

沐新
2019

20
19

“零雇工” 液态组织

福格尔 (1926–2013)
Robert William Fogel

计量经济史学家，1993年诺贝尔经济学奖得主



1974年出版《十字架上的岁月：美国黑奴经济学》

1989年出版专著《未经同意或契约：美国奴隶制度的兴衰》

芝加哥大学教授福格尔调查和搜集了浩如烟海的南方种植园档案和家庭帐本、商业记录等原始经济数据，运用现代计量经济和数理统计方法，使用大型计算机分析数据，重新研究美国南方奴隶制。

他们建立了一支超过30人的研究队伍，通过整理南方法庭的遗嘱记录，获得了约7.7万名奴隶自1770年至1865年间的年龄、交易价格、劳动技能的数据；他们还收集了约100个大奴隶农场的生产、人口方面的详细数据。结合已有的数据集，他们的样本覆盖了奴隶总人数的大约4%。

- 从1791到1801年，美国南部棉花产量增长25倍；
- 到1825年，增长高达90倍；到南北战争前夕，竟然惊人地增长了500倍。
- 棉花总产量达到10亿磅，约占全球总产量的三分之二，纵横天下，所向披靡。
- 1815至1860年期间，棉花约占美国出口商品总值的50%。

- 南北战争前夕，南方奴隶制并未行将就木，恰恰相反，奴隶制作为一种经济制度表现出前所未有的效率和强大，并出现持续巩固的趋势。
- 由于规模经济、有效管理以及对劳动与资本的密集使用，南方奴隶制农业比北方家庭农场的生产效率高出35%。

奴隶制效率

Barzel, 1977:

"An economic analysis of slavery."

《奴隶制的经济分析》

- 一方面，南部种植园的生产率很高。因此，他认为奴隶制这种组织形式“有效”；
- 另一方面，如果看一些基础指标，奴隶过得并不差。哪怕是比起北方的劳工，他们摄入的热量也不少，人均居住面积也不小。

根据福格尔教授的计量史学研究，在南方黑奴日常饮食中，热量和蛋白质摄入量达到了相当高的水平。

- 据统计，在1860年，黑奴年度人均肉类消费量高达179磅（同期意大利产业工人的年度人均肉类消费量仅为9磅）。
- 黑奴的营养水平甚至高于美国人在1964年的平均水平。

过得不差，为何还要逃？

Lennon, 2016:

“Slave es-cape, prices, and the Fugitive Slave Act of 1850.”

《奴隶的逃脱，价格和1850年逃亡奴隶法案》

“正是因为大批逃亡，才导致北方的奴隶价格，比南方高出了30%以上。”

奴隶制何以崩溃？

奴隶制何以成为可能？

劳动力太稀缺？

1970 :

Domar: "The causes of slavery or serfdom: a hypothesis."

《关于奴隶制和农奴制起因的一个假说》

“像东欧和开拓早期的北美这样的地方，地多人少，与其付出高工资雇佣劳工，不如建立奴隶制强迫他们做工”

劳动力太过剩？

1958 :

Habbakuk等: "The economic history of modern Britain."

《现代英国经济史》

“人多地少的时候，劳动力之间激励的竞争，迫使他们接受非常差的工作条件，有时这个条件甚至包括自由”

谁对?

Acemoglu和Wolitzky, 2011:
The economics of labor coercion.)
《强制劳动的经济意义》

- 在奴隶制下，奴隶主给的条件也要超越奴隶的“心理防线”
- 但奴隶主可以通过暴力手段，来改变“心理防线”本身的高低

缘自：人多还是人少?

Domar的分析有道理：地多人少的时候，奴隶产出的价值会更高。这时，以暴力激励劳动力多产出，可以提高奴隶主的利润；

Habbakuk也有道理：人口众多，劳动力市场竞争激励，“心理防线”低，工作会更卖力。用暴力让奴隶接受合同，显得更加划算。

自由的差异：

美国南部的数据也符合这一观点：

**复杂程度较高的行业，奴隶获释的机会，足足是
复杂程度较低的行业****6.5****倍。**

推动奴隶制度整体变革的，究竟是什么因素呢？

奴隶制的余音

谁反对梭伦废除债务奴隶？

奴隶主也有MBA思维

奴隶主要在强制条件下调度奴隶的体力和劳动努力,即使支付极其高昂的“监控和管制成本”,也不能尽如其意。

为了节约奴隶制的费用,一部分奴隶主不但必须善待奴隶,而且只好实行定额制,即允许奴隶在超额后拥有“自己的”私产,以致一些能干的奴隶积累了财富,直到最后买下了他(她)自己,成为自由民。

20
19

2019创新创业年度关键词

—

“零雇工”企业

00

有一种释放叫
“自下而上”

世界上最大的**西红柿加工企业**是哪一家？

它是美国加州的一所公司



晨星 西红柿公司

(Morning Star Company)



20年里，晨星的销量、收入和利润以两位数增长，而行业年均增速只有1%。

20年来，这家只有400人的公司负责加工了全美40%的西红柿。

公司利润迅速增长，
员工流失率非常低，
并且具有高度的创新能力

**令人惊讶的是
这家公司里没有一名管理层
更没有CEO**



THE MORNING STAR COMPANY

Home

Back

Español

Contact Us

关于我们

产品与服务

目前的市场价格

信息资源

在早晨星番茄的生活中的一天

自我管理

番茄红素信息

地点

就业机会

联盟公司

主页 » 自我管理

自我管理

晨星公司建立在自我管理的基本理念之上。我们设想一个自我管理专业人士组织，他们与同事，客户，供应商和同行业参与者进行沟通 and 协调，没有其他人的指示。让同事们利用自己独特的才能找到快乐和兴奋，并将这些才能编织成可以补充和加强同事活动的活动。并且让同事承担个人责任并对实现我们的使命负责。

我们坚持这一愿景，并致力于通过我们努力在我们的附属公司中实施的原则和系统来完善我们的组织。要了解有关自我管理的更多信息，请访问我们的会员，自我管理学院的网站。



晨星公司没有管理层

自20世纪90年代初以来，它一直实行自我管理。

没有老板，没有首席执行官，没有一个人有头衔，也没有晋升途径。

就连公司的**成本预算**也由员工进行磋商，
花什么钱，花在哪全由**直接受到结果影响的员工**来决定。

让所有人大跌眼镜的是，
经过商讨确立的自我管理机制持续运作二十几年下来，
晨星西红柿公司成长为一家拥有400名专职员工，
另外有3000名兼职员工的企业。

同事谅解协议 (Colleague Letter of Understanding)

公司里没有岗位描述或雇用合同，

但会有一封员工自己撰写的“同事理解备忘录” (CLOU)

其中的员工责任划分、绩效指标、薪水等，也都由员工和同事商量达成一致。

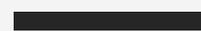
同事谅解协议 (Colleague Letter of Understanding)

这份协议实际上就是员工完成个人使命的执行计划

- 每个员工可以和10名或更多的同事进行商讨，
- 每次20 ~ 60分钟。
- 同事谅解协议可涵盖多达30个活动领域，并列明所有相关的绩效衡量指标。
- 这些谅解协议厘清了晨星全职员工之间大约3000种正式的工作关系。



自主管理



一切真正伟大和激励人心的事物都是由能够自由工作的个体所创造。

-----阿尔伯特·爱因斯坦-----

- 美国戈尔化学公司，高科技企业，9500名员工，曾被评美国最具创新能力的企业，自1958年创立至今，一直实行自主管理模式，在世界主要国家都有实行自主管理的分公司；
- 美国AES，能源领域，世界最大的发电与输配电企业之一，1万名员工，自1982年成立开始实行自主管理，在其海外分公司实行同样的管理模式；
- 博组客，非盈利健康医疗组织，荷兰最大的居家看护组织，7000名员工，2006年创立；

01

人类组织发展 简史

人类组织发展简史

- 劳动分工
- 命令式权威

部落团伙

- ✓ 黑帮
- ✓ 作坊

- 正式的角色角色
- 自上而下的命令和控制

权威科层

- ✓ 教会
- ✓ 军队
- ✓ 血汗工厂

- 创新
- 责任
- 精英制

跨国公司

- ✓ 可口可乐
- ✓ 沃尔玛
- ✓ 耐克

- 授权
- 价值驱动文化
- 利益相关者模型

文化企业

- ✓ 海底捞
- ✓ 西南航空
- ✓ 阿里巴巴
- ✓ 星巴克
- ✓ 华为

- 自主管理
- 价值完整性

DAC

(分布自治企业)

- ✓ 晨星
- ✓ FAVI
- ✓ 硅谷企业
- ✓ 身股制企业

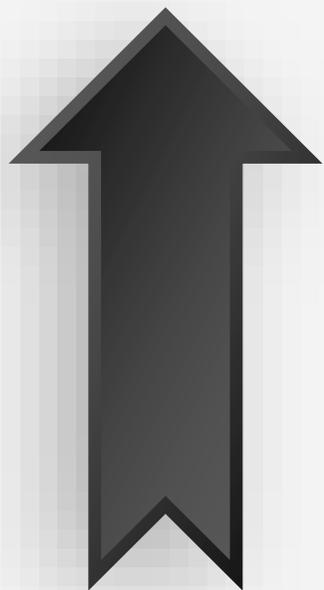
DAC遇到的问题



Distributed Autonomous Corporation

分布式自治企业

零雇工企业



DAC

1、DAC中创始人的素养是维持组织的最后防线，终极治理机制没法解决！

2、DAC依然区分内外，自主团队中并不包括客户、供应方等生态方。

人类组织发展简史

- 劳动分工
- 命令式权威

部落团伙

- ✓ 黑帮
- ✓ 作坊

- 正式的角色角色
- 自上而下的命令和控制

权威科层

- ✓ 教会
- ✓ 军队
- ✓ 血汗工厂

- 创新
- 责任
- 精英制

跨国公司

- ✓ 可口可乐
- ✓ 沃尔玛
- ✓ 耐克

- 授权
- 价值驱动文化
- 利益相关者模型

文化企业

- ✓ 海底捞
- ✓ 西南航空
- ✓ 阿里巴巴
- ✓ 星巴克
- ✓ 华为

- 自主管理
- 价值完整性

DAC (分布自治企业)

- ✓ 晨星
- ✓ FAVI
- ✓ 硅谷企业
- ✓ 身股制企业

- 零雇工共创
- 宏大变革愿景
- 自组织、自净化、自演进

液态组织

- ✓ BTC
- ✓ 头马俱乐部
- ✓ 沐新创业同修会

UBER

淘



零雇工企业

微商

直销

加盟

≠

零雇工企业

液态组织：生产环节实现零雇工



在交易中使用**微商、直销、加盟**等形式**并不等于**创建了零雇工企业

02

“零雇工”企业的 到来

研究表明，每当城市规模**扩大一倍**，
每个居民的**创新或生产力**就会增加**15%**
但是，当公司变得更大时，
每位员工的创新或**生产力通常会下降**。

奴隶制瓦解的生产力要求：

**大规模个性化需求，
必须要让“一线听得见炮声的人”做决策。**

丰盈社会，越来越多的人**可以承受共创的风险。**

丰盈社会，人对**精神的追求优先级**越来越高。

FAVI客户经理不再向销售总监汇报，
而是向他们自己的团队汇报。

没有人给他们定销售目标

是的,你没看错,销售人员没有销售目标!!

20
19

2019创新创业关键词

“零雇工”企业是如何运行的

沐新

00

企业意义

01

架构



诺贝尔和平奖获得者、七届美国总统顾问、哥伦比亚大学校长
尼古拉斯-巴特勒博士曾感叹：

“现代社会最伟大的发明
就是有限责任公司”

——尼古拉斯-默里 巴特勒

02

人力资源

招募

灵活度及时间承诺

入职

绩效管理

培训

酬劳

岗位角色

任命升迁

个人宗旨

辞退

04

活动

战略

采购与投资

生产与服务

销售与市场

创新与产品

环境和社会

开发

活动

供应商管理

变革管理

05

流程

决策

会议

冲突

价值观

信息流

办公空间

新经济

新经济的“新”在哪里？

“首先，让我们解雇所有的管理者。”

—

加里·哈默尔Gary Hamel在《哈佛商业评论》 2011年

永远不要浪费一场好危机

——丘吉尔



结构性的创新才能真正超越困境

沐新
Gap Space 创业同修会

创新创业教育中的零雇工液态组织实践



以“交易”替代“管理”

沐新世界的组织方式

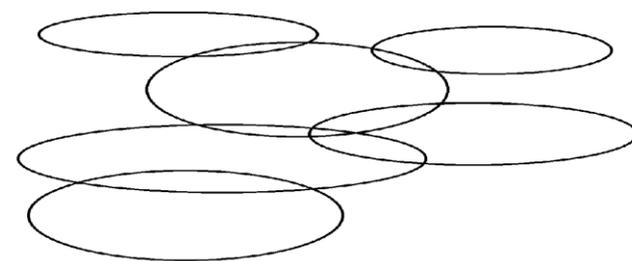
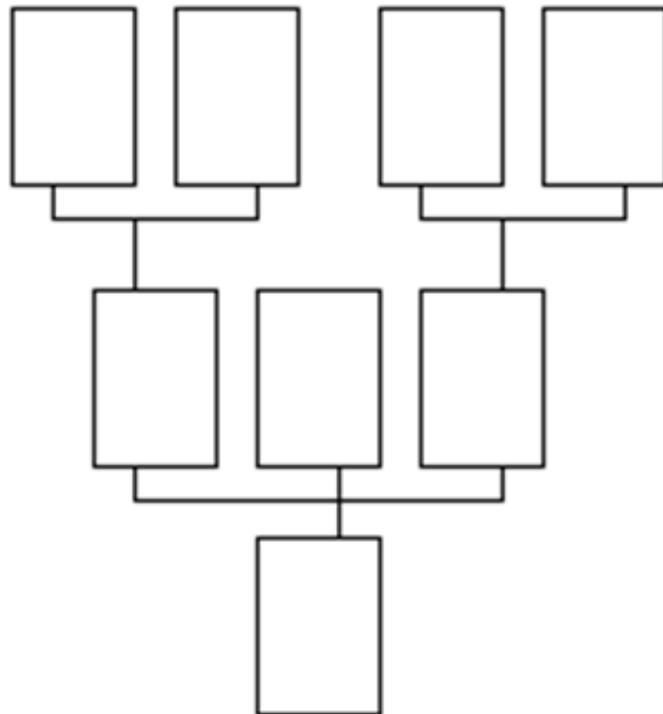
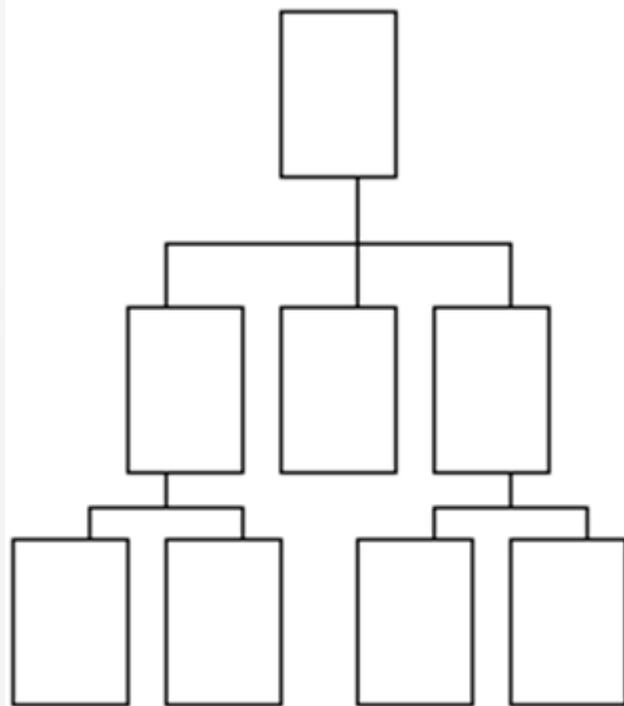
共创（个人即组织）

- ◆导师、助教、崇业者、合伙人等各角色无薪酬
- ◆崇业者、助教、项目导师之间的交易链条（基于区块链的内部积分系统：荣誉点）
- ◆助教、项目导师、主题\专题导师之间的荣誉点交易链条
- ◆角色互选、校区流动、活动费用自付



以“共识”替代“指挥”

沐新世界的动员方式



共识（自组织协作）

◆负面清单

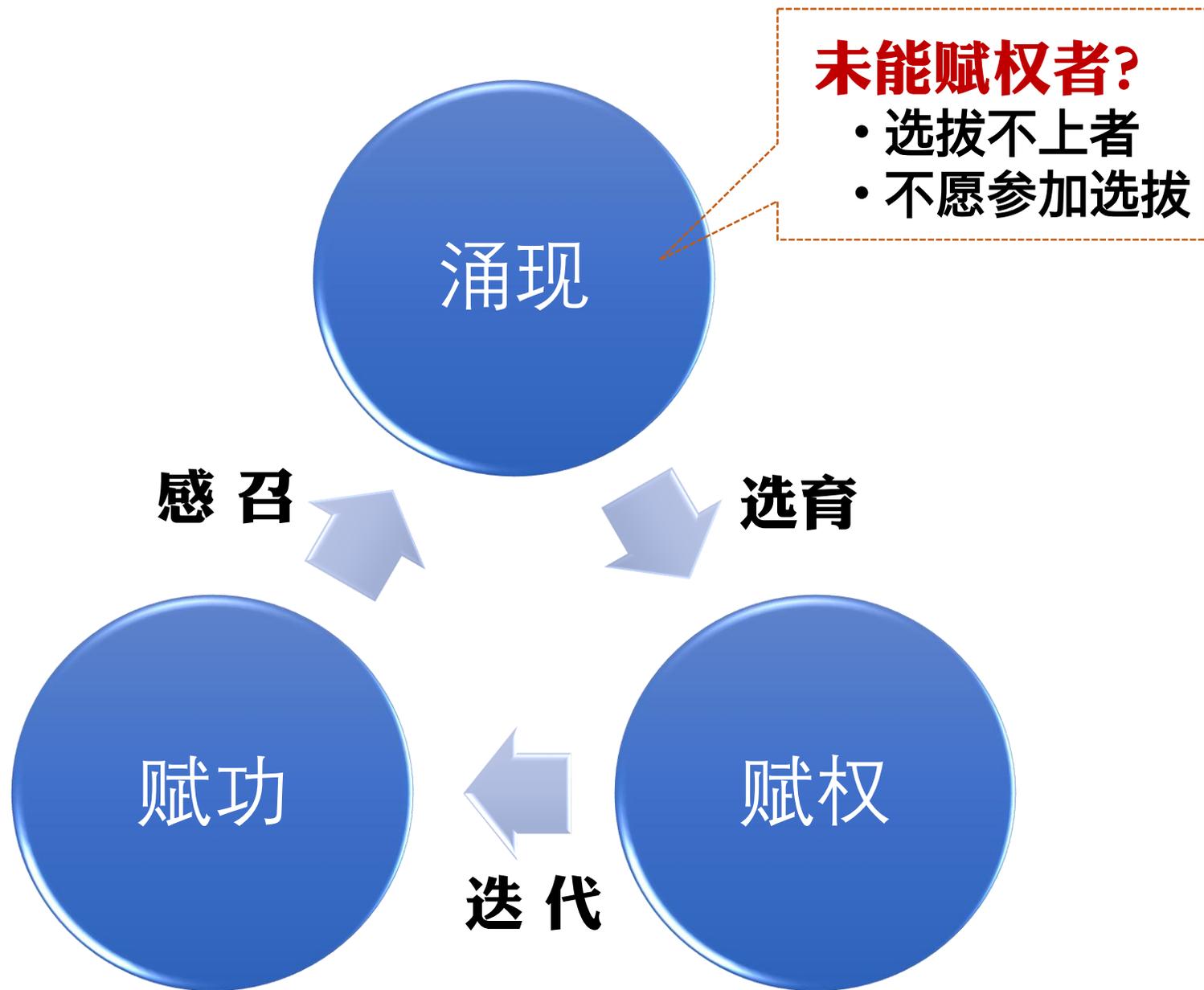
◆角色认证

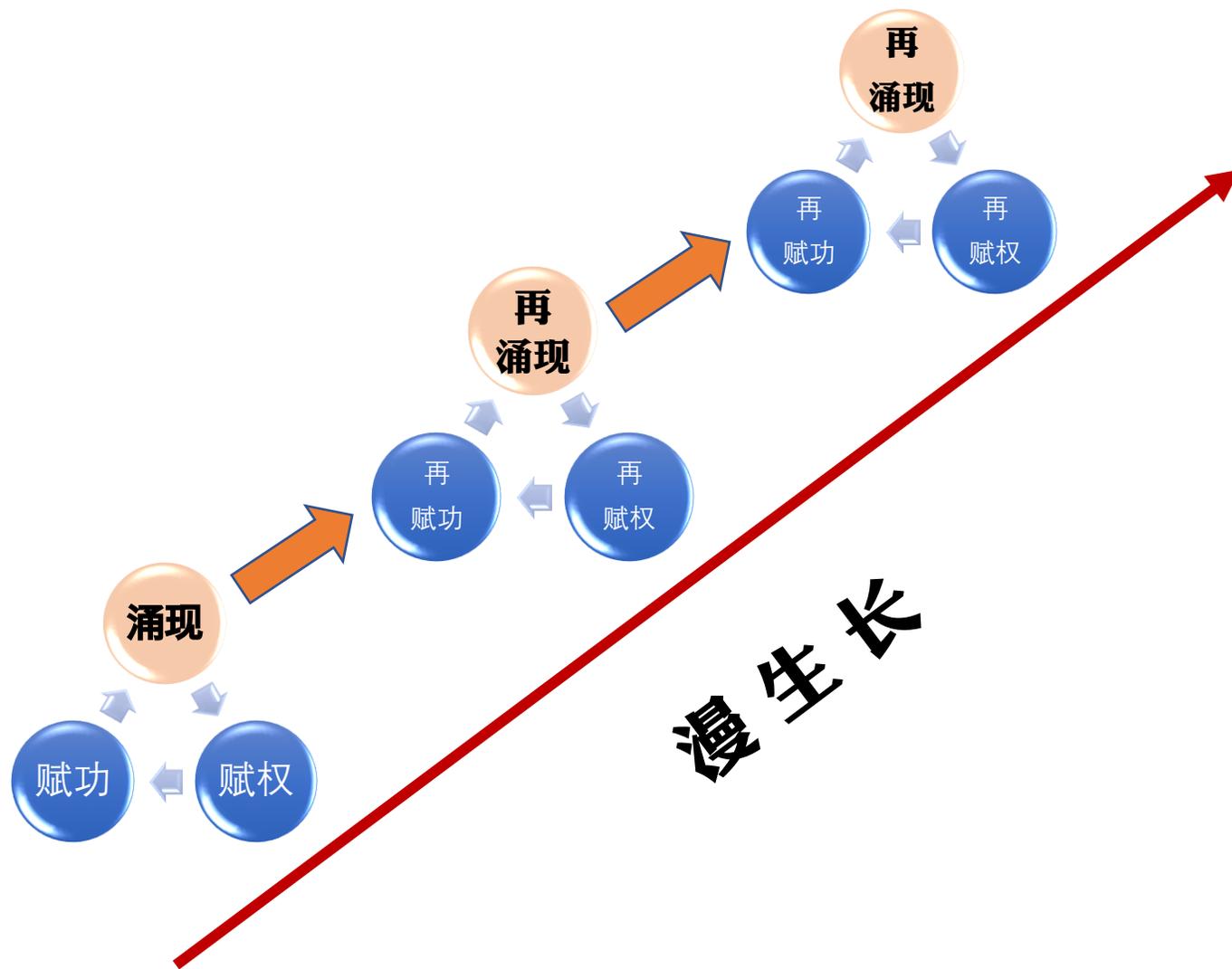
◆功能圈自治



以“选育”替代“培养”

沐新世界的成长方式





沐新创业同修会

零雇工液态组织的一些实践

- 以“交易”替代“管理”
- 以“共识”替代“指挥”
- 以“选育”替代“培养”