

中国为什么拍不出《阿凡达》

3D 产业受人才制约步子放慢

中国高新技术产业导报 张伟

随着国内 3D 产业的快速发展，政府相关部门也在大力宣传发展 3D 产业，但一直以来都是“雷声大，雨点小”，没有切实改善 3D 产业发展面临的问题。就目前国内 3D 产业的发展来看，制约我国 3D 产业发展的主要因素在于人才、内容和产业资源整合环境三方面。

全国 3D 大赛秘书长、3D 动力总裁鲁君尚表示，目前国内 3D 人才的缺口超过千万，其中制造行业对 3D 应用人才的需求缺口最大，约为 800 万人。相对于人才紧缺问题，国内 3D 软件技术、产业链的完善和资源整合等问题同样急需解决。

中国为什么拍不出《阿凡达》？美国 3D 影视大片《阿凡达》掀起了人们观看 3D 电影的热潮，在国内上映不到一周票房就超亿元。很多业内专家在其成功后不断思索：为什么国内拍不出这样的 3D 电影？

鲁君尚表示，中国拍不出《阿凡达》，除了人才问题外，主要制约因素就在于软件技术和产业资源整合问题。目前国内 3D 市场混乱，尤其是 3D 制作环节跟风、模仿情况泛滥。没有新颖、自主创新的 3D 软件技术，没有形成强大的 3D 电影市场产业链，也没有一个良好的资源整合产业环境。

记者发现，国内多家电视台 3D 实验频道的开播在为电视行业带来机遇的同时，也使电视台面临诸多挑战。“人员不足、设备不足，拍摄 3D 节目比 2D 节目艰苦多了。”这是近期记

者从多家电视台 3D 节目制作人员口中听到的反映。原本只要一两个人就能够完成的外拍任务，如今制作 3D 节目至少需要 3-4 人，后期工作量也达到 3 倍左右，这是之前在 2D 转播中不曾遇到的难题。

调查显示，如今动漫行业许多高薪职位，像游戏动漫设计总监年薪可达 30 万元左右，但还是有价无“货”。我国游戏动漫产业的迅猛发展急需大量高级游戏 3D 动漫设计师人才。

3D 软件技术问题凸显

据记者了解，目前 3D 已成为国外企业产品设计、制造、管理、市场、服务、消费等领域的创新基础和新的竞争高地，掌握最前沿的 3D 技术也为其把控产业链、获取巨额利润提供了依托。一个围绕 3D 的新兴产业正在快速形成并成为各国新的竞争焦点。

纵观国内 3D 软件技术开发情况，3D 软件技术发展在 1998 年时达到一个高潮，但不到两年时间便跌入低谷，目前国内 3D 软件基本上是全军覆没，市场上主要是以软件外包为主，自主知识产权的话语权微弱。

鲁君尚表示，就 3D 制图软件来看，其中有一项非常复杂的工作，即特效软件插件开发，目前国内很少有人做。由于其难度大、花费高、没有立竿见影的经济效益等特点，使得这一领域逐渐形成了恶性循环。就目前国内的影片制作产业看，相关插件都是购买国外的产品，而没有使用国产技术，这使得电影制作成本居高不下，



大量利润流向国外。“目前深圳的动漫产业有七成都是靠代工生存，自主创新的比例不大”。

产业资源整合成关键

“如果打通 3D 产业链上下游各个环节，形成畅通、完整的 3D 产业链体系，将对 3D 产业转型升级与新兴产业培育发展起到关键性作用。”科技部国家制造业信息化培训中心三维数字化技术认证培训管理办公室教研中心主任霍有朋表示，国内很多行业并不缺乏创意，也不缺乏技术，但

真正把技术与创意结合并应用到产业中的成功案例却少之又少。目前国内很多工业设计的产业链、产业资源整合都不畅通，导致 3D 产业发展缓慢，国家层面也一直在寻求解决这一问题的方法。从目前来看，每年举办的全国 3D 大赛能较好地走完产业链和完成产业资源整合过程。

霍有朋分析说，通过全国 3D 大赛的举办，首先可以将教育平台转向产业交易平台，规范国内市场，建立完善的产业链；其次，在比赛的后期，通过重点举办一些 3D 技术和产业方面的论坛，邀请 3D 产业各领域、各环

节的领军企业、知名学者等参加，将产业内一系列核心问题进行深度讨论研究，能够起到很好的资源整合作用，在一定程度上缓解 3D 产业资源整合难的问题。

据鲁君尚介绍，全国 3D 大赛由全国 3D 技术推广服务与教育培训联盟(3D 动力)发起举办，自 2008 年以来已连续举办 4 届，越来越受到各地方、高校和企业的重视，其规模不断扩大，参赛高校连续超过 600 所，参赛企业超过 1000 家，初赛参赛人数连续突破 100 万人，为国内 3D 产业积累了大量的人才储备和创新成果。

资本运营 | Ziben Yunying

潮汕上市公司总数超过 31 家，成为推动区域经济发展的一股重要力量

汕企向资本市场吹响集结号

简小墨

随着最近猛狮电源、秋盛股份两家公司的首发申请分别获得中国证券监督管理委员会发行审核委员会审核的通过，汕头市的上市公司总数将达 21 家，潮汕本土上市公司超过 31 家。

29 家上市公司显“潮汕板块”

据《天下潮商》报道，之前这 29 家上市公司中，有 20 家公司来自汕头市，6 家公司来自揭阳市，3 家来自潮州市，除了欧华能源在新加坡上市、雅士利国际在香港上市，其他 27 家公司均在上海证券交易所或深圳证券交易所挂牌上市。

这些上市公司主要集中在器械设备行业，如万泽股份、超声电子、南洋股份、众业达、金明精机；玩具行业，如奥飞动漫、星辉车模、高乐股份、骅威股份、群兴；化工行业，如广东榕泰、东方锆业、西陇化工；食品行业，如黑牛食品、雅士利国际、佳隆股份；服装行业，如 ST 雷伊 B、凯撒股



份；制药行业，如康美药业、太安堂；印刷行业，如万顺股份、东风股份。值得一提的是，中国大陆 5 家玩具上市公司均在潮汕地区，其中 4 家玩具上市公司来自汕头市澄海区。

如果说 2009 年以前是潮汕企业在资本市场小试牛刀的话，那么 2010 年则是潮汕本土企业形成强劲上市浪潮之年。目前仍在股市上交易的潮汕上市公司，从 1992 年到 2009 年期间上市的有 12 家。而仅仅 2010 年一年，潮汕地区企业开始正式在股市挂牌交易的就有 14 家，其中 10 家企业

来自汕头市，2 家企业来自揭阳市，2 家企业来自潮州市。潮汕地区企业的资本意识已经普遍觉醒，加速实现企业上市融资的发展目标。目前，潮汕各市还有一些企业已经上报证监会，一批企业进入辅导备案期，一大批企业成为上市后备资源。

上市让潮商企业脱胎换骨

广发证券的金牌保荐人陈家茂，已经先后帮助近 10 家潮汕本土企业在国内成功上市。在这个过程中，他

觉得，潮商比较擅长于整合各种资源、协调各种关系。上市是一个系统工程，不仅仅是企业本身，还要涉及到券商、会计师、律师、评估师，当地证监局、税局、工商局、环保局、技术监督局、社保局等政府各个部门都要出具证明，到北京还要国家发改委、证监会发行部等等，这些资源的整合、协调能力对企业家来说要求都非常高，潮汕籍老板在这方面的能力还是比较突出的。这就好比潮汕工夫茶一样，冲出来的各个茶杯里的茶颜色都是一个样的。另外就是潮商个性坚韧，只要认定

了一个目标，就会克服万难，全身心地投入，直到完成目标为止。

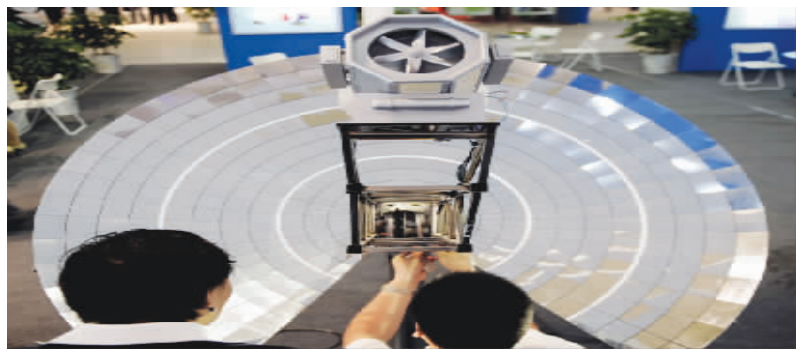
陈家茂认为，资本意识觉醒比较晚的汕头企业，如今向资本市场发起集群冲锋，这不仅将深刻地改变汕头区域经济的格局，更大的意义在于对潮商脱胎换骨的转型改造。没有一个企业生来就是为了上市的，在发展壮大的过程中会或多或少的存在一些不规范的地方。如果一个企业要上市，那么就必须按照具体要求去做。潮籍企业总体上规范意识不是特别强，那么通过上市，对实现规范，提升管理能力都是很好的。一个企业发展无非就是要解决人和钱的问题。上市可以募集很多资金，而且是不用支付财务费用的，可以募集了再募集，比如康美已经在资本市场拿了 38 个亿，他们不搞多元化，就在中药行业里发展，想不发展都难啊。另外都说潮汕地区是省尾国角，地方偏，要招到人才很难，但是上市了平台就不一样，企业对员工的激励就不是拿个工资，年终拿个奖金，而是有很多的激励，加大激励的力度，想要招到高端人才也就不不是很难了。

人才在线 | Rencai Zaixian

为“才”而困 制造业急需人力总监

从低端走向高端，从代工企业走向自主营销，说起来容易，做起来难。制造业的转型升级涉及理念、模式、路径的转变，是一个战略性、全局性、系统性的变革过程，不仅是工业技术、工艺和装备的升级换代，也是企业管理水平的不断提升、产品内涵的不断丰富。几乎相当于一个企业的“重新来过”。从目前情况来看，制造业转型困难重重，任重而道远。国内知名猎头公司锐仕方达猎头表示，中国制造业企业转型最大的困难来自于人力资源架构的重新构建。

对于制造业而言，挑战在于如何



转变其业务模式和打造品牌。长久以来，走向海外的中国本土消费品牌寥寥无几。究其原因，代工者很难鱼和熊掌兼得，传统客户并不乐意看到代工

者与己并驾齐驱的局面，专利陷阱层出不穷也阻碍了其自主发展。另一大障碍在于“中国制造”标签的坏名声，后者时常与血汗工厂、质量不佳联系

在一起。刚刚过去的 2011 年，民间融资在部分地区日益兴盛，有的甚至演变为高利贷或“炒钱”。这一现象暴露出了当前中国实体经济的一个突出矛盾，即制造业危机，以及由此导致的产业“空心化”。产业资本拼命想挤进与土地、资金等关键要素最近的领域，制造业同样面临着“空心化”危机。

由此可见，中国制造业发展正面临着一系列前所未有的困境：其一，制造业仍未摆脱总体质量不高、原创基础能力薄弱、资源与环境损耗较重等“瓶颈”制约。其二，制造企业，特别是民营中小制造企业普遍受到税负过

重、要素价格高企、盈利空间收窄、融资困难、欧债危机等考验。其三，制造业的高级人才招聘问题已经升级为人力资源架构与重组问题。

锐仕方达猎头介绍，在制造企业高级人才招聘中，人力总监成为最抢手人才。因为很多企业开始意识到，不仅仅招聘到优秀人才困难，留住人才、培养人才，保证企业内部人才的稳定性也很困难。对于企业来讲一个合理的人力资源架构尤为重要，人力资源架构的优化和重组能够增强企业弹性和应对市场变化的能力，保持人才流动的稳定性，摆脱固定人力架构造成

人才信息 | Rencai Xingxi

温州全国选聘金融人才

温州市金融综合改革试验区已经启动，温州市有关部门正面向全国竞争性选聘 108 名金融人才。此次选聘的金融人才，有市级金融机构高级管理人员 9 名；市属国有企业中级金融管理人员和专业技术人员 13 名；县(市、区)金融管理机构 and 国有企业管理人员 17 名；省属或在温区域性银行等金融机构中高级管理人员和专业技术人员 69 名。最高年薪 100 万元，高级管理人员年薪 30 万元到 60 万元，专业技术人员年薪 15 万元左右。

(张智颖)

沪急缺飞机设计人才

上海金融业、航运业、现代服务业和现代制造业高层次紧缺人才缺口达 5000-8000 人，而飞机设计人才也可能只有规划的一半，缺口达 1700 多人。为了解决上海重点领域高层次紧缺人才需要，上海将启用重点领域高层次紧缺人才招聘绿色通道，定期开设中高级人才沙龙和国内外高层次人才简历专递。

近日，首场中高级人才沙龙活动举行，由 92 名人才与 20 家单位进行人才招聘洽谈。记者在活动现场看到，与一般招聘活动相比，沙龙活动的气氛更为轻松愉快。一位上海师范大学本科毕业生现在一家知名企业从事档案管理工作，他有意跳槽到司法鉴定研究所。研究所招聘人员表示，应聘人员有 10 年的工作经历，又有专业知识，应该是个不错的人才。虽然谈话较短，双方都很投机。招聘人员表示，该研究所目前最缺法医、医学人才，也需要管理方面人才。

市人才服务中心去年底的一份调查显示，上海四大领域高层次及紧缺人才数量约占从业人数的比例分别为：金融业 15%，航运业 45%，现代服务业 10%，现代制造业 12%。紧缺急需高层次人才数约占高层次人才总数 3%。

(谢克伟)

装饰行业 高薪资不诱人

随着家居装饰行业的迅速发展，由于发展时间短，行业管理体制尚未完善，政府相关部门的各种政策、法规对行业的管理力度以及制约能力还不足，导致该行业现在面临着良莠不齐、同质化恶性竞争、人才短缺等显著问题。

装修在一般人看来，是又累又脏的活，所以现在的毕业大学生宁愿找那些看上去光鲜亮丽，但是待遇较低的工作，也不愿意去学装修技术，做家居装饰。

“其实做装修的工人，最差的每月也有 3000-4000 的工资，做得好的师傅更是月收入过万，每天都开车来上班。记者在采访中发现这些师傅也不愿意领自己的孩子进入这个行业，‘尽管挣得多，但毕竟不太体面。’现在很多大学生甚至从农村走出来的孩子，也不愿意在这个行业里做，这是很奇怪的现象。”

(辛文)

的业务不清、管理不明。所以，将人力的组成要素重新进行规划，产生如菜单般的人力组合，才能应对各种临时性的变化，由此，招聘到资深、优秀的人力资源总监，成为了很多企业极为看重的一环，企业对其提供高端招聘服务的猎头公司提出了很高的要求。

在未来动态的经营环境中，企业对于人才“变动”的管理能力将会相当程度的影响企业的生存能力。在生产成本中占有很重要比重的人力成本，如果再以不变应万变的方式管理，势将严重影响企业业务的开展。(吴奇)