

# 技术创新能力与企业文化创新

广东省党校副教授 谢仁寿

[摘要] 技术创新是由开发、生产、销售和技术创新管理四个相互作用、相互制约基本因素所构成,并存在于社会大环境中,受社会科技、经济、政治、文化等多因素制约。因此,我们要在高科技企业技术创新与企业文化创新的内在联系及其因果关系中,抓住我国企业技术创新缺少良好的企业文化环境特别是缺少企业创新文化的主要矛盾,通过创新与建设促进高科技技术创新能力提高的企业文化,提升高科技企业技术自主创新能力。

[关键词] 高科技企业 技术创新 企业文化创新

## 一、引言

企业技术创新的源泉在哪里?提高企业技术创新能力有何途径?这是技术创新领域的重要理论课题。尽管国外学者对此研究广泛和深入,但他们的研究对影响企业技术创新能力的文化因素考虑较少,他们往往把技术创新形成的条件与提高技术创新能力因素直接并列起来,从技术创新源角度诱导企业产生技术创新行为的外在因素,极少地揭示影响企业较少创新提高的内在因素。国内学者对技术创新能力与企业文化的研究主要从定义、主体、特征、作用、互动和管理等方面进行了不少研究,但至今尚未形成成熟的理论。因此,本文试从高科技企业技术创新与企业文化创新的内在联系及其因果关系中,分析我国企业技术创新缺少良好的企业文化环境特别是缺少企业创新文化的主要矛盾,探讨创新与建设促进高科技技术创新能力提高的企业文化的着力点,增强提升高科技企业技术自主创新能力的内在动力。

## 二、企业文化创新是提升高科技企业技术创新能力内在动力

哈佛商学院的著名教授约翰·科特在《企业文化与经营业绩》的著作中提出了一个重要论断:企业文化对企业长期经营业绩有着重要的作用,在下一个十年内企业文化很可能成为决定企业兴衰的关键因素。但事实上,不良的、落后的企业文化只会制约企业的发展,只有优秀的企业文化才能显示企业文化对企业发展的促进作用。特别是高科技企业,是建立在能够引起生产领域和过程发生重大变革,而又处于当代科学前沿,对发展生产力、促进社会文明和增强国家实力起先导作用的高新技术基础上的知识、人才和投资密集型企业,它有很多与传统企业、不同的特点,企业文化的创新与建设对其影响显得更为明显。

(一)企业文化创新是提升高科技企业技术创新能力内在要求。技术创新是高科技企业发展的直接动力,也是其主要特征。企业技术创新能力与企业文化创新有着十分密切的关系。任何创新行为都起于思想创新、观念创新。企业创新的原始推动、企业创新的初始设计,都与企业文化所能提供和创造的企业文化环境有关。创新行为通常在起步阶段就意味着非常规的行为,意味着对正统的、主流的“背离”,创新行为不可避免地要遭受习惯行为、定式化规则的对立。因此,创新行为的成功,依赖与其相识应企业文化支撑。创新意味着一定的风险,企业文化中的风险意识强弱,也影响着企业员工创新的积极性。一旦企业文化的发展方向与企业创新行为的发展方向不相吻合,或者企业文化的发展跟不上创新观念的发展时,企业文化会在一定程度上阻碍创新的发展。在我国许多高新技术企业中,存在一些病态、不良的企业文化,干扰、阻挠、破坏、延缓企业的创新行为;这样的企业,只有通过企业文化创新,建立优秀的、与企业创新观念相一致的企业文化,才能够对企业创新起激励和支持作用,推动企业创新行为的进行并延续。

(二)企业文化创新是高科技企业实施技术创新战略的客观需要。高科技具有先进性、变化性的特点,使高科技企业面临的是一个动态的、变化更快的环境。因此,对高科技企业的发展必须实施技术创新战略,并以企业文化创新推进高科技企业技术创新战略计划的制定与实施。其主要依据在于:1、高科技企业技术创新战略计划的制定往往涉及众多人员,不同的人员可能对制订战略计划的内外环境的理解、认识和判断有所不同,对战略计划会有不同的主张,特别是当企业战略危及到个人利益时,往往会提出异议。通过企业文化创新,可以从软的方面着手,以文化的力量约束并统一制定者的思想和行为,保证战略计划的制定朝着有利于企业的方向发展,并且在实施过程中得以贯彻执行。2、参与战略计划制定的是不同的专业人员,他们的技术水平和专长不一样,会各自强调自己所从事的领域而缺乏其他领域的了解。这就要求通过文化创新,发

知识产权法、高新技术产业开发法、风险投资法等已有的或正在制定中的有关法律法规重新协调揉合,使之从根本上顺应自主知识产权综合保护的法制保障要求。另外,倡导培育企业法律文化,鼓励更多的企业向自主型、知识型的现代企业转制,使自主知识产权法律保护向纵深方向发展。

## 参考文献

- [1]王瑞洲:知识经济与知识产权[J],河北法学,1999(2)。
- [2]樊舸:论知识经济与知识产权保护[J],云南法学,2000(2)。
- [3]郑成思:WTO知识产权协议逐条讲解[M],中国方正出版社,2001。
- [4]陈芳、黄柳、徐翔:企业技术创新中的知识产权问题[J],理论与探索,2001(4)。

挥企业文化的导向功能,保持信息沟通的及时性和公开性,特别是对高新技术的信息共享,以此增强参与人员的共识。3、企业技术创新战略计划执行的有效性在很大程度上取决于对成员的激励和承诺。由于作为技术创新战略计划执行者的管理人员对战略计划的接受程度参差不齐,从而影响到战略计划的有效实施。因此,战略计划必须与企业的其它计划和规章制度互相补充与结合,同时要激发员工遵守对本企业的承诺。目前,我国许多高科技企业的文化建设存在形式轻实效,重本身传统文化的继承轻吸收外部的先进文化等诸多问题。因此,要通过企业文化建设与创新,激励广大员工,调动他们的积极性和创造性,并协调其思想和行动,保证战略计划的实施。

(三)企业文化创新是规范和整合高科技企业技术创新行为的现实需要。在企业经营管理过程中,管理行为由企业文化、企业规范结构、企业体制、经营计划和方针、企业领导艺术、企业面对的竞争、规范的市场环境等四大要素组成。如果后三个要素与企业文化相吻合,那么就可以充分发挥其作用,形成统一的企业管理行为。如果它们不相吻合,甚至与企业文化相互抵触,则企业就难成功地贯彻实施自己的经营战略,实现有效的管理。由于高科技企业知识密集和技术密集的特点,决定了其经营管理行为必须是规范化的。企业各部门的经营管理行为受企业文化因素的影响,必然需要做出与企业文化相适应的调整,使企业管理行为与企业文化相一致,保证企业经营实践按预期的方向发展。我国许多企业高科技企业的企业文化相对滞后,缺乏高科技企业发展的良好的企业文化氛围,严重影响经营管理行为规范。在一些高科技企业中,不少经营管理的技术素质较高而经营管理素质相对较低,企业文化创新对企业经营管理行为的规范、整合和引导作用就更为重要。要通过企业文化创新,在企业中形、成一种良好文化氛围,以一种无形的文化力量整合和引导企业经营管理人员的经营管理行为朝着与企业经营目标相一致的方向进行,规范经营管理行为,降低经营管理的随意性。

(四)企业文化创新是提升高科技企业技术创新的领导者效能的迫切要求。在高科技企业中,由于企业员工的需求层次较高,在追求物质利益的同时,更倾向于精神需要的满足。因此,只有有效的企业领导者的领导行为和领导艺术,才能给予企业员工更大的满足,才能提升企业技术创新能力。而高科技企业领导者的领导行为和领导艺术的提升离不开企业文化作用,主要表现在:1、企业文化强化了高科技企业领导者对员工的服务精神并满足员工自我目标的实现。高科技企业的企业文化强调员工的心理满足,把员工视为企业服务的对象,树立企业领导者对员工的服务精神。通过企业文化的力量,更新领导者的观念,促使领导者在工作中利用多种方法和渠道,要求员工在实现企业目标的同时,帮助员工实现自我目标。2、企业文化强化了领导者与职工的平等观。高科技企业的企业文化提倡共同参与管理,强调集体决策。通过集体决策和共同参与管理的过程,使领导者树立平等观念,从而赢得员工的理解和支持,增进上下级的信任和沟通,有利于组织成员之间建立和谐关系。3、企业文化强化了领导者的非权力影响。在高科技企业中,领导者的非权力影响力尤其重要。高科技企业的企业文化强调领导者的权威不仅要建立在行政组织赋予他的地位和权力基础上,而且更重要的是要通过人格的力量建立在赢得员工拥戴的人心支持基础上。

### 三、高科技企业文化创新的着力点

综上所述,企业的竞争在一定意义上是文化的竞争,惟有卓越的企业文化,才能真正提升高科技企业技术创新能力,打造企业的非凡的业绩。实践证明,每一个成功的高科技企业都有其独特而牢固的企业文化,这是他们的共同优势。根据高科技企业自身经营特征,综合国内外企业文化的理论思考与成功的实践探索,高科技企业文化的创新与建设应把握的着力点是:

(一)建设高科技企业的人本文化。人本文化是指在高科技企业管理中必须突出以人的中心地位,尊重人、理解人、关心人、激励人、充分开发和利用人力资源。目前我国不少高科技企业经营管理者已经开始重视人在现代企业管理中的重要作用,并逐步树立起以人为中心的管理思想。但企业上下要真正在观念上达到高度的一致,形成共识,并真正落实在制度上、行为上,建立新型的人本文化,则还有很长的路要走。高新技术企业人本文化的创新应重在:1、形成独特的人力资源开发和利用机制。人力资源的开发利用不高形式主义,要通过管理创新,采取有效的措施和技巧,培养人、善用人、吸引人才和留住人才。2、正确评价企业员工,突出人的价值及充分发挥人的积极性和创造精神,是高新技术企业文化的一个极为重要的特征。在高新技术企业中,知识、技术型人才高度密集,而受过高素质文化熏陶的人,一般都具有独特的个性性格、志趣爱好、价值观念和审美标准。对他们不能采取单一的评价标准,也不能采用常规的管理方式。因此,对企业员工的评价突出人的价值和个性的发挥,构成了高科技企业文化的一个重要内容。只有由“以物为本”向“以人为本”的人才文化的创新,才能最大限度地激发广大员工特别是科技人员的创造积极性,才能使他们将自身的发展与企业的发展紧密地联系起来,以创新的成果回报企业。

(二)建设高科技企业的创新文化。崇尚创新的企业价值观的本质特征是知识价值和竞争优势观的具体体现,它是高科技企业可持续创新的动力源泉。随着经济全球化和网络技术发展而来的企业竞争的加剧,高科技企业必须以创新作为企业经营管理的最高目标。高科技企业创新力的大小,有赖于与不断创新的高新技术企业相适应的新文化环境,以及从企业员工更高的文化素质、心理素质、思想观念和思想方法。沈凌(2004)通过可见型企业技术创新能力与企业文化的相关分析和回归分析得出结论是:对技术创新能力影响

# 注重人力资本投资是新时期反贫困的关键

安徽财经大学经济金融院系 李朝林

[摘要] 本文分析了农村贫困人口的状况和出现返贫的原因,指出在当前扶贫开发的目标已不应是单纯解决温饱,而是遏制返贫、长期富裕。传统扶贫方法在遏制返贫中具有很大的局限性。新时期的脱贫方法应充分体现“以人为本”的发展观。最后阐述了人力资本投资在遏制返贫、长期富裕中的作用,提出了增加人力资本的具体措施。

[关键词] 贫困 返贫 人力资本 人力资本投资

## 一、农村贫困人口现状

贫困是一个综合性的社会经济问题。根除贫困、共同富裕是我们梦寐以求的社会理想。2004年9月7日召开的国际人口与发展论坛上,中国国家人口和计划生育委员会公布了《中国人口与发展国家报告》。报告显示:中国农村绝对贫困人口已从1993年的8000万人减少到2003年的2900万人,贫困人口占农村人口的比例由8.7%下降到3.1%,提前实现了联合国“千年发展目标”中将极端贫困人口减半的目标。但是,在

最大的是企业文化中的创新氛围,其次是创新价值观和创新激励制度。日前,以变革与重新的价值观指导企业经营战略、组织结构、技术创新、市场营销等方面的创新不断追求卓越,应成为国内外高科技企业文化创新的主流。但我国仍有些高科技企业存在一些保守、封闭和僵化的经营观念和和行为,这些观念和和行为严重制约企业的可持续发展。因此,如何建立起以创新求发展的创新价值观,激发广大员工的主观能动性和创新热情,对技术自主创新力就至关重要。高科技企业文化创新应表现为:推崇变革与重新观念和价值观,尊重个人的首创精神、开放、自由的心理气氛和管理思想,鼓励尝试、宽容失败以及居安思危的忧患意识等方面。

(三) 建设高科技企业的学习文化。我们的高科技企业正处于知识经济时代,面临更为复杂多变的国际国内的社会经济技术环境,学习不再只是高科技企业员工的个人需要,是企业的发展优势、竞争优势实在,是其责任和义务。学习是企业对知识资本重大投资,学习的过程就是知识资本积累和增值的过程,这已经成为当今管理精英和管理学家的共识。美国壳牌石油公司计划主管阿里·德·葛乌斯就曾经指出:“唯一持久的竞争优势,或许是具备比你的竞争对手学习更快的能力。”通用电气公司之所以有强大的技术创新能力,离不开其建立了学习的组织文化,在内部,通用电气公司各个事业部之间的技术、设计、人员奖赏和评价系统、生产、顾客和地区信息等诸多方面实行共享,培养无边际的相互学习的文化。高科技企业建立学习型组织,必须形成学习文化氛围,营造鼓励学习、善于学习、不断学习的企业文化,构建有利于学习、交流的学习环境,引导和激励员工学习,而且要突出组织的学习能力。通过建设与形成高科技企业良好的学习文化,提升组织学习能力,提高企业的技术创新能力。

(四) 建设高科技企业的风险文化。高科技企业是高风险企业,风险意识是其企业精神和企业文化的重要表现之一。高新技术及其产业发展的实践使人们认识到,即使90%的项目失败了,从10%的成功项目中依然能获得巨大的经济效益。在这样的风险意识的推动下,高新技术企业中的从业人员的创业精神大大增强。硅谷的一些著名高新技术公司,如英特尔公司(Intel)、苹果公司(Apple)等,都是依靠风险投资发展起来的。高新技术企业的风险意识体现在企业文化中,形成了一条经营的哲理:风险与成功,呈现一种对立统一的关系。不冒风险,不敢拼搏,没有献身精神,就不可能取得巨大的成功;要想取得巨大的成功,就必须敢冒风险,勇于拼搏,奋力进取。

(五) 建设高科技企业的团队文化。高科技企业在向团队结构转变的同时,必须对企业原有的文化进行重大的变革,努力创建具有高科技企业特色的团队文化。团队文化的核心在于团队协作,协作是个人的突出才能服从于整体利益的工作。高科技企业员工具有综合素质高、工作能力强、个性突出的特点,要是员工个人服从团队的非命令控制式管理,必须有团队文化的良好氛围,要形成上下左右的共识性的团队协作理念。关键在于通过宣传教育,提高认识,从而使员工树立起团队精神,并以此指导其行为方式。但这不是一朝一夕的易事,需要多方面的、长期的努力。企业要不时地对企业文化进行检查,包括建立的体制在运转中以何种程度支持团队工作,检查管理者和全体员工的工作态度以及行为获得的绩效。

当然,企业文化的创新与建设是一项涉及面广、规模宏大、关联度高的系统工程,需要强有力的物质支持与保障,尤其是新技术手段与技术创新过程的组织与实施,可以提高员工的参与意识,培养创新精神,建立有效的管理制度,创造良好的经济效益,为企业文化创新与建设提供实践平台。

### 参考文献

- [1] 黄华新、顾勇坚:《论技术创新与企业文化的互动》,科学学研究,2001.04。
- [2] 肖天明、刘元芳:《企业技术创新时间与学习型建设》,福建工程学院学报,2005.02。
- [3] 谢仁寿:《实施企业文化创新战略》,经济日报,2004.5.10。
- [4] 沈凌:《科技型企业技术创新能力与企业文化研究》,硕士学位论文,2003.5。