

《云组织》

图书基本信息

书名：《云组织》

13位ISBN编号：9787121273411

出版时间：2015-10-1

作者：穆胜

页数：276

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《云组织》

内容概要

互联网时代，用户需求千人千面、无限极致、快速迭代，企业需要高效盘活内部资源，甚至纳入外部资源的组织模式——云组织。云组织将组织变成平台，让员工成为为自己打工的创客，随用户需求自由连接、快速调用；为了激活员工，平台需要激励机制；为了使员工生成商业项目，平台需要孵化机制；为了实现盈利目的，平台需要收割机制。要打造云组织，人力资源管理职能应该转型，一方面打造、维护、运营平台，另一方面深入商业项目提供支持。要打造云组织，老板的领导力应该转型为平台领导力。

书籍目录

- 推荐序1 组织无定式，腾云亦可期
- 推荐序2 海尔是云，未来是云
- 推荐序3 云里的组织，雾里的人
- 推荐序4 云化中兴，洞见未来
- 序章 组织转型焦虑症
- 上篇 透视云组织
- 第一章 云组织
- 第一节 转型探索
- 第二节 构架升级
- 一、用户中心主义（需求端）
- 二、企业“平台化”（交易平台）
- 三、员工“创客化”（供给端）
- 四、第一类升级
- 第三节 平台升级
- 一、社交平台
- 二、维基平台
- 三、资源平台
- 四、第二类升级
- 第四节 云组织
- 一、私有云组织
- 二、公有云组织
- 三、云组织的本质
- 四、云组织的定义
- 第二章 创客时代：新T型人才崛起
- 第一节 创客将至
- 一、安德森的“情怀型创客”
- 二、张瑞敏的“经营型创客”
- 三、创意or创业
- 第二节 新T型人才
- 一、专业没落，互联崛起
- 二、新T型素质模型
- 第三节 重启创客
- 一、情怀重启创客
- 二、创客养成法则
- 第三章 激励机制：人人都是CEO
- 第一节 接受吧，残酷薪酬
- 一、挑战仁慈薪酬
- 二、残酷薪酬呼之欲出
- 第二节 有边界组织
- 一、两位大师的“交易成本边界”
- 二、被遗忘的“合作收益边界”
- 第三节 无边界组织
- 一、打破“交易成本边界”
- 二、打破“合作收益边界”
- 第四节 两类激励模式
- 一、经营体
- 二、激励模式

三、两类模式的融合与选择

附文1 神奇的是文化，不是阿米巴

阿米巴经营模式

两个软肋

神奇的是文化

附文2 华为：流程固化，人员云化

IPD打造基础流程

营销团队的改造

流程做跑道，激励做燃料

第四章 孵化与收割机制：玩转资源的杠杆

第一节 孵化机制1：汇集创业资源

一、用户资源（需求端）

二、生产资源（供给端）

三、算法

第二节 孵化机制2：打造超级创客

一、知识转换模型

二、从学习地图到云端知识

三、O2O助力云端知识

第三节 收割机制：广种亦广收

一、投入资源类型

二、收益模式类型

三、收割机制矩阵

附文3 组织永远不会消失

——穆胜博士与野中郁次郎教授访谈实录

第五章 人力资源管理转型：要么上天，要么入地

第一节 变革人力资源管理

一、人力资源管理到底在管什么

二、去人力资源管理

三、人力资源管理涅槃

第二节 打破三支柱：分拆人力资源部

一、视角&争议

二、共识&分歧

第三节 重塑四角色：极简人力资源管理

一、极简人力资源管理

二、组织能力是目的

三、人力资源部新四角色模型

第四节 HR将无所不在

一、让HR融入业务

二、让其他人成为HR

三、HR无所不在

附文 人力资源管理云台

HRBP——政策警察？

HRBP——战略合作者？

人力资源管理云台的云管理

第六章 领导力转型：寻找平台领导力

第一节 科层领导力

一、科斯边界中的中心领导力

二、幸福企业中的家长领导力

第二节 平台领导力

一、中国式管理是未来吗

二、云组织中的平台领导力

第三节 突破文化牵绊

一、进化牵绊

二、浴火重生

三、自我革命

附文4 互联网时代的组织转型只有一条路

——穆胜博士接受《中外管理》记者采访

下篇 发现云组织

第七章 海尔：组织转型狂想曲

一、科层改造的极限

二、初尝内部市场化

三、张瑞敏“龙场悟道”

四、未来是海云相际？

五、转型，为何海尔？

第八章 苏宁云商：云端进化记

一、线下连锁化：2000-2005年

二、云端连锁化：2006-2009年

三、初尝电商化：2010-2014上半年

四、全面O2O：2014下半年至今

五、转型，为何苏宁？

第九章 中兴通讯：项目制“造云”在路上

一、组织架构调整

二、流程再造与项目管理

三、下一站：中兴再云化？

四、转型，为何中兴？

第十章 德邦物流：组织转型三次方

一、垂直化管理的困惑

二、第一次转型——混合式管理的改造

三、第二次转型——走向无边界组织

四、第三次转型——向云组织进化

五、转型，为何德邦

参考文献

后记

精彩短评

1、互联网人力资源转型

1、在这个变革的时代唯一的不变就是变化，这种变化随着互联网的出现而变得周期更短、迭代更快。对于组织而言，科层化的管理已经不能满足组织内外变革的要求，那么如何拨开迷雾，又何去何从，《云组织》带我们看未来。时代在召唤互联网时代的企业已失去接网的选择权，优秀的企业已经开始的尝试，无论是稍显保守的矩阵化，还是极端的扁平化，对于企业而言都无法改变固化的科层不能适应无限多元与个性极致、迭代快速的用户需求的本质。穆胜博士的《云组织》中描述了以用户为中心，企业平台化为支撑，员工创客化为主体的云组织。云组织的关键是打破企业的交易成本边界，使得企业从拥有员工变成与员工进行连接，更多基于外部压力使得员工自我发展与成长，最终目的是让员工把自己看做是在使用企业公共服务与资源的CEO而非为付出劳动而得到报酬的员工。左手理论，右手实践在《云组织》中对人力资源的描述，比起对所谓选用育的管理，反而更像是如何合理利用人力资源进行商业运作。《云组织》从理论讲起，引入人力资源领域的两大专家。激进革新人力资源管理的拉姆查兰，提及人力资源应该为业务提供战略支持；而商业需求保守改进人力资源管理的尤里奇，则认为人才是细胞，领导是骨架，组织能力是状态。《云组织》从短期应合理调整，长期应该大胆革新讲述了如何打破人力资源的三支柱模型，进而塑造极简化的人力资源管理体系。践行践远有别于其他理论书籍，《云组织》给出了穆博士在多次调研数家国内一流企业（海尔、苏宁、中兴、德邦）的一手宝贵资料，有利于读者在互联网的时代召唤中，以左手理论，右手实践，进而践行践远。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu111.com