

《决定未来的10种人》

图书基本信息

书名：《决定未来的10种人》

13位ISBN编号：9787508655664

出版时间：2016-1

作者：【美】汤姆·凯利,【美】乔纳森·利特曼

页数：260

译者：许可

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《决定未来的10种人》

内容概要

《决定未来的10种人》极具影响力！世界设计公司IDEO总经理倾情力作！向你展示IDEO打破常规、不断创新的方法！《决定未来的10种人》是一部有助于企业创新、员工成长的实用型创新宝典，它将告诉你决定未来的10种角色如何在不同的境遇中披荆斩棘、力挽狂澜！

畅销商业经典《创新的艺术》作者汤姆·凯利又一力作，哈佛商学院著名教授、管理学大师克莱顿·克里斯坦森、畅销书《紫牛》作者赛思·戈丁推荐阅读

一个企业可以：制定创造性的发展策略

一位员工可以：培养自我创新的思维及能力

一条路走到底：创新！人类学家、实验师、嫁接员、跨栏高手、合作者、导演、用户体验设计师、布景师、关怀者、讲故事的人将告诉你如何才能决定未来！

《决定未来的10种人》

作者简介

汤姆·凯利（Tom Kelley），世界设计公司IDEO总经理，畅销商业经典《创新的艺术》作者，曾就通过创新转变战略思维和商业文化的主题进行多场演讲，听众涵盖众多公司高管。汤姆曾主管商业拓展、市场营销、人力资源、公司运营等多个领域，帮助IDEO从一个仅有20位设计师的小公司成长为拥有五百多名员工的全球知名品牌。时至今日，汤姆还经常同客户、员工一道，参与头脑风暴、模型制造等各种创新性活动。

乔纳森·利特曼（Jonathan Littman），本书的合著者，《花花公子》杂志特约编辑，并有若干商业、犯罪、体育等方面的书籍出版。

《决定未来的10种人》

书籍目录

前言 拒绝“魔鬼代言人” // VII
人类学家 // 001
实验师 // 025
嫁接员 // 047
跨栏高手 // 069
合作者 // 089
导演 // 117
用户体验设计师 // 141
布景师 // 169
关怀者 // 189
讲故事的人 // 213
永无止境 // 231
致谢 // 239

《决定未来的10种人》

精彩短评

1、汤姆·凯里，世界著名设计公司ideo的总经理，最著名的设计产品是苹果电脑的第一只鼠标、世界上第一台笔记本电脑，三星，华为，中国移动，这些全都是他们的客户。这家公司的核心手艺就是创新。过去我们经常谈论的是创新的模式：1.开拓性创新，这种模式创造出来的东西是全新的，历史上从来没有见过，都属于从0到1式的创造。案例：牛顿开创经典物理学，比如哥伦布发现新大陆，比如乔布斯发明的个人电脑2.升级式创新，对一个新出现的东西进行无限改进。案例：福特并没有发明汽车，但是他把原来的汽车进行了升级，创造出来的T型车成为了全美国卖的最好的车型，像比尔盖茨并没有发明图形化的操作系统，最早的图形操作系统是施乐公司发现的，但是比尔盖茨就是把他优化升级了，然后几乎统治了个人电脑。3.组合式的创新，就像瑞士军刀一样，把一堆东西设计到一起。这种创新来自创新者对新需求的敏锐观察。案例：给拖拉机装一门大炮，就变成了坦克，比如给眼睛装上一台微型电脑，它就变成了谷歌眼镜，再比如给牙刷装上电池和动力设备，就成了电动牙刷。4.破坏式创新，用一个外行的身份进入一个全新的领域进行破坏式的创新。就是重新制定一个行业的标准，让原来这个领域的人没有竞争力。案例：当年淘宝和易趣对战，直接免费，让易趣毫无招架之力，一下子就把商户拉过去了。好的想法一点都不缺，真正缺的是把想法落实下去，化为具体行动，最终做成具体产品的人。归根到底所谓的创新，就是人的创新。作者把公司的人分成了10个类型，每个类型的人才都是创意的来源。只要一个公司能合理运用这10类人，那么就有可能像IDEO一样把创新能力训练成一项技能，产生源源不断的创意。这10类人分别是人类学家，实验家，嫁接员，跨栏高手，合作者，导演，用户体验师，布景师，关怀者和会讲故事的人，分成3个大类，称为学习型，组织型和建设型。300分辨率.jpg一、学习型包括人类学家，实验家和嫁接员，他们的共同特点就是喜欢追求新知识人类学家能通过仔细的观察人的行为，体察人环境的互动，重新定义问题，为后面的解决奠定基础，是不断给公司提出新观点的一类人。他们平时都有一个问题清单，会把所有遇到的不舒服的事情记录下来，哪怕是小到不能再小的一点不舒服，往往就是这些不舒服的地方，就是商机所在。案例：在IDEO里就有这么一群人，专门进行前期的调研，他们的方法和其他公司的调研方法不一样，不是填调查问卷，他们需要拍摄一系列的视频。比如如果接到一个医院想要改善医疗环境的任务，这些人就会去病房架起很多摄像头，连续拍摄一个星期左右，然后仔细的去观察这些病房里发生的事情。包括病人的任何不方便的事情，受到的干扰这时候都能在视频里表现出来。有的员工还要假伴病人，专门去医院住上一个星期，经过这么一番深度调查，一些问卷问不到的问题就有暴露出来了。实验家，他们是能把最原始的那个想法迅速实现的一群人，不怕把第一代的那个很丑的东西拿出来给大家看，肯一次又一次尝试失败，不断迭代的一群人。嫁接员，这些人的特点是融会贯通的能力特别强，很容易把一个领域的技术和模式套到另外一个领域里。他们的能力是能迅速在陌生的领域发现新奇的元素，然后把它移植到自己的项目上，案例：现在大家都在用的键盘，其实他最早的模型是钢琴；比如每栋大楼里的电梯，他最早的创意来源是游乐场的升降梯；再比如吉列在剃须刀领域发明了“刀架”加“刀片”的营销模式，这样本来重复购买率很低的刀架就以很低的利润卖出去，这样可以迅速占领市场，最后通过卖刀片来赚钱，这个模式就被嫁接到亚马逊的kindle模式上了，亚马逊通过卖几乎没有什么利润的kindle阅读器来占领市场，最后通过卖电子书赚钱。这3类角色都能源源不断的给公司带来新想法，但是只有新想法可是是不够的，还需要具体的人把它们落实了。所以创新中还有一类特别重要的角色，就是组织者。二、组织者组织者别是跨栏高手，合作者和导演。三类角色的共同特点是善于协调各种力量，推动新想法的落实。跨栏高手是一群善于克服苦难，凡是死磕到底，做起事来是以目的为导向的，特别有冲劲的一群人。合作者的特点是特别善于沟通，就像一个团队里的粘合剂一样，让一个团队的信息共享，高度的协作，是创新过程中不可或缺的一个重要角色。导演，主要负责幕后的运筹帷幄，统揽全局，导演的的位置通常是CEO。在IDEO里面是不太关注这些头衔的，很多员工其实也是担任的导演的角色。组织者的共同点是推动一个项目的落实和完成。三、建设型这一类包含4个类型，用户体验师，布景师，关怀者和讲故事的人。用户体验师，他们善于抓住人最细微的心理活动，就是能找到一个产品或是一个服务升级点。布景师的作用是专门给公司创造良好的创意氛围。好的装修风格不仅可以给员工带来归属感，还能带来源源不断的创造力。案例：皮克斯公司，谷歌公司的装修风格就像幼儿园一样，到处都是不拘一格的装饰物，这些装饰的做用就是可以不断的暗示员工，这里需要创意，这里需要奇思妙想。又比如一家知识服务公司，一定是到处都是书，一家动漫公司，一定是到处都是动漫玩偶。关怀者，比如销售人员、客服，他们能从顾客那里拿到最真实的反馈信息，

《决定未来的10种人》

往往是一个公司和顾客的触点。讲故事的人，能调动大家注意力，他们就是公司文化传播的布道者。总结一下，这本书从人的角度讨论了创新这件事，给我们列出了10种推动创新的人才，我们把他们分为3类，分别是学习型，组织型和建造型，这里需要注意的是，这里的划分方法只是一个笼统的划分，一个人实际上是可以充当多个角色的，也可以在多个角色当中来回切换。所以创新是一个团队的事情，是一项系统工程，每个人都做最好的自己，创新才能持续不断的发生。本书给我们的启示是创新不是一两个人的事情，是一个系统性的工程，只有一个公司的文化，环境形成了创新的气氛，每一个员工都发挥出自己的特长，那创新就是一件可以持续发生的事情。

《决定未来的10种人》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com