行控制，“每一个人仅仅从一个其他人(也即他的上级)那里接受命令并对他负责”^[10]。在这种等级体系中，权力始终集中于顶层，组织顶层成员对组织边缘成员具有一种合法的控制权

力,他们之间是一种命令和服从的关系,福列特认为这种权力是一种“凌驾的权力”^{[11](46)}。高层管理者进行决策,低层级的员工依据命令或者制度行为,很难按照自己的意志行为。换言之,组织的计划职能集中在高层,而执行职能处于低层。低层员工更多享有的是执行的权利,而很难参与到组织的决策和计划之中,从这个意义上讲,员工既缺乏消极自由,同时也缺乏积极自由。

“平等”是现代社会的核心价值之一。在组织生活中,如何通过变革组织结构,使得员工享有平等的权利,始终是现代组织所探讨的一个重要问题。“平等”是人与人关系上的同等对待,比如不允许在身份、资格认定和性别等方面产生歧视。^[12]在行政层级制中,不平等的产生根源主要与组织结构有关,组织成员依据在层级制中的地位、权力、声望、地位由低到高呈现出递增的趋势。安东尼·唐斯(Anthony Downs)认为,“与扁平组织相比,垂直等级组织中的权威、收入、声望的分配更加不平等,因为垂直组织等级众多,而扁平组织授权较多。”^[13]正是由于行政层级制依据等级进行权力、声望、地位的分配,导致了组织内部成员地位不平等。

“民主”是现代社会的核心价值之一。组织民主与政治民主有很多相似之处,都是少数人服从多数人。然而,组织民主与政治民主又存在着细微的差异,政治民主主要是指领导人由民众选举产生,或者决策由民众代表投票产生和决定。而管理民主或者说组织中的民主,更多的是指多数人“参与管理”,组织成员积极参与决策、管理活动。多数人参与管理,可以使得组织决策科学化,命令更容易得到执行。然而,在行政层级制中,决策一般由高层作出,低层级员工少有参与管理的权利。哈罗德·J·列维特(Harold Levitt)认为“大型组织不可避免地需要层级,因而也不可避免地存在专制,同民主社会所倡导的价值相冲突”^[14]。这种等级结构所导致的专制风格存在诸多问题,诸如由于高层决策者对低层的状况很难把握,作出的决策很难达到科学性和全面性。同时,员工缺乏参与组织管理的权利,很大程度上抑制了组织成员的积极性、创造性。

(二) 组织秩序与组织创新之间的矛盾

“创新”是现代组织的核心价值之一,也是组织的核心竞争力所在。创新是一个复杂的机制,它不仅受到国民长期形成的思维方式、思维习惯的影响,而且与社会制度、组织结构密切相关。乔希·凯布尔认为,组织结构是公司能否创新的基因所在。^[15]一般而言,权力比较分散、员工相对自由、上下级之间可能产生

“合法性冲突”的组织,更有利于组织的创新。汤姆·彼得斯(Thomas J. Peters)和罗伯特·沃特曼(Robert H. Waterman)认为,只有打破组织内部的层级分割、条块分割,建立不拘泥于形式、非正式、密集沟通的系统,才能促进组织的全面创新^[16]。行政层级制中自上而下的等级控制体系、职能和职位的专业化分工,严重地抑制了组织的创新能力。

行政层级制“自上而下”的等级体系中,高层级员工和低层级员工是一种“命令和服从”的关系。高层级对低层级具有“合法”的支配、控制低层级员工的权利,低层级员工由于地位、权力较低,在观点、意见上无法与高层级员工产生冲突。而冲突、不确定性是激发创新的重要条件,“合法性冲突的无力削弱了创新能力”^[10]。其次,自由思考、自由行动是创新的源泉。行政层级制是一种上级对下级进行“控制”的组织结构,从手段上讲,既有规章、制度的控制,也有等级秩序的控制,从顶层到低层员工的自由呈递减趋势。员工缺乏自由,往往导致员工难以形成一种创新性思维。

在现代组织中,创新的发生往往是多个不同的职能部门、不同的专业技术人员之间合作的结果。行政层级制采取了职能、职位分工的方式,在各个职能部门各司其职、各负其能,分工合作。同时,“专业化”使得员工在自己从事的工作上更加娴熟。在一定程度上,这些都提高了组织的“元价值”效率。然而,行政层级制这种职能、职位的分工方式,往往容易导致组织内部形成“隧道视野”,每个职能部门仅仅关心它们自身的工作,不能形成“综观”性视野。大量经验表明,创新往往需要不同职能部门、不同领域的专家进行沟通和交流,在相互思想碰撞的过程中,产生新的思想和新的方法。混沌的、不确定的组织环境更加有利于组织的创新,显然,行政层级制对组织效率、秩序的追求在很大程度上抑制了组织的创新能力。

(三) 组织理性与组织成员个体情感的矛盾

“理性”是行政层级制的重要基础,延续了科学管理的基本价值,认为只有将组织建立在理性基础上,才能实现组织元价值“效率”的最大化。从本质上看,一切非理性的因素(诸如情感、身份、关系等)不利于组织元价值的实现。依据马克斯·韦伯的观点,行政层级制是通过“非人格化”来实现排除情感、身份等因素对组织的影响的。具体而言,用制度、规章将人与人之间联系起来,打破了传统社会依据血缘、姻缘或者身份、地位而确定的人际关系,在一定程度上,这是组织发展的一种进步。排除了非理性的因素对组织运行的干扰,使得组织具有稳定性、确定性和可预测

性。然而，“情感”是组织价值的重要组成部分，它能缓解员工的精神压力，使员工保持良好的心态，有利于员工间的团结合作。“工业组织越是广大，就越是不仅要依赖技术上的前进，而且也依赖这个团队每一个最小的成员自发地在人和人的关系上进行合作。”^[17]现代组织需要建立在人际之间“情感”交流基础上，情感使得员工对组织具有归属感，可以加强组织成员之间的团队合作。梅奥在美国西部电气公司进行的“霍桑实验”表明，如果组织内部缺乏情感，组织成员在正式组织之外寻求情感满足，形成非正式群体。当这种非正式群体或组织与正式组织的目标不一致时，就影响行政层级制的价值目标“效率”和“秩序”的实现。因此，传统的行政层级制之理性需求与现代组织情感价值需求存在着矛盾与冲突。

（四）组织分工协作与组织成员团结互助的矛盾

亚当·斯密等学者认为，分工可以提高专业化水平，在很大程度上提高组织的效率。专业分工始终是行政层级制实现其元价值“效率”的手段性价值。然而，从本质上讲，行政层级制下的组织是一种“功能体组织”，功能体组织企图通过结构的优化，实现组织功能的最大化。而现代社会中，组织承担的功能不断扩大，由功能体逐步转化为员工生存、生活的场所，转化为一个具有共同价值观念、相互之间情感交流的共同体。泰勒、桑德尔、麦金太尔等认为，“共同体”是指具有共同的目标，强烈的身份认同和归属感的群体，共同体的核心价值在于员工之间的情感交流和团结互助，“在出于热爱、感激、友谊和尊敬而相互提供了这种必要帮助的地方，社会兴旺发达并令人愉快。所有不同的社会成员通过爱和情感这种令人愉快的纽带联系在一起，好象被带到一个相互行善的公共中心。”^[18]美国社会学家费舍尔(C.S. Fish)认为，共同体应以亲密社会的性质来定义，这种关系引起成员对共同体的认同和归属感^[19]。行政层级制中，员工之间的分工和协作是基于职能、职位和规章、制度的要求而展开的，这种配合、协作没有任何情感的依赖，是一种低层次的分工协作。显然，行政层级制无法实现员工建立在情感基础上的团结互助。然而，建立在团结互助基础上的合作是实现组织凝聚力的重要价值，也是组织由功能体组织向共同体组织转变的核心价值所在。

三、价值嬗变和行政层级制变革的颠覆趋势

组织作为社会生活的重要部分，它的内在价值深

受社会价值变迁的影响，社会价值的变化必然引起组织价值和组织结构的变化。随着知识经济时代的到来和社会民主化的发展，在新型的价值观念的推动下，原来建立在等级基础上的行政层级制日益式微。沃伦·本尼斯(Warren G. Bennis)认为，“在接下来的二十五年到五十年，我们将见证、参与，正如我们认为的那样，层级制将终结，同时，新的社会系统将很好地适应二十世纪的工业化。”^[20]行政层级制的未来方向发展，国内外学者进行了一些有益的探索。肯尼斯·克洛克(Kenneth Cloke)和琼·戈德史密斯(John Goldsmith)认为建立在自我管理基础上的网络型组织将替代行政层级制^[21]，张康之教授提出了合作制组织作为替代性组织^[22]。随着价值的嬗变，未来将采取一种什么样的组织形态也许很难准确预测，或许，传统领域内行政层级制仍将以其“高效率”性而持续存续，而非传统领域的组织形式有可能发生颠覆性的变革，但从内容上看，行政层级制至少将在权力运行、组织结构和组织价值上发生颠覆性的变革。

（一）组织权力运行由中心化向非中心化转变

权力运行是组织的重要方面，其运行方式是以价值为基础的。行政层级制是一种权力“中心化”的组织，组织权力集中于顶端，是一种“中心”对“边缘”的统治，体现了其等级控制的本质。随着社会的发展，员工的自由、平等以及员工参与组织决策的要求日益凸显，组织权力必须向“非中心化”(decentralization)转变。在权力“非中心化”组织中，组织不再是一种固定的、自上而下的等级体系，而是一个随着任务、项目而不断变化的结构。等级官僚不再处于组织的中心，而是由具有专业技能的专家、学者处于组织中心。同时这个“中心”处于不断变化中，随着一个任务、项目的建立或完成，这一团队和中心将建立或解散。更恰切地说，组织是动态的、组织中心是变化的。没有固定的组织等级结构，员工地位没有固定化，相对而言，人际关系比较平等。在美国，行政组织的权力运行从“中心化”向“非中心化”变革已运行多时。约翰逊总统时期就组织了不同部门的专家形成任务小组(task forces)，分别负责教育、交通、医疗等事务，权力由一个集中的体系向分散体系发展。“一百多个不同的任务小组，集中了这个国家最优秀的头脑，共同参与到了对包括教育、民权、政府组织、交通、城市问题、自然资源、成本削弱、老年问题以及环境质量等在内的丰富主题的探讨中。”^[23]老布什、克林顿等美国前任总统都曾极力推动权力的非中心化，建立任务小组，并且取得了很大的成效。我国行政组织的非中心化上起步比较晚，但在社会创新、组织民主的驱

动下,业已成为一种迫切的需求。在组织变革理论上,张康之等学者在理论上提出了“任务型组织”,实质上是对组织“非中心化”的理论尝试,是引领我国行政组织的变革的先行者。政府以委、部、“领导小组”的组织形式解决迫切需要解决的问题,即是权力运行非中心化在实践领域的体现,籍此减轻中央政府压力,提高基层和社会活力。一般而言,权力“非中心化”通过项目和任务团队实现,员工主要依靠“自我控制”来开展工作。“自我控制”是一种内在控制,是相对于行政层级制利用等级和规章、制度进行的外在控制而言的。德鲁克认为“目标管理和自我控制也代表了真正的自由,合法的自由”^{[4](114)}。通过员工内在的自我控制,摆脱了外在的等级和规章、制度的控制,员工享有充分的自由。在自由宽松的环境下,员工可以发挥自身的创造性,激发内在的创新精神。同时,权力“非中心化”使得员工之间地位相对平等,每个人可以提出不同的观点,不同观点之间能够进行争论,形成“合法性”冲突,有利于促进组织创新。另外,权力“非中心化”组织中的员工间的关系不是一种垂直的、统治和被统治的关系,而是一种“权力共享”关系,福列特认为“平等的权力这一概念仍然可能得到发展,这是一种共同前进的权力,一种积极合作而非强迫性质的权力”^{[11](57)}。权力非中心化改变了行政层级制权力“中心化”下等级、胁迫的权力运行方式,员工享有更多的参与组织事务的机会。同时,这种平等、自由和民主的氛围,为员工观点、思想的交流以及积极合作提供了基础,有利于提高组织的活力。总而言之,权力运行“中心化”向“非中心化”转变的过程,也是组织成员实现自由、平等、民主,以及提高组织创新能力的过程。

(二) 组织结构从机械型向有机型转变

行政层级制是一种机械型组织,它通过自上而下的等级体系,职能、职位的分工合作体系,使得组织处于一种相对稳定、可预测的状态,以实现行政层级制元价值“效率”的最大化。然而,随着知识经济的到来,组织环境越来越处于一种混沌的、不确定的状态。而这种机械组织面对相对不确定、不稳定的外在环境时,缺乏灵活的应变性,难以实现元价值“效率”的最大化。

外在环境的变化,必然促使组织结构向不断变化的、更加灵活的有机型组织转变。因为“组织的有机形式能够适应不断变化的环境”^[24]。有机型组织没有固定的“金字塔”式的等级结构,而是以项目和任务为中心而形成的组织。根据项目和任务的需要对员工进行组合。首先,有机组织不再以职能、职位分为

不同的部门,强调组织的整体性,组织内部相互协调、合作。这种合作不同于建立在结构、制度规定上的行政层级制式的“协作”,是一种在自发的、亲密的情感基础上相互配合的行为,他们以团结互助为基本价值,容易在组织内部形成团队和凝聚力。其次,有机组织具有临时性的特征,它往往以一个任务、一个项目组成一个团队,团队成员间具有“异质性”——由不同领域、不同技能的专家组成,思维方式各异,对同一问题可能有不同的解决方案,允许不同观点之间的冲突、争议,有利于促进组织的创新能力。最后,有机组织对环境变化有较强的灵活性和适应性。有机组织采取一种相对灵活的、不断变化的组织结构,这种组织结构也因有现代技术和网络的支撑而变得更为现实。组织成员根据项目和任务的立项或完成而集结或解散。诸如在申办奥运会过程中出现的“奥申委”“奥组委”就是一种典型的有机组织。

(三) 组织价值从单一的“效率”向多元化转变

“效率”是行政层级制的元价值,其它价值都处于从属地位。随着社会的发展、组织主体的多元化,组织的价值必然多元化。首先,组织不再仅仅关注自身的价值“效率”,同时也必须关心组织成员价值的实现。员工应予以平等对待,享有充分的自由和参与管理的民主权利,组织能给予员工更多情感价值的满足。同时,情感构成组织成员间团结互助的基础和纽带。组织不再仅仅是一种功能体组织,而是一种共同体组织,这种共同体组织具有传统意义上“家”的概念^[25]。在“团结互助”“友爱”等价值的引导下,改变行政层级制下人与人之间冰冷的、规章和制度式的联系,而形成一种友好、合作的氛围,增强组织的内在凝聚力,提高组织的团队合作精神。其次,组织不再单一注重“效率”价值,而同时重视利益相关者的价值。组织是社会共同体的一部分,它应该为社会承担一定的责任。弗里德曼认为,组织存在着个人、顾客、股东、供应商、社会等利益相关者,组织不仅仅只关注自身的效率,而且应该为员工个人的成长提供机会,为顾客提供更好的产品,实现股东和供应商的利益价值。同时,必须重视组织对社会肩负的责任,诸如环境保护、可持续发展等。近年来,新公共行政学派和新公共服务学派都强调,我们不能仅仅重视组织的价值,更应该注重社会价值。新公共行政学派弗雷德里克森(H·George Frederickson)主张行政组织在“3E”(Economy, Efficiency, Effectiveness)的基础上,加入公平(Equality),强调组织价值的顾客导向;新公共服务学派登哈特夫妇(Janet V. Denhardt & Robert B. Denhardt)强调行政组织要服务于公民利益和公共利

益,这两个流派都体现了行政组织价值多元化的倾向。

参考文献:

- [1] 克里斯托弗·霍金森. 领导哲学[M]. 昆明: 云南人民出版社, 1987.
- [2] 斯图尔特·克雷纳. 管理百年[M]. 海口: 海南出版社, 2003: 44-45.
- [3] Robert T. Golebiewski. Public administration as a developing discipline [M]. New York: Marcel Dekker, 1977: 178.
- [4] 彼得·德鲁克. 管理的实践[M]. 北京: 机械工业出版社, 2009.
- [5] 弗里德利希·冯·哈耶克. 自由秩序原理[M]. 北京: 三联书店, 2003: 199-201.
- [6] 马克斯·韦伯. 社会学的基本概念[M]. 桂林: 广西师范大学出版社, 2005: 56.
- [7] 刘敬鲁. 论组织生活价值冲突的正义管理[J]. 学习与探索, 2011(1): 22-25.
- [8] 霍布斯. 利维坦[M]. 北京: 商务印书馆, 1987: 163.
- [9] Isaiah Berlin. Two concept of liberty [C]// Isaiah Berlin. Four Essays on Liberty. New York: Oxford University Press, 1968: 121-122.
- [10] Victor A. Thompson. Bureaucracy and innovation [J]. Administrative Science Quarterly, 1965, 10(1): 1-20.
- [11] 玛丽·帕克·福列特. 福列特论管理[M]. 北京: 机械工业出版社, 2007.
- [12] 顾肃. 自由主义基本理念[M]. 北京: 中央编译出版社, 2003: 40.
- [13] 安东尼·唐斯. 官僚制内幕[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2001: 63.
- [14] Harold J. Leavitt. Top down: Why hierarchies are here to stay and how to manage them more effectively [M]. Boston, M A: Harvard Business School Press, 2005: 33.
- [15] Josh Cable. For innovation to flourish, bureaucracy must die [J]. Industry Week/IW. 2012, 261(6): 54.
- [16] 汤姆·彼得斯, 罗伯特·沃特曼. 追求卓越: 探索组织成功的特质[M]. 北京: 中信出版社, 2009: 178-182.
- [17] 乔治·埃尔顿·梅奥. 工业文明的社会问题[M]. 北京: 商务印书馆, 1964: 321.
- [18] 亚当·斯密. 道德情操论[M]. 北京: 商务印书馆, 1997: 105.
- [19] Claude S. Fisher. Towards a subcultural theory of urbanism [J]. American Journal of Sociology, 1975, 80: 1319-1341.
- [20] Warren G. Bennis. Organizational revitalization [J]. California Management Review, 1966, 9(1): 52-60.
- [21] 肯尼斯·克洛克, 琼·戈德史密斯. 管理的终结[M]. 北京: 中信出版社, 2004: 144.
- [22] 张康之. 全球化、后工业化背景下的组织形式[J]. 理论探讨, 2016(1): 5-11.
- [23] Nancy Kegan Smith. Presidential task force operation during the Johnson administration [J]. Presidential Studies Quarterly, 1985(12): 320-329.
- [24] Day A Reis, John H Betton. Bureaucracy and innovation: An old theme revisited [J]. Industrial Management, 1971, 32(6): 21-24.
- [25] 齐格蒙特·鲍曼. 共同体[M]. 南京: 江苏人民出版社, 2003: 2.

The value reflection of administrative hierarchy and the analysis of the reform

WANG Jianbin

(School of Politics, Chongqing Normal University, Chongqing 401331, China;
School of Philosophy, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: Efficiency or order is the core value of administrative hierarchy. However, the human being is becoming the core competitiveness in the organization. The conflict between the essential “instrumental rationality” and human values is becoming increasingly prominent. Value such as freedom, democracy, equality and innovation become the inevitable requirements of modern organization development, which are key elements to enhance the core competitiveness of organization. As the change of organization value, administrative hierarchy inevitable takes profound and fundamental change. The power running of organization must shift from “centralized” to “decentralized,” organization structure from mechanical to organic, the value of organization from single value “efficiency” to diversity.

Key Words: administrative hierarchy; organizational value; organizational structure; order; freedom; equality; innovation

[编辑: 颜关明]