

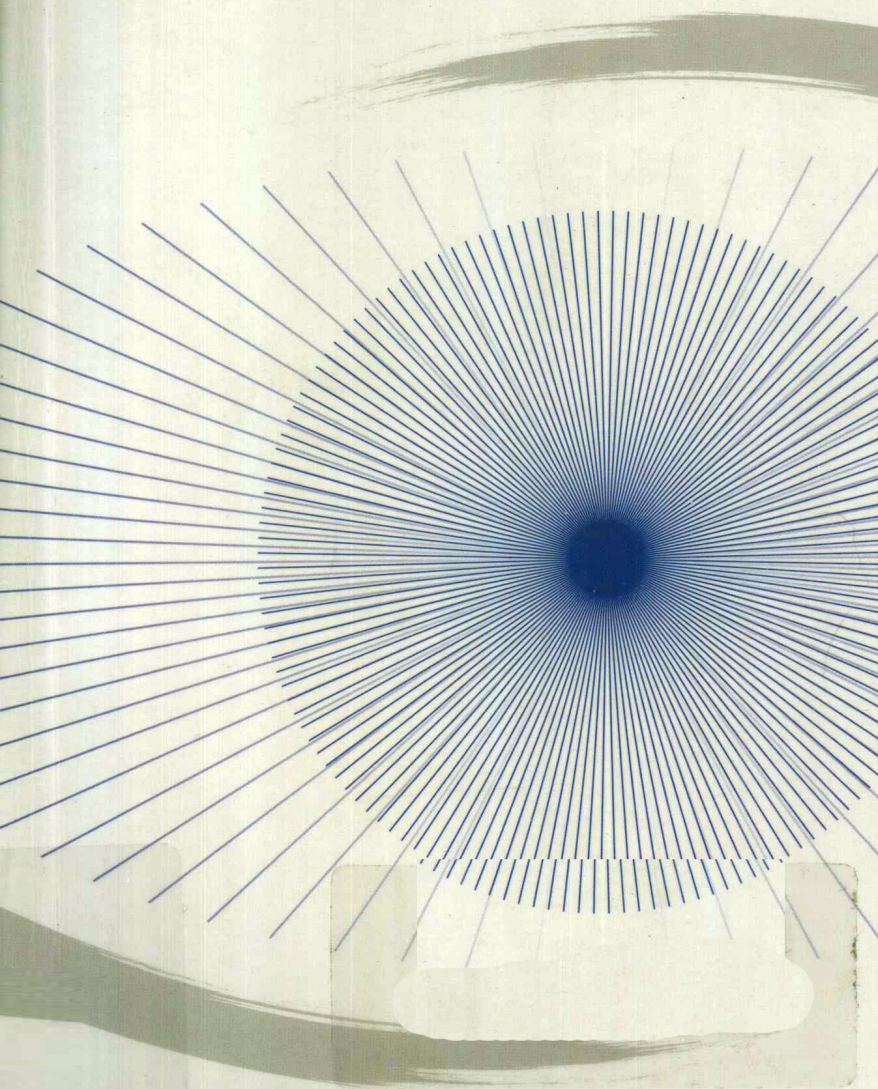
# 企业生命科学研究

颜滨 著

Qiyeshengming Kexue Yanjiu

Poyi Qiyeshengming Yanjiu

破译企业基因密码



浙江人民出版社

ZHEJIANG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

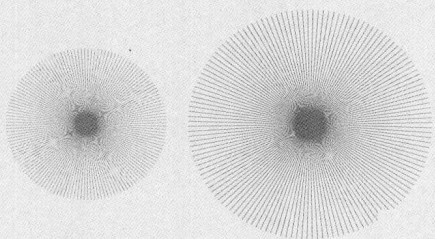
# 企业生命科学研究

颜滨 著

Qiyeshengming Kexue Yanjiu

Poyi Qiyeshengming Mima

——破译企业基因密码



浙江人民出版社  
ZHEJIANG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

企业生命科学研究:破译企业基因密码 / 颜滨著. —杭州:浙江人民出版社, 2011.3

ISBN 978-7-213-04472-4

I. ①企… II. ①颜… III. ①企业管理 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 031631 号

书 名

企业生命科学研究

——破译企业基因密码

作 者

颜 滨 著

出版发行

浙江人民出版社

杭州市体育场路347号

市场部电话:(0571)85061682 85176516

责任编辑

王 芸

责任校对

张志疆

封面设计

罗信文

电脑制版

杭州兴邦电子印务有限公司

印 刷

杭州钱江彩色印务有限公司

开 本

710×1000毫米 1/16

印 张

11.25

字 数

14.3万

插 页

2

版 次

2011年3月第1版·第1次印刷

书 号

ISBN 978-7-213-04472-4

定 价

25.00元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与市场部联系调换。

## 序 言

颜滨是一位勤于学习、刻苦钻研、善于思考、勇于实践、敢于创新、永不自满、永不停步的民营企业企业家。处在市场经济和改革开放的大潮下,颜滨和他的企业几经周折,数度磨炼,经历了企业的成立—企业的成长—企业的成熟三个阶段,同时颜滨也把自己锤炼成了有谋有智、日益成熟的企业家。

《企业生命科学研究》一书贯穿着颜滨20多年创业和发展的感悟和体验,是颜滨长期的理论学习研究和实践的高度统一。该书运用理论研究、案例剖析、对比分析等方法实证了企业管理、企业生命周期与生命科学是趋于一致的,而且揭示了人的生命科学的演变和发展规律,从而得出“企业要以人为本,这是生命之本”的结论。

颜滨是美国纽约中央州立大学工商管理的博士,在博士在读期间,他不仅是班长,而且是同学们的学习楷模和榜样。我作为颜滨的博士生导师,也被他的钻研精神与学习态度所感动。我又是他工商管理博士论文答辩委员会的主任委员,颜滨在工商管理博士论文的答辩中出类拔萃,《企业生命科学研究》一文观点创新、论据体系完整,博得了论文答辩委员会的教授和博导们的一致好评,全票赞成将这篇博士论文评为“优秀博士论文”。我对拥有能够写出这样高质量、高水平的论文的优秀学员而感到欣慰和自豪。我相

信作者会源源不断地立论著书，期望在不久的将来能读到作者更精彩的著作。

我衷心祝愿颜滨在新时代的征程中，把握新机遇、跃上新台阶、取得新佳绩、再创新辉煌！

美国纽约中央州立大学首席教授、博导  
著名咨询师、培训师  
上海金培企业管理咨询有限公司董事长

蔡淳华



## 摘 要

企业管理经历了传统经验管理阶段、古典科学管理阶段、行为科学管理阶段、企业文化管理阶段,现在将进入仿生管理阶段。

笔者自1997年开始研究企业仿生管理,并在新颜物流进行了10年的仿生管理实验,在比较了国内外仿生管理学者的理论文献以及其他企业的仿生管理应用产生的效果后认为,企业生命科学研究与应用已经进入了一个新的阶段,它能够在世界范围内证明其科学性与实用性,能够创造经济和社会价值,并符合人与人、人与自然协同进化发展的理念。

企业仿生管理的目的是使企业长寿。长寿企业一定抓住了企业的本质。企业的本质是人的生存方式,即包括企业家在内的所有员工与环境协同进化的生物特征。所有员工都在企业协同进化生态系统中扮演着各自的角色,大家都处于供应链的有机联系之中。就企业战略而言,越是高层越重要;就企业战术而言,越是基层越重要。所以,企业的发展不能光考虑企业家、少数股东及高管的发展,必须同时考虑所有员工的发展。

为什么公司短命的多,长寿的少?无序的多,有序的少?企业家累的多,轻松的少?重要原因之一就是组织结构缺乏科学性,难以产生生命功能。所以,企业仿生管理的核心内容,是从结构与功能入手,建立生物型机制,把人和制度作为企业的遗传基因,把生物

DNA双轨、三联体密码和四碱基分别体现为企业双轨制,“谁?干什么?怎么干?”的规范性规定以及市场营销部、管理部、人力资源部、财务部四个基本职能部门发挥的模式,从而提炼出企业复制功能。

企业仿生管理虽然是一门复杂科学,但是它也有自己的理论框架体系,包括仿生思想、仿生机理、仿生机构、仿生人事、仿生信息、仿生经营和仿生免疫。企业可以按照母子公司基因密码,建立仿生企业管理模型,从根本上实现企业“繁殖”与“免疫”的自组织功能。

**关键词:** 企业管理 生命科学 仿生管理 基因密码  
协同进化 长寿机制



# 目 录

|                         |    |
|-------------------------|----|
| <b>第一章 导 论</b> .....    | 1  |
| 1.1 问题提出 .....          | 1  |
| 1.2 企业生命科学研究成果 .....    | 2  |
| <b>第二章 文献综述</b> .....   | 6  |
| 2.1 管理演化 .....          | 6  |
| 2.2 仿生管理文献评述 .....      | 10 |
| <b>第三章 仿生思想</b> .....   | 14 |
| 3.1 仿生是一种神奇的方法 .....    | 14 |
| 3.2 把生命科学作为企业指导思想 ..... | 16 |
| 3.3 仿生思想下的企业文化 .....    | 18 |
| 3.4 企业仿生学定律 .....       | 22 |
| 3.5 企业仿生学中心法则 .....     | 24 |
| 3.6 企业细胞学 .....         | 25 |
| 3.7 瘦身成长的企业 .....       | 26 |
| 3.8 企业与环境的动力 .....      | 28 |
| 3.9 企业不是机器而是生物 .....    | 29 |
| 3.10 仿生供应链 .....        | 30 |
| 3.11 企业同源却不同进化 .....    | 31 |
| 3.12 公司特征 .....         | 34 |

|            |                          |           |
|------------|--------------------------|-----------|
| 3.13       | 细胞学是自然科学通向社会科学的桥梁 .....  | 35        |
| 3.14       | 一分为二与一分为三 .....          | 36        |
| 3.15       | 企业仿生学是前沿交叉学科 .....       | 38        |
| 3.16       | 社会管理的仿生思考 .....          | 40        |
| 3.17       | 德国物流园区的仿生管理 .....        | 43        |
| <b>第四章</b> | <b>仿生机制 .....</b>        | <b>45</b> |
| 4.1        | 自组织机制 .....              | 45        |
| 4.2        | 企业长寿机制 .....             | 47        |
| 4.3        | 激励机制 .....               | 53        |
| 4.4        | 机械模式向有机模式转化 .....        | 54        |
| 4.5        | 有机公司向员工提供三种信息 .....      | 57        |
| 4.6        | 机制与体制 .....              | 58        |
| 4.7        | “生物制药”就是培养管理者 .....      | 60        |
| 4.8        | 企业基因控制兴衰 .....           | 61        |
| 4.9        | 制度三要素与三层次 .....          | 64        |
| 4.10       | 基因、染色体、染色体组变化与制度变化 ..... | 67        |
| 4.11       | 企业“胰岛素”与制度创新 .....       | 72        |
| 4.12       | 母子公司双轨制与业务双轨制 .....      | 74        |
| 4.13       | 半保留复制与人员新老搭配 .....       | 76        |
| 4.14       | DNA四个部分与企业四个职能部门 .....   | 78        |
| 4.15       | 基因工程与调整子公司班子 .....       | 79        |
| 4.16       | 遗传学第三定律与子公司论 .....       | 81        |
| <b>第五章</b> | <b>仿生机构 .....</b>        | <b>85</b> |
| 5.1        | 母子公司仿生架构 .....           | 85        |
| 5.2        | 双螺旋结构与职能部门配对 .....       | 87        |
| 5.3        | 职能部门“生产”制度 .....         | 89        |
| 5.4        | 职能部门外派总监 .....           | 91        |

|            |                         |            |
|------------|-------------------------|------------|
| 5.5        | 公司演化与生命等级 .....         | 94         |
| 5.6        | 企业基因“体检”一年一次 .....      | 96         |
| 5.7        | 创建子公司步骤 .....           | 97         |
| 5.8        | 生物复杂结构与企业对应关系 .....     | 98         |
| <b>第六章</b> | <b>仿生人事 .....</b>       | <b>100</b> |
| 6.1        | 试管婴儿与双抽调培养 .....        | 100        |
| 6.2        | 内切酶、内接酶与调人待遇 .....      | 102        |
| 6.3        | 有性繁殖、无性繁殖与人才培养方式 .....  | 103        |
| 6.4        | 细胞培养与员工培训 .....         | 104        |
| 6.5        | 员工自己养活自己 .....          | 106        |
| 6.6        | 人的复制与企业复制 .....         | 108        |
| 6.7        | 生长激素与发展速度 .....         | 109        |
| 6.8        | 抗生素与员工忠诚度 .....         | 111        |
| 6.9        | 人造种子的好处与自己培养人才的优点 ..... | 111        |
| 6.10       | 人类疾病与员工素质 .....         | 113        |
| 6.11       | 善待员工和仿生企业家 .....        | 114        |
| 6.12       | 生物酶与咨询业 .....           | 115        |
| 6.13       | 董事长与总经理的生物学角色 .....     | 116        |
| 6.14       | 木乃伊的活细胞与倒闭企业的人才 .....   | 117        |
| <b>第七章</b> | <b>仿生信息 .....</b>       | <b>119</b> |
| 7.1        | 生物神经系统与企业信息系统 .....     | 119        |
| 7.2        | 网络时代来临 .....            | 121        |
| 7.3        | 网络结构没有等级 .....          | 123        |
| 7.4        | 生物信息与企业信息的储存 .....      | 125        |
| 7.5        | 信息的广泛性与灵活性 .....        | 125        |
| 7.6        | 信息的传递 .....             | 127        |
| 7.7        | 建立面向客户的信息高速公路 .....     | 130        |

|                    |     |
|--------------------|-----|
| <b>第八章 仿生经营</b>    | 132 |
| 8.1 原生质与创业者        | 132 |
| 8.2 市场生态图          | 133 |
| 8.3 蛋白质工程与生意工程     | 136 |
| 8.4 氨基酸与行业分工       | 138 |
| 8.5 人工流产与自然分娩      | 139 |
| 8.6 微生物、植物、动物与产业升级 | 140 |
| 8.7 细胞融合与企业兼并      | 142 |
| 8.8 微生物与小企业        | 143 |
| 8.9 细胞的全能性与连锁复制    | 144 |
| <b>第九章 仿生免疫</b>    | 146 |
| 9.1 企业家的压力与出路      | 146 |
| 9.2 信息垄断的后果与处方     | 148 |
| 9.3 规模“搞”大的风险      | 150 |
| 9.4 业务人员跳槽原因分析     | 152 |
| 9.5 集体闹事的严重性与预防    | 155 |
| 9.6 企业原癌细胞是人的自私心理  | 157 |
| 9.7 积蓄能量与保守财政      | 160 |
| 9.8 借鉴德国与反思速度      | 161 |
| <b>参考文献</b>        | 164 |
| <b>后 记</b>         | 171 |

# 第一章 导 论

## 本章导读

据有关资料统计,全世界企业平均寿命只有4年,这个时间非常短。为什么各种管理理论难以从根本上有效解决企业的长寿问题呢?也许是对企业的本质把握不准,需要调整企业管理研究的对象与方法。实践需要突破,理论需要创新,企业生命科学研究提出了看问题的新视角,其研究成果与结论形成了理论框架体系,破译了母子公司基因密码,建立了生物型机制模式,揭示了企业与环境协同进化的生命秘诀。

## 1.1 问题提出

### 1.1.1 实践需要突破

据统计,全世界企业平均寿命不到4年。如何使企业可持续发展,找到一种长寿机制,这是企业家的战略大事。1987—1997年下海创业期间,有个问题一直困扰着我,为什么对于多数老板来说,办好公司这么难?为什么有些公司规模不大、人员不多,员工却频频跳槽,极不稳定?为什么像杰克·韦尔奇领导的通用电器等跨国公司,成员成千上万,机构遍布全世界,却能有效管控?企业管理一定存在某种秘方,只不过我们现在还不太清楚这个秘方到底是什么。

### 1.1.2 理论需要创新

企业管理从18世纪末传统经验管理算起,至今已有200余年的历史了。企业管理理论也是不断发展的,从经验管理到科学管理,从重视物的管理到重视人的管理。理论是不断发展的,实践也是不断被推进的。但是不可否认的事实是,在现实世界中,企业还是短命的多,长寿的少,说明现有管理理论还没有真正找到管理的秘方。寻找这个秘方,应该从寻找企业本质入手。如果企业的本质搞清楚了,那么管理企业可能就不难了。企业家们急需搞清楚企业的本质。

20世纪80年代兴起于美日的企业文化管理,认为人是企业最重要的因素,应该说,这是找对了问题的症结。但是处理人与人之间关系的机制如何设计这个问题却很少有人研究,这是企业文化理论的不足之处。21世纪初兴起的仿生管理理论,抓住了人的本质与管理的本质,从而成为最新管理学和经济学的的前沿课题之一,不少学者开始重视这一领域的研究,并出版了从不同侧面阐述的仿生管理专著。从美国仿生管理学者肯·巴斯金的《公司DNA——来自生物的启示》到复旦大学李钢博士的论文《基于企业基因视角的企业演化机制研究》,他们已经认识到基因的重要性,指出像生物基因一样,企业基因对于企业成长与发展具有内在决定性,但是还没有进一步破译企业基因密码并建立企业生物型机制模型。

## 1.2 企业生命科学研究成果

### 1.2.1 研究思路与方法

目前,理论界对企业仿生学的定义、研究思路和研究方法还没有统一的定论。本文认为,企业仿生学是研究企业生物型机制并模仿生物原理进行企业结构与功能设计从而实现企业健康发展的新

型管理科学。企业仿生学的研究对象,一是仿生思想,二是仿生机制,三是仿生机构,四是仿生人事,五是仿生信息,六是仿生经营,七是仿生免疫。这七个方面的研究对象也就形成了企业仿生学的理论框架体系。

企业仿生学的研究方法,首先是解剖法,即对研究对象进行解剖分析,通过解剖,弄清企业的结构功能与生物的结构功能的对应关系;其次是归纳法,即找出企业的本质和生物的本质的同源性,它们的本源都是四种相同元素,即C、H、O、N,通俗地说,就是企业与生物是同一祖宗,它们的结构本质上说就是细胞的结构,它们的功能本质上说就是细胞的新陈代谢,所以它们有共同的基因和共同的发展规律;第三是需要多学科综合研究,需要包括生物学、细胞学、遗传学、分子生物学、进化论、管理学、经济学、行为科学、市场营销学、社会学、心理学、逻辑学、哲学、政治经济学、科学社会主义等各门学科的交叉知识。

### 1.2.2 研究成果与结论

理论方面的收获是,初步形成了企业仿生管理理论的框架体系(见表1—1)。实践方面的收获是,建立了企业仿生管理模型(见图1—1)以及以新颜物流为例破译母子公司基因密码(见表1—2)。企业建立生物型机制后获得了自发地“繁殖”与“免疫”的双重功能。

表1—1 企业仿生管理框架体系

|      | 逻 辑       | 本 质      | 内 容                |
|------|-----------|----------|--------------------|
| 仿生思想 | 首先要有生命思想  | 新陈代谢的生物人 | 协同进化生存方式           |
| 仿生机制 | 思想通过机制体现  | 自组织机制    | 双轨制、三联体密码、四碱基      |
| 仿生机构 | 机制通过机构来落实 | 扁平、协同    | 母公司、职能部门<br>总监、子公司 |
| 仿生人事 | 机构通过人事起作用 | 自觉、应变    | 利益捆绑、<br>正负相关      |
| 仿生信息 | 人事依赖信息行动  | 神经系统     | 快速感知响应             |

续表

|      | 逻辑              | 本质        | 内容          |
|------|-----------------|-----------|-------------|
| 仿生经营 | 行动目的是经营         | 柔性组织、连锁复制 | 主动适应、满足需求   |
| 仿生免疫 | 人人时时处处参与、系统协同免疫 | 保证整体利益    | 阴阳互藏、经营管理配套 |

研究的结论是，企业仿生管理是在企业化管理基础上发展起来的，但又超越了企业化管理的功能，比企业化管理更加具体，更具可操作性，更加能够落实，从机制入手解决企业发展的根本问题——正确处理人、企业、社会与自然的关系，企业长寿是能够实现的。

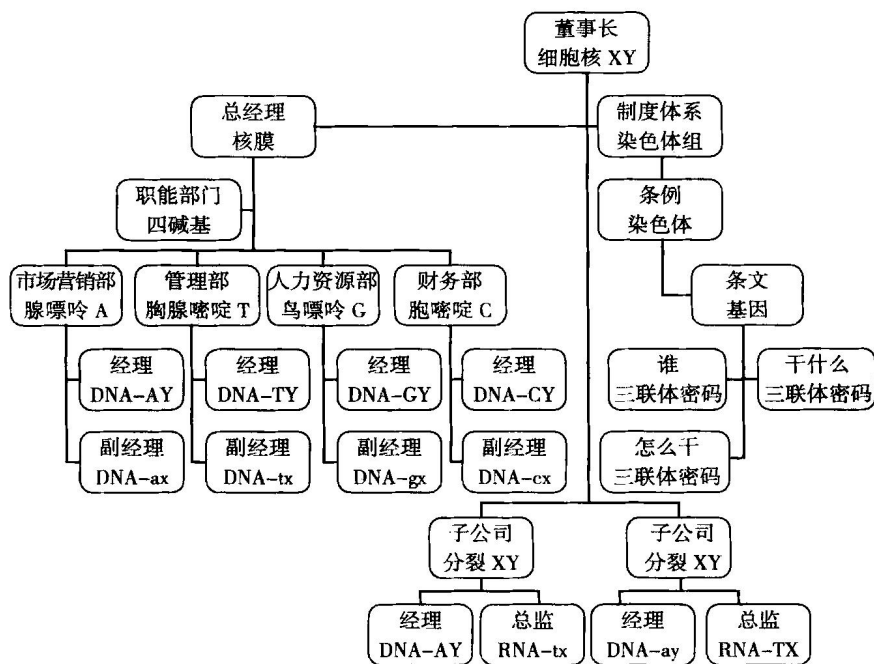


图1-1 企业仿生管理模型图

表1—2 企业基因与生物基因(部分)对照表  
(新颜物流母子公司基因密码)

| 企业基因    | 生物基因   | 企业基因         | 生物基因   |
|---------|--------|--------------|--------|
| 董事长     | 细胞核    | 条 文          | 基 因    |
| 总经理     | 细胞核膜   | 谁? 干什么? 怎么干? | 三联体密码  |
| 经营与管理双轨 | DNA 双轨 | 四职能部门        | 四碱基    |
| 经理、副经理  | DNA    | 市场营销部        | 腺嘌呤 A  |
| 总 监     | RNA    | 管理部          | 胸腺嘧啶 T |
| 制度体系    | 染色体组   | 人力资源部        | 鸟嘌呤 G  |
| 条 例     | 染色体    | 财务部          | 胞嘧啶 C  |

## 第二章 文献综述

### 本章导读

随着经验的积累和工具的改善,人类征服自然的能力不断提高,表现在生产力和生产关系的不断进步。产业的进步又带动了管理的进步。关于企业管理演化阶段,不同学者有不同观点,本文认为可以分为五个阶段,即传统经验管理阶段、古典科学管理阶段、行为科学管理阶段,经历了企业化管理阶段以后,现在开始进入仿生管理阶段。这是生物工程时代及基因工程原理在管理领域的应用与反映。

### 2.1 管理演化

#### 2.1.1 生产力、生产关系及产业演化对管理演化的影响

1) 生产力是不断发展的,按照生产工具不同划分,先后经历了石器时代、青铜器时代、铁器时代、机器时代、计算机时代,目前已经进入生物工程时代(见表2—1)。

2) 生产关系不断发展,可以分五个阶段,包括原始社会、奴隶社会、封建社会、资本主义社会和共产主义社会(自由人的联合体)。这里所说的自由人的联合体,也可以理解为仿生社会的状态(见表2—2)。

3) 产业演化也是有规律的,升级方向是第一产业、第二产业、第三产业,就业人口转移方向依次是第一产业、第二产业、第三产业(见表2—3)。