

人才效应 | RencaiXiaoying

人才投资 带来“核能裂变”

桂乐政 桂昭明

据著名美国经济学家、诺贝尔经济学奖获得者、人力资本理论创始人舒尔茨教授测算,一个小学毕业生可以提高劳动生产率 43%, 中学毕业生提高 108%, 大学毕业生提高 300%。由此可以推算,投资大学教育增加的劳动生产率,是投资小学教育所提高的劳动生产率的 6.7 倍。可见,对人发展到高级阶段的投资所获得的效益,大大高于初级阶段的投资效益。

流失与回归

西方发达国家特别是美国之所以不惜投入巨资以提供优厚的物质待遇和优越的工作条件来吸引世界各国特别是发展中国家的人才为他们所用,是因为他们清醒地知道,形成这些人才身上所携带的“前期”初级阶段漫长的人力资本投资,已由人才流失国“买单”了,他们只需要进行“中期”的中级阶段或“后期”的高级阶段投资就可以迅速“坐享”前期投资的巨大效益。

近年来,“人才投资是获得效益最快的投资”的规律,也逐渐被发展中国家所认识。这种规律启示:欠发达国家和地区必须采取特别措施留住本国、本地区人才并吸引海外人才,才能缩小与发达国家之间不断扩大的差距。印度的“IT”人才回归计划和我国的留学生人才回归计划就是发展中国家“回引”人才的典型代表。

直接吸引海外留学人才归国创业,不仅是缩短培养产业领军人才和高层次技术专家时间的一条捷径,而且,“人才投资是获得效益最快的投资”的规律为我所用,使得我国既“回收”了前期流失的投资效益,同时也迅速“坐享”了海归人才在国外积累的、由外国投资所形成的高端人才资本所带来的巨大效益。

独具慧眼的创业投资主体承担投资的风险,“激活”人才的创业动力,支持人才将其创业梦想转化为成功的现实,最终将带来“核能裂变”。



施正荣近照

我国最早启动的优秀人才引进计划——始于 1994 年的中国科学院的“百人计划”,开创了吸引海外优秀人才的先河。2008 年中央组织部“千人计划”实施至今已完成了 6 批引进计划,数千名各行业急需的海外优秀留学人才纷纷回国创新创业。如今,着眼于长远的“青年千人计划”、着眼于以引进智力为主旨的“外专千人计划”陆续出台,使引进人才的结构更为丰富。

投资与裂变

如果说成才时段的人力资本投资是人的发展的一级助推器,那么创新时段的人才资本投资就是人的发展的二级助推器,创业时段的人才资本投资就是人的发展的三级助推器。

对于投资主体而言,成才时段的人力资本投资是国家和社会的“普惠性”投资,着眼于推进全体国民的科学文化素质的提高;创新时段的人才创新投资是国家和社会组织(企事业单位)的“特

惠性”投资,着眼于创新型国家的建设,着眼于推进知识创新;而创业时段的人才创业投资就是国家和社会组织(以企业为主体)的“资本性”投资,着眼于创新型社会的建设,着眼于推进科技成果的转化,期待着人才资本的增值以获得更大的回报。

对于人才而言,成才时段的人力资本投资是基础性的,勤奋求知的人在基础性的人力资本投资的助推下能够顺利成才;创新时段的人才创新投资是必要性的,人才依赖必要的课题经费支撑以满足研究所需的条件,从而“激发”人才的创新精神,顺利开展创新性探索,获得研究成果;而创业时段的人才创业投资则是具有风险性的,人才所取得的科研成果要转化为具有经济价值的产品,必须经过产业化阶段,必须借助金融资本的注入和物质资本的投资。而社会金融资本和物质资本的有限性以及创业投资的“资本性”,决定了人才创业投资的风险性。为此,期冀着独具慧眼的创业投资主体承担投资的风险,“激活”人才的创业动力,支持人才将其创业梦想转化为成功的现实,带来“核能裂变”。

2000 年,在澳大利亚新南威尔士大学物理系留学 12 年的施正荣,看准国内新能源市场刚刚兴起、技术有待开发的潜力,踏上了归国创业之路。正苦于筹措创业资金无门之际,在一次演讲中,施正荣所介绍的太阳能技术被无锡市风险投资公司投资部经理张维国看中了。最终,在张维国的支持下,无锡八家国企投资进入,施正荣于 2001 年 9 月成立无锡尚德太阳能电力有限公司开始创业。如今,尚德的崛起也同时带动了中国光伏业的崛起,2005 年七家光伏企业赴美上市,总市值达 100 亿美元。中国也一跃成为光伏产业的最大生产国。

三成职场人 日工作超 10 小时 外企成“被加班”重灾区

日前,智联招聘联合北京大学社会调查研究中心历时四周,收取全国超过 3 万份问卷而发布的“2012 年度中国职场人平衡指数调研报告”发布,报告显示,中国职场人平均日工作时间为 8.66 个小时,超过国家法律规定的 8 小时,另有 30.3%的人工作时间超过 10 小时,最长达 16 小时。而据记者调查,目前部分外企已经成为了员工“被加班”的重灾区。

记者近日专门走访了某知名外资会计师事务所的驻京机构,接受采访的庞小姐做审计工作,她告诉记者,有项目时,加班到晚上八九点还算幸运的,通常会加班到凌晨一两点,有时甚至一连几天通宵加班,而且都是集体加班。

至于加班费,庞小姐说就更没有保障了,因为加班费完全是跟着项目来的。换言之,如果做的项目有钱,比方说是央企的项目,那么加班费就会很多,两倍三倍于正常工资,如果是一些小项目,钱不多,那么即使加班再多,也没有加班费。

当记者问起加班的感受时,庞小姐有些无奈。“谁都不愿意加班,”她说,“但不加班就完不成项目,完不成项目就拿不到钱,所以也没办法。”“这样的工作干久了,很可能会‘过劳死’。”庞小姐淡然地说。

加班现象在互联网行业也是司空见惯,身在具有外资背景的某知名网络公司工作的丁先生深有体会。记者采访

时正赶上他加班。“加班两三个小时是常有的事。加班文化是互联网行业的普遍文化。”

尽管其所供职的公司在职场行业内名声显赫,但丁先生坦言没有加班费。“加班都是被迫的。当别人都在加班时,你怎么好意思自己一个人走?况且不加班的次数多了,领导会对你有意见,影响升职。这就是明目张胆地违法,但我们没办法。”丁先生介绍,曾经有一段时间,公司酝酿用调休来解决无加班费的问题,但最终没有实现。

加班不给加班费,不加班会影响到自己在领导眼中的“形象”,在上海一家外资背景的咨询公司工作的胡先生用“家有家规”来解释。在胡先生所在的公司,上班时间是上午 8 点半到 11 点半,下午 1 点半到晚上 9 点,总共 10 个半小时。另外,每周六还要加一天班,并且所有的加班都无加班费。“不加班很可能会被开除,曾经有一个工作能力很强的员工,就是因为不加班被开除了。”胡先生告诉记者,“国家虽然有法律,但家有家规。”

据记者了解,加班现象主要是在外企之中比较普遍,而且多数没有加班费。多数受访者表示,加班其实是“被加班”,因为不加班就会影响到自己的前途。受访员工表示,当“加班文化”在企业泛滥时,仅靠他们个人的不满或反对已经很难解决问题了。

(苏和)

真龙游天

气贯长虹

广西真龙彩印有限公司