

《创新的困境》

图书基本信息

书名：《创新的困境》

13位ISBN编号：9787512346703

10位ISBN编号：7512346700

出版时间：2013-9

出版社：中国电力出版社

作者：戴维·欧文斯

页数：230

译者：廖洪跃

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

《创新的困境》

内容概要

《创新的困境》归纳了六大创新约束——个人、团体、组织、行业、社会和技术。书中列举了现实生活中的大量事例，对创新受到的约束及原因做了详细剖析，并提出了应对之策。每章都有“诊断调查表”对不同约束进行评估，这些评估基于欧文斯的研究工作和咨询工作，能帮助组织解决最紧迫、最危险的约束。书中还探讨了进行创新时可能会出现的影响大局的事件，为组织拟定创新战略提出了可行的步骤。

《创新的困境》

作者简介

戴维·欧文斯 (David A. Owens), 管理科学与工程专业博士、工业产品设计专业硕士、注册电气工程师, 现任美国田纳西州纳什维尔市范德堡大学管理学院教授, 是管理人员发展研究所主任, 也是知名演讲人。他曾赢得多项教学大奖, 主要研究领域为创新和新产品开发。他曾为众多国内外机构和公司提供过咨询服务, 如美国航空航天局、日产LEAF电动汽车、思科等; 也曾为多家世界知名的公司设计过产品, 包括戴勒姆奔驰、苹果电脑、戴尔电脑等。同时, 他还是大型消费电器公司格里芬科技的首席执行官。

《创新的困境》

书籍目录

目 录

丛书序

致 谢

引 言 / 1

第一章 创新的环境 / 3

第二章 为何多数人比想象的更有创意 / 21

第三章 为什么头脑风暴还不如不开会 / 49

第四章 为什么你不可能在你的家乡成为一个先知 / 83

第五章 如此有创意，为什么竞争对手没有动静 / 111

第六章 为什么我的创新意味着你必须改变 / 141

第七章 如何应对一个非常困难的问题，并且完全不受它的影响 / 169

第八章 不容失败 / 201

附录一 使用评估结果 / 223

附录二 创新团队契约准则 / 227

附录三 创新书架 / 229

1、 ---《创新的困境》书评 尽管戴维·欧文斯所著《创新的困境》书中所提到的个人网站的创新参考书架中将《乔布斯传》列为首位，且书中多次提到了乔布斯，比如从施乐的“偷师”以及和微软的“恩怨”，但客观的讲，作者是自觉或不自觉的沿袭了德鲁克管理系列丛书的体例，这也就好比从山寨模仿向创新创造的升级版。另外从内容上讲，《创新的困境》应该是德鲁克《创新与企业家精神》的延伸阅读。作为德鲁克的粉丝，耳熟能详的自然是大师已去后永留世间的一系列经典著作。同时从阅读本身而言，笔者已经从一个“为赋新词强说愁”的莽撞菜鸟，转向了“困而知之”的定向阅读。《创新与企业家精神》就是创业征程中的自己时时研读的一本。和论证“卓有成效的管理是可以学会的”一样，在此书中大师同样提出了自己的观点：不能寄希望于做“缪斯的宠儿”，创新依靠“灵光乍现”的结果。实际上，创新是可以学会并实现的。引据为证：“目标明确的创新源于周密的分析、严密的系统以及辛勤的工作，这可以说是创新实践的全部内容。我们之所以要将它展示出来，是因为它至少涵盖了90%的有效创新。与企业领域一样，只有经过某种训练，并将它完全掌握后，创新才会有效。” 高手果然心有灵犀默契非凡，德鲁克倾向于从创新的七种来源以及系统创新原则上去高屋建瓴，而欧文斯则沿袭了西方管理学者的实证和系统化思维，在《创新的困境》书中具体且清晰模式化构建，让围城中的人们豁然开朗。在以往在既定产品、既定工艺模式和既定商业模式中，大家往往认为创新要么存在，要么不存在，这是普遍认同的创新二元性状。但是在这本书里，欧文斯打破了这样的诅咒，在《创新的困境》书中进行了多次的思维实验，结合了众多真实案例，并提出了许多详尽的解决办法。作者的用心良苦在于要让读者意识到，创新萌芽于想象力，做创新事业需要对成长环境有充分的认识，否则想象力就会夭折，早期的聪明创意也会举步维艰。所以，相对于大师的万世垂范，必须要肯定今人欧文斯的卓然贡献。如杜邦公司前CEO霍利迪所言：“提出对的问题就是创新。戴维·欧文斯以一种全新的方式提出并回答了是什么让创新成功脱颖而出这个问题。” 欧文斯提出，阻击扼杀创新的六大杀手（约束）分别来自于：个人、团队、组织、行业、社会、科技。论述逻辑很清晰：由内而外，由小及大，由微观到宏观，层层递进，悦读中不禁有种酣畅淋漓，大快朵颐之感。对于当下出于创业过程的笔者来讲，受益最大的有三点：个人、团队及组织约束。首先是个人约束。“为什么多数人比想象的更有创意？”标题很吸引人，也引发了自己的一系列思考。从职业经理人到自主创业，虽然初衷是激活员工激情，合力最大化，但事实是内心隐藏的控制欲不断强化，结果就是南辕北辙，期望会更有创意的员工变得了然无趣。《创新的困境》书中有句话很传神：“那些信誓旦旦鼓励创新的组织，专业意味着一本正经的坐在收拾的整整齐齐的办公桌前。走出办公室，就算是为了项目，也会被认为是浪费时间。” 所以作为企业运营层来讲，首先改变的应该是自我的思维认知，不再执迷于界定并决策问题，即便可以挑选合适问题的策略，但可能由于没有考虑变量而影响自身提出解决方案的能力。也就是说，老革命遇到新问题，不能穿新鞋走老路。而这个就需要自身感知的改变，特别现在的90后代际管理。往往自己习惯性依赖于所见即所得，所感即所知，寻找模式，简化数据，但殊不知感知并不真实，往往很大偏差，简单的讲，你以为是以为的其实并非你以为的，简直“天真的现实主义者”。久而久之，这种官僚习气下的组织就会暮气十足，无情浇灭员工创造性的火种。最后一点是所谓的专业表达，脱离了具体的语境使用专业术语，这就是德鲁克所讲的专业领域的“自大野蛮人”。第二是团队约束。欧文斯认为影响团队创造力的四个因素分别是情绪、文化、环境、程序及合作方式。“为什么头脑激荡不如不开会？”这就是职场版的三个和尚没水喝。你所提倡的非考核的，最终员工的行为会偏离你的预期。所以我们讲，邓小平之所以伟大，就在于制度性的创新和顶层设计。所以作为企业决策者来讲，要关注团队情绪的引导：员工害怕批评的背后是领导力的欠缺过度苛责、避免甚至不犯错的背后是员工面对创新时的临阵脱逃、避免良性矛盾一团和气最终会导致单一视角好好先生，显然这都是我们不愿意看到的现象。从人的使用方面，要注意团队文化氛围的营造，注意差异化互补，混合编队，推行探索式学习，奖励员工的“自作主张”。从制度架构层面上，要注意打破环境的束缚。比如制造业和商贸业的差异化，也就决定了在使用员工和工作场所设置的时候要有所区分，做好多沟通管道的交互式工作，行动学习、管理协作。一句话，“君子和而不同”，在保持整体目标的一致性的前提下，尽可能发挥每一个人的个性潜能。从分歧走向趋同，然后再次脑力激荡，继而大同。最后一个是组织约束。“为什么你不可能在你的家乡成为一个先知？”这个问题咋一看有些矛盾，但仔细琢磨越嚼越有味。郭德纲说，说相声里面我是最好的厨子，厨子说相声最好的。这有些跨界思维。也就是说一

《创新的困境》

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