

《创新思维与创新工具训练》

主讲：鄢雷

【课程背景】

当前企业面临市场迭代快、内部创新乏力、跨部门协作低效等痛点，比如：老方法解决新问题导致竞争力下滑，团队陷入怕试错、少交流、惯性执行的创新窘境。越来越多的企业不仅需要培养创新文化的土壤，更亟需一批能激活团队创新力的内部创新引导师。

本课程聚焦从个人创新到团队共创的能力闭环，通过理念+工具+实战三位一体设计，帮助企业培养既懂创新方法、又能带动他人的创新火种，最终实现创新从少数人突破到多数人习惯的组织级转变。

【课程收益】

- 掌握创新思维的关键能力素质、方法论和工具（7种能力、1种万能引导技术、9种创新工具和方法等）
- 掌握创新引导师核心技能（提问、控场、共识引导），可主导10-30人团队的创新会议或工作坊
- 形成发现问题、拆解问题、落地实施的创新思维闭环，提升个人解决复杂问题的能力
- 培养若干名内部创新引导师，形成创新人才梯队，输出1-2个可落地的业务创新方案（结合企业实际问题）

【课程特色】

- 实战导向：60%内容为工具演练+场景模拟，案例均来自企业真实场景
- 工具闭环：整合问题定义、创意激发、方案落地全流程工具，配套创新引导师常用话术手册
- 双轨训练：既练创新思维（个人解题能力），又练引导技术（带动他人能力），避免学了方法不会教
- 成果可视化：输出1个实战成果（个人或团队），课程结束前完成企业真实问题的创新方案

【课程对象】

企业中基层管理干部（需带动团队创新的部门负责人、项目/产品经理）

业务骨干（有意愿成为内部创新推动者的骨干员工）

HR/行政/运营岗（负责组织创新文化建设、人才培养的职能人员）

【课程时间】

标准时长：1-2天（6小时/天）

交付方式：线下集中培训+1个月线上辅导

【课程大纲】

上篇：创新引导师的创新认知与核心技能修炼

第一部分：认知-创新的核心本质

一、创新的认知

- 1、内涵：创造新的事物、方法、理念或思维方式，以带来有价值的改变和进步
- 2、适用场景：不仅仅是发明新的产品或技术，还包括对模式/流程/服务的改进和优化
- 3、主要误区：创新必须是大动作
- 4、呈现形式：新工具/新流程/新想法/新模式，或者把A地方的经验搬到B地方用。
- 5、评估标准：有没有让事情变得更好

二、创新的本质

- 1、本质：更优解，变更好
- 2、目的：解决问题，抓住机会
- 3、核心原则：效率更高、成本更低、效果更好、矛盾更少
- 4、适用场景：所有你想让事情变顺的地方

第二部分 窘境-创新失败的深层分析

一、个人层面

- 1、怕失败-不敢担责

场景：员工在会议上提出的建议被领导直接驳回所产生的影响

- 2、没学过-不知如何创新

工具体验：头脑风暴、换位思考

- 3、惯性思维-一直这样做，没必要改

场景：老员工的固化思维和舒适区

二、团队层面

- 1、管理风格-权威压制或从众心理

场景：开会时，为什么没有人提问题或建议？

- 2、机制缺失-只看结果，不包容试错

场景：为什么新的工作流程在试点过程中被中断？

- 3、氛围问题-缺乏交流，各干各的

场景：市场部和研发部门的信息不透明导致鸡同鸭讲

第三部分 突破-创新的关键能力训练

一、提问能力：多问为什么、如果… 会怎样

- 1、普通提问思维 VS 创新提问思维
- 2、操作步骤：界定问题-分析原因-梳理方向-拆解执行

工具：黄金圈思考法

练习：如何通过创新提问思维改善会议效率

二、分类能力：把乱麻理清楚

- 1、MECE 原则：相互独立（无重复）、完全穷尽（无遗漏）
- 2、操作步骤：确认问题-寻找 MECE 切入点-确认是否能再细分

练习：如何快速理清产品的成本结构

三、跨界能力：打破惯性，从其他行业/领域找破局点

- 1、强调资源整合而非堆砌
- 2、找不同领域的共通语言

工具：类比法（形式/功能/原理）

练习：职场上，如何给自己贴标签

四、框架能力：让发散不跑偏

- 1、用现成框架或自定义框架，把模糊想法结构化
- 2、确保创新不会是想空想，而是有逻辑的系统改进

练习：与市场上同岗位相比，如何用 SWOT 分析本岗位竞争优势

五、具象能力：把抽象想法画出来

- 1、画样子，让想法能够被感知
- 2、一看就能懂，避免各说各话

练习：用线条画出大脑中的产品模样

六、流程能力：把创新想法变成可执行的计划

- 1、把创新想法拆解成可落地的行动步骤
- 2、避免创新共识变口号、想得到做不到

练习：描述网络购物的基本流程

七、迭代能力：接受不完美，在试错中优化

万能工具：SCAMPER 法

案例：如何改进财务费用报销的效率

练习：用 SCAMPER 法改进工作中的某个难题

第四部分：影响-创新落地的引导心法

一、学习方法—费曼学习法

核心：以教促学，用输出倒逼输入

步骤：获取知识—教授他人—回顾调整—简化吸收

二、核心能力—引导能力

1、引导的内涵

激发参与者群体间的对话，轻松实现高质量产出的过程

2、引导的目标

2.1) 解决问题，改善心智（从传统管理者转变为教练型管理者）

2.2) 改变习惯：重点在于改变环境，或者说营造改变的氛围或场域

3、引导的能力

1) 提问能力—用提问代替直接给答案

2) 场景设计能力（流程技术）

2.1) 团队共创法

① 选定主题；② 头脑风暴；③ 组织分类。

④ 群组命名；⑤ 赋予意义；⑥ 行动方案。

2.2) 群策群力法

① 愿景。② SWOT 分析。③ 承诺。

④ 关键行动（团队共创）。⑤ 行动计划。⑥ 城镇会议。

2.3) 游戏化设置

核心：将枯燥的工作变为快乐的游戏。创意和引导能力，都暗合了游戏的四个特点

四大要求：目标；规则；反馈系统；自愿参与

4、工具表格：工作坊引导流程设计表/复盘工具表

三、创新引导师的角色

1、三重角色

1) 派对主人；2) 流程专家；3) 团队教练

2、核心职责

激发参与，组织对话与互动，促成改变和提升

四、引导的四个适用场景

1、事情是重要紧急的；2、答案是悬而未决的；

3、挑战是力不从心的；4、共识是必不可少的。

下篇：创新引导师常用的落地创新工具

第五部分：落地-创新工具的应用

一、洞察问题—看见真实痛点

目的：用可视化路径还原用户从接触到结束的全流程，标记情绪波动与隐藏痛点，避

免想当然。

操作方法：

- 1、 拆阶段；2、记行为；3、标情绪；4、挖痛点；5、找机会

创新工具：用户旅程痛点图

二、定义问题—从模糊到精准

目的1：通过具体→抽象→具体的阶梯式追问，从表面问题挖到核心需求，避免头痛医头。

操作方法：

Why 提问法—抽离出本质和规律（抽象）

How 提问法—在多种方案中找到最佳（具体）

创新工具：问题本质挖掘梯

目的2：通过替换主语、动词、限制词，打破语言对思维的束缚，让问题从无解变有解。

操作方法：

- 1、 换主语；2、换动词；3、换限制词

创新工具：问题表述重构法

三、分析问题—拆解根因

目的：像剥洋葱一样将复杂问题拆解为症状→分支问题→根因，找到解决一个点就能带动一片的杠杆解。

操作方法：

- 1、 列症状（树叶）；2、归分支（树枝）；3、挖根因（树根）

创新工具：问题根源分析树

四、解决问题—从想法到落地

目的：用价值-成本二维矩阵，从大量想法中筛选出高价值+低成本的优先项，避免资源分散。

操作方法：

- 1、列想法；2、评维度；3、定优先级

核心原则：核心区（必做）；试点区（可试）；暂缓区（后做）

创新工具：优先级聚焦矩阵

五、复盘问题—持续优化

目的：记录创新方案的亮点、卡点、微调点，让每次尝试都成为下次进步的阶梯，避免重复踩坑。

操作方法：

- 1、亮点评分：哪些环节超出预期？
- 2、卡点分析：哪里卡住了？
- 3、微调动作：下次改一个小地方会更好？

创新工具：创新迭代复盘表