

新形势下企业科研管理创新探索研究

潘菲菲

(中国船舶集团有限公司第七一三研究所, 河南 郑州 450000)

摘要 本文针对企业科研管理创新, 从理论与实践的结合出发, 探析了创新管理的基本概念、科研管理的目标与功能以及创新体系的构成要素, 为企业提供了一系列适应新形势要求的管理创新优化建议。通过对科研管理创新理论的详尽解析, 文章深入讨论了如何在实际运营中完善关于科技创新人才的挖掘、培育、激励机制和人才考核评价制度, 构建了高质量人才自主培养体系的建议框架。实施这些策略将有助于企业发现并培养创新人才, 打造更具创新能力和竞争力的科研管理体系, 进一步增强企业在复杂多变的市场中的地位和长远发展。本文旨在为企业的科研管理提供参考, 从而推动企业创新实践。

关键词 企业; 科研管理; 创新理论; 人才培养; 管理优化

中图分类号: F272

文献标识码: A

文章编号: 2097-3365(2024)04-0055-03

在当今社会, 企业正面临着前所未有的挑战和压力, 同时也拥有着巨大的发展机遇。技术的日新月异引领了市场需求的多样化, 而创新则成为企业持续发展、占据市场先机的关键因素。企业科研管理工作正处于一个需要不断革新和优化的关键时期。为了确保企业能够适应这种不断变化的环境, 需要深入分析科研管理创新的理论, 并提出新形势下企业科研管理创新的优化建议^[1]。本文首先对科研管理创新的基本理论进行系统梳理, 阐述创新管理的基本概念、科研管理的目标与功能以及创新体系构成的要素。针对当前科技创新的发展趋势和企业实际需要, 本文提出了一系列创新优化建议, 旨在帮助企业完善科技创新人才的发现、培养和激励机制, 建立高质量的人才自主培养体系, 并改进完善人才考核评价制度。这些建议的实施有望促进企业科研管理活动更加科学、高效, 进而提升企业的创新能力和市场竞争力。

1 企业科研管理创新理论分析

1.1 创新管理的基本概念

创新管理是指企业在快速变化的市场条件下, 如何管理创意、研发新产品服务、提升工艺过程及商业模式的学科。这一概念的核心在于通过系统化管理促进和实施创新, 以创造更大的经济价值和社会影响力。^[2]在一个企业内, 创新可以涉及产品、流程、营销或组织结构等多个维度, 管理这些在不同层面上的创新过程, 是企业科研管理工作的核心内容。这包括创新战略的制定、文化的培育、组织结构的设计、资源分配的规划、项目管理的执行等各个方面。有效的创新管

理能够加速创新过程, 降低风险, 提升创新活动的成功率。

1.2 科研管理的目标与功能

科研管理的最终目标是促进知识创造、传播和利用, 增强企业长期竞争力。它具有以下几项基本功能: 确定企业的科研方向和研发投入, 以科技创新支撑企业战略目标的实现。^[3]优化资源配置, 确保科研活动能够得到必要的人力、财力以及物力的支持。协调内外部股东, 包括管理层、研发团队、客户、供应商及其他合作伙伴之间的关系和合作。管理研发流程, 确保科研项目按时间、预算和项目目标高质量完成。评估和监督研发效率和效果, 对科研成果进行合理评价和利用。这些功能共同工作, 共同体现企业进行科研管理的复杂性和多维性, 也体现了科研管理在企业创新中的重要地位^[4]。

1.3 创新体系的构成要素

一个企业的创新体系由若干关键要素构成, 这些要素相互作用, 共同形成了企业的创新能力。这些构成要素如表 1 所示。

通过表 1 可以看到, 企业科研管理创新是一个系统工程, 涉及多个方面的优化和提升。构建良好的创新体系, 能有效推动企业实现持续的科技进步和市场扩张。

2 新形势下企业科研管理创新优化建议

2.1 完善科技创新人才发现培养激励机制

科技创新人才是指具有较强的创新能力和创新质量, 能够在科技领域进行原创性、前沿性、领导性的

表1 企业创新能力表格

创新要素	描述
创新文化	企业内部对创新的态度和价值观，它鼓励创新思维和容忍失败
创新战略	明确企业的长期和短期创新目标，以及实现这些目标的途径
创新过程	从创意生成到产品、服务或流程上市的一系列管理活动
创新结构	支持创新的组织结构，包括研发部门、创新实验室、合作网络等
创新技术	用于支持新产品研发的技术工具、平台和系统
创新人才	具有创新能力和专业知识的员工，是推动创新的核心力量

创新活动，为科技进步和社会发展做出重大贡献的人才。完善科技创新人才发现培养激励机制，是提升科研项目管理中的人才培养与激励机制水平的重要途径。^[5]具体建议如下（见图1）。

2.1.1 加强科技创新人才的发现和识别

科技创新人才往往具有较强的个性和特点，不一定能够通过传统的考试、竞赛等方式被发现和识别。因此，需要建立更加开放、灵活、多元的科技创新人才发现和识别机制，如通过网络平台、社会推荐、专家评审等方式，广泛收集和筛选具有科技创新潜力和表现的人才，为其提供更多的机会和平台。

2.1.2 加强科技创新人才的培养和支持

科技创新人才需要在良好的环境和条件下进行持续的学习和实践，以提高其知识、技能、素质和能力。^[6]因此，需要建立更加完善、有效、个性化的科技创新人才培养和支持机制，如通过设立专项基金、提供优惠政策、开展合作交流等方式，为其提供更多的资源和服务。

2.1.3 加强科技创新人才的激励和保障

科技创新人才需要在公平的竞争和合理的回报下进行积极的创新和贡献，以实现其价值和目标。因此，需要建立更加公正、合理、动态的科技创新人才激励和保障机制，如通过设立奖励制度、完善评价体系、保障权益等方式，为其提供更多的认可和尊重。

2.2 建立高质量人才自主培养体系

高质量人才是指具有较高的知识水平、专业能力、综合素质和社会责任感，能够在各个领域和层面发挥重要作用，为社会进步和民族振兴做出贡献的人才。建立高质量人才自主培养体系，是提升科研项目管理中的人才培养与激励机制效果的重要途径。^[7]具体建议如下（见图2）。

2.2.1 增强高质量人才自主培养意识

高质量人才自主培养是指高质量人才根据自身的兴趣、特长、目标和需求，主动地选择和参与适合自己的培养方式和途径，不断地提升自己的水平和能力。高质量人才自主培养意识是指高质量人才对自主培养

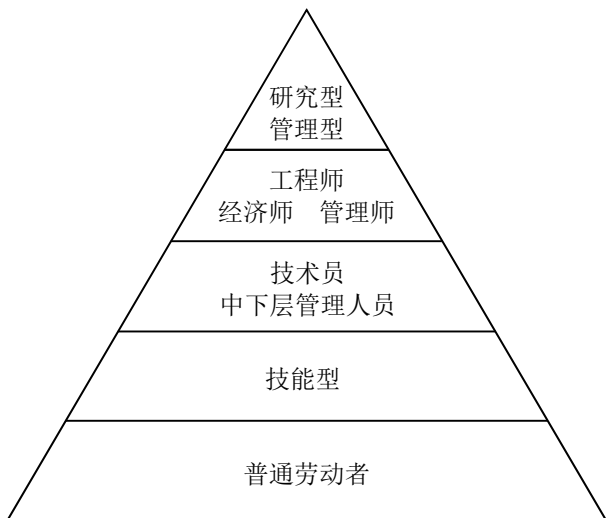


图1 人才管理金字塔

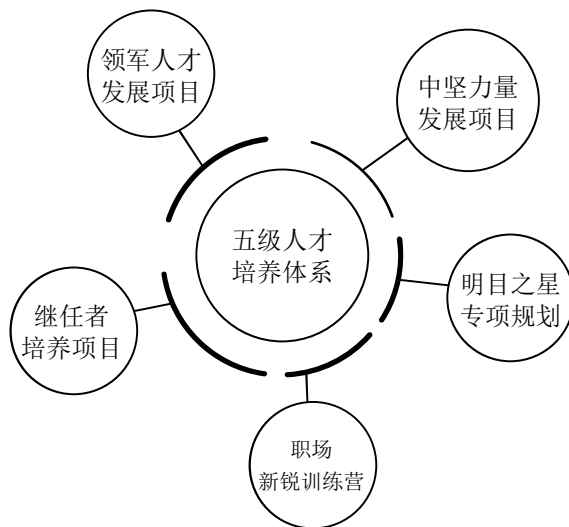


图2 五级人才培养体系

的重要性、必要性和可行性有清晰的认识和坚定的信念,能够主动地规划和实施自己的培养计划和活动。^[8]因此,需要通过加强宣传教育、提供指导咨询、建立榜样示范等方式,增强高质量人才自主培养意识,使其成为一种自觉的行为和习惯。

2.2.2 丰富高质量人才自主培养内容

高质量人才自主培养内容是指高质量人才在自主培养过程中所涉及的各种知识、技能、素质和能力,包括基础知识、专业知识、通用技能、专业技能、思想品德、创新精神等方面。高质量人才自主培养内容应该具有广泛性、深入性、前沿性和实用性等特点,能够满足高质量人才的多样化、个性化和发展化的需求。因此,需要通过开放教育资源、推进教育改革、促进教育融合等方式,丰富高质量人才自主培养内容,使其成为一种有益的选择和机会。

2.2.3 优化高质量人才自主培养环境

高质量人才自主培养环境是指高质量人才在自主培养过程中所处的各种物质条件和精神氛围,包括硬件设施、软件平台、师资队伍、学习氛围等方面。高质量人才自主培养环境应该具有舒适性、便捷性、多元性和创新性等特点,能够为高质量人才提供良好的支持和服务。因此,需要通过加大投入支持、完善管理服务、营造文化氛围等方式,优化高质量人才自主培养环境,使其成为一种有利的条件和保障。

2.3 改进完善人才考核评价制度

人才考核评价制度是指对科研人才在科研项目中的表现和贡献进行定性和定量的分析和判断,以便对科研人才进行合理的激励和管理的一种制度。人才考核评价制度是人才培养与激励机制的重要组成部分,直接影响着科研人才的创新动力和创造潜能,也影响着科研项目的创新效率和创新水平。具体建议如下。

2.3.1 完善考核评价指标体系,增加指标的多维度和多层次

根据不同科研领域、不同科研阶段、不同科研角色等因素,制定适合各类科研人才的考核评价指标体系,既包括数量化指标,也包括质量化指标;既包括输入型指标,也包括输出型指标;既包括过程型指标,也包括结果型指标。^[9]

2.3.2 创新考核评价方法,提高方法的公正性和有效性

根据不同考核评价目的、对象、内容等因素,选择或设计适合各种情境的考核评价方法;既采用定量

方法,也采用定性方法;既采用自我评价,也采用他人评价;既采用内部评价,也采用外部评价。

2.3.3 优化考核评价结果运用,增加结果的动态性和开放性

根据不同考核评价结果的特点和意义,制定适合各种需求的考核评价结果运用方式,既有奖惩、晋升等单向性结果,也有反馈、指导、培训等双向性结果;既有个人层面的结果,也有团队层面的结果;既有组织内部的结果,也有组织外部的结果。

3 结论

通过对新形势下企业科研管理创新理论的分析,本文提出了针对性的优化建议,为企业实现更高效、系统化的科研管理创新提供了理论依据和实务指导。文章指出,完善科技创新人才发现、培养和激励机制,建立高质量的人才自主培养体系,改进人才考核评价制度等举措对于提升企业创新能力具有重要作用。实施这些建议能够帮助企业应对瞬息万变的市场需求,激发创新活力,培育关键核心的科研人才,从而提高企业的核心竞争力。未来企业科研管理创新的研究,应更加注重理论与实际操作的结合,不断追求管理的科学化、精细化,以适应数字化时代下科技创新的新挑战。

参考文献:

- [1] 李玮.新形势下成长型物业企业管理创新策略与发展途径探索[J].商讯,2023(02):91-94.
- [2] 王凌燕,王旬,郝扬.新形势下传统数码产品零售企业人力资源管理创新探索——以青岛某数码产品零售企业为例[J].大众科技,2021,23(04):133-135.
- [3] 翟曼希,李楠.新形势下企业经济管理创新路径探索[J].现代营销(信息版),2020(05):248-249.
- [4] 马乾.新形势下成长型物业企业管理创新策略与发展途径探索[J].经贸实践,2018(18):266-267.
- [5] 丁晓萍,顾钻德.立足纠正价值偏移完善高职院校科研项目管理激励机制的创新研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(18):14-16.
- [6] 卢苇.高校科研项目管理中的问题及对策[J].湖北经济学院学报:人文社会科学版,2013(08):58-59.
- [7] 张太平.新形势下农业科研院所人才管理工作激励与评价机制研究[J].知识经济,2021(09):27-28.
- [8] 于蕾.国内开放大学科研项目管理激励机制结构优化研究[J].广东开放大学学报,2022,31(02):17-21.
- [9] 刘亚旭,余伟军,李建民,等.企业科研院所人才激励机制探索与实践[J].石油科技论坛,2021,40(01):53-59.