

## 企业转型创新

许多高级管理人员问我他们怎么可以把创新融入自己的企业。他们看到了技术的海啸即将到来，并可能会改变甚至破坏许多商业生态系统和商业模式。有些意识到创新成为一些不是“可有可无”的事情，而是一个生存的问题。

创新并不是一件随手买来可用的商品。创新涉及建立一个企业的文化以及多方面的转型。它围绕公司的核心价值观，并不仅仅是一个人力资源的问题。

假如你想创新你的企业，请先从下面这些方面考虑。必要时寻求专业帮助，因为相关领域的知识和经验可能会为您的重要工作增添价值。

- 一. 公司目标：如果需要，您的企业目标和任务可能需要重新调整。找出挑战和机遇，你的优势和劣势，并制定更明确的创新目标。
- 二. 组织结构：你可能需要重新组织公司/部门结构，以便更有效地沟通和反馈，并容许创新者远离不必要的架构障碍。考虑是否需要从目前的层叠结构采用教扁平化的组织结构或作出其他修改。
- 三. 员工配置：按转型的需要，制订所需的人力资本配置。以创新思维设置新的职位。进行人力资本审计，以检视现有人员可否实现您的公司转变目标。
- 四. 招聘：聘用合适的人才并快速招聘。他们将是你的关键资源，所以应尽快招聘合适人选。现在事情发展很快，未来的发展更将会快得多。尽量跳出框框去思考，应多注意跨功能型人才。
- 五. 决策过程：检讨企业决策过程。应强调新思想的产生，所以汇报和决策过程应该配合这种情况的发生。
- 六. 参与：确保员工认同和参与。创新是一种文化和态度，并不能强加于人。这是一种应由高级管理层始终如一地坚持不懈地领导和推动并由全体员工认同和实践的持续做法。

七. 采纳：允许创新概念进行验证。如果一个想法失败，也要失败得快速。建立快速行动与回馈的机制。与其他企业分享经验，因为你可以学到你不知道的东西。采纳别人好的做法，因为这些不必每次都重新创造。

八. 授权和认可：授权予你的创新者并作出清晰的肯定。建立奖励创新者而不是追随者的薪酬和激励方案。订立目标与准则，进行定时及客观的评审，并寻求专家的帮助。不断的监控管理才能收获持续的创新。

九. 环境：创建一个能激发及讨论意念的环境。对非传统的办公室设置和做法持开放态度，包括灵活的工作时间。

十. 投资与培训：预备作出能促进过程而需要的工具设备和系统的投资。为员工提供充分的培训，并确保具备对外部发展趋势和行业发展的意识。

转型并不需要是一个爆炸性的或全投入式的大整改一个企业或集团。转变的实施可以从现有甚至新创建的部门或甚至从选定的某些企业功能开始。

然而，创新转型计划需要仔细策略设定，由高级管理团队带领，并通过跨职能的成员和专家进行。高级管理层应以身作则带头拥抱创新文化欢迎改变，而不是等待被创新。

快乐创新！