

创新管理 实践论丛

王 瑞 主编



中国农业科学技术出版社

创新管理 实践论丛

王 瑞 主编



中国农业科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

创新管理实践论丛. 15 / 王瑞主编. —北京: 中国农业科学技术出版社, 2014. 9

ISBN 978 - 7 - 5116 - 1800 - 9

I. ①创… II. ①王… III. ①企业管理 - 文集 IV. ①F270 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 201488 号

责任编辑 徐 毅

责任校对 贾晓红

出 版 者 中国农业科学技术出版社

北京市中关村南大街 12 号 邮编: 100081

电 话 (010)82106631(编辑室) (010)82109702(发行部)
(010)82109709(读者服务部)

传 真 (010)82106631

网 址 [http://www. castp. cn](http://www.castp.cn)

经 销 者 各地新华书店

印 刷 者 北京富泰印刷有限责任公司

开 本 880 mm × 1 230 mm 1/16

印 张 25.5

字 数 750 千字

版 次 2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷

定 价 75.00 元

—— 版权所有 · 翻印必究 ——

前 言

随着网络化的日新月异,旧的经济模式已不再合理,网络时代显现出传统管理方式的弊端。本书的出版在时间上顺应了时代发展的潮流,它力图找到新的管理方式和实践方法去适应这种变化,并把新的管理理论转化为实际的商业行为,促使读者掌握管理背后的机制并最终成为一名成功的创业者。

即使在最有利的情况下,创新也是一种结果难料的投入,灵感总是不会在你需要的时候到来。更关键的问题在于,许多公司往往会使得发动变革变得比变革本身还要困难,公司内部形式多样的管理体系在危机到来的时候不起丝毫作用。旧的管理体制经常减缓创新的速度,甚至妨碍创新,有时则完全扼杀创新。这种过错并不是由某个人引起的,而是由于这些公司仍然沿袭那些已运行多年的常规管理方法所致。这些管理体系和方法在40年、60年甚至100年之前就已经出现,它们已经不适应当今变化多端的社会需求和竞争多样化的年代,也不是为变革和创新设计的,仅仅是为了管理那些曾经一成不变的常规事务。即使经营公司的经理人真诚地希望不要发生类似的事情,但还是会经常发生。他们想要他们的公司创新,但是他们所使用的管理公司的方法减缓了创新的速度,或是完全妨碍了创新而不是鼓励创新。很多学者已经谈到,我们需要新型的管理和新型的管理体系才能有效地管理创新(高沙尔和巴特利特,1988年;迈耶,1998年)。那么,公司为什么不那么做?是因为它并不容易做!有太多老套的实践和根深蒂固的习俗。普遍来说,公司都会避免创新。或者他们在面对竞争对手的压力下必须作出反应时才会考虑创新。竞争者们都惯于“和谐”竞争。许多行业由几个寡头分割,大家都小心翼翼,唯恐推翻了人人有利可分的“苹果车”,没有人会过于积极地推进竞争。那些正式或非正式组织的卡特尔(同业联盟)则在一些行业内挣扎生存,而这种死气沉沉、缺乏创新的行业已经变得越来越少。创新已经席卷了电力、软件、半导体、化学和生物行业,并带来了巨大余波,触动了地球上的每一个行业。

过去的规则是:直到万不得已时才进行创新。竞争、技术创新、热情高涨的改革和知识社会正走向白热化。那些可以看到并且把握机会创新梦想者都将走向成功,而那些向挫折屈服的人将被淘汰。因此,更好地了解管理创新的本质是很必要的,同样,如何在管理中有效地利用这种创新能力也很重要。

本书讨论了管理创新的能力,提供了管理创新的模式和提高管理创新能力的实用工具和技术,描述了怎样把落后的企业结构转变为具有动力和创新意识的结构,阐述了如何创新以及需要怎样的管理,管理者如何充实自己来实现目标。对于那些急于在工作中获取灵感的管理者来说,本书在解决公司核心问题方面充满了启发性,为公司的变革和发展指出了最有价值的前进方向。

编 者

2014年9月

目 录

功能材料企业的国际发展战略	侯瑞霖(1)
关于我国中小企业知识型员工激励问题的研究	高 峰(4)
浅谈鲁迅《呐喊》英译本	赵雯霞(7)
两种薪酬设计方法及其在企业中的应用	
——以 A 公司薪酬体系设计为例	钟 晴(11)
一例严重心理问题的咨询案例报告	王海燕(14)
我国商业银行反洗钱问题研究	朱程逸(18)
西方公共产品私人提供理论对中国的影响	梁 超(21)
环境经济政策对贸易的影响	张 莹(24)
国内地铁工程常见风险	孟勇涛(28)
简述 ETF 期权及其投资策略	陶 瑛(31)
非上市公司股权激励计划的特点及实现步骤	李柰宗(36)
辩证认识基金业的合规与创新	郭 莹(39)
我国物流费用偏高的内在机理及对策研究	宋润唐(42)
北京中心城区卷烟市场零售终端建设面临的问题与对策	唐 循(46)
论中国汽车金融的发展潜力及与汽车市场的关系	孟 蓉(50)
探讨青少年“消极心态”问题	张 凌(54)
浅析国际化背景下商业银行的跨境人民币业务	李春娟(57)
我国企业境外投资实行备案制的分析与探讨	张儒伟(60)
关于我国金融机构在俄罗斯业务发展的几点建议	徐竞楠(64)
国际工程承包的风险及应对措施	兰 超(67)
检察机关在职务犯罪案件初查工作中应注意把握的问题	陆 程(70)
关于老年人监护制度完善的思考	曹 艺(73)
国有股份制银行发展金融理财业务探讨	刘 冈(77)
我国农村金融发展的现状及存在的问题	袁 杰(80)
浅谈互联网时代下的保险营销员管理体制变革	屠楚文(84)
论国有企业研究院内部审计的监督与服务职能	李世欣(87)
中国钢铁贸易摩擦的产生、现状与对策	尹 皓(90)
德州供电公司 ERP 项目风险管理研究	焦经纬(93)
集成行业的物流管理策略与优化	石宏图(96)
试论新时期房地产开发的风险管理	关 俐(100)
参数方法在装备经济性工作中的应用	高依阳 颜雯清(103)
本土企业如何开展国际市场营销的一些分析	邢思思(107)



浅析三网融合下的我国广播电视业	朱晓洁(110)
浅析以创新金融推动北京城市副中心建设	金 钦(115)
企业所得税纳税筹划方法分析	李静雯(118)
我国农村金融体系改革探究	梁之彦(121)
低碳经济与提升我国农产品国际贸易竞争力	戴 琼(124)
勘察设计行业的 EPC 融资模式	孙王艳(128)
简述我国国有企业融资方式的选择	张苗苗(131)
在工具理性社会看当代文物收藏热	王晓婷(134)
中小企业绩效考核过程中存在的问题与分析	张 霞(137)
让目标管理取代监督控制	张 雁(140)
加快推进黑龙江省农业保险的对策建议	范 杨(143)
冷链物流在我国发展中存在的问题分析	张乐群(146)
企业招聘方式和渠道分析	田燕欣(149)
论互联网企业弹性福利的应用与发展	魏如峰(152)
国有垄断企业定价营销道德失范之分析	刘世聪(155)
日、韩、法三国政府支持企业培训的经验介绍	杨媛媛 陈玉杰(158)
德国社会医疗保险中的预防保健服务	庄怡川(163)
保险销售从业人员结构革新与行业可持续发展	朱世奇(166)
浅析商务谈判中的语言应用	苏 丹(170)
试论中小企业融资难的成因及对策	段丹宁(173)
从商业银行角度对文化产业融资的几点思考	孙亮亮(177)
浅析我国企业建立信用管理体系的必要性	周 敏(180)
浅析规章制度建设在电力企业管理中的运用	史文娟(183)
关于进一步加快上海自贸区港口物流建设的探索	潘 涛(187)
浅析闲置资源的整合将引领经济的发展	张 君(190)
互联网金融风险管控	卢 声 赵 义(193)
房地产企业土地增值税清算中收入确定技巧探讨	刘天敏(198)
基于 M-I-V 的中国科技型微小企业国际战略路径浅析	田维超(201)
试论新媒体环境下企业品牌传播的新理念	尚海清(204)
微信营销——一种全新营销方式	邓潇潇(208)
以青海油银融资担保有限公司为例浅谈中小型民营金融企业激励机制的人性化 建设	陈牧辛(211)
我国证券投资基金投资趋势研究	柴明明(215)
网络时代中的新闻摄影	张 楠(218)
我国风险投资的现状分析及完善措施	韩技超(223)
中小型企业如何有效运用人力资源外包	王 姗(226)
关于我国农业政策性金融支持城乡一体化的路径与方式的思考	蔡文嫣(229)
浅析传播学视野中的微博研究	刘怡丹(232)
金融租赁行业在我国金融体系中的现状及发展方向探讨	陶志斌(235)
浅析企业文化在企业管理中的重要性	王雯佳(238)
关于北京市行政单位完善预算绩效管理问题的思考	郭 宇(241)

利率市场化对商业银行的影响及应对建议	吕广娟(244)
关于提升小型建筑施工企业绩效管理水平的探讨	李 娟(247)
探索特色城市运营模式	谢晓洁(250)
论如何借助工业化促进经济增长	郝湛文(253)
浅析中国信托业的刚性兑付	江 珊(256)
试论支持国内 IT 外包企业战略转型的模式	崔晓晨(259)
论诺基亚在通信产业兴衰——手机巨人为何倒下	李 岚(262)
浅谈 BPO 带来国际贸易结算服务的新变革	贾 贺(265)
浅析券商现金管理类产品	陈 博(268)
从“讹人”到“撞人”	
——“外国小伙撞大妈”事件的舆论倾向变化	贾 雪(271)
使用绩效管理方法分析现今社区工作者人事管理中存在的问题	杨 潇(275)
浅谈企业在中国新型城镇化建设实践之路	马 博(278)
FS 公司仓库管理改善方案	刘红梅(281)
论本土 IT 企业人才管理平台搭建的现状及其解决方案	罗 曦(284)
浅析优秀的项目经理的必备能力	连 昱(288)
我国税务稽查现代化建设探究	智 行(291)
走出“赛事转播权”的认识误区	
——“赛事转播权”的法律属性探讨	李 梅(294)
建设以人为核心的新型城镇化	刘 敏(297)
浅析战略导向的培训体系构建和人才培养模式创新	刘 帅(300)
我国农村经济发展过程中存在的问题及对策	任书毓(303)
浅谈如何做好对外财经报道	朱红宇(306)
浅谈我国 RQFII 制度和建设	王伯波(309)
浅谈财产保险公司利用审计信息系统开展非现场审计	朱 超(312)
论如何有效缩小我国个人收入差距	杨 宁(315)
分级基金投资价值与投资策略浅析	张 喆(318)
浅析中国石油企业海外投资中的风险及对策	
——以尼日利亚为例	王 欢(322)
浅谈企业预算管理	王宏艳(325)
互联网企业面试中存在的问题分析	涂 翀(328)
从象征主义的角度浅析《雪景》中的父亲形象	侯沙沙(331)
浅析企业绩效管理中存在的问题及改进方法	尚幼柠(334)
支持和监督并重,保障中型国有改制企业良性发展	
——完善中型国有改制企业治理的一点思考	段海瑞(337)
浅析现代企业管理	韩 轲(341)
管理类边缘产业中的消费者行为分析	韩昊霖(344)
浅谈管理会计的信息化思路	张佳月(347)
透过 A 企业员工关系现状分析员工关系管理的重要性	李 芸(350)
浅析俄罗斯采取反制裁措施的影响	梁 乾(354)
浅谈中小企业市场营销战略的制定	蒋 君(357)



扩大内需背景下发展对外经贸的对策与路径	谭 劲(360)
社区矫正工作中的心理学应用	王云霞(363)
留用最合适的人,以一挡百	任文文(366)
国际贸易项目风险管理探析	陈 艳(369)
浅析传统 IT 企业人才流失现象及应对措施	赵银远(372)
人民币国际化的优劣势分析及策略选择	李 英(376)
存款保险制度在中国的创立与发展	
——利率市场化下银行业的风险防范	刘 帆(379)
浅析国际工程项目分包风险控制	万利军(382)
ABB 低压产品市场营销浅析	金 鑫(385)
汇率变动对物价水平传递效应研究	
——基于对中国、俄罗斯和欧元区的比较	郭 彤(388)
MOOCs 大规模在线开放课程的盈利模式浅析	宋 军(391)
论现代人力资源管理的重点是知识管理	李 艳(395)

功能材料企业的国际发展战略

● 侯瑞霖

(对外经贸大学)

摘 要 功能材料在金属材料中有别于结构材料,是指使用其物理特性的材料,如磁性、弹性、电阻电热热性等。随着国内外经济形势变化,尤其是经济全球化和国内经济结构转型升级,促使这类企业必须加快步伐加入到全球化竞争中去。本文以一家年销售额6亿元人民币的中型股份制企业为分析对象,运用SWOT分析法,探讨其国际化发展的战略,对全行业具有一定的借鉴意义。

关键词 功能材料 贸易 国际市场 SWOT

1 引言

金属材料按用途分可分为两类,一类使用其力学性能,也就是我们通常所说的各类钢材,统称为结构材料;另一类使用其物理性能,如磁性材料,弹性材料,电阻电热材料等,统称为功能材料。

我国对于功能材料的研发和生产起步于20世纪50年代,最早出于其特殊用途,主要用于军工行业。改革开放以来,伴随着我国基础工业的飞速发展,对功能材料需求的数量越来越大,种类也越来越多。功能材料的研发和生产亦同步得到发展壮大,现如今已颇具规模。功能材料被广泛用于电子行业、仪器仪表行业、汽车行业、航空航天及核能领域,是基础工业必不可少的材料。

此类材料技术门槛高,一般企业较难进入,国内市场多年来一直供不应求,相比于传统冶金行业近年来的低迷而言,价格普遍维持在较高水平,存在一定超额利润,此类企业多保持较好的经营情况。

自从改革开放之后,我国制造业得到了空前的发展,国内市场对功能材料的需求急剧上升,这给了功能材料很好的发展环境。但2008年金融危机以后,尤其是近几年,国内的制造业正悄然发生变化。随着劳动力价格的上涨,世界贸易组织规则在我国的不断深化,贸易壁垒的降低,人民币汇率的上升,主要竞争市场货币汇率(以日元为主)的下降,使资本寻求更低的成本国家,且国内市场也遭到了来自境外的技术和价格的压力。

国内的功能材料企业必须加快走出去的步伐,寻找更加开阔的生存和发展空间。

本文的研究对象是一家年销售额6亿元的股份制企业,该企业具备雄厚的研发和生产实力,在国内功能材料领域有举足轻重的地位,是国内功能材料领域极具代表性的企业。我们以此为依托,分析其国际化发展战略。

2 功能材料主要供给市场情况

2.1 主要竞争市场情况

全球主要功能材料企业,除我国外,主要来自日本,法国,德国和美国等发达国家。这些厂商与我们相比,具有一定的优势。

首先,这些企业均出自传统工业强国,有长期的技术积累,在技术领域具有优势,主要生产高性能材料。

其次,由于这些企业起步早,占据了一定的海外市场份额,长期以来保持稳定的质量,建立了相对稳定的市场,同时也先于我们建立了品牌优势。

此外,一些企业集团化经营,背后是强大的跨国公司,使其具备资本优势,如日立金属等。

一直以来,这些国外企业的产品的质量高,价格高,在高端产品市场有各自的优势。但随着我们技术的进步,我们产品质量的差距在逐渐缩小,甚至在一些领域达到国际领先水平。即使近年来劳动力成本提高,但相比而言仍具有优势。我们的企业有很强的参与国际竞争的能力和动力。

2.2 主要需求市场情况

在选择重要市场时,我们要考虑到各国家和地区的政治因素,制造业基础水平,市场经济完善程度等因素。笔者认为,功能材料在全球的需求,除中国外,将集中在以下几个主要市场。

美国——美国依然是世界上最发达的经济体,随着美国经济的复苏,美国本土制造业的回流,其对于功能材料的需求也将持续保持。

俄罗斯及乌克兰——一方面,这两个国家继承了前苏联强大的军工和重工业水平,对特殊材料有相当大的需求。另一方面,我国功能材料在起步阶段与前苏联有密不可分的联系,国内材料标准大多与俄罗斯标准有较好的衔接性,技术障碍小,这是出口的有利条件之一。此外,从中长期来看,中乌、中俄之间双边相对稳定的政治关系,使得我们与之保持良好的贸易合作成为可能。

东盟——笔者认为,东盟国家是未来各国角逐的主要市场,是我们未来最为重要的产品出口市场。东盟国家市场潜力巨大。随着我国“人口红利”逐渐消退,劳动力成本增加,再加上人民币及日元汇率的变动,使得国际制造业,甚至中国本土制造业正从中国转移至薪酬水平相对更低廉的泰国、缅甸、越南等东盟国家。很多需要功能材料的企业为电子行业,从我国迁出的这一类台资、日资企业无疑会首选在这一区域设厂。而中国—东盟自由贸易区的建立,使得我们的产品追逐需求更加畅通。但是,这一地区中,最直接面对的挑战就是来自于日本功能材料企业的竞争。

3 用 SWOT 模型进行风险与机会分析

我们对一家年销售额 6 亿元,在国内功能材料领域具有一定代表性的企业,运用 SWOT 分析法,探讨其国际化发展的战略,并希望以此为鉴,对全行业提供一定的参考价值。

所谓 SWOT 分析,即基于内外部竞争环境和竞争条件下的态势分析,就是将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势和外部的机会和威胁等,通过调查列举出来,然后用系统分析的思想,把各种因素相互匹配起来加以分析,从中得出一系列相应的结论,而结论通常带有一定的决策性。运用这种方法,可以对研究对象所处的情景进行全面、系统、准确的研究,从而根据研究结果制定相应的发展战略、计划以及对策等。SWOT 方法的优点在于考虑问题全面,是一种系统思维,而且可以把对问题的“诊断”和“开处方”紧密结合在一起,条理清楚,便于检验。

S(strengths)、W(weaknesses)是内部因素,O(opportunities)、T(threats)是外部因素。按照企业竞争战略的完整概念,战略应是一个企业“能够做的”(即组织的强项和弱项)和“可能做的”(即环境的机会和威胁)之间的有机组合。

优势,是组织机构的内部因素,具体包括:有利的竞争态势;充足的资金来源;良好的企业形象;技术力量;规模经济;产品质量;市场份额;成本优势;广告攻势等。

劣势,也是组织机构的内部因素,具体包括:设备老化;管理混乱;缺少关键技术;研究开发落后;资金短缺;经营不善;产品积压;竞争力差等。

机会,是组织机构的外部因素,具体包括:新产品;新市场;新需求;外国市场壁垒解除;竞争对手失误等。

威胁,也是组织机构的外部因素,具体包括:新的竞争对手;替代产品增多;市场紧缩;行业政策变

化;经济衰退;客户偏好改变;突发事件等。

3.1 优势(Strengths)

目前该公司的优势在于其产品种类的广泛性,功能材料涵盖软磁合金、永磁合金、弹性合金、膨胀合金、热双金属合金、电阻电热合金;高温合金涵盖汽车、航空、航天、核工业等领域;产品形式以冷轧带材和高温母材为主,且在锻材、线材、异型材等方面具备较强的生产能力,可为用户提供综合式一站式服务,降低市场的系统性风险。此外,雄厚的研发能力保证公司不断推陈出新,对市场做出迅速反应,以满足市场需求。

3.2 劣势(Weaknesses)

(1)产权。该公司为改制企业,虽然进行了股份制改革,其产权较国有企业更为明确,因此,其效率高于同类型的国有企业,但相较于同类型的民营企业而言,仍显不足。

(2)成本。该公司地处北京,人工成本及越来越大的环保压力均是其成本构成的重要环节,在国内同行业的竞争者中处于较为不利的地位。

3.3 机会(Opportunities)

随着中国加入 WTO,各国贸易壁垒降低甚至取消,航运业的发展,世界贸易扁平化的加速,使国际间贸易飞速发展,海外功能材料市场亟待开发。

3.4 威胁(Threats)

国内方面,虽然目前该公司处于领先地位,但竞争对手正加快发展的步伐,国内市场竞争愈发激烈。

国际方面,汇率风险加大,尤其是日元大幅贬值,致使日本产品的国际竞争力大增,原有的价格优势已几乎不复存在。此外,由于国内劳动力价格的提高,跨国企业甚至本土企业外迁,更加剧了我们的国际竞争。周边国家的政治稳定等因素也对企业的国际竞争有至关重要的影响。

4 结语

在功能材料领域,由于技术壁垒等因素,尚未像传统冶金行业那样成为完全竞争市场,使得企业在短期内均存在获得超额利润的可能。但市场规律告诉我们,若仅仅固守已有的产品 and 市场,价格终将趋近于边际成本。因此,企业加速拓展海外市场已迫在眉睫。目前,国内同行业竞争尚未大范围扩展至国际市场。也就是说,对于国际市场,国内各大企业均处于同一水平线上,率先在海外建立品牌、渠道等优势的企业,将抢占先机。

关于我国中小企业知识型员工激励问题的研究

● 高峰

(内蒙古蒙牛乳业(集团)股份有限公司)

摘要 中小企业作为新的生力军,机制灵活,适应力强,发展极为迅速。但在发展的过程中,难免会出现各个方面的问题。如人力资源管理中的知识型员工激励部分。本文针对这一部分,通过分析中小企业知识型员工激励存在的问题,提出了相应的解决思路。

关键词 中小企业 知识型员工 激励 解决思路

“知识型员工”这一概念最先是由美国学者彼得·德鲁克提出的,所指“那些掌握和运用符号和概念,利用知识或信息工作的人。”在德鲁克的时代,这个概念还主要指管理者,但随着时代的进步,知识、信息与企业的发展越来越紧密,知识型员工的概念也已扩大化,并涵盖了企业中的白领阶层。在市场竞争日益激烈的年代,企业之间的竞争,包括知识的创造、利用与增值,资源的合理配置,最终都要靠知识的载体——知识型员工来实现。知识型员工的特点鲜明,他们是追求自主性、个体化、多样化和创新精神的员工群体。与非知识型员工相比,知识型员工在个人特质、心理需求、价值观念及工作方式等方面也有着诸多的特殊性。因此,中小企业在激励体制设计上,也应有其针对性和特殊性。

1 中小企业知识型员工激励存在的问题

1.1 激励方式相对单一对知识型员工缺乏针对性激励

根据马斯洛的需求层次论可以得出,员工的需求可分为物质需求和精神需求,物质需求是员工最基本的需求,而精神需求是员工更高层次的需求。企业应制定不同的具有针对性的激励手段,满足不同员工的不同需求。而在中小企业的具体经营中,由于管理者在管理水平以及技能方面的缺陷,相对来说更多的是关注对知识型员工的物质激励,对于更高层次的精神激励重视不足,很少考虑运用精神激励的手段,他们往往认为通过工资、奖金等形式给予回报就够了。但事实上,这些并不能完全满足知识型员工的激励需求,由于大部分知识型员工的需求难以得到满足,也就难以得到真正的激励。此外,在中小企业中,对员工的需要,仍然停留在简单的粗略估计,没有行为的研究,没有真正的需要的调查和分析的科学依据,没有结合公司的自身特点发展政策和激励措施,所以一些激励措施缺乏针对性和时效性。这些现象和奖励激励不当的错位,造成人力和物力资源浪费而且导致他们的知识技能难以有效地发挥,人才流失率也会不断增加。

1.2 薪酬激励不到位

中小企业的薪酬制度并不完善,也不能有效地对知识型员工进行激励,具体包括:第一,大部分中小企业只是凭感觉办事,在薪酬结构、薪酬水平和级差处理上缺乏合理的规划,薪酬水平偏低,薪酬形式比较单一(大多仍为基本工资加奖金、年度奖金等构成,年薪、红利、利润分享和股票期权等物质激励方式应用较少),入职起薪及薪酬晋升往往没有科学的根据,而是凭借领导者的主观臆断;第二,薪酬具有模糊性,许多中小企业员工对自己的薪酬是如何决定的、薪酬决定的标准是什么等问题表示疑

惑,而企业并不对员工公开其薪酬发放标准,这种现象,容易引发员工的多种猜测甚至不满,完全没有起到激励员工的作用;第三,公司薪酬体系僵化,并不与公司业绩共同增长,部分中小企业中薪酬保持着极强的“稳定性”,与本地区、本行业的企业相比不具有竞争力,也没有激励的作用。

1.3 缺乏科学的知识型员工绩效考核机制

大多数中小企业没有系统的绩效考核制度,对知识型员工的绩效考核也存在缺陷,首先,知识型员工的过程工作质量不易于监控,无法准确进行绩效考核。其次,知识型员工的工作业绩大比例的来源于团队协作与合作,工作结果的质量更多依赖于所在团队的整体力量而非个人能力,如何在评定时为每个人准确切割团队工作成果是个不得不面对的实际问题,所以中小企业绩效考评的实际现象是团队绩效与知识型员工个人绩效难以区分。再次,绩效考核标准难以设定。由于知识型员工的工作内容随着经济状况、行业装备水平变化,其中知识含量的提高、困难程度加大,通常工作业绩在短时间内可能无法体现,需坚持较长的时间跟踪评定,并且需要分阶段测评,所以,制定与实现绩效考核标准的难度和管理成本成为制约问题。由于中下企业中知识型员工绩效考核机制并不健全,所以考核的作用就不会凸显,不能正确的反映知识型员工的工作业绩,就不会使知识型员工的付出与回报成正比,使知识型员工对企业产生怀疑和不信任感,并且对公司的绩效制度失去信心,造成企业人才流动频繁和人才流失。

1.4 企业文化的匮乏

企业文化是在企业长期发展过程中形成的,并且是广大员工恪守的经营宗旨和行为准则的综合反映。企业文化的建立应符合时代的经营理念,是企业的无形资产,也是激励员工的重要因素。其实企业的激励机制并不是虚无缥缈的,而是实实在在存在于企业中的,主要变现为员工工作环境和精神环境。让员工不断地适应环境,不断地契合企业文化,增加主人翁归属感。

1.5 知识型员工培训不健全

部分中小企业的管理者由于自身管理素质不高,对于知识型员工培训缺乏足够的认识和重视。有的管理者认为投入在员工培训方面的费用是企业成本,从节约成本的角度考虑,应该尽量减少培训费用,因此,中小企业给予知识型员工培训的机会严重匮乏;有的管理者担心知识型员工经过培训后,自身技能增加,离开本企业跳槽到其他企业的几率会增加,那么,企业前期投入的培训费用将付之东流,因此,很多企业为了眼前利益,尽可能减少对知识型员工的培训。不为知识型员工提供培训机会,企业的近期营运貌似没有问题,但是很多优秀的知识型员工由于很长时间都没有培训的机会,技能始终得不到提高,会对企业产生不满情绪,导致工作积极性下降,最终影响企业的长远发展。

2 中小企业知识型员工激励问题的解决思路

2.1 建立公平又具差异化的内部激励机制

中下企业激励机制的制定首先要体现公平、透明的原则,要通过广泛征求知识型员工的意见,争取大多数知识型员工认可,并且要激励制度公之于众,使每个知识型员工都了解并熟悉激励制度,促使每个知识型员工都树立一个基本的目标指向,这样才能使知识型员工身心愉快地全身心投入到工作中。同时,激励机制的制定还要体现差异化的原则,中小企业要针对企业发展的不同阶段、知识型员工的不同水平,制定出切实可行的差异化激励模式、短期激励与长期激励相结合的机制,以满足知识型员工的合理需求。

2.2 制定科学的薪酬激励策略,物质激励与精神激励相结合

物质激励与精神激励这两种不同方式的激励手段是相辅相成,不可缺一的。

物质激励方面主要体现在员工的薪酬方面。首先,要提高知识型员工的薪酬水平。知识型员工的需求层次比较高,所以有竞争力的薪酬层次仍然是中小企业吸引和留住知识型员工的重要因素之

一。其次,要实施自助式高福利。由于知识型员工对中小企业的存在价值高于普通员工,以往基于全体员工的单一的福利安排对知识型员工已失去吸引力。所以中小企业可根据知识型员工的特点和需求,提高知识型员工的福利水平,并列出一一些福利项目,让他们自由选择 and 组合,各取所需,满足不同福利偏好的知识型员工,通过不同的企业福利政策起到对知识型员工的激励作用。

精神激励方面主要是满足员工在精神方面较高层次的需求,调动员工工作的积极性,增强主人翁地位的责任感与使命感,实现自我价值。

在实际工作中,我国中小企业可以将二者相结合,巧妙地运用到实际管理中去,摒弃单一的、一成不变的激励方式,更多地注重灵活的激励方式,才能保证企业在多变的经济社会中立于不败之地。

2.3 建立科学合理的绩效考核体系

在激励机制中,员工的绩效考核是很重要的一部分,中小企业可以根据自身企业的发展特点,建立有效的绩效考核机制。明确岗位职责,做到公平、公正,尽量避免工作中的随意性。有效的员工绩效考核制度,也体现了公司人力资源管理系统的健全。事实上,关键的还是要将绩效制度灵活的运用到企业本身的发展中去,因为每个企业的实际情况不同,做出的人力决策也不同,这样才能更加适合企业的发展。

2.4 重视企业核心文化的开发,形成良好的企业氛围

企业的文化涉及员工工作的环境,良好的企业文化有利于增进同事之间的感情,促进部门间、团体间的默契程度,更加有利于企业的发展。而且拥有一致的、共同的信念与标准,建立适合本企业员工队伍发展的企业文化,充分调动员工的积极性和主观能动性,增强员工的主人翁责任感和团队协作精神,使企业的各种资源得到有效充分的利用。

2.5 加强企业知识型员工的培训开发

管理大师彼得·德鲁克曾说,员工的培训与教育是使员工不断成长的动力与源泉。在这个信息爆炸化的时代,知识更新速度不断加快,据不完全统计,现今我们所学知识的更新速度仅为9个月,在这样现实面前,企业所提供的培训与教育将会成为吸引人才、留住人才的重要条件之一。而对于中小企业来说,对知识型员工的培训既是企业提高员工素质和技能、提升工作效率、增强竞争力的必然选择;同时给知识型员工提供各种学习、培训机会也是一种有效的激励方式,培训意味着自身工作技能和素质的提高,意味着自身人力资本的提升,更意味着将来会有更好的发展机会和空间,这种激励对知识型员工的影响是深远的。为此,中小型企业应将教育与培训贯穿于员工的整个职业生涯,使员工能够在工作中不断更新知识结构,随时学习到最先进的知识与技术,保持与企业所在行业的领先知识、技能、能力的同步发展,以成为企业最稳定可靠的人才资源。

参考文献

- [1] 万军、邹树梁. 中小企业知识型员工激励面临的困境及解决思路. 商场现代化, 2013(8).
- [2] 邱丽颖. 企业知识型员工激励模式研究. 2012. 5.
- [3] 朱丽萍. 浅析我国中小企业对知识型员工的激励方法. 山东纺织经济, 2011(4) (总第170期).

浅谈鲁迅《呐喊》英译本

● 赵雯霞

(上海外国语大学)

摘 要 文化负载词汇的英译一向是翻译的难点,本文通过鲁迅《呐喊》英译本中的翻译,探讨其中有着规律性的翻译原则和方法。

关键词 翻译 文化负载词汇 呐喊

1 前言

文化,简而言之,是指“一个民族的全部活动方式”,包括服饰、饮食、生产、教育、法律、政治、风俗习惯、历史典故以及气质情感、思维模式、价值取向、宗教心态、民族等诸多因素。文化人类学家将这些因素归纳为经济、社会、观念和语言四大系统。语言是文化最基本的系统之一,具有储存、描述、表达和传播文化信息的功能。而词汇作为语言的基本单位,理所当然是文化诸因素的最直接反映。不同的文化群体对事物有不同的反应,而每一种文化群体都会产生大量的特殊语汇,这种具有鲜明文化特征的词汇被称为文化负载词汇。中国历史悠久,文化负载词汇众多。如何使这些文化负载词在译文中找到最大体现的对等语,使英语国家读者在欣赏中国文学作品之外更多地了解中国文化,文化词汇的英译就显得特别重要。但是,在存在巨大文化差异的语言间翻译文化负载词汇时,译者很难找到现成的、完全对应的表达。

鲁迅先生是中国现代著名的语言大师,他讽喻世人,笔锋犀利。集中批判了中国传统文化的弊端。因此他的作品中包含了大量的文化负载词汇,具有鲜明的民族文化特色。以《呐喊》一书为例,笔者做了粗略统计。包含的文化负载词在40个以上。涉及古典神话人物、民间风俗、古代科举制度、祭祀礼仪、天文历法等几大方面,极具代表性。译界的黄金搭档杨宪益和戴乃迭对《呐喊》进行了翻译,获得了普遍的好评。笔者试从文化比较的角度研究《呐喊》英译本中文化负载词汇的翻译,探讨其中有着规律性的翻译原则和方法。

2 文化负载词在《呐喊》中的处理

2.1 音意兼译法

这种译法主要针对文化负载词英译中词汇空缺的现象,包括民族的神话传说、历史掌故,一些与历史文化典故有关的历史人物,以及中国传统服饰等。在翻译的时候一般采用音译兼解释的方法。如:

例1. 尼姑待他们走后,定了神来检点,龙牌固然已经碎在地上了,而且又不见了观音娘娘座前的一个宣德炉。《呐喊·阿Q正传》

译文: The nun, pulling herself together after they had been smashed into fragments on the ground and the valuable Xuan De censer before the shrine of Guanyin, the goddess of mercy, had also disappeared. ——杨宪益、戴乃迭译本(P305)

例2. 土谷祠里更漆黑;他关好大门,摸进自己的屋里。《呐喊·阿Q正传》

译文:It was even darker in this Tutelary God's Temple. When he had closed the big gate he groped his way into his room. ——杨宪益、戴乃迭译本(P318)

上面例1中的“观音”是梵文的音译观音菩萨,又作观自在菩萨,她大慈大悲。普救人间灾难。在人们遇到灾难时,只要念其名号。她就可以听见世上苦难的声音,所以称观世音。

例2中的“土谷祠”即土地庙,这里的“土”指土地神。“谷”指五谷神,据说土地神能保五谷丰登。鲁迅先生所描写的土谷祠在他的故乡绍兴的确存在,距离鲁迅故居不到200米。由于西方文化中并没有与“观音”和“土地神”相对应的神,为了保留中国文化特色词,译者采取了“音意兼译”的方法,将这两个具有“中国味”的神翻译成“Guanyin, the goddess of mercy”和“Tutelary God's Temple”。动态地将源语的文化信息移植到了译语中,既帮助译语读者了解了中国的神话人物。又保持了译文的简洁流畅。

2.2 音译+脚注法

一些无法在目的语中找到对应项的概念,采取此种翻译方法可以使译文简洁明了。不会导致译文句子无限扩张、延长,从而破坏译语读者阅读的连贯性。

例3.“闰月生的,五行缺土,所以他的父亲叫他闰土。”《呐喊·故乡》

译文:He was born in the intercalary month, and when his horoscope was told it was found that of the five elements that of earth was lacking. So his father called him Runtu (intercalary earth). ——杨宪益、戴乃迭译本(P175) (the Chinese lunar calendar reckons 360 days to a year, and each month comprises 29 or 30 days, never 31. Hence every few years a 13th. or intercalary. month is inserted in the calendar.)

例3中译者用音译+解释法把中国特有的历法向英语读者忠实传达了出来,保留了文化词的本土特色。

2.3 意译法

如果说音意兼译和音译+脚注法侧重的是文化负载词的文化色彩的再现。那么,意译法则强调词汇在具体语境中传达的实际意义。译者通常采取文化移入模式。直接将其中的形象信息移植到译语中。而不会造成任何文化隔阂。这类方法在文化负载词的翻译中是最常见的。

例4. 孔乙己便涨红了脸,额上的青筋条条绽出,争辩道,“窃书不能算偷……窃书……读书人的事,能算偷么?”接连便是难懂的话,什么“君子同穷”。什么“者乎”之类……《呐喊·孔乙己》

译文:At that Kong Yiji would flush, the veins on his forehead standing out as he protested, “Taking books can't be counted as stealing. Taking books for a scholar? can't be counted as stealing.” Then followed such quotations from the classics as “A gentleman keep his integrity even in poverty.” together with a spate of archaisms. ——杨宪益、戴乃迭译本(P175)

原文中“君子固穷”是孔子的话。意思是说君子能安于穷困,见《论语卫灵公篇》译文则未用详细加注的方式,而将“君子固穷”的指称意义直接以意译的方法译出。这一调整说明译者认为此处译文读者应理解的并不是这句话的出处,而是其意义及语域特征,以加强他们对孔乙己浑身酸腐气的印象。

例5. 人都满了,连立足也难,我只得挤在远处人丛中看一个老旦在台上唱。《呐喊·社戏》

译文:There was hardly any standing-room and I had to squeeze into the crowd at the rear to watch an actor singing an old woman's part. ——杨宪益、戴乃迭译本(P415)

京剧是我国的国粹,舞台上的角色根据其性别、性格、年龄、职业及社会地位的不同,划分为生、旦、净、丑四种类型。老旦是扮演老年妇女的角色。在此处,译者采取了信息的增补方式,对译语损失的信息加以补偿,使原语中明无而实有的含义在译语中显现出来,使译文读者获得了和原语读者相同的语用感受。

2.4 源语词汇义素拆分法

语言学上的义素分析是指将需要对比的几个词的词义分成若干成分,然后将这些成分加以比较,从中找出意义上的区别:翻译上的义素分析是指细分一个词的内涵的多种词义,联系上下文,找出最恰当的一个词的正确意义就是“最符合特定上下文的意思”(New. mark, 2001)。

例6. 所以不敢僭称,便从不入三教九流的小说家所谓“闲话休题言归正传”这一句套话里。取出“正传”两个字来,作为名目。《呐喊·阿Q正传》

译文:I will take 髓 my title the last two words of stock phrase of the novelist, who are not reckoned among the Three Cult and Nine Schools. ——杨宪益戴乃迭译(P205)

“三教九流”一般都理解为古代职业的名称。并认为这是泛指旧时下层社会闯荡江湖从事各种行业的人。“三教”指的是儒教、佛教、道教。“九流”,指先秦的九个学术流派,见于《汉书·艺文志》。这九个学派是指儒家、道家、阴阳家、法家、名家、墨家、纵横家、杂家、农家。所以译者在分析源语词义的基础上,将“三教九流”拆分成了“Three Cult”和“Nine Schools”。然而,仅这么翻译并没有将这一文化负载词的具体内容反映出来。所以应在后加注: The Three Cults were Confucianism, Bud. dhism and Taoism. The Nine Schools included the Confucian, Taoist, Legalists, Monist and other schools. 将隐含的信息译出。最大限度地减少因语言和文化差异造成的信息差,完成语际间语言单位所含信息屏的等效转换。

2.5 意象转化译法

由于语言和文化的差异,汉语中许多意象无法在英语中找到相应的意象,若要把其主要的文化信息在译文中明确地表达出来,将会导致译文句子无限扩展、延伸。对于此类意象,可以采取意象转化译法。

例7. “人都叫伊‘豆腐西施’。”《呐喊·故乡》

译文:Everybody used to call her Beancurd Beauty. ——杨宪益戴乃迭译本(P183)

“西施”是传说中春秋战国时代一位美女,后来“西施”一词成了姿色出众者的代名词。如果想正确传达其意义,同时又不失其文化内涵,必须进行解释,从而造成句式冗长,干扰读者对上下文连贯的理解,这时译者只好舍形取义——舍去“西施”的意象,保留“美貌”的意义,以求得语义等效。近年来,随着中西交往的增多,中国文化对西方乃至世界文化的影响越来越大,反映中国文化的词汇正越来越多地融入西方和世界文化和语言之中。所以,将原文中的“豆腐西施”翻译成“Toufu beauty”也是很好的尝试。

3 文化负载词处理上的一些不足

中西文化的巨大差异造成了文化负载词汇翻译上的巨大困难。尽管大翻译家杨氏夫妇是以传播有中华民族特色的文化为己任,但在处理文化负载词的翻译时,都或多或少地存在一些不尽如人意之处。

例8. 这一回,是自己发昏,竟偷到丁举人家里去了。《呐喊·孔乙己》

译文:This time he was fool enough to steal from Mr. Ding, the provincial—grade scholar. ——杨宪益戴乃迭译本(P65)

译者将“举人”译成了“the provincial—grade scholar”。采用的是意译的方法。然而译文与原文在概念意义和内涵意义上却有差别。科举制度是中国特有的文化现象。中国唐代以来各地乡贡中试者,需入京应试,故有此称。然而,英语读者只能按照他们自己的文化概念和知识去理解“the provincial—grade scholar”和“pass the official examination and get a qualification to be a bureauerat.”的关系。无论取“the provincial—grade scholar”的哪一种概念意义。他们的理解与汉语读者对“举人”的理解都