



第四节 企业管理创新

22

第四节 企业管理创新

本节主要知识点

一、管理创新概述

二、管理创新的动因及主要阶段

三、管理创新的主要领域

第四节 企业管理创新

一、管理创新概述

(一) 管理创新的含义

1. 管理创新：创造一种新的更有效的资源整合范式，这种范式可以是新的有效整合资源以达到企业目标和责任的全过程式管理，也可以是新的具体资源整合及目标制定等方面的细节管理，这一概念至少包括五种情况。

(1) 提出一种新的经营思路并加以有效实施，如果经营思路可行就是一种管理创新。

(2) 设计一个新的组织机构并使之有效运作。

第四节 企业管理创新

(3) 提出一个新的管理方式、方法，它能提高生产效率，协调人际关系或能更好地激励员工。

(4) 设计一种新的管理模式。

(5) 引进行一项制度创新。

第四节 企业管理创新

(二) 管理创新的特点

1. **基础性**：管理创新是企业整个创新体系的重要组成部分，是企业其他创新的基础。
2. **风险性**：风险性是企业各类创新的共同特征。
3. **全员性**：企业管理创新的主体不仅仅是管理人员，普通员工也是管理创新的重要参与者。
4. **动态性**：创新是一个不断变化的过程，具有动态性的特征。
5. **系统性**：企业是一个复杂的系统，系统内的各要素相互影响、相互制约，改变其中的某一个环节，就会“牵一发而动全身”。

第四节 企业管理创新

（三）管理创新与技术创新的关系

管理与技术是社会经济发展的两大动力。

管理创新与技术创新的关系可以描述为：

一方面，管理创新是技术创新的前提，没有高效的管理，就不可能产生技术创新，而技术创新为管理开辟了新的领域和局面，对管理提出了更多的要求，促进了新一轮管理创新的出现，没有技术创新就没有企业的发展，就没有管理创新，技术创新与管理创新相互依存。

第四节 企业管理创新

另一方面，对企业而言，所有的技术创新都是在管理下实现的，落后的管理系统中很难产生先进的技术，先进的管理促进技术创新，管理系统从体制、组织、战略、领导、环境、运作方式和资源配置效率等方面为技术系统提供保证。从这个意义上讲，技术创新与管理创新又相互制约。

第四节 企业管理创新

(四) 管理创新的主体

管理创新的主体：企业家、管理者和员工。

1. 企业家

企业家之所以能成为管理创新的主体，与其所具有的品格，即企业家精神是分不开。企业家精神主要表现在以下四个方面

。(1) 创新意识。(2) 实干精神。(3) 机会意识。(4) 奉献精神。

第四节 企业管理创新

二、管理创新的动因及主要阶段

(一) 管理创新的动因

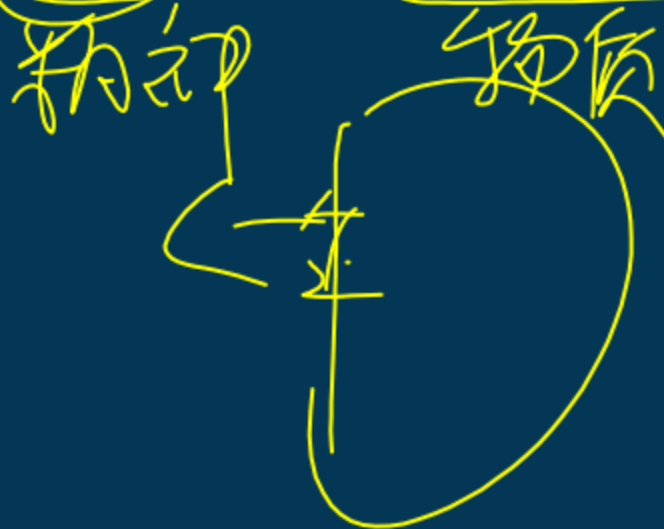
1. 内部动因：管理创新主体内在激发创新的因素，包括：

- (1) 自我价值实现。 (2) 责任感。 (3) 经济性动机。

2. 外部动因：

- (1) 社会文化环境的变迁。
(2) 经济的发展变化。
(3) 自然条件的约束。
(4) 科学技术的发展。

外



第四节 企业管理创新

(二) 管理创新的主要阶段

1. 发现及界定问题 → 2. 寻求创新方案 → 3. 评估和决策创新方案 → 4. 实施及评价。

The diagram shows a linear sequence of four stages connected by arrows. Stage 1 is circled in yellow. Stage 2 is also circled in yellow. A vertical line descends from the arrow between stages 2 and 3, with the letter 'A' written below it. Stage 3 is underlined in yellow, and a large arrow points from it to the right, with the letter 'B' written above it. Stage 4 is underlined in yellow.

第四节 企业管理创新

三、管理创新的主要领域

管理创新领域主要有以下四个方面：管理理念创新，管理组织创新，管理方式方法创新，管理制度创新。

第四节 企业管理创新

(一) 管理理念创新

1. 管理理念创新是企业进行管理创新的灵魂和基石。
2. 管理理念创新要求企业改变传统的思维模式，擅于打破陈规陋习，克服老旧思想，有针对性地进行系统思维、逆向思维、开放式和发散式思维的训练，并通过综合现有的知识、管理技术等，改进和突破原有的管理理论和方法，为取得更好的经济效益，构建适合企业自身条件、具有创新性的管理理念。

第四节 企业管理创新

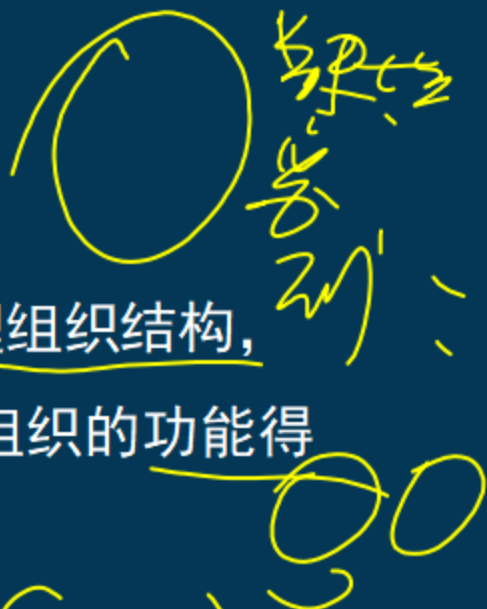
3. 在《华为的红旗到底能打多久》一文中，任正非首次明确提出“狼文化”的主张“企业就是要发展一批狼。狼有三大特性，一是敏锐的嗅觉；二是不屈不挠、奋不顾身的进攻精神；三是群体奋斗。企业要扩张，必须有这三要素。所以要构筑一个宽松的环境，让大家去努力奋斗，在新机会点出现时，自然会有一批领袖站出来去争夺市场先机。”华为的成功，狼性文化在其中起到了很大作用。这也是一种不同于教科书上的管理理念创新。

第四节 企业管理创新

(二) 管理组织创新

1. 管理组织创新：企业通过打破或调整原有的管理组织结构，并对组织内成员的责、权、利关系加以重新构建，使组织的功能得到发展，从而获得更好的效益。

2. 某电商集团主营业务是服装。该公司把科层制的管理结构转变成赋能型的管理结构，创立了以小组制为核心的“单品全程运营体系”。具体做法是将产品设计开发人员、页面制作人员（类似于传统的导购）、库存采购管理人员（负责采购和供应链）组成一个小组每个小组都要跟踪业界产品动态，自行选出他们认为好的产品，并进行样衣采购、试销，然后根据试销情况找工厂大量生产。



第四节 企业管理创新

(三) 管理方式方法创新

1. 管理方式方法创新是指一种更有效而尚未被企业采用的新的管理方式或方法的引入，是企业通过实施新的、有效的管理模式、管理方法和手段，变革和替代原有的不适应企业发展要求的习惯做法和模式，使企业的管理系统具有更高的管理效能。

2. 管理方式方法创新，概括起来主要有以下五种情况：①采用一种新的管理手段；②实行一种新的管理方式；③提出一种新的资源利用措施；④采用一种更有效的业务流程；⑤创设一种新的工作方式等。



第四节 企业管理创新

(四) 管理制度创新

规范

管理制度创新把管理理念创新、管理组织创新、管理方式方法创新活动制度化、规范化，同时又具有引导管理理念创新、管理组织创新、管理方式方法创新的功效。

它是管理创新的最高层次，是管理创新实现的根本保证。



谢谢观看

THANK YOU