



企盟家
让企业不走弯路

人才系统

系统商学之

战略 

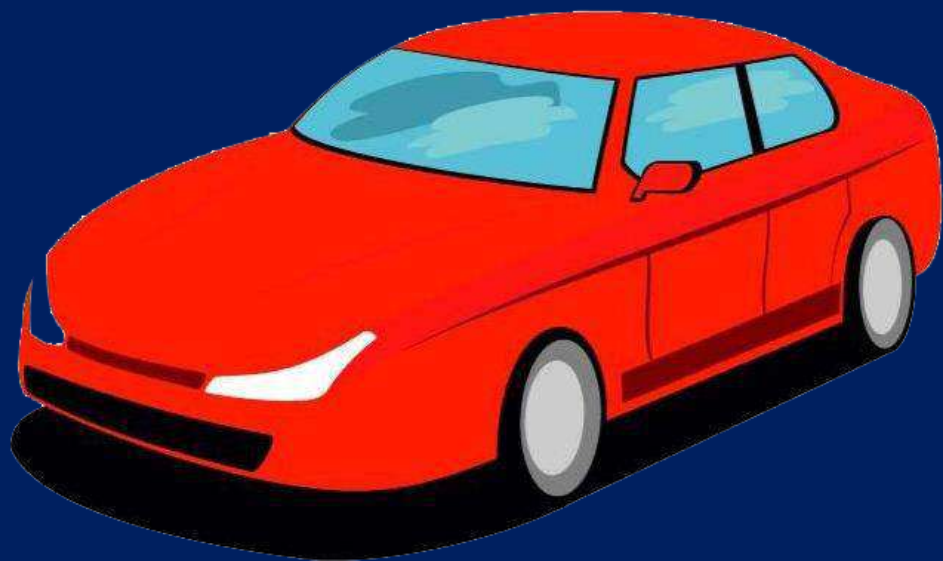
系统商学之

营销 

系统商学之

组织 

组织 VS 管理



组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

部落型 (十几人到几十人)

村庄型 (几十人到几百人)

城市型 (几百人到几千人)

国家型 (几千人到几万人)

**别把正确的方法
用在错误的阶段**

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

部落型 (十几人到几十人)

村庄型 (几十人到几百人)

城市型 (几百人到几千人)

国家型 (几千人到几万人)

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

村庄型 (几十人到几百人)

城市型 (几百人到几千人)

国家型 (几千人到几万人)

家庭型组织

(几个人到十几人)

合伙
人

+

初始
团队

老板干活养全家

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

村庄型 (几十人到几百人)

城市型 (几百人到几千人)

国家型 (几千人到几万人)

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

城市型 (几百人到几千人)

国家型 (几千人到几万人)



部落型组织

(十几人到几十人)

白天打猎讲原则
晚上围炉处关系

业务流程

利益设计

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

城市型 (几百人到几千人)

国家型 (几千人到几万人)

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

机制管理

城市型 (几百人到几千人)

国家型 (几千人到几万人)

村庄型组织

(几十人到几百人)

人才进入，老兵离开
建立秩序，完整制度
依靠科技，提升效率

从经验管理 到 文化管理

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

机制管理

城市型 (几百人到几千人)

国家型 (几千人到几万人)

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

机制管理

城市型 (几百人到几千人)

资源管理

国家型 (几千人到几万人)

城市型组织

(几百人到几千人)

洞察下一个**盈利增长点**

投入**资源** 放大**战果**

注重组织的**治理能力**

业务多元 规模扩张

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

机制管理

城市型 (几百人到几千人)

资源管理

国家型 (几千人到几万人)

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

机制管理

城市型 (几百人到几千人)

资源管理

国家型 (几千人到几万人)

战略管理

国家型组织

(几千人到几万人)

战略 文化

时代机会

价值观

洞察趋势 跨越周期

**没有成功的企业
只有时代的企业**



**海尔创始人
张瑞敏**

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

机制管理

城市型 (几百人到几千人)

资源管理

国家型 (几千人到几万人)

战略管理

组织增长的5大阶段

家庭型 (几个人到十几人)

缘分管理

部落型 (十几人到几十人)

奋斗管理

村庄型 (几十人到几百人)

机制管理

城市型 (几百人到几千人)

资源管理

国家型 (几千人到几万人)

战略管理

机制管理



人才打造系统

机制管理

选才

完善的招聘制度
严格的筛选过程

人才打造系统

做到

做好

事



人

外在能力

内在驱动

机制管理

选才



育才

完善的招聘制度
严格的筛选过程

掌握岗位技能
融入组织文化

人才打造系统

做到

做好

事



人

外在能力

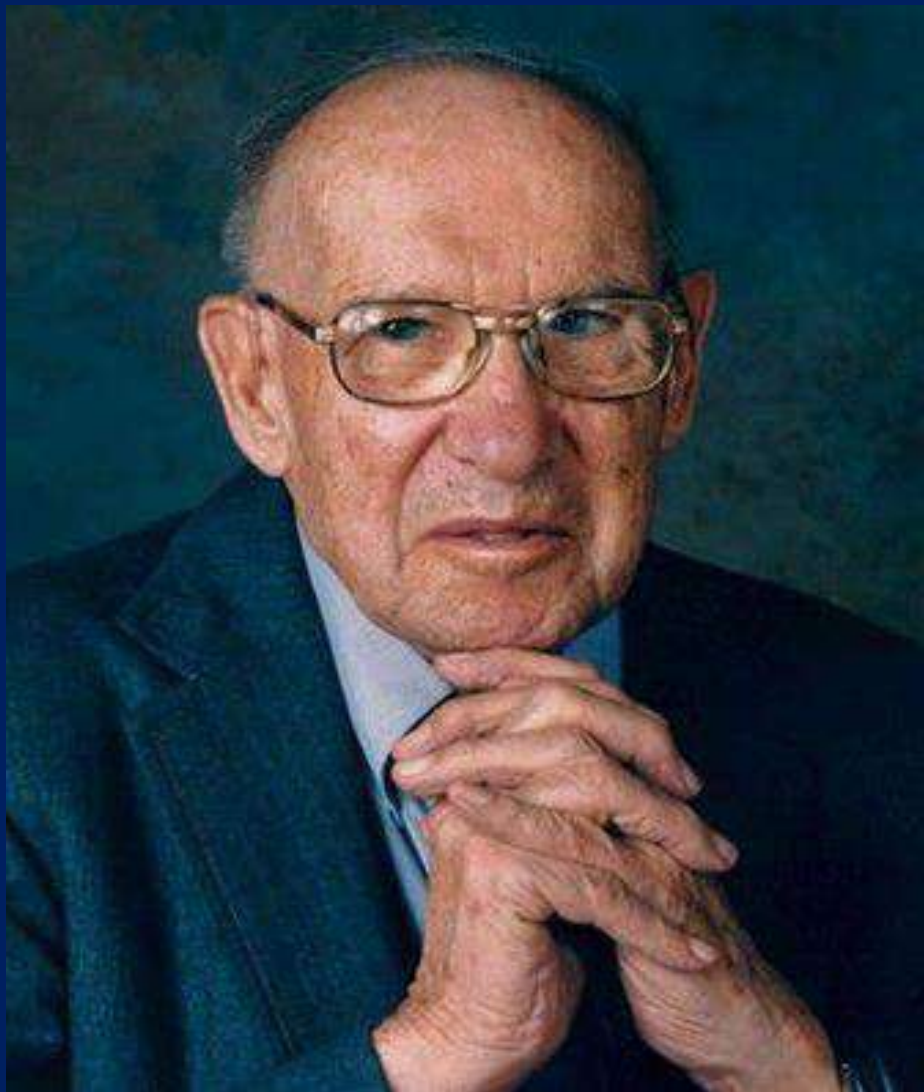
内在驱动

企业文化



规章制度

驱动力



彼得·德鲁克

Peter Drucker

1909年11月19日 - 2005年11月11日



文化



可以把战略
当早餐一样吃掉

文化是无形的影响力



驱动力

点燃型

阻燃型



自燃型





企业文化

不是家文化

公司不是家

联想研究院裁员---血淋漓的教训：公司不是家（老文）

转载 Sunshyfangtian 2015-07-17 12:47:53 3371 收藏

分类专栏：IT言论 职场人生

联想研究院裁员---血淋漓的教训：公司不是家！（转，老文）

今天，恐怕是联想历史上规模最大的一次大裁员。我们部门9个人，今天送走了三个，还有三个要转向，剩下三个。整个研究院走了30多人，转向20多人。这是我经历的第二次所谓战略性调整，有很多感触，却又好像什么都堵在心里，说不出来。干脆简单记录下这段往事，提醒自己。

联想精细化裁员

昨天晚上，研究院秘密召开紧急会议，有20多位“责任经理”参加，我才清楚了整个裁员过程。6日启动计划，7日讨论名单，8日提交名单，9-10日HR审核，并办理手续，11日面谈。整个过程一气呵成。今天就是面谈日。在B座一层两个小会议室。

进去的人，领导首先肯定他过去的成绩，然后解释战略裁员的意思，然后告知支付的补偿金数额，然后递上所有已经办好的材料，然后让他在解除劳动关系合同上签字。平均每个人20分钟。

被裁的员工事先都完全不知情。在面谈之前，他们的一切手续公司都已经办完，等他们被叫到会议室的同时，邮箱、人力地图、IC卡全部被注销，当他们知道消息以后，两个小时之内必须离开公司。所有这一切，都是在高度保密的过程中进行。

即使我是责任经理，我也只知道明天由我陪同的员工——坐在我隔壁办公位的，朝夕相处两年多的一个女孩，邵宪。

我不知道昨晚我是怎么过的，心情特别不好。根据公司规定，我不能提前告诉她。只觉得心里堵得慌。和我朝夕相处两年的同事，明天就要被裁员了，而她一点也不知道。

开完会打车回家时，我感到特别疲惫。司机开口了：你怎么会累呢？你们这一行挣钱多容易呀，我苦笑了一下，没有回答。

早上，邵宪比我到得要早。向她问声早上好后，我就心虚的不敢再说一句话了。我照例喂我桌上的小金鱼，研究院乔迁研发大厦的时候，每个人发了两条小金鱼，但这群粗心的研发人员照顾不周，能活到现在的，实在是不容易。邵宪还拿我的鱼开玩笑，说这鱼儿一鱼精，居然还聪明着。



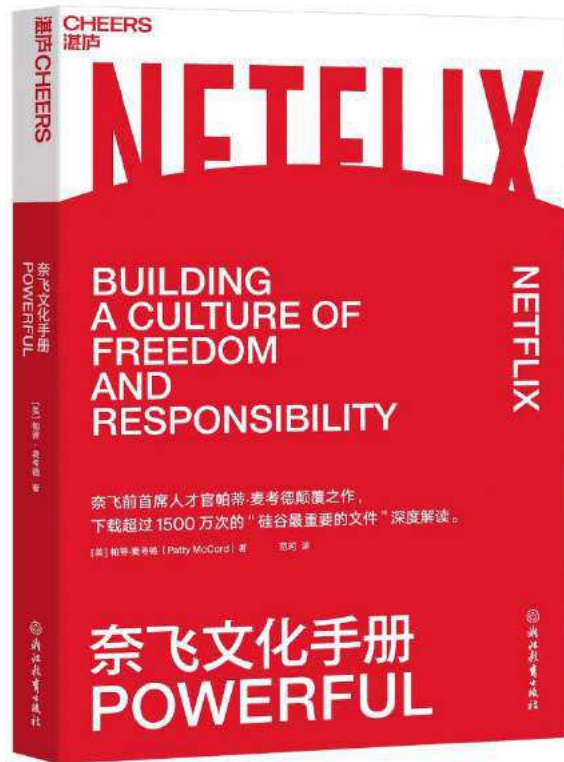
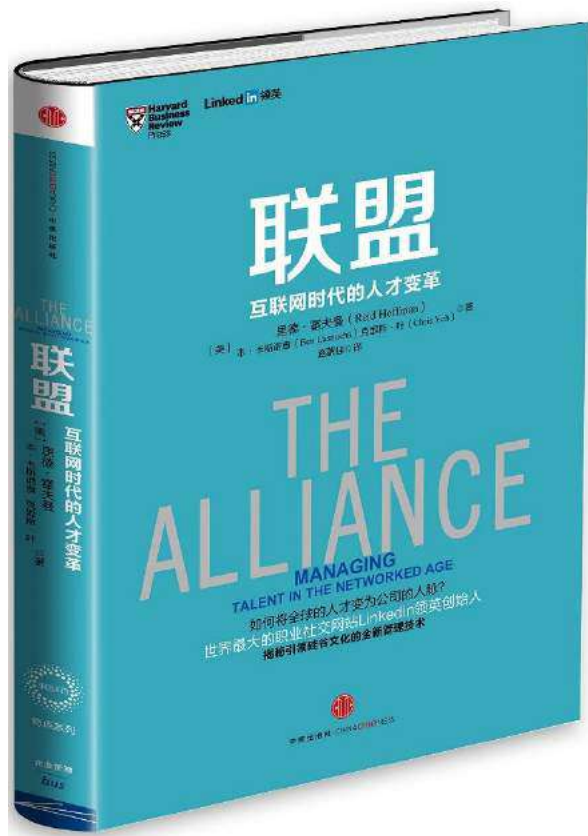
对《公司不是家》的回应

柳传志

一名联想员工写的《公司不是家》的文章登在网上，委婉哀怨，记载的是他的真实感受。我看了以后，心里很难过。在裁下去的员工中，有一些是我当年直接指挥过的老员工，他们谁都没有打电话给我，在默默地接受一切，这让我心中更加产生歉意。我想这其中的更多员工是元庆的直接下属，他的心情一定更胜过我许多。

我在想，一个企业应该遵循的最根本原则就是发展，只有发展才能做到为股东、为员工、为社会几个方面负责；而从发展的角度出发，企业就必须上进，内部就必须引进竞争机制。员工在联想既要有感到温馨的一面，更会有奋勇争先而感到压力的另一面，因此不能把企业当成一个真正意义上的家是必然的。在家里，子女可以有各种缺点，犯各种错误，父母最终都是宽容的。企业则不可能有这样的。

联想创始人 柳传志



奋斗者

合作者

成年人



球队文化







Jack Welch

CEO, GE; 1981-2001

对员工要足够严格
因为员工投资了时间在你这里
所以你要为他负责





使命

为何而做

为用户获益而做



愿景

做到如何

企业的系统蓝图



价值观

行为准则

群体的修身哲学

命运共同体
事业共同体
利益共同体
职业共同体

使命

愿景

价值观

游戏规则

机制管理



完善的招聘制度
严格的筛选过程

掌握岗位技能
融入组织文化

定时绩效考核
做好人才盘点

人才打造系统



系统

流程

领导力

执行力

机制管理



人才打造系统

激励设计

工资是给责任的
奖金是给业绩的
花红是给行为的
股权是给未来的

机制管理



人才打造系统

系统商学

系统设计好 做大没烦恼



在企业的发展中，计划常常赶不上变化
之所以不断变化，是因为我们误判了未来的走向
因此频密更改策略而付出巨大的金钱及时间成本

企业的运营是一个非常复杂的现象
所以必须用“系统思维”来洞察商业的走向
以系统思维来做策略，应对千变万化的商业现象
这样才能找到如何用最少的资源，创造最大的利润

分享好友

了解更多

▶ 课室入口

🗨️ Whatsapp

学习网址

www.enliance.com

系统商学

分享好友