

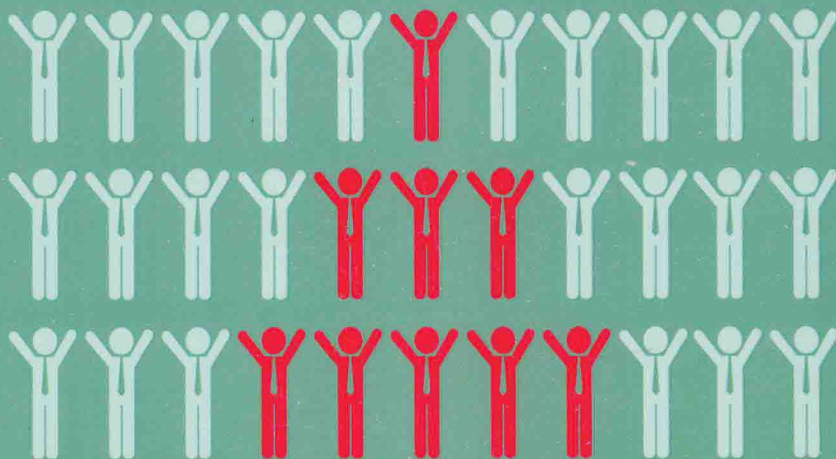
争当创新型

员工

呼志强◎著



领导思考的问题——如何让员工自动自发地给企业带来创新的节奏？
员工们思考的问题——成为创新型员工该从哪里做起？



创新能力是可以通过学习和训练提高的

创新是有规律可循的

从思维开始创新，打破你的“死知识”，架构你的“活智慧”



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

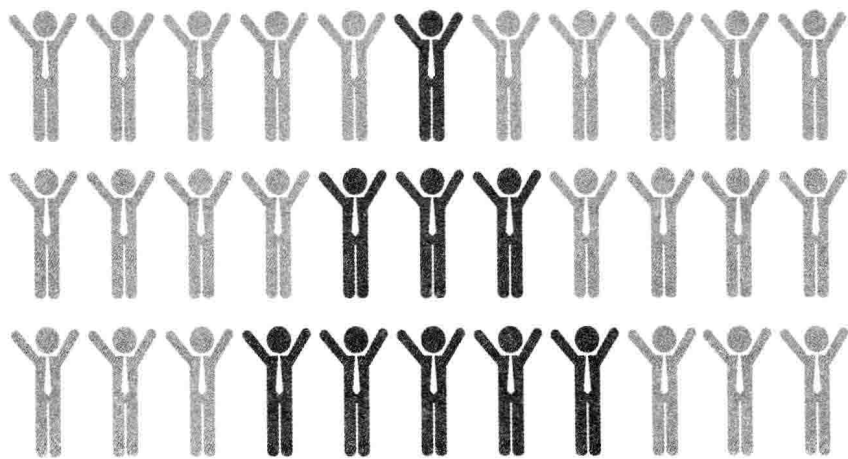
争当创新型员工

呼志强◎著



领导思考的问题——如何让员工自动自发地给企业带来创新的节奏？

员工们思考的问题——成为创新型员工该从哪里做起？



人民邮电出版社
北京

图书在版编目(CIP)数据

争当创新型员工 / 呼志强著. -- 北京: 人民邮电出版社, 2014.4
ISBN 978-7-115-34827-2

I. ①争… II. ①呼… III. ①企业—职工—创造性思维—能力培养 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第037037号

内 容 提 要

在新经济时代,创新是企业生存发展的根本。员工层面的创新是企业创新的源泉,如何激发员工的创新力?如何让员工自动自发地给企业带来创新的元素?这是很多企业管理者苦恼的问题。本书站在员工角度,为员工自主创新指明了方向和道路,也解决了企业管理者的疑惑。本书内容包括员工创新的重要性、员工创新能力的培养与提升的方法、员工创新意识的训练等,告诉员工如何创造性地解决问题、如何通过创新来提高工作效率。不仅表明了创新的好处,还指明了创新的途径,摒弃了空洞乏味的说教模式,书中将案例和理论相结合,分析到位,方法实用,可读性强。

无论你是新员工还是老员工,无论你从事何种职业,无论你身处何种职位,只要具有了创新意识和创新能力,就能从职场中脱颖而出,成为职场的佼佼者!

◆ 著 呼志强

责任编辑 赵娟

执行编辑 蔡艳鹏

责任印制 杨林杰

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路11号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

大厂聚鑫印刷有限责任公司印刷

◆ 开本: 700×1000 1/16

印张: 14

2014年4月第1版

字数: 198千字

2014年4月河北第1次印刷

定价: 35.00元

读者服务热线: (010)81055488 印装质量热线: (010)81055316

反盗版热线: (010)81055315

前 言

在这个世界上，唯一不变的就是变化，唯一确定的就是不确定。在日趋复杂的经营环境中，创新已经成为企业应对不确定性的一把“金钥匙”。创新是企业生存的根本，很多企业都希望通过创新来实现赢利和发展，企业不仅需要领导者创新，更需要大量的员工给企业带来创新的点子和机会。如何激发员工的创新力？如何让员工自动自发地给企业带来创新的点子？这也是很多企业领导者苦苦思考的问题。

我们先谈一下企业为什么需要创新？

市场环境总是不断变化的，今天的成功经验明天就有可能成为失败的教训；今天是一家威名显赫的公司，明天可能就会面临倒闭。一家公司只有通过不断创新，才能源源不断地增强竞争力。可是我们看到的却是，这些年中国企业为世界贡献最多的就是“亿万富翁”，可在企业创新与技术创新上，建树不多。不仅企业领导层的创新能力低下，从员工层面来说，创新能力也不高。

我国社科院曾做过统计，我们11个中国人等于1个日本人的生产率，我们的生产率只是美国的1/12，相当于我们12个员工生产出的效益等于美国1个员工生产出的效益。中国企业如何崛起？唯有创新！

创新，首先应从企业管理者做起。国内一位知名企业管理咨询专家谈到中国企业的发展时曾分析过：“中国第一代老板的看家本领都不高，如同程咬金



的三板斧功夫。那么三板斧有用吗？第一次交手有用。在第一次交手中它可能让对手摸不着门路，但第二次、第三次交手，对手可能搞得一清二楚了，要打败对手也就难了。生存天地间，企业的变化至少应该比环境变化快半拍，每次交手都摆出新招式，取胜的可能性就会大大提高。”企业领导者不能躺在过去的的成绩上睡大觉，要不断进步，不断突破，去创新，去发展！

不仅企业管理者需要不断进步，不断创新，企业的员工也需要在工作中创新，提高工作效率。企业中的任何一个普通员工都是创新的源泉，可以创造出无限可能。我们只要积极开动脑筋，就一定能够想出新的办法；相反，如果不具备创新意识，哪怕是做得再好，也难以取得成就。就好比同样是写报告，有的人交上去的只是干巴巴的报告，而有的人却会给报告加个花边，虽然看似简单，但却增添了无限的生机。

员工一定要记住：你越有创新能力，你就越有核心竞争力，你的观点和想法就越多，你的能力就越强，升职加薪的可能性就越大。

创新是企业生存之本。就一家具体企业而言，员工层面的创新才是企业创新的源泉。但是很多企业家和高层管理人员抱怨员工缺乏创新意识、工作没有主动性和积极性，为什么会这样？员工的创新意识和创新能力到哪里去了？按理说员工需要创新来提高工作效率，来获得升职加薪，但是现实中能够创新的员工很少。那是因为企业没有为员工提供好的创新平台和创新制度。在一些企业里，管理者一方面在大谈企业创新的重要性，忧虑员工的创新意识不够；另一方面又在有意无意地压抑员工创新的火花。

很多员工也清楚，卓越的工作业绩往往要通过创新来实现，创新固然艰难，但也确实是创造佳绩的一个最佳途径。所以，只要企业具备创新的“硬件”环境与“软件”环境，并加以有效激励，每个员工都会努力工作，并将创新力发挥到最大化。

创新员工可以无处不在，就看企业怎么培养。不是中国的企业员工没有创新意识，也不是他们没有创新能力，而是企业环境把他们的创新意识给消磨得

所剩无几了。实际上，员工的创新是需要管理者精心培养的，鼓励员工在工作中创新，这样能提高员工对企业的忠诚度和员工工作的成就感。

中国有近800万家的企业，大多对员工创新素养的提升有着强烈的诉求，如何让企业员工都能以创新的态势参与企业运营和发展，这是很多企业管理者苦恼的地方。很多企业创新要求很迫切，他们请培训师来给企业员工讲课，但是成效都不是很显著。

想创新就要先知道什么是创新，创新不是字典上苍白的解释，通俗来说，别人没想到你想到了就是创新；别人没做到你做到了就是创新；别人没这样用你这样用了就是创新；别人没把这两个东西放一起而你放到了一起就是创新；所有技术表面上看着不新，但串在一起就是创新。

本书没有站在企业的角度告诉企业管理者如何创新，而是站在员工的角度，为员工自动自发地创新指明了方向和道路，有利于他们在企业中升职和加薪，这才是员工实实在在需要的东西；员工有了创新的动力和行动，企业自然也会受益匪浅。

企业需要创新，员工也希望借助创新提升自己，这就催生出了这本书。本书不仅为员工提出了创新的益处，还为员工指引了创新的途径和创新的方法，例子多，生动活泼；很实用，不讲虚假概念，使员工容易理解，容易参照！

本书没有空洞乏味的说教，很多案例都来自职场成功员工的经历，例子和理论相结合，分析到位、方法实用、案例丰富、详实，可读性强，是企业管理者和员工不可多得的一本好书！

目 录

第一章

从白领到金领，秘诀就是创新

001	要加薪，先创新	2
	在平凡岗位上进行创新	3
	任何员工都是创新源泉	5
002	带着思想去工作	7
	培养你的创新习惯	9
	整天想着去发现	11
003	结果给老板，问题留自己	13
	能及时解决问题	15
	妥善地解决问题	17
004	激发大脑中的无限创新	20
	拥有创新的方法	22
	创新不是精英的专利	24
005	人人都有创造力	26
	激活自己身上的创造力	28
	敢于向一切规则挑战	30



员工创新思维训练之判断推理	33
判断推理练习题	35
判断推理答案	37

第二章

在工作中创新，做单位的新财神

001 老板青睐创新员工	40
公司急需有头脑的人	41
修炼自己的创新能力	43
002 让思维“跑”在老板前头	47
与老板分享好主意	49
聪明工作比努力工作更重要	51
003 为企业提供合理化建议	53
好建议让公司受益无穷	54
提出合理化解方案	57
004 为公司的发展奉献金点子	60
提出符合企业的点子	62
金点子就在你的周围	64
005 心中要想着为老板赚钱	66
公司的目标就是赚钱	67
抱怨工作就无心创新	69
员工创新思维训练之归谬推理	73
归谬推理练习题	76
归谬推理答案	79

第三章

打破工作限制，走出工作陷阱

001	死守经验，经验就成了偏见	82
	颠覆“熟知”，不要被经验蒙蔽	83
	不要让专业知识束缚了你的头脑	85
002	突破思维定势，敢于创新	88
	勇敢地打破创新“瓶颈”	90
	突破限制创新的因素	91
003	挑战权威，改变传统工作模式	95
	权威的来源	96
	弱化权威的训练	97
004	脑子活比学历重要	100
	戴上你的创新思考帽	102
	最常用的创新技巧和方法	104
005	经常思考，寻找创新灵感	108
	思考要和别人不一样	110
	从一条思路跳到另一条思路	112
	员工创新思维训练之演绎逻辑	115
	演绎逻辑练习题	118
	演绎逻辑答案	121



第四章

转换观念，拆掉思维里的“墙”

001 逆向思考，跳出一般人的逻辑模式	124
从结论往回推	126
巧妙地运用换位思维	128
002 给大脑装上翱翔的翅膀	131
扩展思维的广度	133
不要满足于一个答案	136
003 求异思维，就是要与众不同	138
不要和大家一样	139
树立起自己的特色	142
004 把复杂的事情简单化	145
简单的就是最有效的	146
根除工作的“复杂病”	149
005 整合资源，创新可以零成本	152
将它们之间联系起来	154
做一个整合者，可以事半功倍	156
员工创新思维训练之归纳逻辑	159
归纳逻辑练习题	161
归纳逻辑答案	163

第五章

升级大脑，修炼创新力

001	创新力是你一生的资本	166
	一流的员工主动创新	167
	投资自己，不断学习	169
002	想象力远比知识更重要	172
	找到有价值的联想	174
	开发想象力，跳出传统的桎梏	176
003	发挥“灵感”，记住自己的闪光点	179
	灵感闪现所带来的价值	181
	灵感思维术的训练	183
004	发挥自己智慧的潜力	187
	打破思维表层认识	189
	从错误中发现商机	191
005	培养和锻炼创造性思维	194
	多问问自己，开放大脑思维	196
	创新的策略和心法	199
	员工创新思维训练之分析推理	205
	分析推理练习题	208
	分析推理答案	211

第一章

从白领到金领，秘诀就是创新

有人曾问过李嘉诚这样一个问题：“你几十年的成功积累为什么还不如比尔·盖茨的几年暴富？”李嘉诚认为主要原因是比尔·盖茨掌握了这个时代最为稀缺的资源——创新精神。他说，创新可以让一个“新品”在一夜之间战胜一个畅销几十年的“名品”。“新品”来自哪里呢？来自员工的创新。

在工作中，员工要想改变职场命运就要把智慧用在工作的创新中。作为员工，只有不断创新，才能使自己在竞争中永远立于不败之地，才能在推动企业发展的同时，实现自己的人生价值和理想。





001 要加薪，先创新

社会每前进一步，历史每翻开一页，无不留下人类创新的脚印。杰克·韦尔奇说过：“如果你想让列车再快10km，你只需加大马力；而若想使车速增加一倍，你就要更换铁轨了。”在职场里，你越有创新能力，你就越有核心竞争力，你的观点和想法就越多，你的能力就越强，成功的可能性就越大。

在现代企业里，老板对每个员工的考核，不再仅仅局限于专业技能的优劣，具备创新意识和创新能力的员工更受老板器重。

3M是一家产品种类数千种的巨型企业，其每年销售量的30%从前4年研制的产品中取得。在3M的年终考核中，人力资源部经理通过问卷问每一个员工：“你今年的工作与去年相比有什么变化吗？”别小看这个问题，这个问题却蕴含着创新求知战略的灵魂。3M公司已经把创新求知氛围作为一种企业文化，他们尊重并欣赏员工的创意，鼓励每一个员工都要具备这样一些品质：坚持不懈，能从失败中学习，有好奇心，有耐心，能在公司有困难时及时想出好主意等。

许多员工对自己的薪水不满意，认为自己辛辛苦苦干了这么多年，薪水总是上不去。要求加薪无可厚非，因为每个人都希望自己能过上更好的生活。但是在要求加薪时，要先想想，自己在工作有没有创新，有没有给公司带来更多的效益，如果有，那你的薪水自然会水涨船高。

创新力是最珍贵的财富，如果一个人具有这种能力，就能把握生活的最佳时机，从而缔造出伟大的奇迹。作为员工来说，如果能够懂得如何将创新的思维方式融入解决问题的行动中来，那么，他就能成为企业的中坚力量，成为企业抢手的人才。

创新能力正在升级为主宰员工职场命运的重要条件之一。纵观那些升职加薪的员工，他们一般都不是按常规思考和做事的人，而是总能够迸发出新的观点和做法的人。当你摆脱一些条条框框束缚，创新意识和能力得到了提高时，你会发现，升职加薪是一件非常容易的事情。

工作中我们往往可以发现，许多人并不缺乏勤奋，也不缺乏知识，但却碌碌无为，其原因就在于缺乏创新精神。其实，创新并不是什么艰难的事，往往是一个新的想法，一个传统之外的方法。

有一句拉丁格言，“每一个人都是他自己命运的设计师。”让你的每一个想法和自由的观点在天空中任意翱翔，让你的创新欲望冲动起来吧！

在平凡岗位上进行创新

工作中，我们常常期望老板能给自己加薪。薪水是你对公司贡献的回报。要加薪，首先要创新。一个创新，可能给公司带来更大的市场，更多的利润。对于这类创新型员工，老板会青睐有加，给予高薪也是理所当然的。

来看这样一则故事：

香奈尔公司是法国著名的化妆品公司，享誉世界，它的发展壮大得益于一名员工在关键时期的一次重要创新。

香奈尔公司在刚开始创建时一团糟，产品滞销，公司陷入困境。一天，销售部的一位员工突发奇想，并把这一想法向老板香奈尔女士汇报，香奈尔女士听了，十分赞同。过了几天，在巴黎一家报纸上，人们看到了这样一则广告：



香奈尔化妆品公司将精选10名丑女于星期六晚上在巴黎大舞台上与各位见面，届时欢迎大家光临。

广告刊出后，一时间人们纷纷议论，那个星期六晚上，到场参观的人非常多。帷幕拉开，丑女们鱼贯而出。果然一个个都长得奇丑无比。观众们顿时纷纷摇头，大家无不惊叹：“竟然会有这么丑的女人！”这时只见香奈尔女士神态自若地走上台对大家说：“为了展示本公司化妆品的神奇功效，请各位朋友稍等片刻，让丑女们化妆，让她们以另外一番容颜来感谢大家今天的光临。”

过了一会儿，随着音乐幕布再起，丑女们再次登场，与前面不同的是，这次她们在香奈尔化妆品的修饰下“旧貌换新颜”，在霓虹灯的映衬下竟然显得有些美艳。这时，观众无不叹服，自此香奈尔公司声名鹊起，其生产的化妆品成为了市场的宠儿。

那名提出这个创新性方案的员工拯救了整个香奈尔公司，不用说，随着公司的发展壮大，他得到了重用，升职加薪是必然的。

可以说，那位员工的创新性方案对刚起步的香奈儿公司来说是决定性的。此时，创新就像一把魔杖，而且是一把能让公司发展壮大的魔杖。因此，如果你要想成为公司离不开的人，就要向香奈儿公司的那位员工一样，在平凡的岗位上进行创新。

全国劳动模范邓建军是江苏省常州市黑牡丹股份有限公司的一名电气技术工人，自学了200多册专业书籍，参与公司技术创新项目近500个，其中独立完成150个，给企业创造了3000多万元的经济效益。

王洪军是一汽大众有限公司焊装车间的一名钣金整修工，发明制作钣金整修工具40余种，提炼出123种钣金修复方法，创造的“轿车钣金快速修复法”获得国家科技进步二等奖，是全国第一个获此殊荣的工人。他是一位普通岗位上的工人，可不普通的是他爱学习、爱钻研，立足本职进行创新，为企业创造了

巨大的经济效益，个人也获得了较高的荣誉。

他们的创新故事启示我们，不论在哪个岗位上工作，只要想创新，不断学习，不断钻研，都会有所建树。

总之，不管是一家什么样的企业，也不管我们从事的是哪一个行业，幸运之神都会偏爱有创新精神的企业和员工，创新能为企业或个人事业的发展带来良好时机。

● 任何员工都是创新源泉

创新并不只是来自于经验非常丰富、头脑十分灵活的个别员工。任何一个通员工都是创新的源泉，都可以创造出无限可能。每位员工都是独立的个体，他们各自有着完全不同的经历、学识、经验、技能和思维方式。他们从各自的角度出发，依据自身的经验和理解能力，即使面对同一事物，不同的人所思所想也不尽相同。很多创新正是看别人看见的，却想别人想不到的。

既然每一个员工都可以创新，为什么一个具有创新力的团队那么稀缺呢？原因就出在企业管理者的身上。人们常说，没有学不好的学生，只有不会教的老师，在创新中也存在相似的问题。没有不能创新的员工，只有不会提升和激发员工创新力的企业管理者。那么企业管理者该如何激发员工的创新激情呢？

1. 唤醒创新意识

每个员工身上都具备创新能力，但他们中大多数人并不清楚这一点，更不用说有意识地运用这一点了。企业管理者需要让每个员工都认识并相信自己，人人都可以创新。创新也是工作的一部分，只有创新才能给自己的工作带来更大的进步。

2. 提升创新能力

每个人的基本创新能力都是有限的，但创新能力可以通过学习、实践、训



练而逐步得到提高。企业管理者可以通过思维游戏、实战演练、创新竞赛及其他各种方式来提升员工的创新能力。

3. 引导和鼓励

创新力有了一定的引导才能显出其效能，企业管理者一方面要注重提升和开发员工的创新力，另一方面也要注意引导员工进行创新，将创新汇聚到一致的大方向上。同时，创新是个永久持续的过程，需要企业管理者持续地鼓励员工，以推动创新长久保持动力。

讲完了企业管理者的责任，对于员工来说，自己该如何提高自己的创新思维呢？

1. 积累知识

在进行任何一项创新之前，你的头脑中总要有一些预备性的知识，把这些知识作为铺垫或者跳板，然后才能构想出改进或解决问题的新方法，所以你所掌握的知识往往决定了你的创新水平。

2. 善于观察和实践

创新是对旧有事物和旧有格局的否定，是对潜在力量的挖掘，所以离不开坚持不懈的观察和实践。创新往往在观察与实践中得到突破。

3. 创新需要训练

创新既然属于一种思维和心理领域的内容，那么它肯定可以而且必须经过训练。盲目的创新不但无助于你的工作，反而会给你的工作带来不必要的损失。

如果你试着按照上面三点去做，你将会慢慢培养起创新意识的习惯，养成创新的习惯，那你在工作中将会显得与众不同，必将脱颖而出，为公司创造较大的效益，你离升职加薪也就不远了！