daoc88 / January 17, 2014 05:24PM

阿米巴的是与非

在学习稻盛思想和[url=http://www.simchn.com][color=#000000]阿米巴经营[/color][/url]的过程中，企业家最容易陷入的一个误区是什么？就是动机错误，这是思维方式和思考原点所决定的根本误区。

大多数企业家学习稻盛思想，尤其是学习阿米巴经营，都是以“成果主义”为导向，冲着稻盛先生成立两家世界500强企业（京瓷和KDDI）以及挽救日航的奇迹而来。因此，大家希望从稻盛思想中获得某种绝招或者找到成功捷径，从而拿到一张“500强俱乐部”的门票。还有部分企业家忽略稻盛哲学，直接冲着阿米巴经营而来，希望把这种模式快速植入企业经营中，使企业“旧貌换新颜”。这种成果主义思维方式是稻盛先生所反对的。
阳光100置业公司则是出于“做好人也能够做好企业”这样一个树立心灵标杆的理由来学习稻盛思想的，并在实践阿米巴经营的三年过程中，逐渐厘清了几个关键的大是大非问题。

阿米巴不是“事运营”，而是“人经营”。阳光100的第一个误区就是把阿米巴当成了“事运营”。当时不知道阿米巴模式中的主线是“人”，以为阿米巴是“术”。既然是术，就很自然地把它单纯当作管理会计来对待，甚至认为阿米巴核算很简单，不如真正的管理会计的核算那么复杂。当时就是抱着这种简单思维，所以阳光100一开始并没有找到阿米巴的灵魂所在。

阿米巴不是“精细核算制”，而是“数字激励法”。如果企业主的思维只是围绕着“事逻辑”转圈子的话，那么阿米巴经营就一定会围绕着阿米巴核算表兜圈子，认为只要有了精细核算表，就等于在做阿米巴经营了。因此企业主就会把业绩的精细核算作为一种终极目标来追求，就会“为了核算而核算”，完全忘记了阿米巴核算的最终目标是点燃人心和点燃组织。

阿米巴不是“包产到户”，而是“小组织经营”。一上来就把阿米巴经营理解为“包产到户”，这是大多数人对于阿米巴经营的一种初始反应，阳光100比较早就意识到了这个误区，很快就转头了。阿米巴经营在组织形式上确实依赖于划小的方式，然而阿米巴的组织划小不是单纯地为了划小而划小，不是一直划小到个人，因为组织与个人有着完全不同的动力结构，稻盛先生真正强调的是把人放到组织里去点燃，而不是激发个人动力——绝对不是激发单体的个人！阿米巴模式需要营造的是“共同体”，而不是各自为战的单干户。

阿米巴不是“管理”，而是“经营”。可能很少有人意识到，西方管理体系的思想原点与稻盛经营体系的思想原点完全不一样。德鲁克先生的管理思想关注的是“管理事”。德鲁克特别忌讳管理机制走向管理人的倾向，认为那样必然会走向一种负面的集权机制。德鲁克认为，如果非要管理人的话，则要强调“自我管理”。西方管理思想之中的流程和制度都是为了弱化人的意义，强调能够以事带人甚至以事代人。稻盛思想在本质上则属于一种经营思想，“经营人”是最终目标，“经营事”则属于手段。因此，阿米巴模式的主体思想是经营而不是管理，切忌带着强烈的管理思维来学习阿米巴经营。
阿米巴不是“企业变革法”，而是“企业改进法”。阳光100从2010年开始推行阿米巴已经三年多了，到现在为止采用的是一种渐进过渡的方法来实现向阿米巴经营的转变。阿米巴经营在时间维度上属于时时发生的“改进法”，而不是“企业变革法”。它不需要采取暴风骤雨的方式来周期性地变更企业的商业模式或者管理模式，而是采用一种润物细无声的企业改进法，是每日精进法，是一种渐悟方式。