

# 2023年企业创新的理论基础 创新理论心得体会(大全7篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 企业创新的理论基础篇一

创新理论是一个非常重要的概念。这个概念不仅在商业界广泛应用，而且在各个领域都有着极其重要的意义。在这篇文章中，我将分享一下我的创新理论心得体会，包括创新的定义、创新的过程、创新的难点、创新的价值等方面。

### 第一段：创新的定义

在我看来，创新是指通过引入新的思维方式和新的技术手段，来解决现有问题。创新可以是一种产品、一项服务、或者是一种商业模式。无论是哪种形式的创新，都需要充分发掘问题的根源，以及有创造力的解决方案。

### 第二段：创新的过程

创新的过程是复杂而有挑战性的。首先，需要识别问题，并对其深入分析和理解。接下来，需要团队合作，搜集信息，开发新的解决方案。创新的过程还要求快速做出决策和采取行动。最后，还要对创新结果进行评估，并进行适当的调整和优化。

### 第三段：创新的难点

创新面对的最大难点，就是掌握核心技能。创新需要团队中

有一些成员具有重要的技能和经验，能够快速识别问题并找到适当的解决方案。同时，创新还需要创造力和胆识，尤其是当新的理念和想法被提出时。团队必须敢于面对这些风险和挑战，并不断调整方案。

#### 第四段：创新的价值

创新的价值非常重要。创新能够推动企业和社会的进步。它能够提高效率、缩短周期、提高产品和服务的质量，并且创造出新的收入来源。因此，企业必须不断推进创新，以保持竞争优势并推动社会的发展。

#### 第五段：我的心得体会

在我的职业生涯中，我经常参与创新项目。在这个过程中，我学到了很多关于创新的理论和实践的知识。我深深认识到，创新不仅仅是一个理论，也是一个实践。创新需要我们不断学习、不断试错、不断调整和完善。同时，我也学到了团队的重要性，一支强大的团队可以发挥出非凡的创新能力，并克服困难和风险。

总之，创新理论是一个非常重要的概念，对企业和社会的发展都具有重要的意义。掌握创新的核心技能，才能在竞争中脱颖而出。通过不断创新，我们可以为自己和社会创造出更美好的未来。

## 企业创新的理论基础篇二

创新是维持企业竞争力的关键之一，也是推动社会进步的重要因素。而创新理论则是解决创新难题、提升创新效率的科学体系。本文将探讨创新理论的核心要点以及如何将其落实到实际操作中。

#### 第二段：创新理论的核心要点

创新理论的核心要点包括市场观念、创新定位、创新渠道、创新组织、创新贡献和创新回报。市场观念指企业应该把市场需求作为创新的出发点，加强市场研究和分析，了解市场需求变化，以此确定创新的方向和目标。创新定位指企业应该在市场上确定自己的竞争优势和定位，并将其融入到创新中。创新渠道是指企业应该通过多种渠道获得创新的灵感和资源，并通过创新管理体系进行整合和管理。创新组织是指企业应该创建一个良好的创新团队、培养创新人才，并建立一个充满活力的组织文化。创新贡献是指企业创新应该不仅体现在产品和技术方面，还应该关注对社会、环境等问题的贡献。创新回报是指企业在进行创新时需要考虑投入和产出的平衡，确定合理的回报机制。

### 第三段：创新理论在实际操作中的应用

企业在实际操作中，应根据自身特点和市场需求，结合创新理论中的核心要点，制定具体的创新策略。首先，应根据市场需求确定创新方向和目标。其次，应全面分析竞争对手的优势和劣势，确定自身的竞争定位，然后在创新中注入这个定位。再次，应学习和引进先进技术和管理经验，同时培养和吸引创新人才，建立一个高效的创新组织。最后，在创新的不断探索中，不断提高自身的创新能力和创新质量。

### 第四段：创新理论带来的启示

创新理论为企业发展指明了方向，其实质是在利用人才、技术和市场机会，不断进行创新实践。创新不是孤立的行为，而是需要多方面的支持和保障。因此，在创新过程中，企业应该注重构建合适的环境和氛围，提高人才自由创新的积极性，激发团队的合作创新精神。同时，企业还应该注重知识产权的保护，确保自身的创新成果得到充分的回报和保护。

### 第五段：结论

综上所述，创新理论是企业从无到有、由弱到强、从量到质的追求，是贯穿整个企业经营过程的重要理念。企业在创新过程中，围绕创新理论，制定清晰的发展战略和管理机制、灵活应对市场变化、不断提升自身创新能力和水平。只有坚定不移地追求创新，才能在市场竞争中立于不败之地，成为具有竞争力的领先企业。

## 企业创新的理论基础篇三

创新是推动社会进步的源泉，而创新理论则是指导创新实践的重要依据。在长期的创新实践中，我深深感受到创新理论的重要性。以下是我对创新理论的一些心得体会。

首先，创新理论是指导实践的指南针。创新是一种思维方式和方法论，它并不是一时的灵感闪现，而是需要理论指导和系统性思考的。创新理论提供了一些基本原则和方法，可以帮助我们深入理解创新的本质和规律。例如，创新理论告诉我们，创新是从破解问题开始的，要发现和解决问题才能推动创新。当我们面对问题时，可以运用创新理论中的创造性思维和问题解决方法，找到破解问题的途径，推动创新实践的发展。

其次，创新理论是不断发展的。创新是一个不断演进的过程，只有与时俱进才能实现真正的创新。创新理论也同样如此，它需要和实践相结合，紧跟科技和社会的发展，不断更新和补充。创新理论的发展需要创新者和学者们的共同努力，他们通过实践、研究和交流，不断修正和完善创新理论的内容。创新理论的不断发展，使得我们在创新实践中能够更加准确地把握创新的方向和路径。

再次，创新理论需要与实践相结合。创新理论不能脱离实践存在，它的价值在于指导和促进实践的创新。理论是一种抽象的工具，在实践中才能被形成和验证。只有实践中的创新者们通过实际操作和沉淀，才能将创新理论真正贯彻到实践

中。同时，实践中的创新者也需要不断总结和反思，将成功和失败都纳入到创新理论的研究中，为创新理论的发展做出贡献。

此外，创新理论的学习需要不断扩展视野。创新理论并不只是某个领域或行业的专属，它贯穿于各个领域和行业，与其它学科互为关联。因此，我们在学习创新理论时，要打破学科的限制，跨界融合，吸收各方面的知识和经验，以便更好地理解和应用创新理论。同时，我们也要积极参与创新活动，拓展自己的创新思维和实践能力。只有不断扩展自己的视野，我们才能在创新实践中获得更多的机会和成果。

总结起来，创新理论是创新实践的重要指导，而且创新理论是不断演进的，需要与实践相结合，并且需要不断扩展自己的视野。在我的创新实践中，我深刻体会到创新理论的重要性和实用性，它为我的创新实践提供了指导和支持。因此，我将继续学习和研究创新理论，在实践中不断探索和实践，努力推动创新事业的发展。

## 企业创新的理论基础篇四

创新，作为社会和科技发展的推动力，备受重视。在如今信息爆炸的年代，创新理论更是各行各业必不可少的学习内容。对于我个人而言，学习创新理论不仅仅是为了在工作中有所作为，更是能够培养创造力、思维能力和独立解决问题的能力。下面，我将分享我通过学习创新理论所收获到的心得体会。

### 第二段：创新理论的重要性

学习创新理论的第一步是了解其重要性。创新理论不仅是在市场竞争中脱颖而出的关键，还是推动社会进步的重要因素。创新能够带来新的商业模式、技术突破和社会改革，带动经济繁荣和社会发展。正是这些成果，让我们的生活更加便利，

提升了生产力，拓宽了人们的思维和视野。同时，学习创新理论也可以驱使我们不断思考，思考如何应对各种问题，提出更好的解决方案，为自己和社会创造更大的价值。

### 第三段：创新理论的培养

学习创新理论是一个不断培养的过程。创新需要全面的素质，如知识储备、分析能力、判断力和解决问题的技巧。因此，我们需要广泛阅读，积累知识，了解各种行业和领域的发展动态，从中寻找创新的灵感。此外，创新理论还需要培养我们的思维能力，包括逻辑思维、批判性思维、横向思维和创造性思维等。这些思维方式可以帮助我们发现问题，发掘机会，并提出独特的解决方案。

### 第四段：创新理论的实践

学习和掌握创新理论是为了能够将其应用于实践中。创新实践需要不断思考和实验，通过反复尝试和总结经验，才能不断改进和完善创新的方案。在实践过程中，我们还需要勇于尝试和接受失败，因为创新往往会伴随着风险和不确定性。但只有通过实践，我们才能真正体验创新的魅力，不断提升自己的能力。

### 第五段：结论

通过学习创新理论，我发现它不仅仅是一种工具，更是一种思维方式。它教会了我们如何思考、如何解决问题、如何应对挑战。创新理论的学习将引领我们在一个快速发展和变化的社会中取得成功。同时，我也意识到创新并非一蹴而就的过程，需要长期的学习和实践。只有通过不断地提升自己，我们才能在激烈的竞争中脱颖而出，实现自身的价值。

总结：学习创新理论是现代社会中必不可少的学习内容。它的重要性远远超出了学术范畴，而是对于我们个人和整个社

会来说都具有重要意义。通过学习创新理论，我们可以培养创造力、思维能力和解决问题的能力，让我们在竞争激烈的社会中脱颖而出。同时，学习创新理论也是一种思维方式，它教会我们怎样思考、怎样解决问题，从而提升我们的创新能力。因此，创新理论的学习是一个长期的过程，我们需要不断积累知识和经验，通过实践来完善自己的创新能力。

## 企业创新的理论基础篇五

创新的一个企业长久发展的源泉，是一个企业竞争力所在。企业创新管理培训很有必要。今天本站小编整理了企业创新管理课程培训的体会，希望对你有帮助。

参加了集团总公司举办的青年人才培训，这次培训涉及了企业经营管理中创新思维和决策的问题，尤其在创新思维方面，很符合我们企业的管理需求，对于我们在企业的经营管理方法方面起到了非常有效的提醒和帮助作用，我个人也受益匪浅，结合分公司管理实际，我个人有以下心得：

创新用很简单的话说就是多积累把前人的经验转化为自己的经验在前人的基础上下功夫。要敢于想象要敢于探索多使用发散思维尽量避免惯性思维条件允许的可以多想一想尝试去做别人不敢做的事。

一、要善于发现问题。发现问题最主要的是需要增强观察能力。我作为企业的管理和决策者，对于运作方式和工程施工流程是最熟悉的，如何在工作中发现问题，我觉得应从以下三个方面入手：一是要善于从工艺流程入手，看一看企业的运作方式是否准确、是否符合规定要求、是否符合企业长远发展的目标；二是要善于从工程施工流程入手，看一看施工过程是否符合规范要求，各施工程序能否达到精准；三是要在整体运作过程中掌握各项环节，检查各环节是否在技术创新、质量控制、成本节约、以及绿色文明化管理方面有缺陷或者

存在创新空间。这样一来，问题就不难被发现。

我个人认识到现阶段建筑市场就如同任南鹏当年经营如家一样，即将接近瓶颈阶段，国内从央企中建、中铁等到地市级建筑企业、私营建筑公司，管理水平差异、技术层次差异、资金差异等造成市场占有率逐渐失衡。我觉得我们所在的企业应该逐步与国内外大型建筑企业接轨，引进先进的经营管理模式，同时应该加强企业品牌文化建设，在经营管理创新的同时扩大企业影响力，进而促进企业的长远发展，在激烈的竞争中分一杯羹。

二、改变以往的管理模式。我们单位目前的管理模式比较死板，一直以来都是依靠主要领导来对企业的经营管理等进行决策，导致员工个人思想僵硬化，如同操作机械一样，最终导致企业管理的整体僵化。苏源泉教授所讲的“不去管理”、“群策群力”、以及“高效沟通”是目前我们企业所最需要突破的。

我认为，所谓的“不去管理”，应该是要让企业领导学会组织企业内在、外在的所有相关资源，并不是单纯的直接、集中地参与到实际管理操作当中，而是要利用一切有效资源，激励和提升员工的工作积极性与主人翁意识，为企业做出贡献；“群策群力”应该是要将领导的个人决策权转变为采纳权，把日常经营管理存在的各类问题逐一开会研讨，让所有参与人员发散性思维，群体决策后形成最终采纳意见，这样不仅会使问题得到解决，而且可以增强员工的个人归属感，使其乐于为企业的长远发展出谋献策；“高效沟通”是我们企业领导目前急需突破的难点，由于我们建筑行业分散性的特点，致使企业内部沟通不尽理想。在企业日常管理中，我经常深入施工项目，了解项目进展的同时与员工个人进行沟通，但通过今天的讲座，我才意识到我个人以及企业管理层并未与员工之间实现“高效沟通”，应当在经营管理的同时，降低姿态倾听员工提出的个人问题、对企业的建议和心声，而后及时付诸行动，形成长效。目前，我们正在新项目进行管理、

决策、沟通等方面的试点，期望会取得良好的效果。

感谢集团总公司领导举办的这次培训，并感谢苏教授的辛苦准备与讲座，让我们在企业经营管理中又拓展了新的视野，为企业的长远发展积攒了新的管理方式，希望集团总公司以后多举办这样的培训，同时我们也加强自身的学习，努力为集团的繁荣发展增添自己的一份力量！

潘诚老师在同学们暴雨般的掌声中走出了课室，目送着老师的离开，很多同学都有种依依不舍的感觉，有的甚至还在自言自语：潘老师讲了两天，声音一直都是那么响亮，一点都不疲倦，真是难得！而我却在想：老师们这么用心地为我们授课，我们一定要对得起老师的一片苦心，要认真听课，尽量做到知行合一，学以致用！

中国企业一路高歌三十年，在收获成长的同时，也面临诸多全新挑战，在瞬息万变的市场竞争中，企业运营应该有怎样的思维？在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新？变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？比问题本身更可怕的是，我们不知道问题在哪里！主动变革、突破瓶颈、实现重生，已成为中国企业可持续发展的核心问题。潘诚老师结合20xx年企业研究实践心得，用两天的时间，向我们深度解析了企业运营的内在规律，理性反思中国企业成长历程，从宏观、中观到微观，剖析当前企业面临困局，系统探讨了中国企业变革创新之道，从战略到执行，为企业对“成长的麻烦”提供了实战解决方案。

首先，我们要探讨的问题是：后危机时代，企业运营应该有怎样的思维？

第一、未来综合竞争力的重点在于企业的软实力，软实力就是价值观念、管理模式、知识创造等等，素质决定未来、能力决定成败。企业经营将由“机会导向”转为“能力导向”；从“规模至上”转为“效益至上”；从“稳态经营”走向“转折

经营”；从“企业价值”延升向“社会价值”。

第二、就是标杆学习，标杆学习首先要寻找标杆，再界定差距，跟最好的比我在哪；与行业的世界最高与平均水平接轨对标或者与类似企业经营的他业借鉴；找出企业能力的时空标准，知道最好的，做到平均的。然后实行变革创新，最后是最佳实践。

第四、系统竞争，过程好结果才会好，慎防顾此失彼，防止短板效应；学习华为集团鼓励人人当雷锋，但决不让一个雷锋吃亏的企业文化。核心劣势，防止乘零效应；系统优化，防止摩擦效应。

第五、知行合一，想的与做的一样好。一个企业有了发展的战略，只是说明定出了做正确的事情的方向，而要把事情做好就要靠执行。执行力等于职责的理解力、管理的操作力、方法的创新力、高层的理念、中层的技能与基层的习惯之和。执行力是组织的系统工程，那么，靠什么来提高执行力呢？靠的是信念和信仰、培训和工具。“工具”包括目标科学、职责清晰、制度、流程、考核、激励、能力的提高等等。

第六、持续发展，永续经营的能力，笑到最后剩者为王。例如：价值观共识，讲诚信是关键；再如：机制的保证，民营企业上市的目的就是将一个民营企业家族化的公司转型为规范化的公司。持续发展另外的关键点在于学习与适应，要与时俱进。

第七、研究过往企业失败的原因，研究失败更有价值。现代企业失败的原因可以归纳为以下几种：

- 1、现金断流式；
- 2、自然衰老式(无疾而终)；

- 3、信誉毁坏式(如三鹿、双汇、味千和达芬奇等);
- 4、四面楚歌式(盲目多元化、小有成就就盲目自大, 如春兰空调、春都火腿肠)
- 5、环境突变式(如“小灵通”);
- 6、挥刀自宫式(自身犯错而导致公司灭亡)。

第八、运营之道, 也就是企业战胜危机之法。

首先, 要“正”, 即合法、合德; 然后要“实”, 实实在在、低调务实;

再要“强”, 要有核心竞争力, 有独门绝技;

最后要“久”, 基业长青, 学会坚持、忍耐, 剩者为王, 邓小平曾说“发展是硬道理”, 潘老师说: 我们做企业不死才是硬道理。

第二点, 我们要探讨的是: 在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新? 企业的变革转型有被动和主动两种, 例如: 竞争对手推出新产品; 政府的新政策; 客户的潜在需求变化等促使企业在危机中变革转型, 称为“被动转型”。无论是主动转型还是被动转型, 我们坚决要系统规划、结构思考出变革的方式, 过程是关键。要避免两大误区:

- 1、盲目多元化;
- 2、轻易去核化。

企业转型有三种选择:

- 1、整容: 局部调整, 优化组合, 在原有的基础上优化和改良, 实现效益提升;

2、变性：基因改造，脱胎换骨，从原来的业态跨越到新兴产业，实现产业升级；

3、自杀：壮士断臂，另起炉灶，大破大立，用休克疗法在战略方向上实现大转移。

往往在变革过程中都会遇到一系列的麻烦而阻碍变革，我们要分析出原因，让变革顺利进行。首先，领导的心态坚决不能急躁，不能期望一蹴而就；更不能狂躁，不能以为“老子天下第一”；还不能烦躁，不能疏于组织管理；再就是不能焦躁，遇事要沉得住气；最后就是不能暴躁，犯错就要反省。变革过程中企业的领导者还不能有“三分钟热情”、“怀疑印证”、“灰色|情绪”、“看客心理”、“赌博心理”这些文化方面的原因；还不能出现管理方面的原因，比如计划太大，资源分散、变革目的不清晰、没有专门组织的规划、变革和经营不相关、旧利益团体的影响、变革的方式太迅猛缺乏节奏、无法容忍混乱期等等。

企业持久变革需要行动、方向、带头人、归属感、解决方案和结果。没有行动，就没有变革的需要；没有方向，就没有清晰的愿景共识；没有带头人，就没有决策层的支持和行动；没有归属感就不会有员工的参与；没有解决方案就没有相应的组织和流程；没有结果就没有绩效评估，那么持久的变革就不能成功。一个领导者要具备科学、艺术、宗教这三种要素，科学能让人辨别真假，他是人的理性所在；艺术能让人辨别美丑，是人的感性所在；宗教能让人辨别善恶，是人的灵性所在。

最后，我们要探讨的问题是：变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？

无论哪一种转型方式，都离不开战略、资本、产业、人力、管理这五个环节的合理匹配和良性循环。我们也可以让自己的企业实施利基战略走向强大，利基战略就是企业选择一个较小的产品或服务领域，集中力量进入并成为第一，从当地

市场到全国再到全球，同时建立各种进入壁垒，逐渐形成稳定、持久的地位和竞争优势。

我们常问：什么行业最能赚钱？而我们真正要思考的却是：我们能赚什么行业的钱？首先，我们来谈谈战略，战略就是“想好”、“能做”、“敢做”、“可做”、“该做”这五个要素的集合点。战略能帮我们解决什么问题呢？战略不是去决定“明天做什么”？而是去决定“今天必须为不确定的明天做什么”？战略不是去消除风险，而是提高承担更大风险的能力。计划必须量化，而战略则不一定，战略更是思想，分析和判断。战略制定前必须先做战略分析，分析内外部环境，分析利益相关者，资源与能力分析；接着作战略选择，作出可能战略方案的拟定，可选战略方案的评估，战略方案的选择确定。

战略制定必须遵循三大核心。

1、特色，就是以独特性赢得顾客，提供特殊产品服务、满足特殊消费群体、特殊途径满足顾客，如“王老吉”，提供的是有特色的凉茶。

2、取舍，就是权衡利弊作出选择，君子有所为有所不为，鱼和熊掌难兼得，和谐共生留余地，如万科，专攻居住式房产而成为中国当今房地产业的龙头老大，这就是“取舍”。

3、组合，就是环节配合整体最优，产业组合协同效应、市场网络协同效应、资源竞合协同效应。最后，进行战略实施，进行资源计划的分配，组织结构的设计，战略跟踪调整。

创新变革战略的实施离不开人力资源队伍的建设，我们常说要“以人为本”，其实“以人为本”的真实含义是组织目标和个人目标的高度统一。企业人事管理不当，强力的约束人只会造成人员流失、员工缺乏敬业精神和对职业的忠诚，激励失效、绩效低下，机构臃肿，人浮于事等等。人力资源管理最重要的是要培育人、用对人、激励人，每一个在岗位上有

造诣有贡献的都是人才，用好你身边的人比什么都重要。建设一支良好的能给企业带来超值绩效的员工队伍有七个步骤：

- 1、搭平台，制度留人比感情留人更长久；
- 2、给掌声，物质激励与非物质激励结合，正激励与负激励结合；
- 3、分钱财，钱聚人散，钱散人聚；
- 4、另眼看，有用的就是人才，英雄不问出处；
- 5、造风景，营造独特的文化氛围感动员工；
- 6、抓培训，不怕慢就怕站，找到路就不怕路远；
- 7、找外援，造船不如买船，买船不如租船，“不为其有，只为其用”。

后危机时代企业变革创新还要遵循六个管理原则，那就是经验管理、科学管理、行为管理、精益管理、文化管理和自主管理。要清晰的给自己企业的转型战略定位。

- 3、竞争地位的定位，尽量避免做行业“老大”；
- 4、发展空间的定位，不要急于扩张。

为什么中国的企业都偏好多元化呢？那是因为中国的市场变化速度太快，多元化有时可以抵御风险，中国的企业缺少核心技术优势，没有专业化运营的能力，国内市场宽广辽阔，多元化更容易发展，再就是体制和政治、经济环境的影响。实行多元化也不是不可行，实行多元化经营要考虑以下六个方面的问题，第一个问题就是，首先要考虑“基础稳”，要清楚在当前市场上，您比对手做得更好的是什么？然后要考虑“进得去”，您为在新市场取得成功，必须具备什么优势？

第三要“站得住”，进入新业务能否迅速超越其中现有的竞争者?第四要“无冲突”，多元化是否会破坏公司现有整体战略优势?第五要考虑“能取胜”，在新业务领域公司是否有可能成为优胜者?第六个要考虑的问题是“有发展”，多元化是否能为公司进一步发展打下基础。

最后，在后危机时代，针对企业现有的实际问题，我们要遵循变革创新的十大思路：

- 1、变新，新的商业模式；
- 2、变精，精益思想；
- 3、变绿，绿色经营；
- 4、变快，敏捷服务；
- 5、变柔，柔性管理；
- 6、变尖，寻找尖端技术；
- 7、变仁，承担社会责任；
- 8、变轻，超轻资产；
- 9、变高，高附加值；
- 10、变长，永续发展。

在中国现有的国情下企业的生存规则是：一定要树立自己的信誉，要懂得取钱之道比取钱之术更重要，要慎重选择合作伙伴，一个人要飞得更高、更远，取决于身边与你同行之人，要合理避税而不是拙劣偷税，要经常上网，记得看《新闻联播》，别把钱看得太重，要善于总结别人的成败得失，不要用黑白道的规矩去解决商业冲突，不要追求事必躬亲，要懂

得离场，要给自己留条后路，预防众叛亲离。

在公司成立、蓬勃发展五十周年的前夕，感谢公司党委、经理部做出的具有前瞻性的决策，举行的这期高层次的创新企业管理培训学习班。我有幸作为公司第一批培训人员来到祖国最高学府—清华大学进行创新企业管理知识的培训，并在清华大学感受到了“自强不息、厚德载物”的独特精神魅力。同时，聆听了知名教授们所做的关于创新企业管理方面的新的理念和新的思维方式，其内心震撼，且受益匪浅。

作为一名从事事业二十多年，将一生中最美好的青春年华奉献给xx企业的青年人，我有着浓厚的情结，深爱着为之倾注了心血奋斗的企业，并以它的壮大、辉煌为自豪。同时，我也为公司在发展过程中存在的问题及运行中的盲点盲区担忧。

近几年来，我一直坚持不断地努力学习，尤其是进入审计这个赋有压力和挑战性的岗位后，我更加意识到个人综合素质提高的重要性，遗憾的是这次提升个人素质学习的时间太短了，但我还是接受到了很多新的信息、新的理念和新的思维方式。

下面结合学习所涉及的内容，对应公司目前这些方面的现状及存在的主要问题谈一点自己的认识和体会。

## 一、公司目前的现状及存在的主要问题

1、企业发展速度很快，市场施工领域不断拓展，规模逐年增大，人均劳动生产率呈上升趋势。但公司目前来没有形成自己的核心竞争力，与同行业的比较竞争优势也仅仅是在某个领域的相对工艺上，且这种相对工艺是可以复制的，随时都有落后的可能，我们仍应保持高度的危机意识。

2、作为全资子公司，受国有企业原有的体制及制度上的影响和限制。许多企业经营管理上的新理念和有效的管理制度未

能在公司内部得到推行。如：公司的战略管理、组织结构、业务流程及其绩效考核某种程度上受到传统思想和旧体制的影响及母公司的限制，因而新的经营理念和管理制度不能在公司得到有效的落实和执行，甚至不能突破“水土不服”的障碍。公司核心领导为公司的发展在不断地努力，但公司的改革仍受到上述因素的影响，其力度欠缺。

3、公司人力资源的管理需要进一步改革。目前公司的人力资源管理工作未提到一定的高度，其乃保留着旧的劳动人事管理制度的模式。因此，公司内部各岗位的编制没有经过详细调研、测算，编制的确定人为因素较大，没有因岗设人，人员流动机制不健全，关键岗位未有效落实竞聘制。人力资源管理的重要性在公司没有得到充分体现，工资总额受控，许多方面仍存在国企的平均主义现象。

4、公司的各项内控制度很多，但是很多内控制度不够科学，难以操作。如：公司纵向、横向组织机构中的职责和各岗位职责划分、界定不够清晰，各岗位的职责和 workflows 仍存在许多弊端，操作的难度极大，造成公司制度的执行力不足。

6、企业的成本太大，尤其是管理费用居高不下，项目形成的利润和企业施工的总规模失衡，除了外部因素外，内部管理还需进一步完善、改进和加强。

.....

二、建议采取循序渐进的方法，逐步完成如下工作。

1、严格按照项目法施工管理，按项目进行成本核算，员工个人(尤其是管理人员)的绩效与项目的经营成果挂钩，提高绩效考核的公平性和奖惩力度，避免吃大锅饭。当然需要制定适合企业的绩效考核体系。

2、公司内部的关键岗位，尤其是应在公司总部拿出几个关键

岗位，在全公司范围内竞聘。根据竞聘人员的各类素质的综合评价，择优录取竞聘岗位所需的最合适的人，作到人岗匹配，努力达到公司和竞聘者双赢。

3、建议公司在内部组织一套班子或请外部咨询公司对公司的现状进行全方位的诊断，找毛病、开处方。以便公司党委、经理部对症下药，确定公司长远的战略发展目标。打造公司的比较竞争优势和打造有利于适合公司发展的企业精神和企业价值观的企业文化核心。

4、建议公司对不同的员工，针对员工的需求，制定出不同的培训方案和员工的职业生涯设计。根据员工知识、才识、胆识的不同，用其所长，用我所需，充分挖掘员工的最大潜力，提高企业经营管理效率，达到企业和个人的双赢。

5、公司应通过严格的绩效考核让大家看到，干多干少就是不一样，绩效考核一定要公平、公正、合理，并且落实到每一个员工身上。因此，公司迫切需要建立起一整套符合公司利益的绩效管理体系，并应严格对员工的工作实行绩效考核评价。

6、公司的内控制度在编制时就应该清晰化，程序化和具有可操作性；在执行的过程中进行严格的考核，提高公司制度的执行力度。同时建议对目前的制度进行全面的整合，对各岗位的工作流程进行梳理、分析和优化，严格确立各岗位的职责和工作流程。

7、建议将类似此次高层次的培训形式继续开展下去，以便有利于提高公司员工的综合素质，达到提升公司经营管理的高效运作。

通过本次学习和与老师、同学们的交流、沟通，感触很深。以前，我也常常

看一些企业管理方面的书籍，收集、研究了一些经典审计案例和其它相关类型的案例，并从中也得到了许多的启迪。但是，在具体的工作中仍遇到一些让人感到困惑的问题不易解决。

当然，这些问题的形成既存在着主观上因素，又存在着客观上因素。如：受

传统理念的影响；受旧的运行体制和经验的影响；公司的管理制度、薪酬制度、分配制度、人力资源制度、激励机制不完善等原因，也是形成这些问题的客观因素之一。

我认为：在强者恒强的生存法则下，提升企业的战略核心竞争力，才是企业

发展的最终根本。因此，不管企业在顺境中还是在逆境中，也不管企业存在着什么样的问题，我们都应当以积极的心态，正确的理念去面对，认真解决问题。要敢于用正确的方法解决问题，要敢于知道自己哪里不舒服，勇于找医生诊断，做好病前的“保健”和“预防”工作。我坚信：核心领导能够使明天更加辉煌。我们也将与一同健康成长。

## 企业创新的理论基础篇六

通过企业创新管理学习，聆听了知名教授们所做的关于创新企业管理方面的新的理念和新的思维方式，其内心震撼，且受益匪浅。下面是本站小编为大家收集整理的企业创新管理学习心得体会，欢迎大家阅读。

潘诚老师在同学们暴雨般的掌声中走出了课室，目送着老师的离开，很多同学都有种依依不舍的感觉，有的甚至还在自言自语：潘老师讲了两天，声音一直都是那么响亮，一点都

不疲倦，真是难得！而我却在想：老师们这么用心地为我们授课，我们一定要对得起老师的一片苦心，要认真听课，尽量做到知行合一，学以致用！

中国企业一路高歌三十年，在收获成长的同时，也面临诸多全新挑战，在瞬息万变的市场竞争中，企业运营应该有怎样的思维？在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新？变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？比问题本身更可怕的是，我们不知道问题在哪里！主动变革、突破瓶颈、实现重生，已成为中国企业可持续发展的核心问题。潘诚老师结合20xx年企业研究实践心得，用两天的时间，向我们深度解析了企业运营的内在规律，理性反思中国企业成长历程，从宏观、中观到微观，剖析当前企业面临困局，系统探讨了中国企业变革创新之道，从战略到执行，为企业对“成长的麻烦”提供了实战解决方案。

首先，我们要探讨的问题是：后危机时代，企业运营应该有怎样的思维？

第一、未来综合竞争力的重点在于企业的软实力，软实力就是价值观念、管理模式、知识创造等等，素质决定未来、能力决定成败。企业经营将由“机会导向”转为“能力导向”；从“规模至上”转为“效益至上”；从“稳态经营”走向“转折经营”；从“企业价值”延升向“社会价值”。

第二、就是标杆学习，标杆学习首先要寻找标杆，再界定差距，跟最好的比我在哪；与行业的世界最高与平均水平接轨对标或者与类似企业经营的他业借鉴；找出企业能力的时空标准，知道最好的，做到平均的。然后实行变革创新，最后是最佳实践。

第四、系统竞争，过程好结果才会好，慎防顾此失彼，防止短板效应；学习华为集团鼓励人人当雷锋，但决不让一个雷锋吃亏的企业文化。核心劣势，防止乘零效应；系统优化，防止

摩擦效应。

第五、知行合一，想的与做的一样好。一个企业有了发展的战略，只是说明定出了做正确的事情的方向，而要把事情做好就要靠执行。执行力等于职责的理解力、管理的操作力、方法的创新力、高层的理念、中层的技能与基层的习惯之和。执行力是组织的系统工程，那么，靠什么来提高执行力呢？靠的是信念和信仰、培训和工具。“工具”包括目标科学、职责清晰、制度、流程、考核、激励、能力的提高等等。

第六、持续发展，永续经营的能力，笑到最后剩者为王。例如：价值观共识，讲诚信是关键；再如：机制的保证，民营企业上市的目的就是将一个民营企业家族化的公司转型为规范化的公司。持续发展另外的关键点在于学习与适应，要与时俱进。

第七、研究过往企业失败的原因，研究失败更有价值。现代企业失败的原因可以归纳为以下几种：

- 1、现金断流式；
- 2、自然衰老式(无疾而终)；
- 3、信誉毁坏式(如三鹿、双汇、味千和达芬奇等)；
- 4、四面楚歌式(盲目多元化、小有成就就盲目自大，如春兰空调、春都火腿肠)
- 5、环境突变式(如“小灵通”)；
- 6、挥刀自宫式(自身犯错而导致公司灭亡)。

第八、运营之道，也就是企业战胜危机之法。

首先，要“正”，即合法、合德；然后要“实”，实实在在、

低调务实；

再要“强”，要有核心竞争力，有独门绝技；

最后要“久”，基业长青，学会坚持、忍耐，剩者为王，邓小平曾说“发展是硬道理”，潘老师说：我们做企业不死才是硬道理。

第二点，我们要探讨的是：在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新？企业的变革转型有被动和主动两种，例如：竞争对手推出新产品；政府的新政策；客户的潜在需求变化等促使企业在危机中变革转型，称为“被动转型”。无论是主动转型还是被动转型，我们坚决要系统规划、结构思考出变革的方式，过程是关键。要避免两大误区：

1、盲目多元化；

2、轻易去核化。

企业转型有三种选择：

1、整容：局部调整，优化组合，在原有的基础上优化和改良，实现效益提升；

2、变性：基因改造，脱胎换骨，从原来的业态跨越到新兴产业，实现产业升级；

3、自杀：壮士断臂，另起炉灶，大破大立，用休克疗法在战略方向上实现大转移。

往往在变革过程中都会遇到一系列的麻烦而阻碍变革，我们要分析出原因，让变革顺利进行。首先，领导的心态坚决不能急躁，不能期望一蹴而就；更不能狂躁，不能以为“老子天下第一”；还不能烦躁，不能疏于组织管理；再就是不能焦躁，

遇事要沉得住气;最后就是不能暴躁,犯错就要反省。变革过程中企业的领导者还不能有“三分钟热情”、“怀疑印证”、“灰色|情绪”、“看客心理”、“赌博心理”这些文化方面的原因;还不能出现管理方面的原因,比如计划太大,资源分散、变革目的不清晰、没有专门组织的规划、变革和经营不相关、旧利益团体的影响、变革的方式太迅猛缺乏节奏、无法容忍混乱期等等。

企业持久变革需要行动、方向、带头人、归属感、解决方案和结果。没有行动,就没有变革的需要;没有方向,就没有清晰的愿景共识;没有带头人,就没有决策层的支持和行动;没有归属感就不会有员工的参与;没有解决方案就没有相应的组织和流程;没有结果就没有绩效评估,那么持久的变革就不能成功。一个领导者要具备科学、艺术、宗教这三种要素,科学能让人辨别真假,他是人的理性所在;艺术能让人辨别美丑,是人的感性所在;宗教能让人辨别善恶,是人的灵性所在。

最后,我们要探讨的问题是:变革转型的后危机时代,企业生存如何实现基业常青?

无论哪一种转型方式,都离不开战略、资本、产业、人力、管理这五个环节的合理匹配和良性循环。我们也可以让自己的企业实施利基战略走向强大,利基战略就是企业选择一个较小的产品或服务领域,集中力量进入并成为第一,从当地市场到全国再到全球,同时建立各种进入壁垒,逐渐形成稳定、持久的地位和竞争优势。

我们常问:什么行业最能赚钱?而我们真正要思考的却是:我们能赚什么行业的钱?首先,我们来谈谈战略,战略就是“想好”、“能做”、“敢做”、“可做”、“该做”这五个要素的集合点。战略能帮我们解决什么问题呢?战略不是去决定“明天做什么”?而是去决定“今天必须为不确定的明天做什么”?战略不是去消除风险,而是提高承担更大风险的能力。计划必须量化,而战略则不一定,战略更是思想,分析和判

断。战略制定前必须先做战略分析，分析内外部环境，分析利益相关者，资源与能力分析；接着作战略选择，作出可能战略方案的拟定，可选战略方案的评估，战略方案的选择确定。

战略制定必须遵循三大核心。

1、特色，就是以独特性赢得顾客，提供特殊产品服务、满足特殊消费群体、特殊途径满足顾客，如“王老吉”，提供的是有特色的凉茶。

2、取舍，就是权衡利弊作出选择，君子有所为有所不为，鱼和熊掌难兼得，和谐共生留余地，如万科，专攻居住式房产而成为中国当今房地产业的龙头老大，这就是“取舍”。

3、组合，就是环节配合整体最优，产业组合协同效应、市场网络协同效应、资源竞合协同效应。最后，进行战略实施，进行资源计划的分配，组织结构的设计，战略跟踪调整。

创新变革战略的实施离不开人力资源队伍的建设，我们常说要“以人为本”，其实“以人为本”的真实含义是组织目标和个人目标的高度统一。企业人事管理不当，强力的约束人只会造成人员流失、员工缺乏敬业精神和对职业的忠诚，激励失效、绩效低下，机构臃肿，人浮于事等等。人力资源管理最重要的是要培育人、用对人、激励人，每一个在岗位上有造诣有贡献的都是人才，用好你身边的人比什么都重要。建设一支良好的能给企业带来超值绩效的员工队伍有七个步骤：

1、搭平台，制度留人比感情留人更长久；

2、给掌声，物质激励与非物质激励结合，正激励与负激励结合；

3、分钱财，钱聚人散，钱散人聚；

- 4、另眼看，有用的就是人才，英雄不问出处；
- 5、造风景，营造独特的文化氛围感动员工；
- 6、抓培训，不怕慢就怕站，找到路就不怕路远；
- 7、找外援，造船不如买船，买船不如租船，“不为其有，只为其用”。

后危机时代企业变革创新还要遵循六个管理原则，那就是经验管理、科学管理、行为管理、精益管理、文化管理和自主管理。要清晰的给自己企业的转型战略定位。

- 3、竞争地位的定位，尽量避免做行业“老大”；
- 4、发展空间的定位，不要急于扩张。

为什么中国的企业都偏好多元化呢？那是因为中国的市场变化速度太快，多元化有时可以抵御风险，中国的企业缺少核心技术优势，没有专业化运营的能力，国内市场宽广辽阔，多元化更容易发展，再就是体制和政治、经济环境的影响。实行多元化也不是不可行，实行多元化经营要考虑以下六个方面的问题，第一个问题就是，首先要考虑“基础稳”，要清楚在当前市场上，您比对手做得更好的是什么？然后要考虑“进得去”，您为在新市场取得成功，必须具备什么优势？第三要“站得住”，进入新业务能否迅速超越其中现有的竞争者？第四要“无冲突”，多元化是否会破坏公司现有整体战略优势？第五要考虑“能取胜”，在新业务领域公司是否有可能成为优胜者？第六个要考虑的问题是“有发展”，多元化是否能为公司进一步发展打下基础。

最后，在后危机时代，针对企业现有的实际问题，我们要遵循变革创新的十大思路：

- 1、变新，新的商业模式；
- 2、变精，精益思想；
- 3、变绿，绿色经营；
- 4、变快，敏捷服务；
- 5、变柔，柔性管理；
- 6、变尖，寻找尖端技术；
- 7、变仁，承担社会责任；
- 8、变轻，超轻资产；
- 9、变高，高附加值；
- 10、变长，永续发展。

在中国现有的国情下企业的生存规则是：一定要树立自己的信誉，要懂得取钱之道比取钱之术更重要，要慎重选择合作伙伴，一个人要飞得更高、更远，取决于身边与你同行之人，要合理避税而不是拙劣偷税，要经常上网，记得看《新闻联播》，别把钱看得太重，要善于总结别人的成败得失，不要用黑白道的规矩去解决商业冲突，不要追求事必躬亲，要懂得离场，要给自己留条后路，预防众叛亲离。

通过这一期的企业战略管理及经营创新课程的学习，对管理的定义、组织形式、企业战略管理、管理理念、管理方法、管理手段、管理人才及经营创新等有了进一步的认识和理解。通过对优秀企业经营成功的典型案例、管理故事、管理定律的学习，使我对管理和创新有了从理到感性的认识，得到了很多的启发。这些都对我以后的工作具有一定的现实指导意义，今后，还应进一步加强这方面的学习，不断提高工作能

力和理论实践水平。

战略对于企业的发展成败至关重要，企业战略管理是企业的高层决策者根据企业的特点和对内外部环境分析，确定企业的总体目标和发展方向，制定和实施企业发展总体规划的动态过程。近几年来，全球经济发生了巨大的变化，经济环境也越来越复杂，竞争异常激烈，不仅对大企业提出了挑战，更对众多的中小企业提出了更高的要求。一个企业要在激烈的市场竞争中获胜，拥有自己的一席之地，必须要走规模化道路、要有品牌优势和产品、技术优势，否则就很有可能被淘汰，但是即使具备了这些优势，也不一定就不会被淘汰，关键还需要有正确的战略和决策，要运用战略的眼光和思维，正确地分析内外部环境的优劣势，正确把握市场发展的动向，合理布局自己的优势资源和产品，这样才能在市场竞争中充分发挥优势、规避弱项，取得阶段性的胜利。

在市场竞争激烈的今天，企业战略已成为企业家所关心的首要问题，制定战略和实施战略已成为企业核心的管理职能，强有力地执行一个科学、缜密的战略已是企业竞争制胜、经营成功的重要保证。观念产生于企业以往的历史与经验，这此观念就是企业的经营风格，它一旦形成，就会根植于企业成员的思想之中，成为企业文化的重要组成部分。可以说，战略也是企业文化的一种反映，有什么样的企业文化就会形成什么样的战略。如果制定的战略与企业文化不相兼容，则要么战略不能成功，要么需要对企业文化进行变革，可见企业文化也是关键所在，可以说它决定了一个企业的战略实施的成败。

另一方面通过一系列的课程学习对管理的认识上升了一个层次，现在经济全球化、知识化、信息化，学习无论对于个人还是企业都至关重要，也是非常迫切的，企业和个人都必须在不断学习的过程中重塑自我，提升自我，更新观念，不断创新，增强竞争能力。最先进的组织是学习型组织，只有不断学习，做到与时俱进，全面普及管理及专业知识，掌握

最前沿的知识、技能和管理方法，才能为企业提供全面的加强管理和提高效益的解决方案，只有自身素质的提高和综合竞争能力的加强才能适应瞬息万变的市场竞争形势，抓住机遇，迎接挑战。

企业要持续稳定的发展，必须提高自己的核心竞争能力，这是企业独特的竞争优势，企业的执行能力也是的核心竞争力的一部分。企业的活动大致可分为经营与管理两大部分，经营活动主要在“市场机会”与“内部能力”间求取最大的平衡与发展，战略制定好后，主要是在管理上贯彻执行，当然也受到外部环境的影响和制约。管理活动是为了支持和确保经营活动的决策能正确执行。我们很多企业不是没有决策、战略及制度，而是决策、制度不能很好的贯彻执行，各企业、企业各职能部门没有充分发挥其应有职能，而且制度在落实过程中随着层面的增加偏离程度越远，其中一个关键原因就是企业的战略思想和经营决策没有被组织内所有成员所了解和支持，存在沟通渠道不畅通与沟通方式、方法不合理，企业战略决策与发展目标不光是决策层与管理层的事，企业所有成员都应该要有所了解，否则将导致组织成员不明确企业战略发展方向，对企业前景不了解，无法形成合力，影响企业决策的执行力度与效果。

在公司成立、蓬勃发展五十周年的前夕，感谢公司党委、经理部做出的具有前瞻性的决策，举行的这期高层次的创新企业管理培训学习班。我有幸作为公司第一批培训人员来到祖国最高学府—清华大学进行创新企业管理知识的培训，并在清华大学感受到了“自强不息、厚德载物”的独特精神魅力。同时，聆听了知名教授们所做的关于创新企业管理方面的新的理念和新的思维方式，其内心震撼，且受益匪浅。

作为一名从事xx事业二十多年，将一生中最美好的青春年华奉献给xx企业的青年人，我有着浓厚的xx情结，深爱着为之倾注了心血奋斗的企业，并以它的壮大、辉煌为自豪。同时，我也为公司在发展过程中存在的问题及运行中的盲点盲区担

忧。

近几年来，我一直坚持不断地努力学习，尤其是进入审计这个赋有压力和挑战性的岗位后，我更加意识到个人综合素质提高的重要性，遗憾的是这次提升个人素质学习的时间太短了，但我还是接受到了很多新的信息、新的理念和新的思维方式。

下面结合学习所涉及的内容，对应公司目前这些方面的现状及存在的主要问题谈一点自己的认识和体会。

## 一、公司目前的现状及存在的主要问题

1、企业发展速度很快，市场施工领域不断拓展，规模逐年增大，人均劳动生产率呈上升趋势。但公司目前来没有形成自己的核心竞争力，与同行业的比较竞争优势也仅仅是在某个领域的相对工艺上，且这种相对工艺是可以复制的，随时都有落后的可能，我们仍应保持高度的危机意识。

2□xxxx作为xxxxx的全资子公司，受国有企业原有的体制及制度上的影响和限制。许多企业经营管理上的新理念和有效的管理制度未能在公司内部得到推行。如：公司的战略管理、组织结构、业务流程及其绩效考核某种程度上受到传统思想和旧体制的影响及母公司的限制，因而新的经营理念和管理制度不能在公司得到有效的落实和执行，甚至不能突破“水土不服”的障碍。公司核心领导为公司的发展在不断地努力，但公司的改革仍受到上述因素的影响，其力度欠缺。

3、公司人力资源的管理需要进一步改革。目前公司的人力资源管理工作未提到一定的高度，其乃保留着旧的劳动人事管理制度的模式。因此，公司内部各岗位的编制没有经过详细调研、测算，编制的确定人为因素较大，没有因岗设人，人员流动机制不健全，关键岗位未有效落实竞聘制。人力资源管理的重要性在公司没有得到充分体现，工资总额受控，许

多方面仍存在国企的平均主义现象。

4、公司的各项内控制度很多，但是很多内控制度不够科学，难以操作。如：公司纵向、横向组织机构中的职责和各岗位职责划分、界定不够清晰，各岗位的职责和 workflows 仍存在许多弊端，操作的难度极大，造成公司制度的执行力不足。

6、企业的成本太大，尤其是管理费用居高不下，项目形成的利润和企业施工的总规模失衡，除了外部因素外，内部管理还需进一步完善、改进和加强。

.....

二、建议采取循序渐进的方法，逐步完成如下工作。

1、严格按照项目法施工管理，按项目进行成本核算，员工个人(尤其是管理人员)的绩效与项目的经营成果挂钩，提高绩效考核的公平性和奖惩力度，避免吃大锅饭。当然需要制定适合企业的绩效考核体系。

2、公司内部的关键岗位，尤其是应在公司总部拿出几个关键岗位，在全公司范围内竞聘。根据竞聘人员的各类素质的综合评价，择优录取竞聘岗位所需的最合适的人，作到人岗匹配，努力达到公司和竞聘者双赢。

3、建议公司在内部组织一套班子或请外部咨询公司对公司的现状进行全方位的诊断，找毛病、开处方。以便公司党委、经理部对症下药，确定公司长远的战略发展目标。打造公司的比较竞争优势和打造有利于适合公司发展的企业精神和企业价值观的企业文化核心。

4、建议公司对不同的员工，针对员工的需求，制定出不同的培训方案和员工的职业生涯设计。根据员工知识、才识、胆识的不同，用其所长，用我所需，充分挖掘员工的最大潜力，

提高企业经营管理效率，达到企业和个人的双赢。

5、公司应通过严格的绩效考核让大家看到，干多干少就是不一样，绩效考核一定要公平、公正、合理，并且落实到每一个员工身上。因此，公司迫切需要建立起一整套符合公司利益的绩效管理体系，并应严格对员工的工作实行绩效考核评价。

6、公司的内控制度在编制时就应该清晰化，程序化和具有可操作性；在执行的过程中进行严格的考核，提高公司制度的执行力度。同时建议对目前的制度进行全面的整合，对各岗位的工作流程进行梳理、分析和优化，严格确立各岗位的职责和工作流程。

7、建议将类似此次高层次的培训形式继续开展下去，以便有利于提高公司员工的综合素质，达到提升公司经营管理的高效运作。

通过本次学习和与老师、同学们的交流、沟通，感触很深。以前，我也常常

看一些企业管理方面的书籍，收集、研究了一些经典审计案例和其它相关类型的案例，并从中也得到了许多的启迪。但是，在具体的工作中仍遇到一些让人感到困惑的问题不易解决。

当然，这些问题的形成既存在着主观上因素，又存在着客观上因素。如：受

传统理念的影响；受旧的运行体制和经验的影响；公司的管理制度、薪酬制度、分配制度、人力资源制度、激励机制不完善等原因，也是形成这些问题的客观因素之一。

我认为：在强者恒强的生存法则下，提升企业的战略核心竞

争力，才是企业

发展的最终根本。因此，不管企业在顺境中还是在逆境中，也不管企业存在着什么样的问题，我们都应当以积极的心态，正确的理念去面对，认真解决问题。要敢于用正确的方法解决问题，要敢于知道自己哪里不舒服，勇于找医生诊断，做好病前的“保健”和“预防”工作。我坚信□xxxx的核心领导能够使xxxx的明天更加辉煌。我们也将与xxxx一同健康成长。

## 企业创新的理论基础篇七

作为一名学生预备党员，特别是即将毕业的我们，面临着时代发展带来的激烈竞争，我们必须去思考如何充实自己，如何做到“三个代表”的要求，如何认真贯彻执行科学发展观。我是一名企管专业的专科生，现阶段我们还没有走上社会，可以说我们的学识、能力远没有正式转化为生产力，但我们身上却有潜藏着巨大的力量，所以我们必须坚持“三个代表”重要思想，深刻理解其内涵，把这一伟大思想贯彻到实际工作中去，完善自我，充实自我。也许我们现在还不够成熟，但是我们会努力让自己更加的符合一个党员应具备的标准。

本人认为作为一名预备党员，除了要做到党员的基本要求以外，这是其中最重要的一点。若是想做到党员的“三个代表”，你就必须先要充实你自己，提高你自己，试想，你连自己的位置都确定不了，你连自己的个人价值都无法实现你又怎么去为社会多做贡献呢？马克思主义认为，一个人他既要有个人价值又要有其社会价值，单从含义上讲，这两个方面似乎是对立的，但从深层次讲，二者是紧密联系的是统一的两个方面。也就是说，衡量一个人成功与否的标准，不是看你个人有多大发展，有多大的成就，而主要是看你对这个社会有多大贡献，所以说，我们要追求自己的个人价值，自我实现但又要注重社会价值的实现，因为两者统一于建设社会

主义现代化国家的伟大事业中，作为一名学生预备党员，更应分清是非，澄清认识，不能将个人的自我价值与社会价值对立起来，那是不利于个人成长，不利于我们党的事业的。

作为一名在校大学生预备党员，我们要在科学发展观的指导下，正确的对待自己的人生观、价值观，更加注重发展的全面性、协调性和可持续性。发扬大学生党员的先锋模范作用，做一名合格的共产党员。