

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](#)