

# The Road of the Transformation of the Enterprise Science and Technology Association under the New International Situation

Guilin Peng<sup>1</sup> Jiao Chen<sup>1</sup> Feihu Chen<sup>2</sup>

1. Changsha Mairong High-tech Co., Ltd., Changsha, Hunan, 410000, China

2. Hunan First Normal University, Changsha, Hunan, 410000, China

## Abstract

At present, Chinese enterprises are under overseas economic and technological blockade. Often see a lot of people after a long time, business, career but not any development. Personal career is also lack of planning, and many years of work is also stagnant. Doing things is a war, no rules. Both organization and collective, enterprise innovation and entrepreneurship have risks, such as the investment of business plan needs to consider how to reduce risks; and the support of the platform is a great contribution to individual growth and development, need to be vigorously publicized. Personally, many people are framed by rules and regulations when doing things. In fact, people have potential, and the pattern determines their destiny. In view of the above phenomenon, this paper proposes how to establish a good order, use the platform and other resources. Will promote the cause and so on, play to the extreme, do "everything to go all out". For enterprises and park science and technology association reference.

## Keywords

moving bricks; giant baby; goal; logic

## 新国际形势下企业科协的转型之路

彭桂林<sup>1</sup> 陈姣<sup>1</sup> 陈飞虎<sup>2</sup>

1. 长沙麦融高科股份有限公司, 中国·湖南长沙 410000

2. 湖南第一师范学院, 中国·湖南长沙 410000

## 摘要

目前中国企业受到境外的经济和技术封锁等。经常看到很多人经过很长时间, 生意、事业却没有任何发展。个人职业也缺乏规划, 工作多年也是原地踏步。做事情就是打乱战, 毫无章法可言。而组织与集体方面, 企业创新创业等都有风险, 如商业计划书的投资等需要考虑如何降低风险; 而平台的支持对个人的成长与发展是功不可没的, 需要大力宣传。个人方面, 很多人做事时被条条框框给框住了, 其实人都是有潜力的, 格局决定了命运。针对以上现象, 论文提出如何建立好秩序, 利用平台等资源。将事业推进, 发挥到极致, 做到“凡事全力以赴”。可供企业和园区科协参考。

## 关键词

搬砖; 巨婴; 目标; 逻辑

## 1 引言

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。

【作者简介】彭桂林(1988-), 男, 中国湖南长沙人, 本科, 从事项目管理、绿色节能研究。

## 2 需要企业负责人从“迷茫”到“开窍”

### 2.1 企业科协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>[2]</sup>。上岗前均需重新进行岗前培训。

②没有经历和经验。笔者的表妹选文科时, 笔者告诉她绝大多数的会选理科。至于具体怎么选择由他自己做主。某研究生师妹, 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。企业科协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>[3]</sup>。个人方面,填报志愿时不知道自己的兴趣爱好和特长。很多时候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,别人后面的支持等智力等各方面的资源往往被忽略。

## 2.2 企业科协缺乏战略规划的原因

### 2.2.1 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。

### 2.2.2 教育环境的长期影响

“填鸭式”的教育,学生缺乏创造力,如一潭死水。著名的钱学森之问:“为甚中国教育培养不出大师?”不敢冒险,不敢向权威挑战。人都是有思维定势的。人们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。

### 2.2.3 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。

## 2.3 建议

### 2.3.1 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科协团队的水平。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。

### 2.3.2 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棵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。

### 2.3.3 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。

### 2.3.4 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,不要武断地做决定,“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”:一件事一件事的搞定,形成良性的循环。

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

## 3 企业科协需找好自己的定位

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”。

### 3.1 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380~770nm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。

### 3.2 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,而是折射光线。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。

### 3.3 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,如地震等灾害中待很久的人,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。如上文中说到的激光切割,光需要聚拢才能发挥更大的效应。

## 4 企业科协需建立良好的秩序体系

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所后顾之忧,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,然后顺理地压倒董事长,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。

### 4.1 集体组织层面的案例

目前比较热门的词汇“区块链”,涉及供货等多方的关系,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。因为都不能完成的目标,往往会限制人的思维,畏葸不前,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。

### 4.2 企业科协团队成员个人成长、晋升方面

#### 4.2.1 提升品位与格局

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。

#### 4.2.2 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。

#### 4.2.3 有意识地培养品格

企业科协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。虽然我们做不到100%的专业和到位,但是可以有意识的培养。

### 4.3 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。

## 5 总结与建议

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] 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.
- [2] 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[J].科协论坛,2013(11):30-32.
- [3] 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(8):50-52.