

## 我国企业自主创新能力研究

文/魏想明

中央关于第十一个五年规划提出要把增强自主创新能力作为发展的战略基点,要建立以企业为主体、市场为导向,产学研相结合的创新体系,要形成自主创新的基本体制架构。要实现中央的这一战略决策,必须从自主创新的基本要求和当前存在的问题出发,制定相应的对策。

### 一、我国企业自主创新能力不足的主要原因

与发达国家相比,我国企业自主创新能力明显不足。我们可以通过以下数据窥视一斑。一是专利数量:IBM公司2000年有2886件发明专利,2001年增至3411件,2002年为3289件。我国企业2000年全国企业发明专利为1061件,2002年为1461件,即在2002年我们全国发明专利总额只占到IBM一家企业当年专利数的44%;二是品牌:2004年我国GDP排名世界第六,出口额排名世界第三,在经济总量上可谓巨人,但是以进入世界500强为依据计算这些国家世界级企业的个数,除了中国有15强以外,其他5强分别为法国37家,英国35家,德国34家,日本82家,美国189家,然而以上五个强国进入全球最具影响力品牌100强的个数分别为8个、4个、9个、7个和58个,非常可惜的是,中国一个都没有。品牌的缺失很大程度上影响“中国制造”在国际竞技舞台的后继力。这表明,我国自主创新之路还任重道远。我国企业自主创新能力不足的主要原因是:

(1)投入不足。R&D经费是衡量一个国家科技资金投入的主要指标。2002年我国科技研发经费的支出占国内生产总值(GDP)的1.23%,远低于美国(2.82%)、日本(3.09%)、韩国

(2.96%,)等。对企业而言,R&D经费投入的多少反映着该企业对技术创新活动的资金投入情况,企业R&D经费投入与其产品销售收入的比值是衡量企业技术创新资金投入程度的一个重要指标。我国大中型企业的研发经费占其销售额仅为0.5%,远低于世界企业8%-10%的平均比重。不仅总量少,而且结构也不合理,企业只有成为研发投资主体,企业自主创新才能进入成熟的良性循环。例如,美国企业的研发投入在美国全部研发费用中占72%-73%,德国占66%-67%。我国的科技活动长期以来主要集中在科研院所,企业被边缘化。

(2)缺乏自主创新人才。以下三个数据足以说明这一问题。一是我国每万人从事专业研究开发人员的数量仅为日本和俄罗斯的1/10,韩国的1/4。二是这些为数不多的工作者67%集中在事业单位,16%在三资企业,仅17%在国企和集体企业。三是2003年我国具备基本科学素质的人口仅占总人口的1.98%,与美国2001年已经达到17%的水平相距甚远。

(3)缺乏自主创新意识。自主创新对我国企业来讲,意味着改变多年来所习惯的生产方式、工艺流程、操作方法,还伴随着一定的投入和风险,但受传统文化和长期计划经济的影响,相当规模数量的企业缺乏鼓励创新、宽容失败的氛围和风险共担、利益共享的机制,导致员工创新意识不强。

(4)缺乏自主创新的动力。这是由于我国市场化不充分形成的。一是部分行业垄断的存在,不创新照样可以获得高利润,制约了企业创新的热情;二是企业产权改革滞后,领导行为短期化,制约了自主创新发展;三是我国企业未进入成年期,束缚了自主能力发挥;四是知识产权保护不力,影响了企业自主创新积极性;五是融资渠道不畅,自主创新资金来源得不到保证。

(5)缺乏自主创新的体制。企业与科研机构之间存在“两张皮”。企业拥有订单或引进了技术,仅负责制造产品,不管相关的技术消化再创新,也无这方面的资金和技术支持。据资料显示,国有企业引进技术和消化吸收费用之比为1:0.08,而韩国、日本则为1:5到1:8。这也是韩国、日本通过引进消化吸收再创新之路取得了成功,而我们仍停滞不前的重要原因之一。

### 二、提升国企自主创新能力的建议

我国只有拥有更多自主知识产权的技术和知名品牌,形成自主创新雄厚的技术基础,才有可能在国际竞争中取得主动地位。在自主创新中,要发挥企业作为主体地位的作用。因为企业是最贴近市场需要的,它也最能掌握市场的潜在需求。因此,企业也最能在研发的目标上做到有针对性,也最能体现市场的导向作用。具体可以采取以下对策提升企业自主创新能力。

(1)营造自主创新的文化氛围。创新是一个从创意产生到创新实现的连续过程。这个过程可以被看作是知识创新的过程,也可以被看作是连续的决策过程。而无论是连续的知识创新还是决策过程,其中的行为主体必然受到企业文化的影响,这正是企业文化影响创新的根本原因。只有创新被组织成员接受并与组织融为一体,创新成为了整个组织的行为之后创新过程才可能成功。

企业文化对创新的作用,是通过影响企业管理者和员工价值观、思维方式和行为方式来发挥作用的。事实上,企业进行自主创新,本质上是一种受文化驱动的行为。在企业内部,要提高全体职

工，尤其是专业人才对自主创新重要意义的认识，从而才会有自觉行动，才有可能出现创新。因此，开拓创新的企业文化，才是推动企业成为自主创新主体的根本之道。美国3M公司是始终鼓励创新容忍失败的典型案例。3M公司一向鼓励职工在岗位上提出改进工作的建议和行动，即使真的失败了，付出代价也不会追究个人责任，仍鼓励并支持其继续努力。反之，要是谁在其任职的三年期间“做一天和尚撞一天钟”，提不出任何改进工作的意见和行动，“不求有功，但求无过”，则在裁员时将成为首选对象。

另外，坚强团队的建设也非常重要，但是整个中国的文化和大环境，特别在团队建设方面还相对薄弱。从中国在奥运会上所取得的成绩上能够看到一些迹象。中国个人项目上非常突出，而在三个人以上的团队项目上表现往往不尽人意。现代企业要想在残酷竞争中发展壮大，仅仅依靠个人的力量是无法实现的，只有通过团队共同努力才可实现，因此我们必须要在团队建设上进行创新，从而解决“一个中国人是条龙，三个中国人是条虫”的历史之痛。

(2) 加强无形资产管理。由于长期受计划经济的影响，中国对无形资产的概念的引进较晚，认识不足，观念淡薄，导致企业仅重视对有形资产的管理，而忽视了无形资产的管理，而自主创新的成果绝大多数是以知识产权、非专利技术、品牌等无形资产形式出现的，这在很大程度上束缚了企业自主创新的进展。加强无形资产的管理有利于保护企业自主创新的成果不受侵害，更有利于调动企业坚持自主创新的积极性。当前，加强无形资产的管理，要在企业强化无形资产观念，建立无形资产管理机构，完善无形资产管理制度，营造重视无形资产的氛围。

(3) 加强消化吸收和再创新。自主创新要在引进国外先进技术基础上，积极促进消化吸收和再创新。自主创新不排斥开放创新，也不是鼓励从头做起。但是随着市场竞争的加剧，核心技术的引进将越来越受制于人。对企业竞争力有至关键作用的核心技术是引进不来的，外国公司“专利圈地”，在不断抬高我们引进技术的成本，也不断挤压我们自主开发的空間。我们应该加大深层次的技术引进，完善引进技术的消化吸收和再创新机制，强调再创新工作。在重大引进方案中要包括创新的计划，不能走引进一代、落后一代，再引进一代、再落后一代的重复引进之路。

原始创新虽然能使企业拥有核心技术，长期收益，但由于投入多、周期长、风险大，难以适合我国国情企情。选择自主创新，第一，企业应学会利用全球化的良好机遇，采用在全球范围内引进人才、先进技术、与国际专业公司合作，全球采购零部件等方式，集成全球资源，开发自主品牌的产品。第二，企业应注重提高引进、消化、创新能力。要通过引进、消化技术、提高生产力，促进技术创新，完善创新机制，培养创新人才。第三，企业应认真从OEM（原始设备生产商）做起。OEM是如今国际通行的一种生产方式，就是为大的品牌做代工。国内有关专家指出，通过做OEM掌握技术后，提高自己的制造能力，然后向ODM（原始设计制造商）转变，创自己的品牌，正是中国制造迈向中国创造的最捷径之一。

(4) 积极开展合作创新。自主创新要充分利用外部科技资源，积极开展合作创新。加强开展国内外合作创新研究，是一条成功的路子。要有所选择的与国内外知名公司、高等院校、科研院所建立起长期合作伙伴关系，加强合作创新研究。海尔公司的“产、学、研”联合技术创新战略就是成功的事例，通过实施该战略，使海尔从一个濒临倒闭的集体小厂发展成为年全球营业额实现1039亿元（128亿美元），品牌价值高达702亿元的国际化企业集团，并在日本东京、荷兰阿姆斯特丹、法国里昂、加拿大蒙特利尔、美国洛杉矶、澳大利亚悉尼等地建立了科技协作中心、科技信息站和七个工业园，平均每天有2个专利，1个新产品，新产品贡献率达70%以上，其产品在国际市场亦有一席之地，出口160多个国家和地区，已在欧共体、北美自由贸易区及南亚联盟等世界十大经济区均有合作伙伴，在美国南卡罗莱纳州建设其在北美的家用电器生产基地，将逐步实现其“产地销，销地产”的国际化战略。目前海尔累计申请专利6189项（其中发明专利819项）拥有软件著作权589项。在自主知识产权基础上海尔还主持或参与了近百项国家标准的制修订工作，其中海尔热水器防电墙技术、海尔洗衣机双动力技术还被纳入IEC国际标准提案，这证明海尔的创新能力已达世界级水平。

(5) 培养、引进创新人才。即培养、引进和发展创新创业优秀人才，完善和优化人才支撑体系。一要建立有利于人才自由流动、才华充分施展的机制，坚持人本管理的思想，努力营造出一种尊重员工、尊重人才的氛围和能够发挥人才积极性、创造性的体制，为优秀创新人才提供舞台。二要有针对性地引进海外顶尖人才和高水平人才团队，并为他们提供一切可能的保障条件，努力形成海外优秀人才回国创新创业的新潮流，吸纳优秀技术专家加盟企业，推动科学家和企业家的对接，促进校园文化和商业文化的融合。三要鼓励企业深化用人制度、薪酬制度改革，探索建立多种形式的人才机制，吸引和留住优秀创新人才，建立个人价值得到充分体现的激励机制，调动创新人才的创新热情（作者单位：湖北工业大学管理学院）

对我国企业自主创新的理性思考  
科技进步与企业管理本质的嬗变  
我国企业自主创新能力研究  
技术创新中技术扩散场的构建分析  
知识经济时代企业管理创新的思考  
企业自主创新不确定性的企业家行为分析  
后发地区技术自主创新和模仿创新的几点思考  
基于信息系统的原料库存管理方法研究与实现

---

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心