

拥抱初创理念

突破大型企业中的壁垒

🕒 阅读 3分钟

创新——这两个字，蕴含无限期望和可能；这两个字，闪耀着创造的活力，引领世界各地的决策方向，带领初创公司迈向发展迅速的亿万企业。创新承诺颠覆传统，呈献突破崭新、启迪人心的产品和服务，令每一个市场皆深深为之着迷。

内部创业家 (intrapreneur) 有时又称为“内部企业家”，通常指大型企业中勇于突破常规、颠覆传统的创新人才。对这些出色的思考才俊来说，只要企业满足他们的特定需求，他们就能够充分发挥创意力，大放异彩。在工作中，他们通常会带领自己的团队，掌握招聘权利，努力订立项目指标，并且主动克服传统企业阻碍，为企业的创新旅途带来转变。

多年来，turnstone一直深入研究内部创业家，分析他们发展才能所需的条件，得出以下研究结果：

初创文化的五堂课

1. 抱有引领转变的思想

内部创业家会适当地无视常规的工作和思维模式，与他人一同解决复杂问题，改进业界水平。这种引领变革的思维令内部创业家产生使命感，激发他们承担额外风险的乐观心态，从而推动“目标必达”的文化，致力缔造出众成果，开创全新局面。

83%

受访者表示解决问题的能力对成功工作十分重要。

72%

受访者表示理想的办公场所应该让员工探索创新方案。

2. 责任制度推动创新

清晰的责任制度对推展工作的作用，有如点燃的柴火一样，足以燎原。有了明确的目标和指标，可以透过展示原型申请额外资金、调整时间表以及改进意念，确保企业的创新速度。在这个过程中，内部创业家会以诉说故事的方式，获取广泛认同，并且推动进程。

71%

受访者非常同意肩负特定职责有助他们创新。

84%

受访者认为学习是个人办公风格的一部分，也是事业成功的重要一环。

3. 创新需要领袖

改变从领袖开始——领袖不仅能够塑造创新文化，也能够利用自己对失败、风险和推陈出新的见解，从而推动企业文化转变。当创意团队认为上层直接赋予他们开创事物的权力，并让其伸延至整家公司时，由此建立的互信关系和创造新方案的自由就会形成多米诺骨牌效应，为公司上下带来创新。

96%

受访者同意领袖能够推动转变。

66%

受访者表示自主建立团队和选择项目是重要甚至十分重要的。

4. 活用限制下的灵活环境

创新主导的团队高度团结，办事灵活，重视以设计思考和多元化意见发展观点。然而，团队虽然运作灵活，却仍须受企业的政策和阶级限制。即使创新团队迅速达成进展，他们仍然要等待高管的认同、许可和批核资金。因此，团队只能以“受限制的灵活”方法办事。内部创业家会设身处地的，以客户为主导，平衡两者不断转变的动力，为团队的工作增添意义。

73%

受访者表示适应能力影响或十分影响事业能否成功。

61%

受访者认为处事灵活在企业架构和实际环境中扮演重要的角色。

5. 在赋权文化中大放异彩

内部创业家能够在互信和赋权文化里大放异彩。怀着积极解决棘手问题的决心，他们追寻自主权力，希望有聘请员工的自由度，并放胆探索新领域。对创意团队和企业各个层面的领袖而言，当工作以互信为基础时，他们就有能力冲破界限。

72%

受访者认为企业赋权直接影响他们能否成功。

60%

受访者认为理想的办公场所文化是透明的。

Turnstone于2015至2017年间进行了多项研究，访问美国及加拿大两地受访者，并与Steelcase, Inc.和Qualtrics携手开展调研。