

# 《无边界组织》

## 图书基本信息

# 《无边界组织》

## 内容概要

# 《无边界组织》

## 作者简介

# 《无边界组织》

## 书籍目录

# 《无边界组织》

## 精彩短评

- 1、尤里奇，康志军，对我来说都算如雷贯耳的名字。不过无边界组织对企业的意义，什么样的企业能建设无边界组织，以及无边界组织的局限，其实这本书并没有完全回答明白，估计也说不了太明白。而且作为我个人来说，我连这个概念都不信任。对我来说这就是“矩阵式”组织的一种形式，并不神奇，但需要基础——矩阵式组织最基础的要求是，组织成员都是水准以上的专家，以及高度成熟的信息化管理工具。另外在同质化竞争激烈的市场中试图建立这样的组织结构可能是一种愚蠢的选择。
- 2、无边界组织是韦尔奇首创的概念，作者是四位曾帮助韦尔奇构建GE无边界文化的管理学专家。作者们从垂直、水平、外部及地理四个边界介绍GE的这款“无边界”的组织“流畅艺术”。可能是书中实践还是15年前的缘故，新意和深度总觉得不够。本想在书中找点关于“组织跨界搜索”的点，遗憾没找到。三星。
- 3、非常好的书，里面谈到的组织结构和运行方式，我在8年前就已经经历了实践，现在依然是很先进的管理理念，我让公司管理团队都去读。

1、16年前，我还在中国北方最大的一家经济开发区政府工作，职位是项目主管，工作内容负责对外资招商引资。我所在科室共20多人，都是和我一样的项目主管。大家背景各不相同，有像我这样刚踏入社会的大学毕业生，也有丰富工作经验的金融精英，还有满腹学问的海归博士。年轻的局长对我们这一群人有个共同要求：每个人必须成为项目专家——外语、法律法规、厂房土地、外汇税收、产业动向等涉及投资的事务样样都要精通；人人都须具备强大的单兵作战能力，能直接上谈判桌和外商谈项目。平时我们按项目规模组建临时项目团队，少则1人，多则3人。投资额1000万美元以下的项目，小组成员可以直接在谈判桌上拍板。现在读《无边界组织》，很多地方都似曾相识。从某种程度上讲，局长当年的主导思路正是在帮助我们穿越组织的“垂直边界”啊。今年，我所服务的这家公司成立了小组项目制。按照公司有重大影响项目成立了跨职能部门项目组，组长（项目经理）和成员可以由公司任何员工在本职工作以外，根据自己的精力、背景和兴趣自行申请。项目经理拥有和公司其他高级管理者同样的权力来为项目调配资源。通过成立这样的项目团队，管理层看到了至少两个明显的好处：第一，项目经理可以锻炼自己操盘跨职能项目和管理跨职能团队的能力，拓宽了职业发展路径；第二，项目成员有机会跳出本职岗位，去广泛接触更多的业务和人脉，相当于让自己职业生涯发展驶上了一条快车道。这是我身边发生的又一起穿越“水平边界”的事例。如今，组织的成功要素已经发生了变化，传统工业时代的规模、角色清晰、专业化和控制已经让位于今天的速度、灵活性、整合和创新。阿里巴巴的总参谋长曾鸣在《重新定义公司》（How Google Works）的序言中指出，未来企业的成功之道，是聚集一群聪明的创意精英，营造合适的氛围和支持环境，充分发挥他们的创造力，快速感知客户的需求，愉快地创造相应的产品和服务。自激励是创意者的特征，他们最需要的就是有一个赋能（empowerment）的组织，也就是一个可以充分发挥人的创造力和潜力的组织环境。组织能力由个人、文化和组织铁三角构成。重译再版的《无边界组织》重点从组织的角度，把如何打造一个赋能的组织做了全面而透彻的梳理。具体来说，打造无边界组织，就是动用信息、权力、能力和报酬四大杠杆工具，穿越组织中的四大边界：1. 穿越垂直边界：打造健康等级，将管理者从管控者转化为绩效教练；建立扁平化组织，缩短决策距离；从上到下充分授权，缩短决策周期和降低决策成本；2. 穿越水平边界：以围绕着为客户创造价值的流程为核心来定位工作；打破部门间的本位主义，让信息和知识可以在职能部门间横向无障碍流动；3. 穿越外部边界：不再以单个企业视角，而是以企业所在的整个价值链的视角来看待问题；重新思考和合作伙伴的关系，和合作伙伴一起真正做到共同创造更多更新的价值；4. 穿越地理边界：拥抱并适应文化差异；以多元化和包容性的思想聘用员工；建立think global, act local的思维和行事模式。有人可能会说，打破垂直边界、水平边界这些事是业务领导才需要考虑的事情，和HR的联系不大。在我看来，HR完全可以在打造无边界组织的工作中，率先在企业内部树立起一个标杆。比如，HR组织三支柱的完善，从某种意义上讲就是一种穿越水平边界的行为：后台设置共享服务中心和专家中心，打通HR专业知识和服务的流通边界；前台设置贴近客户、服务于客户的项目经理——HR业务伙伴（BP）；HR BP以围绕如何为客户提供最大价值来定义自己的工作；后台共享中心和专家中心利用自己的知识和资源优势，灵活高效地支持前台的HR BP。再比如，HR平时自己的外部合作伙伴也不少，有猎头、系统供应商、外部培训师、咨询顾问等等。完全可以把这些合作伙伴和HR自身放在同一条价值链中，重新去审视和定义各自的角色和地位。双方有什么办法可以把蛋糕做得更大，可以突破现有的普通合作关系，从而最大限度的为各自所在的组织带来新的价值空间。打造无边界组织，今天就可以从身边做起。

# 《无边界组织》

## 版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)