普华永道:2050 年中国将达到中等平均收入水平

2 月 8 日，普华永道发布最新的经济研究《长远前景:2050 年全球经济排名将会如何演变？》指出,到 2050 年,全球经济力量从传统先进经济体向新兴经济体转移的趋势将会持续，从长期来看新兴市场国家将会持续增加在全球 GDP 的比重,即便近期有部分国家的经济表现参差不齐。

报告提到，中国将在未来三十年超越美国成为世界最大经济体。作为世界第一大和第二大经济体，中美之间存在紧密的经济纽带,两国的经济表现始终为全球瞩目。

中国人民大学财政金融学院副院长赵锡军向记者表示，关于全球经济的研究备受关注,我们更应注重中美两国经济的发展动力、对全球经济的贡献以及面临的问题和挑战,而非局限于两国之间的排位。

经济力量将向新兴市场转移

报告预测到 2042 年，全球经济总量将会翻一番,2016~2050 年的年均经济增长率为 2.5%。报告认为增长动力大部分源于新兴市场及发展中国家。未来 30 多年,七大新兴市场国家(E7)即中国、巴西、印度、印度尼西亚、墨西哥、俄罗斯、土耳其的年均经济增长率将达 3.5%,但七国集团(G7)即美国、英国、加拿大、法国、德国、意大利及日本的年均经济增长率将只有 1.6%。

参与撰写报告的普华永道首席经济师 John Hawksworth 表示:“我们将会看到经济力量由传统先进经济体向亚洲及其他地区的新兴市场转移。到 2050 年,E7 国家经济总量将占全球 GDP 近一半，而 G7 国家的占比将缩减至 20%。”

对于实现新兴市场的长远经济增长，John Hawksworth 认为,全球的政策制定者将面临多项挑战,例如人口老龄化、气候变化、某些国家的全球贸易增长放缓、收入差距扩大等。

报告指出，以购买力平价计算 GDP,中国的 GDP 将超越美国，成为全球最大经济体,这一趋势将延续到 2050 年。若以市场汇率计算 GDP,全球经济力量格局则没有重大的转变,但预期中国仍然会在 2030 年前成为全球最大经济体。

这里涉及两个概念——以购买力平价计算 GDP 和以市场汇率计算 GDP。赵锡军向记者分析:“购买力平价计算法侧重于进出口的贸易情况，而市场汇率法侧重的是投融资情况以及资金往来。”他解释说,在较长的时间限度里，当一个国家从贸易输出导向转变为投融资输出导向，国家的经济结构发生了变化,单一的研究方法具有较大的局限性。中美两国是全球经济规模前两位的经济体，中美经济的发展变化对全球经济的影响非常大,因此对两者经济发展的分析有较大的指导意义。

中国人均 GDP 或达 5 万美元

报告认为,中国到 2050 年将会实现中等平均收入水平;而印度则因为基数较低,预期平均收入水平仍会处于中低水平。到 2050 年,中国人均 GDP 将达到 4 万~5 万美元。

报告预期,到 2050 年,E7 国家平均收入水平将仍然低于 G7 国家，但两者之间的差距会逐步收窄。

John Hawksworth 补充说:“2016 年,美国的人均 GDP 差不多是中国的 4 倍、是印度的 9 倍。到 2050 年中国的人均 GDP 有望达到美国的一半,印度将会是美国的三分之一。”据国家统计局数据,2015 年中国人均 GDP 约合 8016 美元。业内人士表示,到 2020 年的这段时间，被认为是中国能否跨越中等收入陷阱的关键时期。

“中等收入陷阱”是由世界银行在 2006 年的《东亚经济发展报告》首先提出,它是指一个经济体的人均收入达到世界中等水平(人均 GDP 在 3000 美元~10000 美元的阶段)后,难以突破 10000 美元的上限,经济很容易长期徘徊或停滞不前。

新加坡南洋理工大学黄有光教授曾在去年 12 月发表演讲认为,中国不会陷入中等收入陷阱。

他分析称,中国现在人均收入约为 8000 美元,用购买力评价以后更高。今后即使每年平均增长速度是 5%，也会在 2030 年前跨越 1.6 万美元的高收入。

值得注意的是,John Hawksworth 还指出，很多新兴经济体的增长动力源于较快的人口增长，因此这些国家需要刺激本地需求及劳动力人口的增加。 (张钟尹)

800 万年薪留不住 万达电商第三任 CEO 李进岭离职

据悉,万达飞凡 CEO 李进岭于今年 2 月正式离职,而这是飞凡自 2012 年创立以来离职的第三任 CEO。

资料显示,李进岭先后在宝洁公司、摩托罗拉、百事可乐等公司任职。2007 年加入艺龙旅行网,时任华北区高级销售总监,后升任销售副总裁，全球酒店业务副总裁，主管销售、渠道方面工作。2013 年进入芒果网,出任公司 CEO。港中旅集团宣布中旅总社、芒果网两家公司合并后，李进岭同时兼任中旅总社副总裁,全面分管线上业务。

2016 年 2 月,在王健林开出 800 万年薪之时,李进岭进入万达担任飞凡 CEO,而此前飞凡已经历经了龚义涛和董策两任 CEO 的轮换。

起初,飞凡含着金钥匙出生,腾讯、百度、万达三家巨头一起宣布投资 50 亿元成立的那家公司,虽历经坎坷(2016 年 7 月,有消息称，腾讯和百度已经从万达电商飞凡网的运营公司中退出),但这家公司冠上“万达电商”的名义,一定能引起业内和媒体的关注。

据悉,2015 年 2-3 月，万达电商内部开始进行转型,进入 2.0 时代。在这一转型阶段中,万达电商正式命名为“飞凡”。2015 年 3 月 28 日,万达电商平台“飞凡网”上线试运营。

据王健林公布的数据,2016 年，飞凡活跃用户达到 1.5 亿，飞凡通会员 8284 万,新签合作大型商业中心 1799 家，中小商家 10 万家，以及 3600 家影城,410 家大型医院,2200 家高端酒店等等。 (猎云)

调查显示 近八成台湾上班族年后欲跳槽

台湾 1111 人力银行 8 日公布的调查显示,近八成台湾上班族打算年后换工作,其中超过三成上班族是因“一例一休”增强了跳槽念头。

根据 1111 银行的“2017 年上班族年后转职意愿调查”结果,目前有超过 78%的上班族已展开转职规划，其中 74.3%的人正在谋求新工作,4.2%的人已经找到新工作。

调查显示，上班族年后转职的主因仍然是薪资过低。若要跳槽找新工作,上班族期望平均加薪 11.1%。有 56.8%的受访者坦言,愿接受原公司加薪慰留，平均要加薪 6070 元(新台币,下同)他们才能打消离职念头。

台湾统计部门的数据显示,2016 年前 10 月台湾工业及服务业员工平均月薪为 49392 元,扣除消费者物价指数增长率后,近 10 年来月薪平均每年仅增长 0.1%。

调查也显示，有 47.5%的受访者表示评估新工作的优先考量重点为“休假制度”,人数仅次于“薪资福利”和“工作内容与性质”。

“一例一休”农历年前上路,高达 31.7%的上班族坦言因此增强转职意愿。对于当局推行的“一例一休”新政,10.5%的人认为薪水或因此变少、10.3%的人认为福利制度将会改变；也有 5.6%的上班族觉得排班/轮班受限、5.4%的人觉得工作会变得更累。

1111 人力银行副总经理李大华说,调查中显示转职意愿最高的服务业,即是受“一例一休”影响最大的产业,这同步呼应了“一例一休”对今年转职潮造成的影响。

“一例一休”是指劳动者每周将享受一天“例假”,一天“休假”。“例假”这一天,雇主(即使付加班费）不能要求劳动者上班，否则违法;而“休假”这一天,雇主和劳动者在双方同意的基础上,可以上班也不用补偿假期,但需要发给加班费。

李大华表示,“一例一休”新制短期内会造成上班族工时调整、制度转换、收入减少等冲击,使得部分上班族工作状态、整体收入、生活作息被迫调整,甚至产生预期性恐慌,也成为上班族年后转职的一大主因。

李大华进一步分析,受陆客锐减、各项劳动新制造成企业人事成本增加、美国新领导人上台以及英国脱欧等因素影响，使得岛内企业对 2017 年的景气信心仍有忧虑,因此在人力运用上,也相对保守,连带影响上班族转职信心及意愿。

1111 人力银行此项调查通过网络进行,时间为 2017 年 1 月 20 日至 2 月 6 日，有效回收问卷为 1461 份。

(新华社)

人力资源和社会保障部要求

确保高校毕业生就业局势稳定

2017 年全国高校毕业生总量达到 795 万。为促进高校毕业生就业创业，人力资源和社会保障部近日下发《关于做好 2017 年全国高校毕业生就业创业工作的通知》，要求各地以实施高校毕业生就业创业促进计划为抓手，拓展就业渠道，完善精准服务，强化困难帮扶，确保高校毕业生就业局势稳定。

通知要求，各地要拓宽高校毕业生就业渠道，落实完善学费补偿、税收优惠、社保补贴、创业担保贷款等就业创业政策，结合政府购买基层公共管理和社会服务开发就业岗位，统筹实施“三支一扶”计划等基层服务项目，鼓励毕业生到城乡基层、中西部地区、艰苦边远地区、中小微企业就业和创业。

通知指出，各地要支持高校毕业生自主创业，综合运用各类创业扶持政策和鼓励企业招用高校毕业生的就业扶持政策，重点支持高校毕业生创业企业吸纳应届毕业生，发挥创业带动就业作用。抓好针对高校毕业生创业培训计划组织实施，组织毕业生参加创业模拟、实训等创业实践活动。

(韩秉志)

中央下文件,这群人的工资要涨

人社保、财政部、卫计委、国家中医药管理局发布《关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》(以下简称《指导意见》)，决定开展为期一年的公立医院薪酬制度改革试点工作。

根据《指导意见》,上海、江苏、浙江、安徽、福建、湖南、重庆、四川、陕西、青海、宁夏等 11 个综合医改试点省份将各选择 3 个市(州、区)开展公立医院薪酬制度改革试点工作；除西藏外的其他省份各选择 1 个公立医院综合改革试点城市开展。

记者注意到，费用控制等因素将纳入公立医院考核评价指标体系，考核结果与医院薪酬总量挂钩。对考核不合格的医院,要适当降低薪酬水平。《指导意见》特别强调,严禁向科室和医务人员下达创收指标，医务人员个人薪酬不得与药品、卫生材料、检查、化验等业务收入挂钩。

上海市公共卫生临床中心院长、复旦大学附属中山医院副院长朱同玉对每日经济新闻记者表示：

公立医院薪酬制度改革是深入推进医改的重要一环，在合理调整医护人员薪酬的同时,能够倒逼医院进行更好地控费,实际上也是实现医护人员的价值回归。

探索主要负责人年薪制

公立医院薪酬制度改革，最让人关注的是，医护人员的工资会发生怎样的变化？从《指导意见》来看,公立医院薪酬结构,既要考虑定位和医、护、技、药、管等不同岗位职责要求,还要注重医护人员长期激励。

朱同玉对记者介绍说，我国以前执行的是事业单位统一工资制度、工资政策和工资标准。近些年来,一些地方医院的薪酬制度已经开始处于变革之中，部分地方已经开始实施绩效工资制，现在也希望将绩效工资能够向全国推广。

其中，在绩效分配上,《指导意见》要求“避免大锅饭”,具体为：

充分体现医、护、技、药、管等不同岗位差异,兼顾不同学科之间的平衡。向关键和紧缺岗位、高风险和高强度岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩的医务人员倾斜,向人民群众急需且专业人才短缺的专业倾斜,体现知识、技术、劳务、管理等要素的价值。

其中,对于不同岗位的薪酬分配,地方此前已有探索。如福建省尤溪县探索在医院内部按一定比例划分不同职业团队的工资额度,原则上医生(技师)团队占 50%左右,护理、药剂团队占 40%左右,行政后勤团队占 10%左右，每年对各团队工资额度分配比例根据人员职称、人数变化等情况进行适当调整。

一家上海三甲医院的院长对记者坦言,目前医生的收入水平确实存在差距。少数顶尖医院的收入水平较好，因为其吸引病人的能力更强,所以收入不错。但对于大部分医院而言,医院自身收入难以维持正常的运转,医生的收入水平也相对较低。

这也体现在院长的收入上。上述三甲医院院长表示,“一般而言，专科医院比综合医院容易赚钱一些。这两类医院之间的院长绩效差别往往是比较大的，但是实际上综合医院院长承担的社会责任可能更多。”他进一步表示,院长岗位体现其对医院的管理能力,根据院长的管理表现来体现年薪是一个正确方向。

《指导意见》指出,鼓励公立医院主管部门对公立医院主要负责人探索实行年薪制。主管部门根据公立医院考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等因素,合理确定医院主要负责人薪酬水平。

人才短缺专业将获政策倾斜

具体到各专业领域,《指导意见》提出“向人民群众急需且专业人才短缺的专业倾斜”,这也意味着一直被社会所关注的儿科、精神科、麻醉科、病理科等医生缺口较大的领域,将获得实质性利好。

以儿科医生为例,《中国儿科资源现状白皮书》显示,根据 2020 年每千人口拥有 0.69 名儿科医生的目标，目前儿科医生缺口为 86042 名。

朱同玉还向记者提到，目前传染病等科室医护人员流失率较高，这种岗位不仅风险较高,而且收入偏低,远低于儿科及产科。有些传染病医院里，医护人员的流失率达到 20%多,高级职称流失率甚至达到 50%。但是国家必须保障这些传染病专业的医务人员数量,这对防治疫情、保障人民健康非常重要。

朱同玉表示，一些行业优秀的医学人才非常匮乏,通过薪酬制度的改革,将绩效分配向短缺的行业倾斜，既能真正体现这些医务工作人员的技术价值，也有助于鼓励更多的人才向短缺的领域去，更好地保障各个人群的健康。

此外,《指导意见》还提出适当提高低年资医生薪酬水平，统筹考虑编制内外人员薪酬待遇，推动公立医院编制内外人员同岗同薪同待遇。

严禁向医务人员下达创收指标

值得注意的是,《指导意见》强调严禁向科室和医务人员下达创收指标，医务人员个人薪酬不得与药品、卫生材料、检查、化验等业务收入挂钩。

一位公立医院院长对每日经济新闻记者表示,医生收入应该靠技术、靠服务,而不是靠“赚钱能力”来获得,这是社会公平的体现。如果医生收入与检查挂钩，那么势必出现大检查、大处方的情况,这不是医生合理医疗收入的体现。

《指导意见》还强调要健全以公益性为导向的考核评价机制。公立医院主管部门要制定科学的公立医院考核评价指标体系，综合考虑职责履行、工作量、服务质量、费用控制、运行绩效、成本控制、医保政策执行情况等因素,定期组织考核,考核结果与医院薪酬总量挂钩。对考核不合格的医院,要适当降低薪酬水平。

对医护人员也作出了考核评价要求。《指导意见》强调公立医院要制定内部考核评价办法,综合考虑岗位工作量、服务质量、技术能力和患者满意度等因素，考核结果与医务人员薪酬挂钩。

朱同玉表示,这是医改控费重要一环。将服务质量、费用控制等因素纳入考核评价机制，倒逼医院用最节约、最合适的方式来治病,同时也兼顾服务水平。

(周程程)

便民服务 QQ:2581962219 广告热线 028-69959066
独家代理机构:四川博纳文化传播广告有限公司 收费标准:45 元/行/天(13 字 1 行) 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结果承担法律责任。

注销公告
成都卓航商贸有限公司，成工商(高新)字注册号 5101092006239，经股东会决议决定注销，请债权债务人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。
●成都学君建筑劳务有限公司不慎遗失营业执照副本（统一社会信用代码 91510100572283 5875)声明作废。

注销公告
成都宇丰诚信贸易有限公司(统一社会信用代码 91510107MA61RUP749）经股东会决议决定注销，请债权债务人自本公告见报之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告
●成都锋铖机电设备有限公司不慎遗失营业执照副本（统一社会信用代码 91510106MA62PC2J7Y)声明作废。

注销公告
成都杰捷开源科技有限责任公司(注册号:510108000371093)决定注销，请公司相关债权债务人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。
●四川省成都市金牛区国家税务局 2013 年 11 月 26 日颁发的四川嘉良建筑工程有限责任公司税务登记证副本（川税字 510106083374031 号）遗失作废。

●双流县仁和恒顺商贸行《个体工商户营业执照》正副本(注册号:510122600346090）经营者:邬航英,税务登记证正副本（税号:510122L50293115）遗失,声明作废
●成都易大科技有限公司营业执照副本(注册号:510107000478196)遗失作废。
●四川大鹏源建筑工程有限公司法人章姚贸（编号:5101008932842)遗失作废。

●成都咸鱼科技有限公司（统一社会信用代码:91510108MA61RFLQ3E)不慎遗失营业执照正本,声明作废。
●成都优品堂商贸有限公司营业执照副本（统一社会信用代码 :91510100MA61TRMD7H)不慎遗失,声明作废。
●成都辉佳企业服务有限公司不慎遗失营业执照正本（统一社会信用代码 91510105562002 0838),声明作废。

遗失说明
兹李林不慎将成都蛟龙投资有限责任公司开具的保证金（票号:4109595)金额贰仟元整,票据遗失,声明原票据作废,以后发生法律纠纷与成都蛟龙投资有限责任公司无关,特此声明
●四川桦国越安讯科技有限公司营业执照副本（注册号:510107000364290)遗失作废。
●四川铜健科技有限公司法人章蒋先幸 (编号:5101060016925)遗失,声明作废。

●成都乾阳教育咨询有限公司(统一社会信用代码 91510104582617982 9)发票领购簿遗失作废

减资公告
四川多行纵横实业发展有限公司(统一社会信用代码 91510104MA61U6PLXG)经股东会决定拟将注册资本由 12000 万元减少至 5000 万元,请公司债权人自本公告见报之日起 45 日内前往公司办理相关事宜或提出相应的担保请求。

遗失公告
北京亿美软通科技有限公司成都分公司不慎遗失营业执照副本（注册号:510107000271707)、地税税务登记证正本（税号:51010777122910-2)、组织机构代码证正副本（代码:771229102)，特此声明作废。
2017 年 02 月 16 日
●成都市共驰广告有限责任公司营业执照（统一社会信用代码 91510106590219896P)副本原件遗失,声明作废
●人保财险国际部商业险 PDAA201651940000034962 保单铅印号 51001600772951 识别码 AEDAAE0015D00 保卡铅印号 51001600584599 识别码 AMDAAA2015A00 遗失,声明作废
●成都奇龙文化传播有限公司原法人章陈武刚(编码:5101095203272)印章销毁证遗失作废