# 企业与科技论文范文共7篇

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-06-12

*企业与科技论文范文 第一篇>一、多维构建能力链，提升企业自身的创新能力（一）形成结构洞优势的创新能力在高新技术企业内部，结构洞的形成会阻碍有效信息在企业中的实时交流，限制创新能力的形成。企业可以从组织扁平化、搭建信息桥和引导非正式组织间的交...*

**企业与科技论文范文 第一篇**

>一、多维构建能力链，提升企业自身的创新能力

（一）形成结构洞优势的创新能力

在高新技术企业内部，结构洞的形成会阻碍有效信息在企业中的实时交流，限制创新能力的形成。企业可以从组织扁平化、搭建信息桥和引导非正式组织间的交流等方面消除内部结构洞对创新能力产生的不利影响。根据INSEAD副教授MartinGargiulo观点“创新更多地来自于那些对不同部门和领域都有了解的人”。企业结构洞的占据者应为结构洞两边搭建信息桥，有效促进信息在结构洞成员间的实时交流，弥补结构洞带来的不利影响。

（二营造发挥创新能力的文化环境

作为创新型企业，仅仅获得信息与控制优势只是提升自我创新能力的第一步，在企业还要构建一个益于创新的文化环境。企业创新能力开发最大的障碍就是企业员工在既定的机制里容易产生同质化的思想意识，使企业逐渐失去创新性。个性本身就是多元化的存在形式，崇尚个性体现了企业文化的包容性与开放性，个性的文化氛围有助于企业员工发动创新思维，能够提高企业员工的创新意识。文化有了包容性，企业员工没有了因创新失败受挫的顾虑，会更愿意提出创新和实施创新。另外，在企业文化中要建立有付出就会有丰厚回报的信念，不只是制度，而是将这种文化作为显性文化反馈到员工之中，让员工参与产品生产和体验，让员工每个阶段的工作成果都有精神回报。所以，个性、包容、以及提升员工参与感、成就感与满足感的企业文化应该成为创新型企业构建其企业文化的方向。

（三）打造创新人才队伍

>二、着力搭建创新链，加强企业协同创新能力创新链是

>三、积极促成专利链，推动企业创新成果共赢

专利链是“三螺旋模式”的外围突破力量。目前，我国虽然是知识产权大国但不是强国，发明专利所占比例仍较小，而且绝大多数的发明专利由于不具备必要专利的属性而难以被吸纳转化为技术标准。就中国高新产业发展现状而言，很少有单个企业能够突破发达国家的技术壁垒，因此企业间需要进行技术上的合作。专利联盟模式正好体现了企业在技术上的合作形式，也成为“三螺旋模式”中专利链的建构主体。专利联盟是企业之间基于共同的战略利益，以一组相关的专利技术为纽带达成的联盟，联盟内部的企业实现专利的交叉许可，或者相互优惠使用彼此的专利技术。这代表某一领域先进技术的多个专利拥有者通过交叉许可组建成专利联盟，有效弥补了我国单个企业现有创新实力不足的现状，使企业拥有技术标准制定机会、实现创新要素共享机会、获得创新机制建立机会，从而促成新的创新优势。在创建企业专利联盟的时候，一方面，需要在创新联盟中建立一个核心创新企业做主导或者以行业协会做主导，多个创新骨干通力协作，其他创新企业协同执行的专利联盟模式；另一方面，专利联盟在专利产生过程中就要进行合作，完成技术上的深度联盟，并且在自我创新提升、协同创新建立的基础之上逐步推进，以保证联盟的牢固性和持续性。

>四“、三螺旋模式”的建构关系

能力链基础地位的稳固、完善，是企业科技创新能力的源动力。企业中有在信息、文化、人才等多方面管理中不断提升，才能保障企业科技创新的坚实地位，产生共赢吸引效应，促使创新链、专利链的形成。创新链、专利链的构建应围绕能力链的发展而展开，又体现能力链的带动性。创新链是能力链的进一步扩展。企业首先只有具备了创新的自我成长实力，才能在协同创新中得到优质合作伙伴的青睐，具备协同创新成员的条件。另外，企业创新活动是一种高成本、高水平的企业活动，协同创新一方面使企业摆脱了经济实力、创新能力不足的限制，另一方面使企业走出了自我创新的小范围禁锢，更符合我国大部分创新企业的发展现状。现在中国的高新产业发展还比较落后，高新企业的产业规模、技术积淀、人才储备和创新能力与发达国家相比还有一定差距，所以企业在完成创新的活动中要积极的寻求合作伙伴，为创新活动寻求更多的社会资源和技术人力支持，虽然协同创新会使企业支付一定的经济报酬，但却为企业实现创新的及时性和优越性提供了保证。同时，协同创新使企业与其他研究机构拥有了技术、知识、人力等互通互助的机会，能够使企业在合作过程中获得更多的异质知识和技术，能有效提升企业创新人员的知识领域和创新能力。专利链是创新链的一个递进形式，需要企业之间的合作更加深入，建立协同创新、资源共享、利益共分的机制。专利联盟在创新协作方面涉及的合作范围更加的广阔，它跨行业、跨区域，引入了更多的研究企业和机构，是一个开放性和开阔性的创新。协同创新是一项创新的协同合作，而专利联盟则实现了一组创新的合作，这对我国企业以捆绑式的方式与发达国家进行技术竞争具有重要的实践意义，也为在国际上产生更多的中国技术标准带来了机会。专利联盟比协同创新更加的复杂和开阔，但是协同创新的合作形式、成功经验、形成机理却能为专利联盟的组建带来较多的经验和启示，并且能有效地弥补专利联盟一些合作机理的缺失。

>五、综述

总之，高新技术企业科技创新的“三螺旋模式”体现了能力链、创新链和专利链三者间既相互独立又相互关联的多重互动作用。该模式强调了高新技术企业必须形成一个螺旋状的联系模式，这种缠绕在一起的螺旋由能力链、创新链和专利链三个基本方面构成。能力链承担着技术创新发展的基础，创新链是知识和技术的源泉，专利链则是高新技术企业可持续发展的保障；三个方面保持原有作用的同时，每一个又表现出另外两个的一些能力，三者交叉、结合，角色互换多样，多边和双边沟通灵活，由此形成持续的创新流。

**企业与科技论文范文 第二篇**

科技型企业创新研究

[摘要]科技型企业是最具潜力和活力的创新群体，创新是企业在竞争市场上克敌制胜的法宝。在创新发展中具有重要的带动作用，有利于推动我国科技型企业创新发展，不但可以满足我国经济发展水平的需要，也提高了企业自主创新的能力。同时更为我们抓住后金融危机时代全球新技术革命和产业革命创造了机遇，为实现抢占国际先进技术制高点奠定了基石。本文针对科技型企业创新发展面临的问题进行阐述，并从企业自身和国家两个方面就科技型企业创新发展策略进行分析。

[关键词]科技型企业创新;发展;策略

[中图分类号][文献标识码]A

国家“十一五”和“十二五”规划提出的重要主题之一：企业自主创新发展，强调以科技型企业为代表。一支主要从事高新技术产品研发、生产和服务的企业群体就是科技型企业，它成为我国技术创新的主要载体，也有利于推动经济增长，同时在促进科技成果转化和产业化、以创新带动就业、建设创新型国家中起着重要作用。当前我国的科技型企业在发展过程中始终隐藏着很多问题，尤其是创新人才缺乏和融资渠道单一，必须完善企业发展环境，改善自身开拓市场能力不足、改变管理水平参差不齐等诸多问题。所以当下首要任务就是集中各方力量整合创新资源，激发创新活力，优化创新环境，拓展发展空间，培育壮大科技型企业群体，带动广大企业走创新发展道路。科技型企业支撑产业结构的升级和经济结构的调整，它为促进新技术的应用、高新技术产业化和具有技术核心竞争力的新兴产业发展，以及推动以科技促进经济发展做出了很大贡献。当下是机械工业第六设计研究院发展的关键阶段，要想在较高起点上继续保持较快发展，首先在业态转型、市场开拓和苦练内功方面上下大工夫，解决自主创新这一带有本性、战略性的问题，积极发挥科技创新和人才建设两方面驱动的综合效应，从而增强核心竞争力和综合实力，最终实现可持续发展。

1科技型企业创新发展概述

科技型企业有利于促进我国经济发展的速度，能够实现自主创新。我国经济发展的一项重大战略举措就是加快科技型企业发展。这对调整产业结构、促进经济良性发展有着重要作用：有利于建设创新型城市;有利于培育和发展战略性新兴产业的重要载体;有利于促进经济发展;有利于增加社会财富。因而，科技型企业的创新发展具有重大意义。在《企业文化与经营业绩》中约翰・科特和詹姆斯・赫斯克指出：企业文化由两部分组成，第一部分是共同的价值观，第二部分包括部门引为规范，并且实行顺者昌逆者亡的手段。企业文化的建设在现代企业的管理中，其作用尤为重要，如今物质生活愈加丰富，企业就更加需要创造一种文化氛围，以此来激励员工共同努力，从而实现可持续发展，对于机械工业第六设计研究院有限公司而言，由于员工的素质普遍较高，创建和谐优秀的企业文化就显得更为重要。科技型企业创新发展的条件包括以下四个方面：第一具有自主知识产权和核心技术;第二具有行业典型性和自主品牌;第三具有持续创新能力;第四具有创新发展战略和文化。为此相关企业必须在同行业中的技术水平占上游，尤其重视知识产权工作。在行业发展中具有一定的典型性和成长性，注重创新与管理自主品牌，经过竞争发展，创建企业独特的品牌，从而打造市场的知名度。实现企业创新，必须掌握企业发展的核心技术，同时必须具有自主知识产权，此外必须积极主导和参与国家行业技术标准的制订工作。重视相关企业的研发投入和科技人员、高技能人才的培养、吸引和使用，总体来讲，专门从事研发的科技人员是职工总数的10%以上。建设创新能力较大的提升了年研发投入比例，针对相应的技术领域，健全研发机构和长期稳定的产学研合作关系能够形成较强的发展潜力。

2我国科技型企业创新发展面临的问题

我国科技企业中大多规模较少，尤其以中小型的科技企业居多。由于抗市场风险能力差，产品单一。但凡市场出现新的替代产品或出现较大的价格浮动，很快就会面临严重的危机，最终导致产品市场波动直接影响着这些科技型企业的生存。另一方面企业竞争力不强，具有较低的产业聚集程度，尤其缺乏大型龙头企业。对于有不少较小规模的科技型企业，即使技术含量高，产品市场好，但规模小阻碍其进一步发展和壮大。融资困难，缺少资金导致不少小型企业不能准确把握好市场，盲目上新项目，从而导致企业跌入低谷。同时资金短缺使得较难转产。导致企业进入“资金短缺不但无法上新项目，而且难以回笼资金”的恶性循环。比较可惜的是当中有不少技术水平达到国内领先水平，因缺少必要的资金支持，项目进展慢，从而影响了企业的发展。科技创新意识不足也是企业创新面临的问题，不少科技型企业停留在初级加工阶段，缺乏创新意识，利润率低，从而阻碍了企业的进一步发展壮大。不规范的现代企业管理制度也是阻碍企业创新发展因素之一，另外资源相对匮乏的中小型缺乏资源共享和交流平台，未能全面了解新出台的政策，也直接影响着企业的可持续发展。

3科技型企业创新发展策略

科技型企业创新发展可以从以下几个方面来探讨，首先必须建立有利于自主创新的企业制度和现代企业产权制度，从而有利于建立产品创新、工艺创新、组织创新、营销创新的内部体制;必须加强企业创新能力建设，这有利于提高关键技术的研发能力，提高企业对引进技术消化、吸收和再创新的能力，进而提高企业科技成果产业化的能力;必须加强企业创新人才的引进和培养，培养创新领军人才、研发骨干，培养具有创新意识的企业家和企业经营管理队伍，从而形成与企业自主创新相适应的研发和管理团队。必须充分发挥员工自主创新的积极性，采用相应的人在企业发展的各个阶段建立技术要素与收益分配相挂钩的制度;必须加大企业科技投入的力度，鼓励企业建立健全有利于自主创新的企业财务制度和统计核算体系。

建立技术创新的激励机制

必须高度重视技术创新工作，尤其是在思想观念上，企业的经营者必须从战略的高度来重视技术创新工作，必须加大技术创新的投入，不断提高技术装备水平和技术开发能力;另外，要树立正确的技术创新理念。一方面要倡导创新，同时要鼓励探索，宽容失败。如果不能宽容失败，我们从技术创新从选题开始就很难有大的突破，只是满足于开发一些有把握的技术，长此以往，极大地约束了技术创新工作的发展。必须结合现代企业制度的建立，鼓励员工大胆探索技术参与分配，为技术创新工作营造一个良好的外围环境。 塑造企业文化灵魂，优化企业创新环境

充分发挥党政建设和企业文化建设的独特优势，不断优化创新环境，确立科技驱动发展战略，提供创新平台，尊重和鼓励员工的创新精神和创新成果。观念决定命运，企业的思想观念创新是提高企业的科技创新重中之重，科技创新要以观念创新为首要任务。在党的相关政策指引下，作为央企我们必须优化人才环境，近几年国家扩招后人才的学历水平总体提高，这也为企业吸纳更多优秀人才提供了便利条件。因此打造自由宽松的工作氛围，创建公平和谐的企业机制，最大限度地开发专业技能人才的创新工作能力是企业创新体系建设的重中之重。多年来，我们立足于中机六院实际，以提高员工综合素质和提升市场形象为目标，脚踏实地地推进企业文化建设，除了积极推进视觉识别系统和制度性文化的建设之外，还初步提炼出了中机六院的企业理念。

中机六院的文化是“三和”文化，“三和”即：和睦相处、和谐工作、和气讲话。和睦相处体现在院领导、中层干部和全院员工当中。对院领导的要求是团结和睦、工作高效、善于创新、积极拼搏。对中层干部的要求是团结和睦、工作高效、快速反应、执行力强，工作中互相帮助、互相合作、互相搭台、互相学习、互相鼓励。对员工的要求是和睦相处、互相帮助，互相支持，不推诿，不扯皮。和谐工作体现在生产、经营、服务的全过程之中。在经营过程中，要求领导、员工、部门互相配合，快速反应，工作紧张而又有条不紊。在生产组织过程中，要求员工互相配合、互相帮助。在后期服务过程中，要求员工互相支持、互相搭台。和气讲话不是“一团和气”，而是真诚相待。院领导之间互相尊重，讲话和气，但也认真开展批评和自我批评。在管理工作中，既有上级指导下级的严肃性，又有同志、同事之间的深厚感情和无私帮助。员工对客户既有内心的真诚、言语的尊重，又有技术问题上的据理力争。员工之间既有和气讲话、真诚对待，又有不同观点的交流和探讨。

机械工业第六设计研究院有限公司(简称中机六院)创建于1951年，是国家大型综合设计研究院，全国勘察设计行业综合实力百强单位，隶属中央大型企业集团――中国机械工业集团有限公司。现有12个工程院、4个子公司、2 500多名员工，其中中国工程院院士1人、中国工程设计大师2人、英国皇家特许建筑设备注册工程师协会荣誉资深会员1人、享受政府特殊津贴专家28人、研究员级高级工程师110人、高级工程师386人、各类国家注册工程师604人。建院以来，完成工程项目15 000余项，主编、参编国家和行业标准、规范25项;荣获国家科技发明二等奖1项、中国土木工程创新最高奖詹天佑奖1项、鲁班奖7项、国家科技进步及优秀工程设计金、银、铜奖25项、省部级奖300余项。中机六院的业务已经涵盖机械工业xxx行业，包括机床工具、煤矿机械、纺织机械、石油石化机械、轨道交通装备、重矿机械、建材机械、工程机械、农业机械、汽车、通用基础件、能源装备、电工电器、汽车零部件、烟草及其他机械等，拥有一批专利技术和专有技术，形成了具有自身特色的综合技术服务优势。放眼望去，随着生产经营形势的变化，重点加强业务板块领军人才、国际化复合型人才、工程项目管理人才和产品产业化创新人才的培养已经成为重要任务。通过企业文化建设、进一步提升企业管理水平，进一步提高员工整体素质，进一步塑造企业良好形象，进一步增强企业核心竞争优势。实现企业文化与企业管理一体化、企业发展与员工发展相和谐，企业文化优势与企业竞争优势相促进，为实现国机集团中长期发展目标提供有力的支持和保证。

利用核心技术，加强科技型企业国际化

加强科技型企业国际化发展，引进海归人才，凭借各类国际科技合作机构和科研基地的信息与中介服务功能，要积极开拓外资项目和国际设计咨询业务，加强与国内外有实力的工程公司联营合作，根据企业发展趋势从优选择几家著名的国际咨询公司并与其建立固定的合作伙伴关系，制订并完善实施涉外工程项目的规定和制度，最终向国际工程公司转型打下基础。结合我院在机械行业、建筑行业、轻纺行业、军工行业拥有甲级设计资质，凭借拥有环境工程(水污染防治工程、大气污染防治工程、固体废弃物处理处置工程)、建筑智能化设计与施工两个专项甲级资质以及压力容器、压力管道等多个设计资质。力争更多的项科研成果达到国内或国际先进水平，增强涉外项目的技术业务能力和商务活动的能力，有计划地掌握涉外项目的设计方法，在科技能力上与国际标准接轨。

参考文献

[1]李文亮.科技型企业创新发展战略研究[J].天津大学学报，20\_(6).

[2]马建强.科技型企业创新成长模式与发展战略研究[J].经济师，20\_(16).

[3]刘为民.促进中国科技型企业创新发展的策略研究[J].长春大学学报，20\_(1).

[4]刘志明.中国科技型企业的可持续发展策略探究[J].改革与战略，20\_(13).

**企业与科技论文范文 第三篇**

【摘要】为解决企业科技创新人才队伍建设存在的人才短缺、队伍不稳定、总体创新能力不强、人才结构和分布不合理等问题,本文从制定科学的人力资源规划、完善企业内部激励机制、营造留住人才的环境、进行职业生涯管理等角度提出了解决对策。

【关键词】 科技创新人才 激励

随着知识经济的出现,科技创新对社会生产力发展越来越具有决定性的作用,世界范围的经济竞争,归根到底是人才特别是科技创新型人才的竞争。科技创新型人才是指具有良好的科技创新能力、直接参与科技创新活动并为科技发展和社会进步做出重要贡献的人才。他们具有三大重要特质:较强的科技创新能力、较强的学习能力和较强烈的成就欲望。企业科技创新人才包括以企业家为代表的经营管理人才、以首席专家为代表的科研科技创新人才和以高级技工为代表的技术人才三大类。

目前在相当一部分企业中,科技创新人才队伍还存在着人才短缺、队伍不够稳定、总体创新能力不强、人才结构和分布不合理等问题。为吸引和留住人才,做好企业科技创新人才队伍建设,充分发挥企业科技创新人才的作用,企业应重点做好以下工作:

>1、制定科学的企业人力资源规划

战略性的人力资源规划应从数量和质量上对企业科技创新人才资源内部供给与需求进行短期和长期的平衡,改进企业科技创新人才资源的使用及开发状况,更好地帮助企业各部门提高对科技创新人才资源的使用效率,充分挖掘人才的潜力。同时,为了适应外部环境的不断变化,企业必须更快更准确地获知人才资源供给与需求的信息,并对可能出现的人才资源供需失衡提前做好应对措施,从而为企业及时把握新的机遇提供有利支持。

>2、完善企业内部激励机制

物质激励。针对不同工作性质和处于企业不同层次、不同岗位的人才,企业应采取不同的绩效评价标准和奖励方式。对于从事技术工作的人才,可根据项目为企业带来的效益以提成的方式给与奖励;对于一般技术员工或工人可以采取一次性奖金以鼓励他的小发明;对于管理人才,可以采取目标管理的方式来确定奖金数额;对于从事市场方面工作的人才,可以市场业绩为依据来确定报酬,同时辅以目标管理方式来鼓励人才在开拓新市场、挖掘潜在消费市场等不能直接计量的工作方面开拓进取。

事业激励。科技创新人才通常具有较高的需求层次,往往更注重自身价值的实现,为此,他们更热衷于具有挑战性、创造性的任务,并尽力追求完美的结果。企业要注意到他们工作内容的丰富与充分、工作方式和时间弹性充足,允许他们自己设计工作程序,使科技创新人才觉得工作是充实自我和实现自我价值的过程。

感情激励。正确运用感情激励可以有效地培养职工对企业的忠诚和信任。感情激励包括对员工的尊重、支持、信任、宽容与体贴。企业的管理层应加强对人性的认识,根据人的情感特征进行感情投资,满足人才的社会心理需要,以激发人才的积极性和创造性。企业管理层应与员工建立良好的沟通,倾听他们的苦恼,了解他们的需要,传达自己的想法和企业的使命,从而实现企业与人才的契合。

企业文化激励。企业文化是企业员工共同遵守的价值观,对企业员工的态度和行为有强大的影响力。企业文化的建设重点可以放在以下三个方面:一是建设学习型组织,从上至下培养员工的自觉学习意识,鼓励并奖励学有所成的优秀员工,形成带、帮、赶、超的学习竞争机制,提升企业自主创新能力;二是鼓励谏言,广开言路,集思广益,对员工提出的有效建议进行奖励;三是抓住核心人才团队的核心作用,使企业文化表现在核心人才团队的言行、思想观念上,继而带动全部企业员工形成统一的价值观和精神风貌;四是企业文化应该具有鼓励创新、允许差别和失败、敢于负责的特征,使视野开阔、见解独特的企业科技创新人才的潜力得到最大程度的发挥。

发展空间与晋升激励。在市场经济的大潮中,人才的流动是不可避免的。为了留住人才,就要满足其自我发展的需要。激励科技创新人才不断创新的另一手段就是扩大创新空间,具体是指以多种方式向创新人员提供更多的发明创造的自由、展示研究成果的自由以及提出创新思想的自由。同时要为科技创新人才提供升迁与发展机会。

授权激励。让科技创新人才有权参与管理,使科技创新人才与经营者形成战略性合作伙伴关系,吸收科技创新人才的正确意见,使他们参与到决策过程中来,这种方式是企业给予他们的最大尊敬和信任,能形成人才对企业的认同感和归宿感。SMT(自我管理式团队)也是一个创新授权的好机制。通过授权,让科技创新人才自由组合,挑选自己的成员、领导,确定其工作的程序、目标和工作方法。这种STM组织结构,已经日益成为国外高科技企业中的基本组织单位。这种组织机构使企业经营管理者把对人的关注、人的个性发挥、自主需求的满足放在了前所未有的中心地位。

>3、营造留住人才的环境

企业要为科技创新人才的创新活动创造一个良好的环境,使他们集中精力进行科技创新工作。工作环境要从硬环境和软环境两个方面着手。硬环境是指工作的物质条件。现代科技的发展和竞争的日趋激烈,要取得先进的科技成果,经费投入、设施配备和强大的信息、后勤服务支持,都是必不可缺的基本条件。软环境包括科技创新文化、人际关系、组织制度建设等要素,企业内部融洽、合作的关系能使科技创新人才相互鼓励,发挥更大的创造力。

>4、进行职业生涯管理

科技创新人才不仅看重企业的当前状况,更注重企业的未来前景及自己身在其中的发展机会。因此企业对科技创新人才必须有一个长远的发展规划与方略。科技创新人才需要一条具体、清晰的路线指引他们逐渐达到自己的人生理想。职业生涯规划可以帮助人才不仅仅将目光集中在薪水上,收入只是事业发展的副产品,更关心的是自己承担更多的责任来实现自己的人生理想,关心自己所扮演的角色。开展职业生涯管理,可以使人才清楚地看到自己在组织中的发展道路,而不至于为自己目前所处的地位和未来的发展感到迷茫,从而有助于降低科技创新人才的流失率。同时,企业可以获得人才职业发展带来的更多的益处:人才的忠诚、积极性和创造性。

参考文献:

[1] 熊健、刘佳丽,《提高企业人力资源总体效能的对策》,湖 南工程学院学报,20xx年第16卷第02期

[2] 科技创新人才的培养与激励,《科技创业月刊》,20xx年 第3期

**企业与科技论文范文 第四篇**

论文关键词：中小科技企业集群学习区域创新

论文摘要：从20世纪80年代开始，我国诞生了很多中小科技企业，中小科技企业有自己的创新特征，决定其有独特的创新方法。

改革开放以来，兴起并迅速发展壮大的中小企业，在资金、人才、科研能力上和大企业相差甚远。但它们的所有制形式、规模以及集群的特征，具有一定的创新优势，由此也决定了中小科技企业与大企业不同的创新方法。

1中小科技企业的创新特征分析

中小科技企业的民营特征与创新

从所有制看，中小科技企业绝大部分采用民营机制，不要国家投资，不要国家编制，实行自筹资金、自愿组合、自主经营、自负盈亏(四自)。这使中小企业从一开始就基本摆脱政府的行政干预，率先走向市场。“四自”促使中小企业开展竞争的战略是创新。中小企业以“四自”为基本宗旨拥有了在重大问题上独立自主的决策权、择优录用的人事权、适应市场变化的自主经营权，以及按各种要素的贡献决定收入的分配权。

中小科技企业的规模特征与创新

首先，由于中小科技企业的组织结构灵活且有弹性，容易形成学习型组织。其次，中小企业所能够提供的创新激励大。由于企业规模小，组织结构灵活，中小企业易于采取特定的激励机制以调动职工的创新积极性，最大限度地发挥各类人员的优势，开展创新活动。再次，创新适应性强。大企业历史悠久，组织结构复杂，要实现技术轨道和技术积累的空问转换，往往是艰难、痛苦而且代价高昂。中小企业的历史一般很短，其技术积累和组织结构都较为简单，且具有相当的“柔性”，创新的阻力较小。最后，制度与文化方面对创新的约束较小，因为中小企业未形成大公司那样一套制度与文化架构像“在一张白纸上作画”，受到的约束自然最小。

中小科技企业的集群特征与创新

产业群集是指同一产业的企业以及该产业的相关产业和支持性产业的企业在地理位置上的集中。集群主要表现在通过支撑机构和企业问的相互作用，形成一个区域创新系缔，提升整个集群的创新能力。而且集群能改善创新的条件，舢遮：率的成长。对于中小企业而言，由于对技术和外部襁性高，对信息反馈十分敏感，更需要通过群集来增强创新}毙力。群集促进了技术之间的互相模仿和学习，有利于技术进步。综观国外成功的各种开发区，不论是自发形成的，还是由政府规划建立的，都具有明显的产业空间集聚特征。如美国硅合因其半导体工业群集而闻名天下;中国台北的新竹科技：业园，发展成为全世界最大的半导体硬件加工基地。

2中小科技企业群创新的路径与方法

区域创新与学习

20世纪30年代之前有学者认为，创新的主要源泉来自企业内部研究开发活动，提高创新绩效的关键在卜增加研究开发资源的投入。在企业内部遵循“发明一开发一设计一试—生产一销售”的线性创新理沦模式。但近十年来，线性创新的理论受到越来越多人的质疑。首，尢，线性创新理论过于强调创新源泉的内源化，忽视Tk’t,部知识的作用。

创新不一定采用山发明到扩散的线性模式，可能有不同的创新源。根据帕维持和希普尔的研究，创新源不仅来自于企业内部，用户在使用创新产品过程中也会积累新的知识，这些知识同样是创新源，在某些产、中，供应商、用户在创新过程中起着主作用。冈此，创新过程的顺利进行不仪取决于企业内部的学习和管理，同时也和企业与外部环境之问进行有效的信息交流有关。其次，线性创新模型将创新放在一个企业内部来孤立地考察，而忽视了企业所处环境对于刨新过程的影响。

随着知识更新的速度不断加快，任何一个企业都\_尢法在所涉及的各个技术领域中全面跟技术变革的步伐，因此，越来越多的企业不再一味追求完整地掌握一个产品生产过程中各个环节所需的科技，而是根据身的综合实力和比较优势将自身的科研力量集中于生产过程中的某些环节，将产品价值链其他环节的科研活动留给其他企。此外，企业问的技术联系和相互依赖益密切，创新越来越依赖于企业之间趟越边界的“集体学习”。

特别是对于大量的没有式研究歼发职能的中小企业，外部知识资源是其创新的主要源泉，成功的创新取决于企业与各种机构之间的有效合作。

因此，创新过程是个动态的、非线性的学习过程，它通过解决生产问题的非正式活动，通过满足特殊顾客的要求，通过克服各类“瓶颈”来学习如何使用、改进和生产，从而促进创新者不断调枢自己的决策，以适应变化的环境，最终实现创新目标。同时，创新并不是一个企业的孤屯行为，业必须在创新过程中与外界大量交换信息，因此，研究创新过程必须将企业与企业所处的环境放在同一系统中进行考虑，新能力的提高要求它各种和创新活动有关的丰体之间建学习关系。

区域集群学习与区域创新优势

集群学习

创新可以婵解为一种交互作用和学习的过程，而知识技术创新的复杂性以及外部的不确定性，使得创新的学习过程不再是单个业或其他行为主体简单合作的结果。因为学习需要积累，学习是一个动态的过程，是通过连续的过程而发展起来的知I是在连续的学习过程中随着时间的推移而不断现盈余和积累的过程、学习是相互作用的。新知以从创造者的个体圳有转他人，需要双厅不断地相互作用、协同合作，从而导致了知识累积过的广集群学习的过往往义体现在一定的地域范嗣内，而区域内创新技术、知识和思想的迅速扩散，仅靠企业在市场中的交易过程进远远不够。

知识技术的转移扩散更多地依赖于企、之问的交流与合作，依赖区域人行为主体的集群学习。而H.在一定范内集聚的供商以及当地的劳动力市场、社会文化等，使得企业之间嘶对而的交流以及在信任基础上二实现的非契约形式的合作，不但降低学习的社会成本，同时加速了难以复制的隐性知识的扩散与转移。集群学习是一定区域内的成员企业为了应付技术不确定性的挑战而协调行动，本质上是知识空间转移的一种有效载体。 集群学习效用与区域创新能力提升

**企业与科技论文范文 第五篇**

科技企业科技传播形态与科技信息传播

摘 要 科技型企业具有技术先进、产品性价比高，企业品牌形象好多种优势。通过对我国第一、二批76家“国家级创新型企业”科技传播特点的研究，发现科技型企业的科技传播主要有媒介传播、技术交流、科普活动、市场推广与技术服务五种形态，不同传播形态的传播过程各具特色，功能指向目标明确。研究科技型企业科技传播形态，旨在为科技企业对外拓展市场、对内增强凝聚力提供参考。

关键词 科技型企业;科技传播形态;科技信息传播

中图分类号G30 文献标识码A 文章编号 1674-6708(20\_)103-0025-03

一般认为，科技型企业是指产品的技术含量比较高，具有核心竞争力，能不断推出适销对路的新产品，不断开拓市场的企业。科技型企业主要从事技术产业领域的产品和新技术的开发、应用。同非科技型企业相比，科技型企业中从事技术和产品开发设计的科技专业人员占总员工数的比例较高;R&D经费占销售收入的比较高;企业管理组织呈扁平性;企业具有高成长性。由于具有技术先进、产品性价比高，企业品牌形象好、技术服务有保障等优势，科技型企业可超常成长。

在我国科教兴国战略向纵深发展、科技经济全球化进程加快的背景下，科技企业面临着更为激烈的市场竞争环境。以获取市场效益为目的的企业科技传播在传播模式、传播内容与传播方式等方面都发生了很大变化。研究科技型企业科技传播形态，旨在为科技企业对外拓展市场、对内提升凝聚力提供参考。

1企业科技传播体系的构建

科技型企业的科技传播渠道丰富，根据对76家科技型企业的传播方式总结和分析，建立了科技型企业科技传播四象限结构图。图中，横轴表示从科技传播内容通俗性到专业性递增，纵轴表示从传播方式的单向传播到双向传播并递增。

2媒介科技传播形态

媒体是科技型企业进行科技传播的重要方式。科技型企业利用媒体进行科技传播大体可分为自办媒体、行业媒体、大众媒体等几种类型。

企业自办媒体

经统计，76家样本科技型企业都有自办媒体，具体分为期刊、杂志、报纸、书籍、内部广播、电视等形式。有的自办媒体不仅在企业内部传播，还向社会公开发行。如由宝钢集团主办的《宝钢技术》、《世界钢铁》等刊物面向国内外发行，主要介绍集团取得的技术成果、管理经验和刊登科技性文章。

部分企业拥有专门面向客户、潜在客户、经销商等发行的刊物，传递企业最新科技和商业信息。一些科研实力强的企业还负责主办其所在行业的学术期刊，其中部分被新闻总署等相关部门评为“科技核心期刊”。据统计，76家样本科技型企业中，有20家企业主办面对全国发行的学术期刊。如中国电子信息产业集团主办的《电子技术应用》、中兴通讯股份有限公司主办的《中兴通讯技术》等。

**企业与科技论文范文 第六篇**

>1存在问题

（1）缺乏定位科学、运转高效的科技创新体系框架。

（2）科技项目管理涉及的各类文档规范化、标准化程度不高。科技项目立项、实施、验收、报奖等各阶段涉及大量相关文档，但没有规范的编制说明与典型范例。

（3）科技项目管理各阶段上报材料文档命名不规范。科技项目全过程涉及大量的电子文档报送，缺乏统一的文档命名规范，增加了各级科技管理人员的审核工作量。

（4）缺乏系统性的科技项目管理培训教材。由于针对电力专项的科技项目管理缺乏专项的学习和培训，科技管理人员在进行日常项目管理时缺乏系统性和完整性。特别是在目前科技管理人员变动频繁的情况下，管理人员对科技创新项目操作的程序和各项要求掌握不够，对规定、流程理解不深，业务能力亟待提高。

>2精细化管理措施

编制科技项目管理全过程标准化文档模板及典型范例

科技项目管理模板的编制，应从立项、实施、验收、鉴定以及后续的成果报奖各个阶段，对材料模板进行规范。

项目立项阶段文档

立项阶段需要项目组编制的文档有可研报告、项目估算等。要求项目组对项目的目的和意义进行阐述，对同类项目国内外研究水平进行分析比较，项目开展的理论和实践依据进行解释，并对项目的内容和方案、目标和成果、预算和进度等多方面进行说明，尤其是项目的预算，必须按照项目估算编制的要求开展，确保项目能够顺利立项。

项目实施阶段文档

项目实施阶段主要编制的材料是项目任务书或实施方案，以及服务采购相关材料。任务书是项目组和主管单位签订的合同类文件，是后期考核项目实施情况的依据。项目组在编制时必须认真仔细，既要根据综合计划以及可研报告的要求进行，确保项目成果最大化，同时要具有可操作性；服务采购材料包括采购申请表、服务概算细项、技术规范书、技术评标详评表、以及投标人资质要求等。需要项目组人员对服务内容进行详细阐述，说明采购的必要性、采购服务的资金、采购服务的相关要求（即技术规范书）、服务采购招标的评分标准以及投标厂家的相关资质要求。

项目验收阶段文档

科技项目实施完毕，项目组认为满足验收要求，可向科技管理部门提交验收申请，由科技管理部门组织项目验收。验收阶段，项目组需要对项目实施情况进行全面汇报，需要编制的材料包括验收申请、工作报告，技术报告、测试报告、使用报告、效益分析报告、经费使用报告、审计报告等。其中，工作报告需要对项目背景、研究内容、预期目标、取得成果、人员贡献、资金情况、实施进度、效果分析、后续推广等进行全面的介绍，验收专家组，尤其是非对口专业的专家评委通过阅读工作报告，可以对项目有大体了解。技术报告、经费使用报告等，需要项目组对其相关内容进行如实报告。

成果鉴定与报奖阶段文档

成果鉴定、报奖阶段需要编制的文档除鉴定申请与报奖申请外，与验收阶段总体相似。通过验收的项目，其成果鉴定和报奖材料可以直接使用验收时的材料，如果支撑材料在后期有所增加，也可加以补充。

典型范例的选择

典型范例从湖州供电公司以及3个县级公司历年实施的科技项目材料中选择。通过对近年来科技项目文档材料的梳理，选择相对优秀的材料，并组织相关人员进行修订完善，编制出一套相对规范的科技项目全过程文档材料，作为典型范例供参照。

规范科技项目各阶段电子文档命名

经过大量的前期工作，总结了一套适用于地县一级供电企业的科技文档命名规范，实践证明，可以有效地提高项目管理的效率，节省归档和查询时间。

编制科技项目管理培训教材

科技项目管理培训教材分两部分，即科技项目管理文档模板和科技项目管理典型范例。编制科技项目管理模板，如果仅有各类文档的编制说明是不够的，为了方便有效地层层落实科技项目管理中的各项工作，还需要明确科技项目全过程管理的流程和节点，对项目全过程的资料进行梳理，阐述科技项目管理中各项工作的意义，以及项目中各类人员角色所应该承担的职责。

深化知识产权管理

**企业与科技论文范文 第七篇**

【摘要】为解决企业科技创新人才队伍建设存在的人才短缺、队伍不稳定、总体创新能力不强、人才结构和分布不合理等问题,本文从制定科学的人力资源规划、完善企业内部激励机制、营造留住人才的环境、进行职业生涯管理等角度提出了解决对策。

【关键词】 科技创新人才 激励

随着知识经济的出现,科技创新对社会生产力发展越来越具有决定性的作用,世界范围的经济竞争,归根到底是人才特别是科技创新型人才的竞争。科技创新型人才是指具有良好的科技创新能力、直接参与科技创新活动并为科技发展和社会进步做出重要贡献的人才。他们具有三大重要特质:较强的科技创新能力、较强的学习能力和较强烈的成就欲望。企业科技创新人才包括以企业家为代表的经营管理人才、以首席专家为代表的科研科技创新人才和以高级技工为代表的技术人才三大类。

目前在相当一部分企业中,科技创新人才队伍还存在着人才短缺、队伍不够稳定、总体创新能力不强、人才结构和分布不合理等问题。为吸引和留住人才,做好企业科技创新人才队伍建设,充分发挥企业科技创新人才的作用,企业应重点做好以下工作:

1.制定科学的企业人力资源规划

战略性的人力资源规划应从数量和质量上对企业科技创新人才资源内部供给与需求进行短期和长期的平衡,改进企业科技创新人才资源的使用及开发状况,更好地帮助企业各部门提高对科技创新人才资源的使用效率,充分挖掘人才的潜力。同时,为了适应外部环境的不断变化,企业必须更快更准确地获知人才资源供给与需求的信息,并对可能出现的人才资源供需失衡提前做好应对措施,从而为企业及时把握新的机遇提供有利支持。

2.完善企业内部激励机制

物质激励。针对不同工作性质和处于企业不同层次、不同岗位的人才,企业应采取不同的绩效评价标准和奖励方式。对于从事技术工作的人才,可根据项目为企业带来的效益以提成的方式给与奖励;对于一般技术员工或工人可以采取一次性奖金以鼓励他的小发明;对于管理人才,可以采取目标管理的方式来确定奖金数额;对于从事市场方面工作的人才,可以市场业绩为依据来确定报酬,同时辅以目标管理方式来鼓励人才在开拓新市场、挖掘潜在消费市场等不能直接计量的工作方面开拓进取。

事业激励。科技创新人才通常具有较高的需求层次,往往更注重自身价值的实现,为此,他们更热衷于具有挑战性、创造性的任务,并尽力追求完美的结果。企业要注意到他们工作内容的丰富与充分、工作方式和时间弹性充足,允许他们自己设计工作程序,使科技创新人才觉得工作是充实自我和实现自我价值的过程。

感情激励。正确运用感情激励可以有效地培养职工对企业的忠诚和信任。感情激励包括对员工的尊重、支持、信任、宽容与体贴。企业的管理层应加强对人性的认识,根据人的情感特征进行感情投资,满足人才的社会心理需要,以激发人才的积极性和创造性。企业管理层应与员工建立良好的沟通,倾听他们的苦恼,了解他们的需要,传达自己的想法和企业的使命,从而实现企业与人才的契合。

企业文化激励。企业文化是企业员工共同遵守的价值观,对企业员工的态度和行为有强大的影响力。企业文化的建设重点可以放在以下三个方面:一是建设学习型组织,从上至下培养员工的自觉学习意识,鼓励并奖励学有所成的优秀员工,形成带、帮、赶、超的学习竞争机制,提升企业自主创新能力;二是鼓励谏言,广开言路,集思广益,对员工提出的有效建议进行奖励;三是抓住核心人才团队的核心作用,使企业文化表现在核心人才团队的言行、思想观念上,继而带动全部企业员工形成统一的价值观和精神风貌;四是企业文化应该具有鼓励创新、允许差别和失败、敢于负责的特征,使视野开阔、见解独特的企业科技创新人才的潜力得到最大程度的发挥。

发展空间与晋升激励。在市场经济的大潮中,人才的流动是不可避免的。为了留住人才,就要满足其自我发展的需要。激励科技创新人才不断创新的另一手段就是扩大创新空间,具体是指以多种方式向创新人员提供更多的发明创造的自由、展示研究成果的自由以及提出创新思想的自由。同时要为科技创新人才提供升迁与发展机会。

授权激励。让科技创新人才有权参与管理,使科技创新人才与经营者形成战略性合作伙伴关系,吸收科技创新人才的正确意见,使他们参与到决策过程中来,这种方式是企业给予他们的最大尊敬和信任,能形成人才对企业的认同感和归宿感。SMT(自我管理式团队)也是一个创新授权的好机制。通过授权,让科技创新人才自由组合,挑选自己的成员、领导,确定其工作的程序、目标和工作方法。这种STM组织结构,已经日益成为国外高科技企业中的基本组织单位。这种组织机构使企业经营管理者把对人的关注、人的个性发挥、自主需求的满足放在了前所未有的中心地位。

3.营造留住人才的环境

企业要为科技创新人才的创新活动创造一个良好的环境,使他们集中精力进行科技创新工作。工作环境要从硬环境和软环境两个方面着手。硬环境是指工作的物质条件。现代科技的发展和竞争的日趋激烈,要取得先进的科技成果,经费投入、设施配备和强大的信息、后勤服务支持,都是必不可缺的基本条件。软环境包括科技创新文化、人际关系、组织制度建设等要素,企业内部融洽、合作的关系能使科技创新人才相互鼓励,发挥更大的创造力。

4.进行职业生涯管理

科技创新人才不仅看重企业的当前状况,更注重企业的未来前景及自己身在其中的发展机会。因此企业对科技创新人才必须有一个长远的发展规划与方略。科技创新人才需要一条具体、清晰的路线指引他们逐渐达到自己的人生理想。职业生涯规划可以帮助人才不仅仅将目光集中在薪水上,收入只是事业发展的副产品,更关心的是自己承担更多的责任来实现自己的人生理想,关心自己所扮演的角色。开展职业生涯管理,可以使人才清楚地看到自己在组织中的发展道路,而不至于为自己目前所处的地位和未来的发展感到迷茫,从而有助于降低科技创新人才的流失率。同时,企业可以获得人才职业发展带来的更多的益处:人才的忠诚、积极性和创造性。

参考文献:

[1] 熊健、刘佳丽,《提高企业人力资源总体效能的对策》,湖 南工程学院学报,20\_年第16卷第02期

[2] 科技创新人才的培养与激励,《科技创业月刊》,20\_年 第3期

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找