

创新能力职业经理评价 与培训能力高级课程

经理评价与培训能力高
级课程

壹. 创新的概念

(一). 台湾企业家说法

▲ 施振荣

资讯工业技术已趋成熟，行销管理及工技人才并不缺乏，企业最缺乏是创意人才及运用创意的精神。

▲ 张忠谋

我们以前只会跟着别人走，只会作别人作过的东西，却未作过别人未作过的事，因为我们既缺乏IDEA又不注重创意。

▲ 陈由豪

企业不一定要大，但一定要不同，创意能激发不同的成就。

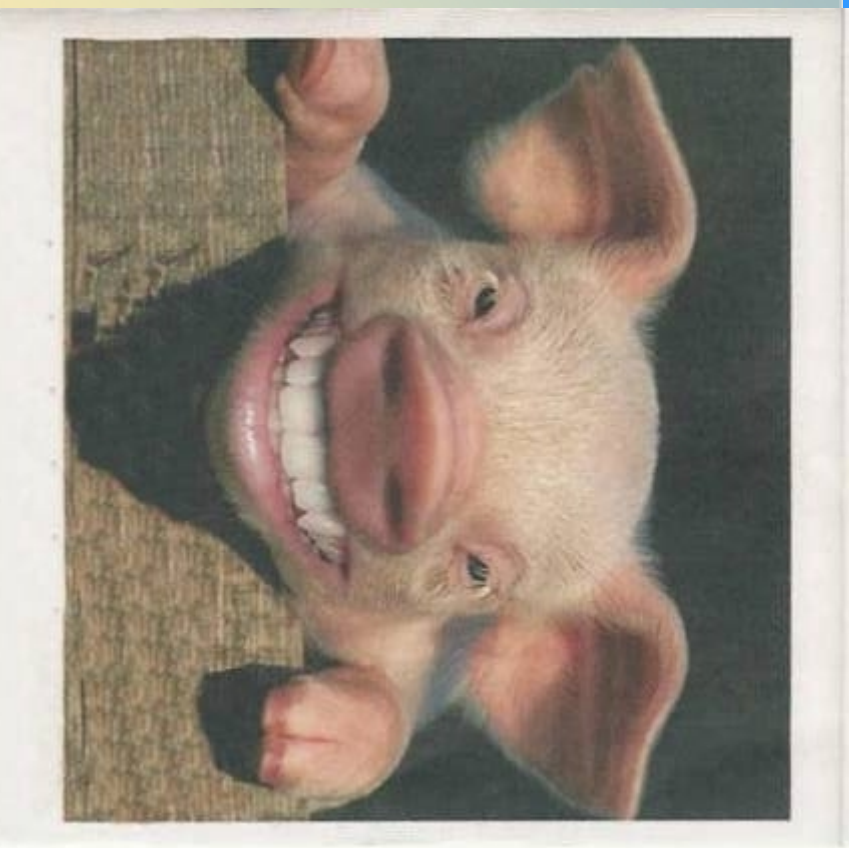
▲ 苗富强

新时代市场要新手段来因应，新手段则需新创意来主导。

▲ 石滋宜

中小企业要成长与国际竞争，创新应成为最重要的部份。

人類思考方式進化 會帶來的巨大成果



理评价与培训能力高
級课程

(二).美欧日官方或民间创新例证

- 1.美通用电子自1989年开始列入年度人员必训练课程（不断重复），1993年此创新训练已占去其全年训练总额之37%，每年并有逐年扩增之趋势。
- 2.新加坡于1998年排定预算新币120亿元，作为五年全面教育与创新训练计划之经费，涵盖国民教育、政府人员训练及社团、企业人员公训，本计划旨在提升新加坡整体创新突破与竞争力，计划将于2003年结束。
- 3.德国政府于1989年开始对企业及原东德行政人员排定此类创新训练计划

4. 日本三菱与伊藤忠商社同于1996年委托电通开始其阶梯式员工创新教育训练，其训练对象甚至涵盖其分支各单位与配合卫星厂商（指定），据产经新闻社未经证实的报导，三菱将于2000年起协助其国外分支机构实施一系列创新训练计划。
5. 美桂格燕麦已于1994年起将思考创新训练列入所有员工年度固定课程，并作强化追踪评鉴，课程训练追踪甚至涵盖高阶领导主管。
6. 美财星杂志（FORTUNE）于1996年曾报导，美企业教育训练科目排行榜首之课程即为创新能力培育训练，据市调指数显示出目前已有约48%的企业已有相关的训练项目，约26%在未来二年内将有类似的训练计划。

(三). 转形与突破

企业在内外各环境的影响而正处于十字路口，如无法创新顺利转型或突破，则很难继续创造新的奇迹，更有甚者，部份产业将逐渐消失，为国家带来严重的社会问题。在这个知识不断爆发的时代，知识的取得不是问题，但如何有独到之见，将之化识成智，做出巧妙的组合，及具有创新愿意不断改变，这往往成为事业成败关键。



如果今天你不活在未来
明天你将会活在过去

二十一世纪将是以「脑力竞争」取代「体力竞争」的新时代，知识的累积速度与源源不绝的创新将成为国力竞赛的决胜因素

大部分的事業突破，都是一般人在現有心智模式下產生的。關鍵不在你夠不夠聰明，而在於你的態度：你是否願意抓住機會，善加利用？突破可能來自常識。一些看起來很普通的東西，只要敞開心胸去看，找尋更簡單、更容易、更有效率的做事方法，就可以創造突破。

(四).创新与竞争

专家指出，于各经营管理知识创新的本质至少具有如下数项特质：

- 对同一问题能有不同解答
- 对各类资源能有巧妙组合
- 对管理能有自创的新观念
- 对未来趋势有独到的判断
- 能清楚知道核心的竞争力
- 能不断产生自我突破能力



企业界发现僵化、墨守成规、传统观念、变成企业最可怕的杀手，而求新求变也成为社会广为重视的课题，而此一致性的需求亦已在企业、社会、政府、及人类生活思考中扮演关键性的角色；现代企业与社会要的是会主动思考，会在各领域中不断创新突破的活力化人员

贰. 创新的内容

(一). 市场多变与适应

今天消费者要求式样选择多样化、个性化，同时需求变化速度之快更是令人吃惊。有鉴企业间过于激烈竞争，无论商品开发、新通路的寻求、经营定位的改变、都已显示出变中求变的创新特质



著名的行销之父（PHILIP KOTLER）菲利普科特勒曾指出：企业任何作为均可被模仿，创新亦如是，唯一不易被模仿的则是创新的速度与范围。

创新的层面相当广泛，并非局限在产品构思、设计与研发，也可能是生产流程的改善、行销策略的转变、新通路的寻求、经营定位改变、管理模式的修正、或是内部装潢的重新布置，甚至是服务方式的更新，均可包括在内。

(二).创新内容

什么是创新呢？著名经济学家熊彼特（J.A.Schumpeter）认为，创新是企业家对生产要素的重新组合。熊彼特1911年在《经济发展理论》一书中首次提出了创新的概念，并把创划分为五种

- ▲ 新品种的突破与改变
- ▲ 新生产技术的突破与改变
- ▲ 新市场开拓的突破与改变
- ▲ 利用原料的突破与改变
- ▲ 管理方式的突破与改变

我们可以将以上五种创新方式归于三个方面

- ▲ 技术进步引起的创新
- ▲ 管理变革引起的创新
- ▲ 市场突破引起的创新



飞跃式的 创造性思考

- 1918年黛安芬案例
- 聖地牙哥E1 Cortez
旅館案例

参. 创新的障碍与条件

(一). 组织管理的对话

反向思考

- ▲ 人性本恶论
- ▲ 专断管理
- ▲ 调整员工以配合组织
- ▲ 监督管理与控制
- ▲ 重视生产流程

正向思考

- ▲ 人性本善论
- ▲ 仁慈管理
- ▲ 调整组织以适合员工
- ▲ 支持、鼓励、提供所需资源以进行工作
- ▲ 重视员工潜能

(二).组织环境特征影响

正面的组织环境特征

- ▲ 自由与开放新观念
- ▲ 领导人支持变革
- ▲ 充足的资源
- ▲ 鼓励个人成就
- ▲ 有碰撞的机会与环境
- ▲ 认同与回馈个人的创造结果
- ▲ 有充裕的时间来改善
- ▲ 具挑战性任务
- ▲ 适当的压力与危机意识

负面的组织环境特征

- ▲ 各种守旧观念多
- ▲ 缺乏热情与活力
- ▲ 领导人错误的观念
- ▲ 常对变革不适当的批评
- ▲ 改善资源的不足
- ▲ 工作压力大且缺乏时间
- ▲ 过分强调维持现状

(三).人类习性的障碍与延伸

一.人性弱点的障碍

- ▲ 自卑感 (自我否定)
- ▲ 消极保守 (墨守成规)
- ▲ 懒惰成性 (思考钝化)
- ▲ 胆小怕事 (思考狭隘)
- ▲ 自私自利 (范围有限)
- ▲ 自大骄傲 (忽视启发)

二.人类习性的障碍

- ▲ 墨守成规,依模式处理问题
(常忽略问题的多变性)
- ▲ 向单一答案妥协,不愿寻求多种解答
(何必自找麻烦)
- ▲ 不愿向已有的答案挑战
(缺乏求新求变的勇气)
- ▲ 想要立刻找到解决方案
(耐性不够容易放弃)
- ▲ 急着对答案下判断
(怀疑否定主观意识强烈)
- ▲ 怕遭受拒绝批评嘲讽
(太注重周围环境的影响)

三. 团体及文化环境的障碍

- ▲ 社会及团体较不易接受新观念
- ▲ 僵化的环境会使思考活力降低
- ▲ 习俗舆论让思考无法纯真展开
- ▲ 组织中无热情与活力的文化
- ▲ 团体中出现一言堂

四. 工作组织中的障碍与延伸

- ▲ 组织太大分工太细使人员缺乏整体观
- ▲ 组织人员缺乏沟通意愿
- ▲ 拿人薪资者较不敢有革命性的思维
- ▲ 企业为求稳定较不易接受新观念
- ▲ 人员无创造性意识与危机意识
- ▲ 唯唯诺诺而失去自我的观点
- ▲ 员工不易或不喜去改变企业内已公认的规则主张
- ▲ 员工像零件. 可以要他们去作却很难教他们如何去想
- ▲ 个人紧守本位而不愿涉入其他的范围

缺乏遠景是心靈上的匱乏

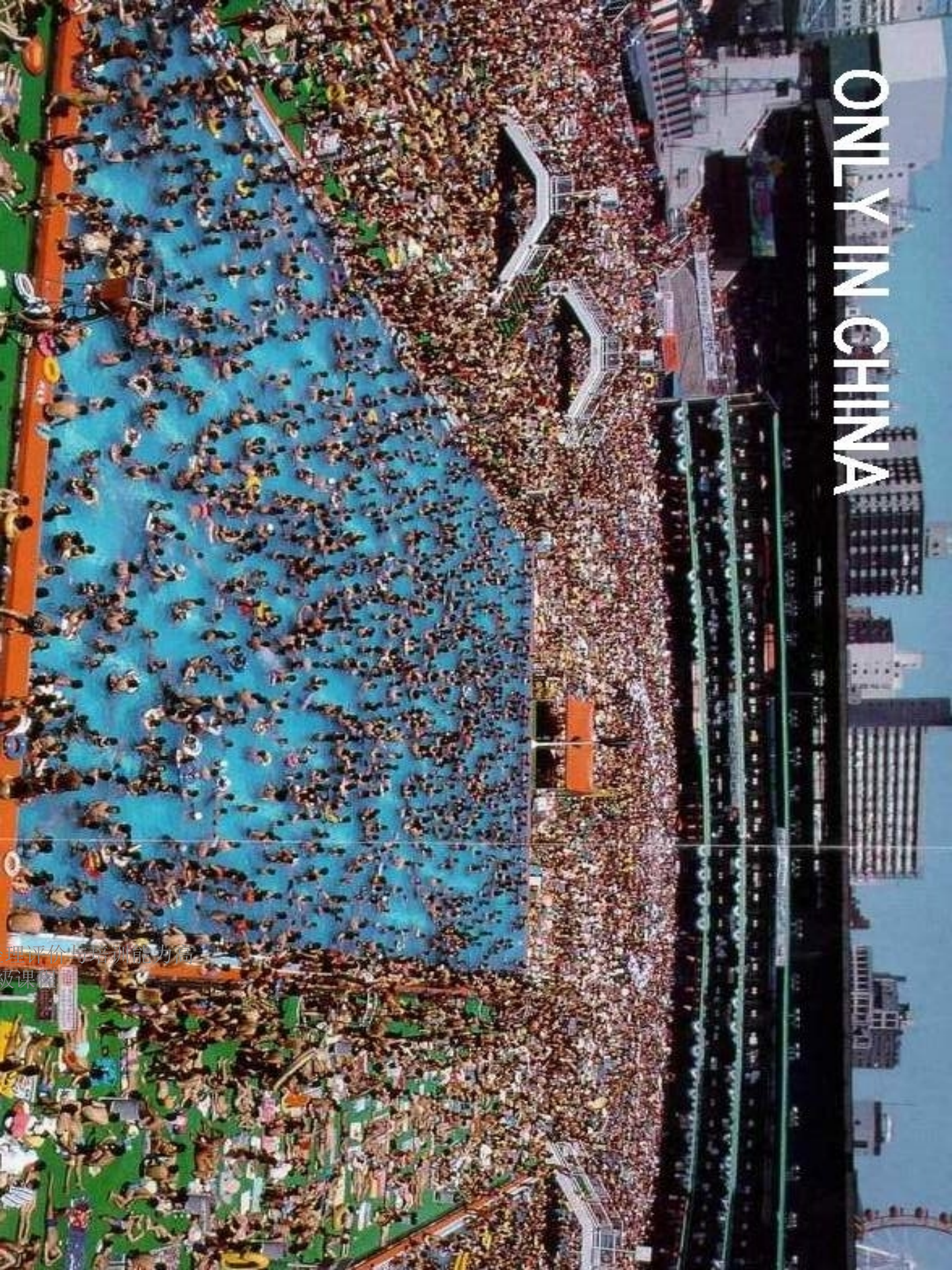
不知開發本質上的豐富能力是技術上的無知

兩者合在一起
便造成了許多平凡

不是你没有
是你没去用

大多數人不明智地限制了他們的思考潛力。當一個新問題被著手處理的時候，我們受制於沿襲過去的答案。我們都有先入為主之見、忌諱和偏見，儘管我們當中只有極少數人曾經承認這一點。我們還受制於從學校得到的先人之見——追逐正確的答案，而不是思路開闊地提出更好的方法。所以也許“新理念大突破”的第一步——用詹姆斯·亞當斯的術語——就是我們所知道的最佳克服方法，就是樂趣與幽默的打開思考方式，一個充滿樂趣的環境可以導致很高的創造力。

ONLY IN CHINA



管理评价与培训能力提高课程



ONLY IN INDIA

理、价与培训能力高
效课程



OML YIN INDONESIA

理评价 能力
级课程

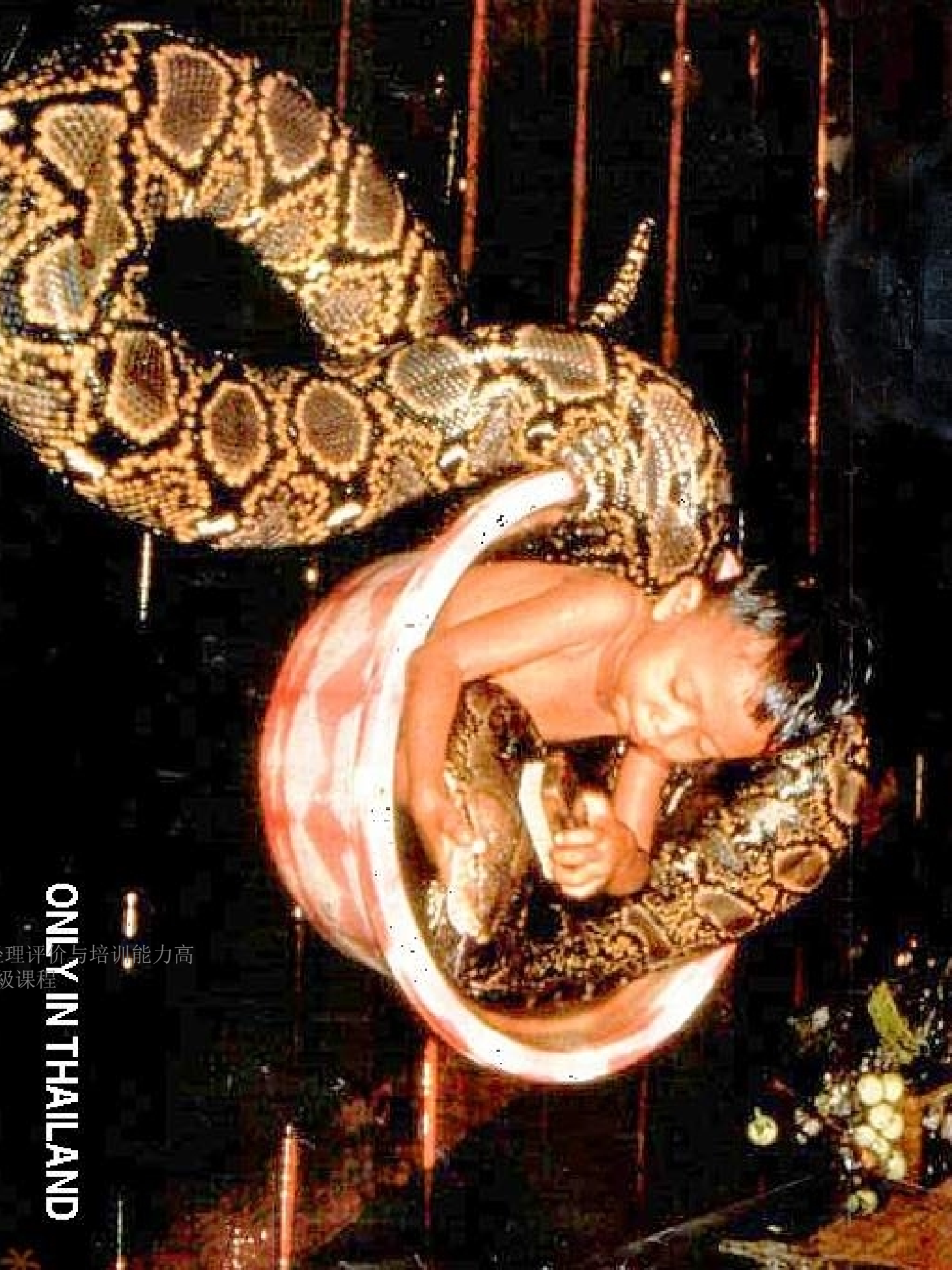
Car Wash

\$1 BILL
CHANGER



ONLY IN TEXAS!

课程
能力高
培训
课程



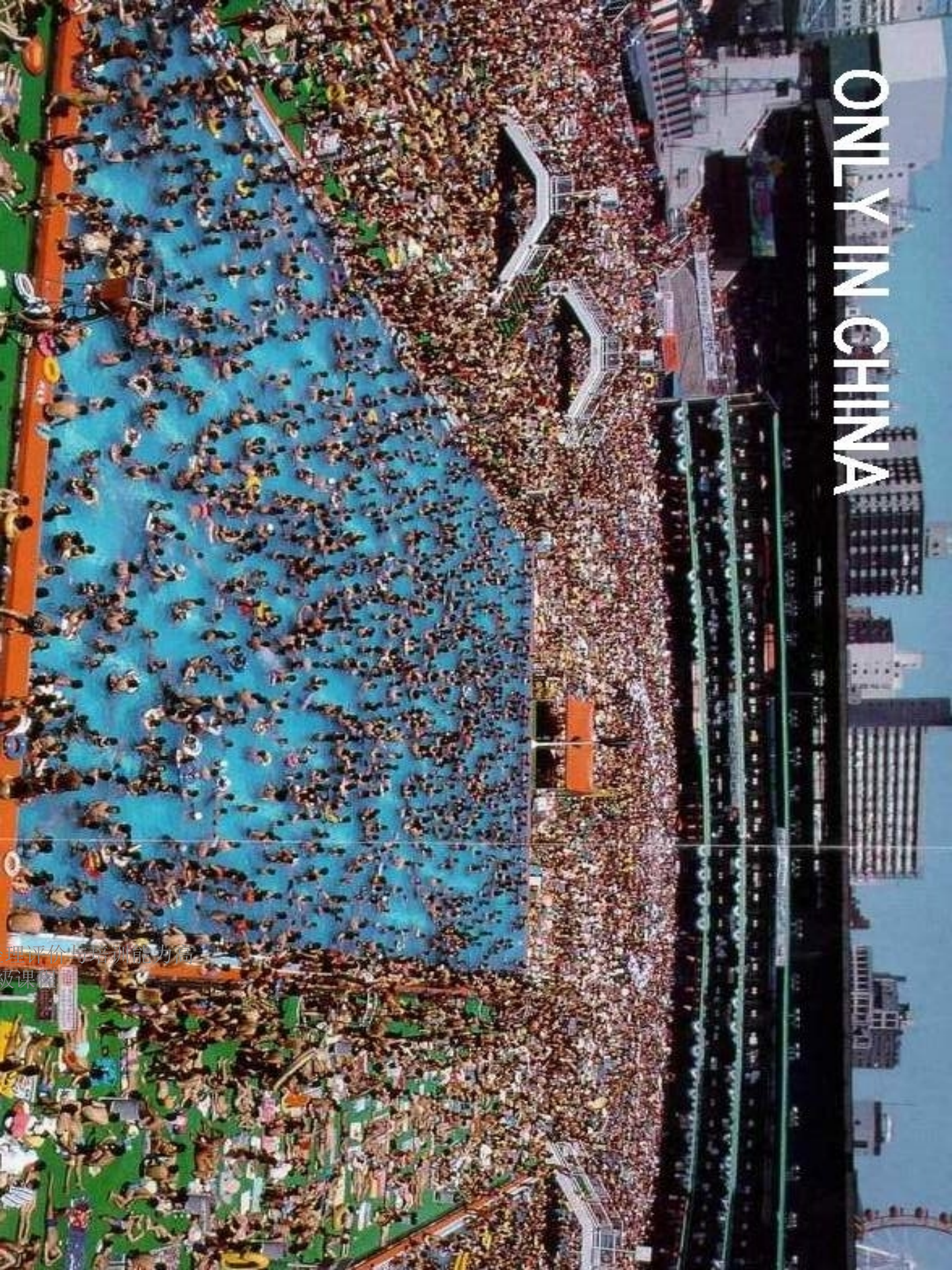
管理评价与培训能力高
级课程

ONLY IN THAILAND

ONLY IN HAWAII!



ONLY IN CHINA



管理评价与培训能力提高课程

ONLY IN USA

理评价与培训能力高
致课程



ONLY IN MEXICO



肆. 创新力发挥模式

(一). 创新力发展流程

■ 準備階段

產生一個新的想法、企劃或奇特的裝置時，存在一種循序漸進的發展過程，也就是創意企劃過程。它包含了預備階段、籌畫階段、闡釋階段和執行階段。

▲ 動機

一個有創意的企劃行為是需要絞盡腦汁，而且需要很多的能量。強而有力的單一需求，對建立應付出的決心和應付出的體力來說是必須的。這種集中的需求常建立在刺激的基礎上。刺激對不同的個體，通常會有所不同，也許是因為好奇心、個人的價值觀、家庭的壓力、職業的利害關係或工作的關係。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/846052055031011005>