

## 企业创新的定位研究及转型规划

陈 姣<sup>1</sup>, 肖馨悦<sup>2</sup>, 陈飞虎<sup>3,4\*</sup>

<sup>1</sup>长沙麦融高科股份有限公司 湖南长沙

<sup>2</sup>湖南农业大学会计系 湖南长沙

<sup>3</sup>湖南第一师范学院数学与统计学院 湖南长沙

<sup>4</sup>井冈山大学机电工程学院 江西吉安

**【摘要】**现在全球及我国都面临着技术及经济转型的时代，如人工智能（AI）、机器学习及大模型等均呈井喷式发展。如春节横空出世的 DEEPSEEK 风靡全球，各种视频及设计效果图的自动生成软件等发展飞速。企业和政府部门等数字化转型的人才急需，而职业学校等开设的热门的电商等专业同质化严重及市场需求变化快。另一方面，企业面临招工难，成本高普遍面临的问题。所以，个人就业和职业提升竞争相对激烈。同时，在职场上还面临上下级、同事等关系的处理。社会就业及工作等的压力从职场传递到大学生，进而到中学生、小学生。针对对个人职业规划普遍薄弱的问题，本文提出企业创新的计划、职场规划、社会发展和个人的晋升等如何突破的建议。

**【关键词】**破局；同质化；职业提升；社会发展

**【收稿日期】**2025 年 6 月 14 日 **【出刊日期】**2025 年 8 月 1 日 **【DOI】**10.12208/j.jmba.20250023

### Research on the positioning of enterprise innovation

Jiao Chen<sup>1</sup>, Xinyue Xiao<sup>2</sup>, Feihu Chen<sup>3,4\*</sup>

<sup>1</sup>Changsha Maxxom High tech Co., Ltd, Changsha, Hunan

<sup>2</sup>Accounting Department of Hunan Agricultural University, Changsha, Hunan

<sup>3</sup>College of Mathematics and Statistics, Hunan First Normal University, Changsha, Hunan

<sup>4</sup>College of Mechanical and Electrical Engineering, Jinggangshan University, Ji'an, Jiangxi

**【Abstract】** Currently, China is facing an era of global technological and economic transformation, with the explosive development of large models such as artificial intelligence and machine learning. Enterprises are facing difficulties in recruiting workers and high costs, while popular majors such as e-commerce offered by vocational schools are facing serious homogenization. The competition for personal employment and career advancement is relatively fierce. At the same time, they also face the handling of relationships between superiors, subordinates, colleagues, and others in the workplace. The pressure of employment and work is transmitted from the workplace to college students, and then to middle and elementary school students. The problem of generally weak personal career planning. This article will propose suggestions on how to make breakthroughs in workplace planning, social development, and personal promotion. I often see many people doing things in a chaotic and disorganized manner. In terms of organization and collective, there are risks involved in enterprise innovation and entrepreneurship, such as how to reduce risks in business plan investments; The support of the platform is indispensable for personal growth and development, and requires strong promotion. On a personal level, many people are constrained by rules and regulations when doing things. In response to the above phenomenon, this article proposes how to establish good order, utilize platforms and other resources, and promote their careers.

作者简介：陈姣（1984-）女，汉，湖南宁乡人，本科，会计师，研究方向：绿色建筑、绿色建造、教学创新、产教融合；

\*通讯作者：陈飞虎（1982-）男，汉，湖南株洲人，博士，高级职称，研究方向：绿色建筑、绿色建造、教学创新、产教融合。

【Keywords】 Breaking through the game; Homogenization; Career advancement; Social development

## 引言

2024年CHATGPT及SORA等人工智能办公软件的出现,大大提高了人们的办公效率。2025年春节DEEPSEEK以较少的内存进行逻辑推理的处理方法和方式,赢得了世界的广泛关注。各个行业都在进行大模型等的部署工作。人工智能(AI)及数字化的转型成为一个发展趋势,已经深入到各个行业。很多中级和初级的设计工作、认识招聘、银行等的智能客服等代替了人工。同时,经常可以在媒体或朋友圈听到这样的报道:一个公务员职位几十个,上百个人争夺。大学生和职场青年普遍迷茫,身边有朋友圈晒晚上十点三年级的学生还在赶作业。如《围城》一书所述,不安于自己目前的现状。但是很多人又没有一技之长,又不敢轻易换工作,否则一切需从头开始。如果都像小猫钓鱼这个寓言故事说的话,三心二意,是很难破局的。下面将从顶层布局及组织和个人的职场规划等方面进行分析,提出相关建议,供政策制定、职业规划等提供参考。

首先来分析改革开放四十年来的产业政策。以政府、大学及企业三个主体关系的较典型的“三螺旋”理论进行说明<sup>[1]</sup>。

### (1) “三螺旋”理论核心

“三螺旋”理论的背景是创业型大学的形成。事实上也是前提条件:大学是创业型大学,企业是有创新能力的企业,政府是理性科学决策的政府,可以认为这是“三螺旋”理论的自变量 $X$ 。但是,我们的大学本质上还是1850年前的八股文大学。函数 $f$ 是“三螺旋”理论的三主体一起达成共识,形成战略,最后做出行动计划和资源安排一因变量 $y$ 就是行动计划和资源安排(科技成果转化、孵化器、产业园、风险基金等)。

### (2) 我国的实践与“三螺旋”理论的偏差

过去四十年我国发展迅速,但是没有形成函数 $f$ 和自变量 $x$ 的土壤和需求,近年加大推动产学研结合力度,大学也在“破五唯”,也在创新创业,但效果有限,也不是经济社会主流关注的事情。经济社会主流关注推动成果转化、做孵化器、做科技园、做风险基金,但从“三螺旋”理论看,没有自变量 $x$ ,没有函数 $f$ ,想做成有价值高效率的因变量即产

出 $y$ 是不可能的,只能劳命伤财。

为什么没有函数 $f$ ,自变量 $x$ ?过去四十年发展模式可见端倪:自变量 $x$ 、函数 $f$ 没有必要性。因为我们主要是通过引进外资企业,我国企业合作和跟随创造分享财富,以及从社会财富的二次分配中获得红利,政府在所有流程中收税,实现政府和企业的财富增长和整体经济增长。从这个过程看,创新体系被“外资”带进来,我们的大学深入到经济社会主航道的必要性并不强,只是从发展战略(国家需要重视教育,科技和人才)角度分享到部分经济增长成果(政府拨款,学生学费)。为什么这样?因为引进“外资企业”事实上引进了外国先进的创新体系及其成果,成果中包含了外国创新创业型大学的重要贡献,我国政府和企业只看到“外资”和“先进技术”,而我国大学主要从论文专利指标和研究方法上看到的外国大学的价值,并用这些指标作为分享经济成果的评价体系(五唯)。被“卡脖子”后,才认识有“教育科技人才良性循环”的必要性。但是大学还是相对独立和封闭地探索自己怎么做自变量 $x$ ,至于函数 $f$ ,至今还很少有人系统思考,主流措施还是着力于因变量即产出 $y$ 的建设<sup>[2]</sup>。

### (3) 理论和实践系统设计

将对以上问题进行理论研究和实践系统设计。首先,破五唯,跨学科。大学有跨学科的天然优势,但是从项目促进部门创新体系形成的目标看,土木工程内建筑、结构、机电、装饰等专业的融合,甚至工程学的建筑、能源、信息专业融合,都不算跨学科,只是纠正不正常的专业设置,而工程学、管理学、经济学协同才算跨学科。这种跨学科是政府部门的国家研究院都没有的优势,是综合性大学的优势。这三个学科一起合作才能理解和研究一个产业如何发展,这样融合后,大学才有资格与政府和产业成为兄弟。其次,完成跨学科后,我国目前条件下政产学怎么结合?必须找到一个政产学都有兴趣,觉得必要做的一件事情,本课题组有机缘选择了“博览会”,政府,产业认为都有必要做,本课题组作为大学方主动参与并进行顶层设计和运作,这是“三螺旋”理论中“趋同空间”的开始,由此,政产学有平等交流的可能性。第三,三主体碰头了,怎么才能真正交流起来?这是本课题组下

一步最核心的工作：三方合作，依托大学建设一个创新研究院，但是研究院首要定位不能是技术研发，而是做行业发展战略机制研究，达成战略共识，技术研发、人才培养、成果转化，是战略共识后的行动方案和资源组织，形成完整的“趋同空间”<sup>[3]</sup>。这样，项目的目标：产业部门的创新驱动-新质生产力就形成了。

下面将基于创新“三螺旋理论”对企业的定位和转型做一些分析和建议。

### 1 创新即“破局思维”

《易经》里面有 64 卦，讲风水轮流转。即调整一下角度。但是这个比较复杂。老子也说：道生一，一生二，二生三，三生万物。其中二即可以理解为太极中的阴阳。我们需要复杂的事情简单化，可以看看下面的例子。

#### 1.1 破局的经典案例

1) 1954 年 2 月，周总理率团参加在瑞士举行日内瓦会议。当时中国建国不久，在邀请外国友人观看刚拍出的彩色越剧影片《梁山伯与祝英台》时，工作人员写了长达十六、七页的说明书，介绍影片故事情节。深谙东西方文化差异和极具国际视野的周恩来批评工作人员说：人家政务这么繁忙，会有时间坐下来看这么长的说明么。请在请柬上写一句话就够了：请您欣赏一部歌剧电影：中国的《罗密欧与朱丽叶》。老外就明白这部电影讲的主题既是爱情故事。这一故事已经成为体现“精炼”的中国文化对外传播的经典案例。

2) “甄宇分羊”的故事：东汉时期，京城洛阳太学是传授儒家经典的最高学府。学府里个个都是饱学之士，其官职被称为“博士”（不同于现在的博士）。一年春节前夕，皇帝派人赐给博士们每人一只羊。可是等羊牵了回来，太学府的长官们犯了难：因为这些羊大小不等、肥瘦不一，该如何分呢？有人主张把羊杀掉分肉，肥瘦搭配，每人一份；有人提出抓阄，大小肥瘦全凭运气；又有人觉得这两种方法也不尽合理……。就在大家举棋不定时，一向少言寡语的博士甄宇站起来说：“还是一人牵一只吧，也不用抓阄，我先牵一只。”有人心想，甄宇肯定要挑一只又大又肥的，要是大家都争着把大羊牵走，剩下的小羊给谁？可是甄宇瞅了一会儿，径直走到一只又小又瘦的羊跟前，牵了就走。这样

一来，那些不爱计较的博士们也像甄宇一样，牵了只小羊就走。想计较的博士看到如此场景，也不好意思再争了，反而是你谦我让，每个人都高高兴兴地牵着一只羊回家了。这个方法破了古老的“患均而不患寡”这个局。

3) 南宋抗金名将韩世忠将金兀术率领的金军围困在黄天荡死港，当时天临近傍晚了。南宋为了避免晚上因光线不好，如果进攻可能给本方带来不必要的损失。计划等第二天天亮将金兵一网打尽。金兵只有一晚上逃出的时间，否则将全军覆没。兀术连夜向当地的一位老人请教，老人送给他们破局之道：“老鸬鹚走”。原来山脚下是一条河，后面因为日久被砂石堵住了。于是金兀术派金兵连夜挖通老鸬鹚河已淤塞的古河道，才使战船突围至南京。试想如果不是去陶松软的砂石，而是去凿坚硬的岩石等的话，基本上不可能一晚凿通几十公里的通道。这个故事说明可以从最薄弱的环节入手进行破局。

4) 小孩的思维比较单一，你就直接告诉他怎么穿鞋就好了，说这个右鞋穿左边，左鞋穿右边不对他就搞不清了。正应验了老子的一句话“大道至简”。企业或组织传达指令或命令时，越简单的办法越是高效的办法。现在网络很发达，一个消息在几个小时内就可以传播全球。但是在地下停车场等网络信号不好的地方，什么先进的自动泊车等可能会失效。传统的人工方法可能更奏效，更能破局。如前苏联用的铅笔就比花费巨额开发的自动笔更能破局<sup>[4]</sup>。

#### 1.2 不破不立

国外一般是对车票或报税进行抽查，这样破的是人力等劳动成本昂贵的局。立的是大大降低了组织的运营成本。

苯的化学式是  $C_6H_6$ 。这可是比烯家族还不饱和，可是它这个家庭居然很稳定。发现它分支结构的凯库勒纠结了很久，一天晚上梦到了六条首尾相连的蛇，凯库勒理科明白苯分子形成了一个环。于是凯库勒立了“苯的结构”这个局。

#### 1.3 如何破局

##### 1) 坚持才是胜利

成功就是在别人放弃的时候，你再坚持了一下。坚持与放弃相差并不大，只多了一点点。放弃是 15 笔，坚持是 16 笔。圣经中也有因为一直求官被应允了的故事。

2) 著名的钱学森之问: “为何中国难出大师”

中国的学生其实天生都很聪明, 但是被教傻的。固定的模式, 千篇一律的方法。人本来就有不同的个性, 需要因材施教。

3) 执行力-说一万遍不如做一遍

俗话说“乱棍打死老师傅”。不要按常理出牌, 需要多操练。打破思维定势, 即自己定的框架。有一个拓展游戏: 受试者眼睛是蒙着的, 只能靠耳朵听来自远近高低不同的指令来跨越前面用绳子做的不规则的障碍。并且需要分辨, 因为有一些是起哄的。会发现很多人都不敢去碰红线, 本来一寸的高度, 脚却抬高了一尺。这是第一轮。核心在第二轮, 第二个挑战者因为思维定势的原因, 认为需要挑战前面有形的障碍, 而实际上障碍(绳子)已经撤掉了, 看他认真的在空中划圈的动作, 真是可笑。这个挑战者就是我们自己。我们做项目、做企业, 担心资金不够等很多都是我们自己制定的障碍, 需要打破才能取得进展。

综上所述, 只要审时度势, 与时俱进。保守我们的心, 相信能实现不落俗套。

## 2 做好企业及员工的发展战略规划

读书的时候, 一般是到都大学时和之前, 我们需要做的选择较少, 无非就是好好读书, 但到了大学, 很多人就会陷入迷茫。于是很多人热衷于参加各种社团, 希望能过的充实一点。但结果事与愿违。不能满足自己的需求。到了毕业找工作时, 面临很多选择了: 行业、择偶等。而大环境又是整体比较浮躁, “快餐文化”, 直接影响到学生都很“势利”。企业也希望“短、平、快”。而不是经过努力之后的“水到渠成”<sup>[5]</sup>。科研出成果是远远滞后于市场的。同时, 很多时候又是人算不如天算。很多人规划的要去哪里做买卖, 赚一年钱。但是前段时间席卷全球的“某灾难”持续达3年之久。刚刚开始时正值年关的时候, 一些商家进了很多水果, 想趁着过年打年货小赚一笔, 结果全部封锁, 而水果等又不能存放太久, 于是很多人血本无归。之后, 甲流等各个疾病又开始泛滥。这样, 职业规划, 怎样应对变化, 高效的管理好时间, 做到厚积薄发。一个国家, 一个组织都有长期的计划和短期的计划。国家也是以五年为一个规划。董事长先生经常讲的一个比喻就是“假如你参加高考, 你会迟到么”。你

肯定会先踩点, 预留出路上堵车等的时间。所以很多时候还是重视的问题。以下将对职场规划等提出若干建议:

### 2.1 做事情要有主见

不要人云亦云, 不能人家说考研好, 那么我就去考研, 人家说考研不好, 我就不去考。当然心里的平安与否可以作为衡量的标准。若觉得读研是负担, 那选择去工作也未尝不可。有朋友对笔者说: 读博这么久的时间。我反问道: 难道你不读的话时间能存在这里么。所以很多时候还是要保守我们的心。

### 2.2 由管理变为经营

由被动变为主动。通常我们的管理者即为问题的“消灭者”。哪里出现问题了, 就出文件、发通知。而经营则是经营自己的专业能力、人脉资源等, 达到良性循环。

### 2.3 不要急功近利

很多90后和00后都希望能成为“网红”。这些都是缺乏忍耐的心的表现。德国队能在世界杯上横扫巴西, 不是一朝一夕练成的。前后约经过10年的系统体系的培养计划, 从学校、社区到联赛等把整体的水平提升。否则, 即使像中国拿到奥运会金牌总数的冠军, 而人民群众的体育素质没有提升, 这又有什么意义么。

### 2.4 凡事趁早而行

高考复读、二战考研等不仅浪费宝贵的时间, 也给人的心里造成大的阴影和压力。对自己的自信心是一个大的打击。所以笔者是不很主张。

### 2.5 先将手上的事情处理好

有句话说的好“如果你没有方向的时候, 不妨往前走两步看看”。即使是世界上著名的人, 也会有偶尔方向不清晰的时候。所以建议刚入职场的可以先当个萝卜占个坑, 然后寻找自己感兴趣的职业。

### 2.6 要有危机意识

进入职场后, 可以对自己进行充电。现在的技术日新月异, 只有保持不断学习才不会被行业淘汰。总之, 通过复盘, 回过头再来看时, 会有总结才有提高。有一些好的习惯供参考:

1) 跟人约谈时, 最好提前5分钟到达, 做好一些准备。不要显得太仓促。

2) 每天可以花 20 来分钟的时间读报, 这样积累多年后说话、看问题会更有眼光。

3) 将自己的年度计划等记录下来, 而不是再脑海里。这样达成的几率更高。

### 3 提高企业的运转效率

一个组织比如公司都希望能高效的运转, 达到在日新月异的市场竞争中争得一席之地。那么员工等需要尽可能做到: 别人不会时你会, 别人能做时, 你比别人做得好, 别人能和你做得一样好时, 你比别人做得快。以下是一些正反对比的例子, 通过比较让我们知道如何提高工作效率。

#### 3.1 好的做法

##### 1) 一次只记一件事

在某一段时间内, 最重要的事情就那么一到两件, 如艺考、找工作、职称考试等等。把这主要的一到两件事情做好了, 其他的事情自然就顺了。

##### 2) 把做事变成做局

有句经典的英语说“Write it down, make it happen”。以笔者个人的案例为例: 专利和论文等从投稿到出版都有一个周期, 一般都在半年以上。笔者一般是在工作中有成果时就及时的投出去, 行成的结果是一边在投同时一边有成果如论文等出刊, 这是因为前面投稿的结果。这样交叉进行, 形成一个良性循环。

##### 3) 抓住主要的事情, 有主次之分

比如早上从起床到去教室上课有一个小时的时间, 那可以怎么分配呢。分析一下对比方案。方案 1: 首先花 40 分钟做早读, 然后 20 分钟洗漱和吃早餐等。方案 2: 先用半个小时洗漱和吃早餐, 然后拿起书来也准备早读, 但是读了 10 来分钟, 又要准备去教室了。这样对比, 第一个同学花的 40 分钟时间, 效果其实是达到一个小时的效果, 因为需要消化。20 分钟洗漱和吃早餐相当于用来消化早读的内容。而第二个同学读 10 多分钟的书可以等同于一个小时相当于浪费了, 因为还没有正式进入状态。放寒假或五一等假期时, 一般建议随身带两三本书。期间可以去拜访亲朋好友和处理其他事物。但要保证的是想看书的时候有书可以看。不要把这宝贵的时间浪费了。有个人经常抱怨跟客户或其他人约好的时间, 对方却经常迟到。后面他把等人的时间用来读一本书, 或者打电话处理一些事情。经过一段

时间后, 他倒还感谢别人的不守约。

#### 3.2 反面的例子

##### 1) 沟通

当你会沟通了, 你就变得强大了。某人家里起了火报警, 警察问他具体地点, he 说是“我家厨房”。而警察需要的是, 哪条街道, 门派多少号。所以他的救火车能尽快赶到。

##### 2) 执行力

做一遍强于讲百遍。某师弟说下次我回家带东江鸭给你吃, 说了几年了, 影儿都没见到。笔者宁愿尝一口也比这说了几年的许诺要强。有同事与同学也是想着给自己的小孩补习, 练习英语。就是不行动, 还不如不说。

##### 3) 与时俱进

我们父辈生活在计划经济时代, 他们的观点就是希望下一代的工作稳定, 当个老师, 找个公务员职位。但是他们的思想显然与现今的时代不符了。国家也是早就实行双向选择。即使安排给你某个职位你也不一定能呆得住。现在的流动性也大, 不象之前可能一个岗位做几十年。某同学小孩找实习单位, “要是能留在实习单位就好”。总想得一步到位。母亲的性子比较急, 她希望去医院或其他地方办事的时候, 她走到一楼, 那么电梯就到一楼。其实等电梯的几分钟时间完全可以打个电话或者做点其他的安排。

### 4 个人的定位及职业规划的建議

#### 4.1 尊重灵感

灵感不是想有就有的, 需要专业知识的积累和沉淀。有好的点子就要及时记录下来, 不然过了可能就忘了。

#### 4.2 学会做减法

经常会跟弟妹说: 生活上, 如梳妆打扮可以少花点时间, 多用点时间放在学习上。可以做减法, 学会拒绝, 推脱一些不必要的应酬。

#### 4.3 做好时间规划

可以集中大块的时间做一些项目申报书等的事情, 碎片的时间处理一些回邮件等小的事情。

### 5 企业的现状和转型面临的问题

在这个物质相对发达, 信息等更新迭代迅速的时代。很多企业和团队及个人容易随波逐流, 迷失方向。迷茫的表现有: 没有目标, 没有方向, “如

野驴驹子”。不知道怎样提高自己的专业能力, 补短板。每天就是“搬砖”, 按部就班<sup>[1]</sup>。笔者在读书时, 找不到状态, 一直都是站在门外的感觉。如现今的“巨婴”现象: 衣来伸手, 饭来张口。这正应验了一句话“大海中没有方向的船, 任何方向来的风都是逆风”。下面将这些表现进行分析。

### 5.1 需要企业负责人从“迷茫”到“开窍”

#### 5.1.1 企业没有战略规划的表现

##### (1) 同质化严重, 技能等无竞争优势

企业招聘的人员需要较长时间的岗前培训, 浪费了较多的人力和物力。因为高校的专业设置与社会脱节, 其实习的设备已经被淘汰和过时多年<sup>[7]</sup>。上岗前均需重新进行岗前培训。

##### (2) 没有经历和经验

笔者的表妹选文理科时, 笔者告诉她绝大多数人会选理科。至于具体怎么选择由他自己做主。某研究生, 每天就是打开电脑, 聊一下 QQ, 自己也不知道要作甚, 导师也没有告诉她要做什么。

##### (3) 职业没有规划, 不清楚自己的定位

企业团队的设计人员等不清楚产品的发展趋势和方向。其投入与需求等严重不匹配<sup>[8]</sup>。以个人方面为例, 填报志愿时不知道自己的兴趣爱好和特长。很多时候即使是老师也不能给出很好的指导。填报时是热门专业到毕业时又变成了冷门, 等等。

##### (4) 产品开发经常另起炉灶, 缺乏技术传承

技术没有深耕, 见到一个新的产品就盲目跟风, 一味求新, 求时尚。永远都是跟着别人的后面学习, 费时费力, 效率低下。看到的都是人家的冰山一角, 别人其后面的支持等智力等各方面的资源往往被忽略。

### 5.2 企业缺乏战略规划的原因

#### (1) 指导人员经验薄弱

随着机器学习等大模型的井喷式发展, 领导人员自身缺少学习。实操严重缺乏, 企业等有很多实际的问题需要解决, 而研究生等却缺乏接触的机会和条件。认识一个事物从清晰到模糊, 然后到清晰的过程。这样就是对事物有更深入的了解。

#### (2) 教育环境的长期影响

长期“填鸭式”的教育, 学生缺乏创造力, 如一潭死水。不敢冒险, 不敢向权威挑战。人都是有思维定势的。热忠于总是习惯按照自己的经验、熟

悉的方式来处理事情, 这样可以解决 90% 以上的问题。但是人们看重的就是不到 1% 的创新。传统教育方式下的学生提不出问题, 其实这才是最大的问题。爱因斯坦说: 提出问题往往比解决问题更重要, 因为解决问题不过是用实验、数学模型等方法, 而提出问题往往能促进社会的真正进步。

#### (3) 管理规范欠缺, 缺乏聚焦与破局

经常看到很多优质的资源, 如实验室, 仪器设备等硬件被滥用, 人才得不到重用等情况。有的时候是因为领导人员班子的更替等, 项目浅尝辄止, 不能持续。不符合人才成长的规律。

### 5.3 企业转型规划的建议

#### (1) 建立全局观

团队是由个体组成, 个人的成长决定和影响了企业团队的水平。下面是个人定目标的技巧: 自己蹦一蹦, 跳一跳够得着的。不要太在意别人的看法。“在你成功之前, 没有人会关注你。”不用把计划告诉别人, 只告诉结果就可以了。从小事、身边力所能及的事情入手, 改变自己。其次, 假如一个人在完全的黑暗中, 而你在完全的光明中。你会怎么引导她: 先告诉她前进的方向, 然后由微光一点点的变大。

#### (2) 他山之石, 可以攻玉

学习行业的大牛, 看看他们在做什么, 紧追科学前沿。因为与比自己地位、专业能力强的人学习, 才能拿到更好的资源。成功的例子一般都是逻辑清楚, 条理清晰, 材料等看起来不肮脏。我们从来没有见过两颗树的枝子连在一起的, 枝子都是连于树干的。从树干吸取营养。其实这也是解开心结的一个方法。

#### (3) 争取对自己有利的局势——《易经》

考研调剂的时候, 需要在学校、研究机构工作的时间内。等录取工作做完后再去联系就很难。然后工作需要总结和复盘, 这样才能提高个人的专业技术水平和反应能力等。

#### (4) 学会融会贯通, 举一反三

武侠片中经常会说: 打通任督二脉。当然任何事都有个过程, 需要铺垫和衔接。做事留余地, 三思而行, 不要武断的做决定。“凡事等 3 天”。“Do your best, the GOD will do the rest”。凡事全力以赴, 不留遗憾。需要沉淀和积累, 由量变达到质变。如英语学习没有什么捷径。写论文也需要学术思维等

的训练。博士课题研究的对象其实很多问题没有解决。建议在达到学校等的基本要求的同时、基础上鼓励勇于探索未知。可以从成熟和薄弱的环节入手,把“做事”变成“做局”:一件事一件事地搞定,形成良性的循环。

总之,自助者天助也。好的心境、环境即是最好的风水,“家和万事兴”。机会只会降临到有准备的头脑。

## 6 企业需找好自己的定位

找准自己的定位很难,企业科协找准自己的方向和目标很重要。万物生长都需要光。没有人会把庄稼种在房子里面,因为它需要阳光、雨露。才能进行光合作用等。光是很奇妙的,它具有“波粒二象性”。

### 6.1 认识光

17世纪以前,人们一直以为光的速度是无限。甚至还认为是由眼睛发出来的。牛顿等科学家都测量过光速,但是误差较大。直到近代迈克尔逊测量出较精确的光速值,也因此成为了1907年诺贝尔物理学奖的获得者。我们日常生活中指的可见光在极为宽阔的电磁波谱大家族中只占有很小的一部分,其波长范围处在380nm-770nm之间,包含了人眼可辨别的红、橙、黄、绿、青、蓝、紫七种颜色我们之所以看到一种颜色是因为物体反射了这种颜色而吸收掉了其他的几种颜色。蓝色光和紫色光的波长比较短,相当于“小波浪”;橙色光和红色光的波长比较长,相当于“大波浪”。当遇到空气中的障碍物的时候,蓝色光和紫色光因为翻不过去那些障碍,便被“散射”得到处都是,布满整个天空一天空,就是这样被“散射”成了蓝色。发现这种“散射”现象的科学家叫瑞利,他是在130年前发现的,他也是诺贝尔奖获得者。

### 6.2 利用光

光与暗是统一的,“黑暗”并不是一个存在的物质,没有光的地方即为黑暗。明白事物的本质,更加能够利于产品的设计。

#### (1) 眼镜的作用

眼镜的作用不是防近视,而折射光线。这就让我们产品优化有了方向。

#### (2) 灯的作用技巧

灯是提供光的载体。在装修时,将灯进行暗装,

避免直射,效果更好。

#### (3) 激光

顾名思义,原子受激辐射的光。其中的光子光学特性高度一致。因此激光相比普通光源单色性、方向性好,亮度更高。激光应用很广泛,有激光打标、激光焊接、激光切割、光纤通信等。

#### (4) 不要拘泥形势--关于照相

企业科协需要因地制宜,审时度势。如早上和晚上的光线更加柔和,适合于拍照。

## 6.3 心里的光

相比于了解自然界光的特性,企业科协负责人需关注的更重要的是心理的健康和引导人生前面的道路。以下几点可供参考:

### 1) 引导的方式

在黑暗中,如地震等灾害中呆很久的人,刚开始会蒙着眼睛,因为光线太强会损伤眼镜。假如你是在完全的光中,而需要引导的人是在完全的黑暗中,你会怎么引导他:先告诉她方向,然后往前走一点点的亮光越来越大。

### 2) 方向定位正确,目标是越来越清晰的

人为什么会怕黑,其实不是因为缺少自然界的光,是因为心里没有光。心里有光的话就不会惧怕。

### 3) 光需要汇聚--资源整合及发力需聚焦

如上文中说道的激光切割,光需要聚拢才能发挥更大的效应。

## 7 企业需建立好良好的秩序体系

俗话说“台上一分钟,台下十年功”。你必须非常努力,才能看起来毫不费力。实际上研究开发人员等往往因为有后顾之忧,而有所保留。如何降低风险。如子女的教育问题等。在公司层面,基层等如采购周期等的压力压倒中层管理层,然后顺理的压倒董事长,形成倒三角形的不合理现象。下面梳理了一些现象,提出一些建议和对策。

### 7.1 集体组织层面的案例

目前比较热门的词汇“区块链”,涉及到供货等多方的关系,有的通过银行兜底,让项目能正常运转。特别是施工项目,牵涉到的原材料的供应等方面比较多,某一个环节卡壳导致工期延期等风险。政府也在考虑对供需需求进行统筹,实现类似之前的供销社模式。某些地方政府为了鼓励创新,为企业创新承担风险;比如基金项目也允许5%左右的比

例不能完全预期效果。因为都按能完成的目标, 往往会限制人的思维, 畏步不前, 不敢探索。这也充分说明了开放的政策, 这在之前是没有这个政策的。

某集团公司为职业学院的助学基金: 这是个人成长很关键的节点。这涉及到企业家的情怀, 也只有通过这样的平台兜底, 才能运转。值得大力宣传。

现在正值毕业时节, 答辩时导师为子弟辩论的事例。也听过某报道, 为表扬某见义勇为的同学, 不公布高考成绩。

## 7.2 企业团队成员个人成长、晋升方面

### (1) 提升品味与格局

某次本企业科协团队做过某个游戏: 个人年初将年度的目标计划与自己的期望写下来, 到年底时候对。结果大多数都是超过自己的期望。当然也有少数人没有达到目标的。这个故事告诉我们一个道理: 人的眼目是非常有限的。只能看到眼前的, 自己的一亩三分地。另一个类似的故事版本是这样的: 假如家里失火了, 只能带一件东西出来, 你会带什么。有人会说带钱, 其实很多东西都不是那么重要。故事告诉我们其实自己所拥有的是有限的, 未来的是可期的。

某次同学聚会, 怕有的人说闲话: 混得好就请我们同学去参加, 还要我们凑份子钱…。班长准备一个人兜底。个人建议: 你兜底别人也会有话说: 我们难道出不起吗, 老同学面前出什么风头。所以后面还是采用了底数外加自愿奉献的方式。

### (2) 凡事尽力而为

有研究生入学复试, 老师会问到学生答不上为止, 这是在考察个人的科研潜力。有次老外朋友也是跟我说“Do your best first”。然后他在以母语的角色帮我提意见, 这样有利于水平的提高。笔者经历过国际期刊的审稿, 感觉也是“用尽自己最后一丝力气”来回答审稿人的问题。发现需要“凤凰涅槃, 浴火重生”。因为需要作为全国乃至全球的同行作为创新引领和标杆的话, 不是很轻率的, 不能给评委以轻浮的印象。

### (3) 有意识的培养品格

企业团队的带领如同小孩教育, 尽量培养品格。如忍耐、分享和关心他人等。虽然我们不能做到100%的专业和到位, 但是可以有意识的培养。

## 7.3 反面的例子--做事情优柔寡断, 畏首畏尾

企业科协承担的是公司产品规划的艰巨任务。在这个瞬息万变的市场, 做决策需果断。某同学想为其子女补习, 又担心费用太高。我答应了帮他, 意思是不计较报酬, 需要的情况下也可以支持一点, 但是由于她信心太小, 还是不敢做。

## 8 总结与建议

企业等组织由每个个人单元构成, 只有定好自己的位, 才能做好布局规划, 面对目前激烈的市场竞争。以下是几点建议:

(1) 格局决定命运; 与比自己地位等高的人学习, 提升自己的眼界。

(2) 需要依托平台, 个人的能力是有限的。现在的问题和任务需要团队合作才能完成, 可以给朋友提供帮助, 也要学会接受别人的帮助。

(3) 置之死地而后生, 产品必须要经过这样高温高压的陶造才能出炉, 否则就会出次品。

(4) 做人要有城府, 七分说, 三分不说。不要轻易亮自己的底牌。

(5) 做事留有余地, 不要使局面变得太被动。

## 参考文献

- [1] 张艺, 杜军, 白福臣. 产学研三螺旋互动有利于知识创造吗. 科研管理. 2023年5月, 第44卷第5期:131-139.
- [2] 吕薇, 马名杰, 戴建军, 等. 转型期我国创新发展的现状、问题及政策建议. 中国软科学 2018年第3期:10-17
- [3] 罗若愚, 范利君. 2006—2014年我国创新政策制定主体协同问题研究中州学刊. 中州学刊 2016年12月, 第12期:28-32
- [4] 陈玲. 产业政策决策如何迎面“深度不确定性”. 探索与争鸣:2017(2):70-76
- [5] 周希祺. 中国国有企业创新功能研究[D]. 吉林大学 博士学位论文, 2017年
- [6] 曾国屏, 陈宇轩, 李响, 等. 企业科协工作新模式对建设创新型国家的启示—基于深圳案例[J]. 珠江三角洲经济圈 2015(2):22-24
- [7] 郑德胜. 论枢纽型科协组织构建基于社会管理改革的科协组织发展取向. 科协论坛 2013, 11:30-32
- [8] 张英毅, 武金铎, 罗勇彪. 服务自主创新 助推转型升级——江阴市企业科协工作的实践与思考[J]. 学会. 2010年08期:50-52

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS