

团队创新工作报告

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。那么,报告到底怎么写才合适呢?下面是小编带来的优秀报告范文,希望大家能够喜欢!

团队创新工作报告篇一

一个六年级的小女孩说,5岁的时候,最怕听到“自动化”三个字,因为它会跟自己抢妈妈。一位叫王晓燕的女士坦言,她只求他平安地从手术台上下来,往后一起过宁静的生活。

过去,山东港口青岛港自动化码头“连钢创新团队”默默地在建设自动化码头的国际大舞台上为世界贡献着“中国智慧”“中国方案”。4月23日,在山东港口青岛港举行的“连钢创新团队”事迹报告会上,张连钢和他的伙伴们走上台前,讲述他们为国争光、创新逐梦的奋斗故事。

“未来港口”不是梦

“只要我们反复论证,千百次的测试实验,最终总能找到解决问题的办法。”“拼命加创新,就是我们的代名词。”“系统性,就是‘牵一发而动全身;细节性,就是‘细节决定成败’。”“一时领先不叫领先,唯有不断创新、甚至自我否定,才能始终走在前列。”这些都是“连钢创新团队”建设世界级自动化码头的底气。他们用“不甘心、不服输、不畏艰、不怕难、不满足”的坚守与拼搏,把中国的码头推向世界强港的行列。

时间,使桥吊单机效率从26个自然箱提升到30个,又用了3个月的时间,突破了35个自然箱。4月15日,他们一举创出桥吊单机效率每小时44.6自然箱的世界新纪录。

建设“世界港口”的追求与梦想，解决世界难题的成果与首创，什么力量支撑他们创造奇迹？“连钢创新团队”的周兆君、吕向东、王崇山和振华重工的夏茂辉说，他们的施工是超规范的，创造了新的行业标准。整个系统都在为效率服务，自动化码头的每一个环节都是一个提速的过程。要做创新一定是联动的，是操作+it+机务的创新。

“振超精神”永传承

山东港口青岛港“干就干一流，争就争第一”的这股劲，是“振超精神”的传承和发扬。

对码头的付出有多少，家人的支持就有多少，也正因有了家人的理解和支持，才让“连钢创新团队”能够心无旁骛地投入到码头建设中。

主持人问已经读小学六年级的李永翠的女儿：你现在还怕听到“自动化”三个字吗？小女孩说：“不会了，现在感觉到自动化码头来得很不容易，为妈妈感到自豪。”张连钢的妻子王晓燕说：“码头已经成为他生命中不可或缺的一部分，我支持他、尊重他。”第一次收到妻子送的花，张连钢有些激动，并以回献鲜花的方式表达了对妻子的感谢，“建成自动化码头，我们的功劳不是一半一半，我只占了零头，剩下的全归她。”张连钢说。

团队创新工作报告篇二

《论知识创新》是北大哲学系胡军教授的新作，也是我新年阅读的第一本书。这本书一改哲学大师以往深奥、高深、艰涩的写作风格，以平实、清新的文风把观点娓娓道来，仿佛在和你面对面谈话。书中的观点十分新颖、独特，令我在不知不觉中一口气读完了它。

这本书以“知识引领现代社会”开篇，从工业、农业、文化、

艺术、体育、政治等方面分别论述，展现了知识在推动社会发展中的巨大作用，强调“知识已经是现代社会中最难获得或最难替代的生产要素”。更值得一提的是，书中特别指出，知识具有无边际的延伸性和时空的无限性，它是最民主的权力之源。虽说一般意义上讲，武力和财富是强者和富人的特征，但只要具备了相应的理性思考能力，弱者和穷人也可以掌握先进的知识理论系统，以知识创新引领世界。

第二部分“什么是知识”最为有趣，列举了苏格拉底、柏拉图、亚里士多德的故事并与中国的孔子进行比较。西方哲学家认为：“知识是得到了论证的真的信念”，强调思想论证的过程。一部《柏拉图对话集》，生动展现了师生之间热烈的讨论。苏格拉底将自己定位为“精神助产士”，在与学生讨论问题时，从不主动提供确定的答案，而是鼓励学生先就某一问题提出自己的看法，然后通过质疑、诘难、思考，提出新的看法，如此反复，最后对新的结论进行完善和补充。他们看重的不是答案本身，而是求出答案的系统详尽的论证和讨论过程。正是因为老师给学生提供了极大的积极思考空间，为他们的思维能力提升创造了无限机会，才使学生获得了后来居上、不断进步的巨大动力。

这种精神是不断传承、历久弥新的。苏格拉底的学生柏拉图同样允许自己的学生有不同的看法，而且要求对观点必须有系统的论证。著名画家拉斐尔的名作《雅典学院》生动描述了手指天空的老师柏拉图与手指大地的学生亚里士多德的师生之情，而亚里士多德的“吾爱吾师，吾更爱真理”更让我们懂得，平等自由的讨论是知识创新的源头。

与之相反，我国《论语》中的对话则采取了完全不同的另一种方式：学生永远只是站在提问的一方，老师则对学生提出的问题直接给出极为简洁的答案，双方没有详尽的论证和讨论过程，从某种程度上讲，所谓的“师道尊严”传统压制了学术的自由讨论，不能不说是种遗憾。虽然这种东西方比较具有片面性和局限性，但从某个角度来看，也有一定启发作

用。

由此，我想起关于教育的一段话：“教育的本质意味着一棵树摇动另一棵树，一朵云推动另一朵云，一个灵魂唤醒另一个灵魂。”最好的教育应该是有效激发对方主动思考的能力，促进其精神力量的健康成长。

如果说书中的第二部分强调了严密详细的逻辑论证，那么最后一部分则向读者展示了一个更加辽阔高远的新境界——直觉驱动知识创新。书中强调，逻辑分析方法是哲学的手段或工具，而不是哲学的真正目的，哲学的真正目的是追求最高的精神境界。要进入这一境界，必须要有“觉解”——“解”是一种类似概念的逻辑分析，而“觉”则不必依赖于概念，而更多地依赖于直觉和领悟。倘若纯粹依赖于概念分析，我们不可能进入高远的精神境界，相反，还会改变哲学的价值，使世界及其生命失去绚丽多姿的色彩。

正如老子所说的“道”——道可道，非常道；名可名，非常名。凡是能够用语言表达的东西都不是永恒的或形而上的，永恒的或形而上的东西都不在语言之内。所谓“不道之道”、“不言之辩”、“不言之教”或许只能意会，在静默中领略其中的奥妙。如此回想，前面提到的《论语》惜字如金也是有道理的——不是压制学术自由，而是一切尽在不言中。

试想，如果没有概念逻辑分析行不行呢？同样不行。缺乏了必要的进入哲学顶点的学术性预备功夫，依然不可能进入较高的精神境界。正如朱熹所说的那样，必须经过今日格一物、明日格一物的积累，才能由量变引起质变，最终达到“豁然贯通”的境地。

由此联想到经典阅读。一个优秀的读者，首先要有扎实的语言文字能力。但是，在阅读的时候，他的注意力并不是完全放在咬文嚼字上，而是在不经意间或无意识地进入了作品试图描述的景象之中，进而与之融为一体、形成共鸣。

各个专业领域莫不如此。比如对一名优秀的黄金投资者来说，全面系统的专业知识学习、大量的技术分析演练都是必修课和基本功，是前进道路上的基石和铺垫，没有这些作为基础，一切都是空谈，偶有获利，只是幸运。然而，仅有这些也是远远不够的，要想站得更高、走得更远，还需眼观六路、耳听八方、勤于思考、善于总结，提高洞察力和综合判断力，从总体上把握事物内在的本质及其相互关系，达到融会贯通、出神入化的地步。要常怀敬畏之心，像敬畏科学一样敬畏市场，认真地对待每一笔交易，安不忘危、乐不忘忧。要锤炼良好的心态和品格，戒贪，戒恐，戒沉不住气，戒优柔寡断，得意的时候，须谨慎；失意的时候，不气馁；关键的时候，抗得住；动摇的时候，稳得住；该放手的时候，当机立断、义无反顾。不仅要运用基础知识的力量，更要以直觉和悟性驱动知识创新，逐步构建健康的盈利模式和高远的思想境界。

哲学是对智慧的追求，而智慧是精神的自觉，是自觉地追求无限和超越的境界。那就让我们以坚持不懈、持之以恒的努力每天进步一点，用学习和思考武装头脑、丰富思想，综合运用理性思维和直觉思维探索知识创新的新天地，寻找人生更美的风景吧。

团队创新工作报告篇三

创造更新、更全、更强、高速的电信网络！

用我们行动连接你我他！

我们网络永不堵车！

信恒如山，创新超越。

信誉为本、服务是根、扶掖人才、敬业荣群。

中国电信，网络天下！

南昌电信，为我所信！

热情服务、转变观念、增强知识、迎接挑战。

“高、真、无、优”谐音为“高枕无忧”：即工作高效、服务真诚、无私奉献、优质服务。

励精图治，蓬勃向上，夯实企业文化底蕴，创文明新业绩，建一流企业精神。

南电是我家，家兴我荣万事兴。

“一个基础，两个实现，三个提高”：以网络为基础；实现企业业务量目标，实现企业人均产值目标；提高企业市场竞争力，提高企业品牌效应，提高员工待遇。

勇创一流，勇创新高。

敢于竞争、善于竞争、赢得竞争。

用一流的待遇留住一流的人才！

团结、敬业、奉献、创新！

创建南电网络，追求美好生活！

团结奋进、开拓创新、拼搏向上。

中国电信，执着追求完美品质，演义网络新篇章！

学技术，提供优质服务；讲高效，以行动让用户满意；扩宣传，开拓市场新局面；建制度，树立企业新形象。

以人才为根本，以市场为导向，以质量为保证，以服务为宗旨。

节约、团结、求实、创新。

讲团结，发扬团队精神；重科技，以科技促发展；强管理，向管理要效益。

回馈客户，从我做起。

心中有情，客户有心。

观念身先，技巧神显。

持之以恒，芝麻开门。

攻守并重，全员发动。

活动目标，服务导向。

情直意切，深耕市场。

全力以赴，掌声响起。

本周破零，笑口常开。

重诺守信，受益无穷。

客户服务，重在回访。

仔细倾听，体认心情。

索取介绍，功夫老道。

热忱为本，永续经营。

服务客户，播种金钱。

增加信任，稳定续收。

良性循环，回报一生。

公司“部门”团队口号：

相信自己，相信伙伴

一鼓作气，挑战佳绩

经营客户，加大回访，用心专业，客户至上

永不言退，我们是团队

成功决不容易，还要加倍努力

因为有缘我们相聚，成功靠大家努力

今天付出，明天收获，全力以赴，事业辉煌

目标明确，坚定不移，天道酬勤，永续经营

赚钱靠大家，幸福你我他

每天多卖一百块

成功决不容易，还要加倍努力

不吃饭、不睡觉，打起精神赚钞票

多见一个客户就多一个机会

每天进步一点点

失败铺垫出来成功之路

团结共进，众志成城

百川汇海可撼天，众志成城比金坚

我与公司荣辱与共，公司与我共同发展给我一次机遇，还你一个奇迹

团队创新工作报告篇四

一是加强区属内公路、水路客运、货运的治安管理和内部的治安防范工作；

二是打击危害水路安全的违法犯罪，维护好港口和船舶的治安秩序；

三是协助地方有关部门，加强对公路客运、货运的治安管理，并做好内部安全保卫工作。

四是配合省、市重点工程，做好协调工作。对发生的矛盾、纠纷，做到了及时调解，维护了稳定。

二、包村帮扶工作

村委会位于境内，下辖8个自然村，406户，1697人，共有党员35人。区综治委将我局综治帮扶对象调整为乡村委会以来，我局对帮扶工作高度重视，专题开会研究帮扶事宜并指定一名副局长负责该项工作。局主要领导多次到帮扶村现场办公，切实解决实际问题，得到帮扶村委会的一致好评。

(一) 主要帮扶工作

1、指导和帮助村委会建立综治室，做到综治工作九项职责上墙。

- 2、指导村委会组织，协调各有关部门共同解决了村内突出的治安问题，遏制了“黄、赌、毒”等丑恶现象。
- 3、指导村委会综治室，治保人员，抓好了流动人员，闲散青少年等管理工作。
- 4、指导村委会综治室，积极开展了矛盾纠纷排查、矛盾纠纷调处、民间纠纷调解等工作。
- 5、指导做好了防火安全、生产安全、交通安全等工作。
- 6、指导村委会开展了法制宣传□“xx”普法教育工作。

团队创新工作报告篇五

摘要：如今的社会已经是一个创业的社会，大学生又是创业大军中的主力，可是大学生创业的劣势也很明显：资金的匮乏，管理经验的缺少，市场调研的不全面，社会、家庭的冷眼相对，都是对创业大学生的打击。对此，有必要对大学生的创业情景进行调查，研究大学生对创业的理解和认识，展现大学生对创业的新看法，新视点，新需求。

调查目的：所有这些都证明当今的大学生需要从就业观念向创业观念转变。独自闯出一片事业天空，或者集结三五好友的力量，合力创一番事业，每个人多多少少都有过这样的梦想，甚至拟订出一套计划，逐步实现，让美梦成真，可是，光有梦想、期望，若没有条件，则创业的梦想还是难以实现。最重要的，是累积创业前必要的经验，与充份的准备，才能到达事半功倍的效果。所以，创业前，不妨先停下来思考一下，我们大学生是否具备创业的观念，我们是否已为创业做好了准备，大学生创业到底需要我们具备怎样的素质以及需要什么样的创业条件，这都不得不引起我们的思考关于大学生创业调查报告范文默认。

为此我们小组对我校学生的创业想法做了调查。本次调查范围分为两部分，在校大学生与毕业生，分别设计了不一样的问卷。其中在校大学生共发出问卷60份，有效回收52份。针对校外毕业生共发出问卷24份，有效回收24份。

调查人员：

调查时间：

调查地点：东华理工大学本部，东华理工大学南区，东华理工大学北区

调查对象：东华理工大学在校学生及校外毕业生

调查资料：

- 1、对在校大学生进行调查，了解他们对创业的看法、意愿、方向、目的、心理等。
- 2、调查创业环境，了解社会、学校给大学生供给的服务、帮忙及想创业大学生对此的满意度。
- 3、调查想创业大学生的基本信息、创业素质状况、创业倾向程度、创业团队的素质。

调查情景总结：

1、被调查的在校大学生有男生32人，女生30人。其96%的同学赞成在校大学生创业。可是仅有69%的同学表示对创业感兴趣（这69%的对创业感兴趣的学生中有90%的是男性同学，10%的是女性同学），另31%的同学则完全没有过创业的打算，而在对已经毕业或者即将毕业的学生调查中发现，选择创业已经成功或正在创业的人数都为0。不难看出，虽然有相当一部分的学生对大学生自主创业表示赞同，但明显大家还是持着一

种观望的态度。在有兴趣开展自主创业的学生的性别方面，男性同学占多数。最终在已毕业和即将毕业的学生调查中，我们发现，自主创业的成功率为0。

2、更多的受访者选择自助创业的受社会影响最多，约占总人数的42%；其次是受身边创业人员的影响，其人数约占总人数的28%；受家庭影响与受其他因素影响的的同学则各占总人数的15%。有46%的同学选择的创业目的是积累经验，为以后的工作做准备；有31%的的同学的创业目的是提前开始人生事业；仅有8%的的同学的创业目的是筹备人生的“第一桶金”；剩余15%的的同学的创业目的选择了其他。从调查结果中我们发现，目前较大的社会就业压力是驱使他们选择自助创业的主要原因。所以，在校学生创业的时候，应当对创业的环境，地点等进行评估，听取家长和教师的提议，不应当一意孤行。

3、对于大学生创业应具备的外部条件，81%的同学认为应具备资金支持，69%的同学认为应有广泛的人脉，65%的同学认为应具有创业团队，35%的同学认为应有良好的经济形势，12%的同学选择了有必须的办公场所，还有15%的同学选择了其他条件。“资金支持”、“经验和社会关系”、“良好的创业团队”是受访者普遍认为自主创业时需要的外部条件。在众多外部条件中最为受访者所看重的还是“资金的支持”，占到了81%。

4、关于最吸引毕业生创业的原因，有50%的毕业生选择了创业能使个人获得不断地成长和发展，有33%的人选择了创业成功能使自我成为主宰生活的强者，有25%的人认为创业能解决自我的就业问题，有4%的人选择了创业能挑战自我的本事、充分发挥自我的主观能动性及最大限度地实现自我价值，调查结果显示没有任何毕业生选择有强烈的创业兴趣和欲望、经过创业迅速提升自身的社会地位及对金钱和自由的渴望这三项。更多的受访者选择自助的创业的原因是想让自身得到锻炼，占到了受访者的87%，而33%的受访者是从解决今后就业问题的角度出发的。

5、对于“白领文化”与“创业文化”的立场，67%的毕业生先选择“白领文化”为基础，以此发展自我的“创业文化”，42%的毕业生认为“白领文化”的风险较小，投资较少，工作稳定，仅有8%的毕业生认为“创业文化”选择做自我的老板，即使冒着风险也值得赌一把，没有毕业生选择“打工”和“创业”只要能得到应有的回报就能够了这一项。再一次印证了大学生此刻对自主创业虽然感兴趣、有想法，但更多的还是保有一种观望的心态。

对此，本组对在校学生创业出发点提出提议：学生自主创业不仅仅是为了收入，更重要的是从中锻炼自我，让自我在今后的就业之路上，多一些砝码。在校学生创业的前期，收入会比较低，学生应当乐观看待，坚持一个健康的心理，不应当抱怨，不应当懒惰，更不应当自暴自弃。

团队创新工作报告篇六

3m公司是一家美国矿务及制造业公司，目前3m已经生产并销售了6万多个创新产品，这些产品涵盖了从航空材料、通讯电缆、建筑材料、医疗护理、劳防、办公、清洁、图书管理等数十个领域3m将有强烈的创新意识和创新精神的员工称为“创新斗士”。为了保证创新斗士的不断产生，从企业文化到团队精神塑造3m公司通过一系列组合拳来打造一个永远创新的人才团队。

一、各种专业人才全力共同参与：一个创新小组的成员至少应包括技术人员、生产制造人员、营销人员、业务人员或财务人员，而且全部都是来自各个部门。

二、全是自愿者3m让创新小组的成员完全由自愿者来组成。更为关键的是，即使创新小组工作失败，小组的成员也能够回到原来的岗位上，使得员工完全没有后顾之忧地进行创新。

三、具有相当的自主权：在3m公司，产品开发小组的技术人

员提出一项新构想，正常途径是先向直属上司申请费用，要是上司不支持该项目，他可以直接向总部申请“起源基金”，该基金是3m为那些被正常申报程序判死刑的创意提供第二次机会的奖金。申请前，研发人员要做初步试验，论证方案的可行性，再把项目介绍及试验结果发给专门管理基金申请的负责人，等待他们的评审。根据项目本身的大小，申请金额在几万美元内变动。

即使到了穷途末路时3m还有个最高法庭，即“创新事业发展部门”，供他们提出最后的申诉。真正非常高深特殊的研究提案通常都在此获得最后的判决。为了配合这套制度的发展3m对于人事的调动非常富有弹性。例如，甲小组的工作人员的构想，一旦被乙小组的一位部门经理所采纳，那么这位工作人员便可随着他的构想一起转移到乙小组工作。

第二，建立创新组合平台促进创新斗士交流

除了“创新产品小组”3m更关注于“创新平台”的构建，核心技术组成的创新平台已达45个之多。创新平台能够使技术人员和市场、生产人员打破部门间的阻隔真正进行沟通，也能够使核心技术被各部门所自由使用。

以3m中国公司的光电缆接头盒产品创新团队为例。该团队是由3m中国公司的研发人员为核心发起，由分布在全球15个国家的3m子公司30个主要员工和十几名辅助研发员工组成的跨国虚拟团队。在这个团队中，中国员工和外国员工的沟通，都是在正式的会议之前，先把会议要沟通的内容要点写成文档，以电子邮件的方式发给对方，这样就可以避免在会议沟通时，由于不同国家的英语口语不同而导致的误解和障碍。

除了这45个核心创新平台外3m公司还致力于构建更为畅通的交流环境，比如定期举行的“技术论坛”等。技术论坛是3m创新活动的知识共享平台，成员有数千人，每天都有各

种活动。技术论坛下设分会、各委员会。这个组织还通过公司内部的电视系统向全美各地的分部传送活动情况。交流委员会则向技术论坛成员定期分发公司的业务通讯。

第三、建立创新式团队提升创新斗士战斗力

奖励制度

科学家。金靴奖是3m全球鼓励团队创新和激励产品商业化推广的最高奖项，全球技术卓越创新奖则是3m员工个人技术水平的最高奖项。相比于奖金，这些奖项中蕴涵的精神奖励对创新团队和团队成员的激励更为有效。因为，对于追求创新的团队及其成员来说，获得最高级别的认可，才是最高的荣誉。

“15%时间”法则

“15%时间”法则是指3m公司的每个员工可以有15%的工作时间用在自己选择和主动提出的项目上。陈雪花就是利用占自己工作时间15%的自由时间，对纳米技术进行了额外的研究，并和团队的研究成果融合在一起，研发出以纳米技术为基础的涂层技术，从而在先进材料创新团队和纳米涂层技术应用于呼吸面罩产品创新团队之间架起了桥梁。

协调

创新团队的协调，主要由队长负责。以“dynasty工业胶带产品本土化”项目团队为例，该团队的队长熊海锟用电子表格把团队目标具体量化为项目“里程碑”；产品雏形开发出来后，他把雏形产品的反馈安排用电子表格发给来自销售部门的团队成员，让他们填写：每一个销售片区的目标客户是谁？哪些销售人员负责把产品样品带去客户那里？他希望和哪个技术支持工程师一起去？希望产品样品的尺寸是什么？什么时候把客户的反馈带回来？通过精心设计的电子表格，客户

的意见和建议能够得到正确的反馈，在2个小时的会议里，就能把这项关键工作下一步的计划安排界定得非常清楚。

点评：在创新斗士的培养中，创新产品小组、创新平台和创新式团队是培养过程的核心元素。正是在这一系列元素的支持和运转之下3m公司才得以源源不断地涌现创新斗士，从而使得3m的创新产品策略有今天如此出色的表现。因此，我们在创新团队的建设过程中，也应该要重视培养创新人员的自主创新精神，提供沟通交流互动与知识共享的平台，以及建立创新嘉奖激励机制等方面的工作。

团队创新工作报告篇七

在知识经济时代，一切创新实际上归结于人的创新。培养和造就一批具备创新能力的专业技术人员队伍是企业提高竞争力的需要，是机关事业单位提高办事效率、效能的需要。专业技术人员树立创新意识，培养创新精神，掌握创新方法，提高创新能力，创造性地开展工作，是提升我国科技创新水平和能力的关键。

21世纪是一个创新驱动的时代。创新是民族进步的灵魂，是经济发展的驱动力，更是财富积累的途径。创新是一个组织生命力所在，创新能力是驱动创新的不竭动力，创新的关键在于人，充足的善于创新的专业技术人员是实现组织“创新—效益—再创新”的良性循环的根本。

专业技术人员创新能力的培养是一个系统工程，需要在明确专业技术人员胜任力要求的基础上，结合创新能力构成，建立专业技术人员创新能力的评价指标体系，构建基于创新能力培养的专业技术人员管理和开发的制度体系，有针对性地进行创新能力的培养和开发。为河南省农科院小麦研究所的创新研究工作打下坚实的人才基础。

一、专业技术人员创新能力培养的迫切性和重要性

专业技术人员承担着各类具体专技术工作。他们的创新能力关系着我国科教文卫体等诸多方面发展水平和前景，是国家重要的人才资源。专业技术人员想不想创新、会不会创新、能不能创新，直接决定着我国经济社会发展的质量和潜力。

专业技术人员创新能力严重不足虽然中国当前科技人力资源总量已经达到5550万人，是世界上科技人力资源第一大国。中国是人才大国，但还远不是人才强国。专业技术人员的创新能力已成为制约我国赶超世界的瓶颈、成为关系我国能否持续健康发展的重要。

创新是专业技术工作的本质属性，没有创新就没有技术的突破，没有创新就没有新成果的出现，没有创新就没有自主知识产权，可以说没有创新就没有发展：而创新能力则是专业技术人员的核心能力，是综合素质内涵之一，是创造性开展工作的前提，是克服困境、解决难题的关键。大力加强创新能力建设，不断提高广大专业技术人员的创新思维水平、创新实践能力，既是由专业技术工作的规律和专业技术人才的特点决定的，也是由我国当前人才队伍建设的方向和重点所决定的。

二、专业技术人员创新能力培养的困境

个人因素

1、认识不够。缺乏创新意识是创新能力培养的最大制约因素，大多数专业技术人员每天从事的都是重复性的工作，工作单调且繁琐，这使人家很少去思考创新的价值、意义和方法，对自己的要求也只是停留在完成现有的事情上，很少去拓展工作领域，很少去探索新的方法与途径。

2、付出不够。创新是综合素质的体现，需要掌握相关的知识和足够多的经验，还需要丰富的想象力和正确的思维方式，这需要消耗大量的时间和精力去积累和提升，大多数人忙于

眼下的工作，无法或不愿付出更多的时间、精力、金钱去学习、思考、参加训练，致使许多具备创新潜质的人知识陈旧、方法落后、思维封闭，丧失创新的机会。

3、思维不够。专业技术人员由于从事某方面的具体工作，造成他们知识单

一、技能单一、进而造成思维方式单一：导致知识之间、技术之间、思维之间缺乏合理的整合；结果思考问题缺乏灵活性和全面性，这种条条块块的思维方式不符合创新思维的要求，缺乏创新思维是制约创新能力提高核心因素。

4、联系实际不够。创新的级别分类告诉我们，90%的创新属于小级别创新或普通创新，这些创新来自具体工作。工作程序的一次有效调整，工作方法的一次改进，工作思路的一次转向都是创新的表现，许多人都把创新想得很高深、很神奇，只是从理论上寻找突破，科技前沿寻求创新，而忽视自己的具体工作实际，最终影响创新成果的产生。

社会因素

团队创新工作报告篇八

*****装饰工程有限公司是一家专业从事工业与民用建筑装饰施工、设计的企业。

公司经营范围：各种涂料施工、居家、写字楼、店铺装饰、酒店、商场、娱乐城、别墅、工业厂房、钢结构厂房、厂房二次装修及整改、防水工程、水电空调设备安装工程、及各种设计等。多年来，业绩非凡。所承接并完成的各类大、中、小型工程均受到了业主的一致好评，在装饰市场赢得良好的信誉，在业界享有较高的知名度。

公司拥有400平方米办公空间，硬件配套设施齐全，具有现代

化的工作环境及条件。公司体制完整、部门齐全，对工程的设计、施工及后期服务有一套成熟有效的管理制度和严格科学的质量保障体系。工程部、材料部、质检部、加工厂和综合服务部等多个部门在工程施工中的多极化管理，有效的保证了工程的进度和质量要求。长达两年的质量保修期，不仅仅是一个承诺，更代表了****人的无比自信和对业主的无限真诚。

我们用智慧、技能与真诚打造精品，把用户的愿望变为美好的现实。

“信誉第一、质量第一、服务第一”是我们永远遵循的宗旨。尊重传统、推崇时尚、锐意创新、志在超前是我们经久不变的理念。

不管您是我公司的新客户，还是老朋友，*****装饰工程有限公司全体同仁，为能有机会向您提供优质、全面的服务而感到荣幸。我们将更加不懈的努力，提供更好服务回报广大客户。