

知识市场与高校转型问题

在互联网的背景下,传统零售业在转型,传统媒体也在转型,而高校,作为知识产品的生产与传播载体,虽说与传统媒体有着类似的性质,但其转型的步伐却非常滞后,至今,依然故我地把自己隔离在知识市场之外,自己生产,自己评价,自己奖励,“自娱自乐”之中完全不考虑所生产的产品是否具有市场所认同的价值,是否具有启蒙大众的实际意义,这不能不让人担忧。

随着互联网的普及,知识市场也相应而生,如今,人们可以通过手机来阅读微博、微信公号与微信群上的新闻、评论与文章,以此获取相关的知识。在互联网上,有大量的知识生产者 and 消费者(读者),并且大部分产品是可以免费获取的“福利”。可以说,人们每天在手机上消费知识产品的时间已远超消费有形产品的时间,这一现象是前所未有的。犹如电子商务很大程度上已经取代了实体店,互联网上的知识市场取代高校等知识生产的“实体店”也是指日可待的。此外,笔者还发现,从实际效果上说,关心知识市场的学生,其独立思考能力与个人的见识大都要比那些不注重知识市场,只关心考试成绩的学生强得多。

从经济学上说,价值是主观的,能够进行主观评价是人的重要特征。教育家判断人才,与企业家判断一个项目是否值得投资没什么本质上的不同。实际上,在教育领域是更需要发挥决策者的企业家精神的,一味地按照客观标准评判知识产品的优劣等级是极不合理,也是极不科学的。教育家的主要工作其实就是“发现”,发现学校未来发展的机遇,发现具有潜力的人才等等,如他放弃了自己“发现”的职能,只按照给定的规则按部就班地做事,那他就已转变成程序化的“机器人”,这也意味着他放弃了“创造性”这一生而为人最重要的特征和潜质。

任何产品都要经过市场的检验,这不仅



适用于普通商品,同样也适用于知识产品。可以说,好的知识产品包括人才是在知识市场的竞争中被发现的,而不可能只是被专家评选出来的。在计划经济的年代,产品的优劣是由专家评审的,所谓的“省优”、“部优”都只是专家的价值判断,后来,人们意识到,产品的优劣最终还是应由市场中的消费者来评判,这也是市场经济的体现,然而,在高校中,迄今还是通行专家评审这套计划经济时代的做法,比如所谓的科研成果的“省部级奖”与计划经济时代的“省优”别无二致。

只有独立于各种利益的读者所作的评判才可能是公正的,而专家的评判意味着少数人对学术的垄断,而这往往又是与作者或作者所在学校的利益挂钩的,于是乎,也就难免不与腐败等败德行为联系在一起。为此,无论是科研产品还是教学产品,都应交由市场来评判,而不能任由高校或教育部门自己评价自己。特别是,对社科产品而言,文章发表在

哪里,有多少字数,有没有专家认可等等都不应构成评判其是否为科研成果的标准,关键在于读者是否认为该产品对他有无启发,有无价值。换句话说,知识产品是没有所谓“级别”之说的,充其量只有好坏之分,而这取决于读者对它的评判。

很多人认为,期刊是“高端的”,而媒体是“低端的”,发表在期刊上的是“高档次”的,发表在媒体上的是“低档次”的,这显然是错误的认识。实际上,期刊也是媒体,不能享有特权,如先入为主地认为其是高端的,媒体是低端的,那就相当于事先赋予了期刊特权。毫无疑问,媒体比期刊有更多的读者,其中包括大众与学术研究者,为此,学术性的文章发表在媒体上,自然有爱好学术的人去研读,去评判。同时,相比期刊,媒体更有其自身的优势,不需要期刊那么长的发表周期,与读者的互动交流也更为方便、亲和。要说明的是,互联网和媒体都不等于知识市场,它们只是使知

识市场更具可能性的工具或平台。知识市场是一个“制度”概念,准确地说,是一个公平合理地生产与评价知识的制度环境,它意味着知识生产的开放性与竞争性,没有任何人可以享有通过官方的资助来生产、传播知识产品的特权以及对官方评价的质疑。

经济学告诉我们,“公正性”与“价格”是一块硬币的两面,当不能产生合理的价格时,也就意味着不可能有公正。合理的价格是市场的产物,所以,当市场被排斥在外,没有合理的价格时,自然也就不可能有公正而言。高校内部的收入分配为什么很难做到公正?其原因就在于此,这种“分配”某种程度上也是“定价”,但这种人为的“定价”与市场的定价性质完全两样,其“价格”的高低与实际价值的多少没有必然的联系。市场的收入分配法则,对社会贡献越大,收入则越高,但在没有知识市场的高校中,却并非如此,收入的高低与其产品的价值无关,而是与其产品的“级别”有关,如此,也就相当于鼓励了一种低效无益的知识生产。纳税人为高校没有任何价值的知识产品支付了大量的金钱,与其劳民伤财,不如少收点税,让这些资金留在民间而不是进入高校,那一定会得到更有效率的使用。

已经去世的诺贝尔经济学家科斯在他生命的最后说“中国最需要的是知识市场”。高校因为有政府的支持,没有被淘汰之忧而缺乏面向知识市场转型的动力,这也意味着大量的人力、物力被耗费在毫无价值的、甚至是败坏道德与腐化心灵的活动之中。那么,高校如何才能适应知识市场的要求进行真正意义上的转型呢?对此,只要一个条件就够了,那就是相关的个人不要为了利益牺牲原则,努力拿出自己的勇气,捍卫自己的良知,做一个真正的人”。

(吴明)

“夜班族”大数据调查:忍得住寂寞 守不住繁华

生活中除了快递员,亦有许多被我们忽视的“夜班族”,比如 24 小时值守的客服,保安,物业,仓库管理甚至夜间加班修图的美工等。赶集网近日发布的一项“夜班族”大数据调查结果显示,有六成 95 后曾经上过夜班,上夜班虽然收入相对高,但生活不规律、没朋友成最大困扰。

调查显示,接受调查的 95 后新蓝领中有 65% 会有上夜班的情况,有接近三成的 95 后新蓝领甚至是“不睡族”——上的是纯夜班。生活不规律是“夜班族”最主要的特征。“夜班族”普遍反映熬夜致使身体状态变得越来越糟,吃饭的时间跟次数也日益不正常,日常生活规律完全被打破了。结束夜班工作后,62.07% 的年轻人用睡睡睡来“打发白天的时间”,另有一成多 95 后新蓝领会上网玩游戏或娱乐,还有 10% 左右的“夜班族”也是蛮拼的,白天还干着一份兼职。

“忍得住寂寞,却守不住繁华”,“夜班族”因日常作息日夜颠倒,即使有老友,相聚的次数也越来越少了,守不住友谊的“繁华”,生活也随之变得单调。

调查还发现,积极乐观的“夜班族”在夜班工作中看到了工作带来的正面环境中。26.55% 的人表示在人多、寂静的 work 环境中,学会了忍受寂寞,专心工作的同时,锻炼了独立处事的能力,提高了自身综合素养;34.48% 的人认为上夜班挣钱较多,可以积攒一部分积蓄,为早日过上高品质物质生活埋下基础;觉得上夜班路上时间花费少、时间利用率提高了的人占 17.93%。

从福利待遇来看,近五成的人还有一些夜班补助,哪怕只有十几块钱,心理也得到了安慰;24.05% 的夜班族可以获得免费的夜宵,也不失为一种补偿;根据职业性质和岗位的不同,26.32% 的夜班从业者可享受倒休的福利,有时甚至可连休几天。95 后新蓝领选择做“夜班族”,主要受自身工作性质与公司安排等内外因素影响。从 95 后新蓝领普遍反映的夜班工作带来的困扰来看,目前 95 后新蓝领夜班岗位就职意愿越来越低,加大了招聘方的招聘难度。

(徐晓凤)

“上下班途中”之困惑

【案例】

A 公司一名女工曾某上班时早退绕路去超市购买东西,却在超市附近遭遇交通事故受伤,经认定承担事故的次要责任。她遂以下班途中受到非她本人主要责任的交通事故伤害为由,向单位申请工伤认定。单位却认为,曾某不仅早退,而且绕路去超市买东西,既不属于上下班途中,又系违反劳动纪律,不应被认定工伤。

【评析】

根据《工伤保险条例》第 14 条第 6 项规定,职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。本案

中,曾某早退绕路去超市购买东西并且遭遇交通事故受伤,其行为是否属于“上下班途中”,则是能否认定工伤的关键。

事实上,理解“上下班途中”主要考虑两个方面的要素:一是时间要素,即上下班的时间;二是地理要素,即上下班的合理路线。对于上下班的时间,一般用人单位都有严格的劳动纪律,要求员工不得迟到早退。但是,如果迟到时的目的是为上班,或早退的目的是为回家,性质仍为上下班。所谓合理的路线,并非必经路线或指定路线。上下班途径是否合理,应就具体个案进行分析,原则上劳动者的居住地和 workplace 之间

云平台成 HR 行业必然趋势,行业巨头即将产生

在传统的企业管理架构中,“人、财、物、产、供、销”,人力资源管理位居首位。而如今,面对科技的迅速发展,传统的企业管理工作效率低下,人力资源管理软件正在取代传统的企业管理模式。云服务的逐步应用,给予了 HR 软件发展的一个难得机遇。基于大数据、互联网和移动互联综合技术,通过这种方式共享技术和信息,满足企业日常经营、管理的需要已是大势所趋。

国内企业级 HR 云服务潜力巨大,平台化已成必然趋势

SaaS 作为软件即服务的云服务模式,已经成为国内企业级 HR 云服务模式的首选。SaaS 意味着一切应用都可以交由云端进行日常运维,用户终端可以是笔记本电脑、台式机、手机等各种设备,甚至简单到只需要提供一个浏览器,就可以在任何设备上完成企业人力资源管理的日常工作。在国内市场中,注重员工外勤管理的分享道客、平台构建更具优势的金蝶用友、擅长企业沟通的阿里钉钉等诸多企业级 HR 云服务产品的出现,意味着国内企业管理领域对云计算和互联网、移动互联网更深层次的介入有了新的需求。

在 SaaS 模式还未大规模得到国内市场重视的时期,部署如 ERP 和 OA 等大型的企业管理系统投入十分巨大。在企业部署这些系统时,提前支付的硬件及软件成本就高达上百万元人民币、有的多达上千万,而且通常需要大批 IT 人员来部署这些系统,并将其与企业内部的其他系统进行集成。这种级别的部署在时间、人力和预算方面的要求,对任何规模的企业来说都意味着巨大的前期投资,因而中小企业往往无法使用这类软件,也无法得到信息化对企业管理带来的变革。

HR 云的出现一定程度上改变了这种状况。SaaS 的云服务能力,意味着不要求企业用户部署类似机房、服务器、数据库软件等大型基础设施,也免去了聘请专业 IT 人员进行日常运维的成本,消除了企业提前付出的资源成本。随着目前国内 HR 云服务的接受度逐步提高,SaaS 的平台化趋势已成必然,传统企业纷纷转型,HR 云服务正在进入全新的 3.0 时代。

乾通易才正在开启 HR 云新变革

国内 HR 云平台的发展目前整体处于

起步阶段,在行业中也未出现诸如 SAP、workday、Salesforce 等巨头企业。随着近两年 SaaS 在国内的飞速发展,一大批创业公司涌现,其中不乏含着金汤匙出生的创业公司,乾通易才就是典型代表。

乾通易才创始人李浩已在 HR 行业深耕十余年,其创立的易才集团已成为国内唯一获得国际认可,具有中国最大全球性服务网络的人力资源服务提供商。而乾通易才则是李浩基于对当下 HR 行业发展趋势的敏锐洞察,以云计算和大数据分析技术,并借助移动互联网技术为企业用户提供完成的人力资源解决方案。另据消息称,乾通易才将于本周五举行发布会,发布其全新品牌形象并披露 B 轮融资,更重要的是将正式发布其能够全面覆盖企业在绩效管理、社保服务、薪酬激励、人才规划、培训发展、员工福利等多个 HR 管理需求的云平台产品,真正做到从产品集成到数据集成,让 HR 云平台不再仅仅是玩概念。

据相关机构预测,2020 年企业云端支出将占全球总体 IT 基础架构支出近 50%。这也让正在向深度 HR 云服务领域发展的乾通易才有了更广阔的发展空间。作为有着资深行业背景的乾通易才将会带来怎样的重磅炸弹。

(双庆)

戴姆勒辱华高管被连夜免职或给福田重卡带来阴影

针对戴姆勒卡客车(中国)有限公司高管的辱华言论,11 月 22 日深夜,戴姆勒方面发布声明,宣布将涉嫌辱华在职高管免职,并向公众及社会道歉。

数据显示,2015 年戴姆勒累计营业收入达到 1495 亿欧元,息税前利润同比增长 25% 至 135 亿欧元,净利润更突破 89 亿欧元,实现了 12% 的利润增长。与 2010 年的税前利润和净利润相比,近乎翻倍。

就在戴姆勒开启吸金模式,在华业务如火如荼之时,戴姆勒卡客车总裁兼首席执行官高海纳(Rainer Gartner)却因辱华事件引发社会强烈关注。

有业内人士透露,外方高管到中国工作是一份美差,既能拿高薪,出业绩可能性也高。但也有很多合资企业恃宠而娇,在坐拥丰厚利润的同时,技术向上能力减弱,企业纪律废弛。

涨了业绩也涨了脾气

数据显示,2015 年戴姆勒实现销量显著增长,总销量约 290 万辆,比 2014 年增长 12%。其中,戴姆勒卡车销量增长 1%,为 2006 年以来的最高水平。戴姆勒卡车业务,在 2015 年累计销售 50.25 万辆,营业额达到了 376 亿欧元,增长 16%;同时息税前利润率达到 25.76 亿元,同比大涨 37%。

事实上,作为全球最大的卡车市场之一,中国经济正在从基础建设投资转向消费拉动,中国市场需求也从建筑用车向长途运输车辆转移,这种变化也带动了中国的车队数量增长。对于戴姆勒来说,当然希望在中国市场有一个平稳的上升,在欧洲以外的市场取得更大利润。

一方面对外宣称极其重视中国市场,另一方面却口出恶言辱骂攻击。有当事人表示,如果不是对中国人成见很深是不太可能说出如此言论的。很难想象,一个对中国人有如此歧视和恶意的领导,如何能为奔驰中国汽车的业务工作尽心尽责,也有毒害让人联想到此前曝光的奔驰车使用有毒的沥青阻尼片的旧闻。

辱华高管被免职

事件发生不久,戴姆勒集团即发布声明称对于此次私人纠纷深表遗憾,纠纷中员工的任何个人言论不代表公司立场。然而业内普遍认为,高海纳因公派驻中国,也就意味着其言行不止代表个人,更代表公司。戴姆勒集团对于海外派员在他国的言行恶果必须承担相应责任。高海纳的辱华言论,不仅伤害了中国人的感情,更有益于戴姆勒的公司形象。

或许是迫于舆论压力,戴姆勒当晚又发布第二份声明,在这份声明中,戴姆勒方面表示,近日,媒体报道的公司某位管理层成员与另一当事人发生的私人纠纷,完全属于个人事件。相关部门就该事件的问询已结束,应当事人双方要求,已通过协商方式私下达成和解。

根据媒体的披露,此次纠纷的性质,尤其是我公司员工的不当处理方式和言行已经对公众造成了非常不良的影响,同时与我公司企业文化、品牌理念背道而驰,并与我公司所要求的职业经理人身份不符。鉴于上述考虑,我公司已立即对该员工进行了免职处理。戴姆勒公司称。

记者了解到,从上世纪 80 年代起,中国和国际主流汽车公司合作,引进外方技术,成立合资企业,希望以市场换技术。如今市场被引爆,中方也培育出大量高水平人才,但技术的主导权仍然在外方手中。为了体现双方对等原则,往往外方与中方共同出任高管,如中方为正职,则外方为副职,下一届对调,包括总经理以及下属各部门负责人均是如此。

实际上,大多数跨国企业,目前在人事使用中对他国侮辱行为都设置了“零容忍”政策。上述人士表示,戴姆勒应引以为戒,尽快制定相应政策,否则扎根中国等海外市场发展的戴姆勒,有可能因此类事件对企业发展起到非常负面的影响,导致海外市场对戴姆勒集团旗下品牌和产品的疏离和不信任。

(龚泽洋)

便民服务

代理机构:四川博纳文化传播文化有限公司
 QQ:2581962219 收费标准:(45)元/行/天(13字1行)

广告热线 028-69959066

地址:红星路二段 70 号四川报业集团 3 楼 310A

律师提示:本刊仅为供需双方提供信息平台,所有信息均为刊登者自行提供,客户交易前请查验相关手续和证照,本刊不对所刊登信息及其结果承担法律责任。

●武侯区隆兴搬家服务部营业执照副本(注册号:5101070600359885)组织机构代码证正本(代码:13948446-3)、国税地税税务登记证正本(税号:513901199207123323)、开户许可证(核准号:J6510056639101)、开户银行:中国工商银行股份有限公司成都抚琴支行,账号:4402931009100081176)、公章(编号:5101008403696)、财务专用章(编号:5101008506798)、龙群私章(编号:5101008506800)、发票章(编号:5101008506799)遗失作废。

●四川省腾跃建设工程有限公司吴应仲建筑工程材料证书(注册号:510104000123235)经股东会决议决定注销,请债权债务入自本公告见报之日起 45 日内向我公司申报债权债务。特此公告。

●成都市琴雄科技有限公司,银行开户许可证(核准号:J6510061168401,开户行:中国建设银行银行股份有限公司成都青羊支行)遗失作废。

●太平人寿鄂攀展业证 02000 351019980002014008600 遗失(统一社会信用代码:91510107MA61THLC50)经公司董事会决议,现拟向登记机关注销,清算组由倪康、汪亮等人组成,请债权人于见报之日起 45 日内向本公司清算组申报债权债务。特此公告。

成都成吉商贸有限公司(注册号:510107000621387)经股东会决议决定注销,请相关债权债务入于本公告见报之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。

成都新之罗文化传媒有限公司(统一社会信用代码:91510107MA61THKM04)经股东会决议决定注销,请相关债权债务入于本公告见报之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。