

企业管理创新的7大核心要素 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E7_AE_A1_E7_c123_289422.htm 目标已明确，资源已配备，责任已确定，但创新之旅该从何开始？要回答这个问题，所需要的思考如此之多，决不是几段文字就可以描述的。但是，如果仅需要简明扼要地列出创新举措的要点和影响所在，几段文字、寥寥数语便已足够以下就简述那些企业内部对成功创新有重要影响的的核心要素。企业文化 企业文化是企业内部影响企业变革最有效的工具。它是将企业凝聚起来的“胶水”。这种凝聚效应全面体现于企业的各个方面。这也是为什么文化能够作为企业转型如此重要的一个工具。当然，能否成功使用这个工具也是一个挑战。任何为了提高企业创造力的举措必然应该有相应的企业文化转型计划。最有助于创新的企业文化应该是这样：更加外向型而非封闭型的文化；更加灵活、适应变化的文化而非一味求稳的文化；扁平化而非等级化管理的文化。企业文化中还应强调持续学习和不断适应。在支持和鼓励创新中，企业文化如想起到关键作用，就必须着力将文化的作用和影响渗透至企业战略的各个层面，如员工、政策、企业行为、激励机制、企业的语言和系统架构等等。总之，将企业创新战略置于企业议程核心之中。领导风格 一个企业的领导者在推动创新方面起着至关重要的作用。同员工、预算和项目等维度一样，企业创新也需要被管理、支持和维护。由于创新天生就应该是个系统工程，影响商业世界的各个角落，同时也被它们所影响，因此创新应该被视为企业管理中的头等大事。如果领导者仅

仅是作为创新活动的守门人和把关者，而非创新的倡导者和极力推动者的话，那么带给企业创新变革的必将是灾难。若领导者只是维持现状，不会为创新活动配置足够的资源，也无法提出良好整合的战略来克服推动创新过程中所遇到的各种阻力。培训以及工具 不断学习充电的员工构成了企业中创新力的根基。必须要有一个持续进行的培训项目来鼓励员工，告诉他们拥有创新思维对整个企业的发展前途至关重要。在这个持续进行的培训项目中，还必须应用各种工具，这些工具必须既能够促进分化又能够促进和谐。这里的分化是指要让不同意见无所保留地表达出来，好的理念能够形成头脑风暴；而和谐是指团队应有效协作来执行创新理念。在已经形成的技能训练项目中应考虑加入更宽泛层次的内容，让这些技能能够使员工注重直觉、形象思维和彼此之间的默契。

创新评估机制 企业层面的创新是可以被测量的。在企业现有的绩效考核过程中，应该将创新纳入评价体系，这才是平衡的考核标准。如果将创新纳入个人和企业的绩效评估体系，就应该有相应的激励机制和奖励体系。而创新是否成功，往往要经过数年的考验才能被衡量。因此，短期和长期的评估体系应同时具备，同时到位。

知识管理 信息技术使得企业里的好点子新理念能够打破企业等级、原有的职能部门甚至跨越地域，让企业各层面的员工参与到创新过程中来。而且，合理的程序和规章制度，以及适当的资源也显得十分重要。

客户和供应商的整合 客户需要凝聚创新的产品，而企业需要具有创新力的供应商。你的企业已经准备好了吗？将你的顾客和供应商团结在四周，对话合作以创新创造未来？你的解决方案足够好吗？它们能够保证最大化市场，最有效地配置

使用资源吗？创新环境 创新发生的环境是最容易忽略但却无比重要的一个因素。一模一样的人组成的研发团队，选择在硅谷还是在澳大利亚内陆组建，得到的是两个截然不同的结果。当然这个例子有些极端，不过也揭示了地理位置和环境等条件对于创新的重要性。想想你的员工在哪儿工作，他们呆的地方工作环境如何？将一个创新团队放到繁华的市区，那里离大学校园很近，而且可以接触到最新、最前沿的科技信息或产品。办公环境应该是支持创新的重要手段之一。创新的办公环境应该提供多样的办公场所：既支持团队合作，又支持独自工作。总而言之，创新应该被系统地管理。这种方法并不适用于单独一个部门或者项目，除了研发或者市场这些最需要创新的部门，人力资源、IT技术支持以及财务等其他公司职能部门也应该加入其中来共同促进企业创新。这并不是说，这些措施一定要在很短的时间内达到一个激进的效果，辐射到企业的各个职能部门。最成功的改革项目应该循序渐进的，而且要选取最能够收到效果的时机和资源。而此时企业的其他部门应该扮演一个支持的角色，并以开放式的心态从进行变革的“梦之队”那里汲取力量毕竟他们站在变化和进步的最前沿。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