

<<创意的管理>>

图书基本信息

书名：<<创意的管理>>

13位ISBN编号：9789861247618

10位ISBN编号：9861247610

出版时间：7-09999

作者：本社

页数：368

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：<http://www.tushu007.com>

<<創意的管理>>

前言

創新，需要全力探索機會 有些企業曾經因為推出市場新商品風光一時，如今卻只仰賴加值創新維持營運。

事實上，加值創新無法擴張市場佔有率。

我寫作本書的動機，即是基於對這些企業的關心。

創新是一種經營管理。

創新不是靠運氣，也不是亂槍打鳥；而是必須先進行規劃。

創新是根據組織的使命，找出機會，確定這個機會是否符合組織的策略方向，訂定判別成功的標準，並持續考評各個機會。

創新不需要天才；而是需要全心全力奉獻於探索機會的人。

規劃是經營管理的核心。

規劃也是創新的核心。

科學、工程、醫療、建築，都是根據以往的知識，以放眼未來。

這些專業尋求各種可能性，並運用資源進行嘗試，以肇發新事物。

任何新產品、新系統、新程序，都需要規劃。

規劃創造產品變動，也造成生活方式變動。

落實規劃內容即是創新。

「書名」以系統性方法，指導組織的高階人員運用創新，創造具有經濟或社會價值的事物。

營造一個具有創造力的公司沒有葵花寶典，也沒有十天速成秘笈，也沒有七步驟秘訣。

創新成功的關鍵，在於確實瞭解一套相互關聯的原則，並根據組織的性質加以運用。

創新必須具備四項基本要素： 1，有能力的人。

2，優質的經營管理。

3，完善的規劃。

4，允許自由開創的環境。

有能力的人必須兼有開創能力和整合能力。

優質的經營管理給予創新者自由運作的空間，同時要求他們對成果負責；但在必要時必須容忍他們的失敗。

創新規劃必須符合下列等式：創新 = 發明 + 落實 / 商業化，並符合組織的目的、目標和策略。

支持創新的環境能增加創新的機會，並連結組織的功能與專業於這些機會。

創新需要有適當的人，並有支持創新者的組織氛圍。

「書名」認為創新者和組織是夥伴關係，聯合發展創新核心能力。

彼得·杜拉克告訴我們：「每一個組織 不僅是企業 都需要一項核心能力：創新。」

任何一個組織體都必須創新 包括提供產品和服務的企業，各級政府單位，從小學到研究所的各級教育單位，以及非營利性組織。

本書固然以企業為重點，但適用各種組織體。

未來，不重視創新的組織難以存活。

湯姆·彼得斯曾說：「不創新就滅亡。」

本書對於創新的定義超越傳統意義。

創新是企業探險活動的經營管理。

我們討論的內容是企業體制、系統性思考、新思考方式；以及變動、與變動對於企業績效的影響；我們也討論人，討論程序。

創新是在特定組織氛圍之中，有效運用企業資源。

缺乏支持創新的組織氛圍，企業無法推出新產品。

改變組織使成為具有主動創新能力，必須進行組織運作改革，同時不能忽視組織根本。

掛出「有創新力後再重新開張」的招牌，顯然不是適當的方法。

大多數人自孩童時期，即被訓練成直線思考者。

<<创意的管理>>

但我們不是活在直線型的世界，那些非直線的構想即是創新的寶藏。

明天的機會很少符合今日的組織模式。

成為具有創造力的組織，起始於評估現有企業模式，揚棄縛手縛腳的組織教條，去除無法增添價值的活動，並鼓勵有建設性的異樣思維。

想營造有創新力的環境，經理人不能到處滅火；而是親自披掛上陣或臨場指揮。

我撰寫本書的目的，在於討論若干關鍵問題。

創新的程序相當複雜，攸關人以及人與人之間的互動。

最複雜的莫過於組織一群各具不同專業的人 而且各具不同個性 為某件事努力。

大家都知道，組織一個小團隊，並使全部成員同心協力，確實困難多多。

「書名」的目的，在於激發新想法，而不是預設特定方法。

瞭解創新的基本知識是第一步。

創新肇發於創新態度；而不是高階主管下達指令，即能創新。

培養創新態度必須改變思考程序，改變心態，去除不再增添價值的包袱，或許還必須進行某種變革。

那些以店長或導遊心態做事的經理人，必須重新評估自己的腳色，以成為主動創新者。

經理人不能將創新的責任分派給員工。

我教導許多研究所程度的經理人如何創新，發現他們對於課程內容非常有興趣，但幾乎沒有人想成為創新者。

本書的內容包括如何成為創新者，以及營造支持創新的組織文化。

第一章至第三章提出若干對於創新的看法，討論創新的類型，以及各種不同性質的組織應如何落實創新的程序。

第四章和第五章檢討創新程序，並提出創新程序規劃模式。

第六章和第七章討論如何營造孕育創新的組織文化。

第八章和第九章分別討論創新所需的組織資源和組織氛圍。

第十章討論創新者必須具備的能力，包括技能、個性、態度、專業知識。

第十一章敘述阻礙創新的各項因子。

第十二章則是創新體檢表，以協助組織深入了解自己的創新潛能。

最後一章，也就是第十三章，則提出實踐創新的指導原則。

我試圖在「書名」中，對於組織營造支持創新環境必須踐行的事項，一一進行分析。

個人具有四十餘年研發管理、生產管理、程序管理，以及業務經驗，使我能進行事業導向的系統性思考。

經驗是最好的老師。

而且，我有幸獲得機會，與一些同事共同努力探索新事物。

這方面的經驗，自孩提時代開始累積，歷經各級學校直到獲得工學院學位，以及在各企業任職的資歷。

收穫最豐富的時期，是我在3M公司任職那二十五年。

在這家公司裡，冒險行事不至於成為專業人員或經理人成功的障礙。

我在3M公司任職期間，有七年派駐國外，國際經驗相當豐富。

科技工作者和業務代表的經驗，再加上十五年擔任顧問的經驗，以及在研究所教授創新與企業經營的資歷，以及參與專業社團的義工活動；使我深信，運用規劃進行創新必能成功。

<<创意的管理>>

内容概要

創新不能靠運氣！

創新不需要天才，而是需要全心全力探索機會的人。

創新是企業探險活動的經營管理，必須要被規劃。

《創意的管理》告訴你如何成為創新者，以及營造支持創新的組織文化； 如何使創新成為組織的核心能力。

3M前首席執行長 里賀 (Lew Lehr) 史蒂文斯科技學院管理教授 阿諾宣赫 (Aaron J. Shenhar)

佛羅里達科技學院管理教授 韋德蕭 (Wade H. Shaw) 休士頓大學物流管理教授 大衛威爾斯

(David J. Wells) (Research Technology Management) 期刊 美國 (商業生活> (BIZlife) 雜誌

美國圖書雜誌 一致推薦 彼得杜拉克曾說：「人和組織都需要具有一項核心能力：創新。

」創新是企業成長的動能、成功的動力，也是使企業在全球競爭經濟中存續的引擎。

但真正的創新並不是以「中獎或槓龜」的心態處理創意，也不是只有科技部門才能創新。

企業進行全面創新，不僅每個人都要具有創新心態，而且每個部門都被期望有所創新，進而打造新的組織模式。

創新是一種經營管理原則，並重視經理人的責任和作為。

由傳統企業架構轉型為支持創新的企業架構，經理人的管理哲學，應該由管理員工改變為領導員工、管理事務。

企業期望孕育創新，必須檢視個人、團隊、企業文化的角色，評估企業氛圍和資源，克服抗拒和障礙。

將告訴我們，如何進行企業、組織的全面創新，以創造營收和利潤。

本書運用系統性方法解析創新，並說明如何轉型成為重視創意、支持新構想的企業文化。

<<创意的管理>>

作者简介

賈拉德·古斯·蓋諾（Gerhard，H. Gus，Gaynor），在技術工程和創新領域耕耘四十五年，包括在3M服務二十四年。

他在科技管理方面已出版三本著作，目前擔任蓋諾企管顧問公司總裁，並且是電與電子工程師協會（Institute of Electrical and Electronic Engineers）的會員。

褚耐安，台大歷史系畢業。

撰寫台灣第一本原住民歷史小說（麥田出版），譯有等三十餘種，及電視劇多齣。

<<创意的管理>>

书籍目录

第一章 創新面面觀現在就創新或稍後付出代價 選擇或機會 創新的連續性創新之源 組織管理創新需要養分創新的迷思 小結第二章 創新的各種類型創新的標準分類創新的基型不一致的分類簡化的分類法產品分類法商品平台小結第三章 創新的發生具有相當歷史組織的創新。由上而下創新由下而上創新新設立組織的創新獨立創新者的特質團隊於創新活動扮演的腳色。團隊的角色由個人到團隊破壞規範、改變遊戲的創新者處理創新過程的緊張情緒。小結第四章 創新的程序 程序因素創新程序模式程序模式的限制小結第五章 規劃創新程序構想 觀念 發明階段。前置階段評量成果企劃階段執行階段小結第六章 何謂組織文化文化背景組織文化的分類彙整各家理論文化停滯改變組織文化 組織文化史小結第七章 組織文化：由理論到實踐鼓勵成員參與經營管理原則的實踐鼓勵專業的心態小結第八章 組織資源的各個面向人智慧財產資訊取得科技行銷和銷售時間配銷顧客供應商產製能力運作設施財務小結第九章 組織氛圍的各個面向目的組織願景組織目標策略規劃或策略組織架構經營管理特色不確定因素和風險對於創新的支持政策、程序和執行同舟共濟的精神領導統馭溝通小結第十章 創新者的特質技能創新者的領導統馭性格特質態度知識創新者的知識庫生涯選擇創新的機會 創新者的挑戰 小結第十一章 創新的阻力抗拒變動拒絕汰換舊產品拒斥新思維重視單一事務忽略盲點一成不變不容忍異議只重視下一季業績制度化缺乏彈性的聘僱作業找不到決策者廣泛運用公司會計制度決策程序保密行政作業缺乏效率不支持創新的組織氛圍組織架構僵硬不允許任何人破壞規範不進行整合組織能力拒絕支持創新人脈派系主導決策小結第十二章 創新體檢表主題 組織資源組織氛圍組織文化成長領導統馭經營管理容忍建設性的異議份子支持創新容忍失敗整合運作功能與專業知識活動規模權力與人脈行政作業決策程序接受變動開創與風險細部管理超級巨星聘請顧問相互依賴工作品質掌握新機會組織驅動力第十三章 著手創新第一步 瞭解組織的極限檢視創新體檢表可行性分析 創新行動設計轉型模式 考評創新成果 更多企劃案禁制行為如何著手做小結

<<创意的管理>>

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:<http://www.tushu007.com>