

试论管理与技术创新互动运行模式对企业科技进步与经济发展的影响

熊柏柳,王子宽

(湖北省化学研究院,湖北 武汉 430074)

摘要:从建立管理与技术创新互动模式入手,重点分析了如何通过加强管理创新和技术创新,促进科技进步与经济的持续发展,进行了有益的探索。

关键词:管理创新;技术创新;互动模式;科技进步;经济发展

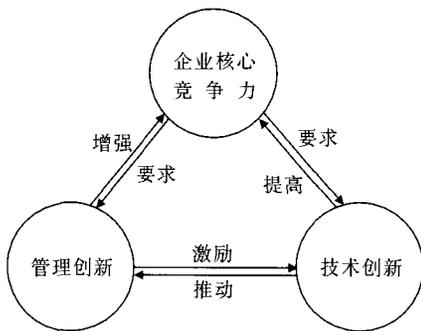
中图分类号:F270

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2005)11-0118-02

1 管理创新与技术创新的互动运行模式

管理创新与技术创新是企业互动运行模式中(见附图)最为核心的两个创新体系,通过二者之间与企业核心竞争力的内在互动关系,共同促进着企业的健康、持续、快速发展。



附图

1.1 企业内部管理的顺向循环关系

在外部环境和条件基本具备的前提下,内部动力机制对企业的长远发展将起到决定性的作用。从附图中可以看出,管理创新、技术创新与企业核心竞争力之间存在着顺向循环关系。具体来讲,管理创新就是要通

过不断深化改革,建立健全适应社会主义市场经济体制的内部运行机制,制定出适合企业自身发展的内部政策,建立起一套企业内部运行的激励机制,营造企业发展的管理环境,搭建企业创新的全新平台,从而激发员工进行技术创新和创业的积极性、主动性。技术创新就是要充分利用企业内部的政策环境,加强技术攻关和知识创新,研究开发出科技含量高、市场前景好、拥有自主知识产权的高新技术产品,从而不断增强企业的核心竞争力。企业核心竞争力的增强,使企业不断发展壮大,又必然对管理创新提出新的要求,促使管理者不断完善内部运行机制和管理方式,从而启动新一轮顺向循环。笔者认为,正确处理企业内部顺向循环关系,是实现企业健康、持续、快速发展的首要前提。只有不断理顺这一循环关系,实现管理创新、技术创新和企业核心竞争力之间的良性互动,才能奠定企业做大、做强的坚实根基。

1.2 企业内部管理的逆向循环关系

从附图中,我们不难看出,管理创新、技术创新和企业核心竞争力之间还存在着逆向循环关系。一方面,当一整套企业内部管理机制和管理制度建立以后,能否对员工进行有

效的激励,调动员工技术创新的积极性,不断增强企业的核心竞争力,必须在技术创新和企业发展的实践中进行检验。如果实践证明,企业内部的管理机制和运行方式是行之有效的,那么,就会实现上述的顺向良性循环;如果管理创新不能经受实践的检验,那么,必然要求管理者进行内部运行机制的调整。另一方面,当发展到一定阶段,企业内部管理机制不能继续适应技术创新和企业发展的需要时,也必然要求企业进行新一轮的管理创新(改革)。具体而言,企业发展规模的扩大和企业外部环境的变化,必然地对科技人员加强技术创新,不断提高产品的质量和技术含量提出新的要求;科技人员必须进一步加强产品的深层研发,进一步革新生产工艺流程;生产力的发展,同样会推动生产关系和管理方式的变革,管理者只有不断加强管理创新,才能适应新环境和新形势的变化。新的内部管理机制的建立,又进一步增强了企业的核心竞争能力,从而启动新一轮的逆向循环。

需要指出的是,不论是顺向循环关系,还是逆向循环关系,都存在这样一种可能,即:当企业内部运行机制不能充分调动员工技术创新的积极性,而又没有自我否定的勇

收稿日期:2005-07-25

作者简介:熊柏柳(1958-),男,湖北省化学研究院党委副书记、副院长、副研究员,主要从事企业战略管理方面的研究,发表论文30余篇;王子宽(1979-),男,湖北省化学研究院助理工程师,主要从事管理经济学方面的研究,发表论文10余篇。

气,继续进行管理创新时,企业必将举步维艰,甚至陷入困境,企业的核心竞争能力也必将得到削弱。在这种情况下,企业的内部运行就会陷入恶性循环。因此,管理者必须根据外部环境的变化和企业发展的需要,持续不断地进行管理创新,为企业的长远发展不断注入新的动力。

2 加强管理创新,营造企业发展的制度环境

2.1 制定发展战略,是管理创新的首要任务

战略决定着企业的发展方向和发展目标,国内外许多企业的成功案例已充分证明,在不同的发展阶段制定不同的发展战略,采取不同的战略措施,是企业不断实现科技进步与经济持续发展的重要法宝。因此,企业的经营管理者必须具备敏锐的洞察力和宏观的战略思维能力,根据企业内外环境的变化,适时提出不同时期的战略目标和战略措施,这是管理创新的首要任务。具体来讲,战略目标应该是相对稳定的长期目标,而战略措施应该是解决企业发展瓶颈的短期或中期的战略举措^[1]。在确定战略目标和战略措施的基础上,管理者还必须制定人力资源、财务管理、产品质量、技术标准、专利、环保、商标等企业发展的各项子战略,形成企业发展的战略网络和战略构架。

2.2 加强机制创新,是管理创新的根本措施

笔者认为,企业要实现持续发展,必须具备观念、人才、资金、项目(产品)、体制、机制6个要素,其中观念是前提、人才是关键、资金是条件、项目(产品)是基础、体制是保证、机制是根本。在企业实施发展战略的大背景下,管理创新的根本任务就是要建立和实施一套行之有效的内部运行机制。我们认为,在企业管理的内循环体系中,机制创新的核心问题是建立“民主科学的决策机制、绩效优先的分配机制、鼓励创新的激励机制、优胜劣汰的用人机制和严格公开的监督约束机制”,这“五大机制”是激发员工技术创新的内动力,是增强企业核心竞争力的根本措施^[2]。在决策上,只有充分发扬民主,发挥集体智慧,才能保证决策的科学性、正确性,最大限度地规避决策风险;在分配上,只有坚持绩效优先、兼顾公平,才能充分调动员工的工作积极性、主动性;在激励上,只有积极鼓励创新、多作贡献,使一切有利于科技进步与经济发展的创造愿望得到尊重、创新活动得到支持、

创造才能得到发挥、创造成果得到肯定,才能使企业永葆生机与活力^[3];在用人上,只有坚持“能者上、平者让、庸者下”,实行优胜劣汰,把人才放在合适的位置上,实现人尽其才,才能使优秀人才脱颖而出,不断涌现;只有坚持公平、公正、公开,把企业的经营活动置于员工的监督之下,确保员工的知情权、参与权、监督权,才能充分调动员工的主人翁意识和认同感,形成企业的内聚力^[4]。

2.3 搭建创新平台,是管理创新的重要内容

在企业微循环系统中,员工是企业的细胞和行为主体,企业的核心竞争力最终要体现在员工的创新能力上。在企业管理活动中,管理创新的重要任务就是要为员工的创新活动提供条件、搭建平台。管理者一方面要为技术创新活动提供必要的设施和硬件条件,另一方面要为员工提高技术创新能力营造良好的环境。管理者可采取搭建参与平台、工作平台、创业平台、团队平台等方式,调动和激发员工技术创新的积极性。

3 强化技术创新,奠定企业发展的技术基础

3.1 着眼于行业共性问题进行技术创新

笔者认为,着眼于产业和行业中的难点与共性问题进行技术创新,是提高企业核心竞争力的关键措施。这就要求企业:一是要密切关注本行业世界科技发展动向,随时跟踪行业企业的技术发展动态和技术水平;二是要研究和掌握国家和行业的产业政策与产业发展方向,选取国家和行业在每个阶段确定的产业重点,作为企业技术创新的切入点;三是要以超常规的强度配置资源,集中人力、物力和财力进行科技攻关,实现重点突破。企业只有研究开发出国内领先、国际先进的技术和产品,才能真正掌握行业技术的制高点,增强企业的显示度和影响力,使企业在与主要市场竞争对手,尤其是国外企业的竞争中显示出竞争优势,立于不败之地。

3.2 立足于企业优势技术进行技术创新

在技术创新活动中,由于竞争对手在某个领域的某些方面具有较强的技术储备和持续创新能力,企业在短时间内实现特定领域、特定方面的技术突破或飞跃存在着相当大的难度,因此,企业必须立足于自身的优势进行技术创新,这是迅速增强企业市场竞争力的有效措施。企业一方面可以采取差异化战略,充分利用自己的技术优势,在同

一技术领域内研究开发出性能更高、质量更好、价格更低的替代产品;另一方面可以集中自己的优势技术,在更深层次、更前沿和尖端的领域创造新技术、新工艺,始终保持自己的技术领先优势^[5]。同时,要广泛吸收行业领域内国内外企业的最新成果,充分利用各种资源,不断增强企业自身的技术力量。

3.3 放眼于市场急需技术进行技术创新

利润最大化始终是企业追求的目标。因此,企业必须面向市场,根据市场的需要来开展技术创新活动,这是实现企业经济目标的有效途径。市场作为一只“看不见的手”,对资源配置的基础性作用,通过供求关系的变化反映出来。市场急需技术尤其是国内市场急需技术往往被列为国家和行业产业发展的重点技术,这就为企业实现技术创新活动与国家产业发展方向的紧密结合提供了重要的切入点。企业放眼于市场急需技术进行技术创新,并且使具有国际先进水平的技术尽快转变为生产力,用高科技产品占领市场,最终形成产业规模,取得竞争优势,逐步形成自我创新机制,这是增强企业核心竞争力,实现科技进步与经济持续发展的重要措施。同时,企业要加大资金与技术持续投入力度,使技术创新形成链条,源源不断。

4 结束语

总之,通过管理与技术创新的互动运行模式的分析,我们可以看出,管理创新是前提,技术创新是根本,企业核心竞争力是关键,它们共同促进了企业科技进步与经济的持续发展。正确运用这一互动模式,必将对企业的健康、持续、快速发展产生积极和深远的影响。

参考文献:

- [1]王子宽.充分发挥知识分子的作用,促进科研院所高新技术产业的发展[J].科技进步与对策,2004,(增刊):5-7.
- [2]刘良炎等.抓住分配这个根本,解决人才这个关键,促进科技进步与经济的持续发展[J].科技进步与对策,2004,(11).
- [3]迈克尔·阿莫斯特朗.战略化人力资源基础[M].北京:华夏出版社,2004.
- [4]傅家骥等.技术创新学[M].北京:清华大学出版社,1998.
- [5]赵鲁光.人力资本激励理论分析与机制设计[J].财经科学,2001,(3).

(责任编辑:曙 光)