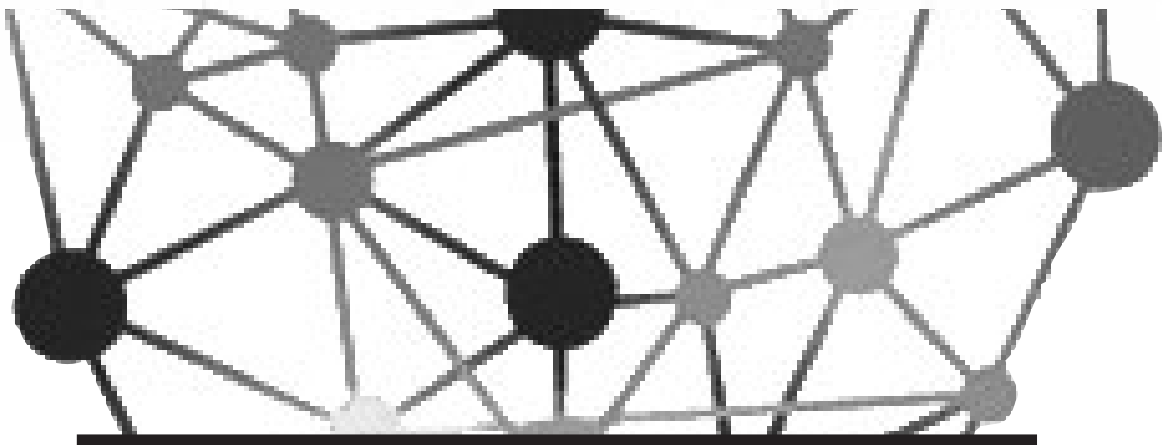


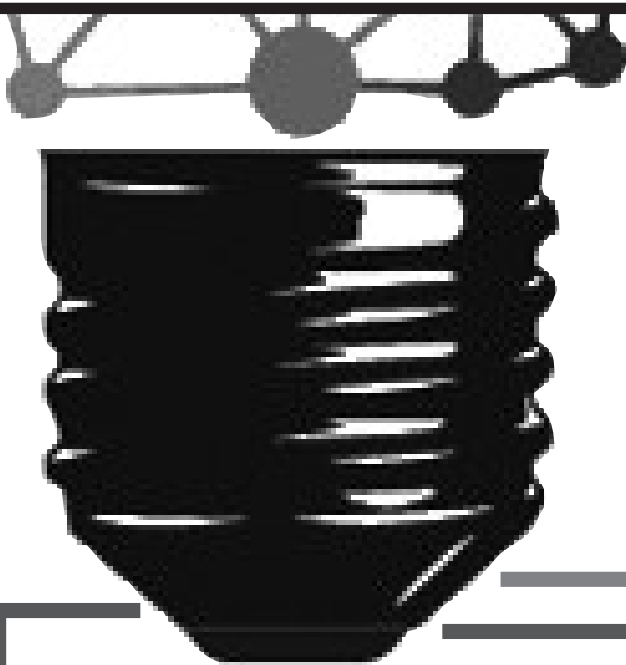


组织的未来 不是“失控”而是“释放”

凯文·凯利（KK）的著作《失控》雄心勃勃地描述了他眼中的未来，在网络状的世界里，线性思维似乎已经成为一种“过时”。他尝试给我们描述那个复杂的世界，和在这个世界中应该遵循的底层逻辑。当我们进入了复杂的互联网时代，KK犹如预言家一样的精准洞见被一一验证，更让我们想从他的这本书中寻找这个时代的生存法则。

商界的实践者总是先知先觉，在进入互联网时代后，他们日益感觉到用户需求开始长尾分布、千人千面、无限极致、快速迭代，如果依然用传统的组织模式去应对，必然就“跟不上用户鼠标点击的速度”。随着马化腾、张小龙、郁亮等人的推波助澜，KK的观点开始被企业家们奉为宝典，大家都在思考一个问题——如何让自己的企业“失控”？

所有人都在高呼：不失控，无以与时代共舞；不失控，则死亡！



伪装“失控”

于是，我们看到了一个又一个的企业开始走向“组织变革”，他们意识到中央权威可能带来整齐划一，但不能带来处理复杂系统的智慧，这种“僵化”是互联网时代最应该抛弃的。于是，一个又一个的企业开始号称要“小团队作战、自组织、去中心化、去权威化、网络化”，词汇繁多得让概念都不值钱了。

不妨去看看那些号称要组织转型的企业，99%都仅仅是为自己带去了口号。在这些企业里，我们并没有看到犹如KK所描述的蜂群式的协作，企业的行动依然是掌握在顶层的“威权控制”里，局部的活跃也是因为顶层威权“需要他们活跃”。当然，如果从企业里的宣传口号、领导文件、局部员工状态等表征来看，转型似乎也不是一事无成，的确增加了组织活力。

最常见的一种做法是：企业做无边界团队，在行政管理的线条外虚拟出一个团队来做创新或承接项目。但一方面，这些创新或项目成果很难进入企业的主航道，却沦为寻找“街头智慧”，由于是非正式组织，员工的创意很难转化为商业成果，企业自然就越来越没有动力了。有的企业最开始还悬赏重奖，大有城门立木的豪气，但做了几轮之后就发现投产比算不过来，于是，只能放弃。另一方面，在脱离行政管理线条之外，员工的行动空间实在有限，于是，只好选择“重日常工作，轻项目工作”，项目越做越虚，不了了之。

有的企业改组织结构图，把原来的结构画到平台里，但责权利一样没变，指挥条线和激励机制还是照旧，员工又怎么可能平台化运作？

还有的企业提倡车库创业的热情，要用梦想和情怀来牵引员工无私奉献，但员工当面说好，背地骂娘。言下之意，老板不过是用情怀作为伪装，让他们做事不拿钱罢了。

.....

虚的实的，都是在金字塔组织的镣铐里跳舞，只会是一种金字塔组织的改良，与KK指引的方向完全不是一个路数。