

最新未来组织具有哪些特征 平台型组织 读后感(通用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

未来组织具有哪些特征篇一

看这本书，主要是工作需要，公司即将并入一个新的集团公司，要推行市场化、平台化，很多同事对于这些概念不陌生，但也不深入，这个时候就需要学习了。当工作需要看书学习的时候，说明组织很有学习意识，自己看书也说明自己还有学习精神，首先表扬一下自己和公司。

首先说说公司的现状吧，一个传统的科层体系，从公司的高层到基层的执行人员，中间还有公司机关和二级单位机关两级，虽然目前部分权限已经下放，但是更多的职权还是集中在公司机关，基层的活力还没有释放出来，更多被事务性的工作捆绑。举个极端的例子，基层现在要进行一项常规的作业，还需要履行报批程序；虽然有些应急的工作可以先行实施，但后续的程序也一样繁琐。基层单位要买一些常规的东西，依然要通过二级单位机关审批，而部门之间、专业之间的壁垒还没有打通，各自为政的现象普遍存在。

如果公司要往平台型组织转变，怎么转？首先应该清楚，平台型组织是一个什么样的组织，它有什么特点，如何完成从传统企业向平台型组织的转化，等等。很多人一直把“改革”“创新”挂在嘴边，甚至拿一点点程序上的改良就当作创新改革的也不在话下。企业的转型改制非常重要，借着划转的好机会，以改革的名义对企业进行重组，是一个非常好的契机。

接下来说说目标，平台型组织即企业将自己变成提供资源支持的平台，并通过开放的共享机制，赋予员工相当的财务权、人事权和决策权，使其能够通过灵活的项目形式（也有企业将其称为经营体、小微生态圈、模拟公司等）组织各类资源，形成产品、服务、解决方案，满足用户的各类个性化需求。

要说例子的话，平台型组织即我们目前生活中总能看到的京东、淘宝等网购商店，他们的前端就是和客户直接面对面接触的触屏，我们可以通过访问客户端选择自己要的东西，支付之后等待物品的配送，很简单就实现了自己购物的目的。在这个平台型组织的背后，还有数据处理的后台，通过我们的浏览掌握了我们的偏好，然后将很多我们潜在购买的商品推荐给我们。平台型组织还有很大一部分中台处理，那就是衔接前台和后台的重要环节，从经营的角度看，包括供需双方的对接、财务结算还有其他一些环节。

如果说平台型组织发源于销售企业，可以在销售企业中推广的话，那么平台型组织是否适用生产企业？还是应该对生产企业进行分析，组织特点、现场设置的具体情况都是考虑的范围。“把开火权交给现场人员”这一句话是对于层层授权的最直接诠释，那么在生产企业能不能将开火权直接下达？两级机关如何精简做好中台的工作？这些问题都是科层企业向平台型组织转变的考虑因素。

最后说一说方式，其实改革就是最好的变革方式，确定了现状和定位，也明确了改革的目标，那么接下来就是实施的问题了。《平台型组织》一书中提及了传统企业稳健推行平台型组织变革的方式：解冻—变革—再冻结的变革节奏和步骤。

改革其实是艺术和工程的结合，当我们瞄准未来更远的组织形态的时候，或许可以发现当前组织存在的种种弊端；当我们遵循着“决策—管控—反馈—调整”的治理闭环考虑企业管理时，或许可以从变革的节奏和步骤更加明确起来。

任正非先生说：战略大致正确即可，关键看组织的活力。这个以人为本的想法提醒我们：在传统企业变革的过程中，我们更多要依靠企业员工的努力和才智；平台型组织的构建中，我们只有充分利用平台型组织这个平台，汇聚更多人的聪明才智，这样才能更好推动平台型组织的构建和完善。

未来组织具有哪些特征篇二

许久没有整理自己的书柜了，不知不觉已盖上了点灰尘，整理时发现了这本书《幼儿园组织与管理》，应该是读本科时的书籍，上面还记录了老师的联系方式。再次翻开这本书，觉得很多内容是非常实用的。本书共分十一章，涵盖幼儿园全面管理内容，更好地理解什么是管理？什么是幼儿园管理？管理的方法等。

管理是指一定组织中的管理者，通过实施计划、组织、人员配备、指导与领导、控制等职能来协调他人的活动，使别人同自己一起实现既定目标的活动过程。

幼儿园是对幼儿实施教育的机构，是幼儿集体生活的场所，幼儿的安全至关重要。随着社会的发展，对幼儿园的任务提出了越来越高的要求。整个幼儿教育的核心为幼儿园的课程与安全工作，保证幼儿身心全面发展。

书中细致阐述到幼儿园所有的涉及的内容，如安全工作做到1. 预防为主，防患未然；2. 组织有序，和谐自然；3. 提供充分的活动时间和空间4. 教育与信任并重，处理好“管”和“放”的关系。

幼儿园安全工作管理内容及方法：

（一）建立完善的幼儿园安全管理制度

（二）制定合理的安全管理措施

1. 提高教师自身的安全意识，做到防患于未然。

要做好幼儿安全教育，作为是幼儿教育工作者必须以身作则言传身教，所以必须提高教师自身的安全意识，在日常生活中时要时刻关注幼儿的安全。定期组织安全工作经验交流会，结合安全活动，设置一些有关的模拟情景，让教师们讨论，通过反复思考，与实际操作，共同提高工作能力。提高教师

自身的安全意识，还应提高教师处理意外事故的能力，一旦发生事故，应懂得如何在最短的时间里给予处理，将损伤减少到最低限度。

2. 让安全教育深入幼儿的心中，使其学会自我保护。

幼儿园的安全教育包括防电、防火、防中毒、防烫伤、防坠伤，防异物入口、鼻、耳等内容。由于幼儿的本身的年龄特点，采取讲故事、背儿歌、玩游戏等方式进行教育。家长或教师对耳闻目睹的有关坠伤、药物中毒等事件，应及时讲给幼儿听，使他们引以为戒，强化他们的安全意识，培养其应急能力。教师还可围绕安全教育这一主题，结合语言故事、儿歌、常识、游戏等教育手段，组织一些自救活动或游戏，为幼儿创设磨练的环境和设置情景，让幼儿在活动中了解必要的应急知识及自我保护的技能。例如：寒假期间在放烟火时，幼儿在了解了火的用途和危害后，可以进行自救演习，用毛巾、床单塞门缝，用湿毛巾捂嘴巴，以及紧急情况出现时如何快速离开危险场地。

这本书应该把它放身边，随时可以读，提升自我的管理能力。

未来组织具有哪些特征篇三

现在,从中央领导到各级基层干部提到最多的词中,创新是一个.若你仔细地观察各家企业的理念,十有八、九都提到了创新.但是各个企业,每级组织创新活动开展得怎么样?创新成果有多大?答案都不能令人心慰.为什么?这和我们如何组织创新的理解不甚正确有关.为此今天主要介绍创新需要怎样一种新型的组织——独立合作组织.

作者：余长国作者单位：刊名：经济师英文刊

名□chinaeconomist年，卷(期)：“”(4)分类号：关键词：

未来组织具有哪些特征篇四

《组织文化与领导力》在管理界一直享有盛誉，在美国被称为“企业文化理论之父”并且在世界上享有盛名，那大家有阅读过吗？下面本站小编给大家分享组织文化与领导力读后感，谢谢阅览。

《组织文化与领导力》在管理界一直享有盛誉，在美国被称为“企业文化理论之父”并且在世界上享有盛名，并且作为企业文化与组织心理学领域的开创者和奠基人，埃德加·沙因主要成就实在组织文化领域，他率先提出了关于文化本质的概念，对文化的构成因素进行了分析，并对文化的形成和文化的间化过程提出了独特的见解，业界公认“企业文化”一词是由他发明的，并且他率先提出了企业文化。

作为一本管理类的图书，《组织文化与领导力》在管理界一直享有盛誉，怀着好奇和崇敬的心情，我开始接触这本管理界的“圣经”。正如我以往对读书的看法：无论什么时候，读一本书，要想真正了解这本书，首先要了解他的作者。只有详细的了解作者的生平经历之后，并且结合着作者的自身经历，我们才能体会作者写这本书的目的，才能真正的吸取其中的精华。我一直坚信：思想来源于实践，任何人都一样，外在的种种表现都体现着内在的思想，而这种内在的思想又都来源于切身的实践。一本书同样如此，这其中所有的思想精华，都来源于作者的自身实践，都是作者思想的文字表现。所以这次，我依然是从作者入手，由表及里，由浅入深的来阅读这本书，以此来体会其中的真谛。

这本书的作者埃德加·沙因，在美国被称为“企业文化理论之父”并且在世界上享有盛名，是世界百位最具影响力的管理大师之一，是国际上享有盛誉的实战派管理咨询专家，并且作为企业文化与组织心理学领域的开创者和奠基人，曾为苹果，花旗银行，宝洁，摩托罗拉，惠普，壳牌等知名企业和国际原子能机构做过管理咨询。埃德加·沙因主要成

就实在组织文化领域，他率先提出了关于文化本质的概念，对文化的构成因素进行了分析，并对文化的形成和文化的间化过程提出了独特的见解，业界公认“企业文化”一词是由他发明的，并且他率先提出了企业文化，职业发展，职业锚等概念。对后来的管理文化做出了巨大的贡献。埃德加·沙因的成就在企业文化与领导力上，他结合着自己多年的管理经验详细的解释了组织文化与领导力。而这些观点则在这本《组织文化与领导力》当中都有体现。

了解了埃德加·沙因的成就与经历，我们对他本人也是对这本著作有了一个大概的了解。一看到组织文化与领导力，我就大概的对这个署名有了几个提问。什么是组织文化呢？如何界定组织文化？如何破评估组织文化呢？紧接着，我的脑海里也在想作为一个领导者，他们是怎么建立组织文化关系，怎样建立文化的？并且组织文化是怎么发挥其作用呢？还没阅读，就产生了种种的疑虑，带着这些疑惑，我开始了认真的探索。

经过不止一次的阅读这本书，我对组织文化与领导力也有了一个大概的认识和了解。组织文化是日积月累的结果，它不仅具有持久力，而且具有扩展性，甚至扩展到了职业文化和社区文化之中。并且在国家层面，文化在帮助我们理解团体间冲突上，显得比以往任何时候都更重要，而在组织层面，文化同样是理解团体间冲突的关键。下面再说一下领导力，谈到领导力，我们或许无一例外的想到了权威。的确，领导力对于我们每一个人都是息息相关的，在每时每刻，我们都在领导或许是被领导。每个人的生活都离不开领导。那么将领导力与组织文化放到一起，他们之间又有着怎样的联系呢？在某个时期，领导力曾经一再被吹捧为组织成败的关键因素，若将组织文化和领导力看作同一枚硬币的正反面，那么，这个时期，领导力远比它的另一面来得重要。领导力与文化之间的关系就是：一方面，领导力能够组织领导着来创建文化，没有领导，文化是混乱的，也不是我们现在看到的这样的文化了。另一方面，文化能够潜移默化的影响着领导。一旦文化被创建，它就会自觉不自觉的影响着领导。简而言之，在

领导下产生文化，而文化又过来影响着领导。《组织文化与领导力》这本书则很好的诠释了企业和组织如何建立一个良好的企业文化，并且如何运用领导力。

东西方有着不同的文化传统，这本书应用逻辑和实证的研究方法，从西方人的角度为读者展现了一个专业化团体—组织的文化特征，书中深刻探讨了形成组织文化的深层次假设，对文化的形成进行了深入的剖析，其研究方法和研究内容对从事企业文化建设工作来讲有着重要的借鉴和学习意义。

一、 认识文化概念

文化是一个语义广泛的词，特别是对于具有5000年历史的中国文明，我们说起文化，可能是指知识、可能是指礼仪、道德，甚至是一种传统或者习惯。对于现代组织来讲，如何定义文化，作者埃德加·沙因给出的定义是：在解决它的外部适应性和内部整合问题的过程中，基于团体习得的共享的基本假设的一套模式，这套模式运行良好，非常有效，因此，它被作为对相关问题的正确认识、思维和情感方式授予新来者。

从这一定义可以发现沙因的文化有几个显著的特征，一是形成于内外部环境的结合；二是组织形成的传统和习惯，那么就有着时间、机构、人员的参与；三是它是一套模式，那就有着内在的逻辑关系和稳定的普适结构；四是要授予新来者，那么，文化是不断传承的一种对组织的约束力。

二、 文化的起源与假设

沙因对文化的研究，遵从了实验科学和生物演化的一些方法，通过考察一般组织文化的产生，了解到从组织建立的最开始，形成组织习惯的行为模式和习惯的时刻，被认为是文化开始形成的重要假设，这些没有约定为文字制度的行为，却对以后公司价值观的形成、规章制度的建立与执行起着深远的影响。

响，如同基因一样，在组织其他部分的章程过程中起着方方面面的牵引。

科学实验的基本方法是提出假设条件并通过实验验证其合理性。对于组织文化这一庞杂概念，沙因也提出了众多假设，其中最突出的是对外界适应的假设和组织愿景目标的共同认知的假设。不能具有外界适应，如同移栽一颗热带树种与针叶林长在一起，生存的土壤就没法遇到合适的淡水和需要的阳光。对组织的目标没有形成共享的认知，公司的模式和行为就不能被按照规范的方式被解读，文化也就难以形成其鲜明的行为习惯，文化作为粘合一切的“胶水”，也就无从谈起。

三、 文化建设

文化从表现为员工行为现象的“人工饰物”，到深层次的信奉的信念和价值观，到不能解释的基本假设，三个层次在关键的时候总是发生着信息的印证和信号的加强或纠正。不论组织是否有意识的建立和确认组织文化，文化总是从组织成立之初就存在假设条件先行产生，甚至大多数时候我们没有意识到我们从一个组织跨越到另一个组织时，我们的“文化”方式会发生悄然的改变。文化首先以“潜文化”或“亚文化”的形式存在于组织中。

作为具有使命目标的组织或企业，在实现目标的过程中必然会改造组织的文化，组织首先要理解企业的发展生命阶段，快速生长的组织与成熟的组织文化需要是不一样的。明确了组织的发展阶段，领导者、企业机构的功能模式、权力的分配以及对约定行为的奖惩将会对文化的引导和建设起着重要的作用。我们不能期望在同样的组织机构或同样的规章制度下产生同样的文化，文化形成存在关于人性、时间和空间、人际关系、价值观等一些列主观性的前提假设，参与其中人的因素、制约其外社会的因素都在以复杂而有机的方式影响企业文化。而文化的主线始终是企业存在的意义和领导者赋

予它的“灵魂”，握住这样的主线，我们在不停的选择适合组织需要的人、设立公司提倡和禁止的行为、不断改变我们组织的发展方式、继承或扬弃一些组织需要保留的或需要改变的。

四、文化学习与文化冲突

一个新加入者能否尽快被组织接纳并获得机会，对文化的学习和适应是首要任务。一个新成立的企业和发展初期的企业也需要从外部学习先进的文化以促进本企业文化的形成和成长。在组织基因里，对文化的改造和学习也因作为学习型组织建设的根本培养起来。

文化冲突在跨区域、跨行业、跨国经营中表现尤为突出，然而即使在本土化非常成功的企业，专业不同形成的“设计师性格”仍然困扰着企业。面对文化冲突，相互尊重是首要的前提，在文化方面也普遍存在着在底层解决不了的问题，而提高一个层次，或许会找到更多的共同利益。同时多元文化的吸收和融合，也是今天市场化渗透的普遍现象。我们回顾国家文明的历史，最有生命力的是融合多民族发展的文化传承和创新。

未来组织具有哪些特征篇五

现代教学组织管理，是以构建高效能的教学管理组织为其前提条件的。现代教学管理组织，是随着教学规模的扩大、班级授课制的出现，现代学校的产生而逐渐构建起来的。现代教学管理组织的构建，推动和促进了教学组织管理的发展和完善。现代教学管理组织，作为现代教学管理的重要工具和手段，已为越来越多的教学管理者所运用，并在提高教学质量、培养合格人才中发挥着极其重要的作用。

一、教学管理组织的特征

教学管理组织，作为人类社会的一个专门性组织，并不是从人类社会一开始就有的，而是近代学校教育产生和发展的产物和结果。严格地说，现代教学管理组织是随着教学规模的不断扩大，班级授课制的出现和现代学校的产生而逐渐构建起来的。作为教学管理组织，从它构建的那一天起，就既是静态的组织机体，又是动态的管理职能，是两者对立统一的集合体。从静态看，教学管理组织是一个根据一定学校的教学目标而建立起来的组织机体；是不断循环的教学活动得以正常进行的基本条件和保证。从动态看，教学管理组织反映了教学管理的组织职能，是围绕一定学校的教学目标建立组织机构，对组织中的全体人员安置职位，明确职责和职权，规定管理体制及信息交流等一系列管理职能，使之在实施教学目标的活动中，获得最大的效益。据此，我们认为教学管理组织，就是按照一定学校的教学目标，运用组织要素，进行有机组合并进行动态管理的一种专门性社会组织。

教学管理组织与其它社会管理组织相比，既有相同于一般社会管理组织的普遍性，又有不同于一般社会管理组织的特殊性。就其特殊性而言，主要表现在以下几个方面：

1. 存在的永恒性

伴随着人类社会的产生和发展，产生了各种各样的社会管理组织。但从总体上来看，它们大都是一个历史范畴，即在一定的历史条件下产生，又在一定的历史条件下消亡。而教学管理组织则不然，自从它产生以后，就为人类社会所必需。只要人类社会存在一天，教学管理组织就有其存在的必然性。这是因为人类社会的延续和发展，人类自身的繁衍和个体的生存与发展，一时一刻也离不开教育培养人的职能作用。教育的永恒性，决定了教学管理组织存在的永恒性。

2. 自身的教育性

一般的社会管理组织的存在和发展，最主要的就是行使某一

领域或某一方面专门的管理职能，以保证所要控制的某种活动得以正常进行。而教学管理组织的产生和发展，除了必须行使教学方面的管理职能，为提高教学质量服务外，还必须发挥它的教育功能。这是因为学校里特别是中小学里的一切，不管是物质的，还是精神的；不管是有形的，还是无形的，都会对青少年学生发生潜移默化的教育影响。教学管理组织当然也不可能例外。不仅如此，教学管理组织自身的教育性，要比其它因素直接和明显得多。

3. 结构的简明性

一般的社会管理组织，特别是复杂的社会管理组织，其结构往往是大幅度和多层次性的。而教学管理组织，特别是本章所要着重研究的中小学教学管理组织，在其结构上则就要简单明了得多。一般情况下，它仅有校长室（教务处）、教研组（年级组）和教师三个层次，每个层次所管辖的人员也都比较有限，因而具有管理层次少、管理幅度小的特点。

4. 沟通的精神性

一般的社会管理组织，往往是围绕着一群体的物质利益而展开各种各样的管理活动的，因而它们之间的信息沟通往往带有明显的物质性。而教学管理组织虽然也可能服务和服从于一定社会一定时期经济发展的需要，但是就其内部而言，不管哪一个层次，哪一类人员之间的信息沟通，都是围绕着“传道、授业、解惑”进行的，因而带有鲜明的精神性或者说非物质性的特点。这种信息沟通的非物质性，使教学管理组织自身的纯洁，有了较为可靠的保证。

5. 建制的灵活性

一般的社会管理组织，特别是官方的社会管理组织，它的产生和发展一般都有严格的规定，从上到下也往往有固定的模式，在其建制上常常是大同小异。教学管理组织的建制，虽

然也有一定的原则和规范，但适应教学管理的需要是其核心的要求。不要说不同类型不同规模学校的教学管理组织，在其建制上可以有所不同；就是相同类型相同规模学校的教学管理组织，在其建制上也可以有所不同。这在教育管理体制特别是学校内部管理体制改革以后，已成为一种客观存在的事实。教学管理组织建制的灵活性，带来了教学组织管理的有效性。

二、教学管理组织构建的意义

如前所述，构建教学管理组织，是实施教学组织管理的前提条件。如果离开了教学管理组织的构建及其作用的发挥，教学组织管理就会走入死胡同。由此可见，构建教学管理组织，对于教学组织管理的顺利进行和健康发展，有着十分重要的现实意义。具体地说，表现在以下几个方面：

教学组织管理的重要任务之一，就是要把教学线的所有人员组织起来，纳入一定的组织系统之中，并形成合理的组织结构，做到人尽其才，才尽其用，从而发挥整体大于部分之和的功能。而要完成这个任务，就必须构建和依靠教学管理组织。这是因为，构建和完善教学管理组织的过程，也就是组织和调配教学人员的过程，也就是把不同性质的教学人员安置在不同的教学岗位上的过程，也就是把各类教学人员纳入组织系统之中并形成合理结构的过程，也就是根据教学的不同需要发挥不同教学人员不同作用并形成合力的过程。这就是说，构建和完善教学管理组织的过程，也就是实施教学组织管理的过程，它们之间具有内在同一性。

教学组织管理，离不开教学管理组织内外的信息沟通。教学组织管理的信息沟通，当然不能排斥非正式渠道非组织系统的沟通，但在实际工作中，起着主要作用。使用频率最高的还是正式渠道组织系统的沟通。这就是说，要使教学组织管理的信息沟通顺畅、快捷、准确、有效，就必须构建和依靠教学管理组织，以建立健全教学网络，疏通联系渠道，从而

实现上下贯通，左右协调，保证思想认识和行动步调上的一致性。只有这样，教学组织管理的优势，才能得到有效的发挥，并使之逐步走上科学化的轨道。

教学组织管理的目的，是为了更好地实施和实现教学目标，不断提高教学质量，努力培养合格人才。要实现这个目的，有大量具体而细致的工作需要我们去完成。其中首先是必须把教学总目标具体化，并分解到不同的部门和个人，从而使不同的部门和个人明确各自在实施和实现教学目标中，各有哪些权力，应负多少责任，做到各行其权，各负其责，避免权力争夺和责任推诿现象的发生。做好这项工作的中心环节，就是构建和完善教学管理组织。这是因为，只有构建和完善教学管理组织，才能使教学的目标分解到不同的部门和个人成为可能，并明确落实各种职责，使教学组织管理具有规范化的操作程序。

三、教学组织管理的内涵

根据组织管理的一般要求，我们可以对教学组织管理作一简要的界定：教学组织管理是指根据教学管理的需要，建立健全教学管理组织，并在组织内部划分一定的层级，设置一定的职位，配备一定的人员，赋予一定的权力，落实一定的职责；同时围绕提高教学质量，培养合格人才这个根本目的，来确定教学管理组织内部上下级之间隶属关系和横向间的分工协作关系，从而使教学管理组织的组织、协调、控制等管理职能，得到最充分的发挥，促使教学目标的最终实现。简单地说，教学组织管理，就是构建教学管理组织，并充分发挥其管理职能，以保证教学目标得以顺利实现的过程。

从上述教学组织管理内涵的界定中，我们可以清楚地看到，教学组织管理与教学管理组织是有其内在联系的。教学管理组织是教学组织管理得以顺利进行的前提条件，教学组织管理是教学管理组织得以发挥作用的重要途径，教学组织管理如果离开了教学管理组织的构建及作用的发挥，它的发展就

会走进死胡同。同样，教学管理组织如果不用来进行教学组织管理，那么它的存在就是没有必要的了。因此，教学组织管理与教学管理组织两者之间是相互依存，缺一不可的，研究教学组织管理不能不着重探讨教学管理组织的构建等问题。

正因如此，教学组织管理的有效性，就取决于教学管理组织结构的合理化、职责分工的严密化、组织纪律的严明化、影响方式的最优化等多方面的因素。其中最重要的是能否建立健全教学指挥系统，能否充分发挥教导处的功能，能否切实加强教研组的建设，能否合理安排好教师的工作。如果这些工作做好了，那么教学组织管理的有效性，就会得到保证，并大大提高。