

文化创新推动中部老工业基地的自主创新^①

——以湖南株洲为例

吴永兰, 陈蓉蓉

(湖南工业大学 审计处, 湖南 株洲 412008)

摘要: 株洲企业自主创新总体上取得一定成果,但是暴露出的问题也相当多,究其根源,矛头都指向文化创新,必须以文化创新来提升中部老工业基地自主创新的能力。要达到“创新型文化”的目标,需要确立“不断创新”的企业精神,培养员工“终身学习”的价值观,树立“以人为本”企业经营理念,营造有利于创新的文化氛围。

关键词: 株洲;中部老工业基地;文化创新;自主创新

中图分类号: D523.31 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674-117X(2010)05-0101-04

Cultural Innovation Promoting the Independent Innovation of Old Industrial Bases in Central China

——A Case Study of Zhuzhou City in Hunan Province

WU Yonglan, CHEN Rongrong

(Financial Department, Hunan University of Technology, Zhuzhou, Hunan 412008)

Abstract: Although the independent innovation of Zhuzhou enterprises has obtained some achievements, it also revealed a lot of problems. Cultural innovation is targeted as the main reason, and it is inevitable for promoting the independent innovation of old industrial bases in central China. To construct the “innovative culture”, we should creat a favorable atmosphere for innovation by establishing the “constant innovation” enterprise spirit, the “lifelong learning” value outlook and the “people-oriented” enterprise management thought.

Key words: Zhuzhou; old industrial bases in central China; cultural innovation; independent innovation

中部老工业基地是新中国工业的摇篮,拥有众多关系国民经济命脉的战略产业和骨干企业,在中国工业化初期,为推动工业化和城市化进程作出了历史性重大贡献。随着经济改革的深化和地区经济发展不平衡,目前中部老工业基地发展面临瓶颈,如拥有自主知识产权企业存在创新能力不足和进一步发展动力较弱等问题。基于此,国家发改委于2007年已确定中部地区26个地级以上城市比照执行振兴东北地区等老工业基地、243个县(市、区)

比照执行西部大开发有关政策。^[1]以推动中部老工业基地的升级。

株洲是实施中部崛起战略的重要桥头堡,是长株潭城市群“两型社会”建设综合配套改革重要的组成部分,与其它中部老工业基地一样,其发展存在着诸多弊病,如工业化和现代化程度不高,生产方式多以粗放型为主等。因此,以株洲市作为中部老工业基地研究的典型就具有一定代表意义。

① 收稿日期: 2010-04-08

基金项目: 湖南省科技厅科学研究资助项目“提升中部老工业基地自主创新能力研究”(2008FJ3033)

作者简介: 吴永兰(1965-),女,湖南桃江人,湖南工业大学高级会计师、副研究员,主要从事财务管理、审计方面的研究;陈蓉蓉(1983-),女,湖南浏阳人,湖南工业大学讲师,主要从事企业文化方面的研究。

一、株洲自主创新的成果与不足

株洲市各企业近年来在自主创新方面作出了一定努力,政府对于自主创新平台的建设正日趋完善,但是在进行横向比较时,却不难发现株洲与其他地区的差距。以下分别从技术创新、机制创新、管理创新、文化创新展开研究。

1. 技术创新

近年来,株洲市科研机构建设已初具规模,R&D(科技研究与发展)经费投入呈增长趋势。全市61家大中型企业均建立了各类技术研发机构。现株洲市拥有国家级技术中心4家,省级工程技术研究中心3家,省级技术中心5家。^[2]株洲市2004年的R&D经费筹集总额达3.4亿元,占全省R&D经费投入总额的9.2%,2005年株洲市R&D经费投入总量为3.8亿元。

尽管株洲市R&D经费投入正逐年增加,但是与国内大型城市相比,就可看出其中差距。以2004年为例,湖南、上海、广东、北京的R&D经费支出依次为37.0、171.1、211.2、317.3亿元。从各省逐年轻费增量来看,湖南省每年经费递增量都在10亿元以下,而上海、广东、北京的逐年递增量都在10亿元以上。

表1 湖南省R&D经费支出与其他省市比较(亿元)^[3]

| 地区 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 全国总支出 | 896 | 1042.5 | 1287.6 | 1539.6 | 1966.3 | 2450 |
| 湖南 | 19.2 | 24.0 | 26.2 | 30.1 | 37.0 | 44.5 |
| 上海 | 73.8 | 88.1 | 110.3 | 128.9 | 171.1 | 208.4 |
| 广东 | 107.1 | 137.4 | 156.4 | 179.8 | 211.2 | 243.8 |
| 北京 | 155.7 | 171.2 | 219.5 | 256.3 | 317.3 | 382.1 |

2. 机制创新

株洲市近年来积极创新人才机制,专利申请量呈稳步增长趋势。株洲市企业R&D活动的人力投入逐年增多,企业对技术研发和创新工作重视程度不断提高。如株洲时代集团有限公司在“国产地铁列车交流传动系统研制”等10个科技项目中,参与项目研制的人员为“高中级技术职称人员”和“无高中级技术职称的大学本科及以上学历人员”。株洲南方航空动力机械公司在“WZ9航空发动机的研制”等15个科技项目中,参与研究开发的人员中“高中级技术职称人员”占98%以上。^[4]尽管如此,由于待遇、创新环境、技术平台等因素,高技术人才流失仍

然十分严重。如:南方公司2000年来先后流失工程技术人才395人,株冶集团近年流失高工8人,工程师53人。608所近3年来流失的高级技术人才也达85人。这说明株洲人才激励机制还有待进一步提升。^[5]

株洲市专利申请量正逐年递增。从表2可看出,2004年株洲市共申请专利733件,比2003年增长24.2%,到2005年专利申请量为896件,比2004年增61件,申请量稳居全省第二。但从专利申请结构方面来分析,株洲市专利申请中可以形成自主知识产权的创造性发明数量不多。表2显示,株洲市专利申请结构中实用新型、外观设计专利居多,而创造性发明及可以形成自主知识产权的发明创造相对较少,这一情况不仅仅是株洲市,湖南省,乃至是全中国面临的一个严重问题。

表2 株洲市2002-2005年专利申请量一览表(件)^[6]

| | 本年度累计 | 发明 | 实用新型 | 外观设计 |
|------|-------|-----|------|------|
| 2002 | 530 | 84 | 255 | 191 |
| 2003 | 591 | 113 | 289 | 189 |
| 2004 | 733 | 127 | 290 | 319 |
| 2005 | 896 | 139 | 308 | 449 |

3. 管理创新

管理创新要求企业管理者解放思想,不拘泥于现状,注重创新。面对日新月异的科技和纷繁复杂的国内外市场,株洲市一些企业对所处的环境和自身资源进行正确分析,并制定应对战略,取得了市场竞争优势,成为其它企业的典范。如株洲电力机车厂的管理者正确分析了市场环境后,决定快速、高位切入相对陌生的地铁产业,这一重要决策不仅使自己实现了领跑中国地铁第一速的梦想,也改写了中国地铁制造企业只能生产低端产品的历史。

但株洲市大多数企业在管理思想上,重维持、轻创新,墨守成规。根据调查来看,目前株洲市一些老工业企业负担过重,但仍延续着计划经济体制下的刚性的、不变的管理模式;面对机构庞大的问题,却仍在运转着累层叠加的金字塔式的管理模式,继续沿用以往直线式的管理职能模式。管理创新方面工作的滞后,影响了这些企业自主创新整体工作的顺利开展。

4. 文化创新

株洲市独特的社会文化造就了各企业文化的鲜明特色。株洲市是一个由火车拖来的工业城市,

外来人口占城市人口的绝大部分,在这座城市中,全国各地的人都可以在这安居乐业,不会因为外地人而受到歧视。株洲市这种社会文化的包容性投射到各企业文化中,造就了株洲市企业所共有的企业文化特征,即:企业文化包容性强,排他性弱,与社会文化存在良性互动。正是在株洲市企业与社会文化一吸一纳的过程中,企业文化不断实现着创新。这种自发的文化创新行为,无形中促进了株洲市企业自主创新体系的建设,使企业自主创新能力得到了一定提升。

但是,株洲市各企业对企业文化的认识较浅,尚存一定误区,基本分为两种:一种是盲目跟风,将企业物质文化建设等同于企业文化全部内容;另一种是拒谈企业文化,认为企业文化于企业的发展无益。株洲市不少企业曾经刮起过一阵“企业文化建设风”,但很快就风平浪静,默声无息。由于对企业文化的认识不足,一些企业希望在短时间内看到成果,多将企业文化的表层——物质文化层作为重点建设,或认为高唱厂歌、统一制服等企业形象设计活动做好了,企业就有了一个好的企业文化了;而另外一些企业,则对轰轰烈烈的企业文化建设的肤浅行为嗤之以鼻,认为企业文化是虚而不实的东西,在中国谈企业文化为时尚早。

从上面的调查分析来看,株洲市企业自主创新总体上取得了一定成果,但是暴露出来的问题也相当多。从表面上看,这是企业在自主创新体系中各个环节工作亟待加强和完善,但究其根源,矛头都指向文化创新。以技术创新为例,R&D经费投入不足是企业文化中的物质文化建设不足;原始创新为零,说明株洲市企业中创新观念相对较弱。因此,技术创新、机制创新、管理创新呼吁文化创新,株洲市乃至整个中部老工业基地自主创新能力的提升必须从文化创新着手,这样才能从根本上解决问题。

二、以文化创新推动中部老工业基地自主创新

科技的创新、体制的创新、观念的创新都要回归于文化的创新,这不仅是逻辑的必然,也是历史的必然。^[7]要提升中部老工业企业自主创新能力,根本解决之道在于文化创新。具体来说,就是要建立创新型文化,确立不断创新的企业精神,培养终身学习的价值观,树立以人为本的企业经营理念,营造有利于创新的文化氛围。

所谓创新型文化是指在一定的社会历史条件

下,企业在创新及创新管理活动中所创造和形成的具有本企业特色的创新的物质形态以及创新精神财富的总和。创新型文化是基于企业自主创新体系的企业文化创新的终极目标,培育和构建创新型文化的真正意义在于,它能给与企业自主创新源源不断的精神动力和智力支持。

建立创新型文化是提升企业自主创新能力体系中的核心,在现阶段我们要建立以创新价值观和创新精神为根本特征,以中国传统文化为特色,反映时代脉搏的创新型文化,才能有利于提升企业自主创新能力。要达到“创新型文化”的目标,具体来说需要在以下几个方面努力:

1. 树立不断创新的企业精神,增强企业活力

企业精神作为企业内部员工群体心理定势的主导意识,是企业经营宗旨、价值准则、管理信条的集中体现。树立一个什么样的企业精神,对于集合企业向心力,调动员工积极性,起着决定性作用。创新是现代企业生存和发展之本,在这个飞速发展的现代社会,知识在迅速地更新换代,没有不断的学习,不断的创新,企业很快就会被淘汰。

不断创新的企业精神是创新型企业文化的核心,它给予企业自主创新体系源源不断的精神动力和智力支持,有利于企业自主创新效率的提高和创新成果的取得。如美国硅谷是世界公认的创新典范,硅谷的成功很大程度上归功于它的文化风气,归功于“失败了没有关系”等企业精神的支撑。

2. 培养员工终身学习的价值观,促进技术创新

从创新和学习过程的视角来看,企业持续技术创新本质上是一个生产新知识或者重新组合现有知识的活动。换言之,企业持续技术创新就是一个企业不断学习的过程。因而,企业要想把技术创新活动持续下去,员工就要不断地进行学习,努力培养终身学习的价值观,以加速技术知识的流动,提高创新能力与速度,促进吸收与转化能力的提高,从而增强企业自主创新的延续性。由此可见,树立终身学习的价值观是目前企业文化创新的重要内容。

企业要培养终身学习的价值观,鼓励员工进行个体学习,加强企业对员工的培训;引导职工的团队学习,建立创新性学习型组织;鼓励企业全员学习,最终形成学习型企业,以达到促进技术创新,提升企业自主创新能力的目的。

3. 树立以人为本的企业经营理念,促进机制、

管理创新

企业文化的本质是倡导以人为中心的人本管理哲学,反对“见物不见人”的理性主义管理思想。优秀的企业机制,是建立在正确的人性假设和科学的机制文化观念之上的。但即使有优良的机制,也不一定就能很好地维系企业组织,其根本点还在于培养以人为本的管理文化。因此,文化创新一个重要的任务在于为管理创新和机制创新确立正确的动力源,这个动力源就是以人为本。

西方企业管理中用3P理论对以人为本进行解释:企业为人(for people)的需要而存在和生产;企业依靠人(by people)进行生产经营活动;企业最重要的资源是人和人才(of people)。^[8]通过树立以人为本的价值观,更新人才观念,才能真正做好蓄才、育才、留才工作,全面推动企业的机制创新和管理创新,进而提升企业自主创新能力。

4. 营造有利于创新的文化氛围

一个健全的、强烈的创新文化氛围是企业自主创新体系有效、健康运行的基本保障,正如阳光、空气和水分之于植物生长,企业自主创新体系也需要适宜的环境和营养——有利于创新的文化氛围,需要人们突破陈规陋习大胆创新。

营造创新文化环境,关键在于企业领导者和各级管理人员对于创新的积极参与,以发挥其在创新过程中的示范带动作用,并运用一切可能的方式和手段,发掘员工的创造性与发散性思维,突破旧的规范和行为模式。企业家应是创新文化氛围的营造者,企业领导层应把时间和精力花在创造良好的环境与条件上,要注意多保护和培育职工的好奇心,鼓励和支持冒尖,树立宽容的意识等,这样才能

为企业营造良好的创新文化氛围,以激发出企业的创意和生机,促进企业自主创新能力的提高。

总之,我们应该以文化创新来推动整个中部老工业基地自主知识产权创新,通过改变旧观念,开辟新路径,来实现老工业基地的振兴,从而实现中华民族的伟大复兴。

参考文献:

- [1] 中国评论通讯社. 加快中部地区崛起步伐[EB/OL]. [2007-08-21]. <http://cn.chinareviewnews.com/doc/1004/3/3/2/100433264.html?coluid=50&kindid=1070&docid=100433264>.
- [2] 株洲市发展和改革委员会. 株洲市领导干部经济工作手册[M]. 株洲:株洲市发展和改革委员会,2006.
- [3] 2004-2000年全国科技经费投入统计公报[EB/OL]. [2006-02-01] <http://www.hntj.gov.cn>.
- [4] 株洲市统计局. 2003年我市重点工业企业科技创新又结新硕果[EB/OL]. [2004-06-13]. <http://www.zztj.gov.cn/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=834>.
- [5] 株洲市统计局. 加大科技创新力度,做大做强株洲工业[EB/OL]. [2005-09-02]. <http://www.zztj.gov.cn/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=501>.
- [6] 株洲市知识产权局. 株洲市2000-2005年专利申请量一览表[P]. 株洲:株洲市知识产权局,2006.
- [7] 徐冠华. 大力建构有利于创新的文化环境[J]. 新华文摘,2001(7).
- [8] 刘光明. 企业文化[M]. 北京:经济管理出版社,2002:170.

责任编辑:骆晓会