

把创新作为第一追求

——在四川省社科院 2014 年研究生入学典礼上的讲话(摘要)

■ 李后强
(四川省社会科学院党委书记、教授)

在秋收的季节，我们相聚在百花潭，热烈欢迎各位 2014 级研究生同学加入四川省社科院团队。从此，我们就是一家人了，是一个命运共同体。今后三年，不能遇到什么问题，我们都战斗在一起。即使毕业了，社科院还是你们的家。这个家，现在条件还不好，但有爱心、有大师、有文化，充满温暖、充满智慧、充满力量、充满希望！

你们是青年学子中的佼佼者，在激烈竞争中脱颖而出，迈上了人生的一个新台阶，我代表四川省社会科学院表示衷心祝贺！

一般来说，根据人才成长规律，大学生是被动接受知识，研究生是主动创造知识。因此，进入研究生阶段，要实现思维方式、学习方法、研究手段、生活习惯的重大转变。要在提高思维能力，掌握求知方法上实现重大突破。把创新作为第一追求。学习要以问题

为导向，以怀疑心理和眼光看待新知识，善于找出问题，提出问题，并能想法解决问题。不要迷信权威。人与人的根本差别在于思维层次和做事方法上的差异。做事先做人，人的道德修养是基础。

逆境出人才，艰苦出成果。优越环境容易使人失去斗志。统计表明，绝大多数杰出人才都是成长于艰难困苦的环境。当年西南联合大学，是抗日战争时期，条件非常艰苦，但涌现了诺贝尔奖得主、大量院士和国家领导人。77 级、78 级大学生，当年学习条件也是极为艰苦，但现在绝大多数都是国家栋梁之材。四川省社科院实力在全国名列前茅，完全有能力培养出杰出人才，为实现中国梦做出贡献！

在大数据时代，知识爆炸，不可穷尽，永远学不完。要树立互联网思维，强化开放、平等、民主、自觉意识。信息技术如此发达，大家获取信息的渠道太多，一个手机知天下，因此老师授课只是获取知识的一个传统渠

道，更多的还是靠自己去获取、去筛选。自学能力是决定成才的关键。老师只能是引路人，所以叫导师，他给你提供资格、机会、时间、方法，不是靠山，不是保姆，更不是打工仔。

在人才培养过程中有个“师承效应规律”：是指在人才教育培养过程中，学生的德识才学得到老师一方的指导、点化，从而使前者在继承与创造过程中与同行相比，少走弯路，达到事半功倍的效果，有的还形成“师徒型人才链”。因此，老师的人品、学品对研究生影响很大。导师一定要成为楷模、榜样。

在人才成长中有个“最佳年龄规律”：有学者对公元 1500 年—1960 年全世界 1249 名杰出自然科学家和 1928 项重大科学成果进行统计分析，发现自然科学发明的最佳年龄区是 25—45 岁，峰值为 37 岁。这是创造力最强的时期，是黄金时段，因此必须科学把握，争取最大效益的创新活动。社会科学

但要出成果，就要在交叉点上突破，在结合部下工夫，在新学科领域多用心。多读书，读闲书，读相关学科的书，尤其要读哲学、逻辑学、伦理学、美学等经典，尽早开始写论文。争取在国内外著名刊物发表文章。

在人才成长中有个“共生效应规律”：通常在某一地域、单位和群体相对集中涌现较多。就是在一个较小的空间和时间内，人才不是单个出现，而是成团或成批出现。这就要求有团队意识和精神，相互支持和帮助，不能搞“文人相轻”，相互诋毁和拆台。要包容、大度，和而不同，允许不同性格存在。

在人才成长中还有一个“激励效应规律”：这是动力来源，包括期待激励、目标激励和情感激励。我们对自己未来应该有个美好规划，树立一个可行的目标，这样才能有追求和动力。亲情和爱情是重要激励，在努力学习的同时要关爱家人，不要忘记找对象谈恋爱，争取双丰收！

祝各位新同学健康、愉快、成功！

为国产储才 捷豹路虎再添培训中心

根据奇瑞捷豹路虎合资公司的相关规划，其位于常熟整车生产基地将在今年第四季度正式投产，此也标志的捷豹路虎国产之路的正式开始。该品牌位于成都的卓越培训中心 9 月 11 日正式启动。该中心也是捷豹路虎在中国继北京、上海、西安和广州之后的第五家培训基地。对此捷豹路虎内部知情人士表示：五座培训中心的建成，旨在培养众多拥有很强专业素质的技师，为未来捷豹路虎国产以及售后等方面储备人才。

捷豹路虎所创立的培训中心是与国内知名技术院校合作，贯彻了该品牌一直注重青少年人才培养的宗旨，并通过不同五处不同区域向全国捷豹路虎经销商以及未来将建成的常熟工厂提供技术人员。对此捷豹路虎内部知情人士向网通社表示：现阶段捷豹路虎所创建的五所卓越培训中心，未来将向各自不同的区域输送技术人才，其中新成立的成都中心则将主要负责国内西南地区市场。

2012 年底，奇瑞捷豹路虎汽车有限公

司正式成立，其由奇瑞汽车股份有限公司和英国捷豹路虎汽车共同出资组建而成，合资双方股比为 50:50，项目总投资达到了 109 亿元人民币。根据该品牌的相关规划，其位于常熟的整车生产基地年规划产能为 13 万辆和配套 13 万台发动机，占地面积 1,220 亩，并将在今年第四季度正式投产。未来包括捷豹 XF、路虎极光、神行者系列等 40% 的产品均有望在华实现投产，并有望将产品针对中国市场需求的改变。

(陆宏伟)

中高端人才出走成潮 电信运营商进入人才寒冬

今年初开始，“中高层”“跳槽”等字眼便不断与运营商绑在了一起，进入 8 月，“中移动裁员 30 万”的消息又让人眼皮一跳，曾经苦心招罗来的精英人才，如今已成了民营企业眼中的“肥肉”，而劳动派遣法规的底线，又让运营商们不得不“壮士扼腕”。

处于转型期的中国电信运营商，终于要直面这样的问题：有没有最合适的人，可以陪企业一起走下去。

“即使要跳槽，也不会再回去了。”面对目前还不见起色的转售业务，某虚拟运营商负责人王海(化名)对 IT 时报记者坦言，将来仍然会坚持在民营企业谋事，而不会选择回到体制内。

2014 年初，几家虚拟运营商便委托猎头从传统运营商省级公司市场部、数据部“挖”负责套餐设计、品牌搭建的操刀手，王海便在这个时候从联通来到了现在这家转售企业。让他感触最深的是，虽然虚拟运营商负责套餐、品牌搭建的整个部门一共只有二十余人，但他却能真正感受到话语权和责任，不用每天再整理华而不实的 PPT，而是能够带领团队制作一个新的套餐与品牌，“最终的品牌和方案可能比不了沃、动感地带等，但毕竟能真正投入精力去做事，这在联通是做了十多年都没想到的。”

中国联通市场部总经理周友盟、中国联通客户部产品处处长吕保平、中国联通研究院院长刘诚明、中国联通高管和重要骨干王永刚、林剑峰、中国移动北京分公司宋宏生、中国移动广东终端分公司总经理潘志勇……这串长长的名单便是上半年来不断从传统电信运营商出走的中高层管理，他们而言，除了去虚拟运营商谋求一份事业外，更多还是解决“中年之感”。

“传统运营商里面升职很难，从二级部门经理升至一级部门总经理需要七八年之久。但到了虚拟运营商之后，直接就是公司



副总裁、总监级别，有了实际的话语权与责任感，年薪也比之前涨了 50%-60%。对我们这样的中年人来说，在运营商里面要熬十几年还不一定见希望的事业和待遇，到民企全部解决了。”王海说道。

“我们做过一个回访，大多数从运营商跳槽出去的人才，即便在转售企业做得不如意，也会选择另外的民营企业，而不会回到传统运营商。”Offercome 合伙人魏小康对记者表示，此前，他们曾受多家虚拟运营商委托，为其从基础运营商挖去大量负责套餐、品牌搭建的中层骨干人才。

除了民营企业的活力让这些运营商的中层骨干找到“打破天花板”的感觉外，原先被看做是“收入高、福利好”的央企，这几年，优势已经很难显现。

移动的好日子在慢慢过去。广东移动，中国移动集团的领头羊，2005 年前，原总经理李刚主政期间，广东移动的收入一度占中国移动集团的 1/3，用户占 1/5。但到了 2012 年，广东移动的收入和净利润分别在中国移动总盘子中占 14.47% 和 18.42%，增长放缓趋势非常明显。

与公司地位一起下降的是员工的收入。近几年来，中国移动集团经历了三次大规模的“降薪”，据一位熟悉广东移动的人

士透露，部门经理级的账面收入比起 2006 年最高峰时，大概少掉一半。以往移动最让人艳羡的是其“无所不包”的福利：饭贴、交通费补贴姑且不论，每月甚至还有数百元的“洗衣津贴”，可以到全市连锁洗衣店使用，逢年过年还有各种购物卡，“一年算下来至少有几万元。”但现在这些福利大幅减少，有的移动员工甚至开始羡慕外面互联网公司，“你看人家的办公室，有零食有饮料，买房还能免息。”

这几年为了应对互联网企业的猛烈进攻，三大电信运营商陆续走上转型之路，成立各种“互联网基地”或“互联网公司”便是对策之一，但对于这些公司的掌舵人来说，最缺的也是人。一位电信某基地的原负责人便向 IT 时报记者抱怨，最担心的便是同城的互联网大佬，直接举着“double”(双倍)的牌子到公司门口“赤裸裸”地挖人。

从价码来看，这些“竞争者”的确不惜下血本。据魏小康介绍，目前的行情是，“虚拟运营商操盘手”年薪是 120—150 万元、“运营商合作部总监”年薪则是 40—60 万元。在钱途和前途的吸引下，更多省、市级别分公司中层骨干人士不断出走。

(钦媒体)



张亚勤别微软 或将加盟百度

微软公司 8 日宣布，微软全球资深副总裁、微软亚太研发集团主席张亚勤博士因个人原因辞职，目前公司正在对微软亚太研发集团主席的继任者人选、集团的管理机制等事项进行沟通，并将于近期对外公布。

微软全球资深副总裁索玛·塞加代表微软表示，微软由衷地感谢张亚勤在过去十几年里为公司所作的贡献，期待他在新事业中取得更卓越的成就。索玛·塞加强调，张亚勤的卸任，并不意味着微软“扎根中国、服务中国、源智中国、共赢中国”的战略有所变化，微软将一如既往地支持中国本地科技产业的创新，并持续为提升中国研发团队在微软全球创新体系中的重要性而努力。

在微软提供的一份张亚勤辞职前“内部问答”中，张亚勤将微软称之为“母校”，并用“使命达成”四个字来解释离开的原因。他称，其实 3 年前自己就想是不是该离开，去做一些个人感兴趣的事。离开微软后，自己的理想和事业仍会在中国，而且仍在高科技产业。

与张亚勤辞职同步传出的消息称，张亚勤将加入百度高级管理层，但关于他未来在百度的职位则有两个版本：一个版本称他将担任百度新业务总裁，直接向李彦宏汇报工作；另一个版本称他并非担任新业务总裁，而是百度集团总裁。

百度方面对上述消息不予评论，微软方面也未对张亚勤的去向置评。

值得一提的是，就在上周，张亚勤还出席了百度世界大会，并对百度推出的能检测地沟油、酸碱度的便携式健康生活智能设备“百度筷搜”表示出兴趣，称要做“百度筷搜”的种子用户，“这么好的产品，一定要量产”。

(辛静)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销

华尔街大举招聘 初级职位

根据《华尔街日报》报道，美国银行比去年多招收了 40% 的全职分析师和助理。另据一位相关人士表示，摩根大通公司打算在去年初级职位数量的基础上再新增 10%；摩根大通位于纽约的银行目前已经正式雇佣了这些初级职位中的 80%，这些年轻职员都将在明年夏天开始工作。

高盛今年的全球实习生招聘规模也增长到了 2500 个，比去年 2300 个名额高出不少。此外，巴克莱银行的实习生数目和去年相比也增加了 20%。

华尔街对年轻职员的需求受业务增长刺激，尤其是在一些比如并购领域里业绩都出现了明显增长。“华尔街总是要么过度招人要么过度裁人”，金融猎头公司“Options Group”的 CEO 麦克·卡普(Michael Karp)说。随着密集的并购，大型金融公司希望有更多年轻血液进入投行部门。

同时，许多曾经的年轻分析师和助理们也到了一个重新回学校深造或者换工作的阶段，从而留出了许多职位空缺。

华尔街的银行本身也面临着激烈的人才竞争。比如咨询业可能已经超越投资银行成为了最吸引 MBA 毕业生们的行业。一家帮助华尔街训练初级分析师和助理的纽约公司做过一项调查，25% 的被调查者称他们宁愿选择去咨询行业，只有 22% 的人说更喜欢大型投资银行的工作。

至于私募和对冲基金公司，求职者们往往发现这里的薪水更加丰厚，工作时间也可能更短。

华尔街的银行里有 30%—40% 的分析师们都会在工作两年后，从投行跳槽去了私募基金或者对冲基金公司，一家针对年轻银行业人士的在线社区“华尔街绿洲”的创始人称。另一位金融服务调查公司 CEO 亚当·佐亚(Adam Zoia)也称还有更多的人在工作一年时就跳槽去了基金公司。

哈佛商学院 2013 年的毕业生中，5% 的人去了投资银行，而 2006 年时这个数字是 12%；前往科技企业工作的毕业生比例则从 2006 年的 7% 增长到了 2013 年的 18%。

一些银行的对应之策是提高对初级职员的工资，同时还实施了一些限制性规定，要求职员必须在工作满一定时间后才能跳槽。

银行在初级职员层面上的招聘需求非常大。增加这部分人群的数量可以帮助缓解投行工作量过高的现象，一些投行曾经出现过每周工作时间高达 80—100 小时的情况。

当然，许多华尔街雇员们并不在意超长工作时间，而是将之视为一个快速了解市场和公司的学习通道。“当你进入一家投行时，你可以和那些资深经理们一起工作，看看他们如何应对客户，了解如何在处理高级别的业务，这对于一个年轻人来说非常有用。”一位巴克莱银行初级分析师称。

传统会计人才过剩 高级财务人才缺口 30 万

随着中国经济和国际的逐步接轨，企业更多的是在思考如何进行融资管理与创新、如何进行资本运作与全面预算和内部控制、如何实现风险规避。但从目前来看，具有此类能力的财务管理人才市场还面临着巨大的缺口。

据了解，目前的国内现状是：传统的会计人才过剩，但是财务中高级管理人才奇缺。对于目前整个财务管理市场的巨大需求现状，全国人大财经委副主任委员、总会计师协会会长张佑才曾表示，目前中国大约急需 30 万财务总监级的高级财务管理人才。

为缓解我国高级财务管理人才的缺口，国家财务总监培养工程已经启动，目前江苏地区已经进入申报阶段，符合条件的六类学员可报名参加。学员需经系统的学习，考试合格者将获得由国家颁发的财务总监资格证书，该证书作为聘用上岗重要凭证。(扬子)

浙江大学金融学系教授马良华赞同了上述观点，他认为：“人才来到温州后，可能现实与期望差距很大。薪酬等待遇或许是一方面，但另一方面原因是很多人是抱着长期的事业规划到温州的。在现实中，这些抱着事业愿望去的人可能无法通过他们的智慧与才华，实现自己的预期职业规划。”

“离职者可能认为，温州这个城市对内包容度较大，但外地人想真正融入其中，难度较大。”马良华补充。

对于人才的缺乏与流失问题，温州市一直在不断努力解决。2012 年 5 月 18 日，温州大学金融学院挂牌成立，目标是将学生培养成熟悉温州金融活动机制、适应温州金改的专业金融人才。

与此相应，温州企业也在为培养专业金融人才不断进行尝试。日前，温州首个金融从业者培训学校(筹)正式揭牌。该培训学校(筹)将采用“众筹”模式进行组建，让温州企业主自发地投身金融平台建设。目前，该校教学点设在温州高新园区的金改广场。今后，将根据需要面向不同层次的人群开展各类金融知识培训。最终的目标是为温州金融去“草根化”，从而实现金融人才的专业化。(王赫 代秀辉)