



据统计,1978 年以来的 30 多年间,中国累计出国留学人数超过 230 万。优秀的海归群体积极投身高科技创业、关心公民社会建设、关心环境保护,深刻地改变了中国的社会生态格局。

优秀海归 正在改变中国

□ 陈磊

前不久,在国内最大的留学生社会团体——欧美同学会举办的北京论坛上,人力资源和社会保障部副部长王晓初透露,截至 2011 年年底,中国累计有近 82 万名留学人员回国。

此前的多项统计显示:教育部直属高校中,78%的大学校长是海归;中国科学院 81%的院士、中国工程院 54%的院士,有留学背景;获得“两弹一星功勋奖章”的 23 人中,21 人是海归……

王名:NGO 推动力

向记者回忆起 6 年的留学生涯,全国政协委员、清华大学 NGO 研究所所长王名说:“留学生活对我的影响非常大,首先是生活方式,然后是思维方式,包括做学问的态度乃至整个人生价值观。”

20 年前,在中央党校担任讲师的王名踏上去日本的留学生涯,他的第一站是日本福井大学。在福井大学进修结束后,王名转到京都大学自费留学。在京都,他一边打工一边读书,和两个日本学生一起,住在京都大学的一间学生宿舍里。

白天上课,下午 4 点下课,晚上 6 点到打工的地方干活,晚上 10 点前结束,然后回到住处。这是那段时间王名的生活。他干的是刷盘子的工作,刚开始经常被店主训斥,因为没有做好。

王名于 1997 年在名古屋大学获得博士学位,第二年回国到清华大学任教。他带了 20 多箱书回来。一位校领导去他家看他,望着一屋子没开箱的书问他想做什么研究,他回答说:“想研究 NGO。”没想到这位时任校党委书记马上告诉他:“我支持你。”

1998 年 10 月,清华大学召开了国内首次 NGO 学术研讨会,中国第一个 NGO 研究机构——清华大学 NGO 研究中心(后改名为“NGO 研究所”)——正式成立,王名担任主任。在他的主持下,该中心(所)陆续开展了有关中国 NGO 和公民社会的多项实证研究,积极影响相关政策和立法,先后出版了《中国 NGO 研究》等数



◎2013 年,欧美同学会成立 100 周年

十部相关研究报告和专著。

“在一定意义上可以说,我们在中国 NGO 研究或公民社会研究上起步比较早。但很快就形成了一个越来越大的学术共同体。”王名解释说。大体上从上世纪末开始,以北京为中心,越来越多的学者开始关注 NGO。

王名还发现,这几年一个非常显著的变化是,很多留学归国的人,直接进入 NGO 参与到公民社会的实践中。

王名告诉记者:“所以说,中国的改革发展,已经把 NGO 推到了公民社会的前沿,也就是说没有 NGO 很多事情解决不了,NGO 在这个时代越来越成为推进改革发展的不可缺少的力量。”

王辉耀:引才“千人计划”

欧美同学会副会长王辉耀上大学之前,“住的是茅草房,喝的是井水,点煤油灯,非常原始的生活”,但一直没有放弃追求理想。1977 年恢复高考,王辉耀考入广州外国语学院,毕业后被分配到原国家外经贸部国际经济合作司工作,1984 年赴北美留学。

王辉耀 20 年前已经是加拿大的局级干部。他当时 31 岁,是加拿大驻香港负责推广魁北克企业的首席商务经济代表。

35 岁,王辉耀成为 AMEC-AGRA 国际公司副总裁,同年回国创办了自己的公司。

43 岁开始,他过渡为社会活动家和研究者,目前也是中国海归和国际人才研究的领跑者。他的头衔很多:中国与全球化研究中心主任、中组部国际人才战略专题研究组组长、人社部中国人才研究会副会长,中国留学人员回国创业专家指导委员会副主任……

在此前的一次论坛上,王辉耀说,自大学毕业 30 年后,我们中间很大一批人可能实现了个人的中国梦,但是这个国家的中国梦有没有实现,值得思考和深刻反思。

“中国正在转型,我们这批人占据话语权,占据制高点。我们应该扪心自问,在今天中国走向未来,走向下一个百年,包括欧美同学会走向下一个百年,我们还能做什么?”王辉耀表示。

王辉耀的行动之一是参与改造和提升欧美同学会。

2002 年 10 月,经欧美同学会的负责人同意,王辉耀等人一起创办欧美同学会商会。第一批会员包括搜狐的张朝阳、中国宽带产业基金主席田溯宁等人,凝聚了一大批活跃在体制外的商界海归精英。2005 年 11 月,王辉耀被选为首任创会理

事长。

此外,王辉耀还创办了欧美同学会建言献策委员会和中国与全球化研究中心,突出海归的智力密集和建言献策优势。2008 年 4 月,中组部启动了《国家中长期人才发展规划纲要 2010-2020》编制工作,王辉耀参加编制工作,并被聘为“国际人才竞争战略研究”战略专题研究组组长。

2008 年 12 月,中共中央办公厅转发《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》启动海外高层次人才引进计划。

“海归”正在改变中国

今年 9 月 2 日,中共中央组织部人才工作局局长孙学玉在欧美同学会北京论坛上介绍说,中国海外高层次人才引进“千人计划”实施以来,已成功引进了海外高层次创新创业者将近 2800 人。

2010 年 5 月,《国家中长期人才发展规划纲要 2010-2020》通过,中国与全球化研究中心多年研究和关注的人才话题上升到国家发展战略层面。

此外,在全国人大副委员长韩启德和中组部副部长陈喜庆的指导下,王辉耀起草了关于中国海归人才创业支持计划的建议,该建议上报后得到了决策层的批示,目前已经成为人社部一项国家创业支持政策。

当年容闳开创的留学时代,是拯救中国于危难之中,民族复兴。当代海归则是将西方先进的高科技、先进的管理制度带回来,创业中国,改变了中国的整个社会生态格局,王辉耀告诉记者。

一个佐证是,2007 年,万钢担任科技部部长、陈竺担任卫生部部长,两位海归作为从政者中的代表,更是统筹国家级科教卫生发展战略……

如今,以新浪、搜狐、百度等为代表的一批海归互联网企业使中国有了数亿网民,也带来了扁平的世界和崭新的地平线,提高了传播的效率,带来全球视野、民意平台,带来了博客、微博等全新的社会个性表达。

人才问题 恐成小微企业最大挑战

□ 童芬芬

受全球经济低迷的影响,今年中国进行产业结构调整和企业转型的任务更加迫切。在这个过程中,中国人口结构老龄化、人口红利正在逐渐消退的现象,导致了企业劳动力成本持续攀升。根据最新公布的数据显示,今年 8 月份,官方制造业 PMI 指数为 49.2%,创下了 9 个月以来的新低。“这表明规模以上工业企业和中小企业的经营状况都在呈现下滑的趋势,中国第三季度经济增速或低于第二季度,中国的经济仍在继续探底的过程中。”在近日举行的 2012 第七届新人力高峰论坛上,北京易才博普奥管理顾问有限公司总经理王立刚如是说。

国内经济的不确定性,使企业更直接地承受了全球外包市场萎缩、运营成本上升、人才缺口巨大、企业信任危机以及诸多新老对手激烈竞争等一系列的挑战及压力。在这种进退维艰的局面下,企业该如何求得生存与发展,并在发展的过程当中寻找新的业务增长点?对此,王立刚在接受记者采访时表示,企业只能通过技术、产品、经营等方面的创新来抵消人力资源优势消失所带来的负面影响。而企业在各个层面的创新,其实都取决于“人”的价值。因此,如何吸引、发展和挽留人才成为企业面临的最大挑战也是目前所有企业人力资源所背负的一个重担。“以前,企业更多考虑的是如何压缩成本,而现在的目光应该集中在企业最宝贵的资产上,而这个资产就是‘人才’。”他说。

根据易才集团提供的“2012 中国小微企业人力资源管理白皮书”显示,虽然目前人力资源在小微企业中的地位有所攀升,但核心人才的招聘难题依旧是影响小微企业发展壮大的重要因素。一方面小微企业受自身规模的制约,人员培养能力尚弱;另一方面小微企业的资金不足也往往导致薪酬竞争力不高、难以吸引核心人才。对于这一问题,报告显示,目前 60%的小微企业的做法是,通过将人力成本资源向核心人才倾斜,来提高人才的核心竞争力。如何通过提升人力绩效促进企业竞争力,成为小微企业亟待思考的命题。

王立刚告诉记者,随着企业人力成本的增加,小微企业在人力成本管理方面必须要有真正的提升。“这种提升,一方面是企业用人战略的提升,另一方面实际上要借助外包合作、专业的外包公司帮他解决人力问题。”

王立刚强调。

物流人才短缺 人才建设任重

在日前举行的 2012 首届交通运输人才建设发展论坛上,由政府、高校、企业、协会的与会嘉宾在宣言展板上共同签署发起《交通运输人才建设发展深圳宣言》。

《宣言》中明确,交通运输人才建设发展将主要围绕 6 个方面展开,分别是推动人才培养基地建设,实现产学研无缝对接;依托物博会平台,探索建立符合交通运输业未来发展趋势的人才培养、评价、交易机制;打造交通运输人才嘉年华活动品牌,提升专业人才有形交易市场品质;实施交通运输人才织网工程,实现人才供需无缝对接;提升人才建设发

展信息化水平,打造人才电子交易平台,促进交通运输人才交易从有形向无形拓展;以高校为单元,构建交通运输类专业高校毕业生就业状况和市场满意度调查信息发布平台和机制;探索开放式的实践型、复合型交通运输人才培养模式。

据了解,物流行业人才缺口巨大。记者查阅相关资料显示,2009 年中国具有助理物流师、物流师、高级物流师资格的约有 1.7 万人,其中具有高级物流师职业资格仅有 292 人,物流人才已被列入中国 12 种短缺人才之一。

(张西陆)

电子商务职场薪酬为何大起大落

去年被疯抢的电商中高端人才,今年却难寻就业机会。整体来看,今年互联网中高端人才的需求比去年有所下降,其中最明显的是电商行业,有数据显示企业出的薪资差不多降了有 30%。

电商行业职场行情究竟如何?降薪现象在职场上普遍吗?

中小企业的人员流动颇高

今年 1-5 月,IT 行业的职位需求较去年同期总体增长 59.5%,该数据在去年为 65.3%,招聘需求下降 48 个百分点,这意味着虽然今年 IT 行业招聘需求依然旺盛,但增长势头已不及去年。此外,业内人士表示,在今年互联网招聘热度逐渐弱化的现状下,首当其冲的即是电子商务行

业,尤其是此行业的中高端人才需求已不像去年那般疯狂。

前程无忧首席人力资源专家冯丽娟告诉记者,目前电商行业面临大洗牌阶段。“我们可以看到电商处于极其敏感的时期,大公司快速增长,迅速抢占市场份额,小公司如大浪淘沙般消退。出现一冷一热的局面。大公司的人员比较稳定,但是小公司的换手率就极其高,而且在电商行业,普遍以 100 人以下的中小企业为主。”

对于电商行业普遍降薪 30%的说法,冯丽娟认为这个跌幅有点大。从事云计算、信息平台搭建、维护,软件开发等职员是电商企业重点看护的对象。“他们的薪资一般都很稳定。企业如果要降薪,市场、客服等服务类岗位会是首选。我们发

现一个很有趣的现象,小公司对于这类核心人才开出的薪资不比大公司低,可能还比大公司高。但是小公司急于要拿出成果,对于员工的要求非常高。如果员工并没有达到公司的期许,公司就会另找高明。这类公司人员流动非常快。”

专家支招职场人

冯丽娟告诉记者,电子商务发展的脚步非常迅速,传统产业也开始纷纷触网,电商人才的缺口还是非常大的。学校的培养还相对滞后。传统企业也开始走电商途径,这些企业对于电商人才的需求量巨大,寻找人才的途径,一是自己培养,这需要时间,二是去相对成熟的电商企业挖角。“这是一个很好的机遇,如果是从事研

发的职员可以考一些资质,对于日后升迁或者转换门庭有很大的帮助。在美国硅谷部分企业会开设一些课程,有了相关的资质,对于跳槽升迁都是锦上添花。”

对于职场人,冯丽娟给出以下建议:首先,年轻人要多关注电商,可以多投入精力了解电商行业。

第二,切忌不要给行业贴上标签。这是传统行业,那是新兴行业。现在各行业都在转型,他们在未来肯定会有不同的面貌。特别是传统企业纷纷触网,他们需要更多的技术研发人才,网络营销人才和设计人才。实体展示和网络展示是完全不同的。

第三,要时刻关注流行。在职场先人一步,就意味着会有更多的机会。

(海商)

