

<<公司创新与创业>>

图书基本信息

书名：<<公司创新与创业>>

13位ISBN编号：9787111402589

10位ISBN编号：7111402588

出版时间：2012-11

出版时间：机械工业出版社

作者：唐纳德 F.库拉特科

页数：284

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;公司创新与创业&gt;&gt;

## 前言

欢迎开展“创新革命” 21世纪的商业特征已经转变，当前，公司必须在快速发展、高威胁及全球化的环境中求生存。

戏剧性且不断发展的变化迫使公司高管定期检测其组织的基本目标，并在服务于多元化利益相关者方面采用更为灵活的方式。

公司高管发现，在新的竞争时代，他们必须不断地重新定义市场、重建合作、改变商业模式。

今天有效的战略和结构，也许6个月后就无效了。

随着竞争博弈规则的不断变化，公司开始意识到可维持的竞争优势也随之飞逝。

然而，在这种混乱之中，成功的公司有一个基础性发现：驱动真正竞争优势的动力是创业和创新。

创业思维和行动的能力、不断创新的能力、擅长于“创造性毁灭”的不断发展过程，已经成为竞争优势的源泉。

重要的是，我们要认识创新的需要，要促成创新的发生。

近些年，大公司采用压缩规模、调适规模、削减预算等方式，在经济低谷期艰难前行。

当组织人事部门被迫以更少的人做更多的事时，组织如何才能发展创新？

处于领先地位的公司，在经济的其他领域——创业领域寻找答案。

这些公司见证了一些创业者，例如苹果公司的史蒂夫·乔布斯、联邦快递的弗雷德里克·史密斯、亚马逊的杰夫·贝索斯、谷歌的拉里·佩吉和塞尔吉·布林以及微软的比尔·盖茨，他们通过不断提出新想法，而不是墨守陈规，捕捉到经济的亮点。

更为重要的是，这些新想法渗入一些大公司，甚至在某些情况下包括《财富》500强公司在内的强势竞争者。

公司高管认识到，驱使人们开发迷人新事业的创业精神可以在他们自己的公司内部找到。

20世纪最伟大的管理学者之一彼得·德鲁克认识到了公司内部创业思维的重要性。

在他的开创性著作《创新与企业家精神》一书中，德鲁克写道： 创业立足于相同的原理，不管创业者是一个现存的大机构，还是一位独立创建新事业的个体。

不管创业者是一个商业企业，还是一个非商业性的公共服务组织；是一个政府机构，还是一个非政府机构，这其中不存在差别或者差别很小。

规则是完全相同的，无论是有效的还是无效的，都是完全相同的，这些是创新的不同类型，也正是发掘不同创新的地方。

在每一种情况下，都存在我们称之为“创业管理”的基本原则。

25年前，吉福德·平肖（Gifford Pinchot）出版了一本畅销书《企业内部创业》（Intrapreneuring，1985）。

在该书中，吉福德创造了一个词：“intrapreneurship”（内部创业），该词成为公司创业的流行称谓。

吉福德的书为组织内部人员提出新想法并运用到实际商业事业之中勾画出了一个线路图和建议。

一些专家认为，“内部”和“创业”是相互独立的，你不能在公司内部从事创业活动，然而，大多数公司高管开始追寻提出新想法以及从雇员那里获取创新灵感的可能性。

借此方法成功的故事已经很多了，尽管它们还没有提供一种可复制的简单策略。

公司创业是一个复杂的过程，因为公司创业要挑战每一个组织中先前存在的众多结构和流程。

正如斯坦福大学史蒂夫·勃朗特所言： 挑战是相当直接的。

美国必须提升自身的创新技能，为此，美国公司必须开发员工的创造力。

想法来源于员工，创新是一种才能。

当员工对企业的生命和使命给予承诺，并具有使用其能力做事的力量时，这种创新才能就会被利用。

没有承诺，是阻碍管理实践的代价，而不是缺乏才能或者欲望。

当企业员工在定义企业目标和行动计划中起一定作用时，员工对企业的承诺就会形成。

承诺包含对管理的真实赞同和支持。

若渴望更多的创业行为，寻求员工赞同的管理是一种适用的管理哲学。

## &lt;&lt;公司创新与创业&gt;&gt;

《公司创新与创业（原书第3版）》的主题思想是，不断创新（如产品、工艺流程、技术、管理路径和结构）和在全球市场中的竞争能力是21世纪经济中决定公司行为的一种关键技能。创业才能和行为，对期望繁荣兴旺的所有公司都是必要的。挑战管理者，是公司内部为创新达到繁荣而创造内部市场的一种方式，是鼓励员工贯彻创造想法的一种途径。

为了建立公司的创业战略，组织需要允许自由，需要提供公司创业者发展其创新想法所需的资本。遗憾的是，推动一个等级森严的传统公司达到一个新顶点十分困难，在这一点上，创业是组织战略中富有意义和重要的组成部分，这不是一个简单的过程。

关注更有效率地完成传统管理实践不是新挑战的解决办法。

公司需要变得更为灵活、更富有创造性以及更加容忍失败。

事实上，失败需要被看作一个学习过程。

创业环境必须建立在创新性工作已成为行为规范，以及创业者被模仿、被支持和受保护的基础之上。

急迫的全球经济问题，已经破坏了传统管理实践的保障，并且将组织领导者推入创新变革大潮之中。

当今领导者必须在其组织内部创造、点燃和维护创新（Estrin, 2008）。

一旦认识到这一点，组织领导者可能会开始学习创业思维方式，以及了解要求引领挑战性未来的强烈程度（Lafley和Charan, 2008）。

今天，大公司的多数高管已认识到创新对其公司生存的重要性。

然而，即使有创新的愿望，如何将创新贯穿于整个组织却是一个更大的挑战。

《公司创新与创业（原书第3版）》为学习和理解在公司内部驱动创业式变革的关键要素提供一个框架。

利用三阶段模型，我们探究如何将创业行为引入公司运作的的所有环节。

特别是，我们测试了：当创业运用于已建立的组织之时，需要明确创业的障碍；如何构建支持创业的工作环境；如何始终维护创业行为。

这个结构是为了帮助读者重视创业思维范式以及认识到创业对组织成功意味着什么。

正是这种创业思维范式将使管理者转变公司——不是仅仅使管理者面对变革，而是使管理者真实地点燃变革。

用于描述21世纪创新体制的词语包括梦想、创造、探索、发明、开创和想象。

作为致力于公司创业领域的学者和研究者，我们相信，这是一个关键时点，此时能够想象什么与能够完成什么之间的差距，并不是越来越小。

明天属于那些今天有梦想的人。

这是一个创业的时代——一个需要创新梦想、创新勇气、连续承担风险、强化领导力的时代。

在分析罗伯特·肯尼迪40多年前一次演讲的过程中，我们分享一段与今天所有管理者和组织领导者相关的内容：你正生活在商业史上最罕见的时代之一——在我们所有人周围，事物的旧规则正在被打破，新世界正在痛苦地挣扎变形。

如果你从这种奋斗和需要你处理的众多困难中退缩，你将背叛你自己的职位赋予你的信任。

你拥有一个最有特权的职位，因为你已经给予创新和领导以机会。

你可能利用你的巨大的特权和机会单纯地寻求你的资金收益。

但是，创业历史将批判你，而且随着时间的流逝，你将最终批判你自己，在那种范围内，你使用你的才能开创和领导我们的组织进入一个新境界。

在你手中……是你创业世界的未来，是你最好精神特质的履行。

《公司创新与创业（原书第3版）》的组织结构 《公司创新与创业（原书第3版）》的章节顺序是依据已建立组织内部的创业特征来系统组织的。

超越简单地讨论一般概念，《公司创新与创业（原书第3版）》追求在现存组织中履行创业战略时所包含的相关细节。

《公司创新与创业（原书第3版）》包含三个部分，每一部分都设计成一种可持续的公司创业流程的

## &lt;&lt;公司创新与创业&gt;&gt;

概要模型。

随着大量公司寻求构建公司创新项目，经过多年的研究和探讨，这种概要模型被众多学者进一步发展。这些将在第1章中进行讨论。

《公司创新与创业（原书第3版）》第一部分由前5章组成，介绍基本概念、工具以及解释创业行为如何在已建立组织内部产生的框架。

通过检验公司演变以及今天的创业紧迫性，分析已建立公司内部的公司创业特征。

认真分析有关创业的概念，有助于解释如何在组织中发现不同的创业机会。

最后，将探索公司创业的不同方式以及创业产生的差异化环境。

一旦读者跨越公司创业的基本障碍，我们就转向这样的问题：“你如何真实地使创业活动在已成立的组织中产生？”

第二部分的5章探索促进创业的主要因素。

这些因素必须聚合在一起创造工作环境。

这种工作环境不仅支持，而且鼓励来自雇员的创业行为。

人力资源、公司战略、公司结构和公司文化等一切因素形成一种重要导向，一种实施创业活动的任何组织都必须认可的导向。

《公司创新与创业（原书第3版）》第三部分勾画出组织内部实现和维持高水平创业行为的实践方法。

5章之中的每一章都被设计成测试创业行为的某一特定方面。

这些方面包括：创业型雇员必须克服的主要限制、首创与履行创业活动时领导者必须扮演的角色、自始至终评估创业活动的方法，以及组织控制利于或妨碍创业行为时应采用的重要方法。

我们的目标是帮助管理者建立未来的创新型组织。

总之，未来是创业思维范式的所在。

本版的创新之处 增加实践中公司创业的15个新案例，在创新者手册部分增加对创新相关问题的讨论。

增加哈佛商学院案例库的案例地图，采用相关章节之间相互联系的方式，将商业案例添加到课程之中。

基于公司创业可能采用的形式、不同管理层级的创业方式、创业战略、非营利组织与营利组织内的创业等，更新《公司创新与创业（原书第3版）》的相关材料。

讨论一些新发现，这些新发现涉及公司致力于公司经营的原因，以及创业动机与行为之间的联系（第3章）。

讨论公司如何能更好地组织资源用于支持创业首创精神。

延伸与公司风险资本投资相关的实践与结果的检验（第4章）。

基于创新型公司的“最佳实践”，更新原有的理论（第6章）。

更加强调技术战略问题以及如何在公司内部将其程式化（第6章）。

提出一种涉及报酬制度及其在公司创业中扮演的角色的新理论（第9章）。

分析如何理解和管理在已建立的公司内部进行创业的相关矛盾（第10、11章）。

分析如何处理组织内部失败的创新项目（第10章）。

提供已建立公司内部创业行为的障碍以及如何克服这些障碍的新视角（第13章）。

介绍创业健康的标准，以及其在评估组织内部创业情况时的作用（第14章）。

简化如何测量和监管公司内部创业活动水平的方法（第14章）。

更新制订公司新事业计划的途径（第14章）。

分析人力资源管理制度、组织结构、公司文化和控制制度在促进创新的过程中，必须如何逐一执行（第15章）。

致谢 在帮助我们扩展和修订《公司创新与创业（原书第3版）》的过程中，许多人扮演了重要的角色，他们奉献了特别的智慧。

我们感谢圣智学习出版公司的高级主编迈克尔·兰德斯，他相信《公司创新与创业（原书第3版）》

## <<公司创新与创业>>

的重要性，并使《公司创新与创业（原书第3版）》第3版的出版成为现实。

我们也十分感谢奥林格出版社的全体专业编辑，尤其是俄林·柯蒂斯，她勤奋地工作，帮助我们将《公司创新与创业（原书第3版）》完美地呈现给读者。

我们还要感谢如下几位评论者提出极富价值的建议和看法：Ashwin Mehta（马萨诸塞大学卢维尔分校）、Gad Selig（桥港大学）、Terry J.Schindler（印第安纳波利斯大学）、Yi Yang（马萨诸塞大学卢维尔分校）。

最后，我们要向我们所在的大学（印第安纳大学、俄克拉何马大学）表达特别的谢意，它们一直支持我们的创业努力，因为它们是创业研究和教育领域的领军者。

唐纳德F.库拉特科      迈克尔H.莫里斯      杰弗里G.科温

## <<公司创新与创业>>

### 内容概要

互联网推动各种商业模式的诞生，进而推动创业的兴起，世界各地大大小小的创业型企业竞相出现，有的取得成功并迅速崛起，而大部分新建企业在三五年内走向消亡，其中原因令人深思。本书由三位拥有丰富创业经验的教授编写，将创业、创新元素精心编入现代公司管理之中。本书内容丰富，涵盖了公司创业的基本原理、创业型组织设计、维持公司创业行为的技巧等诸多方面，突出地关注公司创新与创业的特性、不同组织内部的创业及其差异程度、创业型公司的构建、基于创业导向的公司战略与人力资源改造、公司持续创业的障碍及其消除等问题。本书风格统一、观点鲜明，案例渗透论证和观点之中，激发思考与辩论，可读性强，是认识和实践公司创新与创业不可多得的教材和读物。

本书适用于EMBA、MBA、经济管理类研究生和本科生的教学，也可作为企业高层管理人员的参考用书。

## <<公司创新与创业>>

### 作者简介

唐纳德F·库拉特科 (DonaldF.Kuratko) 博士是印第安纳大学布鲁明顿分校凯莱商学院杰克·吉尔创业中心主席和创业学教授，也是约翰逊创新与创业中心执行主席。

库拉特科教授被誉为创业领域的杰出学者和全国性领导者。

他在《商业风险杂志》、《创业理论与实践》、《战略管理杂志》、《运营管理杂志》、《管理执行学会学报》、《小企业管理杂志》、《家族企业评论》等期刊上公开发表关于创业以及公司创业的学术论文180余篇。

## <<公司创新与创业>>

### 书籍目录

译者序

作者简介

前言

教学建议

第一部分 公司创业的基本原理

第1章 已建成组织开展创业的必要性

1.1 变化的环境和受威胁的公司

1.2 维持竞争优势的新路径

1.3 什么是创业

1.4 什么是公司创业

1.5 管理与创业

1.6 公司为什么要放弃创业：组织的生命周期

1.7 创业的紧迫性：一种持续的危机意识

1.8 公司创业模型与本书指南

创新者手册 微软在创新竞赛中会失败吗

本章小结

第2章 如何区分公司创业

2.1 排除神话和超越传统观点

2.2 创业现实：理解过程

2.3 如何定义公司创业

2.4 公司内部在哪里发掘创业

2.5 理解公司创业的一般构架

创新者手册 创业增长的挑战

本章小结

第3章 捕捉公司的创业导向

3.1 探讨创业的维度

3.2 创业强度：结合创业的程度和频率

3.3 将创业网格引入组织

3.4 将创业网格应用于个体管理者评价

3.5 关于创业强度的研究

创新者手册 在宝洁确保创新活力

本章小结

第4章 创业如何呈现差异化模式

4.1 公司冒险活动：增加公司业务

4.2 战略创业：追求竞争性优势的创新

4.3 商业模式作为公司创业的一种手段

4.4 开放创新革命

创新者手册 全世界最优秀的创新公司

本章小结

第5章 非营利组织和政府组织的创业

5.1 将创业理念引入非营利部门和公共部门

5.2 非营利组织的创业

5.3 探索政府组织的创业

5.4 公共部门管理者如何看待创业

5.5 向创业型政府迈进

## <<公司创新与创业>>

创新者手册 洛杉矶市创新性的法规实施

本章小结

### 第二部分 创业型组织设计

#### 第6章 公司战略及创业精神

- 6.1 变化的环境
- 6.2 主导逻辑是否适应竞争性环境
- 6.3 战略性管理和公司战略的作用
- 6.4 将创业融入战略中
- 6.5 战略性地管理创新：一种组合方法
- 6.6 技术、创业和战略
- 6.7 技术限制和平台
- 6.8 技术推动型与市场推动型创新方法
- 6.9 关键战略概念
- 6.10 企业战略：一些有效因素
- 6.11 执行问题：致命的愿景

创新者手册 谷歌的创新

本章小结

#### 第7章 构建创业型公司

- 7.1 公司结构的内涵
- 7.2 公司结构如何演化
- 7.3 结构类型：关联创业战略
- 7.4 创业结构和生命周期概念
- 7.5 支持新产品、服务发展计划的公司结构
- 7.6 创业项目：结构内部的结构
- 7.7 首创精神与公司的结构关系：某些组织设计方案

创新者手册 信诺公司风险团队结构

本章小结

#### 第8章 人力因素：培养公司内部的创造力

- 8.1 公司中富有创造性的个体
- 8.2 创造过程
- 8.3 创造障碍
- 8.4 创造性技能和创造性素质
- 8.5 创业型个性
- 8.6 激发创业行为
- 8.7 公司创业者有差异吗
- 8.8 创业者类型
- 8.9 公司创业活动中的关键角色
- 8.10 关于公司创业的传闻
- 8.11 终极考量：你是一位公司创业者吗

创新者手册 公司创业者的个性

本章小结

#### 第9章 人力因素：人力资源管理

- 9.1 理解人力资源管理职能
- 9.2 创造工作环境
- 9.3 人力资源管理和创造性摩擦的悖论
- 9.4 人力资源管理政策和创业
- 9.5 一些支持人际关系的证据

## <<公司创新与创业>>

9.6 创业激励和报酬制度的关键作用

9.7 创业管理者的附属观点

9.8 夺冠项目的需要

创新者手册 3M员工的创新

本章小结

### 第10章 构建支持创业的组织文化

10.1 组织文化特征

10.2 文化的组成部分

10.3 核心思想和展望未来

10.4 一般文化类型

10.5 创业型文化的要素

10.6 基于文化的创业发展：礼来公司

10.7 探索关键价值观：个人主义

10.8 几种不同失败观的文化

10.9 失败的界定

10.10 从创业失败中吸取教训

10.11 文化内的文化

10.12 领导和文化

创新者手册 Intuit为什么欢迎失败

本章小结

### 第三部分 连续不断的创业行为

#### 第11章 设计创业控制体系

11.1 组织内部控制特征

11.2 组织失控：一个事与愿违的案例

11.3 控制和创业的维度

11.4 悖论：松与紧并存

11.5 实现控制和创业的互补

11.6 放任概念的进一步阐述

11.7 内部风险资金池

11.8 控制和成本：账务公开革命

11.9 利润池的概念

创新者手册 索尼挑战经济紧缩的控制策略

本章小结

#### 第12章 领导创业型组织

12.1 创业型组织中的高层管理者

12.2 战略性领导权的创业紧迫性

12.3 巧妙管理：平衡新与旧

12.4 中层管理者：创业型组织中的关键

12.5 基层管理者和非管理人员：公司内草根层的创业

12.6 任何组织层级创业主导权的准则

12.7 超越战略性创业体制的管理职能变化

12.8 创业的结果

创新者手册 Acordia公司——创业领导权的产物

本章小结

#### 第13章 阻碍公司创业的力量

13.1 理解创业障碍的一种框架

13.2 无计可施：公司创业者的局限

## <<公司创新与创业>>

13.3 公司创新者或无赖管理者：道德困境

13.4 克服障碍和突破约束

13.5 在合适的时机关注合适的障碍

创新者手册 苹果是其自身创新的障碍吗

本章小结

第14章 评估公司创业行为

14.1 评估公司内部的创业活动

14.2 一种系统性方法：创业健康状况审查

14.3 评估个体创业项目

14.4 探索驱动计划

14.5 制订全面公司创业计划

14.6 可持续创业：一个二重性焦点

创新者手册 测度三星公司的创新

本章小结

第15章 21世纪长期维持的创业型公司

15.1 导向创业的个人途径

15.2 资助者的重要性

15.3 警惕创业的黑暗面

15.4 识别和管理引发创业的导火线

15.5 建立一种适应性组织

15.6 创造一种危机感

15.7 战略原则：处理矛盾

15.8 创业思维机制

15.9 21世纪的创业型公司：一种动态的孵化器

创新者手册 黑莓未来抓住什么

本章小结

结语

参考文献?

<<公司创新与创业>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>