

文章编号:1002-980X(2007)05-0038-04

企业自主创新与人力资源开发

李桂华

(内蒙古财经学院 工商管理系, 呼和浩特 010051)

摘要:企业发展的灵魂是创新,创新的主体是人。增强企业的自主创新能力,关键要加强企业人力资源开发。首先要树立“人是创新主体”的理念;其次要营造“自主创新、以人为本”的氛围;第三要挖掘“高素质创新型”的人才;第四要形成“激励人才积极创新”的机制;第五要培育“和谐合作创新”的团队。

关键词:自主创新;人力资源开发;创新主体;创新型人才;创新团队

中图分类号:F270-05 **文献标志码:**A

党的十六届五中全会把自主创新作为制定“十一五”规划的着力点,提出“要把增强自主创新能力作为调整产业结构、转变经济增长方式的中心环节,要形成一批拥有自主知识产权和知名品牌、国际竞争力较强的优势企业。”胡锦涛同志在全国科学技术大会上作了进一步的阐述,明确指出“要使企业真正成为研究开发投入的主体、技术创新活动的主体和创新成果应用的主体,全面提高企业的自主创新能力”。自主创新,以人为本。企业中最不稳定的因素是人,最具创造性和主动性的因素也是人,企业发展的灵魂是创新,创新的主体是人。增强企业的自主创新能力,关键要加强企业人力资源开发,培养造就一大批高素质的具有创新精神和创新能力的企业家、经营管理人才、专业技术人才和高技能人才。为此,本文将重点阐述加强企业人力资源开发,增强企业自主创新能力。

1 树立“人是创新主体”的理念

人是创新主体,创新是人的能动性、创造性的最高体现。离开人这个主体,谈不上任何创新。可以说,任何创新活动都是围绕人这个核心,服务于人这个创新主体而展开的。企业自主创新同样也是围绕企业中人这个核心要素,服务于人这个创新主体而展开的。因此,企业自主创新离不开人这个创新主体,增强企业自主创新能力就必须首先树立“人是创新主体”的理念,它是增强企业自主创新能力的根本前提。

树立“人是创新主体”的理念,要求企业应注重开发人的创新思维。因为创新的根本是创新思维。思维是人心理活动的高级形式,是人的智慧的核心,是人从事创新性活动的精神源泉。创新思维是相对于常规思维而言的,是思维本身和思维结果均具有创新特点的思维。创新思维既包含理性思维(知识、逻辑),也包含非理性思维(情商、毅力),而且在很大程度上依赖于非理性思维。当然,人的理性思维和非理性思维并不是截然分开的,而是互相融会、共同作用的。但是,如果过分地强调理性思维而压抑或贬低了非理性思维,将会影响人的创新能力。因此,企业开发人的创新思维,应营造宽松的人文环境,注重发挥人的主观能动性和积极性。

树立“人是创新主体”的理念,要求企业应具有“人人都是人才”的思想。这一点做起来其实很难,因为无论是管理者,还是普通大众,都自然而然的会对“知识精英”和“业务骨干”格外关注,在企业管理中把所有员工真正当作人才的很少。精英和骨干的作用被充分调动,而占大多数的普通员工的作用往往被动发挥甚至被忽略。如果能够在实际的管理中体现“人人都是人才”的思想,肯定、重视和尊重员工在岗位上取得的点滴成绩,对不是原则性的失误多些理解和包容,无疑会激发起不同层次员工的工作激情和创新潜能。究竟何为“人才”,当今众说不一。有人认为“能够在本职岗位上创造性地做好工作的人为人才”;也有人认为,人才与人力资源是同一概念;甚至有人认为,“大学生”,“研究生”才是人才。

收稿日期:2007-01-20

作者简介:李桂华(1963—),女,内蒙古呼和浩特人,内蒙古财经学院工商管理系教授,管理学博士,主要研究方向为企业管理理论与实践、人力资源管理。

笔者认为,人才是个相对的概念,这种相对性体现的是能力和需求关系上的相对性,即人才的实际能力与工作岗位的需求能力的相对性,这种相对性需要通过人才的实际能力略高于工作岗位的需求能力的原则来把握,也就是说,只要人的实际能力略高于工作岗位的需求能力,即可视为人才。随着企业改革的不断深入,企业的用人制度不再像计划经济时期那样由国家统配,而今企业的人员都是由企业按照需求能力进行招聘,被招聘到企业的人员的实际能力几乎都要略高于需求能力,可以说,企业的员工都是人才。因此,企业具有“人人都是人才”的思想也就理所应当。强调“人人都是人才”,并不是消除人才间的差别。人才不仅是个相对的概念,而且人才是有价的,价值的高低又是相对的,满足企业高需求能力的人才,价值则相对高。因此,企业应在实际工作中充分体现“人人都是人才”的思想,从重视小创新做起,激发人的创新潜能,向大创新奋进。

2 营造“自主创新、以人为本”的氛围

“自主创新、以人为本”意指增强自主创新能力,应坚持“以人为本”,即关心人的发展、尊重人的个性、激发人的创新意识。以人为本是一种新型的思维方式,是超越了“以民为本”、“以物为本”和“以官为本”,实现了从传统以人为本思想的片面性、道德性和对立性向以人为本的全面性、科学性与和谐性的现代转变^[1]。这种思维方式的转变真正确立了人的主体地位,摆正了人与物的相互关系,消除了“官”与“民”的二元对立,自觉做到一切活动都要从人的角度来考虑,从人的需要的满足和人的能力的发挥来评价活动的成效,为人的自由全面发展开辟了光辉的前景。因此,“自主创新、以人为本”,对于企业来说,就是要树立以人为本的新型价值观,破除“崇洋媚外”、“官本位”的旧观念,注重员工的个性化全面发展,激发员工的创新意识,增强企业的自主创新能力,实现员工与企业同步发展。

营造“自主创新、以人为本”的氛围,就是要在企业中营造“人人关心创新、人人崇尚创新、人人尊重创新、人人是创新之人”的良好氛围,有力推动企业增强自主创新能力。具体来说,可通过以下途径来实现:

一是构建和谐的创新文化,凸现以人为本。构建和谐的创新文化,就是要在企业中形成“尊重创新、崇尚创新、鼓励创新、积极创新、勇于创新”的价值观,改善人文环境。大力宣传创新的意义、先进典

型、创新成果,结合社会主义荣辱观教育,引导员工树立创新光荣,守旧可耻的道德观念,努力营造“人人是创新之人、时时是创新之机、处处是创新之地”的氛围。领导决策要充分发扬民主、深入调查研究,敢于突破、敢于决策;专家要集中众人智慧、乐于接受不同意见,鼓励后人挑战;技术人员要坚决执行既定方案,并在执行中善于发现问题、提出问题、研究解决问题。对于创新的热情要保护,对于创新的行动要支持,对于创新的困难要帮助,对于创新的失败要宽容,努力开创新活力竞相迸发、创新硕果结满枝头的大好局面。构建创新文化,还要理性思维、勇于质疑,弘扬科学精神。

凸现以人为本就是要充分尊重人的个性与自由,发掘人的潜能,激发人的创造力,实现人的全面发展。以人为本的本质特征是倡导以人为中心的人本管理哲学,反对“见物不见人”的理性管理思想,强调人在企业中的核心地位,强调“和风细雨”的文化渗透。以人为本强调尊重人、关心人、信任人。古人云:“仁者无敌”。管理者只有善待员工,员工才乐于接受管理,才能主动工作。让管理亲和于人,缩短管理者与员工的心理距离,让管理者与员工彼此间在无拘束的交流中相互激发灵感和创新意识。

二是注重创建学习型组织。1994年,美国麻省理工学院教授、著名管理学家彼得·圣吉出版了《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》一书,引起世界管理理论界的轰动。该书提出一个著名的论断:未来成功的企业,将是“学习型组织”,即能够设法使各阶层人员全心投入,并有能力不断学习

的组织。学习型组织的学习,不是我们传统意义上理解的学知识,彼得·圣吉认为学习就是提升创新的能力。学习型组织的学习是一种持续性并可战略性加以运用的过程,它不仅会导致企业知识、信念、行动的变化,更重要的在于增强企业的创新能力和成长动力。学习是一种全过程的学习,整个工作的过程也就是学习的过程,即在工作中学习,在学习工作中。学习型组织的学习不是单个人孤立地去学,而是一种团队的学习。也就是说,学习型组织的学习注重组织群体智力的提高,而不单是组织成员的学习,也有利于形成和谐团队,并有利于提高执行力,有利于增强创新力。

3 挖掘“高素质创新型”的人才

增强企业自主创新能力,“高素质创新型”人才

是重要支撑。创新型人才是企业的战略性资源,挖掘“高素质创新型”的人才,是增强企业自主创新能力的关键所在。所谓创新型人才,就是指具有创新意识、创新思维、创新精神、创新能力并能够取得创新成果的人才^[2]。创新型人才是未来社会中最稀缺的资源,这不仅源于创新型人才的独特形成过程,而且还因为知识贬值的速度在不断加快。未来的创新型人才都必须在某一专门知识上进行持续不断的人力资本投资,才能够逐步形成。因此,企业要挖掘“高素质创新型”的人才,应积极主动进行人力资本投资。创新型人才除了具有丰富的创造性外,还具有以下一些特质: 强烈的事业心和高度的责任感。创新型人才通常热爱自己的本职工作,对所从事的事业有执着的追求,对工作高度负责,具有刻苦钻研的精神。鲜明的个性。创新型人才通常具有鲜明、独立的个性,有强烈的好奇心和成就动机。较强的自主学习能力。学会学习成为 21 世纪人的基本生存素质。创新型人才通常具备独立自主学习的意识和能力,这也是当今社会对人才的要求,也是个人创新的基础和条件。良好的合作精神。在当今多元化社会,独立自主是决定创造力的一个重要因素,与此同时,合作精神和能力逐渐体现出在创造性活动中的巨大潜力,成为创新型人才必须具备的一项能力素质。越来越多的发明和创造成果都不再是单独一个人能够完成的,而是与他人合作的结果。因此,创新型人才还应具有合作精神和合作能力。

挖掘“高素质创新型”的人才,并使创新型人才发挥应有作用,关键是具有创新精神和创新能力的企业家。企业家在企业自主创新的活动中起着核心作用。企业创新,说到底要靠企业的决策者。如果决策者有创新的理念、创新的精神,就会动员内部的各种资源进行创新活动,并带领企业积极与外部合作。所有成功企业的经验都证明,自主创新的关键是有个好的班子,而班子里最为关键的就是带头人。带头人的理念、思维、行为,决定企业在创新中的成败。在所有创新成功的企业背后都有决策人的巨大身影。海尔的成功,张瑞敏发挥了核心作用。他领导海尔从一个街道小厂成为世界著名企业,坚持用创新精神创业,二十多年如一日,用一代人的时间完成了国内品牌到全球化品牌的过程,实现了技术、管理、销售全面创新。

企业拥有高素质的具有创新精神和创新能力的企业家,并带头整合企业内外资源进行创新活动,才能培养和造就一大批高素质的具有创新精神和创新

能力的经营管理人才、专业技术人才和高技能人才,进而不断增强企业的自主创新能力。

4 形成“激励人才积极创新”的机制

形成“激励人才积极创新”的机制,是增强企业自主创新能力的重要保证。从人力资源开发的角度看,“激励人才积极创新”的机制主要包括选贤任能的选人用人机制、持之以恒的培训开发机制、科学分明的考核奖惩机制、公平合理的利益分配机制。只有形成“激励人才积极创新”的机制,在激励创新人才方面采取有力的措施,敢于给好待遇,敢于给高职位,敢于给失败者宽容,才能真正做到用感情留人、用待遇留人、用事业留人,使人才更具创新的意愿和活力^[3]。

选贤任能的选人用人机制。企业管理者应树立求贤若渴的理念,真正形成“千里马常有,伯乐也常有”的良好局面。在选择和吸引创新型人才时既要坚持德才兼备的原则,但又不能求全责备,要用创新理念,拓宽视野,打破传统框框,用竞争机制、市场机制把有利于企业发展和创新的人才,不拘一格罗致进来。唯才是举用人,充分开发、用活人才资源,着力营造有利于人才积极创新的良好氛围,形成鼓励人才干事、支持人才干成事、帮助人才干成大事的环境,做到人岗相适,各得其所,人尽其才,才尽其用,最大限度地激发人才的创新能力和活力,在用人上真正体现“人人都是人才”的思想。

持之以恒的培训开发机制。十年树木,百年树人。培训开发人才,需要树立人力资源开发是企业人力资本战略投资的理念。由于人力资本投资的收益率要远远高于物质资本投资的收益率,外国公司非常注重员工的教育和培训工作,每年花费的培训费用数目惊人。而我国企业在员工培训方面的投入较少,不仅不利于员工更新知识、提高工作能力和创新能力,而且削弱了对企业外部人才的吸引力。企业的生存与发展需要源源不断地培养、开发和吸引人才,防止出现人才断层和人才资源枯竭。企业自主创新需要坚持不懈地挖掘和培养创新型人才。有人说,培训是企业家和企业送给员工最好的礼物。企业不仅可以通过员工的积极性、主动性、创造性的提高而增加企业的效率和经济效益,而且可以增加员工的能力、素养,使员工终身受益。因此,建立持之以恒的培训开发机制,有利于企业与员工创新能力的提升,进而促进企业与员工共同持续成长。在健全和完善企业自身培训开发机制的同时,要大力

借助“外脑”,充分利用科研院所、高等学校等社会力量以及便利的网络资源来开展员工培训,培训内容要充分体现市场竞争的客观需要,对每项培训的效果进行科学评估,从而形成一种科学合理的人力资源培训开发长效机制

科学分明的考核奖惩机制。科学的绩效考核标准,能够清晰地表达企业对员工的期望和要求,是员工行为的指挥棒,若再配以相应的奖惩措施,就可以对员工的行为产生引导和约束作用。因此,要激励人才积极创新,就必须在绩效考核标准中,设立有关创新的指标,并制定相应的奖励政策,对积极创新的人才,通过对其成果进行客观公正的评价,根据其创新贡献的大小,实施多样化激励。同时,由于创新活动的风险性大,为激励人才积极创新,还应形成允许创新失败的宽容氛围,规定创新失败的允许范围,对超范围的失败要受到惩罚。

公平合理的利益分配机制。利益分配问题是企业中极其敏感的问题,只有分配公平合理,才能建立和谐的利益关系,进而才能充分调动各方的积极性、主动性和创造性,尤其是员工的积极性、主动性和创造性,才能增强企业的自主创新能力,最终实现企业的持续发展。随着人才市场的逐步完善,企业面临着创新型骨干人才流失的巨大压力,这就给企业管理者提出了一个现实的难题。要解决这一难题,就要打破收入分配中的“大锅饭”,将竞争机制引入利益分配中,建立向创新型人才、骨干人才倾斜、真正反映人才市场价值的利益分配机制。对于企业的创新型人才,可以在正常的工资奖金之外,实施股票期权计划,这样做不仅不会增加企业的人工成本,还可以激励创新型人才的创新积极性,自觉将个人目标与企业长远发展目标趋于一致,从更深的理论层次上讲,就是要确立人力资本的产权地位,使人力资本所有者真正拥有部分剩余索取权。

5 培育“和谐合作创新”的团队

培育“和谐合作创新”的团队,是增强企业自主创新能力的强化途径。企业的创新型人才是需要形成团队的,并不是大量的创新型人才堆积在一起就能够进行创新活动,也不是创新型人才越多就一定能够进行高效的创新活动,而是需要将企业的创新型人才组建和培育成和谐合作的创新团队^[4]。

培育“和谐合作创新”的团队,首先要弘扬和培育团队创新精神,也就是要目标一致、紧密协作,彼此信任、互相尊重,责任共担、利益共享。共同目标、

优势互补是团队创新的粘合剂,相互信任、同舟共济是团队创新的工作方式,共担责任、共同奉献是团队创新精神的灵魂。现代企业都比较注重弘扬和培育团队创新精神。团队创新精神反映一个企业的创造力和凝聚力,反映企业“人本管理”的有效性,更反映员工对企业的忠诚度。团队创新精神的实质就是企业员工凭着对企业的忠诚而自主性、创造性地开展工作的。

当今,社会分工日益精细,劳动协作日益严密,团队创新精神日渐重要。特别是随着知识经济时代的到来,企业的创新型活动具有复杂性和分工协调性特点,无法依靠个人的力量独立完成,必须依赖合作团队,发挥每个人的专长及潜能,相互学习与合作,充分发挥团队精神与力量。培育团队创新精神,一方面,要培育团队学习精神,通过开放型交流,发现问题,互相学习,取长补短,以达到共同进步的目的。另一方面,要培育团队协作精神,做到知识和信息共享,技能互补,团结合作,以达到实现共同目标的目的。

培育“和谐合作创新”的团队,还要强化创新队伍的建设。创新是创造性活动,对人才的数量和质量都有较高的要求。企业自主创新,要求企业必须集中一批高素质的、能够和谐合作的创新型专业人才,形成强大的核心研发队伍以及为研发服务的外围队伍。通用汽车公司在底特律有一个研究中心,员工1550人,其中1/3是创新型专业人才,这些专业人才中74%具有博士学位,20%具有硕士学位,本科学历的只占6%。正是有了这样一支自主创新的人才队伍,才为通用公司的发展提供了源源不断的动力支撑。奇瑞公司的发展实践,也充分说明了高素质的和谐合作的人才队伍是企业自主创新的根本保障^[5]。

参考文献

- [1]章建敏.以人为本:构建社会主义和谐社会的价值原则[J].江淮论坛,2005(6):72-75.
- [2]孙丽萍,张俊贵.创新人才:企业的“战略性资源”[J].前沿,2006(4):229-230.
- [3]石燕蓉,黄怡.提升企业员工自主创新能力的四个途径[J].经济管理,2006(17):66-69.
- [4]魏杰,谭伟.企业自主创新的几个关键问题[J].科学与技术管理,2006(4):7-10.
- [5]金思宇.自主创新与企业发展[N].中国企业报,2006-05-08.

(下转第94页)

式来处理劳动争议,多数法官熟悉民事法律法规,但不熟悉劳动争议的特点以及相应的劳动法律法规。甚至有的法官适用《民法通则》和《合同法》,运用民法原理处理劳动争议案件。近几年来,由法院审理的劳动争议案件以平均25%的幅度递增。这就违背了当初试图减轻法院诉讼负荷的初衷,容易造成仲裁资源与司法资源双重浪费。^[4]目前劳动争议案件由民事审判庭受理,一方面民庭要解决大量的民事争议,另一方面其内部又缺少熟悉劳动法和劳动政策的专业人员,面对大量复杂的劳动争议案件,民庭往往显得力不从心。而且从目前的劳动争议处理实践来看,仲裁委员会往往没能最终解决劳动争议,人民法院的裁决和仲裁委员会的裁决又往往不相一致,这就造成了我国有限的仲裁资源和司法资源的严重浪费。^[5]

4.3 反思与探讨

本文研究的最根本的目的旨在说明我国劳动争议处理体制改革的现实基础,而不是提出某一种劳动争议的处理体制,因为这样的文献研究很多。在基于GM(1,1)模型预测的劳动争议案件的发案数量不断增长的情况下,现在的劳动争议体制面临以下的现实思考:调解率的不断下降,如何完善劳动

争议调解机制的建立,以减轻劳动争议仲裁和诉讼的压力?申诉案件的比率在不断上升,劳动争议仲裁机构是否有这么大的处理能力?如何建立与强化三方机制,提高仲裁的裁决效果?申诉案件本身只是前置程序,对仲裁机构的裁决不服的再向法院起诉,司法资源是否是浪费?劳动争议案件数量的不断增加既是经济发展的必然结果,同时也反映了很多值得关注的问题:如何修改与完善劳动法?如何合理确立政府在劳动法中的职能?如何完善劳动合同制度?如何建立完善的社会保障体制?因此,论文的研究对于如何建立和谐的劳动关系也具有重要的警示意义。

参考文献

- [1]肖新平,宋中民,李峰.灰技术基础及其应用[M].北京:科学出版社,2005:135-139.
- [2]刘思峰,党耀国,方志耕.灰色系统理论及其应用[M].3版.北京:科学出版社,2005:48,126,130.
- [3]程延园.我国劳动争议的发展变化与劳动关系的调整[J].经济理论与经济管理,2003(1):57-61.
- [4]王全兴,侯玲玲.我国劳动争议处理体制模式的选择[J].中国劳动,2002(8):13-17.
- [5]王长江.劳动争议处理模式再探讨[J].郑州经济管理干部学院学报,2003(3):46-48.

The Grey Prediction and Revelation for Labor Dispute Case And Its Revelation

CHEN Ling, CAO Fei

(Institute of Economics, Zhejiang University, Hangzhou 310027, China)

Abstract: The study predicted the quantity of labor dispute cases in our country by grey GM(1,1) model and the test is eligible for test. The general conclusions include: The quantity of labor dispute cases will augment, The higher quantity of labor dispute cases offer realistic references for reform of present labor dispute solving mechanism, it is an important context to create harmonious labor relationship for the establishment of a harmonious society.

Key words: labor dispute; GM(1,1) model; prediction.

(上接第41页)

The Enterprise Independent Innovation and the Human Resources Development

LI Gui-hua

(Inner Mongolia Finance and Economics College, Hohhot 010051, China)

Abstract: The soul of the enterprise development is the innovation; the core of the innovation is the people. To enhance the enterprise's ability of independent innovation ability, strengthening the enterprise human resources development is the key. Firstly, must set up the idea of "the person is the main body of the innovation" must be set up; secondly, we must build the atmosphere of "the independent innovation is humanism"; thirdly, we must excavate the innovative talents of "the high quality"; fourthly, must form the mechanism of "stimulating the talents to innovate positively"; fifthly, must cultivate the team of "the harmonious cooperation and innovation".

Key words: independent innovation; human resources development; innovation main body; innovation talents; innovation team

注: 载林嘉主编的《劳动法评论》(第一卷),侯玲玲、王全兴撰写的《我国劳动争议处理若干问题研究述评》。该“述评”对我国劳动争议处理体制作了详尽的评述,而且对各种劳动争议处理体制的优缺点进行了比较。