



打造高绩效企业的六个密码

朱扬清

精原星脉汇聚了一群“增长黑客”，我们致力于用最有效的手段，帮助企业实现业绩可持续快速增长

商业模式 / 核心能力创新

OKR

组织创新
(阿米巴)

创新
领导力
培养

文化创新
(积分制)

治理结构创新 (动态股权)

培训

Saas软件

咨询



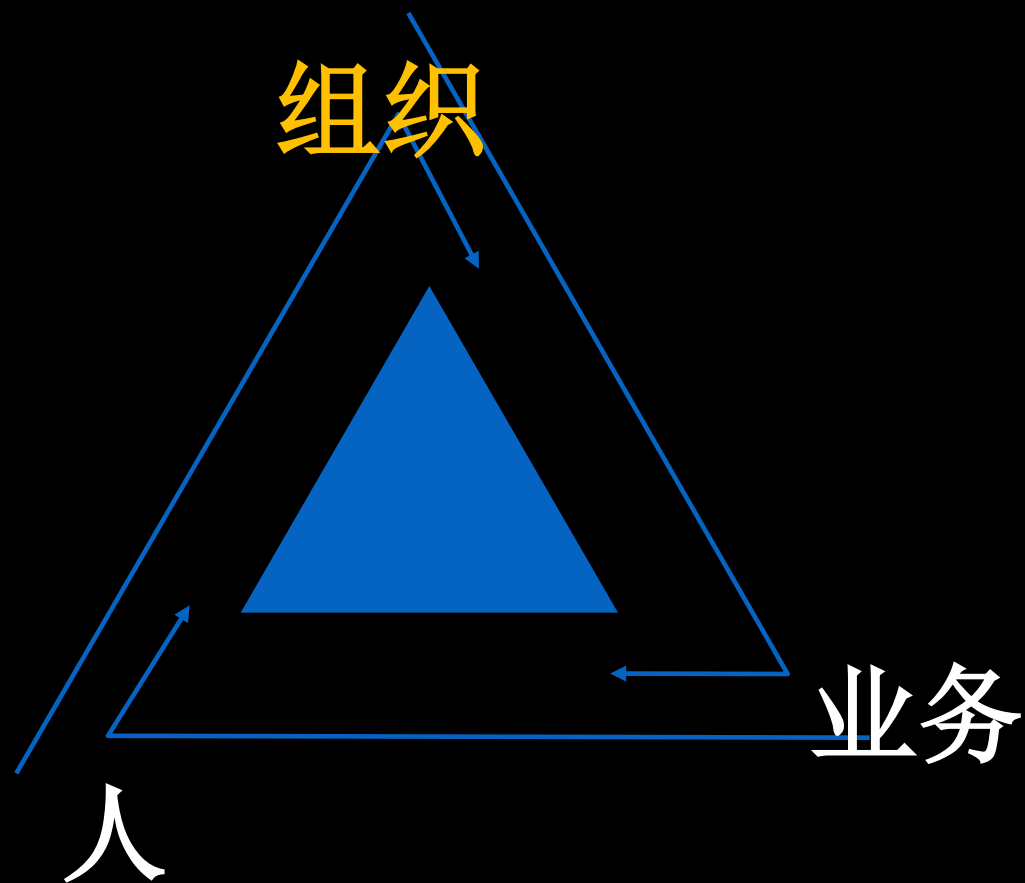
精原星脉的“三不主义”

对结果负责，伴客户成长

不打领带
不出方案
不满意退款



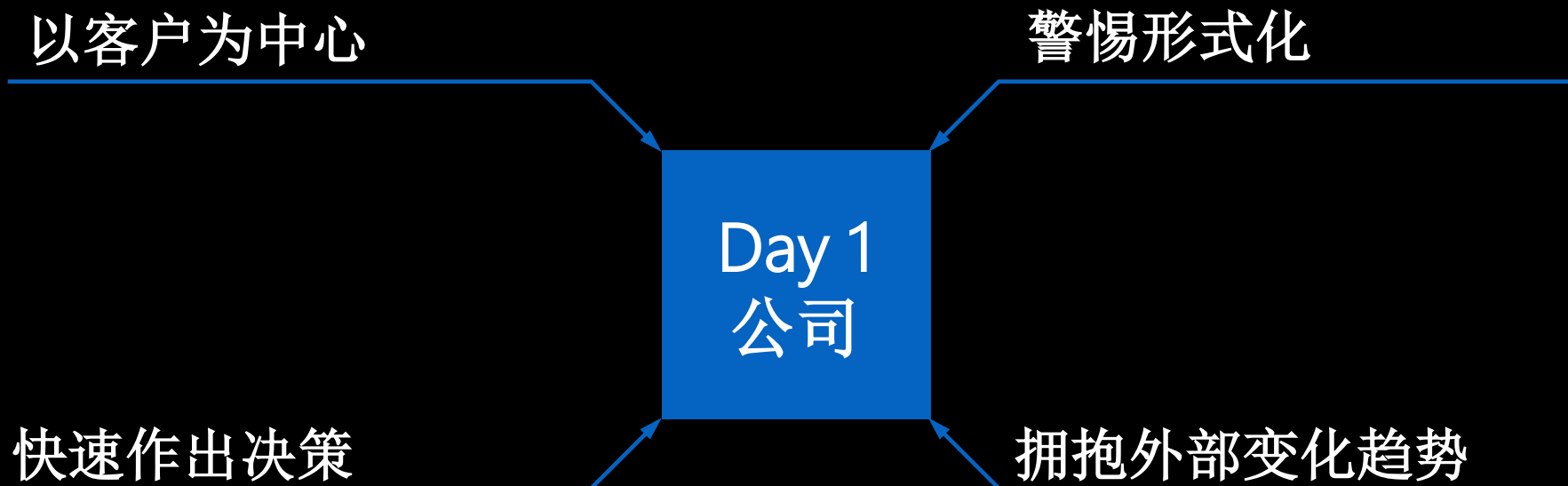
对于高绩效企业的三个视角



VUCA时代，环境在快速变化，组织应该如何适应？Day1公司与Day2公司

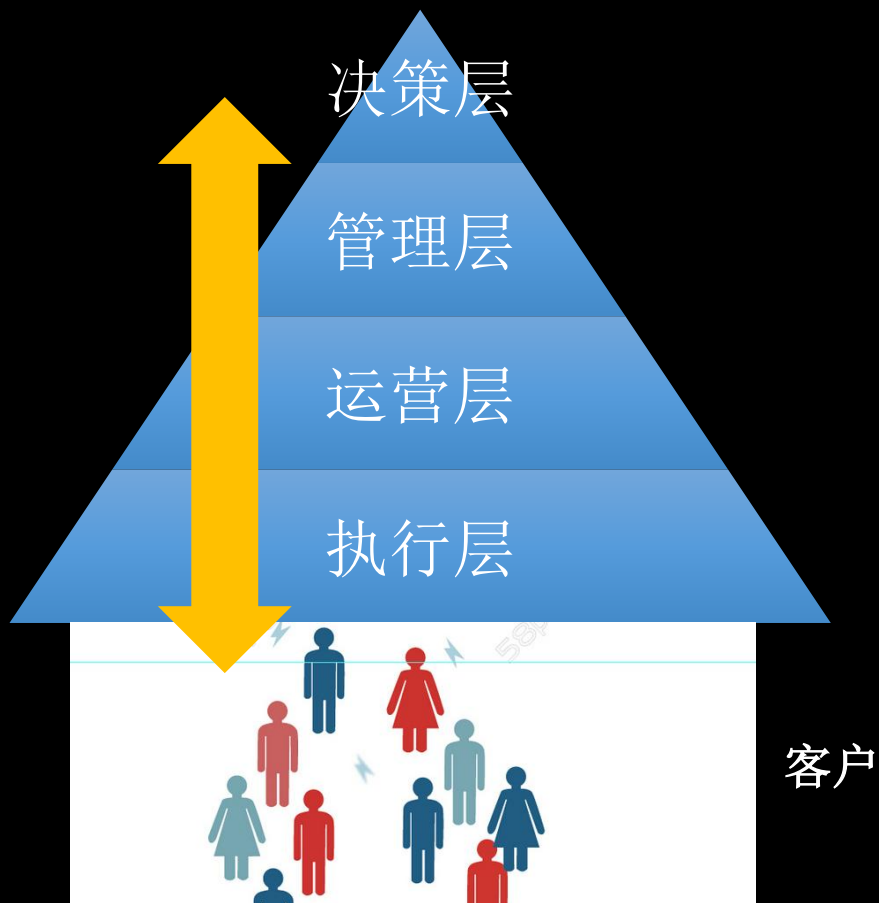


杰夫·贝佐斯



原有的计划控制型的组织结构不再适应快速变化环境需求

计划控制型



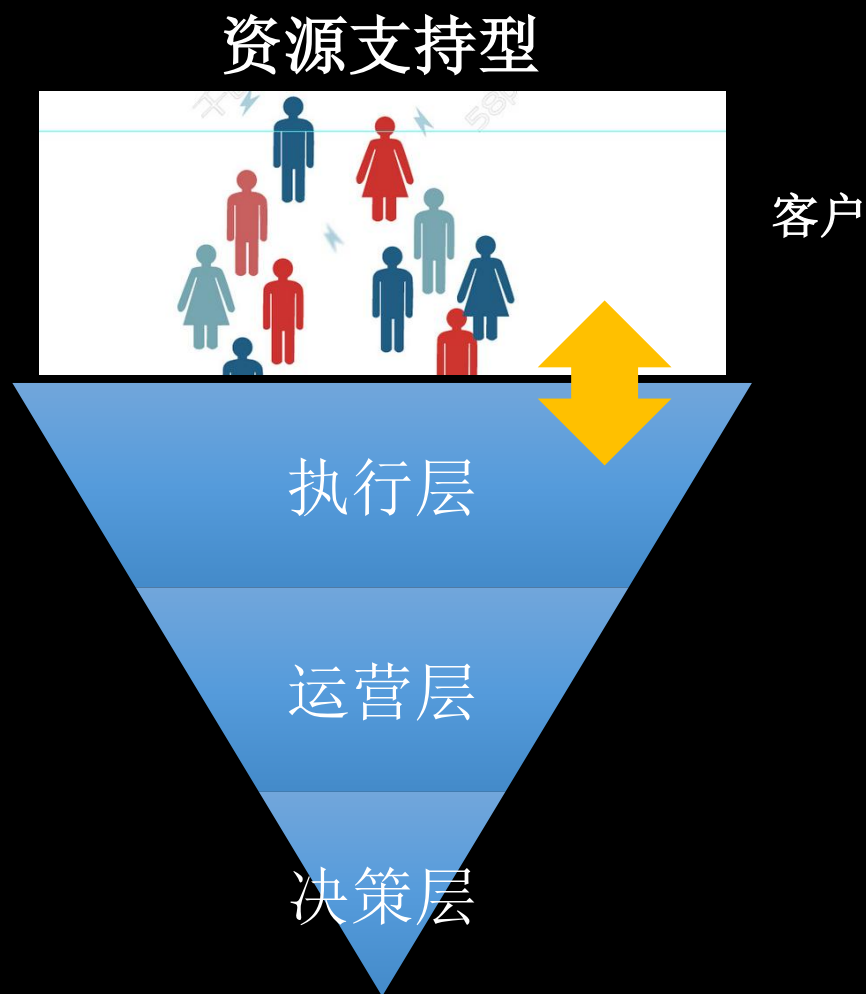
以内部流程为核心

多管理层级 / 等级森严 / 团队较庞大

对市场及客户需求反应迟钝

决策以风险控制为主 / 独裁决策

DAY1公司的组织形式——资源支持型组织



一线员工充分授权 / 独立核算机制

小团队 / 扁平 / 可上可下

对市场及客户需求反应灵敏

决策以效率为主 / 关键决策与业务决策分开

DAY1公司的组织形式——网状生态型组织



自组织、自涌现

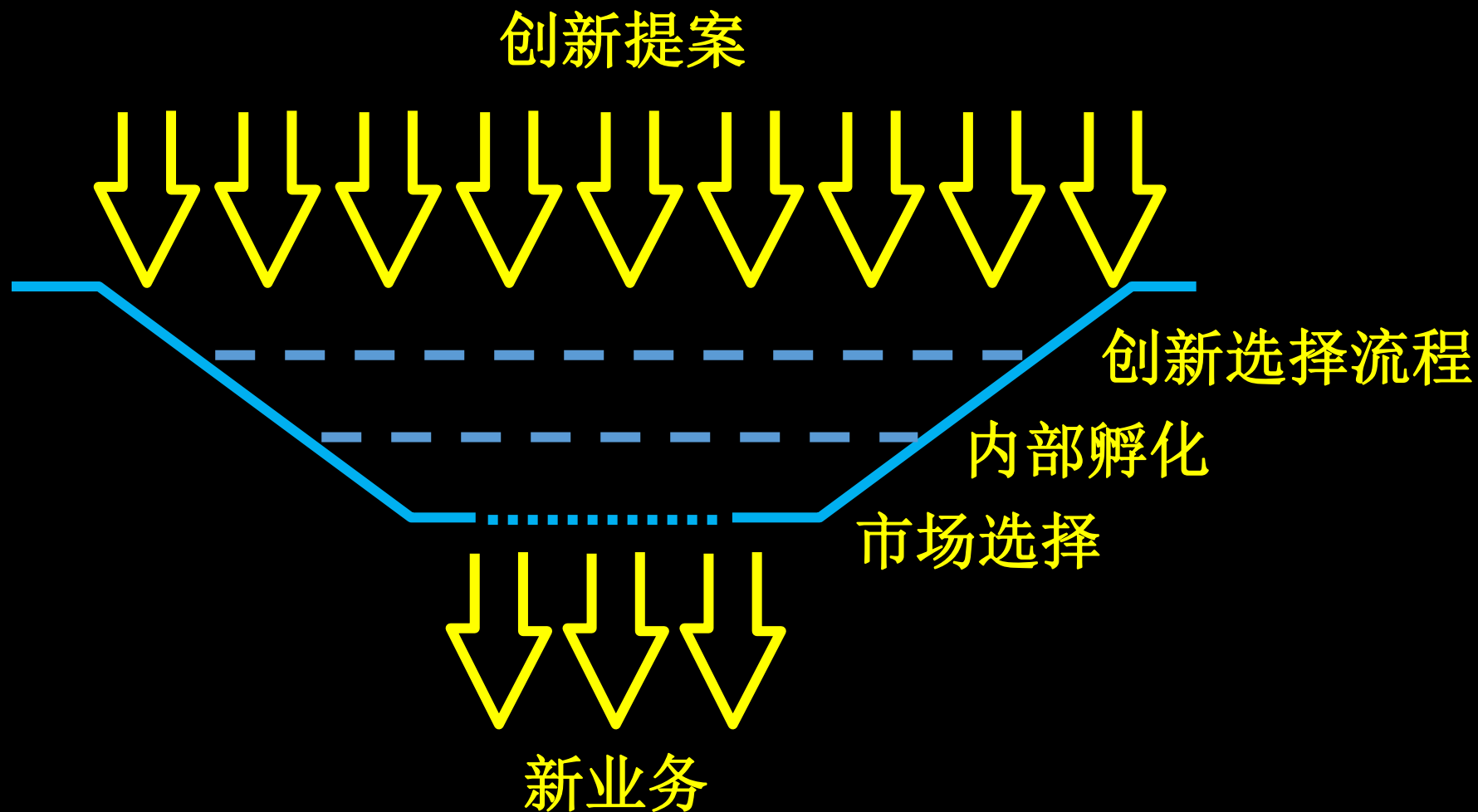
独立经营核算

员工与企业之间的
契约关系 / 市
场定价交易

企业与员工共同
对新业务投入



生态型组织的创新模式——多样性+市场选择



生态型组织案例

CVTE *Dream-Future*
视源股份 股票代码：002841

电子行业供应链能力 / 系统 / 业务创新流程 /
新业务合伙人制

**韩都
衣舍**

柔性供应链能力 / 云平台 / 互联网运营能力 /
快时尚行业经验 / 设计师品牌合作 / 三三小组
制

组织创新工具——人人成为经营者阿米巴

分

组织划分

业务划分、产品划分、
客户划分、区域划分、
资源划分、设备设施
划分、人员划分

算

经营核算

经营会计、阿米巴预
算、定额工时、标准
成本、定价、阿米巴
经营报表、经营模拟、
授权及流程

得

激励

奖励分配机制设计、
奖励模拟、巴长竞聘

经营哲学导入 / 组织文化变革

阿米巴软件云平台

ERP

财务软件

组织创新工具——动态股权设计

动态股权发放里程碑设计

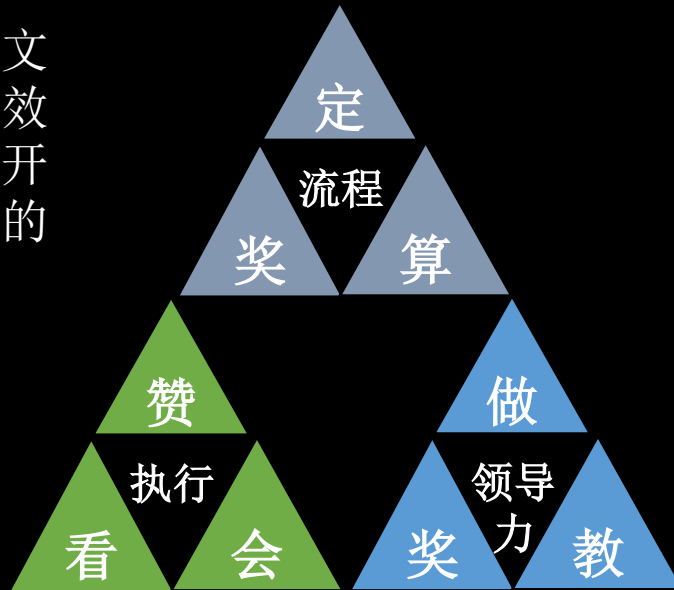
价值贡献计算方式

动态股权发放机制

股东契约 / 合伙人制度（含退出机制）

组织文化创新工具——积分制

积分制是将员工共同认同的企业文化行为准则和员工的日常行为有效结合起来，通过积分进行公平公开的评价、激励，以有效养成员工的日常行为规范的方法。



赛马原理

金牌原理

信号原理

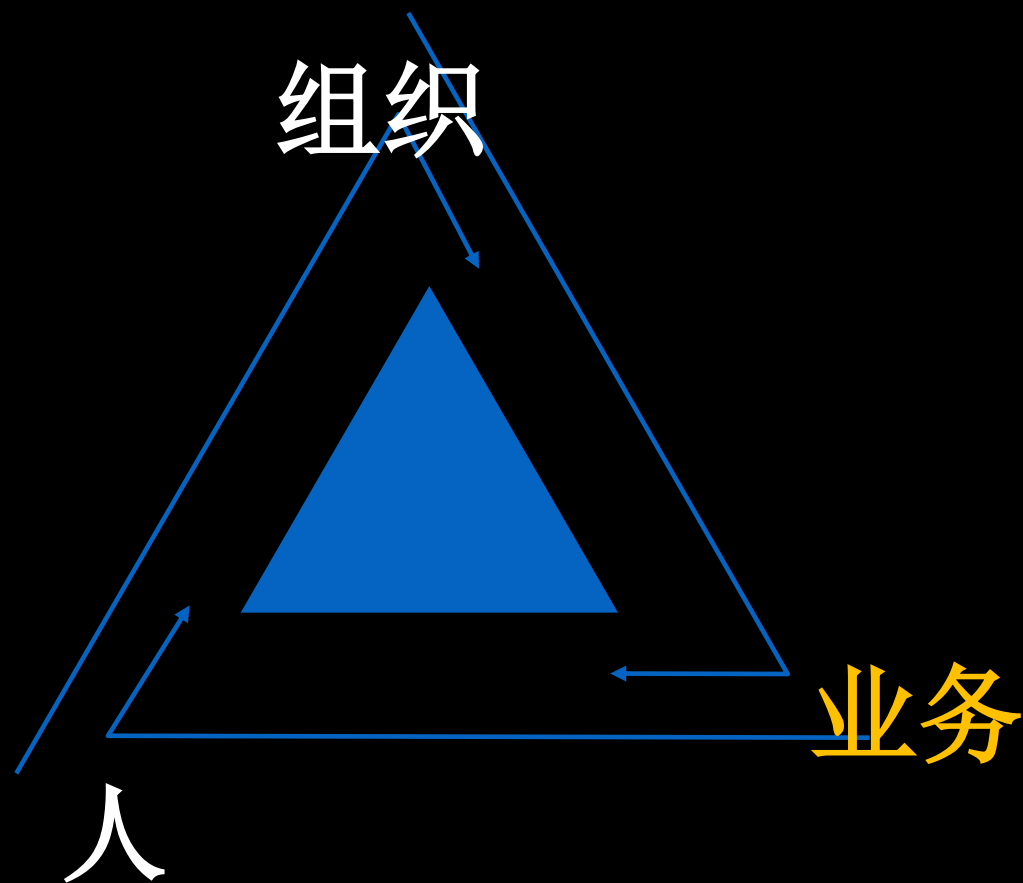
阳光原理

量化原理

动力原理

积分管理云平台 / 移动端

对于高绩效企业的三个视角



核心竞争力塑造和商业模式创新

对产业环境，竞争态势，企业定位，以及企业核心业务，核心业务模式进行诊断，从客户痛点发现可能商机及可能的改进机会

1 核心竞争力诊断

4 商业模式重塑

利用在市场 / 销售所取得的优势，寻找新的机遇，改善或重塑商业模式。开辟新市场机会，大幅提升企业收入及利润

业绩成长

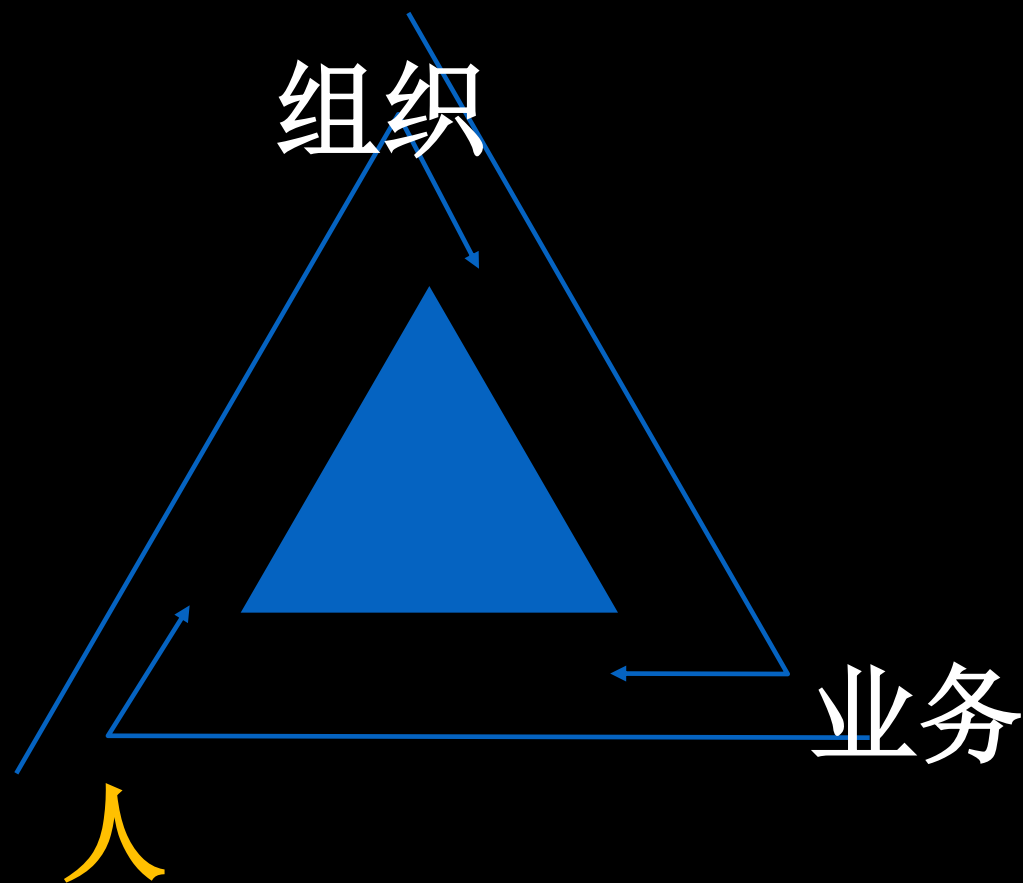
2 核心竞争力重塑

根据企业价值链特征，针对价值链薄弱环节（或竞争力缺失环节）设计实施短期及中长期提升方案。目标是打造一个竞争对手在2-3年内无法复制的核心竞争能力

3 提升销售

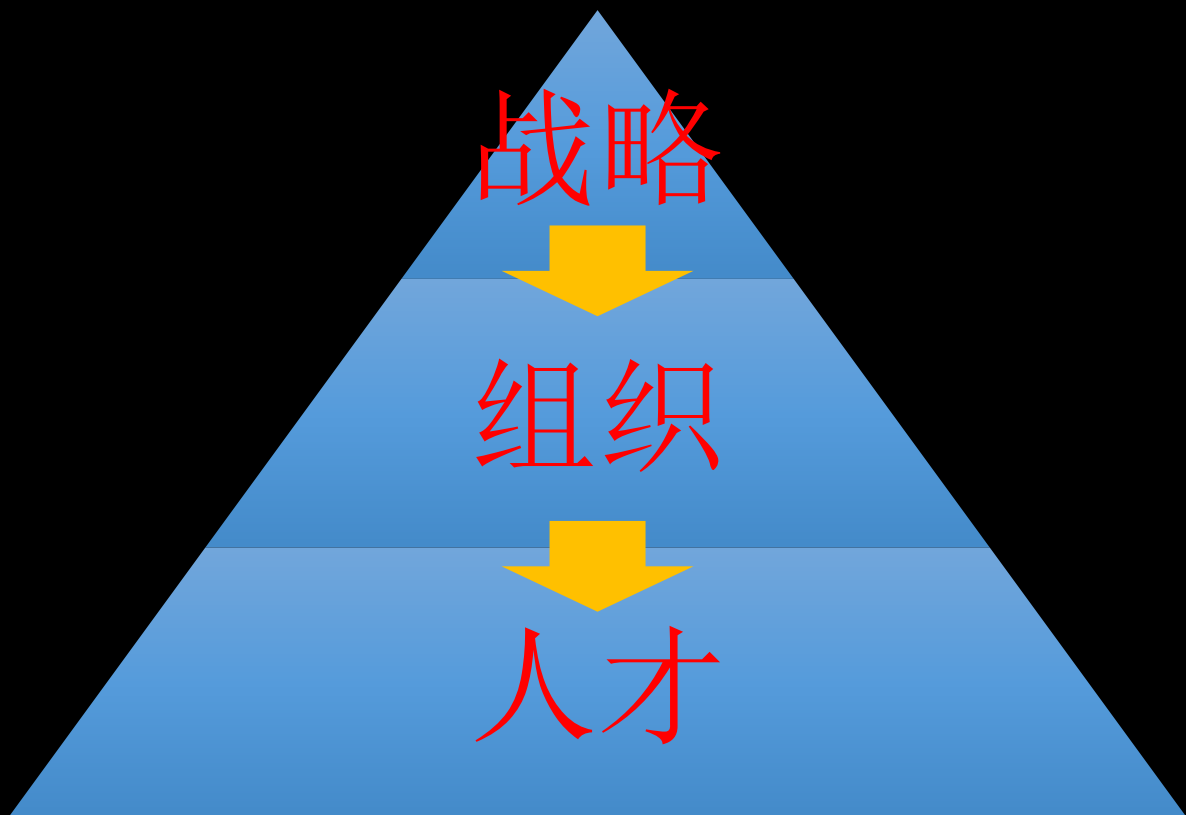
把核心竞争力的优势转化为市场优势，开发新的市场，或者夺取竞争对手市场份额，并设计营销“黑手党”提案，提升销售。

对于高绩效企业的三个视角

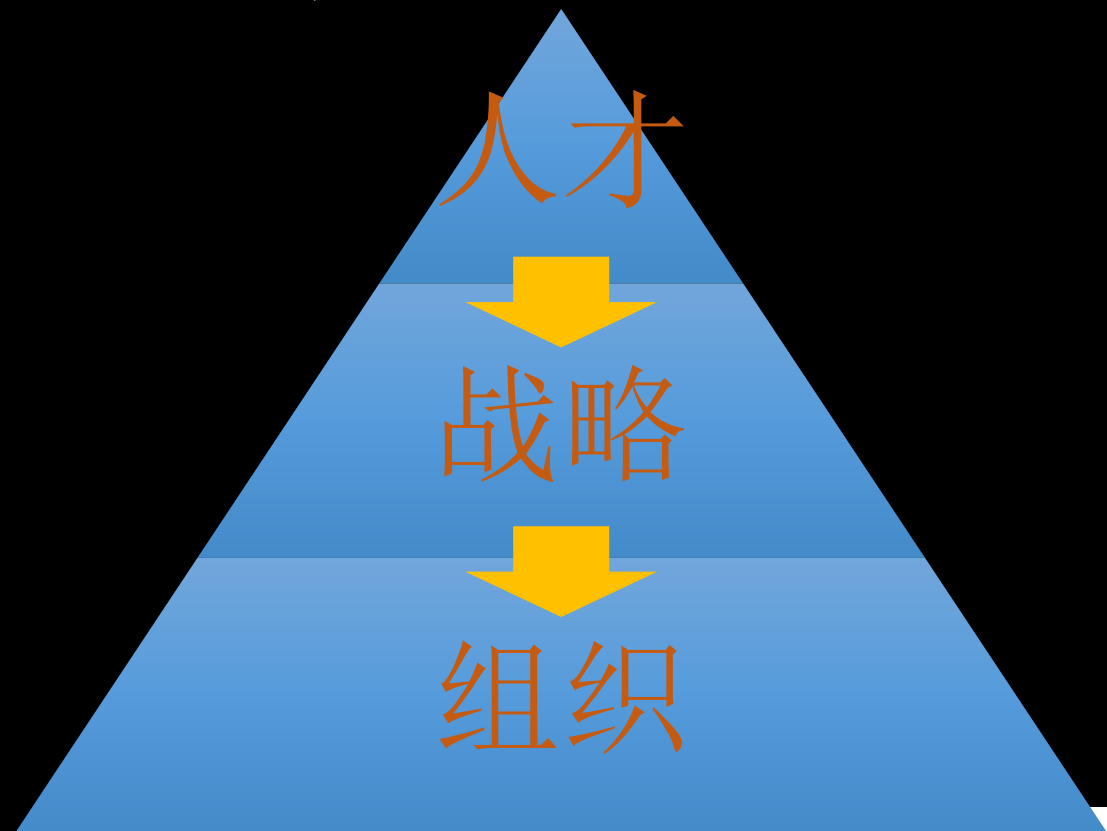


人才与组织孰重孰轻？

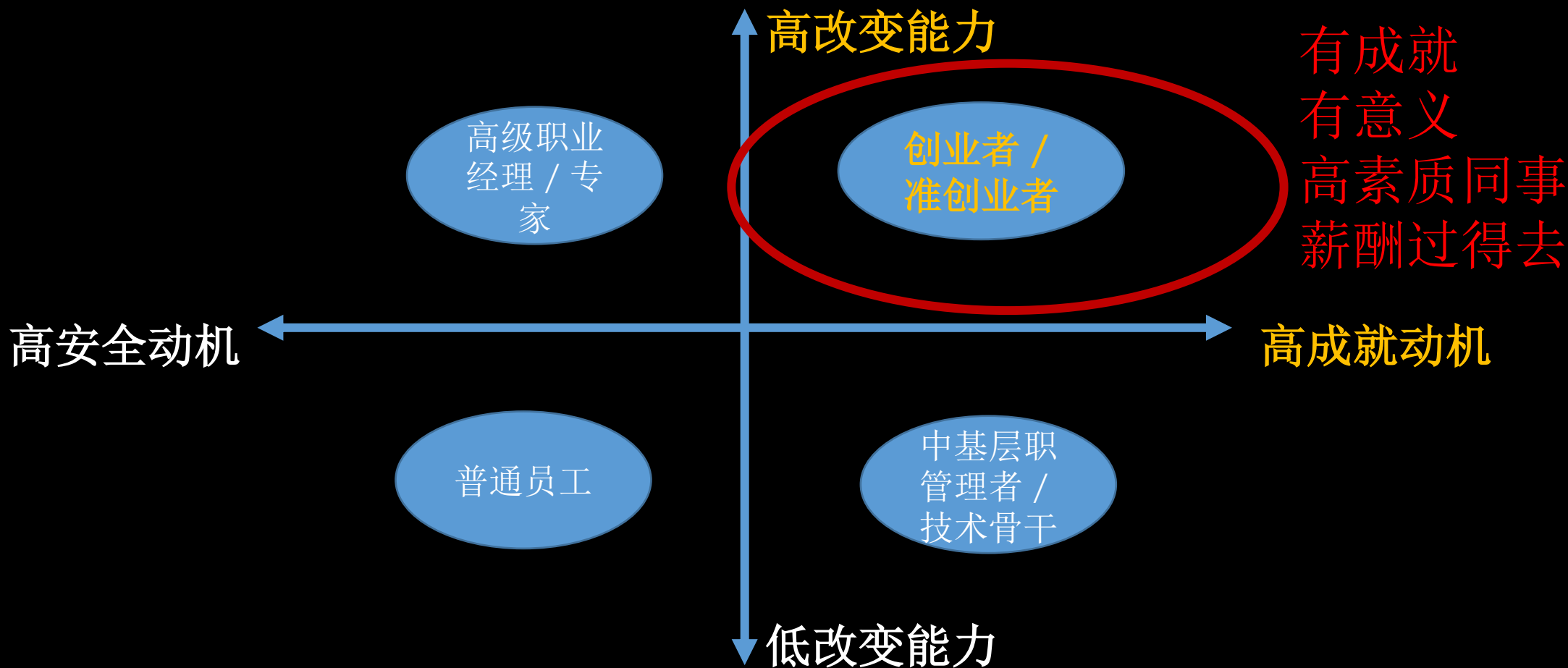
传统的人才观



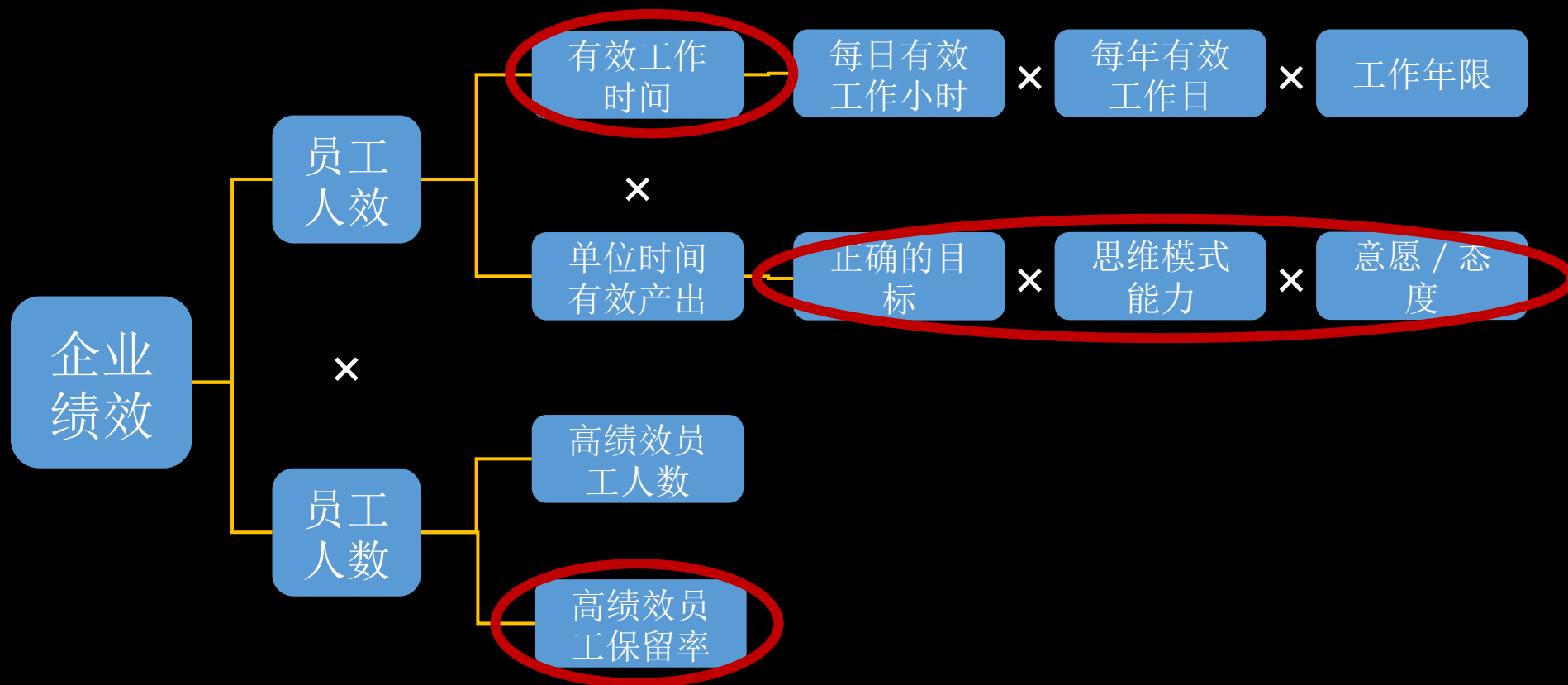
互联网人才观



什么样的人才可以为企业创造最大价值？



关于企业中“人”的第一性原理



谢谢！