

上市公司的高管有什么创新能力__企业管理者创新能力包括哪些方面-股识吧

一、企业高管应具备的能力

企业高管需具备以下能力：高管应懂得，团队中不可能每个人都是尽善尽美的，他需要利用现有资源，让每位团队成员都明确目标和战略方向，并推动事情发展。战略需要得到公司高管层的一致体认，所以，对营销总监这样的高管而言，他们需把更多的时间花在与其它高层的沟通上。

高管的另一项重要能力是使别人执行的能力，下属的执行力强大与否与此有很大关系。

要做好战略已不易，贯彻更不易。

使之执行的能力就是高管最好的执行力。

优秀的高管需要具备的另一项重要能力是系统能力。

上面谈到的使之执行的能力，很大程度上是依靠系统来形成的，尤其对于那些在民企工作的高管而言，他们仅懂得在系统下工作是远远不够的，还需要创造系统。

优秀的高管团队都有务实和务虚这两方面的能力，战略是一种远见，必须脱开繁琐的日常事务去思考，需要思维火花的碰撞。

战略形成的过程本身就是对战略认知的过程，一个共同作出的决定才意味着共同的愿景。

二、企业管理者创新能力包括哪些方面

管理创新的具体内容可以包括三个方面：1)管理思想理论上的创新；

2)管理制度上的创新；

3)管理具体技术方法上的创新。

为使管理创新能有效地进行，还必须创造以下的基本条件：1、创新主体(企业家，管理者和企业员工)应具有良好的心智模式这是实现管理创新的关键。

心智模式是指由于过去的经历、习惯、知识素养、价值观等形成的基本固定的思维认识方式和行为习惯。

创新主体具有的心智模式：一是远见卓识；

二是具有较好的文化素质和价值观。

2、创新主体应具有较强的能力结构管理创新主体必须具备一定的能力才可能完成管理创新，创新管理主体应具有：核心能力，必要能力和增效能力。

核心能力突出地表现为创新能力；

必要能力包括将创新转化为实际操作方案的能力，从事日常管理工作的各项能力；增效能力则是控制协调加快进展的各项能力。

3、企业应具备较好的基础管理条件现代企业中的基础管理主要指一般的最基本的管理工作，如基础数据、技术档案、统计记录、信息收集归档、工作规则、岗位职责标准、麦塔培训系统应用等。

管理创新往往是在基础管理较好的基础上才有可能产生，因为基础管理好可提供许多必要的准确的信息、资料、规则，这本身有助于管理创新的顺利进行。

4、企业应营造一个良好的管理创新氛围创新主体能有创新意识，能有效发挥其创新能力，与拥有一个良好的创新氛围有关。

在良好的工作氛围下，人们思想活跃，新点子产生得多而快，而不好的氛围则可能导致人们思想僵化，思路堵塞，头脑空白。

5、管理创新应结合本企业的特点现代企业之所以要进行管理上的创新，是为了更有效地整合本企业的资源以完成本企业的目标和任务。

因此，这样的创新就不可能脱离本企业和本国的特点。

在当前的国际市场中，短期内中国大部分企业的实力比西方企业弱，如果以刚对刚则会失败，若以太极拳的方式以柔克刚，则可能是中国企业走向世界的最佳方略。

中国企业应充分发挥以“情，理，法”为一体的中国式管理制度的优势和特长。

6、管理创新应有创新目标管理创新目标比一般目标更难确定，因为创新活动及创新目标具有更大的不确定性。

尽管确定创新目标是一件困难的事情，但是如果没有一个恰当的目标则会浪费企业的资源，这本身又与管理的宗旨不符。

三、企业高管应具备的能力

推动企业技术创新，需要从高层领导开始重视并采取措施，以下几点可以作为参考：

- 1、以政策为引导，增加企业技术开发投入。

- 2、切实加强企业技术开发机构的建设。

可以通过企业自主建立，与高校联合建立等形式建立企业技术中心。

- 3、建立、健全企业信息网。

宣传技术创新方面的各项优惠政策，并将企业技术成果、企业技术难题等进行发布，为技术创新提供信息平台。

- 4、加强对技术创新项目的指导、监督实施工作。

组织好技术创新项目，新产品开发项目的咨询、鉴定验收、项目论证、管理咨询和服务。

- 5、如果条件允许，注重具有自主知识产权项目的开发，逐步将企业培育成拥有自

主知识产权、自主品牌的、具持续创新能力的企业。

6、通过自主创新逐渐实现企业节约发展、清洁发展、安全发展和可持续发展。

7、加强企业人才队伍建设。

整合各种资源，通过学校教育、社会教育、继续教育等形式，加快技术创新人才培养。

同时，注意培养企业内部人员的创新意识，鼓励各种形式的技术创新。

四、上市公司的高级管理人员都有哪些

《公司法》第二百一十七条：高级管理人员，是指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

五、有什么好的企业管理方法？激发员工创新能力？

一、营造全作创新的环境氛围 企业既然鼓励合作、创新，首先，要在组织内营造一种推崇合作、追求创新的气氛，不断强调合作、创新对组织及个人的重要性，在技术、观念、管理、市场、产品等多个方面，培养员工合作、创新的价值观。

只有在强烈的合作、创新意识引导下，员工才可能产生强烈的合作、创新动机，充分发挥潜力，积极参与合作、创新。

其次，要与企业文化相结合，不断优化各方面的环境，为员工提供一个有利于身心健康的工作场所，防止由于工作压力和单调乏味而造成员工的疲劳，保证员工精力充沛，思维敏捷，维持创新的活力。

再次，企业须重视员工的建议，为员工提供平等沟通和充分表达观点的机会。

现代企业中，不是强调等级关系，而是需要更多的专业分工。

要获得绩效，团队内部的充分沟通尤为重要，这就要求员工乐于表达自己的观点，而企业管理者应该以开放的心态尊重员工提出的每一个新的想法和建议，安排相关的综合讨论和分析等，让员工切身感受到自己的新思想能引起公司的重视，能得到公司的欢迎，受到同事的尊重。

即使建议被最终拒绝，也是在公司广泛征求民意，全面探讨、认真考虑的基础之上的，而不是被忽视或盲目轻率地拒绝。

这样，员工才有合作的兴趣和创新的激情，创新思维才能真正活跃起来，合作精神才能培养起来。

二、提供有针对性的培训学习机会 企业培训学习的一个重要方面，就是使员工掌握创新思维规律，提高创新思维能力。

对于那些还没有发挥出创新潜力的人来说，通过培训来学会如何开发自己的创造性思维是非常必要的。

培训可采用许多种方法，企业可以从团队建设入手。

一个团队的成员如果存在心理上的相互戒备、缺乏安全感，就会压制自己的真实想法，进而阻碍了创造性的发挥，同时影响合作精神的培育。

所以企业可以组织一系列有针对性的训练，通过各种方法达到培养员工的目的。

三、建立有效的激励机制 激励能够引导人们的行为，员工合作精神的培养，创新能力的发挥离不开有效的激励。

企业应该建立起一套动态激励机制，从多方面调动员工创新的积极性，培养员工的合作精神以不断提高工作绩效。

首先，为保障员工创新能力的持续提高，企业必须要提供财力上的支持，将员工创新成效与物质回报挂钩，对员工的合理化创新予以重奖，同时与员工的绩效考核紧密联系，为员工提供一个广阔的职业发展空间，使得人尽其才。

其次，要充分发挥激励机制中管理层的职责。

在知识经济时代，精神激励对于企业管理来说尤为重要。

管理者需要在了解员工个性差异的基础上，进行更多感情投资，多与员工进行情感的交流，安慰鼓励员工。

并且通过适度的授权，赋予员工更大的信任和责任意识，适时给予工作反馈和帮助，促使员工能够学会自我控制，努力克服困难，最大程度上发挥出创新的积极能动性。

参考文档

[下载：上市公司的高管有什么创新能力.pdf](#)

[《出财报后股票分红需要持股多久》](#)

[《股票k线看多久》](#)

[《大股东股票锁仓期是多久》](#)

[下载：上市公司的高管有什么创新能力.doc](#)

[更多关于《上市公司的高管有什么创新能力》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/40231738.html>