

最新产品创新的心得体会 学习创新型企业心得体会(大全5篇)

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

产品创新的心得体会篇一

创新一直被视为现代社会发展的动力之一，而创新型企业更被誉为时代的领军者。作为学生，我们在学习过程中也需要掌握创新思维，培养创新素养，以适应未来的社会发展。在此，我将分享我的学习创新型企业心得体会。

首先，养成思维的开拓与弹性。一个创新型企业需要不断地进行试错与调整，这也是我们学习的过程。在学习过程中，我们要善于思考问题，不仅要有解决问题的方法，还要敢于尝试新鲜事物，勇于面对挑战。要从不同的角度思考问题，并将问题与知识进行联系，进而获得新的见解和思维方式。此外，我们还要养成适应变化的能力，面对不同的环境和挑战，能够快速调整自己的思维和行动，以适应社会的快速发展。

其次，培养创新型团队的合作精神。一个创新型企业需要团队成员之间的密切合作和有效的沟通。在学习中，我们也需要与同学和老师进行密切合作，共同解决问题。一个优秀的团队不仅要有相互之间的信任和理解，还要有良好的沟通和协作能力。只有在互相倾听和互相尊重的基础上，才能够形成一个高效的团队。所以我们在学习中不仅要注重个人能力的培养，也要注重团队合作精神的培养。

再次，挑战自我，不断进取。创新就是要不断追求突破自己

的极限，在学习过程中也一样。我们要树立良好的学习态度，勇于接受新的知识和挑战。要敢于面对困难和压力，积极寻找问题的解决方案。同时，我们还要保持持续学习的意识，不断提高自己的专业能力和综合素质。要明确自己的目标，制定并完成学习计划，不断创新和提高自己的能力，使自己成为一个具有创新思维和能力的人。

此外，坚持学习创新型企业的成功案例。学习创新型企业的成功经验是我们学习过程中的重要素材。我们可以通过阅读相关书籍和文章，参观创新型企业，了解他们的发展历程和成功经验。从中我们可以了解到创新型企业是如何在竞争激烈的市场中取得成功的。同时，也可以从中学习到创新型企业和管理方面的创新，以及他们在市场营销，人力资源等方面的先进经验。通过学习这些成功案例，我们可以对创新型企业的运作模式和价值观有更深入的了解，并将其应用到我们的学习和未来的工作中。

最后，要不断实践和总结。学习创新型企业心得并不仅仅是纸上谈兵，更重要的是将其应用到实际行动中。学习创新和实践是相辅相成的，只有在实践中才能够更加深入地理解和掌握知识。所以，我们要勇于实践，积极参与学校和社会实践活动，亲身体会创新和发展的过程。同时，我们还要及时总结并反思自己的学习过程，查找不足以及问题，不断改进和完善自己的学习方法和策略。

总之，学习创新型企业心得体会是我们学习过程中重要的一环。通过养成思维的开拓与弹性，培养创新型团队的合作精神，挑战自我，不断进取，坚持学习创新型企业的成功案例以及不断实践和总结，我们可以更好地掌握创新思维和方法，培养创新素养，为未来的发展打下坚实的基础。

产品创新的心得体会篇二

当今社会，创新成为了企业发展的关键所在。在如此竞争激

烈的市场环境下，只有不断追求新的发展思路和方法，才能保持企业的竞争力和生机。作为一名企业管理人员，我有幸参观了一家创新型企业，并从中汲取到了许多宝贵的经验与启示。以下是我对于学习创新型企业的心得体会。

首先，创新型企业具有敢于冒险的勇气。在我参观的企业中，我发现他们不怕失败，敢于尝试新的事物。在其办公区域，挂着一块大大的黑板，上面写着“尝试失败”。这给我留下了深刻的印象。他们鼓励员工勇于尝试新的创意和方法，而不是一味地沉浸在已有的模式和经验中。企业需要有一个良好的文化氛围，鼓励员工发表新的想法，才能激发出创新的能力。

其次，创新型企业注重培养员工的创新意识和能力。在企业的宣传画面中，我看到许多员工团队参加的培训和研讨会，涵盖了创新思维、团队合作、问题解决等方面的主题。我还了解到，该企业定期举办创新大赛，鼓励员工提出新的创意，并提供奖金和机会。这种培养创新意识和能力的做法，使员工可以持续不断地学习和进步，为企业创造更大的价值。

第三，创新型企业注重与外部的合作。企业不再固守“大方向由我来定”这种封闭思维模式，而是积极与外部机构合作，共同研发和探索创新的机会。在公司的办公区域，我发现有一个创新咖啡厅，里面有各种专业领域的专家能够为员工提供指导和咨询。此外，该企业还与大学、研究机构等合作，共同开展创新项目。通过这种与外部合作的方式，企业能够获得更多的资源和灵感，推动创新的发展。

第四，创新型企业注重员工的发展和激励。这家企业非常注重员工的培养和成长，提供各种发展机会和培训项目。在员工的办公桌上，我看到了一本名为《成为创新者》的书籍，随意地翻看后，发现这本书是由该企业编写的。这让我明白，创新型企业为员工提供了一个良好的发展平台，帮助他们成长为更好的创新者。此外，该企业还设有一些激励措施，如

股权激励和优秀员工奖励等，来激发员工的积极性和创造力。

最后，创新型企业注重用户体验和市场需求。企业的目标是推出满足用户需求的产品和服务。我发现这家企业在市场推广方面做得非常出色。他们与用户保持紧密的联系，不断收集用户的反馈和建议，并根据市场的变化来及时调整产品和服务。这种关注用户体验和市场需求的重要性，使企业能够更好地满足用户的需求，获得更多的市场份额。

通过参观这家创新型企业，我深刻体会到创新是企业发展的重要驱动力。企业要具备敢于冒险的勇气，注重员工的培养和激励，与外部机构合作，关注用户体验和市场需求。只有这样，企业才能在激烈的市场竞争中脱颖而出，实现可持续发展。我将把这些宝贵的经验和启示应用到我的工作中，不断追求新的发展思路和方法，为企业的发展做出更大的贡献。

产品创新的心得体会篇三

“创新是一个民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力”，创新是本质是前进是对周边事物积极的探索，一个国家只有不断前进才能国富民强，企业也是如此。今天本站小编整理了企业创新管理学习心得体会，希望对你有帮助。

通过这一期的企业战略管理及经营创新课程的学习，对管理的定义、组织形式、企业战略管理、管理理念、管理方法、管理手段、管理人才及经营创新等有了进一步的认识和理解。通过对优秀企业经营成功的典型案例、管理故事、管理定律的学习，使我对管理和创新有了从理到感性的认识，得到了很多的启发。这些都对我以后的工作具有一定的现实指导意义，今后，还应进一步加强这方面的学习，不断提高工作能力和理论实践水平。

战略对于企业的发展成败至关重要，企业战略管理是企业的高层决策者根据企业的特点和对内外部环境分析，确定企业的总体目标和发展方向，制定和实施企业发展总体规划的动态过程。近几年来，全球经济发生了巨大的变化，经济环境也越来越复杂，竞争异常激烈，不仅对大企业提出了挑战，更对众多的中小企业提出了更高的要求。一个企业要在激烈的市场竞争中获胜，拥有自己的一席之地，必须要走规模化道路、要有品牌优势和产品、技术优势，否则就很有可能被淘汰，但是即使具备了这些优势，也不一定就不会被淘汰，关键还需要有正确的战略和决策，要运用战略的眼光和思维，正确地分析内外部环境的优劣势，正确把握市场发展的动向，合理布局自己的优势资源和产品，这样才能在市场竞争中充分发挥优势、规避弱项，取得阶段性的胜利。

在市场竞争激烈的今天，企业战略已成为企业家所关心的首要问题，制定战略和实施战略已成为企业核心的管理职能，强有力地执行一个科学、缜密的战略已是企业竞争制胜、经营成功的重要保证。观念产生于企业以往的历史与经验，这此观念就是企业的经营风格，它一旦形成，就会根植于企业成员的思想之中，成为企业文化的重要组成部分。可以说，战略也是企业文化的一种反映，有什么样的企业文化就会形成什么样的战略。如果制定的战略与企业文化不相兼容，则要么战略不能成功，要么需要对企业文化进行变革，可见企业文化也是关键所在，可以说它决定了一个企业的战略实施的成败。

另一方面通过一系列的课程学习对管理的认识上升了一个层次，现在经济全球化、知识化、信息化，学习无论对于个人还是企业都至关重要，也是非常迫切的，企业和个人都必须在不断学习的过程中重塑自我，提升自我，更新观念，不断创新，增强竞争能力。最先进的组织是学习型组织，只有不断学习，做到与时俱进，全面普及管理及专业知识，掌握最前沿的知识、技能和管理方法，才能为企业提供全面的加强管理和提高效益的解决方案，只有自身素质的提高和综合

竞争能力的加强才能适应瞬息万变的市场竞争形势，抓住机遇，迎接挑战。

企业要持续稳定的发展，必须提高自己的核心竞争能力，这是企业独特的竞争优势，企业的执行能力也是的核心竞争力的一部分。企业的活动大致可分为经营与管理两大部分，经营活动主要在“市场机会”与“内部能力”间求取最大的平衡与发展，战略制定好后，主要是在管理上贯彻执行，当然也受到外部环境的影响和制约。管理活动是为了支持和确保经营活动的决策能正确执行。我们很多企业不是没有决策、战略及制度，而是决策、制度不能很好的贯彻执行，各企业、企业各职能部门没有充分发挥其应有职能，而且制度在落实过程中随着层面的增加偏离程度越远，其中一个关键原因就是企业的战略思想和经营决策没有被组织内所有成员所了解和支持，存在沟通渠道不畅通与沟通方式、方法不合理，企业战略决策与发展目标不光是决策层与管理层的事，企业所有成员都应该要有所了解，否则将导致组织成员不明确企业战略发展方向，对企业前景不了解，无法形成合力，影响企业决策的执行力度与效果。

参加了集团总公司举办的青年人才培训，这次培训涉及了企业经营管理中创新思维和决策的问题，尤其在创新思维方面，很符合我们企业的管理需求，对于我们在企业的经营管理方法方面起到了非常有效的提醒和帮助作用，我个人也受益匪浅，结合分公司管理实际，我个人有以下心得：

创新用很简单的话说就是多积累把前人的经验转化为自己的经验在前人的基础上下功夫。要敢于想象要敢于探索多使用发散思维尽量避免惯性思维条件允许的可以多想一想尝试去做别人不敢做的事。

一、要善于发现问题。发现问题最主要的是需要增强观察能力。我作为企业的管理和决策者，对于运作方式和工程施工流程是最熟悉的，如何在工作中发现问题，我觉得应从以下

三个方面入手：一是要善于从工艺流程入手，看一看企业的运作方式是否准确、是否符合规定要求、是否符合企业长远发展的目标；二是要善于从工程施工流程入手，看一看施工过程是否符合规范要求，各施工程序能否达到精准；三是要在整体运作过程中掌握各项环节，检查各环节是否在技术创新、质量控制、成本节约、以及绿色文明化管理方面有缺陷或者存在创新空间。这样一来，问题就不难被发现。

我个人认识到现阶段建筑市场就如同任南鹏当年经营如家一样，即将接近瓶颈阶段，国内从央企中建、中铁等到地市级建筑企业、私营建筑公司，管理水平差异、技术层次差异、资金差异等造成市场占有率逐渐失衡。我觉得我们所在的企业应该逐步与国内外大型建筑企业接轨，引进先进的经营管理模式，同时应该加强企业品牌文化建设，在经营管理创新的同时扩大企业影响力，进而促进企业的长远发展，在激烈的竞争中分一杯羹。

二、改变以往的管理模式。我们单位目前的管理模式比较死板，一直以来都是依靠主要领导来对企业的经营管理等进行决策，导致员工个人思想僵硬化，如同操作机械一样，最终导致企业管理的整体僵化。苏源泉教授所讲的“不去管理”、“群策群力”、以及“高效沟通”是目前我们企业所最需要突破的。

我认为，所谓的“不去管理”，应该是要让企业领导学会组织企业内在、外在的所有相关资源，并不是单纯的直接、集中地参与到实际管理操作当中，而是要利用一切有效资源，激励和提升员工的工作积极性与主人翁意识，为企业做出贡献；“群策群力”应该是要将领导的个人决策权转变为采纳权，把日常经营管理存在的各类问题逐一开会研讨，让所有参与人员发散性思维，群体决策后形成最终采纳意见，这样不仅会使问题得到解决，而且可以增强员工的个人归属感，使其乐于为企业的长远发展出谋献策；“高效沟通”是我们企业领导目前急需突破的难点，由于我们建筑行业分散性的特点，

致使企业内部沟通不尽理想。在企业日常管理中，我经常深入施工项目，了解项目进展的同时与员工个人进行沟通，但通过今天的讲座，我才意识到我个人以及企业管理层并未与员工之间实现“高效沟通”，应当在经营管理的同时，降低姿态倾听员工提出的个人问题、对企业的建议和心声，而后及时付诸行动，形成长效。目前，我们正在新项目进行管理、决策、沟通等方面的试点，期望会取得良好的效果。

感谢集团总公司领导举办的这次培训，并感谢苏教授的辛苦准备与讲座，让我们在企业经营管理中又拓展了新的视野，为企业的长远发展积攒了新的管理方式，希望集团总公司以后多举办这样的培训，同时我们也加强自身的学习，努力为集团的繁荣发展增添自己的一份力量！

中国企业一路高歌三十年，在收获成长的同时，也面临诸多全新挑战，在瞬息万变的市场竞争中，企业运营应该有怎样的思维？在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新？变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？比问题本身更可怕的是，我们不知道问题在哪里！主动变革、突破瓶颈、实现重生，已成为中国企业可持续发展的核心问题。潘诚老师结合20xx年企业研究实践心得，用两天的时间，向我们深度解析了企业运营的内在规律，理性反思中国企业成长历程，从宏观、中观到微观，剖析当前企业面临困局，系统探讨了中国企业变革创新之道，从战略到执行，为企业对“成长的麻烦”提供了实战解决方案。

首先，我们要探讨的问题是：后危机时代，企业运营应该有怎样的思维？

第一、未来综合竞争力的重点在于企业的软实力，软实力就是价值观念、管理模式、知识创造等等，素质决定未来、能力决定成败。企业经营将由“机会导向”转为“能力导向”；从“规模至上”转为“效益至上”；从“稳态经营”走向“转折经营”；从“企业价值”延升向“社会价值”。

第二、就是标杆学习，标杆学习首先要寻找标杆，再界定差距，跟最好的比我在哪；与行业的世界最高与平均水平接轨对标或者与类似企业经营的他业借鉴；找出企业能力的时空标准，知道最好的，做到平均的。然后实行变革创新，最后是最佳实践。

第四、系统竞争，过程好结果才会好，慎防顾此失彼，防止短板效应；学习华为集团鼓励人人当雷锋，但决不让一个雷锋吃亏的企业文化。核心劣势，防止乘零效应；系统优化，防止摩擦效应。

第五、知行合一，想的与做的一样好。一个企业有了发展的战略，只是说明定出了做正确的事情的方向，而要把事情做好就要靠执行。执行力等于职责的理解力、管理的操作力、方法的创新力、高层的理念、中层的技能与基层的习惯之和。执行力是组织的系统工程，那么，靠什么来提高执行力呢？靠的是信念和信仰、培训和工具。“工具”包括目标科学、职责清晰、制度、流程、考核、激励、能力的提高等等。

第六、持续发展，永续经营的能力，笑到最后剩者为王。例如：价值观共识，讲诚信是关键；再如：机制的保证，民营企业上市的目的就是将一个民营企业家族化的公司转型为规范化的公司。持续发展另外的关键点在于学习与适应，要与时俱进。

第七、研究过往企业失败的原因，研究失败更有价值。现代企业失败的原因可以归纳为以下几种：

- 1、现金断流式；
- 2、自然衰老式(无疾而终)；
- 3、信誉毁坏式(如三鹿、双汇、味千和达芬奇等)；

4、四面楚歌式(盲目多元化、小有成就就盲目自大，如春兰空调、春都火腿肠)

5、环境突变式(如“小灵通”);

6、挥刀自宫式(自身犯错而导致公司灭亡)。

第八、运营之道，也就是企业战胜危机之法。

首先，要“正”，即合法、合德;然后要“实”，实实在在、低调务实;

再要“强”，要有核心竞争力，有独门绝技;

最后要“久”，基业长青，学会坚持、忍耐，剩者为王，邓小平曾说“发展是硬道理”，潘老师说：我们做企业不死才是硬道理。

第二点，我们要探讨的是：在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新?企业的变革转型有被动和主动两种，例如：竞争对手推出新产品;政府的新政策;客户的潜在需求变化等促使企业在危机中变革转型，称为“被动转型”。无论是主动转型还是被动转型，我们坚决要系统规划、结构思考出变革的方式，过程是关键。要避免两大误区：

1、盲目多元化;

2、轻易去核化。

企业转型有三种选择：

1、整容：局部调整，优化组合，在原有的基础上优化和改良，实现效益提升;

2、变性：基因改造，脱胎换骨，从原来的业态跨越到新兴产

业，实现产业升级；

3、自杀：壮士断臂，另起炉灶，大破大立，用休克疗法在战略方向上实现大转移。

往往在变革过程中都会遇到一系列的麻烦而阻碍变革，我们要分析出原因，让变革顺利进行。首先，领导的心态坚决不能急躁，不能期望一蹴而就；更不能狂躁，不能以为“老子天下第一”；还不能烦躁，不能疏于组织管理；再就是不能焦躁，遇事要沉得住气；最后就是不能暴躁，犯错就要反省。变革过程中企业的领导者还不能有“三分钟热情”、“怀疑印证”、“灰色|情绪”、“看客心理”、“赌博心理”这些文化方面的原因；还不能出现管理方面的原因，比如计划太大，资源分散、变革目的不清晰、没有专门组织的规划、变革和经营不相关、旧利益团体的影响、变革的方式太迅猛缺乏节奏、无法容忍混乱期等等。

企业持久变革需要行动、方向、带头人、归属感、解决方案和结果。没有行动，就没有变革的需要；没有方向，就没有清晰的愿景共识；没有带头人，就没有决策层的支持和行动；没有归属感就不会有员工的参与；没有解决方案就没有相应的组织和流程；没有结果就没有绩效评估，那么持久的变革就不能成功。一个领导者要具备科学、艺术、宗教这三种要素，科学能让人辨别真假，他是人的理性所在；艺术能让人辨别美丑，是人的感性所在；宗教能让人辨别善恶，是人的灵性所在。

最后，我们要探讨的问题是：变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？

无论哪一种转型方式，都离不开战略、资本、产业、人力、管理这五个环节的合理匹配和良性循环。我们也可以让自己的企业实施利基战略走向强大，利基战略就是企业选择一个较小的产品或服务领域，集中力量进入并成为第一，从当地市场到全国再到全球，同时建立各种进入壁垒，逐渐形成稳

定、持久的地位和竞争优势。

产品创新的心得体会篇四

潘诚老师在同学们暴雨般的掌声中走出了课室，目送着老师的离开，很多同学都有种依依不舍的感觉，有的甚至还在自言自语：潘老师讲了两天，声音一直都是那么响亮，一点都不疲倦，真是难得！而我却在想：老师们这么用心地为我们授课，我们一定要对得起老师的一片苦心，要认真听课，尽量做到知行合一，学以致用！

中国企业一路高歌三十年，在收获成长的同时，也面临诸多全新挑战，在瞬息万变的市场竞争中，企业运营应该有怎样的思维？在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新？变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？比问题本身更可怕的是，我们不知道问题在哪里！主动变革、突破瓶颈、实现重生，已成为中国企业可持续发展的核心问题。潘诚老师结合20xx年企业研究实践心得，用两天的时间，向我们深度解析了企业运营的内在规律，理性反思中国企业成长历程，从宏观、中观到微观，剖析当前企业面临困局，系统探讨了中国企业变革创新之道，从战略到执行，为企业对“成长的麻烦”提供了实战解决方案。

首先，我们要探讨的问题是：后危机时代，企业运营应该有怎样的思维？

第一、未来综合竞争力的重点在于企业的软实力，软实力就是价值观念、管理模式、知识创造等等，素质决定未来、能力决定成败。企业经营将由“机会导向”转为“能力导向”；从“规模至上”转为“效益至上”；从“稳态经营”走向“转折经营”；从“企业价值”延升向“社会价值”。

第二、就是标杆学习，标杆学习首先要寻找标杆，再界定差

距，跟最好的比我在哪；与行业的世界最高与平均水平接轨对标或者与类似企业经营的他业借鉴；找出企业能力的时空标准，知道最好的，做到平均的。然后实行变革创新，最后是最佳实践。

第四、系统竞争，过程好结果才会好，慎防顾此失彼，防止短板效应；学习华为集团鼓励人人当雷锋，但决不让一个雷锋吃亏的企业文化。核心劣势，防止乘零效应；系统优化，防止摩擦效应。

第五、知行合一，想的与做的一样好。一个企业有了发展的战略，只是说明定出了做正确的事情的方向，而要把事情做好就要靠执行。执行力等于职责的理解力、管理的操作力、方法的创新力、高层的理念、中层的技能与基层的习惯之和。执行力是组织的系统工程，那么，靠什么来提高执行力呢？靠的是信念和信仰、培训和工具。“工具”包括目标科学、职责清晰、制度、流程、考核、激励、能力的提高等等。

第六、持续发展，永续经营的能力，笑到最后剩者为王。例如：价值观共识，讲诚信是关键；再如：机制的保证，民营企业上市的目的就是将一个民营企业家族化的公司转型为规范化的公司。持续发展另外的关键点在于学习与适应，要与时俱进。

第七、研究过往企业失败的原因，研究失败更有价值。现代企业失败的原因可以归纳为以下几种：

- 1、现金断流式；
- 2、自然衰老式(无疾而终)；
- 3、信誉毁坏式(如三鹿、双汇、味千和达芬奇等)；
- 4、四面楚歌式(盲目多元化、小有成就就盲目自大，如春兰

空调、春都火腿肠)

5、环境突变式(如“小灵通”);

6、挥刀自宫式(自身犯错而导致公司灭亡)。

第八、运营之道，也就是企业战胜危机之法。

首先，要“正”，即合法、合德;然后要“实”，实实在在、低调务实;

再要“强”，要有核心竞争力，有独门绝技;

最后要“久”，基业长青，学会坚持、忍耐，剩者为王，邓小平曾说“发展是硬道理”，潘老师说：我们做企业不死才是硬道理。

第二点，我们要探讨的是：在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新?企业的变革转型有被动和主动两种，例如：竞争对手推出新产品;政府的新政策;客户的潜在需求变化等促使企业在危机中变革转型，称为“被动转型”。无论是主动转型还是被动转型，我们坚决要系统规划、结构思考出变革的方式，过程是关键。要避免两大误区：

1、盲目多元化;

2、轻易去核化。

企业转型有三种选择：

1、整容：局部调整，优化组合，在原有的基础上优化和改良，实现效益提升;

2、变性：基因改造，脱胎换骨，从原来的业态跨越到新兴产业，实现产业升级;

3、自杀：壮士断臂，另起炉灶，大破大立，用休克疗法在战略方向上实现大转移。

往往在变革过程中都会遇到一系列的麻烦而阻碍变革，我们要分析出原因，让变革顺利进行。首先，领导的心态坚决不能急躁，不能期望一蹴而就；更不能狂躁，不能以为“老子天下第一”；还不能烦躁，不能疏于组织管理；再就是不能焦躁，遇事要沉得住气；最后就是不能暴躁，犯错就要反省。变革过程中企业的领导者还不能有“三分钟热情”、“怀疑印证”、“灰色|情绪”、“看客心理”、“赌博心理”这些文化方面的原因；还不能出现管理方面的原因，比如计划太大，资源分散、变革目的不清晰、没有专门组织的规划、变革和经营不相关、旧利益团体的影响、变革的方式太迅猛缺乏节奏、无法容忍混乱期等等。

企业持久变革需要行动、方向、带头人、归属感、解决方案和结果。没有行动，就没有变革的需要；没有方向，就没有清晰的愿景共识；没有带头人，就没有决策层的支持和行动；没有归属感就不会有员工的参与；没有解决方案就没有相应的组织和流程；没有结果就没有绩效评估，那么持久的变革就不能成功。一个领导者要具备科学、艺术、宗教这三种要素，科学能让人辨别真假，他是人的理性所在；艺术能让人辨别美丑，是人的感性所在；宗教能让人辨别善恶，是人的灵性所在。

最后，我们要探讨的问题是：变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？

无论哪一种转型方式，都离不开战略、资本、产业、人力、管理这五个环节的合理匹配和良性循环。我们也可以让自己的企业实施利基战略走向强大，利基战略就是企业选择一个较小的产品或服务领域，集中力量进入并成为第一，从当地市场到全国再到全球，同时建立各种进入壁垒，逐渐形成稳定、持久的地位和竞争优势。

我们常问：什么行业最能赚钱?而我们真正要思考的却是：我们能赚什么行业的钱?首先，我们来谈谈战略，战略就是“想好”、“能做”、“敢做”、“可做”、“该做”这五个要素的集合点。战略能帮我们解决什么问题呢?战略不是去决定“明天做什么”?而是去决定“今天必须为不确定的明天做什么”?战略不是去消除风险，而是提高承担更大风险的能力。计划必须量化，而战略则不一定，战略更是思想，分析和判断。战略制定前必须先做战略分析，分析内外部环境，分析利益相关者，资源与能力分析;接着作战略选择，作出可能战略方案的拟定，可选战略方案的评估，战略方案的选择确定。

战略制定必须遵循三大核心。

1、特色，就是以独特性赢得顾客，提供特殊产品服务、满足特殊消费群体、特殊途径满足顾客，如“王老吉”，提供的是有特色的凉茶。

2、取舍，就是权衡利弊作出选择，君子有所为有所不为，鱼和熊掌难兼得，和谐共生留余地，如万科，专攻居住式房产而成为中国当今房地产业的龙头老大，这就是“取舍”。

3、组合，就是环节配合整体最优，产业组合协同效应、市场网络协同效应、资源竞合协同效应。最后，进行战略实施，进行资源计划的分配，组织结构的设计，战略跟踪调整。

创新变革战略的实施离不开人力资源队伍的建设，我们常说要“以人为本”，其实“以人为本”的真实含义是组织目标和个人目标的高度统一。企业人事管理不当，强力的约束人只会造成人员流失、员工缺乏敬业精神和对职业的忠诚，激励失效、绩效低下，机构臃肿，人浮于事等等。人力资源管理最重要的是要培育人、用对人、激励人，每一个在岗位上有造诣有贡献的都是人才，用好你身边的人比什么都重要。建设一支良好的能给企业带来超值绩效的员工队伍有七个步骤：

- 1、搭平台，制度留人比感情留人更长久；
- 2、给掌声，物质激励与非物质激励结合，正激励与负激励结合；
- 3、分钱财，钱聚人散，钱散人聚；
- 4、另眼看，有用的就是人才，英雄不问出处；
- 5、造风景，营造独特的文化氛围感动员工；
- 6、抓培训，不怕慢就怕站，找到路就不怕路远；
- 7、找外援，造船不如买船，买船不如租船，“不为其有，只为其用”。

后危机时代企业变革创新还要遵循六个管理原则，那就是经验管理、科学管理、行为管理、精益管理、文化管理和自主管理。要清晰的给自己企业的转型战略定位。

- 3、竞争地位的定位，尽量避免做行业“老大”；
- 4、发展空间的定位，不要急于扩张。

为什么中国的企业都偏好多元化呢?那是因为中国的市场变化速度太快，多元化有时可以抵御风险，中国的企业缺少核心技术优势，没有专业化运营的能力，国内市场宽广辽阔，多元化更容易发展，再就是体制和政治、经济环境的影响。实行多元化也不是不可行，实行多元化经营要考虑以下六个方面的问题，第一个问题就是，首先要考虑“基础稳”，要清楚在当前市场上，您比对手做得更好的是什么?然后要考虑“进得去”，您为在新市场取得成功，必须具备什么优势?第三要“站得住”，进入新业务能否迅速超越其中现有的竞争者?第四要“无冲突”，多元化是否会破坏公司现有整体战

略优势?第五要考虑“能取胜”，在新业务领域公司是否有可能成为优胜者?第六个要考虑的问题是“有发展”，多元化是否能为公司进一步发展打下基础。

最后，在后危机时代，针对企业现有的实际问题，我们要遵循变革创新的十大思路：

- 1、变新，新的商业模式；
- 2、变精，精益思想；
- 3、变绿，绿色经营；
- 4、变快，敏捷服务；
- 5、变柔，柔性管理；
- 6、变尖，寻找尖端技术；
- 7、变仁，承担社会责任；
- 8、变轻，超轻资产；
- 9、变高，高附加值；
- 10、变长，永续发展。

在中国现有的国情下企业的生存规则是：一定要树立自己的信誉，要懂得取钱之道比取钱之术更重要，要慎重选择合作伙伴，一个人要飞得更高、更远，取决于身边与你同行之人，要合理避税而不是拙劣偷税，要经常上网，记得看《新闻联播》，别把钱看得太重，要善于总结别人的成败得失，不要用黑白道的规矩去解决商业冲突，不要追求事必躬亲，要懂得离场，要给自己留条后路，预防众叛亲离。

产品创新的心得体会篇五

创新是企业发展的关键，它不仅能够提高企业的竞争力，还可以驱动企业不断进步和发展。作为一名企业管理者，我一直努力学习和理解创新型企业的运作模式和管理理念。在学习中，我获取了一些心得体会，愿与大家分享。

首先，创新需要全员参与。创新型企业不仅仅是管理层和研发部门的事情，而是需要全员参与。创新需要从企业的文化氛围开始，培养员工的创新意识和创新能力。我曾经领导一个团队进行产品创新，每个成员都能够主动提出自己的想法，并勇于尝试新的方法。这种全员参与的创新氛围为企业带来了更多的创新和突破。

其次，创新需要鼓励失败。创新是一个试错的过程，难免会出现失败。但失败并不可怕，只要我们能够从失败中吸取教训并及时调整方向，就能够迎来更大的成功。在我们团队的创新项目中，也曾经出现失败的情况，但我们通过总结分析失败原因，找出问题所在并及时改进，最终实现了项目的成功。因此，企业管理者应该鼓励员工大胆创新，并给予他们充分的支持和肯定。

第三，创新需要持续投入。创新不是一时的冲动，而是需要持续的投入和努力。创新型企业需要在研发上投入大量的人力、物力和财力，为研发团队提供良好的研发环境和资源支持。在我的管理经验中，我始终坚持将一定比例的利润投入到研发中，提高企业的创新能力和产品质量。同时，我也鼓励研发团队与其他企业和机构进行合作，共同研发具有创新性的产品。这样的持续投入和配合合作为企业的创新发展提供了坚实的支撑。

第四，创新需要保护知识产权。创新型企业核心竞争力来自于自主研发和拥有的知识产权。因此，企业管理者应该高度重视知识产权的保护，确保企业的创新成果不受到侵权和

盜竊。在企業管理中，我介紹了一些知識產權保護的方法和工具，例如申請專利和技術標準，簽署保密協議等。這些措施有效地保護了企業的创新成果和知識產權，為企業的创新發展提供了有力的法律保障。

最後，创新需要建立良好的创新生態。创新不僅僅是內部的事情，還需要與外部環境相配合。创新型企业應該積極與相關行業和領域進行合作，共同推動行業的创新發展。我所在的企业就與多家合作夥伴共同開展了一些创新項目和研究，並取得了良好的成果。这样的创新生態為企业帶來了更多的機會和發展空間。

總之，學習创新型企业的經驗和教訓是我作為企業管理者一直在追求的目標。通過全員參與、鼓勵失敗、持續投入、保護知識產權和建立良好的创新生態，我相信每個企业都能够實現成功的创新發展。讓我們一起努力，不斷學習和探索，創造更多的创新價值和商業機會。