

释放潜能：平台型组织的进化路线图



[释放潜能：平台型组织的进化路线图_下载链接1](#)

著者:穆胜

出版者:人民邮电出版社

出版时间:2017-12

装帧:平装

isbn:9787115471413

传统的组织模式中，企业逃不出“员工动不起来”和“创新乏力”的宿命。互联网改变商业逻辑的同时也改变了组织逻辑。平台型组织是匹配互联网商业逻辑的组织模式，它赋予了基层员工更多的责权利，能够在需求侧灵敏获取用户刚需、在供给侧灵活整合各类资源、用“分好钱”的机制激活个体去整合各类资源满足用户刚需，形成供需之间的高效连接。
打造平台型组织有两大主题：一是通过设计精巧的激励机制让每个人都能感受到市场的

压力，确保各职能并联劣后、用户付薪、动态优化；二是通过优化组织结构，形成前台、中台、后台的协作关系，让中台调用后台的资源 and 机制，“赋能”和“激励”前台灵活作战。在平台型组织上，如果能有效布局资源的协同关系，将使企业走向下一阶段——生态型组织，获取更大的生态红利。《释放潜能 平台型组织的进化路线图》提供了一套来自实战的落地方法论，帮助企业用开放、灵活的平台型组织让员工成为自己的CEO，释放出企业指数级成长的潜能。

作者介绍:

穆胜

穆胜企业管理咨询事务所创始人；Thinkers50思想实验室（中国）秘书长；北京大学光华管理学院工商管理博士后。

跨界学者，同时拥有管理学博士、管理学硕士、法律硕士和经济学学士学位，在商业模式、战略管理和组织管理等多个领域都有深度研究，更拥有数十个行业的研究积累。

担任中兴通讯、华夏航空、首创热力等知名企业常年顾问或独立董事，是海尔研究院商业模式转型领衔专家，也是多个互联网公司的天使投资人。

《中欧商业评论》《中外管理》等国内一线商业媒体的专栏作家或撰稿人，长期在电视媒体上担任独立财经评论员。

提出了“云组织”概念和理论体系，是国内研究互联网时代组织转型趋势的先锋学者。

提出了“私董会2.0”的工具方法，并组建了国内知名私董会社群——胜宴私董会，成为数十名高成长企业家的私人总裁教练与幕后智囊。

已出版《叠加体验》《云组织》《人力资源管理新逻辑》《私董会2.0》等畅销商业著作。

目录: 推荐序（一）：时代精神下的组织形式探讨 陈春花 // I

推荐序（二）：倾听互联网时代的组织转型强音 彭剑锋 // IV

推荐序（三）：未来，让企业组织跃然云上 王紫上 // IX

序章：互联网时代组织转型的战地实录

上篇 为何要转型平台型组织

第一章 金字塔组织难题 // 003

溯源金字塔组织 // 003

金字塔组织难题 // 007

小方格怪象 // 010

第二章 “流程再造”为何折戟 // 013

为什么流程需要“再造” // 013

“流程桶”造就的新官僚 // 015

流程再造“杀死”创意 // 017

流程再造无法跨越金字塔组织 // 019

第三章 KPI管理为何成了鸡肋 // 022

失效的考核“神器” // 023

KPI造就的新官僚 // 025

KPI主义“杀死”创意 // 027

KPI管理无法改良金字塔组织 // 029

第四章 企业文化到底有没有用 // 031

企业文化管理热潮 // 031

员工要什么 // 033

文化是结果，不是方法 // 035

市场关系是最好的连接 // 036

企业文化管理有用吗 // 038

第五章 “中国式管理”把人带沟里了吗 // 040

异军突起的中国式管理 // 040

失效的人间大义 // 042

强权管理不合时宜 // 044
中国式管理的本质 // 046
第六章 警惕阿米巴陷阱 // 049
组织转型需要阿米巴模式吗 // 049
你真的搞懂阿米巴了吗 // 050
被玩坏的阿米巴模式 // 053
经营体而非阿米巴 // 054
应该怎样尊重稻盛和夫 // 056
第七章 金字塔组织死穴 // 059
重仓规矩or押宝感情 // 059
带不动or要带偏 // 063
信领导or信市场 // 067
做管理不如做治理 // 069
中篇 什么是平台型组织
第八章 平台与金字塔，何去何从 // 073
什么是平台组织 // 074
平台组织的构件 // 076
平台里的金字塔组织 // 080
未来，何去何从 // 083
第九章 需求侧打造用户中心型组织 // 088
用户中心型组织 // 089
用户交互的困境 // 090
用户交互的界面 // 092
需求规模、等级与实现可能性 // 094
与用户的底层交集 // 096
第十章 供给侧企业资源池如何变成“活水” // 099
资源池的僵局 // 100
资源池的困境 // 101
抓取资源的界面 // 103
抓取资源的误区 // 106
交互资源的底层逻辑 // 108
第十一章 连接机制平台型组织激励的投资逻辑 // 111
传统激励的死局 // 112
职能并联 // 114
用户付薪 // 116
动态优化 // 118
第十二章 云的组织，人的解放 // 122
破解企业囚徒困境 // 122
释放人性的欲望 // 124
被误会的能力 // 125
云组织红利 // 128
云组织要素 // 130
企业家的平权基因 // 132
下篇 如何从平台走向生态
第十三章 设计平台型组织的激励机制 // 137
并联范畴 // 138
治理结构 // 142
无限动态优化 // 146
第十四章 打造平台型组织的七大陷阱与解法 // 151
组织结构——划分经营体，但不下放三权 // 152
创客选择——盲目放权，缺乏筛选 // 154
创客激励（前期）——违背人性，乱给干股 // 156
创客激励（后期）——投后失控，沦为财投 // 157
交易模式——名为“市场链”，实为“市场棍” // 159

合伙模式——名为“合伙制”，实为“大锅饭”	// 162
价值观——封闭到底，科层思维	// 164
第十五章 打造平台型组织的组织结构	// 167
总体结构	// 168
前台	// 170
中台	// 172
后台	// 173
第十六章 寻找平台型组织的生态红利	// 176
生态组织	// 177
生态红利	// 181
第十七章 生态战略的五种选择	// 186
流量贩卖战略	// 187
传帮带战略	// 188
全能劳模战略	// 190
守业者模式	// 192
热带雨林战略	// 194
第十八章 从平台到生态的六步法	// 196
第一步：老板理念矫正	// 196
第二步：员工理念矫正	// 198
第三步：局部节点选样	// 200
第四步：多节点并联铺开	// 202
第五步：新项目激活	// 204
第六步：生态战略选择	// 205
第十九章 老板是打破金字塔组织的最大动力	
对话加里哈默	// 209
第二十章 好的商业模式是一场无限游戏	
对话张瑞敏（一）	// 221
第二十一章 放弃权力的迷恋，赢得世界的尊重	
对话张瑞敏（二）	// 241
第二十二章 用生态战略寻找“第二曲线”	
对话张瑞敏（三）	// 265
第二十三章 忘记人性假设，走向人单合一	
对话张瑞敏（四）	// 281
参考文献	// 310
后记：管理的水位	// 304
• • • • •	(收起)

[释放潜能：平台型组织的进化路线图](#) [下载链接1](#)

标签

企业管理

管理

组织架构

组织转型的强音

平台型组织

好书，值得一读

组织

新经济

评论

组织转型，机制先行；用投资逻辑设计激励机制，激活个体；从平台型组织进化到生态型组织。只不过前面对科层制的攻击过于极端，为何不从组织生命周期的角度，理性客观地看待其缘起，发挥作用的边界条件，未来的演进方向呢？

受教。

相当没用

现阶段水平还只能理解问题，对平台组织形式的实施还需要更多学习。海尔还是值得借鉴的，但感觉更多针对的是互联网企业，希望能有传统企业的经验。

对金字塔组织问题的剖析非常到位

对于人性的尊重，放弃以自我为中心的权控思路，与用户、与员工，都建立一种平等关系。

第一部分讲述各个考核方式的利弊还是比较中肯，但是提出的解决的方案我觉得就很不靠谱了，相当于把自己变成一个平台型的投资机构？

作者对组织转型的趋势和新型组织模式释放出的潜能做出详尽的叙述，值得每个管理者思考和实践！值得一读！

非常好，作者功底很深，有自己独到的理解。值得推荐。

互联网时代背景下的企业发展转型思考，值得看啊

通俗易懂，观点独特，为组织内部的架构优化提供了非常好的一种思路

这本书为绝大多数管理者而写，但注定只会对极少数管理者有用。
本书立意深远，要干一件大事，要在不断发现问题，而又提出理论、想出办法解决问题的管理进化历程中续写出新的篇章。与以往管理理论迭代、管理模型变更相同的是，作者的理论和模型也是充分吸收了最新的管理实践和探索，包含了对新的管理现象和尝试的洞察。与以往的管理理论迭代、管理模型变更不同的是，作者的理论和模型已经超越了传统范式，以往的管理创新有一个最基本的相同点，那就是大家都在一个同一的范式内部求变革，变革的基础就是对金字塔管理结构范式的认同或者至少是基本认同，所有的变革和创新都只是在结构不变的基础上的调整，无论变革幅度有多大，充其量是对整个管理结构的微调，而大的基础性结构纹丝不动。作者的管理理论为（后文见书评正文）

海尔这种策略以及类似的巨人的这种策略在小规模公司无法落地

每家企业都想做平台，但是组织架构，激励措施又完全不按照平台组织的去设计。阅读这本书的过程中，我不断反思自己在管理上走的弯路和犯过的错误。

在平台型组织上，如果能有效布局资源的协同关系，将使企业走向下一阶段——生态型组织，获取更大的生态红利。

平台型组织是匹配互联网商业逻辑的组织模式，它赋予了基层员工更多的责权利，能够在需求侧灵敏获取用户刚需、在供给侧灵活整合各类资源

对于企业管理人员来说是一本比较由颠覆性的管理思想之书，这本书对于大型企业的管理者而言实际操作难度较大~~~~~

本书一改过去传统的组织模式，通过优化调整、精巧设计，形成一整套新颖的平台型组织结构，从而帮助企业更好地调动员工的积极性，推动企业更快更好地发展，真的很有实战效能。

传统的组织模式中，企业逃不出“员工动不起来”和“创新乏力”的宿命。

互联网改变商业逻辑的同时也改变了组织逻辑。

[释放潜能：平台型组织的进化路线图_下载链接1](#)

书评

如果不是目录中陈春花教授作序，我可能不会打开这本书，但是我没有先看前面的序，而是先打开正文，仔细研读，研究了作者的内容之后，才看了陈春花教授的序，陈教授对这本书的总结概括更为简洁、针对性强。
全书整体分四大部分，上篇解决为什么（why）：为何要转型平台型组织；...

内容摘要
传统的组织模式中，企业逃不出“员工动不起来”和“创新乏力”的宿命。互联网改变

商业逻辑的同时也改变了组织逻辑。平台型组织是匹配互联网商业逻辑的组织模式，它赋予了基层员工更多的责权利，能够在需求侧灵敏获取用户刚需、在供给侧灵活整合各类资源、用“分好钱” ...

下文大概写于今年五月，后在微信“我们Hr公众号”里发出。文中诸多观点都来自穆胜这本《释放潜能》一书，最后融入了本人在组织管理工作和读书时的一些思考，与大家一起分享。内容提要：一、金字塔组织的困境和改造。二、平台型组织是什么？是噱头还是真的好？三、如何做成...

这本书为绝大多数管理者而写，但注定只会对极少数管理者有用。本书立意深远，要干一件大事，要在不断发现问题，而又提出理论、想出办法解决问题的管理进化历程中续写出新的篇章。与以往管理理论迭代、管理模型变更相同的是，作者的理论和模型也是充分吸收了最新的管理实践和探...

1. 前半本就是竖个稻草人（金字塔组织）来攻击一通，显得自己在经营战略领域很有一套似的。但是搞战略是拿项目经验说话啊！一眼扫下来没有看到作者有任何实际的落地项目，鉴于作者说自己带过咨询团队也进入企业做过顾问，那应该是有搞过项目的，那么只能推测他很可能是搞砸了...

一直觉得组织这事离自己很远，直到在两家上市公司工作一段时间后，才发现两种不同的组织模式给企业带来的改变。一家是某港股物业公司，虽在传统行业但干着互联网的事情，利用互联网平台模式，将物业公司打造成线下的流量王国；一家是A股金融IT公司，虽处在炙手可热的金融科技...

Blue编辑 管理二字，在国内真正被当成一门学科，一门专业来对待的时候
还要从改革开放之后谈起。因为在改革开放之前，中国大陆的经济还是计划经济为主，
但是从改革开放之后，市场经济的体制已经成为了时代的主导。各类民营企业如雨后春
笋般生根发芽，这个时候民营企业家...

曾几何时，我们生活在一个快乐的年代，我们只需要按照计划行事，一切的衣食住行由
政府或者公共力量搞定，但是市场经济扫荡下的社会，我们发现商业逻辑早已偏离了轨
道，连同的是组织逻辑。
商业逻辑与组织逻辑的共同点，是它们都是逻辑，逻辑就是一种规律和流程，让你不...

[释放潜能：平台型组织的进化路线图_下载链接1](#)