

# 管理救赎

后现代管理缔造

THE MANAGEMENT  
REDEMPTION

张 羿◎著

姜奇平 罗振宇

谢志华 彭新武 周云杰

联袂推荐

未来三十年全球管理大势

德鲁克、彼得斯之后世界管理学集大成之作

 中国财富出版社  
CHINA FORTUNE PRESS

# 管理救赎

后现代管理缔造

THE MANAGEMENT  
REDEMPTION

张 羿◎著

中国财富出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

管理救赎 / 张羿著. —北京: 中国财富出版社, 2017. 7

ISBN 978 - 7 - 5047 - 6560 - 4

I. ①管… II. ①张… III. ①管理学—研究 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 179464 号

策划编辑 谢晓绚

责任编辑 张冬梅 俞 然

责任印制 石 雷

责任校对 胡世勋 卓闪闪

责任发行 董 倩

---

出版发行 中国财富出版社

社 址 北京市丰台区南四环西路 188 号 5 区 20 楼 邮政编码 100070

电 话 010 - 52227588 转 2048/2028 (发行部) 010 - 52227588 转 307 (总编室)

010 - 68589540 (读者服务部) 010 - 52227588 转 305 (质检部)

网 址 <http://www.cfpress.com.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京京都六环印刷厂

书 号 ISBN 978 - 7 - 5047 - 6560 - 4/C · 0217

开 本 710mm × 1000mm 1/16 版 次 2017 年 11 月第 1 版

印 张 25.25 印 次 2017 年 11 月第 1 次印刷

字 数 440 千字 定 价 68.00 元

---

版权所有 · 侵权必究 · 印装差错 · 负责调换

## 名家推荐

德鲁克作为现代管理之父，虽然其很多思想具有永恒性，但也存在时代局限性和多个深层次悖论，超越德鲁克是数字时代的呼唤。在哲学重构和西方管理界创新乏力的背景下，中国管理界存在使命和机会，也需要英雄般的人物乘势崛起。《管理救赎》中提出管理的科学、艺术、技术、哲学、灵性五维模型；提出 MBA 教育和现代管理的范式陷阱；提出人性的“99 + 1 定律”等，都不同程度上超越了德鲁克的理论框架。同时，德鲁克预言但尚未提出后现代管理范式，而张羿构建了完整的后现代管理范式体系。这必将奠定其在世界管理界的地位，中国将诞生德鲁克这样的管理思想家是 大国崛起之必然。

——谢志华 北京工商大学副校长、教育部工商管理专业教学指导委员会副主任委员、博士生导师。

十几年前我就拜读过张羿的著作，并推荐给我的研究生。张羿的管理创新具有相当的独立性和领先性，这本《管理救赎》更堪称是近二三十年来全球管理创新的集大成之作。张羿著作的跨学科性和思想的深刻性与德鲁克十分相似，我相信中国诞生德鲁克式管理思想家的时代已经到来。

——彭新武 中国人民大学管理哲学教研室主任、博士生导师，哲学博士、管理学博士后，日本爱知大学客座研究员、韩国首尔国立大学商学院客座研究员。

## 推荐序

在从工业社会到信息社会的跨越中，管理范式的变革异常迫切，而创新的过程却极其滞后。美国管理大师加里·哈默尔曾将当代管理创新比喻为“像蜗牛一样爬行”。虽然中外优秀企业的管理实践都在逐步突破 100 多年来的现代管理范式，但总体上仍然缺少真正意义上的系统创新。

“谷歌”管理模式曾被誉为“21 世纪唯一挑战彼得·德鲁克范式的代表”，张瑞敏在海尔的管理创新也被欧美观察家认为比“彼得·德鲁克的创造更进了一步”。可见，全球范围内对超越现代管理范式的新管理的呼声早已十分高涨。

然而，过去 20 年的世界管理学界却十分沉寂。在汤姆·彼得斯、彼得·圣吉、迈克尔·哈默等管理大师之后，中外管理学界几乎没有整体性创新，甚至这些大师本身也未能真正颠覆经典管理体系。用张羿的话来说，这是因为当代管理变革“缺少世界观高度”，因而无法产生彻底的范式变革。

张羿是较早进行超越现代管理范式探索的少数管理学家，在 2004 年就出版过后现代管理方面的专著。而事实上，他对后现代管理的研究始于 1997 年，至今已经整整 20 年了。这 20 年正是全球管理学界整体沉寂的时期。随着互联网和高科技巨头的崛起，在过去 20 年中，碎片化与局部性的管理思想并不缺乏，其中也不乏深刻的洞见，但与时代所需要的整体管理范式创新还相差甚远。而张羿的开创性研究，在众多的管理学家中，无疑是极具独立性的一位。

事实上，除了谷歌、阿里巴巴等互联网巨头的管理实践外，在过去 20 年的全球管理创新中，张瑞敏在海尔的实践也留下了浓墨重彩的一笔。张瑞敏的管理创新之所以能够得到欧美管理界的认同，正是在于其对现代管理范式

的颠覆与超越。只是，目前管理界对海尔模式的总结，尚缺乏应有的理论高度。

目前欧美及德日企业仍然具有较强的创新力，但总体上已经受制于其太过成熟的现代管理范式，而陷入了张羿在《管理救赎》中所说的“隐性傲慢”。欧美管理学家同样陷入了某种创新者窘境，彼得·德鲁克之后，西方一直没有出现与信息社会相匹配的系统管理思想。

与此同时，阿里巴巴等中国企业的实践和张瑞敏在海尔的管理创新，却日益显出引领世界的势头。正如张羿所说的：“管理创新的中国力量正在崛起。”最近马云和张瑞敏双双获选 50 位全球领袖，这绝非偶然。而在此过程中，张羿本人的管理范式创新也显示出足够的高度。可以说，从企业实践到管理理论创新，中国力量的崛起正在成为一个事实。这样说绝不是出于狭隘的民族主义。

在《新文明论概略》一书中，我提出旧文明与新文明的不同，不是中美的不同，不是东西方的不同，而是先进与落后的不同。张羿在《管理救赎》中，也提出令人耳目一新的超文化思维，即通过搁置文化差异而回到人性本身。这是后现代超文化管理范式的基本方法论。

尤其值得称道的是，张羿在《管理救赎》中表现出全新的世界观高度，并形成了对彼得·德鲁克、汤姆·彼得斯、彼得·圣吉、迈克尔·哈默、迈克尔·波特、唐·舒尔茨、霍夫斯泰德、克里斯坦森等众多西方管理大师的挑战。纵观中外管理学界，还很少有人具备如此的勇气，更几乎无人具备如此的思想高度。

张羿不是通常意义上的管理学家，他同时是一个思想家和管理实践者，这使他对管理有更深刻、更细腻感悟。同时，张羿直抵本质的穿透性文风，不仅可读性极强，对企业家和管理实践者更具有非凡的启示意义。《管理救赎》是一部前所未有的思想与工具相融合的管理大作，其突出的跨学科视角和对管理实践的深刻洞察，以及全书的泛文化属性，在全球管理学著作中均十分罕见。如果说一定要找一位管理学家与之相类比的话，我觉得张羿的著作与彼得·德鲁克的最为接近。不过，彼得·德鲁克总体上代表了现代管理范式时代，而张羿的著作则无疑代表了新的后现代管理范式时代。

张羿的著作首先适合企业家阅读，同时也适合所有对管理感兴趣的人阅

读。《管理救赎》本质上是一部彻底刷新管理思维的著作，它改变了我们对管理的定义，也颠覆了整个现代管理大厦。这将是一部开创管理学史的著作，不读《管理救赎》，你将被永远地甩在 20 世纪。

姜奇平

2017 年 6 月 10 日

中国信息社会 50 人论坛轮值主席  
中国社会科学院信息化研究中心秘书长  
中国社会科学院信息化与网络经济室主任  
中国科学院《互联网周刊》主编

## 自序

# 管理学是巨变时代的真正灯塔

2004年4月，我的第一部管理学著作《后现代企业与管理革命》问世。虽然该书只是后现代管理的宣言式著作，尚未完全、深入地构建起后现代管理大厦，但因其突出的跨学科视角和思想深度，得到了管理界权威的认可。中央党校管理科学研究中心原主任、时任中国管理科学研究院常务副院长的孙钱章教授看到书稿后，力荐我出席 IFSAM（国际管理学者协会联盟）第七届世界管理大会。清华大学经济管理学院发起人董新保教授等知名学者则热情地为我的新书写评语。董新保教授是剑桥大学克拉霍学院终身成员，当年正是在他的提议邀请下，时任国家经委副主任的朱镕基才出面担任清华经管学院首任院长的。

《后现代企业与管理革命》初稿完成后，中国社会科学院经济研究所研究员、著名经济学家张曙光教授对个别章节提出了修改建议。该书出版之后，立即引起了社会各界的广泛关注。不仅诸多媒体追踪报道，主流财经媒体纷纷约稿，国务院发展研究中心官网也转载了该书节选。其后，很多大学把该书列为博士研究生的参考文献，一些学者的论文也频频引用该书观点。2004年7月，在由瑞典哥德堡大学主办的 IFSAM 第七届世界管理大会上，我的主题演讲《现代企业的终结与后现代企业的兴起》引起了来自全球各大商学院知名管理学家的关注。

回国后，接到更多财经媒体的约稿，但我还是谢绝了大多数媒体，一来工作紧张，闲暇时间不多；更重要的原因是，我觉得《后现代企业与管理革命》还存在很多欠缺，不仅对后现代管理体系的构筑尚欠火候，也缺少足够的全球企业实践佐证，后现代管理还未到真正抛头露面的时间。其后，我也与中国社会科学院信息化研究中心秘书长、《互联网周刊》主编姜奇平先生展开过有关后现代管理的公开辩论，除了在业界引起过一定的反响之外，我大部分时间都埋头于企业实践和对后现代管理的进一步研究了。



2005年夏天，时任南开大学国际商学院副院长的齐善鸿教授，在来上海开会期间约我交流。齐善鸿教授认为：“后现代管理是未来全球企业管理变革的必然方向，这是一项真正开创性的研究，对于中国乃至世界管理学的突破性创新都具有重要意义。”齐善鸿教授还与我探讨了将来合作研究的可能性。

我对管理学从来不是书斋式的研究，因为我本身就是一个管理实践者。自1997年从国家建设部主管的《中华锦绣》画报社辞职进入企业工作后，二十年来，我经历了从经理人到创业者等多重角色的转换，跨越了高科技、管理咨询、商业地产和互联网等多个行业，始终处于管理实践的第一线，而不是通常意义上的学者。《后现代企业与管理革命》出版至今已经13年，期间，除了2007年因痛感中国台湾曾仕强先生的“中国式管理”对中国企业实践具有太多误导，而出版《中国式管理批判》外，我没有再写其他管理著作，并暂停了与管理界和媒体界的接触。我想沉下心来，在实践中对后现代管理进行更全面而深入的体验、观察与研究，以期在适当的时候再度推出一本成熟的、能够对全球企业实践具有切实指导价值的开创性著作——就是今天的《管理救赎》。

这是一个全球企业都需要管理救赎的时代。当代思想界创新乏力，管理学的建设更落入急功近利的工具主义泥潭之中。在这样的巨变时代，我们尤其需要像彼得·德鲁克那样高度跨学科又极具实践性的管理学创新。在哲学终结的背景下，管理学已经成为当今世界最具建设性和引领性的人文学科。在哲学社会科学领域，东西方学者众说纷纭而鲜有突破，导致大部分思想者都陷入怨妇式争辩的陷阱。这使我对当代思想界敬而远之。虽然在这十几年间，我也曾与中国思想界有所接触，其中还出席了第一届海安523中国当代艺术思想论坛，发表了《后历史：艺术与哲学的双重终结》主题演讲，引起艺术圈的热议。但最终，我还是怀着对思想界清谈之风的厌倦而回到管理学的大地上。当然，我从未离开过管理。

管理学让我感到踏实，它是巨变时代的真正灯塔。“若没有真正的实践，就不会有真正的知识，知行合一才能构筑坚实的知识大厦。”而管理学尤其如此。怀着对国家、民族、时代和人类的深沉使命，管理学让我找回了真正的大陆。管理学是哲学、经济学、心理学、组织行为学、社会学、历史学、领导学、传播学等一切人文社会科学的集合体，它所需要的功力比任何一门人文学科都要深厚，同时更须艰苦卓绝地实践和磨砺。从某种

意义上，管理学才是真正的“人学”，而不是文学和艺术。文学艺术在追求人性完善的过程中，很容易走上扭曲人性的歧途。而管理学更能使人性回归到真实的大地上。

在坚实的大地上，我们首先是一个劳动者和管理者，管理无处不在。若任何学科不能有助于我们成为一个更合格的劳动者和管理者，而是导致我们与现实格格不入，那么这门学科就注定是失败的。管理学并不是一门功利主义学科，它是真正伟大并充满理想主义情怀的“人学”，每个人最基本的角色都是管理者。我并不否定其他人文学科的作用和重要性，恰恰相反，正是其他人文学科滋养了我，使我能够以不同的材料构筑管理学大厦。我想强调的是，在一个相对主义思潮蔓延的时代，我们不如先通过管理实践而成为一个合格的人，这样才够分量去从事任何学科的建设。否则，我们会给这个原本沉重的世界增添太多的包袱。我不是批评别人，而是与包括自己在内的所有人共勉。

也许谈太多理想会让处于残酷竞争现实中的企业家和管理者感到虚夸，那就让我们回到管理实践！事实上，本书绝对是实践性最强的管理思想体系。因为本人是一个企业管理实践者，而且一直痛恨各个领域内的清谈现象。

虽然本书是我对后现代管理历时二十年的研究总结，但它一定仍然存在着许多不足。作为对现代管理体系的全面颠覆和对后现代管理体系的全新缔造，本书今后仍须不断提升。这有赖于企业界、管理学界各位同人的指点，社会各界朋友和读者的批评指正。期待各方人士共同推动本书及后现代管理体系的完善，这对于整个世界都意义非凡。

是为序。

张 羿

2017年1月1日于上海

## 前言

# 全球企业进入管理范式变革时代

我们需要重新定义管理，包括管理的基本概念、管理哲学和整个现代管理体系。由于管理观念的误区，那些似乎理所当然的管理模式，其实已经使我们陷入极大的困境，现代管理正面临整体救赎。

在极速创新时代，我们需要宇宙智慧。所谓宇宙智慧，包括真理的客观性和道德的客观性等。如果没有一种超越而真实的宇宙智慧和宇宙法则，科技的发展，特别是人工智能的发展将有可能令世界一步步走向失控。

过去二十年的中国企业界，是管理时尚和各类江湖培训师流行的时代。这些流行的管理时尚大多缺乏必要的理论支撑，只是抓住了某一个节点并迎合了中国企业快速成功的心理而走红。同时，真正被这些管理时尚所吸引的，大多是没有受过系统管理学训练的企业经营者。

随着中国企业的不断成熟，以及受过专业商业教育的人数越来越多，人们对较低级的管理时尚已经不那么热衷。但同时，又出现了一种对高级管理时尚的追捧现象。在当今中国乃至世界，流行的商业概念层出不穷，比如商业模式、组织扁平化、颠覆式创新等。但在这些流行商业元素火爆出现的同时，却是管理创新的极端落伍，企业创新沦为局部改进和对新概念的盲目推崇。而事实上，创新是一个极其综合而复杂的过程，其根本在于管理范式的整体变革。

由于西方管理界对后现代管理范式亦缺乏足够的认知与整合，导致目前的管理创新大部分是在现代管理体系之内的局部性改良。管理创新的落伍是一种世界性普遍现象。在彼得·德鲁克、汤姆·彼得斯等管理大师之后，管理创新也陷入了一种克里斯坦森所说的“创新者窘境”。而管理创新的落伍，是企业创新困境背后的真正原因。

本书揭示了现代管理范式的全面崩溃，并构筑了后现代管理范式的完整创新体系。这是当代管理变革在世界范围内的全面推进。通过本书，读者可

以清晰地了解现代管理与后现代管理的根本区别，使巨变时代的企业实践获得完整而系统的导航路线与持续创新图谱。

本书将剖析全球企业实践与管理创新中的诸多误区。在此过程中，读者将会发现后现代管理范式的许多方面似乎既熟悉又陌生。关键的是，本书提供了一种全新的视角，并且通过有机地整合，改变了人们通常对管理的认识。本书的突破不是凭空产生，而是建立在扎实的现代管理史和全球企业实践的基础之上，它将从以下诸多方面对当代管理变革产生整体的推进。

第一，后现代管理始于西方，但西方经典管理大师对后现代管理的创新亦处于初级阶段，而本书则是在经典大师基础上的全面推进。彼得·德鲁克提出了“后现代世界”概念，对后现代管理有一些前瞻性预言，但尚未对后现代管理进行系统构筑。汤姆·彼得斯对后现代管理有相对具体的阐述，但他过分强调了后现代管理的无序性，而没有对后现代管理进行系统的创新与整合。彼得·圣吉的学习型组织理论，试图从企业基因层面对现代管理进行全面的颠覆，但由于缺少世界观的高度而变成了一种改良。迈克尔·哈默和詹姆斯·钱皮所推动的企业再造只是着重于业务流程和组织模式再造，而不是管理范式的全面再造。因此，以上管理大师都只是后现代管理的先行者。今天，全球企业都需要彻底摒弃现代管理范式而导入后现代管理范式，一个真正的企业再造的时代到来了。但本书拒绝“企业再造”概念，而使用“企业缔造”概念。因为后现代管理已经成为一个新时代的地基，无论全球巨头还是初创企业，都应该以后现代管理作为新的起点。

第二，管理范式变革有赖于对人性的重新定义，因此本书第二章用整整一章的篇幅来阐述管理与人性的关系。本书指出现代管理史是一部人性的误诊史，阐明了从亚当·斯密到马斯洛的西方管理的人性论误区，并提出全新的后现代管理人性论，如人性的“99 + 1 定律”等令人耳目一新的观点。读者将会发现，对人性的重新定义是后现代管理的基础，它与商业模式、企业战略、组织模式、营销模式等均具有不可分割的密切联系。

第三，管理变革理应是系统变革，而非局部改进。由于目前后现代管理理论创新的滞后，导致企业实践中的局部改进成为普遍现象，管理各子系统之间的不匹配成为企业前进的最大障碍，甚至因此寸步难行。本书想要告诉读者的是，商业模式不是成功的捷径，也不是解决一切问题的灵丹妙药，即使拥有好的商业模式，照样可能一败涂地。同样，组织扁平化和蓝海战略等

也都存在着各自的局限性。当今企业需要从文化基因到管理范式的全面缔造，而不是“头痛医头、脚痛医脚”的权宜式改良。迄今为止，全球范围内都缺乏对后现代管理范式的整体缔造，而本书的问世则将彻底改变这一格局。

第四，本书在治理模式、商业模式、战略模式、组织模式、营销模式、创新模式、领导模式、企业文化和管理哲学等诸多方面均有突破，更重要的是发现了管理各子系统之间的共同结构。同时，由于前所未有的把管理各子系统作为一个有机的整体来审视，本书对管理的解剖在很多方面颠覆了目前流行的观点。比如，本书从静态和动态两方面来构筑商业模式模型，揭示了已有静态商业模式模型的局限性；本书颠覆了那种认为在一个不确定性时代很难进行战略规划的观点，指出在一个不确定的时代，战略的重要性是加倍提升而不是降低了；在组织模式方面，本书指出所谓去中心化、去中间化和无边界组织等流行概念的误区，提出了新的“超生命组织”概念。事实上，本书颠覆了从泰勒、法约尔到马科斯·韦伯，乃至从科斯到迈克尔·波特、菲利普·科特勒、唐·舒尔茨、霍夫斯泰德、克里斯坦森、约翰·科特，甚至彼得·德鲁克等所构成的整个现代管理大厦。本书全方位的突破性创新，在当今世界管理著作中尚属罕见，甚至具有很大程度上的唯一性。

第五，本书还对管理的定义有所推进，对管理的本质、管理的模型、管理与领导的关系等均提出了全然不同的观点。比如彼得·德鲁克把管理划分为科学与艺术两维，明茨伯格在此基础上提出了管理的科学、艺术、技巧的三角模型。而本书则在明茨伯格的基础上，进一步提出了管理的五维模型。

第六，本书提出了“超文化”概念，这是后现代管理的方法论和后现代管理的基因所在，也是后现代管理的本质。它颠覆了霍夫斯泰德的文化差异性模型，为全球化企业提供了比跨文化更科学的视角。霍夫斯泰德的理论过度强调文化的差异性，已经不利于全球化企业的缔造。而本书提出的超文化视角则在承认文化差异性的同时，强调不同文化的共同基因。管理的超文化基因存在于管理的各子系统之中，与后现代管理范式的形成具有极大关联。

第七，本书所构筑的后现代管理范式，不是凭空产生的纯学术理论，而是全球企业的管理变革大势和正在被实践所验证的管理模式，以及中西管理学家管理创新的共同方向。后现代管理不仅适用于中国企业，也适用于西方企业，它代表着一场世界性的管理革命。随着全球企业实践和管理创新的立体化突围，后现代管理时代已经全面到来。

第八，虽然欧美企业总体上仍然占据上风，但已经表现出创新乏力的态势。管理创新的中国力量正在崛起，海尔、阿里巴巴、腾讯、华为等中国领先企业的管理创新，正在或已经超越西方现代管理范式，并形成了对西方和全球企业的创新示范价值，中国企业管理创新全面影响世界的时代即将到来。因此，本书对后现代管理范式的整合与创新，很大程度上是基于对中国领先企业的考察。

本书将打开后现代管理的大门，开启通往后现代管理时代的路径与导航系统。随着中国经济的不断飞跃和东方大国的复兴，中国管理也已经到了与西方管理并驾齐驱乃至超越西方的历史时刻！

# 目 录

绪论 从成功企业之道迈向企业成功之道	001
第一章 现代管理的沦陷与救赎	007
一、拯救企业全球行动	008
管理危机兵临城下	009
管理范式与创新者窘境	010
隐性傲慢与巨头的陨落	012
二、现代管理王国的沦陷	015
现代管理的终结	015
现代管理思维的溃败	018
正在被颠覆的现代管理九大范式	020
三、后现代管理的复兴之战	024
后现代管理范式的崛起	025
后现代管理的立体化突围	026
公司重生：后现代管理救赎之道	030
第二章 人性、自由与管理	031
一、重新定义人性	032
现代管理史就是一部“人性误诊史”	032
从亚当·斯密到马斯洛的人性误读	033
人性的“斯芬克斯之谜”	036
从中西经典透视人性本质	036

人性的“99+1定律” .....	038
二、自由与权威 .....	040
自由：从尊重权威开始 .....	041
自由与顺服 .....	042
究竟什么是自由 .....	043
三、自由与秩序 .....	044
没有规则的自由不是真自由 .....	044
绝对自由是牢狱的另一种形式 .....	045
自由：在轨道中运行的秘诀 .....	046
四、重新定义管理 .....	046
管理的本质：人的最高使命 .....	047
管理与领导的关系 .....	049
没有一人是合格的管理者 .....	050
管理的开始：人的塑造 .....	050
管理的目标是人的解放 .....	051
何为管理的“宇宙智慧” .....	052
管理的五维模型 .....	053
五、人性、自由与管理 .....	056
管理：人性与自由的艺术 .....	056
互联网与人性解放 .....	057
如何实现管理的自由 .....	058
六、人性同构，管理相通 .....	059
文化存异，人性求同 .....	059
“人性论”重构是后现代管理的前提 .....	060
缔造后现代管理的超文化之路 .....	061
第三章 后现代公司治理与数字生态共同体 .....	063
一、现代公司治理大厦的倒塌 .....	065
现代公司治理预设的误区 .....	065
委托—代理模式的终结 .....	066
“安然事件”与现代治理大厦的倒塌 .....	067



美国模式与德日模式的演变 .....	069
二、万科与一个时代的谢幕 .....	071
从“君万之争”到“宝万之争” .....	071
壮士之歌：万科模式背后的文化 .....	073
万科产权之争与一个时代的谢幕 .....	074
三、互联网与公司治理救赎 .....	075
现代公司治理反人性 .....	075
人性觉醒与治理结构变革 .....	077
互联网驱动下的公司治理 .....	077
四、产权变革与公司治理 .....	078
共享、共产与共生 .....	078
股权革命与公司治理 .....	080
公司控制权的几种模式 .....	081
公司治理革命下的股权设计 .....	084
五、共同治理范式与资本主义的终结 .....	086
公司治理：不仅是产权 .....	086
共同治理范式的四重突围 .....	087
共同治理范式的创新 .....	089
六、破译共同治理范式的基因密码 .....	092
彼得·德鲁克之梦 .....	092
从“社区公司”到“数字生态共同体” .....	093
共同治理基因的超文化透视 .....	094
第四章 新丛林法则：后现代商业模式解析 .....	095
一、重新定义商业模式 .....	096
对商业模式概念的界定 .....	097
商业模式静态构成 11 要素 .....	098
商业模式动态管理 8 要素 .....	100
商业模式重塑竞争战略 .....	101
二、平台—生态化：商业模式基本形态 .....	102
商业帝国时代的终结 .....	102