

# 创新管理与创新思维

## 一、 管理能力是一种动态能力

### 1. 团队发展的周期

初创期、发展期、稳定期、高产期（成熟期）、衰落期、死亡期

### 2. 管理者的最终目的是带领团队有效达成任务解决问题

### 3. 情景领导——领导力是一种动态能力

### 4. 创新能力与管理能力的互动关系

## 二、 创新管理的首要思维——创新思维

### 1. 创新的最大障碍——自以为是

### 2. 什么是创新

### 3. 创新的核心是突破现状更好解决问题

### 4. 传统的问题分析解决思维

### 5. 有效的创新建立在对目前问题的客观认知基础之上

(1) 什么是问题

(2) 问题的两大类型

(3) 问题=标准-现状

(4) 如何正确认知现实状况

## 6. 两个核心的创新思维

(1) 跳板思维

团队活动：跳板思维练习

(2) PO 思维

团队活动：PO 思维练习

## 三、 用创新思维提升管理能力的四个维度

1. 工作思维创新——高效解决问题出结果

视频案例：这样的主管领导才重用

2. 团队激励创新——因人而异的领导艺术

(1) 认知下属量才而用

(2) 下属的动机模式与行为模式

案例讨论：这样的下属怎么用？

3. 团队执行创新

(1) 为什么团队执行无结果？

(2) 如何解决团队“光说不练”的问题

(3) 结果确认及问题改进措施

(4) 过程控制

#### 4. 工作方法创新

(1) 如何分析问题

(2) 方法创新的几种工具

团队活动：扑克迷局

### 四、 创新管理思维在工作中的运用

#### 1. 用教练技术让员工自动自发

(1) 什么是教练技术

(2) 教练承担基本的角色

(3) 教练技术的四个基本技能

(4) 如何让员工去接受变革挑战困难？

视频案例：保证完成任务！

#### 2. 激发员工思考与自我创新

(1) 主管“太能”与员工的“无能”

(2) 不要替下属背“猴子”

(3) 如何应对下属的求助？

(4) 如何巧妙让下属改掉“懒惰”的毛病

### 3. 塑造下属让员工自我进化

- (1) 什么是塑造下属
- (2) 塑造和培养的区别
- (3) 塑造下属需要注意的几个问题
- (4) 为什么下属会“自我进化”

### 4. 通过授权让下属解决问题

- (1) 没有经历就无法理解
- (2) 授权也是一种训练方法
- (3) 授权的核心
- (4) 授权的四个基本原则
- (5) 授权的四种基本类型
- (6) 授权的流程

## 五、结语：优秀的管理者在于不停自我超越