

姜宁宁. 论总体性追求中的新社会组织合作机制[J]. 求实 2017 (10): 51-62.

论总体性追求中的新社会组织合作机制

姜宁宁

(中国社会科学院 社会发展策略研究院 北京 100732)

[摘要]当前,社会组织在参与社会治理事务的过程中,服务领域不断深入,服务地域不断扩张,建立了社会服务行业,并形成行业价值链条,同时,它们仍需共同面对诸多结构性发展困境,这些现状在某种程度上表达了社会组织谋求合作的愿望。新社会组织发源于社会组织,在新的历史时期表现出整体性、灵活性以及模糊性等特征,这些特征表达了新社会组织在历史发展过程中的总体性追求。研究者需要对新社会组织未来的行动机制做出战略性的思考。组织是个体的组合方式,也是社会的表现形式,个人、组织和社会之间的复杂关系具有总体性。新社会组织的行动和结构是在人的总体性基础上进行设计的,组织中的人不是制度的人而是行动的人,而组织中的制度是基于人的制度。合作机制能够实现人的总体性、组织的总体性。

[关键词]非政府组织;社会组织;新社会组织;总体性;合作机制

[中图分类号]C912.2 [文献标识码]A [文章编号]1007-8487(2017)10-0051-12

社会组织在参与社会治理的过程中,呈现快速发展的状态:它们一方面深入社会各个领域,谋求社会服务的专业化;另一方面又不断复制和创新,寻求地域上的扩张。总体而言,社会组织在数量和质量上都有显著的增长。在此过程中,社会组织间形成价值链条,产生组织合作机制的雏形。与此同时,组织在探索社会服务专业化过程中表现出困顿之处,也展现出某些创新性的思路,这对于

建立新社会组织的专业格局具有启示意义。新社会组织将从传统的非政府组织、社会组织等组织模式中脱胎换骨而生。新社会组织是产生于后工业化进程中的新型组织,在高度复杂的社会治理情境中,新社会组织表现出行动的整体性、目标的灵活性以及角色的模糊性,并且随着社会复杂性和不确定性程度的加深,这些特征会越来越显著。因此,组织间关系的建构也需要符合社会结构变革

[收稿日期]2017-09-03

[基金项目]教育部人文社会科学重点研究基地中国人民大学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)。

[作者简介]姜宁宁(1986-),女,山东龙口人,公共管理学博士,中国社会科学院社会发展策略研究院社会学在站博士后,主要从事组织理论、社会组织研究。

的要求,即组织需要一种既复杂又灵活的行动机制。这种机制必须以社会人的总体性和组织的总体性为基础,建构合作机制是这种新型组织的历史性任务。新社会组织合作机制的建立将阐释合作理念的实践路径,对于合作治理的宏观建构具有重要意义。

一、新社会组织发展中的合作趋势

“20世纪80年代以来,随着人类社会启动了后工业化的历史进程,社会结构已悄然地发生了变化,正在形成某种不同于近代早期市民社会的‘新市民社会’。”^{[1](P120)}“新市民社会”与早期的市民社会不同,因为在社会治理转型过程中,产生了“非政府组织”这样一些具有填补公共领域和私人领域鸿沟的组织。这些组织不同于早期的市民自治组织,它们是公民开展社会治理的组织,遵循的是复杂的公共治理规则。所以,这些组织“通过自己与市民社会和国家的交往而不断地模糊二者的性质,并最终促使社会结构各个层次之间的相互融合。这样一来,整个社会结构就会具有进行重组的趋势,从而表现出在行政国家之中去重新组合起一个新的社会的迹象”^{[1](P124)}。

在整个20世纪,非政府组织不断分化服务领域,扩张服务地域。虽然分化的模式有所不同,但整体上来看这种分化和扩张是以整合为目标的,基本上都是以某一或某些具体服务内容为核心的综合型的资源网络构建。例如,在自然

环境恶化和自然资源枯竭的压力之下,各种组织进行合作,共同解决环境问题,这里的合作主要是指包括政府、环境保护类非政府组织、企业共同参与形成的综合性的社会治理关系。在经济学、环境学意义上,这种合作关系被称为可持续供应链,用以阐释资本、资源、环境之间的关联性。而从社会学的意义上来理解,合作关系更注重将不同场域中的资源性要素纳入到社会中来,可持续性其实意味着社会性。非政府组织加入到社会治理事务中来,改变了以往社会管理的格局,形成了多元主体参与社会治理的局面。然而,我们应当在更深层次上理解非政府组织的治理行动,它是向社会问题为导向的专业化集体行动,改变社会治理格局只是它的结构性功能。

从另一方面来说,非政府组织除了在各自擅长的服务领域内进行深耕细作之外,还形成了公益行业的价值链。非政府组织的类别非常多,到目前为止,除了专门从事社会服务的实务型组织外,还出现了为实务型组织提供支持和服务的支撑型社会组织、公益基金会、研究机构、企业社会责任部门等等^[2]。相同或相近服务领域的组织之间建构了松散的行业共同体,尝试建立行业标准、行业诚信准则等行为规则体系^[3]。假如社会领域是一个“市场”,那么,非政府组织就是其中的生产性组织,它的资源、产品需求以及生产成本来源于社会,产品供社会消费,“盈利”所得的社会资本供社会领

域的可持续发展。波特的“价值链”^{[4] (P29)}理论指出,企业的全部生产活动,包括设计、生产、销售、发送等活动集合在一起,就是一条价值链。按照价值链的逻辑,当前我国社会组织所处的社会服务行业同样应是一个巨大的链条^[2],包括金融(如公益基金会)、实务(如社会工作服务机构)、研发(从事新社会组织、社会服务研究的机构)以及咨询(如社会组织孵化中心)。

从非政府组织搭建的广阔行动网络来看,它的组织属性已经开始发生变化,用“非政府”的性质来概括已有些片面。因为这些组织的本质特征在于实现公共领域、私人领域的融合,而不在于它区别于政府和营利部门的那些非政府、非营利的特征。“从非政府组织的‘非’字当中,我们就可以看出,这种组织在原有的社会结构中是找不到自己的位置的。然而,非政府组织又确实具有原有结构中各种构成部分的性质……这意味着非政府组织是作为一种打破领域分界和促进领域融合的力量而兴起的。”^{[1] (P124)}正是在这个意义上,我国以“社会组织”这一称谓来统称非政府组织、非营利组织等具有公益性的社会组织。当前,社会组织正处于一个全新的历史性时期,正如李友梅所言“新时期社会组织发展面临的更具有实质性意义的,将是具体而微的权力机制和利益机制的调整和改革,这些机制影响甚至决定着社会组织的主体性获得、稳定的预期和行为模式的建

构、公众行为理性和独立性、社会公共性的培育等等。”^{[5] (P12)}事实上,如果将视野放得更长远,我们会发现,在全球化、后工业化的进程中,社会组织的社会属性在各个方面都将表现得越来越突出,它们在行动和结构上具有合作性、服务性、网络性、虚拟性等特征,当前存在的社会组织也仅仅是这些新型组织的初级形态。在组织发展史上,它们代表着新的组织现象,所以,我们将其称为“新社会组织”。新社会组织正面临着历史性的发展机遇,在后工业化的历史进程中,它的行动方式将对传统的组织行动产生革命性的影响。所以,今后一段时期社会组织如何改革与新社会组织选择什么样的发展道路密切相关,这也是实践者和研究者们共同关注的焦点问题。

诚然,新社会组织的发展格局是复杂而深刻的。站在历史的拐点,人们需要有全局视野。新社会组织服务行动等专业化争论就是这种复杂格局的冰山一角。即当组织一方面面临专业服务领域知识生产的压力,一方面面临公益领域内部价值链条的有效支持时,会无所适从。例如,社会工作专业领域的研究者和实践者特别关注社会工作服务的专业化问题,因为社会工作的理论和方法最初是由西方国家引进,所以源自西方土壤的社会工作体系被默认为标准的专业化,我国是在此专业基础之上开展社会工作专业的教育和实践的。而实际上,这些外来专业社会工作理念并不是金科

玉律,与我国传统的社会工作一样,它们也是来源于本土经验的总结和抽象,是一种本土的知识。所以,有学者对西式专业化进行了驳斥,指出“中国本土社会工作的专业化发展不能像西方那样走机构服务的专业发展道路,追求个案工作、小组工作和社区工作分别专业化的发展方式,而需要围绕着个人改变和环境改变的结合,借助项目服务的专业化,将注重个人成长的微观服务与注重环境改善的宏观服务整合起来,并由此带动社会工作专业服务的深入和扩展,为中国本土社会工作找到并且拓展专业的发展空间和确立好专业的社会身份。”^[6]也有学者提出“我国的社会工作制度建构要向更广泛的人文和社会科学学习。”^[7]实际上,对社会工作专业化的争论是在社会组织行动领域分化与整合的过程中出现的阶段性反思,表现为本土知识、时代性要素对专业社会服务知识的多重塑造。从当前的实践可以看出,社会工作服务这种组织行动方式正在从本土化、专业化的虚假对立争论中跳脱出来,在整体性的层面上进行复杂社会知识的生产和应用,对于本土经验、组织间的服务转化、资源整合进行创造性设计。

总而言之,社会组织当前表现出来的合作趋势正在指引未来的新社会组织形成一种更大的格局,而新社会组织合作实践中产生的专业化路径迷局,恰好表现了组织在合作规则尚未形成时期的迷茫,这也将成为合作机制建构的制约

要素。在复杂的社会实践中,我们需要用总体性的思路和方法,对新社会组织进行全局的审视与思考。

二、新社会组织行动中的总体性内涵

新社会组织与当前的社会组织密切相关,但又不尽相同。人类社会存在着各种各样的组织,归根结底,组织是社会关系的具体表现形式。在一个组织中,人们其实可以看到社会的全貌。社会和组织不是整体与部分的结构关系,而是构成性关系^[8],也就是说,组织是具有总体性的。“一切行动都是个人和集团行为的纠结,其意义和现实性都只有在其历史总体中才能被理解。也就是说,这些行动在历史过程中起到连接过去和未来的作用。”^{[9] (P79)}新社会组织和当前存在的社会组织之间的关联就在于,无论组织的结构形态方面出现何种差异,这些组织将行动的整体性、目标的灵活性以及角色的模糊性这三个基本方面延续下来,也正是这些特征,决定了新社会组织能够将经验、知识、思想相互转化,在理论(即专业化的方面)和实践(即合作行动的方面)方面从事社会知识的生产和社会关系的构建。“一切行动都无法避开组织问题,如果能够自觉地从组织方面来看问题,那么,在对实践活动的形式进行估量时,在对行动的组织 and 领导中,就必然会在理论中找到具体的、最适合行动的因素。从而,也会进一步发现那些在组织的中介中真正把理论

和实践联系起来的本质性决定因素。”^{[9] (P79)} 新社会组织应当是符合新的社会形态的积极要素。

(一) 组织行动的整体性

新社会组织的行动与传统社会组织的行动不同,它反对传统社会组织行动的碎片化,追求的是高度复杂的社会情境中的整体性,或者说其行动特征具有复杂的社会性。比如,社会服务需要本土的技术作为支撑,同时更为重要的是实现不同领域甚至不同地域之间的组织合作,将外来资源、文化顺利地融入本组织的集体行动和服务中,融入社区环境,这并不是要实现行动方式上的“标准化”或者是“制度化”,而是要在开放的行动过程中实现知识、技术、文化、价值、经验等等要素的交流;它并不是社会工作者脱离组织情境的个人行动,而是需要理解、沟通、协调、管理的能力,需要解决复杂社会知识生产的问题。所以,社会服务本质上是一种组织化过程。同政府部门从事的社会管理活动相比,社会服务的组织化不以社会控制为目的,而是通过话语或者资源的共享使个体或者群体有机会在符号、价值观的层面上进行交流,而交流本身就是一种收益。对话激发了新的社会交往机制,因为共享机制无法容纳自私的行动诉求,所以,这种机制从根本上否定了理性人假设,同时又建立了道德人的行为模型。

在社会服务的过程中,“共享”是核心机制。社会流动性和关联性的增强,

改变着人们占有和使用资源的方式,从而也在改变着以所有制为核心的政治、经济、社会体制中的权力关系,改变着社会运行机制。“在市场和经济领域,人们对于使用权和所有权的理解产生了变化,信息与资源的高度流通使得使用权变得比所有权更加重要,因此,一种新的资源配置方式——共享,就产生了……共享是数字社会主义中最温和的表现形式,但这样一个动词却是所有高级水平的群体活动的基础。”^{[10] (P157)} 共享机制代表着使用的权利,使用权则要求组织行动从独白式的参与转向对话,建构对于双方都具有实质意义的资源流动场域。使用权是开放的,这种权利在双方发生对话的时候有效,在对话终止时结束;也正是因为如此,组织变得更像是边界模糊的交流网络,而不是封闭的规则体系。所以,组织的形态变得虚拟化、网络化了,从另一个角度来看,组织行动的整体性就更强了。比如,虚拟组织通常只有很少的核心成员,管理层把主要的业务职能都外包出去,组织的核心是一小群高层管理人员,他们的工作是直接监控组织内部的所有活动,负责协调本组织与为自己执行生产、流通以及其他重要业务职能的组织之间的关系。虚拟组织中的管理者把大部分时间用于协调和控制外部关系,这样一来,组织属性之间的边界就逐渐模糊甚至融合。在社会治理的情境中,只有问题导向的社会行动,而没有以组织类型为边界的控制规

则,这就是具有整体性的新社会组织正在发展中的一个趋势。

(二) 组织目标的灵活性

新社会组织的行动以问题为导向,它的组织目标往往是随着社会问题的产生而确定,且随着社会问题的变化而变化。组织的目标以需求或者问题为导向,具有任务型的特征。任务意味着组织行动需要灵活多变,并且应当是阶段性的。需要强调的是,新社会组织的任务型目标是常态的存在,这也是新社会组织之所以“新”的原因之一,因为它产生于高度复杂和高度不确定性的社会之中,所以,它的任务性、灵活性之强是以往任何类型的组织都无法比拟的。正是在这个意义上,新社会组织是具有总体性的,它的行动与社会情境的变化同时进行。

组织的结构和行动要适应灵活性的要求,也就是说,组织需要进行必要的制度设计来确保灵活目标的实现。

首先,组织的任务导向需要灵活的组织成员,他们的职责和角色可以随时根据组织的任务要求做出调整。在传统的组织管理中,个体与他的职业之间是断裂的,职业化要求工作者具有专业性,这种专业性是基于科学主义而建立的,是被分化了的学科专业性,而不是问题导向的复杂专业性。所以,在分化的逻辑中,社会个体必须分裂为主客观相分离的两部分,主观的部分从属于自我,是专业和职业之外的,也被认为是非正式

的部分;而客观的部分属于社会职业,遵循专业的要求,职业行为要服从专业和技术规则,几乎不需要灵活性的支持。所以,在传统的组织管理和职业规划中,人的生活和工作被分割开来。社会生活中的人要受到组织管理制度和专业机制的控制,而自我生活中的人则与社会生活区隔开来,蜷缩在日常生活领域。埃利亚斯在批判现代职业制度时说:“在一个像我们这样的冲突如此频繁、职能分割如此众多的社会里,向大众个人开放的那些劳务活动,只要职业工作依然占据着人们日常生活的主要部分,就会要求一种或多或少的狭隘的专门化;相对于单个人的诸多专长和爱好,它们不过只提供了相当有限的和目的单一的施展空间。这个由职能互济加上相对开放的机遇组成的社会,正走向一种机遇相对封闭的团契状态,在这样一个过渡时期,[个人]想要随意更换或扩展自己的职能空间,其前景总归是越来越渺茫。从年轻人自己的生活天地到年轻人的——对大多数而言——那种相对有限的和专门化的生活领地,这之间几乎没有什么真正的连续性。很多时候,从前者到后者的过渡意味着一次痛心疾首的决裂。”^{[11] (P30)} 灵活的组织需要灵活的职业系统,组织的成员既是组织的管理者也是被管理者,既是社会的治理者也是被治理者,既是知识的使用者也是知识的创造者。也就是说,基于组织目标灵活性的需要,新社会组织对其成员专业化

和职业化规则的要求不是遵循科学主义的,而是遵循行动主义的。从管理的角度来看,新社会组织的人力资源管理是自我赋能的管理,社会个体遵从自我的和社会的道德伦理规范,而不是遵从具有强制性的制度系统。

其次,灵活的组织目标导致新社会组织不能适应传统的组织管理模式。在社会治理实践中,政府和社会组织多采用项目制的方式进行合作。诚然,在当前的社会管理体制中,政府作为行政主体承担着管理新社会组织的职能,但是,政府适应的是制度化的持续性管控,所以可以从登记注册、税收等方面进行持续性的监管,监管措施的存在是必要的,但是,某些具体而微的监管机制进入项目管理领域后,对管理双方都造成了巨大的负担,而对于那些灵活的、临时性的组织行动,这些监管规则完全不能发挥作用。因此,政府认为社会组织行业鱼龙混杂,以致于那些管理长期存续组织的管控机制无法适用,双方的信任关系很难建立。灵活的组织结构要求政府提供灵活的引导机制,可以使好的灵活性得到保护而坏的灵活性无法生存。由此,新社会组织产生的意义,不仅仅是对于组织自身而言的,也是对于相关的行政管理体制而言的。政府在相关的行政管理体制上进行改革,才能实现对任务型组织的管理。

(三) 组织角色的模糊性

“非政府组织在整体上可以从身份

的角度去加以认识,而其组织成员却没有与这类组织相对应的新的身份。非政府组织其实是一种模糊的群体身份,特别是一些跨国性的非政府组织,也会极力地淡化自己所拥有的身份,会通过强调自己的社会责任而去表明自己所扮演的某种角色。”^[12]组织的功能变得复杂和模糊实际上是历史发展的必然,这是由公共问题的复杂性程度不断加深所决定的。斯科特认为:“近年来,公司和国家变得惊人地相似。……从某些方面看,有些很有社会责任的全球化公司的所作所为甚至远远超过美国的联邦政府,完全可以与欧洲的福利国家相比!”^{[13](P416)}在新社会组织行业价值链中,经济的原则最终也要统一于社会的(或者说是公益的)原则^①。新社会组织需要明确的不是盈利或者非盈利的目标,也不是强调政府或非政府的组织背景,而是需要具有观察社会发展整体趋势的敏锐眼光与实现组织愿景、赋权个体的坚定决心,在合作中进行社会服务与社会创新。所以,“越来越多的组织将社会目标和商业目标融合在一起,模糊了非营利部门和商业部门之间的界限。在政府、市场和非营利组织这三大部门中,很多开创性的组织将社会环境目标和商业目标融合在一起,企业将更多的资源用于提供社会和环境效益,私人(商业)和社会(非营利)部门之间的界限已经变得模糊。非营利部门曾经排斥私营部门的管理方式、运作方式和经验技术,

现在开始积极地向私营部门学习这些知识。私营部门曾经忽视社会问题的解决,但现在通过与非营利组织的合作解决社会问题”^{[14] (P159)}。从现实中也可以看出,社会性战略目标和市场化运作方式在传统的非营利组织、传统的商业组织中融合,组织之间的边界正在消失。“这些组织及活动正在变得日趋广泛和成熟,并且融合成为一个新的社会企业部门。在这种融合的过程中,一些非营利组织和商业企业都转向社会企业进行转型,非营利组织转型为非营利型社会企业,商业企业转型为营利型社会企业,二者共同构成了社会企业的内部结构。”^{[14] (P39)}

除了历史的必然性,实践中也有推动组织角色模糊化的力量。社会组织长期陷于人才和资金的困境,种种因素也促使其发展出联盟策略以获取资源、寻求发展机遇。“这种联盟已经使社会组织间的关系发生了改变,不再是竞争一统天下,而是明显地反映出谋求互补和相互支持的冲动。……这样一来,也就出现了一种前景,那就是整个社会将以社会组织联盟的方式被重新组织起来,因而,一种新型的社会体制也就会呼之欲出。”^[15]可以说,以社会企业为先导的、倡导共享模式的组织形式将成为新社会组织的主体,随着组织变革和社会变革的深入,合作行动也绝不仅仅是新社会组织特有的行动,而是各种组织类型都采用的行动。新社会组织在社会中

的角色定位应当是非常模糊的,因为它的行动无处不在,像电和互联网一样自然,以致于人们无法刻意界定其特殊之处。而在当代社会,社会组织之所以会引发如此多的关注,是因为它代表了一种新兴事物,在它的行动成为一种普遍存在之后,它的特殊性就消弭于社会行动之中了。

总而言之,新社会组织将会是后工业社会中广泛存在的行动网络,组织表现出追求“总体性”的历史自觉^{[9] (P25)}。建立在总体性基础上的行动机制在塑造新社会组织未来发展格局时将起到启蒙的作用。众所周知,公益行动、志愿服务等代表性的组织行动方式往往被赋予利他主义的内涵。而实际上,新社会组织的历史使命在于推动社会发展,它的终极目标是构建具体的社会行动网络、实现人的发展,而不是“利他主义”,当然也不是“利己主义”。所以,对于新社会组织而言,与其说它的志愿性特征包含着利他的目标,不如说利他只是志愿性的表象或者附加结果,而不是终极目标。新社会组织的本质是合作的,共享是合作的形式,也是目的。合作行动中不存在利他的诉求,同样也不存在利己的诉求,而只存在着共生共在的发展诉求。自主的、关联的行动具有行动主义特征^[16]。更进一步而言,行动主义的观点主张社会不是实体也不是抽象物,既不是客观的存在也不是主观的想象,它是同时具有实在性和虚拟性的关系网络。

社会存在于人的行动之中^[17]。所以,在新社会组织中,理论与实践、结构与行动是融为一体的。

三、基于总体性的组织合作机制

“人处于历史的中心,是人把散漫的社会历史现象联结成一个总体,社会的总体化是以每个个人的总体化为前提的,而个人的总体化又是体现在个人的实践活动中的。”^{[9](P114)}组织的总体性源于人的总体性,符合总体性要求的组织行动机制应当是为承认和促进“总体的人”而建构的。

“历史总体永远都是历史在本质上的总体化,是历史地生成着的。它一方面是人的活动的目标和结果,另一方面又是人的活动的前提和基础。”^{[9](P58)}也就是说总体是不断变化的。阿博特认为,人在历史进程中能够产生“更大的社会力量”,因为历史没办法分期书写,而且由于社会变迁的加速效应,由于人们的寿命越来越延长,经历的社会变迁越来越多,产生社会发展越来越快的感受^[18]。人在历史进程中的关联性使得社会的变革不能与之前的状态相分离,而是在原来的基础上产生新的变化。同时,人的自主性也使得社会关系在关联中发生改变。埃利亚斯认为“个体的人在计划与行动、感情冲动与理性推动方面始终相互纠缠在一起,有时非常协调,有时则相互对立。从许多单个的计划和行动中产生的基本组织会导致一些出乎个体计划和创造之外的变化与形态。从

人的相互依赖产生了一个独特的秩序,它比个体形成的意志和理性更具有强制性力量。正是这种相互纠缠的冲动和斗争所形成的秩序,这种社会秩序决定了历史变化的进程,它是文明进程的支撑。”^{[19](P48)}所以,虽然工业社会中的人与农业社会中的人完全不同,后工业社会中的人也与工业社会中的人有很大差异,每个人都有与其所处的历史时期相一致的特征,人的社会属性是随着社会的变化而变化的,但是人总归是辩证统一的社会存在。更进一步而言,“我们不能够再把社会看作是由人所构成的,而是应当看作为人的生活 and 活动空间,是永远处在一种不定型的状态之中的,是需要由人的行动去加以诠释的一种状态。所以,社会无非是人的行动的形式,而人的行动则是为了人的共生共在。至于人,是原子化的人,还是具体情境的综合体现,都不是理论必须去做出回答的问题。总之,人在这里为目的而不是出发点,而且,作为目的的人,只有在人的共生共在之中才具有现实性。”^{[8](P8-9)}这意味着以人为核心的行动机制是因人的生命活动、社会活动而变化的。

人通过各种各样的行动机制相互关联,形成各种各样的组织,组织是人的集合体,组织表现人在社会行动中的关系。在这个意义上,个体、组织、社会之间不是主体—客体的关系,也不是微观—宏观的关系,而是总体的关系。在对人的行动关系进行研究,尤其是对组织现象

进行研究时,首先要理解的是社会个体的历史性、关联性、自主性等等基本方面。也正是因为人的自主性不可能被扼杀,使得组织“不仅是一个行动体系,而且是一个职能体系,组织之所以能够成为一种大于个人力量之和的力量,是因为组织包含着某种认知结构”^[20]。所以,要在承认人的这些根本属性的基础上设计组织的行动机制。在实践层面,总体性的价值理念将通过合作制度表达出来。虽然合作机制的生成有其历史必然性,但是,不能因为它是必然的就停止对合作机制的思考和设计,人们需要尊重这个历史规律,逐步建构符合总体性要求的合作机制,建构以人为核心的各种行动机制。在合作的机制中,个体之间的排列组合规则不应当符合科层制的中心边缘结构,而应当符合合作的要求。

“自主的人”是新社会组织中的基础性要素,组织的规则应根据人的自主性和总体性进行设计。新社会组织作为治理共同体,很大程度上是社群主义者的网络,在该组织服务区域之内的个体更容易受到组织价值观和战略目标的吸引,主动加入组织的集体行动;再者,基于本土成员对于社区的了解以及成员之间长期积累的信任感,组织的管理机制是默契的、灵活机动的,而组织成员以个人社会理想的实现为其职业追求,而不是以在组织中的层级上升为追求。所以,新社会组织的出现,意味着合作机制的诞生,也意味着传统职业模式的终结。

我们可以从网络公司的模式里构想新社会组织,正如凯文·凯利所说“由于网络公司的一部分价值明确来源于外部资源,它们也因此而要常常服务于外部资源。……员工的忠诚度也并不意味着要在某一家公司干一辈子……他们会更忠于先进的技术或是整个区域位置而不是某一家特定的公司。这种趋势似乎还在进一步扩展。我们正在慢慢走向一个新的时代,在这个时代中,工人和消费者都会更忠于网络而非某个公司。”^{[10] (P31)} 所以,合作机制为组织成员提供的可能不再是“工作”,而是生活方式。“在工作终结的未来,必须将工作中有益于生命的一切积极因素移植到闲暇中:执着于某种活动,提高某种机能,成长的愉快(它应该是贯穿一生的),社会交往,被承认。在工作和生活融于一体的传统时代,这些特征存在于他们之中。”^{[21] (P1229)}

总而言之,社会服务行业长期面临专业化困境、人才困境的原因在于固有的科学主义观念导致人们培养人才的思路不符合实践理性的逻辑。社会工作谋求的专业性来自于本土行动方案中的经验学习与理论抽象,与组织成员的服务领域与地域密切相关。如果从本土的资源出发,吸收本土人才并提供在职培训、脱产学习等机会,同时,教育系统中与新社会组织相关的专业设置与培养方案也应吸收不同地域的经验并注重知识转化,并且建立行业内部的人才流动机制,激励人才的良性流动。正如郁建兴等人

所言“人才共享是解决行业协会人力资源危机的一种新尝试。……在人才共享中,组织可以和其他组织而非政府和少数个人进行资源的交换,拓宽人力资源互动范围。行业协会获得更多组织环境信息,从某种意义上来说,组织的环境变大了。人力资源互动的范围扩大至所有组织后,组织不再过度依赖于个别互动对象,减少资源获得的不确定性。从这一意义上来说,人才共享不仅是一种组织获取人力资源的新方式,更是组织适应环境、甚至主动改变环境的一种策略性行为。”^[22]这里所说的社会组织中的“人才共享”机制,实际上是一种合作的机制,只有组织之间形成广泛的互动和深刻的信任,这一机制才能发挥作用。反过来说,新社会组织是任务驱动型的集体行动,加入到这个行动中来的人们应当是对此任务有共识的,或者至少是有所了解的。那么,信任的关系就是建立在认同的基础之上的,有了信任关系,合作机制就不会成为乌托邦。

初始的信任关系要成为合作的机制不是一蹴而就的,需要在制度上作出设计。合作的机制是符合总体性要求的,那么,它要实现的是“自主的管理”^[23](P430)。克罗齐耶指出,人们通过把一些与时俱进的道德观塞进旧有的社

会体制中,使得自主的管理越发成为悬而未决的问题,并且离可能的方案越来越远。确实,在一个传统的环境中,自主的行动者、任务型的目标、庞大的合作网络意味着组织决策要面临诸多考验,而在充足的技术、知识、道德的支持下,决策应当具有走一步确定一步、走一步改革一步的自信。也就是说,决策确定的是符合当下要求的行动方案,而不是法律制度。在合作机制中,行动方案取代了制度。就合作的技术而言,正如迈克尔·贝尔雷等人在《合作型组织的十原则》中所列出的第九条原则“将合作视为一种有计划的程序:遵守时间和日程安排,有清晰的组织拓展思路,拥有尖端的数据库、信息沟通的技术工具,团队和成员的决策能力很强,沟通过程高效,限制上层权威。”^[24]在后工业化的进程中,社会组织的变革以及新社会组织的合作机制的建立,必然是建立在互联网社会的基础之上的,在全景式的、立体的网络社会中,新社会组织中的人不是制度的人而是行动的人,而新社会组织中的制度是基于人的制度。新社会组织的行动目标和治理结构就是在实现人的总体性的基础上进行设计的,因此,合作机制是人的总体性、组织的总体性的表达方式。

注释:

- ① 实际上,在合作规则的扩张中,公共部门、市场部门都已被卷入其中,无论是政府组织还是企业组织,所有组织的特征都将愈发明显地表现出社会性。

参考文献:

- [1] 张康之,张乾友. 公共生活的发生[M]. 北京: 高等教育出版社 2010.
- [2] 褚莹. 健全价值链是公益行业大势所趋[J]. 社会创业家, 2014(09/10). 来源: <http://shechuang.org/magazine/details.jsp?id=2192>.
- [3] 康晓光,冯利. 中国第三部门观察报告(2015)[G]. 北京: 社会科学文献出版社 2015.
- [4] [美]迈克尔·波特. 竞争优势[M]. 陈丽芳,译. 北京: 中信出版社 2014.
- [5] 李友梅. 新时期加强社会组织建设研究[M]. 北京: 经济科学出版社 2017.
- [6] 童敏. 中国本土社会工作发展的专业困境及其解决路径——一项历史和社会结构的考察[J]. 社会科学辑刊 2016(4):42-47.
- [7] 葛道顺. 社会工作转向: 结构需求与国家策略[J]. 社会发展研究 2015(4):1-23.
- [8] 张康之. 为了人的共生共在[M]. 北京: 人民出版社 2016.
- [9] 张康之. 总体性与乌托邦: 人本主义马克思主义的总体范畴[M]. 北京: 中国人民大学出版社 2016.
- [10] [美]凯文·凯利. 必然[M]. 周峰,董理,金阳,译. 北京: 电子工业出版社 2016.
- [11] [德]诺贝特·埃利亚斯. 个体的社会[M]. 翟三江,陆兴华,译. 南京: 译林出版社 2008.
- [12] 张康之. 论社会治理中的身份与角色[J]. 中共福建省委党校学报 2015(9):4-14.
- [13] [美]W. 理查德·斯科特,本拉尔德·F. 戴维斯. 组织理论——理性、自然与开放系统的视角[M]. 北京: 中国人民大学出版社 2011.
- [14] 王世强. 社会企业兴起的路径研究——两大部门的相互融合与结构差异[M]. 北京: 首都经济贸易大学出版社 2016.
- [15] 刘然. 社会体制重构过程中的诸要素[J]. 公共管理与政策评论 2016(4):85-93.
- [16] 姜宁宁. 新社会组织研究的行动主义视角[J]. 行政论坛 2016(6):66-70.
- [17] 姜宁宁. 论组织研究的行动主义转向[J]. 学海 2016(5):178-184.
- [18] Abbott A. The Historicality of individuals[J]. Social Science History, 2005 29(1):1-13.
- [19] [德]诺贝特·阿里亚斯. 论文明、权力与知识——诺贝特·埃利亚斯文选[G]. 刘佳林,译. 南京: 南京大学出版社 2005.
- [20] 张康之. 从官僚制组织到合作制组织的转变[J]. 中共福建省委党校学报 2017(3):4-11.
- [21] 郑也夫. 后物欲时代的来临(kindle版)[M]. 上海: 上海人民出版社 2007.
- [22] 郁建兴,谈婕. 行业协会人力资源困境的突破及其风险[J]. 行政论坛 2016(6):53-60.
- [23] [法]米歇尔·克罗齐耶,埃哈尔·费埃德伯格. 行动者与系统——集体行动的政治学[M]. 张月,等,译. 上海: 世纪出版集团上海人民出版社 2007.
- [24] [美]迈克尔·贝尔雷,克雷格·麦吉,琳达·莫兰,苏·弗里德曼. 超越团队——构建合作型组织的十大原则[M]. 王晓玲,李琳莎,译. 北京: 华夏出版社 2005.

责任编辑 刘云华