

美国波士顿大学MBA詹德:创新其实就是自我破坏 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/225/2021_2022__E7_BE_8E_E5_9B_BD_E6_B3_A2_E5_c70_225625.htm MBA专用训练软件

《百宝箱》 “在成为市场老大之前，我们是不会满意的！”积极、热情，被称为拥有“一英里宽的笑容”的爱德华詹德，正带领摩托罗拉冲击诺基亚在手机行业龙头老大的地位。据悉，获波士顿大学MBA学位的詹德，有超过25年的技术公司工作经验，曾担任硅谷明星企业Sun微系统公司的总裁兼首席运营官。2004年1月，詹德来到了芝加哥，成为摩托罗拉最新一任CEO。只用一款“明星产品”就拯救了摩托罗拉，的确让人不可思议！这一切缘于詹德的“破坏性思维”。“我每天都在寻找‘破坏’摩托罗拉的方式”，此前，詹德在一次演讲中表示，“要破坏公司，这听起来很奇怪，但在摩托罗拉，这种战略激发了创新。”在詹德的“破坏性思维”指挥下，摩托罗拉努力的朝设计转型。2004年11月，一款设计近乎完美的作品摩托罗拉V3诞生了。詹德带动公司高层想尽方法推销V3，并不停发掘V3的衍生产品。在罕见的营销攻势下，奇迹出现了，V3系列手机成为全球最为热卖的消费电子产品：5个季度狂卖5000万部的销售神话让全球手机市场震撼。事实证明，詹德的“破坏性”变革是正确的。根据财报显示，摩托罗拉2006年第三季度在美洲市场的手机销量居第一，亚洲市场居第二；而全球市场份额则从两年前的13.5%上升到22.4%，居全球第二。V3让摩托罗拉赚得盆满钵满，让詹德获得了初步的成功。此次“破坏性”变革的初步成功表明，创新有时候就是要“自我破坏”。其实在摩托罗拉，詹德的

“破坏性”变革随处可见，从一些小事可略见一斑。其一，詹德上任后不久，下令把他的办公室里所有奢华的装饰统统摧毁，然后宣布了一个员工开放日，让员工可以亲眼目睹他们的CEO的办公室是什么样子；其二，打破摩托罗拉传统的名片分级制度，高级员工和普通员工使用相同的名片；其三，把死气沉沉的博物馆变为生机勃勃的创新中心……与此同时，薪酬制度的改革也推动了摩托罗拉公司文化的改变。詹德改革了员工的业绩评估方法，将员工的薪酬与公司整体表现挂钩，其参照标准不仅包括营业利润和现金流，而且包括产品质量和客户满意度、营业收入增长及团队协作情况等。在詹德的推动下，一个原来偏重技术的、行动缓慢的、彼此争斗的摩托罗拉正向人们展示其新的活力。是V3拯救了摩托罗拉吗？其实不尽然，如果没有詹德的“破坏性思维”，何来的V3？尽管没有引起内部的变革，但是摩托罗拉的“破坏性”变革也是全方位的：从产品策略、组织架构、营销规划、企业文化，到战略层面。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com