

敏捷基因：数字纪元的组织、人才和领导力



[敏捷基因：数字纪元的组织、人才和领导力 下载链接1](#)

著者:林光明

出版者:机械工业出版社

出版时间:2020-1-13

装帧:精装

isbn:9787111644309

与我们熟悉的工业纪元相比，数字纪元的底层逻辑显然发生了重大变化，很多过去行之有效的体系和方法因此变得无效，甚至会阻碍组织的发展。而纪元更迭带给人们的最直观感受，莫过于易变、不确定、复杂和模糊（VUCA）。

数字化转型无疑是企业应对挑战的重要路径。然而，比起技术和业务转型，人与组织方面的转型更加不易。数字纪元对于组织、人才和领导力产生了新要求，组织唯有培养敏捷基因，构建数字生态中的自适应组织，发挥每个人的潜能，才能应对纪元变迁带来的变化，化挑战为机遇。

数字纪元是不可阻挡的历史趋势。打造敏捷基因，无论是对组织还是个人来说，都是抓住时代潮流、持续提升能力、实现弯道超车的根本要义！

作者介绍：

林光明(Jack Lim)

励衿领导力咨询董事总经理，曾任光辉国际 (Korn/Ferry International) 高级合伙人、人才与领导力咨询业务大中华区首任董事总经理，美世咨询 (Mercer) 人力资本咨询业务大中华区总经理，合益集团 (Hay Group) 资深顾问。

从事人力资源及领导力咨询逾20年，是该领域中国内地首批咨询师之一，为亚太区的上百家各行业的领先企业提供过咨询服务，也辅导过数十名外企总裁、总监，国企高管，民企董事长等。曾为德勤中国、德尔福汽车、思科、霍尼韦尔、勃林格殷格翰、诺华制药、亿滋食品、雅诗兰黛、中国农行总行、中国电信、百度集团、复星集团、世茂集团等提供咨询服务。

经常在高端人力资源和领导力论坛演讲，并在美国Leadership Excellence、《哈佛商业评论》（中文版）、《中欧商业评论》、《清华管理评论》等刊物上发表了许多专业文章；担任《商业评论》编委会成员，并荣膺其“十年来最具洞察力和启发性的十佳作者”称号；被《中国人才》评为对中国人力资源领域有突出贡献的“15年15人”；获得智享会RST 2019年度人物称号。2015年出版的专著《领导力基因》广受业界赞誉，是少有的兼具理论深度和实操性的中国原创领导力专著，被众多商学院列为MBA推荐参考书。

目录: 赞誉

推荐序一

推荐序二

引言 新纪元的门口\1

我们所处的时代，不只是技术升级，更是文明的升级、纪元的更迭。要探索数字技术对于组织、人才和领导力的影响以及数字化转型背后深层次的原因，就必须站在人类文明进化、科学发展进程的高度，这样才能一览我们正在经历的这次伟大变革的宏大全景。

人类文明的纪元\3

农耕纪元\3

工业纪元\4

数字纪元\5

科学引领人类跨入数字纪元\7

模糊数学\9

混沌理论\10

复杂性科学\13

中国的新纪元\17

数字纪元的主要特点\19

组织篇 人类协作和管理模式如何迭代

第一章 管理思想的迭代\28

管理思想随着纪元更迭发生迭代。数字纪元需要由刚性战略转向柔性战略，而愿景和价值观是维系组织生命力的核心。中国古代哲理在数字纪元焕发新生。

现代管理思想的演进\30

战略规划方式的迭代\38

数字纪元人的驱动力\42

用核心价值观和愿景凝聚正在分散的人心\45

古代先贤、东方智慧\46

《道德经》之道法自然、无为而治\48

阴阳理论与领导力要素\50

《金刚经》、禅与正念\53

第二章 团队协作模式和组织架构的变迁\59

数字纪元给人类带来全新的沟通协作模式，从团队到网络式联盟、平台式组织形式，都是为了实现敏捷和维系组织生命力的存续。

沟通协作模式的演进\60

敏捷协作Scrum\66

敏捷团队\73

团队敏锐度\74

团队敏锐度自测\81

敏捷团队的人数\81

敏捷团队规模化的挑战\82

敏捷组织架构\85

组织敏捷转型的驱动力\88

敏捷组织实践案例\92

跨越组织边界的网络式联盟\95

平台式组织支持的商业生态系统\97

人才篇 什么样的人才更有可能在数字纪元胜出

第三章 工作的未来\105

纪元的转型带来工作和人才的转型，大量工作被机器取代，岗位被“熔化”，职场重新洗牌。人才的培养模式将随之转型。

场景一：人类与AI的围棋决战\105

场景二：职场精英的一天\107

工作的未来\110

大量工作将被机器取代\111

新型工作出现，工作总量不减反增\113

很多人需要转岗\114

岗位的未来\116

职业的未来\120

美国职场的重新洗牌\121

中国职场的转型\123

什么专业技能最有未来\126

教育培训的未来\127

第四章 人才的未来\133

纪元的转型也带来人才的转型，数字纪元的人才需要具备协作能力、知识体系、思维模式、学习敏锐度等方面的优势。这些方面通过锻炼都可以提升。

数字纪元的人才\135

协作能力\136

数字人才为什么需要协作能力\136

提升协作能力\138

知识体系\141

数字人才需要什么样的知识体系\141

建立新的知识体系\143

思维模式\147

数字人才需要什么样的思维模式\147

培养批判性思维和创造性思维\150

学习敏锐度\153

人才能力提升的一些规律\154

反馈是一份礼物\154

数字人才的真我认知\157

第五章 元素质的崛起：学习敏锐度\164

我们无法准确预知未来人类需要什么样的能力素质，却可以确定未来人类需要持续学习、获取新的素质。这种获取素质的素质就是“元素质”——学习敏锐度。学习敏锐度的重要性在纪元转型中凸显出来，被世界各大领先企业广泛用于组织实践。

学习敏锐度研究的历史沿袭\166
尤瓦尔·赫拉利重新定义知识\166
从元认知到元素质\168
智商、情商、学习敏锐度与工作绩效的关系\171
智商和绩效的关系\172
情商和绩效的关系\173
学习敏锐度和绩效的关系\176
衡量学习敏锐度\179
学习敏锐度的行业、专业差异\184
中国的国企、民企、外企的学习敏锐度差异\186
学习敏锐度自我测评\189
数字纪元的学习敏锐度\189
数字人才为什么要有学习敏锐度\189
提升学习敏锐度\191
从相关经验中提升学习敏锐度\192
过犹不及的学习敏锐度\197
领导力篇 领导者自身怎么转型
第六章 数字领导者的角色\207
数字纪元对于中外领导者而言是一种新场景，领导者需要把控各种矛盾的平衡，承担和以往不同的角色，来适应时代的要求，引领组织跨入新纪元，也让自身最终转型成为“无为”领导者。
纪元迭代的领导力新场景\214
在华企业领导者面临的独特场景\215
在数字纪元弯道超车必然引来竞争者的阻挠\215
西方世界对中国的不信任\216
管理能力滞后于发展速度的病根在于一些管理者的短视\218
中国人才代沟的挑战\221
平衡木上的数字领导者\223
实现短期业绩指标和推动长期变革之间的平衡\223
实验性战略实施中坚持与放弃的取舍平衡\224
授权赋能与管控的收放平衡\225
数字科技打破二元论困局\227
领导者角色转变的驱动因素\230
数字领导者的四个重要角色\231
旗手：以使命、愿景和价值观凝聚人心，吸引和激励追随者\232
扳道工：强力推行组织变革，克服阻力，坚韧持续地推动变革的实施\234
蜘蛛侠：构建与维护网络、平台，整合各方力量，维护全局利益\234
园丁：创建并维护赋能文化，让人才和团队自然成长\235
第七章 数字纪元的领导力素质\239
数字领导力指敏捷适应数字技术带来的变化，激励追随者共同达成前所未有的目标的能力，包含战略眼光、数字智慧、赋能生态和驱动转型4个方面的15种领导力行为素质。
数字领导力内容的各种研究以及它和传统领导力的异同\239
数字领导力的四个方面和提升建议\247
战略眼光包含什么素质、怎么提升\247
数字智慧包含什么素质、怎么提升\253
赋能生态包含什么素质、怎么提升\258
驱动转型包含什么素质、怎么提升\263
数字领导力自我测评\269
数字化转型篇 转型的核心和主题是什么
第八章 数字化转型之优化敏捷基因\275
数字化转型的Why、What、How和Where。数字化转型的核心，就是全方位优化组织的

敏捷基因，打造敏捷优势的过程。
数字化转型的目的 (Why) \277
数字化转型的内容 (What) \279
业务模式的转型\280
文化转型\282
打造数字人才优势\286
创建学习敏捷组织\289
数字化转型之路 (How) \295
衡量数字化转型的成熟度 (Where) \299
优化敏捷基因\303
结语\309
附录 以TALENTx7?测评学习敏锐度\312
作者简介\315
· · · · · (收起)

[敏捷基因：数字纪元的组织、人才和领导力](#) [下载链接1](#)

标签

领导力

组织管理

转型

创业

2020

林光明

人力资源管理

项目管理

评论

VUCA时代，不敏捷怎么生存

信息量很大，也有很多真实体会和肺腑之言。对照现实，时代变化太快了，真的要很有危机感。跟很多领导素质一样，敏锐度也要适量，过犹不及。

“这是我这几年看到关于数字化领导力转型最好的一本书，之前DDI、CCL都有一些，但是这本书把数字化领导力转型的底层逻辑基本讲清楚了。我是银行负责学习发展的，这样让我们更加清楚知道该如何设计经理人数字化领导力转型了，非常感谢！” --来自读者 王敏

2020，138。没想到出现了彩虹

其实看完了的感觉和百年孤独一样，对于里面出现的好多名词对不上号，但把这些都刨除在外，能直观的感受和了解，作者给我们描绘的数字纪元时代。对于自身而言，最直观的感受就是，人生不设限，只有时刻保持学习的心，进步的心，并且为之努力付出奋斗，以自身的“不变”应这要变的社会。昨天看到一句话，放在这蛮合适蛮合适的。“一物不知，深以为耻，便求知若渴”。以此作为自己学习的动力。

整体还可以，前面比后面好。后面有很多为自家产品打的广告。vera8talent7啥的

关于个人提升的部分收获很大

自己可以继续加油，没有跑偏。

全五星推荐了，受益匪浅。后面的数字型领导力太深奥了消化不过来，需要二刷三刷

[敏捷基因：数字纪元的组织、人才和领导力 下载链接1](#)

书评

[敏捷基因：数字纪元的组织、人才和领导力 下载链接1](#)