
创新思维与管理

课程背景：

“十四五”期间，发展数字经济将成为我国战略的重中之重，结合近年来大众创业、万众创新的形势，“科技进步与创新”业已成为全社会和企业发展的的大势所趋，必将对组织的发展形成深刻的影响。

复杂外部环境下的组织的发展创新需要营造“学习型组织”的氛围，需要不断提升领导者的创新格局。而创新的成果管理和创新型人才的培养作为一个复合型课题，各因素不仅复杂，并且也是动态联系，相互影响的整体。如何科学地考察各相关要素在组织创新、技术转化和人才培养过程中的作用和优先程度，是当前组织发展和人力资源管理研究体系的一项重要任务。

唐文纲博士师从法国战略管理泰斗 Frederic Le Roy 教授，其博士论文《量子时代的创新孵化机制研究》在专业领域获得好评。他在创新的格局提升与管理领域的造诣受到同济大学“创新工程研究院”等专业机构的肯定，20年获阿里钉钉大学首批数字化转型认证讲师资格，21年开始与社科院世界经济研究所及机械工业出版社合作，带队成立“中式OKR”案例库、并组建课题研究组。

本课程首次独家引入法国当代最先进的创新思维和创新工程的知识体系，旨在帮助学员突破思维局限、帮助企业打造创新人才梯队。通过本课程的学习，学员将快速理解创新思维的本质，掌握相关领域最先进的理论和落地方法，赋能锻造企业新时代的核心竞争力。

课程目标：

- 深度探究“创新格局”相关的三大核心要素之间的关系：创意、创新，以及变革管理
- 学习了解“组织变革管理”、“OKR 激励”等重要基本概念，理解提升人才创新思维能力的核心逻辑，打造科技人才培养的方针和路径。
- 理解 TOC 创新力（E4V）这一世界领先的企业创新核心方法论，探索符合企业自身实际的创新人才培养之路。

课程收益：

- 刷新对创新思维和管理认知，全面提升组织变革和转型方面的知识。
- 树立成功培养创新型人才的信心，引领数字化环境下的组织变革。
- 明确创新突破和组织发展的目标，使领导人与核心团队保持战略战术一致性。

学员对象：

公司高管、企业中层管理者、企业基层管理者。

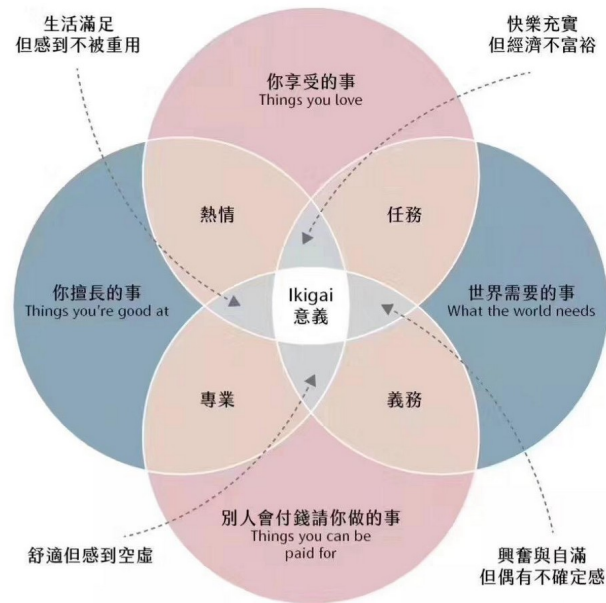
线下培训课 1天 (7-8小时)

- 一、国际科技创新相关发展趋势和国家数字化转型战略的深入解读剖析（约 0.5 小时）

-
- 国际科技创新相关前沿领域情况介绍和丰富多彩的案例分析
 - 国家十四五科技强国和数字化转型重点政策剖析和基础概念介绍
- 二、 创新思维的整体格局梳理 (约 1 小时)
- 组织实现创新必须管理好的良性循环：
创意 (Creativity) 、 创新(Innovation)、 驱动变革(Driving Change)



- 创新型组织的基本特征
 - i. 主动适应 VUCA 多变的环境
 - ii. 具有自驱动自适应的量子态特征
 - iii. 领导者具备成熟的心智与思维格局突破能力
 - iv. 强大的集体学习能力
 - v. 实干 (盈利) 为导向的落地执行力
 - 回答变革与创新的几个核心关键问题：
 - WHAT：组织变革的方向是什么？ --实现高速增长的商业应用前景
 - WHY：创新思维对于企业发展的重要性是什么？
 - WHEN&WHERE：何时因注重培养企业创新能力？人才培养的重点在哪里？
 - HOW：如何评判人才的创新能力？如何建立创新人才培养机制？
- 三、 创新管理 – 驱动变革的火车头 (约 2 小时)
- 创新分类四象限
 - 创新人才的 4 力模型
 - 创新的起源钻石模型
 - “创新需求”和“自主程度”对照矩阵模型
 - 创新提案说服 4 要点
 - 创新力 E4V 工具包的思路讲解和体验
- 四、 激发自我和团队创意的活力 – 探究创新产生的源头 (约 1.5 小时)
- 第四次工业革命背景下马斯洛需求模型的“倒挂”趋势
 - 来自日本的“IKIGAI -- 生存的价值”模型介绍



- 《心流》三部曲的要点
 - 《心灵奇旅》的火花探究步骤讲解和体验
- 五、 领导组织变革的思维模型与方法 (约 1 小时)
- 变革的情感接受模型与 U 性理论 – 从被动适应到主动管理
 - 变革的四象限 – 变革不仅仅是渐进式和颠覆式
 - 创新文化网状模型：符号、仪式、神话、范式…
 - 管理战略变革的方式
- 六、 组织发展的管理模式 (约 1 小时)
- 明兹伯格五种组织类型
 - 学习型组织
 - 空巴与阿米巴 – 平衡创新与财务落地
 - 中式 OKR – 通过大量案例剖析在中国突破唯 KPI 激励方式的 OKR 之道

项目制培训设计

- 基于企业的需求，结合、“法国变革及创新管理”以及“TOC 瓶颈突破”等特色版权课程内容进行定制化设计，把学习课程通过学前自习、学时强化，课后练习等手段，让学员真的的学有所获，让企业能得到真实的绩效提升。
- 设计流程：

序号	步骤	工作内容
1	获得授权	企业提出需求意向 获得与利益关系人沟通的机会 明确启动数字化转型组织发展项目
2	课前准备	了解团队领导者的态度与诉求 回顾团队发展历史 盘点团队成员情况、确定工学员名单 业务部门、HR/培训管理者组织准备 参与人自习“数字化转型”相关参考书籍
3	课程开展	培训课/案例课/引导工作坊
4	课后跟踪	参与人持续学习 完成作业、提交学习成果
5	跟踪辅导	跟踪辅导 固化规则 开展工作会议 建立组织明确性