

激活人心也是制造业手中的红利

张凡

连日来,第七次全国人口普查数据的公布,让人们对于人口如何影响我国经济发展尤其是制造业发展的讨论日趋激烈,一个大大的问题常常占据着经济学家、媒体人的大脑内存——“年轻人宁愿送外卖,也不愿去工厂,中国的‘世界工厂’地位还能保住吗?”

面对这样的“灵魂拷问”,我们或许不用太悲观。第七次全国人口普查主要数据显示,2020年全国人口达141178万人,仍然是世界第一人口大国。这让我们首先认识到,我国人口基数大、人口众多的基本国情没有改变,超大规模国内市场优势将长期存在。

对于劳动年龄人口逐年缓慢减少的状况,我国经济结构和科技发展的确需要迅速做出调整适应。尤其对于我们这样的制造业大国来说,更是如此。早在1957年,我国著名经济学家、人口学家马寅初先生在其著作《新人口论》中就提出,不仅要关注人口的数量,还要关注人口的质量。这或许为解决制造业当下所面临的人口难题提供了思路。再说得明确些,就是制造业应对国际竞争,不仅要有能力变人

口红利为人才红利,还要有办法将其激活为人心红利,以便在巩固我国制造业所取得成果的同时,进一步提升国际竞争力,向价值链上端攀升。

我们要看到,在人口形势发生变化的同时,我国经济形态也发生着变化;经济增长的动力正从资源要素驱动向创新驱动转变;带动经济增长的重要因素也逐步从投资、消费、出口的“三驾马车”向扩大内需转变;在参与全球化的方式上也正从被动转变为主动,双循环新发展格局正在构建当中。制造业发展形势自然也会跟着变化:人力密集型企业与自动化智能化企业并存;小单快返、定制化、个性化生产成为新趋势;服务化成为制造业转型升级的重要方向;即使不出国门也面临着来自全球企业的竞争……

在这样的背景下,我们不能把制造业与其他产业割裂开来甚至对立起来,而要把制造业放到整个产业链、供应链、价值链的角度来看待,还要放到产业融合的趋势中来看待,更要把制造业放到其与服务业、消费者等所形成的生态系统中来看待。

这样一来,人口质量稳步提升的实际意义就凸显出来,激活人才红利的基础已经形成。数据显示,我国人口受教育程度明显提高,具有大学文化程度的人口超过2.18亿人,与10年前相比增加1亿人,每10万人中具有大学文化程度的由8930人上升为15467人;16岁至59岁劳动年龄人口平均受教育年限从2010年的9.67年提高至10.75年,文盲率从2010年的4.08%下降为2.67%。

接受过教育的人才并非只有成为工程师、工匠,才会对制造业发展有利。对于整个企业生态系统而言,他们可以从从事科技研发、企业管理、市场营销、公共外交、国际关系判断、品牌管理、运输配送、售后服务等工作,都可为中国制造业提高国际竞争力贡献力量。例如互联网科技人才为企业设计出柔性生产线,满足用户定制化、个性化需求;再例如带货网红可以通过跨境电商与网络直播这样的新业态,在促销产品的同时也提升了产品知名度。

所谓激活人心的红利,一方面指企业在面对当下世界经济复苏还存在不稳定、不确定因素,自身转型升级也面临诸多挑战时,需凝聚内

部共识,提高员工爱国、爱岗的使命感,增强其参与国际竞争的信心。例如,企业可以抓住建党100年的契机,以党建工作为引领,激发出每个人身上潜藏着的奋斗精神,用毛泽东同志的话说就是:“与天奋斗,其乐无穷!与地奋斗,其乐无穷!与人奋斗,其乐无穷!”

有了这样的员工队伍,企业才能凝心聚力,为强国复兴攻坚克难。才能专心致志地从提高质量、加大科技创新、提升服务水平、扩大宣传等方面打造自己品牌,增强用户粘度,从而在国内国际市场上立于不败之地。

另一方面,政府需要致力于不断提升民众收入和生活水平,扩大中产阶层,不断释放扩大内需的潜力。

纵观改革开放40多年的历史,中国之所以能够迅速成为世界工厂,不仅得益于人口红利,也得益于人力资源与产业结构之间相匹配。如今,新形势要求我们需要在保障劳动力密集型产业拥有稳定劳动力的同时,也要多措并举推动人口红利转化为人才红利和人心红利,赋予中国这个世界工厂新内容和新内涵。



新兴经济体需警惕资本外流

本报记者 刘禹松

近日,在中国人民大学国际货币研究所(IMI)、中国人民大学财政金融学院货币金融系、中国财政金融政策研究中心联合主办的大金融思想沙龙——“学习两会精神,金融助力十四五新开局”系列沙龙第4期线上研讨会上,与会专家表示,全球主要经济体有望继续保持相对宽松的货币政策环境,但相关调整也在继续。为此,新兴经济体应做好准备,应对资本外流可能带来的冲击。

中国人民大学财政金融学院党委书记钱宗鑫在会上发布了题为《国际资本市场形势分析》的主题报告。该报告显示,当前美国和欧洲通货膨胀预期均有提升,但风险不高。从GDP增长幅度等情况来看,美国宏观经济形势整体上好于预期,经济复苏动力有所增强,但其国内失业率仍然不容乐观。因此,在短期内,美国的货币政策环境将会继续保持宽松。与之相比,欧洲的经济增长不及预期,复苏性增长因此也将延后。而从全球范围来看,加息系统性风险自新冠肺炎疫情之后出现下降,全球地缘政治风险目前处在低位。

中银香港首席经济学家鄂志寰表示,新冠肺炎疫情的加速使用改善了全球经济复苏前景,实体经济对资本市场发挥了更强的支撑作用,二者的背离出现收敛趋势。当前,全球经济仍存不确定性,资本市场运行特征和疫情之前相比出现较大变化。近期全球股票市场和债券市场的表现主要受流动性和通胀预期主导。全球主要经济体货币政策调整的方向和节奏直接影响资本市场走势。在美国,最近通胀预期进展较快,劳动力市场改善略有滞后,美联储本轮宽松政策退出步伐可能会比2013年更快。主要经济体加息和流动性收缩,可能引发新兴市场资本外流,带来货币贬值、利差上升和资产价格调整。为从根本上应对外流冲击,新兴市场应当注意自身对外平衡并加强宏观审慎监管,保持经常账户差额的相对稳健并控制外债规模。

中银国际证券全球首席经济学家管涛表示,为了稳定新冠肺炎疫情造成的风险资产价格剧烈波动,美联储在短时期内采取了非常激进的货币宽松措施,但这也使得资产价格与实体经济严重背离。资产价格的虚高是未来美联储货币政策正常化面临的巨大挑战。尽管今年以来美国长期国债收益率有所上升,但按历史标准看仍处在低位。若上市公司盈利的实质性改善赶不上美债收益率上行带来的估值调整,美股的剧烈调整将是大概率事件。

管涛认为,在短期内美联储不会采取货币政策正常化的操作,但由于经济加快复苏,特别是进一步财政刺激和基建投资计划会提振市场预期,有可能推高美债收益率,进一步推升美元指数。“一旦进入了强美元周期,部分经济基本面比较弱的新兴市场将可能重新遭遇资本流动冲击。”

中国银行研究院副院长、《国际金融研究》常务副主编钟红表示,当前新兴经济体复苏进程分化,金融风险逐步显现,部分内部脆弱性严重的新兴经济体在美国新一轮“缩减恐慌”背景下将面临比较大的风险。主要包括:货币贬值、资产价格下跌、资本流动波动加大、融资环境恶化等。从国别情况看,新兴经济体风险暴露程度也存在明显的分化。本轮“缩减恐慌”与2013年相比的不同点主要表现为,一是对风险的预判时间更早,二是尚未出现外资大规模回撤,三是新兴经济体自身的“双赤字”问题有所改善。为此,钟红判断,在美国退出量化宽松货币政策过程中,个别新兴经济体可能会出现一定程度的货币金融危机,但整体上不具有传染性,不会引发系统性的“缩减恐慌”。

对此,钟红建议,新兴经济体应继续强调保持自身经济体系的稳健,保持经济和财政政策的纪律性,保持充足的财政储备,保持充分的货币政策工具,保持宏观审慎政策和稳健货币政策,这些对于新兴经济体应对“缩减恐慌”都大有益处。

而在谈到对中国的影响时,管涛表示,跨境资本流动给中国带来的冲击是比较有限的。主要有以下几方面的原因:一是中国近年来民间货币错配大幅减少,对于资本流入特别是流出冲击的承受能力在明显增强;二是中国现在基础国际收支状况依然良好;三是人民币汇率形成的市场化程度进一步提高,市场应对汇率双向波动的容忍度和承受力明显增强;四是由于人民币汇率灵活性增强,我国宏观政策有一定的应对空间。“尽管如此,我国仍需完善跨境资本流动管理框架,进一步提高开放条件下的风险防控和应对能力。”管涛说。

疫情加速全球去现金化进程

本报讯 据《日本经济新闻》近日报道,新冠肺炎疫情进一步加快了全球去现金化进程。法国凯捷咨询公司的调查显示,2021年全球无现金支付预计将比五年前增加约七成。越来越多的消费者和零售商、服务业从业者选择使用结算软件等金融科技类服务。

根据麦肯锡咨询公司的调查,2020年美国同时使用两种以上数字支付手段的人比前一年增加13个百分点至58%。根据不同场合熟练运用多个数字支付手段的人也在增加。报道表示,以此次疫情为契机,不仅是消费者,零售業者也在努力适应数字支付,从而助推了去现金化。美国传统的金融巨头们也在加快数字化转型。由美国银行等机构联合发起成立的个人转账服务ZEL今年3月的用户已达1350万人,同比增长三成。

报道还注意到,在亚洲,率先在中国出现的无现金支付也开始在周边国家普及,各国本土企业也相继推出了自己的支付系统。在拉美,数字银行等助推了当地社会的去现金化。美国CB风险投资公司的统计显示,拉美地区的数字银行已经超过40家。

报道认为,疫情对消费行为产生了重大影响。如果用户越来越多地从无现金支付中感受到便利,那么即便在疫情结束后,也不会回归以现金为主的交易方式。(宗赫)

新疆塔城重点开发开放试验区 迎首批入驻企业

5月15日,新疆塔城重点开发开放试验区(以下简称“试验区”)先行启动区今年首批项目开工。由此,该试验区迎来首批入驻企业及科研单位。

塔城地区位于新疆西北部,与哈萨克斯坦接壤,是我国与中亚合作、向西开放的重要窗口。2020年12月,国务院同意设立新疆塔城重点开发开放试验区。

按照规划,试验区面积约1.6万平方公里,将探索建设口岸、园区、城市“三位一体”格局,重点发展现代服务业;并探索发展塔北、塔南经济走廊;建设现代农牧业发展示范区、制造业创新发展示范区和生态文化旅游示范区。

随着试验区先行启动区项目开工,国家电投集团新疆能源化工有限责任公司、中国水利水电第四工程局有限公司、三一重能股份有限公司、中铁十五局集团有限公司成为试验区首批入驻企业,西安交通大学成为试验区首批入驻科研单位。(胡嘉琛)

展现世界 展示精彩



近年来,江西省抚州市东乡区积极建设新能源新材料产业园,打造集研发、生产、销售、物流、电子商务、供应链为一体的新能源产业链,助推企业绿色发展。中新社发 何江华 摄

就业市场进入全球化时代

本报讯 西班牙《先锋报》网站近日发表一篇题为《全球化进入就业市场》的报道,观察全球化的新现象——人才的全球化。

该报道列举了这样一个案例:一家致力于软件开发的著名计算机公司占据了巴塞罗那一栋办公楼的三层楼,有300名员工在那里从事编程工作。但随着疫情蔓延,远程办公方式逐渐兴起,该公司大多数员工回家办公。不过,该公司还是设法保持了原有的生产率和质量水平,甚至决定保留部分远程办公方

式,并关闭了两个办公楼层。不仅如此,公司还创建了一个国际部门,招聘了一些印度籍编程人员。目前,印度编程人员占该部门员工人数的60%以上。

该报道认为,疫情期间,远程办公方式的兴起,让许多科技公司发现了印度的巨大潜力,而谷歌、亚马逊、苹果、微软等大型跨国公司几年前就已经登陆印度市场。因为对于任何需要聘用软件开发人员的公司来说,薪水差额都是一个甜蜜诱惑,印度籍程序员要求的工资大约是他

们美国同事的10%。

目前,印度城市班加罗尔已成为真正的硅谷复制品,印度科学研究所和印度理工学院等著名学府培养的人才为这个城市创造了企业家生态系统。

因此该报道认为,在过去,关于全球化的主要理论总是从货物、人员、信息和资本的流动这四个基本方面来阐述。但现在,企业面对一个新现象——那就是可以聘用最优秀的专业人员,无论他们身在何处。(毛雯)

中企海外人才发展案例

四达时代:给予员工充分的信心与信任

北京四达时代通讯网络技术有限公司(以下简称“四达时代”)创立于1988年,是中国广播电视行业最具影响力的系统集成商、技术提供商、网络运营商和内容提供商。作为一家成熟的出海企业,四达时代从2008年在卢旺达开始运营至今,一直是中国人才的受益者。

2002年,四达时代远渡重洋,开启了与非洲各国携手并肩,推动社会数字化、信息化的征程。目前,四达时代已在尼日利亚、肯尼亚、坦桑尼亚、乌干达、卢旺达、莫桑比克、几内亚、刚果(金)、南非等30个国家注册成立公司并开展数字电视运营。

近年来,四达时代在非洲国家打造了有630多个频道、10余个语种播出的节目内容平台;拥有数字电视用户1300万、互联网视频移动端用户2000万,社交媒体粉丝数量超过1000万。四达时代成为非洲发展最快、影响最大的数字电视运营商,也是非洲重要的视频流量拥有者和家庭视频流量入口。

作为高科技和文化融合的一家企业,科技人才和文化人才成为其不可分割的两部分。背靠中国的高

等教育、中国的工程师、中国人才的红利,四达时代有效做到了人才的输出和供给。从人才评估的角度,四达时代会更加关注应聘者的潜力。

“几年前,四达时代在人才需求方面以招聘(人)为主,现在则由招聘(人)转为找人。无论是在国内的社招还是校招,四达时代不再是站在‘绝对的甲方’位置上,而是尽量保持与应聘者平等对话、平等合作机会的姿态。”四达时代集团副总裁、人力资源总监卢玉亮介绍说。

走出去的中国企业都在面对不确定性。在招聘过程中,四达时代更多地向应聘者展示一个客观、真实的非洲,希望校招的同学或社招的应聘者,在与四达时代交流之前多去非洲看看,多了解非洲,对非洲产生认可,这样双方就能够一起抓住在非洲发展的机会,一起迎接挑战。卢玉亮认为,年轻人有自己的世界观,他们在寻找一份属于自己的挑战机会。

以前,四达时代作为招聘单位会考虑应聘者是否适合四达时代,应聘者在这个岗位上是否有所成就。现在,四达时代回归到应聘者

个体,从应聘者自身的资历和经历上去考察。应聘者首先要清楚自己想要什么,而四达时代可以为其提供出海工作的机会、平台和渠道,这一点就能够让四达时代和人才之间从利益共同体转变成事业的共同体。

因为双方文化与背景的差异,如何将中方员工与非洲本地员工真正融为一体,是一件极具挑战的事情。在众多出海的中国企业中,四达时代是本地化做得比较好的企业。这从一个数字就能看出来,四达时代的中方员工和本地员工的配比基本上能达到1:10。

从四达时代多年的经验来看,每一个从中国走出去的企业,特别是到达非洲的企业,必须做好三件事。

第一,做好对环境的认知。出海企业一定要熟悉当地的法律法规、当地经济发展情况以及当地的社会文化,还有当地的技术发展阶段。

第二,对文化的认同。在非洲开展业务,特别是关系国计民生的文化,一定要尊重当地文化。

第三,相信当地的教育。要相信当地人能干好当地的事。四达时

代做的是数字电视业务,与本地员工生活息息相关,让他们亲力亲为,会更具有感染力。这样一来,企业未来发展也会有更大的空间。

“对于一些岗位,本地人才可能比从中国派出的人才更擅长。毫无疑问,中国员工是公司业务拓展的领军者,同时要相信,本地化人才能够做好四达在非洲精耕细作的工作。”卢玉亮认为,在人才本地化过程中,首先要相信他们能够做好本地化的事情。

众所周知,文化有着非常强的本地属性。非洲每个国家都有多种语言。这些年,四达时代在非洲做了很多本地化的工作,譬如专门设立了豪萨语频道和斯瓦希里语频道。

再如,围绕着配音这一主要业务类型,四达时代经常在非洲组织配音大赛,不仅会颁给优胜者大奖,还会在本地化方面做一些宣传,甚至为优胜者提供到中国工作的机会。

人才就职于一家企业,最看重的是企业的雇主品牌。企业品牌其实是雇主品牌背后最大的支撑。四达时代是一家2C企业,这成为其在非洲吸纳国际化人才的优势,人们每天打开电视都能看到四达时代这

个品牌,对其认知度非常高。

“做雇主品牌,首先就是进入校园,跟校企进行合作以及作出贡献;其次是吸纳人才,非洲是一个非常年轻的大陆,从长期发展来看,它的人才成长得非常快。非洲的大学资源、大学生群体在很大程度上支撑了四达时代的发展。”卢玉亮总结说,这些年来,四达时代实施以中国人才为依托、以本地化人才为基础、国际化人才作为有效补充的人才战略。(本文节选自《中国企业海外人才发展白皮书》相关案例,转载请注明出处,扫描二维码可阅读全文、观看视频节目。)

