

# 《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](http://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：极简化人力资源管理

#### 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](http://www.tushu111.com)