

# 听张晖教授关于培养创新人才和文化讲座之课堂感想

(08 年暑期课程-职业规划与领导力发展)

EECS 00648311 刘石磊

本次张晖教授提出的讲座题目是“**Becoming Innovators & Cultivating Innovation Culture**”。事实上，张教授的确是从这两方面来从内涵至外延对创新这个概念进行综合论述，并结合案例加以剖析和点评。个人如何成为创新者，以及如何创造出利于创新的氛围与环境，这两大问题是每一个身处日新月异的信息时代的人，尤其是将来可能涉足 IT 业的我们应该严肃对待与思考的问题。

这里的“创新”，并不是指狭义上的、单一的技术层面的进步或应用领域的延展，而是一个综合性的、普适的创造新价值的过程的概念。关于创新，张教授将其分为两个维度，一是从类别上：技术创新、管理创新、营销创新、人才创新、商业模式创新等；另一个是从细分自主创新来说：有原始创新、集成创新、引进消化吸收再创新之分。接下来我试图对张老师这次讲座谈一谈自己的感悟和想法。

## 一、个人的创新

谈到个人创新，张老师认为创新能力是能够并且应当后天培养的。他认为应当在平时有意地多从不同角度认识事物，思考问题，而不应该仅仅满足日常的思维。

事实上，进一步地思考，创新能力的后天培养还具有许多其它形式的：我们可以通过随时记录来捕捉自己一闪即逝的灵感；也可以有意锻炼自己的发散思维能力；还可以通过对多门学科的交叉学习获得更多的思路……只有细心观察、大胆思考，才有可能从平凡普通中收获与众不同的金点子。

张老师着重谈到了微软，因为很多人谈起创新就想起微软。但是我觉得与微软发展成熟后的技术开发相比，盖茨和保罗决定辍学开办微软的举动，才是最伟大的创新。创新并不仅仅指技术的进步，而是旧环境的改变，新事物的诞生。

## 二、企业等组织的创新

缺少创新并不是因为人们不聪明，也不是因为领导经理们不理解创新的重要性，更不是因为资金、设备等投资的短缺。事实上，张老师说到这里提出了这节课我印象最深也觉得最有收获的概念——“创新者的困境”(Innovator's Dilemma)。

何为“创新者的困境”？我个人将其理解为所有公司奉行传统策略的硬伤。

技术分为现有的成熟技术以及新兴技术，公司是以盈利为目的的组织，在新兴技术尚未完善的时候，新技术成本低但是质量差，顾客需求较少。公司必然倾向于坚持原先的成熟技术——即继续执行贴近顾客需求的原先经营方式。而开发团体继续完善这项技术，直至有规模小的新兴企业大胆涉足新技术为止。再后来，当大公司发现使用新技术是如此必要时，已经太晚太晚，只能接受衰落的现实。这即使“创新者的困境”。

那么如何改变这一现状呢，张老师没有直接提出这个问题。但是我想，一家成熟的公司做出产业决定时必然要经过经理人的仔细考虑和董事会的投票表决，那么如何改变这一现状其实更应该从人入手，让更多的人同意尝试新技术，必须着手打造创造、自由、民主和激情的企业文化，使员工能不盲从与外界，独立、客观地分析一项策略的市场前景和潜力。这样才能从根本上解决创新困境的问题。