# 中国人力资源管理的创新之路

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-09-03

*第一篇：中国人力资源管理的创新之路中国人力资源管理的创新之路院 系 ：建筑工程学院班 级 ： 09土木六班学 号 ： 0903110642姓 名 ：刘奎中国人力资源管理的创新之路论文摘要：人力资源管理已成为现代企业发展中的一项重要工作，人...*

**第一篇：中国人力资源管理的创新之路**

中

国

人

力

资

源

管

理的创

新

之

路

院 系 ：建筑工程学院班 级 ： 09土木六班学 号 ： 09031106

42姓 名 ：刘奎

中国人力资源管理的创新之路

论文摘要：人力资源管理已成为现代企业发展中的一项重要工作，人力资源的价值成为衡量企业核心竞争力的标志。随着经济全球化的发展，我国的人力资源管理必将受到经济全球化的影响和挑战。本文在于分析我国人力资源管理的现状和我国人力资源发展的新趋势的同时，又提出了人力资源管理的创新之路。

一、中国人力资源管理现状

1.缺乏完善科学规范的人力资源体系

就目前来看，许多企业还没有从开发人的能力的角度，制定出符合企业未来发展需要的系统的人力资源管理制度。人力资源管理工作缺乏制度性与规范性和一套系统的人力资源策略和体系，基本上是一种业务管理。

2.人员培训不到位，人力资本投资少

在企业岗位培训方面，尽管我国培训市场发展迅速，但目前我国企业员工培训工作仍处于不稳定和低水平状态，培训的效益难以体现，培训的制度化、规范化程度较低。企业对培训的投资又少，员工的素质迟迟难以提高，久而久之，人员的能力与岗位的需求之间的差距越来越大。

3.在人力资源激励上，激励体制不足，薪酬难以充分发挥作用

在人力资源管理中，薪酬福利面临的挑战就是平均主义的分配观念和不够灵活的薪酬管理制度，薪酬水平低会直接影响员工的工作积极性，而面对平均主义的分配观念和现实工作之间的差距，企业也不可能把全体员工定格在一个薪酬层面上，薪酬激励效果难以充分发挥。

二、中国人力资源发展的新趋势

1、人力资源管理理念上的变化

人力资源管理理念的变化，实际上是对传统人性假设的反思，既是行为科学进步、社会环境变迁诱致的结果，也是知识员工和客户导向型企业大量涌现的结果。毫无疑问，尊重、理解、信任和关心员工，将成为未来企业成功的重要“基因”。

2、人力资源管理认识上的变化

随着知识对企业贡献率的不断增加，人力资源管理得到了越来越多的重视，已经开始从维持辅助的事务性层面，上升到了获取竞争优势的战略性层面，“战略性人力资源管理”在更大范围和更大程度上从理论走向现实。

3、人力资源管理重点的变化

技术日新月异的变化，知识员工队伍的扩大，使人力资源管理的重心从原来对可用性的重视转向了对发展性的强调，建立以核心能力为中心的人力资源管理体系成为了一种趋势。越来越多的企业开始致

力于学习型组织的建设和加强对知识的管理，组织学习的有效性和知识的贡献率成为了衡量人力资源工作绩效的重要标准。

4、人力资源管理手段上的变化

信息技术的发展与战略性人力资源管理的需求，推动了人力资源管理信息化的进程，信息技术被广泛地应用于人力资源管理的各个环节。网上招聘系统、远程网络培训系统、人力资源管理信息系统、人事政策自助服务系统等的建立与使用，不仅使员工的个性化需求得到了更好的满足，而且也提高了人力资源管理的效率，为人力资源管理者将更多的精力集中到对企业价值贡献更大的管理活动中创造了条件。

5、人力资源管理领域的变化

经济的全球化使全球市场的联系越来越紧密，一方面使跨国公司乃至全球企业成为了世界经济的主宰性力量，另一方面也使战略联盟、虚拟型组织成为了新的重要的组织形式。人力资源管理的边界也从清晰到模糊，从封闭走向开放，国际人力资源管理与柔性化组织的人力资源管理成为了人力资源管理的新的领域。

6、人力资源管理人员能力上的变化

人力资源价值的显现和地位的提升，使人力资源管理成为了企业管理方面具有决定意义的内容，对人力资源管理者本身也提出了更高的能力要求。一个称职的人力资源管理人员，必须能够同时胜任职能性角色与战略性角色，需要同时具备战略意识与综合服务的“通才”能力。

三、中国人力管理的创新

1、建立注重实绩、适量淘汰的人才甄选和竞争机制

随着人才市场上企业和求职者双向选择的意向日趋强烈，企业非常有必要创造一种良好的竞争机制，建立企业结构合理、素质优良的人才群体。岗岗是擂台，人人可升迁，而且向社会开放。他们定期公布空岗情况和招聘条件，鼓励厂内外有志之士根据自己的能力、特长选择岗位参加岗位竞争。这种注重实绩、鼓励竞争和淘汰的机制非常有利于企业人力资源的优化配置。

2、建立全面发展导向的培训机制

为保证培训的有效性和激励性，组织应紧紧围绕发展战略，系统制定各部门、岗位的培训发展计划，并将员工的职业生涯规划和组织发展目标结合起来，为每个员工制定个性化的培训方案，搭建起个性化发展的空间，提供充分的培训机会，将培训与员工的发展结合起来。把培训作为激励员工的重要途径，依据员工绩效状况及对组织的贡献大小，确定员工受培训机会的多少及所参与培训档次的高低，使员工为获得培训的机会而积极进取。

3、通过考核激励，实现绩效管理目标

绩效管理的源动力是绩效考核与激励。绩效目标体系是维系人员，战略与运营的纽带，它也是绩效管理循环体系的开始，绩效目标做好了，为后续的绩效管理开了一个好头，也就成功一半了。在每一个团队，不同的人、不同的任务以及不同的环境决定了绩效考核的指标体系多元化、多层次的结构，以有效引导和约束个人行为动机与公司的发展方向在空间上（个人与整体）与时间上（短期与长期）协调一致，并将之与个人动因直联系，增加其约束力，通过激励形成目标，将考核目标与个人目标联系起来。

4、推行“工作——学习”的创新机制

未来的世界属于不断创新的人。如今的时代，是一个信息爆炸的时代，如果还是因循守旧，失败在所难免。所以，在工作中学习就显得尤为重要，因为世界时刻都在变化，中国的传统智慧是变则通，通则达，对于企业而言，应当训练员工敢于不断创新的心理品质，如自信、适度冒险、求异、独立自主性、好奇等。这些在一定意义上就是为了惊醒人们要在工作中不断学习、创新，使企业不断获得新的市场竞争能力。

参考文献：

[1]陈立荣.新世纪人力资源管理的发展趋势[J].企业研究，2024。

[2]邢传、沈坚.《中国人力资源管理问题报告》，2024年9月。

[3]王国庆.《中国著名企业人力资源人力资源工作创新管理百科全书》，中国科学教育出版，2024年8月。

**第二篇：浅谈人力资源创新管理**

浅谈人力资源创新管理

自从1978年确定改革开放30多年以来，我国的企业有了蓬勃的发展，然而在市场经济中本应最为活跃、最为灵敏和最为普遍的民营中小企业，其发展道路却并不平坦，他们承受着来自跨国企业、国有企业两方面的竞争压力，加上人力资源管理受家族式管理模式的制约，其人力资源管理表现出诸多问题，严重制约了民营企业的发展。很多民营企业管理层意识到自身人力资源管理方面存在严重的弊端，他们想方设法提高人力资源管理的水平，但从整体上看，我国大多数民营企业人力资源的管理层次和水平还比较低，存在许多问题。

民营企业人力资源管理存在的问题

我国民营企业人力资源管理存在的问题主要表现在以下几个方面：

一、人力资源管理理念不明确。一个企业能否健康、高效地运行和发展，越来越取决于企业的人力资源。如何对企业人力资源进行科学有效的管理和开发，已成为现代企业管理的重心。而目前我国的很多民营企业尚未接受以“人为中心”的理念，没有独立的人力资源管理部门，即便有，在功能定位、人员配备等方面也存在不合理性。其工作停留在考勤、奖惩、工资分配、档案管理等事务性管理工作上，是典型的以“事”为中心的“静态”人事管理，要求人去适应事，强调使用而轻培育，不愿意进行人力资源投资，人力资源管理水平停留在较低的层次上。民营企业一方面缺乏人才，另一方面又对人才使用不当。具体表现为：对原来的旧人存在不用或不合理的重用两个极端；而有的民营企业，受家族式管理模式的影响，在用人方面，存在任人唯亲，打击和排斥外来人员的做法，造成了人力资源利用的低效和人才的严重外流。

二、人才流动率偏高。虽然企业人员有合理的流动是正常的现象，也是必要的，但当前民营企业员工流动存在不合理性。我国民营企业人才流动率偏高与其用人机制、利益分配、福利保障和企业文化建设、激励等方面存在的问题有很大关系。员工的高流动率，不但导致人力资本损耗和成本的增加，而且带走了企业商业、技术秘密，带走了客户，使企业蒙受巨大经济损失，还影响了工作的连续性和在职员工的稳定性，最终直接影响企业经营目标的实现，使企业形象大大受损。当然，用人环境差，影响人才能力的充分发挥，也是民营企业人才流失的重要因素。一些民营企业想尽一切办法通过种种渠道招聘来所需的高级专门人才，但由于企业历史形成的用人机制，个别身居要职的“皇亲”、“国戚” 从各自利益考虑，受自身知识水平、能力素质制约，难于接受外来人才，往往“鸡蛋里挑骨头”或不配合工作，甚至想办法阻止他们能力的发挥，加上老板的不信任迹象，极易造成外聘人才的心理不平衡，这使外来人才难以伏下身子真正为企业的发展出谋划策。由于企业家族关系错综复杂，无法大胆开展工作，自我实现的需求得不到满足，因此只好和企业说再见。此外，民营企业主的错误认知也是民营企业人才流失的重要因素。一些民营企业主认为劳动力市场对企业永远是敞开大门的，企业在任何时候都可以招聘到员工，导致其不在乎员工的流动，不计算因员工流动造成的人力成本的增加以及由此带来的其他负面的影响。

三、人力资源开发和培训重视不够。对人力资源开发和培训重视不够是民营企业普遍存在的问题，大部分民营企业不愿把资金用于人力资源的开发和培训上，他们认为人力资源开发、培训是没有回报的投入。大多民营企业采用上岗前培训，边干边学的培训方式，许多企业习惯于在市场上找“现成的”人才，有的企业为了规避培训风险甚至放弃对员工的培训投资。总的来说，大多数民营企业还没有真正理解员工培训的实质内涵，没有从企业战略高度出发，根据企业实际需求系统地制定培训计划与内容，这势必会对民营企业的发展产生很多不利的后果。

四、激励手段单一。纵观当今民营企业的管理实践，大多数民营企业家将员工视为单纯的“经济人”，片面强调物质激励的刺激作用。这种传统的“经济人”假设，已远不能满足民营企业的发展。虽然物质激励不可或缺，但单纯的物质激励并不等于激励的全部，正如高薪不一定能留住人才一样。

民营企业改善人力资源管理的方法

一、突破家族式管理模式，树立现代人力资源管理理念。目前，我国许多民营企业对人力资源管理理念的理解还存在很大的片面性，因此民营企业能否在人才竞争中赢得主动，关键看思想观念能否尽快由传统人事管理转变为现代人力资源管理的理念。现代人力资源管理理念主要包含三个方面：人本化管理理念、人力资源开发理念、人力资源社会化理念。首先，树立人本化管理理念。人本管理是现代人力资源管理的基本价值观，它强调人是具有多重需求属性的社会人，要求尊重员工需求，关心员工的成长与发展，重视员工的积极性和主动参与性，反对把员工仅仅看作是生产工具。著名管理学家陈怡安教授把人本管理提炼为三句话：点亮人性的光辉；回归生命的价值；共创繁荣和幸福。人本化管理理念要求更多地实行个性化管理，注重员工的工作满意度和工作、生活质量的提高，尽可能减少对员工的控制与约束，更多地为员工提供帮助与咨询，更好地为员工提供培训与发展的机会，指导员工进行职业生涯设计，帮助员工在企业中成长与发展，实现员工个人和企业整体的双赢。员工作为知识的主人，作为企业知识的驾驭者，其主动性、积极性和创造性调动和发挥得程度如何，直接决定着企业的创新能力，并最终决定着企业的生存和发展。因此，民营企业要树立“以人为本”的现代人力资源管理理念。其次，树立人力资源开发理念。现代人力资源管理将人力视为组织的第一资源，更注重对其进行开发。培训是员工不断成长的动力与源泉。通过培训，可以改变员工的工作态度，提升员工技能，激发他们的创造力和潜能，提高企业运作效率，使企业直接受益。因此，民营企业要逐步完善和落实企业员工的培训机制。首先，民营企业应当根据自己的实际能力，逐渐扩大对人力资源开发与培训的投入，通过提高员工知识结构和技能来提高劳动效率，进而使企业利润有所增加；其次，民营企业应“对症下药，量体裁衣”，即根据自身人力资源的状况，制定不同的培训内容和标准，设身处地帮助员工设定未来的发展目标，使员工在为企业的发展做贡献的过程中实现个人的目标，实现员工发展与企业发展的互动。最后，树立人才社会化理念。企业的发展需要各种各样的人才，人才从何而来？从社会而来。因此，民营企业要有海纳百川的气魄，广泛吸纳社会人才。民营企业还要转变用人观念，改革落后的家族式管理体制。无论是家族内部还是家族外部的人才，都应有平等的竞争机会，敢于使用有真才实学的外聘人才，突破家族制限制，确立市场化的用人观。要想办法吸引人、引进人、培训人、使用人、留住人，对企业的各种“皇亲国戚”进行严格考核，能继续使用的与外聘员工同等对待，按能力定岗位；对不能或不利于继续留用的，要坚决辞退。同时私营业主也要从自身做起，努力提高自身思想道德修养和管理知识水平。另一方面要制定并认真执行一套完整、科学、规范的管理制度，把过去的“人治” 变为“法治”，用制度约束人，用制度规范人，用制度激励人，用制度留住人，用制度指导人。

二、改善激励机制。民营企业家对员工激励决不能掉以轻心，要随着时代的变化和员工需求的变化逐渐将激励方式由简单的物质激励向全方位激励转变。为了调动员工的积极性，更好、更快地实现企业的发展战略目标，企业有必要改善激励机制。企业可以组织员工深入学习企业文化，探讨企业目标，增加员工归属感；通过岗位轮换方式为员工调整工作岗位。安排员工到相应的工作岗位上，满足员工的成就感；设立企业建议信箱，让员工参与企业决策，满足员工的自我实现的需要；企业领导要加强与员工的沟通，拉近感情距离，尤其要加强与年轻员工的交流；企业要明确奖罚制度，在物质激励上可以丰富多样。一是自由度大，可以充分实现奖罚分明（国企受制较多）。二是采取灵活多样的物质激励手段，如股权、期权激励等。充分体现公开、公平、公正原则，使员工对企业产生信任感；企业还要增加娱乐设施和娱乐活动。通过这些措施，努力给员工营造一个和谐、舒适的工作、学习和生活环境。增加适当的学习和培训，使员工感受到企业的关爱，更加努力地工作。员工激励也是吸引人才、留住人才的巨大磁铁。在人才竞争异常激烈的今天，民营企业领导者应从理念上、制度上、企业文化上千方百计完善充实员工激励机制，使它更完美更具吸引力，从而，更充分的发挥其对工作绩效的影响。

三、完善人力资源管理制度。俗话说：“没有规矩不成方圆。” 民营企业通过完善相应的管理制度，实现制度化管理，使人力资源由“人治”向“法治”过渡。民营企业需要完善人力资源管理制度很多，最重要的是完善以下几个制度。首先，建立公开透明的人才聘用制度。公开透明的人才聘用机制可以让员工充分展示自己的才能，最大限度地发挥工作积极性。只有员工的个人利益在规范的制度下得到保障，才有助于企业与员工彼此之间信任关系的建立。这样不仅能吸引人才、留住人才，更能督促员工不断学习，更好地为企业服务；既有利于企业效率的提高，又可以让员工在制度的保证下，对自己在企业的发展有更多的信心。其次，完善绩效考核制度。在改善了激励机制之后，必须完善与之相配套的绩效考核制度，使二者相得益彰。绩效考核由两部分组成：一是日常性工作记录，即根据工作性质确立基本的工作定额，根据员工任务的完成情况，给出相应的评定等级。并为每位员工建立绩效考核记录表，作为其晋升、奖惩的依据；二是建立特殊事项记录。在企业的运营过程中，经常会遇到很多突发事件。企业需要的人才不仅仅是踏实肯干的员工，还需要在企业危及的关键时刻，能够做出准确判断，帮助企业渡过难关的优秀人才。特殊事项记录既是对优秀员工个人能力的认可，又是企业选择和提拔人才的依据。将以上资料记载及时反馈给员工和提供给相关管理人员，不仅可以督促员工更加努力地为企业的生存发展贡献自己的力量，更能节约企业的人才搜寻成本。一旦人力资源管理制度建立起来，企业所有的人员必须严格遵守。当一个企业做到有章可循、赏罚有度时，企业的员工一定会确立为之努力奋斗的目标。

**第三篇：中国饮食文化创新之路**

创新文化论 作业考核

饮食文化走创新之路

专业

姓名

学号

摘要：学习是创新的基础，创新是学习的硕果。饮食文化的学习不仅仅是为了创新，但创新却始终离不开学习。

饮食文化创新的核心是“新”，即开启不同寻常的思考，琢磨别出心裁的点子，采取别开生面的方法，获得新奇独特的结果。创新的本质是“创”，既不坐等其成，也不坐享其成，而是充分发挥人的聪明才智和主观能动性，创造性地思维，创造性地实践。把思维不断伸向未知、未来，把实践不断向深度和广度拓展。创新的基础是“智”，即创新必须要有知识，知识是点燃创新的火种，知识的火种来源于学习。创新需要学习，学习点燃火把。创新需要想像，学习插上翅膀。创新需要实践，学习提升实践。关键词：饮食文化；徽菜文化；创新；学习；实践。

所谓创新，概括地说，就是继成前人，又不因循守旧;借鉴别人，又有所独创;努力做到观察形势有新视角，推进工作有新思路，解决问题有新办法，使各项工作体现时代性，把握规律性，富于创造性。

实践是创新的基础，离开实践，创新便成了无本之木，无源之水。中国有句格言：常有所疑——创新的发端，勇于破疑——创新的能源。鲁迅先生曾说过，第一个吃螃蟹的人很令人佩服。第一个吃螃蟹的人，除了英勇无畏，首先是一个长于质疑的发现者。

中国饮食文化历史悠久，源远流长，每个地区都有它自已独特的民族风俗和文化心态的特点。中国饮食文化素来就有风味多样、四季有别、讲究美感、注重情趣、食医结合的特点，深受人们的喜爱与青睐促进了中国饮食文化的发展。而且另一方面随着科技的发展，社会的进步，人们的物质生活水平越来越高，这也在一定的程度上促进了饮食文化的发展。

一、现实中的典型案例

徽菜，中国八大名菜之一。她不仅是徽商的重要组成部分，更是灿烂的徽文化不可或缺的历史篇章。千百年来，她不仅丰富了中华大地的饮食文化，更以其独特的魅力，铸就了徽州历史的辉煌！随着时代的变迁，社会的进步，徽菜作为与人们日常生活息息相关的一门产业，只有把握时代的脉搏，不断地改良创新，才能保持长盛不衰的生命力。

传统徽菜基本以徽州山区的土特产为原料，品种繁多。如马蹄鳖、火烤桂鱼、臭鳜鱼、黄山炖鸽、石耳炖鸡、问政山笋、方腊鱼、全家福、金银蹄鸡、三潭枇杷、杨梅元子、雪梨肉片、金丝琥珀蜜枣、一品锅、小煎毛豆腐、障笋老鸭煲、创新文化论 作业考核

所用的胸襟。那么，在世界大融合的竞争环境中，徽菜的生存空间，就会越来越宽阔。

二、中西方饮食文化差异

历史上，中国是世界上最古老的国家之一，有5000年的悠久而厚重的历史，创造了无数的灿烂文明，在这种文化蕴藏中，使中国的饮食更加博大精深。随着时间的流逝以及辽阔国土的地域差异，四大菜系逐渐形成，四大菜系自成体系，各有特点，但共同点是用料复杂考究，制作方法复杂，口味、菜式多种多样，令人惊叹。

西方以欧美为代表，其文化同样源远流长。到中世纪，欧洲文化已十分完善，在此期间，旧西方的饮食文化已经形成。其主要特点为：主食以面粉为主，原料也较为丰富，制作方法较中国简单，但同时也十分注重口味。

中国五味调和的烹调术旨在追求美味，其加工过程中的热油炸和长时间的文火攻，都会使菜肴的营养成分被破坏。法国烹调虽亦追求美味，但同时总不忘“营养”这一大前提，一味含营养而求美味是他们所不取的。尤其是20世纪60年代出现的现代烹调思想，特别强调养生、减肥，从而追求清淡少油，强调采用新鲜原料，强调烹调过程中保持原有的营养成分和原有的味道，所以蔬菜基本上都是生吃。所以说西方饮食之重营养是带有普遍性的。

西方人认为菜肴是充饥的，所以专吃大块肉、整块鸡等“硬菜”;而中国的菜肴是“吃味”的。所以中国烹调在用料上也显出极大的随意性：许多西方人视为弃物的东西，在中国都是极好的原料，外国厨师无法处理的东西，一到中国厨师手里，就可以化腐朽为神奇。足见中国饮食在用料方面的随意性之广博。

西方人在介绍自己国家的饮食特点时，觉得比中国更重视营养的合理搭配，有较为发达的食品工业，如罐头、快餐等，虽口味千篇一律，但节省时间，且营养良好。故他们国家的人身体普遍比中国人健壮：高个、长腿、宽大的肩、发达的肌肉;而中国人则显得身材瘦小、肩窄腿短、色黄质弱。有人根据中西方饮食对象的明显差异这一特点，把中国人称为植物性格，西方人称为动物性格。

中西方的饮食方式有很大不同，这种差异对民族性格也有影响。在中国，任何一个宴席，不管是什么目的，都只会有一种形式，就是大家团团围坐，共享一席;筵席要用圆桌，这就从形式上造成了一种团结、礼貌、共趣的气氛。美味佳肴放在一桌人的中心，它既是一桌人欣赏、品尝的对象，又是一桌人感情交流的媒介物。人与人相互敬酒、相互让菜、劝菜，在美好的事物面前，体现了人与人之间相互尊重、争让的美德。虽然从卫生的角度看，这种饮食方式有明显的不足之处，但它符合我们民族“大团圆”的普遍心态，反映了中国古典哲学中“和”这个范畴对后代思想的影响，便于集体的情感交流，因而至今难以改革。

在餐具方面，差异就更甚明显。众所周知，中国人包括亚洲一些黄种人的国

创新文化论 作业考核 的专著与论文。东西方的烹饪方法正在不断相互渗透，取长补短。

丰富了中国饮食文化。就象汉唐时期西域食品传入中原，极大地丰富了中国人民的饮食生活一样，近代西方饮食文化的舶来，也引起了中国近现代饮食生活的较大变化，如啤酒、汽水、奶茶、蛋糕以及各类西式快餐，渐渐受到了中国人的欢迎，同时也加快了中国人的生活节奏。另外，西菜中做，中菜西做，中西合璧也为人们所接受，如“铁扒牛肉”、“华洋里脊”、“西法大虾”、“西洋鸭肝”等菜，均是西菜中做、中菜西做的佳品，常出现在20世纪初中国的食单上。可以说，近现代中国饮食文化的发展，就是融合中西饮食文化精华于一炉的过程中实现的。概而言之，近代西方饮食文化的传入，在经过了一段与中国文化相冲突的过程后，正逐渐融合于中国文化之中，正如严昌洪先生《西俗东渐记》所说：“由冲突走向融合的结果，是外来的许多习尚已成为中国人生活中须臾不可少的一部分，我们的生活呈现出与祖、父辈完全不同的风貌。”这就使中国传统饮食生活中出现了创新，而创新中又蕴含着传统。就象农作物的近亲繁殖，必然使其原有的优良本性逐渐退化，而远缘杂交，不仅可以保持双方原先所具有的优良本性，还可以提高它的品质。近代西方饮食文化的传入，如同这种农作物远缘杂交一样，产生了既有传统特征，又有外来风格，而且也不是它们简单综合的中国近现代饮食文化，在文化形态上完成了古代向近代的转型，并促进了中国社会更加开放。“在这里，关键是既不盲目排外，又不一概西学，博采域外文化精华以兴我中华，这既是中国饮食文化创造的方法，也是中国文化发展方向”。

四、未来中国饮食文化创新之路

对于未来的饮食文化，不同的论者从不同的角度进行研究和探讨。在众多的研究视角中，笔者倾向于以“融合与变革”为框架来分析。其原因，一是从中国烹饪饮食，特别是中国的性质来讲，其本身所含学问就是融合的学问、变革的学问和创新的学问。二是改革开放后的中国已经处在与世界各国文化大交流和大融合之中。这里我不想就国内外政治 做任何只言片语的论及，只想从世界文明动脉与饮食息息相关的经济、文化动向中，对未来饮食文化的发展作一粗浅的探讨和分析。尽管世界各国饮食文化不同，但对于吃要朝天然、健康方向发展则颇为一致。在欧美等西方国家，追求绿色、黑色食品和野生天然食品已经成为一种时尚。现在，不少宴会上出现了鲜嫩可爱的小玉米棒子，手指般大小，大多人均一个，人们咀嚼它的时间并不短，似乎大有“品”的格调。其实它就是我们农村吃了数百年的包谷棒，只不过从外形上看纤细了点。包谷棒由农民极为普通的充饥粗粮，一跃而为城市宴会的珍品说明，由于时代的迅速发展，如今不少人是油腻的吃烦了，想出花样“归朴返真”地弄些土的、粗的来吃。虽然我们也知道中国许多人或者说更多的人可能还是朝思暮想地用多一些的肉味酒气来调解吃玉米的单一，可中国毕竟已形成了一个借用玉米的古朴来冲淡酒香肉肥浓重气息的食

**第四篇：浅谈中国仪器仪表创新之路如何发展？.doc**

浅谈中国仪器仪表创新之路如何发展？

仪器仪表企业如何创新发展?这似乎是一个老生常谈的问题，关键是观念的真正转变和行动上的落实。否则一切都只能成为空谈，对企业发展起不到丝毫推动作用，并会让企业在市场竞争中失去竞争力。

首先在观念上一定要转变。人们往往重视眼前利益而忽视长远利益，尽管创新会带来发展和长远利益，但是由于仪器仪表产业的创新，研发周期长，前期投入多、风险较高等，使得很多企业很难去真正重视创新。更多的企业是盲目跟风，产品结构雷同，竞争力明显被削弱，获取着眼前利益。要将创新作为企业的理念和信仰，才能根植创新的土壤。

其次，在管理制度上也要进行创新。很多时候人们并不是缺乏创新能力，而是缺乏创新的环境。仪器仪表企业要培养创新能力，一定不能忽视管理、制度的配套。如大力培养创新人才，那么就要有相匹配的人才培养计划，以及如何留住人才的相应制度等，才能让人才安心的从事创新工作。

企业的创新氛围来自于企业对创新的重视，也来自于高科技人才的不断引进，更来自于对科技的灵敏感触。仪器仪表作为与科技精密相连的产业，企业应当实时关注当前全球科技发展现状及趋势，能够对新技术有着敏锐嗅觉，并且积极推动自身切合科技发展趋势来进行创新。

仪器仪表企业的创新终究的面向市场的，因此对市场的把控是必不可少的。创新不是盲目的创新，不是一味追求超前的高科技创新就是最好的，而是能够符合市场需求的创新。如果创新不能被市场所接受，那么其价值也无法真正得到体现，更无法为企业带来利益。以市场为导向的创新是必要前提。

**第五篇：论企业创新管理之路**

论企业创新管理之路

在不同的时代，不论是企业，或是各类行政部门，大至一个国家，都需要不同的管理方式以确保它的正常运行。众所周知，不同的部门所需要的管理方式也不是那么整齐划一的，所以这就需要我们不断的创新，去开辟新的管理之路，这也是一个企业成败的关键。

历史给予我们的教训：从苏联长期与美国争霸，大力发展军事工业和重工业方面，忽略了轻工业和农业，忽略了人民生活水平提高，得出的教训之一是：在经济落后的国家坚持社会主义，必须以经济建设为中心，大力发展社会生产力。把是否提高人民的生活水平，是否能发展社会主义综合国力，是否能发展社会主义社会的生产力，作为判断一切工作是非得失的标准。只有做到这三个有利于，我们的事业才会一步一步走向辉煌。

从苏联历次的社会主义改革失败中，我们得出的教训之二是：建设社会主义必须从本国实际情况出发，探索符合本国特色的社会主义模式，绝不能一味的仿照苏联的模式。赫鲁晓夫不顾苏联的实际，提出大规模扩种玉米；勃列日涅夫宣称苏联已经建成发达的社会主义；戈尔巴乔夫提出“人道的、民主的社会主义”，取消共产党的领导地位，实行多党制，都不是从苏联的实际出发。从中国社会主义建设道路的正反两方面经验教训得出，建设社会主义要从国情出发，实事求是，开辟新的方式。

从苏联政治经济体制僵化，最终导致解体的教训中，我们得出，改革开放是解放和发展生产力的惟一途径，改革的目标是建立社会主义市场经济体制。要解放思想，敢于借鉴资本主义经济发展的有益的方面，为社会主义经济建设服务。

历史是我们最好的老师，让我们知道，旧的管理方式若不改变，一味的按部就班，那么企业最终也会走向泯灭之路。

可能我们很多人都曾思考，像贝尔、联想、海尔等公司的成功到底得益于什么？是优秀的员工、卓越的产品？还是优秀的领导者？不错这些因素

固然很重要，但是还有一个重要的原因不容我们忽视：就是对管理的方式不断的创新。面临竞争日益激烈国内外市场，很多企业的管理者都希望通过各种各样的管理创新成果来提高资源的使用效率，进而推动企业稳定健康发展，以适应当前多变的市场。创新一直以来都是学术界讨论的焦点问题，英国伦敦学院管理创新实验室对管理创新之路进行了研究，推出了四个阶段：对现状不满——来源于外部灵感——发明——对外部的确认。

企业创新管理的方式可分为四种方式：

1.打破部门界限，建立流程组织

很多中小型企业目前都采用的是直线职能组织结构，这样详细的分工方式造成了部门之间的壁垒，不仅降低了企业的工作效率，而且还浪费了资源。企业必须先要明确各部门的工作内容，然后把同一个业务单元的工作内容有机的联系起来，在这过程中，建立跨部门流程，制定流程的负责人非常重要，再则要把流程的运行结果与员工业绩进行挂钩，以减少业务流动过程中的阻碍因素，提高企业的运行效率。

2.建立质量控制机制和快速反应机制

为了能够很好的适应市场竞争的要求，作为一个有竞争力的企业，需要的不仅仅是优质产品，迅速的反应速度也是至关重要的。诚然，很多时候速度和质量是矛盾的，这就需要企业在保证质量的同时，有快速的反应机制，这一点已经越来越成为企业制胜的关键；苹果公司的iPhone手机，为适应市场的竞争需求，不断的推陈出新，几代产品都占据着重要的市场，如果不是这样，苹果公司也许早就被淘汰了。但是为了保障产品的质量，很多时候研发都需要一些时间，这也许会错过最好的反应期，所以，企业必须建立质量监督组织和速度效率组织，人员以各部门骨干为主，为公司制定详细的方案，为实施结果负责，就这样从两个方向入手，让公司既能保证产品质量又能快速响应市场，使公司能够在竞争激烈的市场中占领优势地位。

3.采用更为主动的客户导向机制

面对企业外部的竞争，结果只有两种，一是获得订单，二是竞争失败，才发现问题；对于一个企业来说，这两者都十分重要，发现问题后可以促使企业建立以客户为导向的问题解决机制，才能更好的满足客户的需求。

4.利用信息技术

信息化的社会使得现代企业也离不开信息技术的支持，信息技术可以帮助企业更为及时准确的进行信息处理，更有效率的处理企业事务，分析企业的运行状态，并进行最直接的反应。跟传统的手工处理方式比较起来，信息化带来的是高效的运行模式，信息化提升了技术基础，同时信息化也为部门之间、企业之间提供了更好的沟通平台，降低了信息交流成本，提升了企业效益。

企业为什么要创新呢?江泽民同志指出：现在我们更应十分重视创新。要树立全民族的创新意识，建立国家的创新体系，增强企业的创新能力，把科技进步和创新放在更加重要的战略位置。纵观当代企业，只有不断创新，才能在竞争中处于主动，立于不败之地。许多企业之所以失败，就是因为他们做不到这一点。现代信息技术（IT）是企业创新的助推剂。从1954年美国通用电器公司运用计算机来计算工资，到数据库、互联网、电子商务，无一不是IT技术的功劳。所以，创新是企业的生命。也有人将创新比喻成带有氧气的新鲜血液。

可以说，创新管理是一个企业的灵魂，当然这也必须立足于自身实际，走具有中国特色管理创新之路。企业管理的目的在于对企业中的各项管理问题作出最佳规划和安排，以实现对人力、物力、财力等资源的有效利用。着眼于建设创新型国家的需要，构建有中国特色的企业管理科学，应以提高我国企业自主创新能力和国家核心竞争力为基本目标，学习研究和借鉴吸收人类社会化大生产经营管理的一切优秀成果，努力推进我国企业管理理论的创新和发展。在这个过程中，应注意充分发挥社会主义制度的优越性，集中力量在关键领域实现突破；高度重视人才选拔、培养和激励机制的建立和完善，最大限度地调动人们致力于管理创新和技术创新的积极性、主动性和创造性。

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