

# 共生



[共生 下载链接1](#)

著者:陈春花

出版者:中信出版集团

出版时间:2018-9

装帧:平装

isbn:9787508693491

《共生》，万物互联时代，组织管理奠基之作。

今天企业面临的挑战是什么？持续的不确定性、无法判断的未来，以及万物互联所带来的更透彻的影响——组织绩效的影响因素由内部转向了外部，任何一家企业都无法独立存在，除非它能够把自己融入一个系统、一个共生结构中。

北京大学国家发展研究院教授陈春花深入中国本土企业进行了长达30年的跟踪研究，提出继金字塔形组织向学习型组织转变之后，未来的组织模式将会朝着“共生型组织”进化。这是一种基于顾客价值创造和跨领域价值网的高效合作组织形态，共生网络中的成员互为主体、资源共通、价值共创、利润共享，进而实现单个组织无法实现的高水平发展。

《共生：未来企业组织进化路径》详细阐述了何为共生型组织，并且通过解析共生型组织的四重境界，回答了如何构建共生型组织，旨在帮助读者以全新的视角面对当下的挑战，并学会以新的组织管理逻辑来激活组织和个体。

作者介绍：

陈春花

北京大学王宽诚讲席教授、国家发展研究院BiMBA商学院院长，华南理工大学工商管理学院教授，新华都商学院理事会理事长，新加坡国立大学商学院客座教授。

曾出任新希望六和股份有限公司联席董事长兼首席执行官、山东六和集团总裁。

2017、2016、2015年，连续三年入选《财富》“中国25位最具影响力商界女性”

2016年，入选《财富》最具影响力50位商界领袖榜单

2016年，入选《清华管理评论》管理创新思想家

2015年，入选《福布斯》“中国最具影响力的商界女性”TOP10

微信公众号“春暖花开” CCH\_chunnuanhuakai

赵海然

国家信息中心大数据管理应用中心民生部主任，当代社会服务研究院院长；从事政府、企业、社会等各类组织在信息化发展过程中的组织变革研究。

目录: 前言：组织是一个时代的主要塑造者

第一部分 组织改变由外而内发生

第一章 改变进行时

深度关联而又表面无序的市场

没有注定成功的金科玉律

无法预知的新挑战者

第二章 命运共同体

当绩效由组织外部因素决定时

共生型组织的四大特征

第三章 从个体价值到集体价值

从独创到共创

从相互竞争到跨界合作

“合”出来的新格局

第四章 共生变革

突破阻力

预见失败

第五章 改变认知

打破边界：“似水一样”的组织

慢就是快：“不可替代”的路径

第二部分 共生型组织的四重境界

第六章 四重境界的内涵

第七章 共生信仰

自我约束

中和利他

致力生长  
第八章 顾客主义  
顾客主义来临  
始终“年轻”的顾客  
追求极致的客户体验  
第九章 技术穿透  
技术创新重构组织  
共创共享共用  
自我成长需突破三个障碍  
第十章 “无我”领导  
环境改变 “领导”的定义  
牵引陪伴  
协同管理  
协助赋能  
未来：融合生活与驱动人类进步会是下一篇章  
致谢  
参考文献  
· · · · · (收起)

[共生](#) [下载链接1](#)

标签

组织管理

管理

陈春花

商业

企业

组织

新经济

经济

## 评论

在一个变革的时代，管理不仅关乎内外，而且其实需要重新定义。我近些年对于管理越来越感兴趣，也意识到人/组织/社会其实靠合作衔接，管理是其中关键一环。陈春花教授是中国管理学界值得期待的人物，在业界和学术领域都有不菲成就，得到不少企业家认可。这本《共生》提出一个新的概念，即数字时代企业与外界/员工/客户等等日益成为命运共同体，管理逻辑也在因此变化。在这一概念下，也引入不少管理学界国外研究思想与案例，值得一读。

太泛泛了，深度不够。通篇都是德鲁克说，泰勒说，大公司怎么怎么滴。和奇点大学的系列书真的没法比。建议看看《指数级组织》和《创业无畏》

协作比分享更有价值。组织的管理形式正在发生变化，新型的共生型组织将会慢慢诞生。

实际上也是我最近的感受，要有一种开放的心态，与合作伙伴跨界共生，为客户服务

看商业类的书，并没有看懂多少。但是，书里很多观点，依然给自己带来了一些启发。虽然读的过程很吭哧，不过还是有收获的。

对于大企业，共生合作共创比较容易，小企业呢？

读完之后感觉并没有多大的收益，书中挺多的观点在其它一些书中都有讲过（如数字化时代面临的挑战、顾客导向等诸如此类）

共生的理念非常优秀，在如今快速变化的外部环境和员工个体化属性越来越强的背景下，企业管理难度不断提高，需要在内部和外部建立共生关系才能更好的应对变化。本书内容堆砌概念，案例分析过于浅层，缺乏实操指导。建议阅读陈春花个人所著《管理的常识》

省图，156k。“无我”的领导者不仅始终坚信梦想的力量，还会为他的员工、团队、合作伙伴设立一个向上的变化目标，向这些相关成员传达梦想的美好，传递可以实现的信心，通过点燃他们的欲望，让这些成员看到之前不敢想象的可能性，激发之前未曾开发的创造性。

2.5。很泛很浅，有点水。只有华为的几个老案例，再读还是有感触。

没读完，简直浪费时间

不知所云

观念永远不解决问题，但观念是给予启发，尤其是个人价值凸显的员工单位。

想要打造共生型组织，企业管理者首先需要调整认知，主动打破员工和顾客这两个组织边界，并坚持踏实做事，以慢代快，然后再按照共生信仰、顾客主义、技术穿透和“无我”领导这四重境界来构建组织形态。

内容缺少新颖度，看陈春花名字买的，比较失望吧，与之前的文落差很大。

人是鼎鼎大名了，这本书却读起来超级口水的感觉，逻辑感不强。

更希望这本书是第二作者写的，有点粗制滥造，感觉想好了题目，没有论证出来。#20180923

春花大姐是个优秀的管理思想家，但确实是个糟糕的作者，她的每本书页数都不多，但

太干，读起来抽象，这么低分也是可以理解的。

观点很有意思，但内容宽泛，像是理念+案例+名言的集合

不值得看。

[共生 下载链接1](#)

## 书评

读后非常吃惊，不敢相信知名商学院教授的书，居然这么差。把作者名字换掉，这本书可能会被认为是枪手攒出来的口水类经管书。

作者主要的思想是现在的企业之间的关系正在向共生的方向发展，企业没有大小、主客之分，互相依赖。举的典型案例是京东跟各个代理商的关系，作者认为是...

共生型组织主要具有以下几个方面的特征：第一，互为主体性。第二，整体多利性。第三，柔韧灵活性。第四，效率协同性。

企业变革的三大核心举措：建立客户导向的网络型组织，建立价值契约的钻石型组织，以及建立竹林生态的生态型组织。全书围绕共生型组织展开论述，使用大...

去年公司读书会发的一本书，一直未拆封，今天看完，有些失望。

这本书逻辑比较乱，有些表述不精准，包括共生的理论架构体系也不够严谨、系统。共生的四大特征了无新意；四重境界更像是四个要素；穿插西方式语言，不时的为了论述而论述，案例、语录引用较多。本来站在制高点，感...

[共生 下载链接1](#)