

<<企业孵化器与自主创新>>

图书基本信息

书名：<<企业孵化器与自主创新>>

13位ISBN编号：9787030279910

10位ISBN编号：7030279913

出版时间：2010-6

出版时间：科学出版社

作者：殷群

页数：201

字数：260000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<企业孵化器与自主创新>>

前言

世界上第一个企业孵化器，是由美国纽约州北部巴达维亚社区的企业家乔·曼库索（G.Mancuso）于1959年创办的。

其创建过程大致是：1959年，巴达维亚社区一个非常有影响力的企业主离开该地，导致当地失业人口大量增加。

曼库索敏锐地发现，当这个企业家决定搬离该镇的消息传出后，他的企业也受到了影响，出现人心浮动的现象。

为了稳定企业和拓展业务，他果断地买下那个企业家的厂房，并将其分隔成很多办公室租给小企业使用。

他很快又发现，这些小企业有一个相同的弱点，就是每天生产运营所需的工商簿记及秘书工作比较零散、混乱，没有系统的管理体系，甚至许多小企业主没有管理能力。

于是，他创立了一个团队，专门帮助这些小企业处理生产运营日志、财务管理等工作，有时甚至借出自己的私人秘书。

结果，他在无意之中创建了美国第一个“企业孵化器”，这也是全世界第一个企业孵化器。

在他的团队的努力之下，当地就业人数迅速增加，几个小企业顺利发展成为较大的企业，引起了全美的关注。

他创建的企业孵化器作为一种促进就业、带动当地经济发展的重要载体，迅速成为示范样板得到广泛传播和推广，在美国各地发展起来。

随后，美国各种类型的企业孵化器开始出现并不断得到推广，如大学科技园（硅谷）、新兴产业带（128号公路、犹他基因谷）等。

<<企业孵化器与自主创新>>

内容概要

本书是国家自然科学基金“我国企业孵化器的运行机理和政策框架研究”，的重要研究成果，本书综述了国内外关于企业孵化器的研究文献，明晰了企业孵化器的概念、内涵、功能，揭示了企业孵化器与自主创新之间的关系；以美国、英国、法国、以色列、印度和韩国为例，分析了国外企业孵化器的发展轨迹、运行机制、组织方式、政策框架和成功经验；实证研究了我国企业孵化器的运行模式、运行绩效、收益特征和自主创新能力，展望了企业孵化器的市场化、专业化、品牌化、网络化和国际化的发展趋势；针对企业孵化器的建设主体，分别提出了优化政府、中介组织、企业孵化器的行为方式等建议。

本书既适合从事企业孵化器、自主创新以及高新技术产业发展的管理人员和工作人员阅读，也适合高等院校技术经济专业的教师、学生以及关心我国企业孵化器发展的广大读者阅读。

<<企业孵化器与自主创新>>

书籍目录

前言第1章 企业孵化器研究述评 1.1 企业孵化器研究进展 1.2 企业孵化器与高新区研究进展 1.3 自主创新与企业孵化器研究进展第2章 企业孵化器运行的经济学分析 2.1 经济增长理论：企业孵化器发展的经济环境 2.2 产业集群理论：企业孵化器发展的产业环境 2.3 企业成长理论：企业孵化器发展的企业环境 2.4 人力技能理论：企业孵化器发展的人才环境 2.5 知识经济理论：企业孵化器发展的创新环境第3章 国外企业孵化器运行绩效分析 3.1 美国企业孵化器运行绩效分析 3.2 英国企业孵化器运行绩效分析 3.3 法国企业孵化器运行绩效分析 3.4 以色列企业孵化器运行绩效分析 3.5 印度企业孵化器运行绩效分析 3.6 韩国企业孵化器运行绩效分析第4章 企业孵化器运行模式与机制 4.1 企业孵化器组织方式 4.2 企业孵化器运行机制 4.3 企业孵化器成功案例 4.4 企业孵化器运行机制创新第5章 企业孵化器运行绩效分析 5.1 企业孵化器运行绩效研究进展 5.2 企业孵化器运行效率DEA研究 5.3 企业孵化器运行效率差异分析 5.4 企业孵化器政策效果分析第6章 企业孵化器自主创新能力分析 6.1 企业孵化器运行状况分析 6.2 企业孵化器收益特征分析 6.3 企业孵化器自主创新能力分析框架 6.4 企业孵化器自主创新能力评价 6.5 企业孵化器自主创新能力提升对策 本章附录第7章 企业孵化器政策优化措施 7.1 我国企业孵化器政策特点分析 7.2 政府促进企业孵化器发展作用定位 7.3 企业孵化器创新发展思路与措施后记

<<企业孵化器与自主创新>>

章节摘录

人才是技术创新的主体，是企业孵化器发展的关键。

在实际运营中，人才障碍是企业孵化器发展的重要问题，没有大量的具有管理技能和企业孵化器所需要的专业知识的专门人才以及科技创新的人才，企业孵化器的发展几乎是不可能的。

为适应在孵企业的创业需要，必须加强企业孵化器管理人才的培养，应当通过国内外培训，培养一流的企业孵化器管理人才。

企业孵化器如果培育不出优秀的企业，就没有生命力。

而优秀企业的培育，必须通过高水平、高质量的孵化服务。

缺乏高素质人才，企业孵化器的服务就会停留在低水平上（如房屋租赁和后勤、物业服务等方面），就不能满足企业孵化器为孵化企业服务需要。

由于孵化服务专业性很强，要求管理人员有比较广的知识面，具有科技背景，掌握经营、管理、投资、法律等方面的知识，国际企业孵化器中的骨干人员还得掌握一门以上外语，因此应当采取切实可行的措施，引进和培养高素质孵化管理人才。

2.4.3 企业孵化器对人力技能的贡献 企业的人力资源管理工作可以划分为两个部分：独特性人力资源管理工作 and 辅助性人力资源管理工作。

独特性人力资源管理工作由于管理对象的独特性，不同企业的管理内容也不相同。

如每个中小企业对于骨干员工的薪资待遇和激励机制都不尽相同，每个企业一般也会有自己的人员培养和选拔机制，因此，这一部分人力资源管理工作是企业间无法共享的。

而辅助性人力资源管理工作一般是基础性工作，如档案管理、社会保险、职称评定、招聘和培训等庞杂的事务性工作和知识含量不太高的工作。

企业将这一部分人力资源管理工作外包给企业孵化器，可以使企业组织能够维持较为明快有效的系统和程序，降低中小企业在人力资源管理方面的成本。

企业孵化器还可以规模化地为人孵企业提供辅助性人力资源的劳动和服务，这类服务主要包括提供孵化场地以及配套的物业服务，如停车、保安、保洁、餐饮、水电暖保障、集中式商务服务（如会议室、洽谈室、展销厅、电话、传真、电子信箱、国际互联网、打字、复印、速印）等。

这些设施和服务是每个企业正常经营需要具备的，但可以共享。

<<企业孵化器与自主创新>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>