

如何打造持续增长型组织



— 陈贤亭

易仓科技副总裁 / 跨境眼联合创始人



微信搜一搜

🔍 职途圈

打开“微信 / 发现 / 搜一搜”搜索

一、增长战略是面向未来思考

- 1、向快速增长的巨头学战略思维
- 2、飞轮模型战略
- 3、增长树战略

超级巨头如何成长

亚马逊：营收
24993.78亿元

阿里巴巴：营收
6442.05亿元

华为：营收
8849.96亿元

字节跳动：营收
2395.38亿元

超级巨头如何成长

企业名称	市值/估值	2020年营收	团队人数	人才要求
亚马逊	1.58万亿美元 折合10.23万亿元	3860.64亿美元 折合24993.78亿元	超过110万人	创新实干、主人翁精神、内心强大
阿里巴巴	6539.25亿美元 折合4.23万亿元	6442.05亿元	10.34万	聪明、皮实、乐观、自省
华为		1367亿美元 折合8849.96亿元	约20万	思维能力、成就导向、团队合作、学习能力 坚韧性、主动性、奋斗者
字节跳动	1800亿美元 折合1.17万亿元	370亿美元 折合2395.38亿元	约10万	理性、逻辑、修养、企图心、自我控制力

Amazon 成长历程



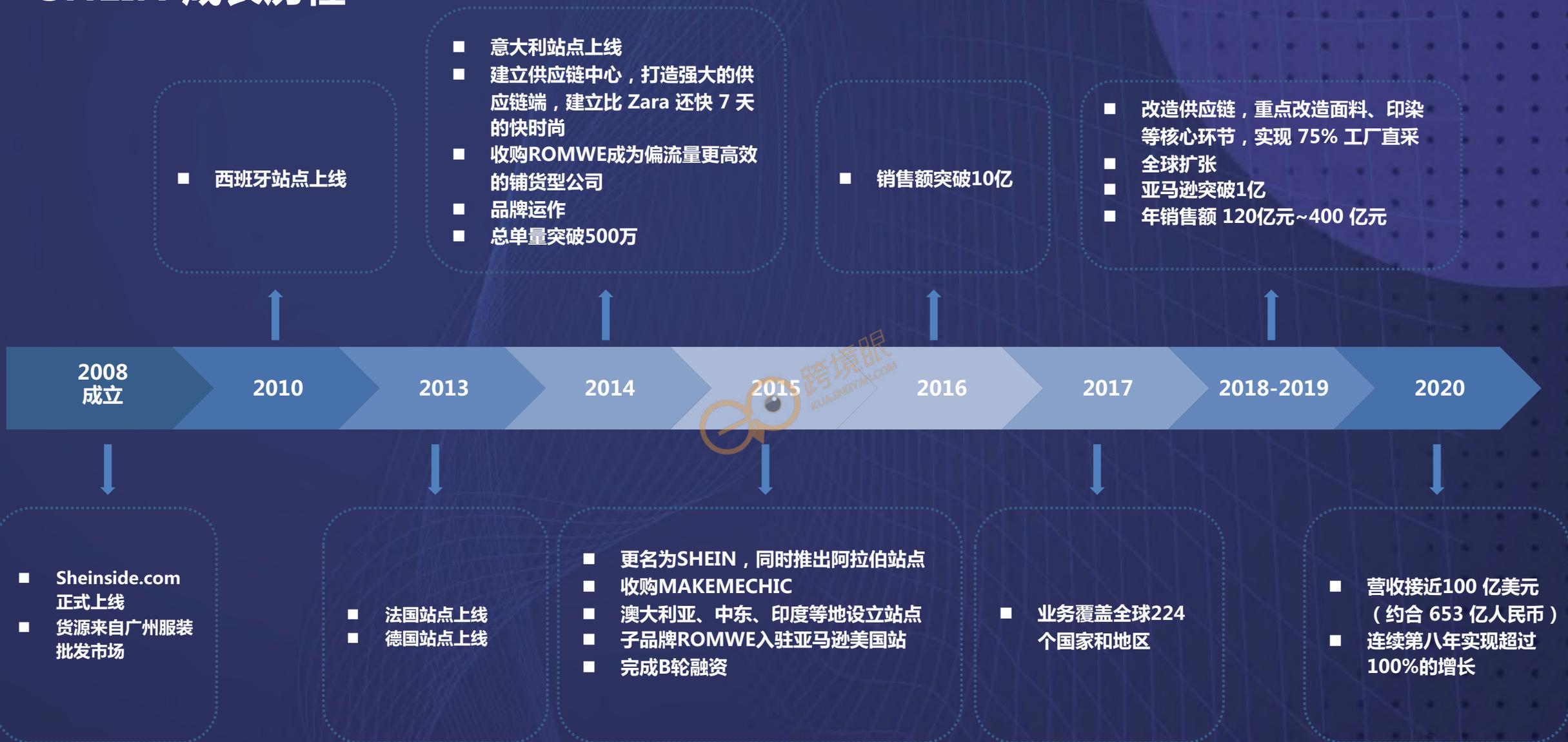
Amazon增长飞轮



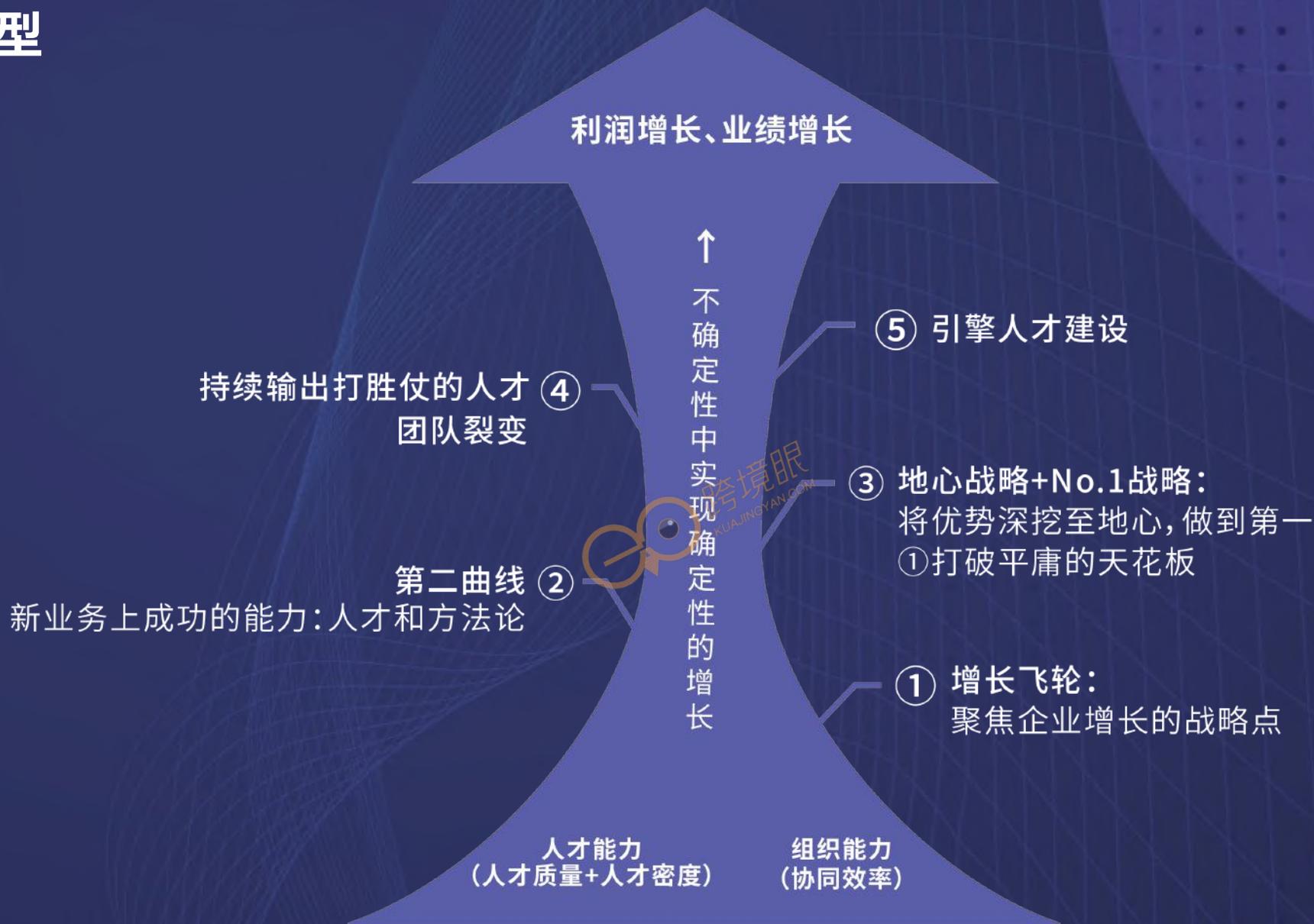
精品卖家的飞轮



SHEIN 成长历程



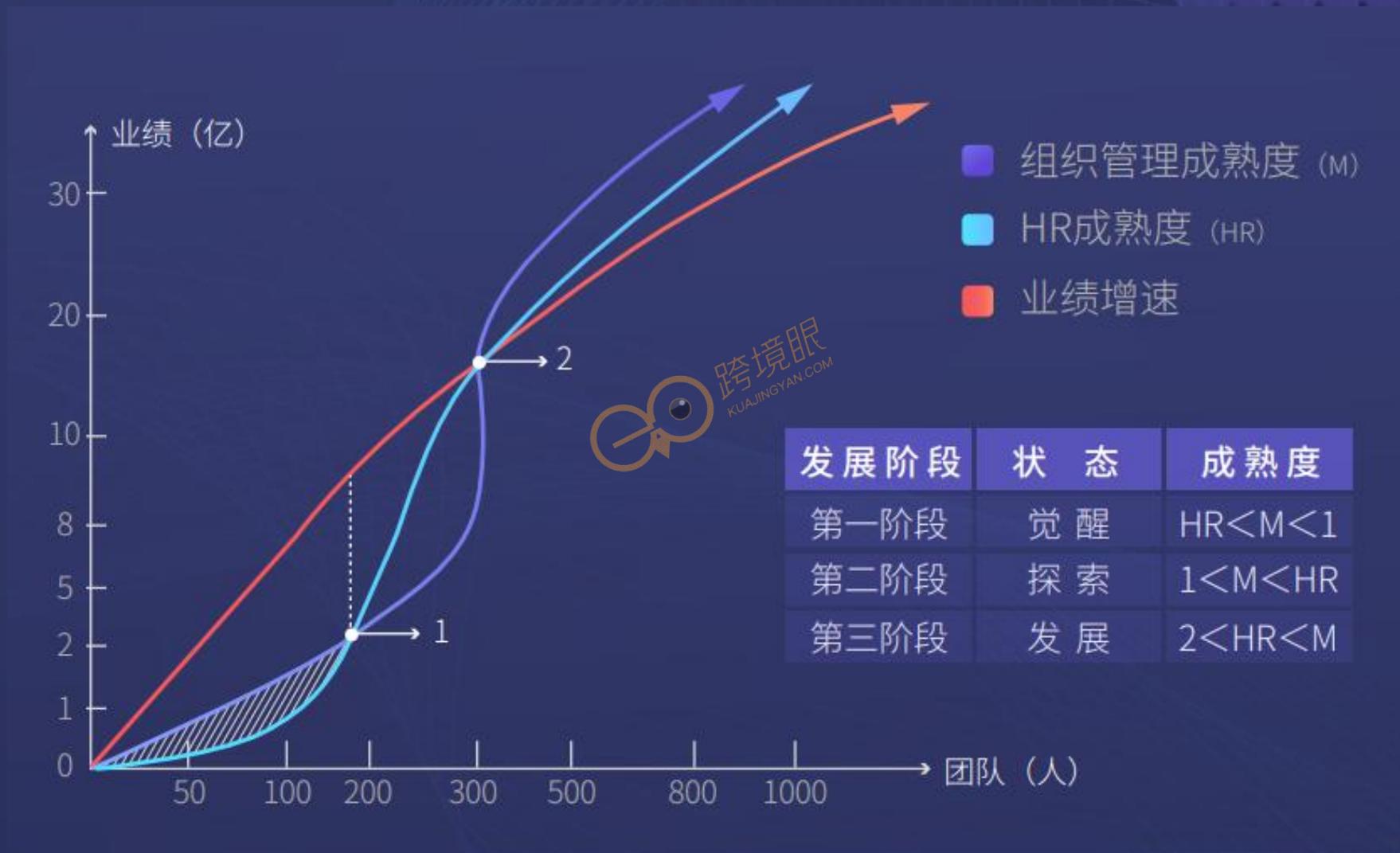
增长树模型



二、增长就是 让人才的质量和密度超过业务复杂度

- 1、组织成熟度模型
- 2、发展型组织的人才质量理念
- 3、人才成长模型

不同规模的企业管理成熟度 VS HR 成熟度模型



快速发展组织的人才质量理念

- 1、让人才质量和人才密度超过业务复杂度
- 2、自驱、自律、自我批判，是个人成长的三大底层要素
- 3、向上、向善、向远方
- 4、面向客户、面向未来招人
- 5、基于团队和业务的深刻理解，主动招聘，才能牵引业务；到业务急需时招聘，至少让业务滞后3个月。
- 6、高层要具备第一性思考的能力，不断重构实现方法，寻找弯道超车的机会点
- 7、一个公司最好的福利就是身边是一群非常优秀的同事

快速发展组织的人才质量理念

8、人生高度都是底层素质决定的，厚德载物，笃行致远

9、要让企业的发展速度超过行业的发展速度，才能把这个行业最优秀的人才、最好的资源聚拢起来

10、优秀的人才三种表现：

钻研1米宽10000米深的领域

把60分的想法变成120分的成果

把一个圆圈变成深圳，把不确定性变成确定性



快速发展组织的人才质量理念

11、企业和人才的生命力就是创新、极客、成长

12、知行合一，借事修人

13、用最优秀的人培养更优秀的人

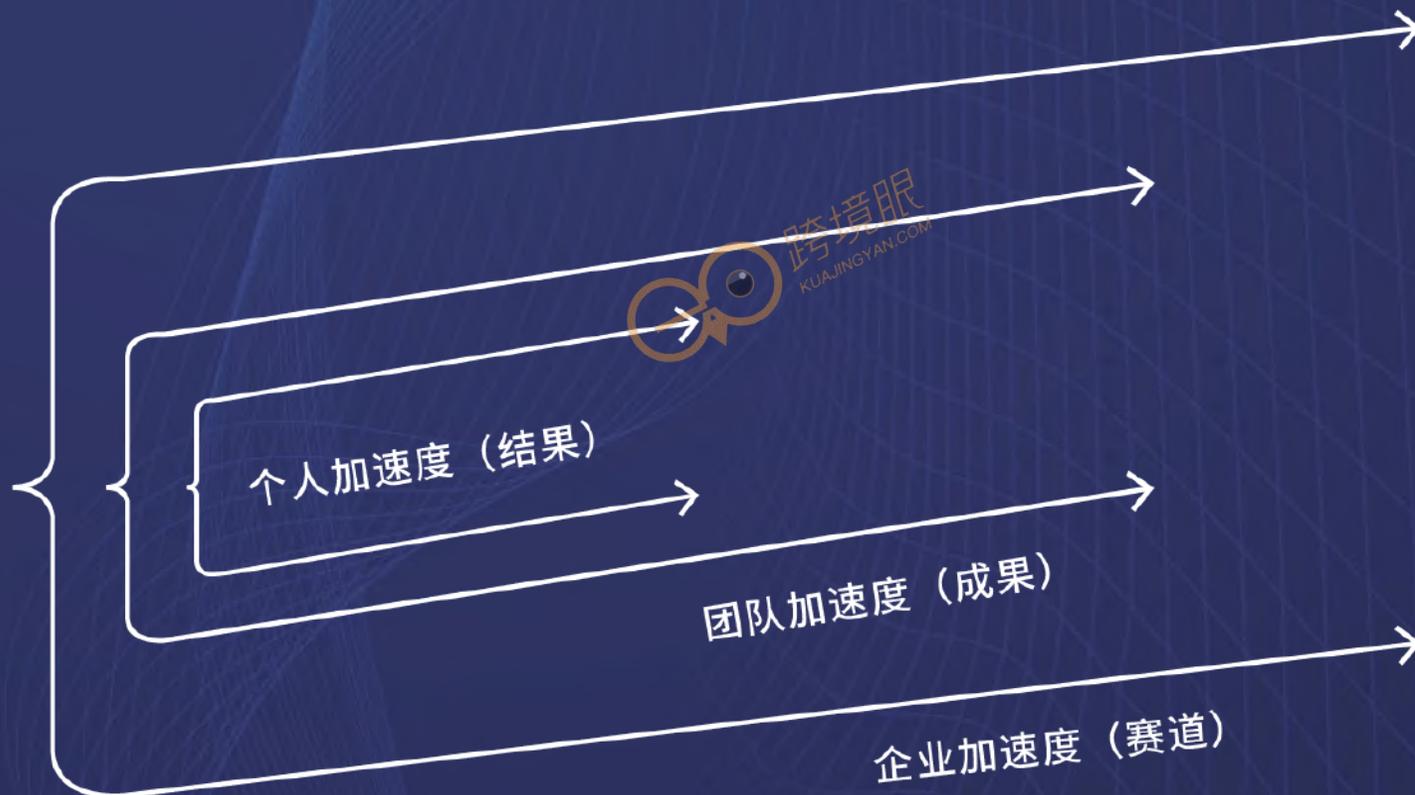
14、同事们不断提高自我认知，才能带来真正的安全感和奋斗精神

15、一杯咖啡吸收宇宙能量 一桶浆糊粘结世界智慧

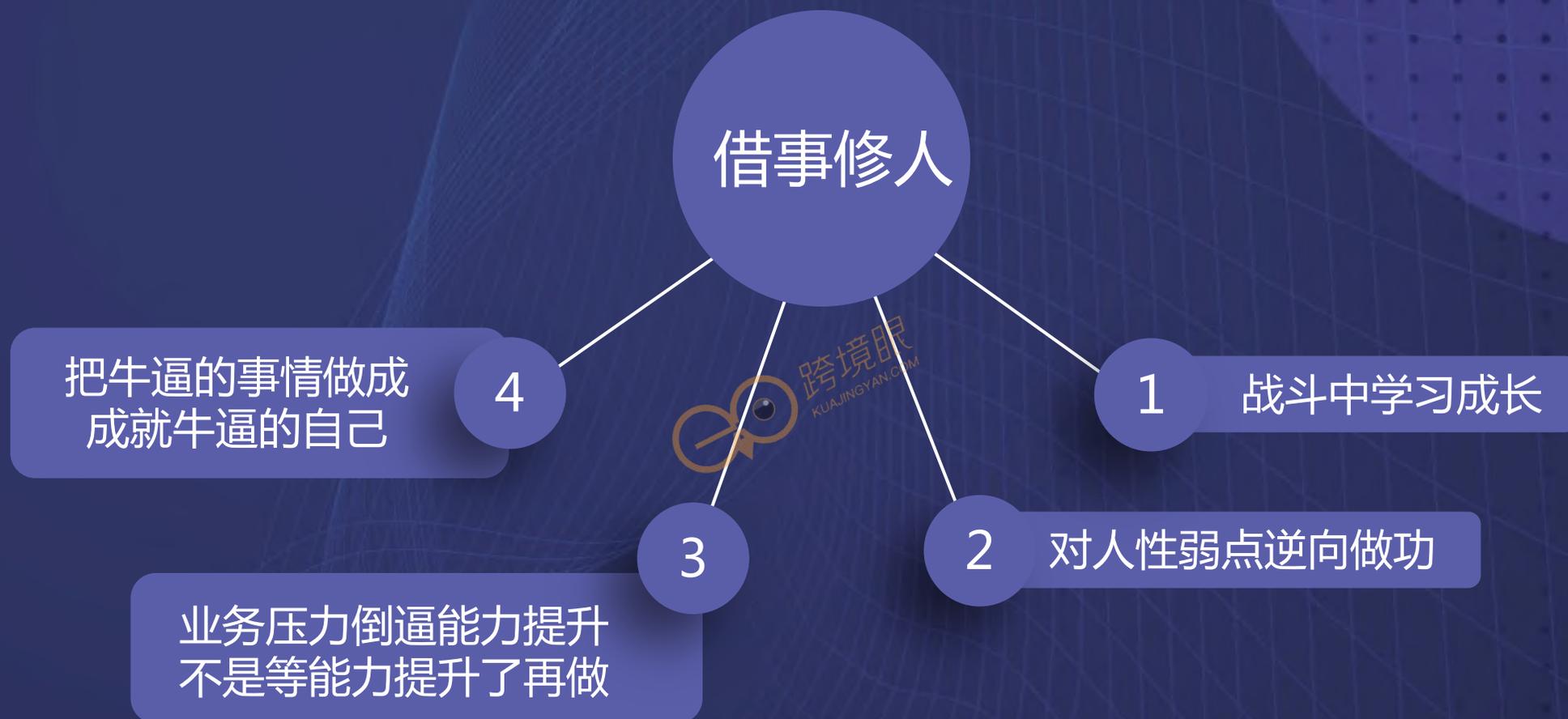
16、所有的大激励，都是从创造的增量中挣来的

人才成长模型

个人成长速度=公司成绩×团队成绩×个人成绩
=企业发展速度×团队成长速度×个人学习能力

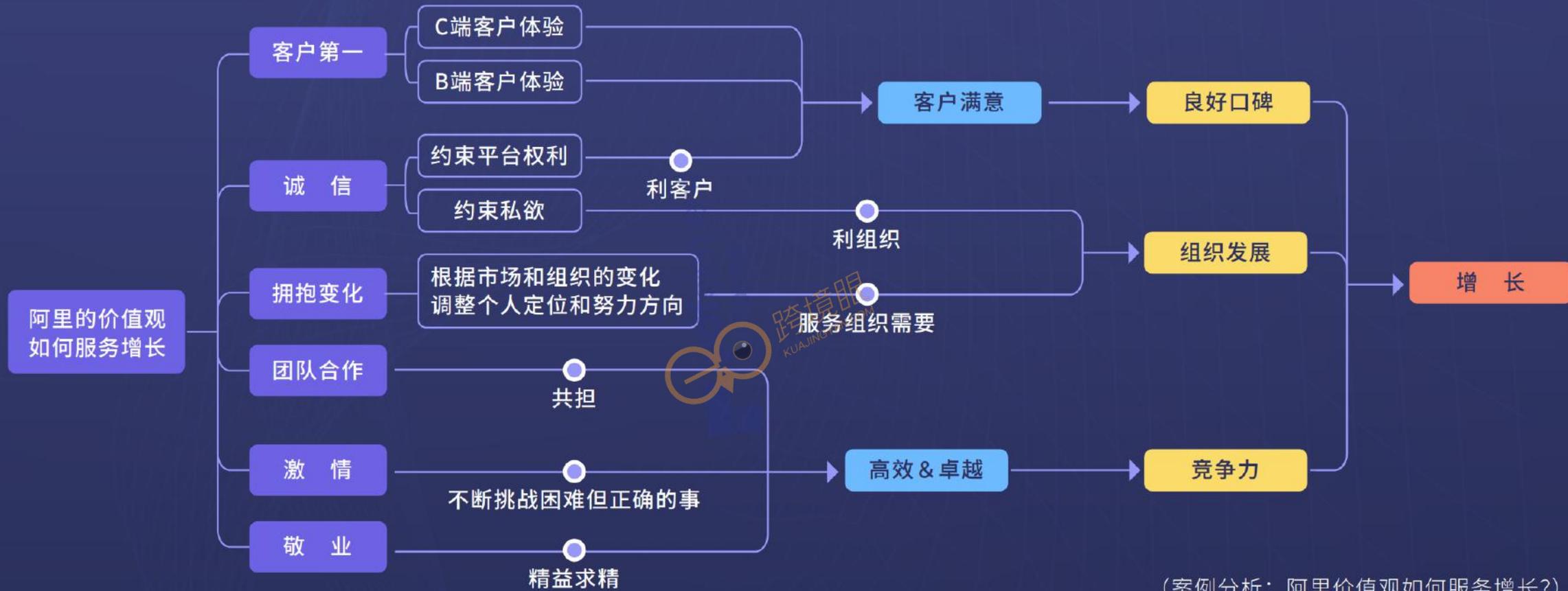


人才成长模型



三、只有长期增长主义的价值观和激励文化 才能带来长期增长

- 1、价值观服务于业务增长
- 2、财富分配如何改变组织能力和财富上限



(案例分析：阿里价值观如何服务增长?)

农业社会，国家税收决定了社会主流财富分配，也决定了财富上限；
工业社会，企业营收决定了社会主流财富分配，突破了农业社会的财富上限；
互联网时代，平台决定了社会新的财富分配，突破了工业体系创造财富的能力；


经济分配属性决定了一切组织的成员关系
决定了**组织财富和组织能力**的上限

宇宙第一组织

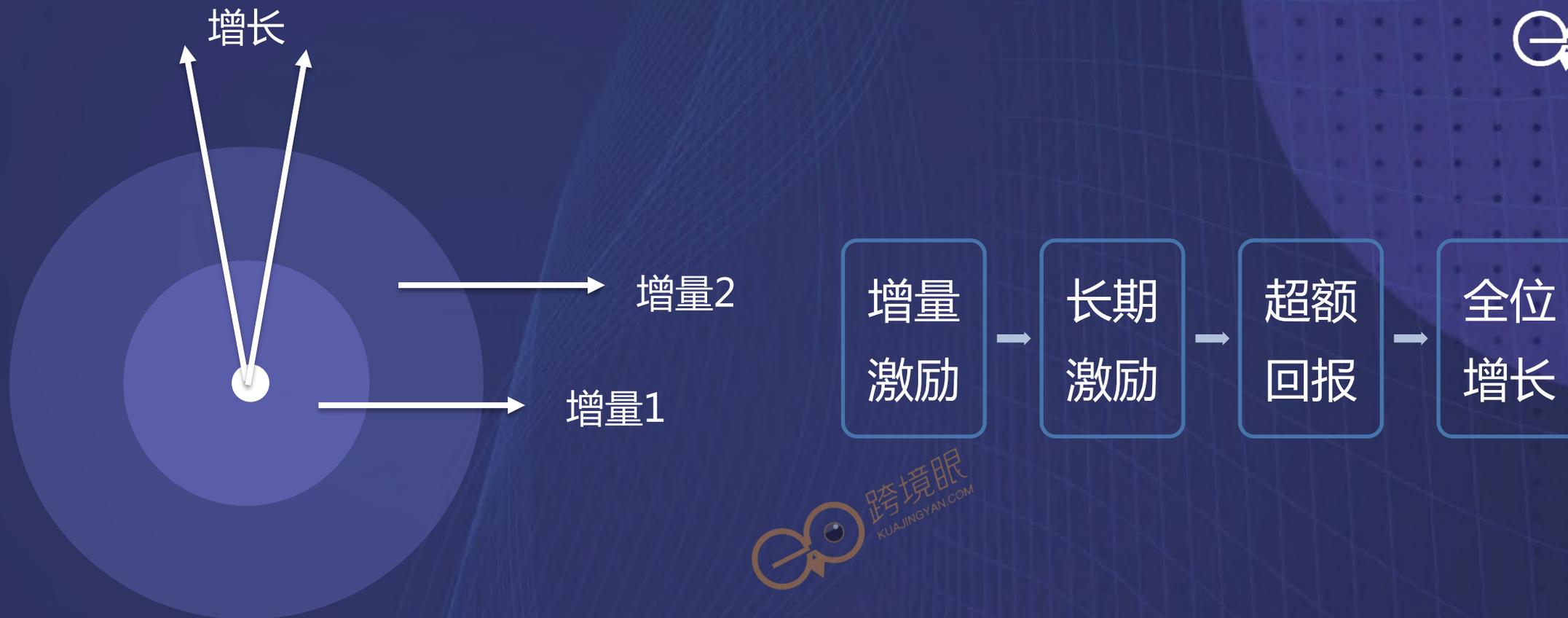
红军的激励机制是什么样的？



红军的组织战斗力



红军的激励机制和文化机制
相比较当时国内社会的任何一个组织而言，
都是降维打击的。



所有的大激励，都来自于创造的大增量
增量的分配决定了财富的增长速度
长期主义者享有复利增长

谁的组织财富分配机制超越了时代，
谁就能创造超越时代的成就



四、持续成功就是组织能力成功

- 1、杨三角模型
- 2、敏捷组织
- 3、成熟（发展期）业务组织、增长业务组织、孵化业务组织
- 4、让人才在通畅高效的体系里发挥

企业持续成功 = 战略 X 组织能力



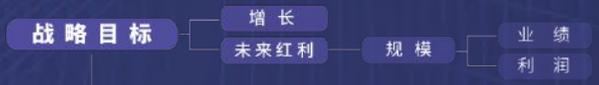
(来源：腾讯集团人才系统重要设计者 杨国安“杨三角”图)



微信搜一搜

🔍 职途圈

打开“微信 / 发现 / 搜一搜”搜索



组织 (部门、岗位、权责利、职能、流程) 激励 (晋升、薪酬、奖金、福利、期权) 绩效 文化 培训 干部建设

社会-学校-人才池



价值观

* 跨境眼海豚商学院提炼出的“跨境电商企业组织模型”

风控合规、BSC、福利、激励、成就、人效、文化、招聘、培训、梯队建设、引擎人才、卓越管理

持续增长，
就是用新的能量持续对抗无序的熵增，
地球生态的长期生长，是因为太阳源源不断的能量输入；

企业的长期增长，
就是优秀人才的不断输入，
带来组织的不断迭代，
进而抓住过去、现在和未来的行业红利，
为企业注入强大的新能量，
带动增长！