

西部发展『大数据』呼唤海归

孙晴文/图



朱玉芳绘

大数据，是目前信息行业最热门的词汇之一。“大数据是个新提法，但其实它以前就一直伴随着我们。大到整个国家，小到个人，每天通过各种终端产生海量的数据，如何收集、整合并利用这些数据，就是大数据领域研究的事情。”7月23日，由欧美同学会组织的“千人计划”专家西部服务团赴西安西咸新区大数据产业园考察时，普加信息技术公司董事长谢清禄如是说。

规划落地 技术创新需要海归

在与西部服务团专家们探讨大数据中心建设的规划时，沣西新城管理委员会主任刘宇斌显得有些兴奋，他说：“两年以来，我们请了国内外顶尖的规划团队，一共做了54项规划。我们打算用8年时间，建成国家级信息产业基地和大数据处理中心。”

有了详尽合理的规划，接下来要做的就是落实。威普信息技术(中国)有限公司总监王蔚东说：“大数据作为一种信息产业，没有太多地域限制，所以西部发展大数据一定要抓住机遇，争取在这一领域追赶东部，但现在的主要任务是人才汇集起来。”王蔚东还表示，大数据的技术在国外比较成熟，在技术上和应用上都有很大发展，所以国内大数据发展非常需要能够带回先进技术和应用的海归。“如果没有海归的参与，这一产业需要探索较长的时间。”谢清禄说。

高端人才匮乏成制约因素

目前国内的大数据产业正在进入一个快速增长期。发展大数据产业，推动大数据技术的研发和应用，需要大量的新型人才。谢清禄说：“中国大数据发展的制约因素是高端人才的匮乏，国外很多地区已经进行了多年的大数据技术研发和应用实践，在高端人才比例上很有优势。”

王蔚东说：“大数据产业的长远发展，不光是存储海量数据，还需要把这些数据应用起来，所以新型人才是关键，他们能带来数据应用的先进理念。但目前为止，很大的一个问题是海归人才主要扎堆东部，但西部发展前景也很大。”谢清禄还表示，大数据产业需要的人才，不仅要掌握相当多的专业技能，还需具备对未来趋势的敏锐嗅觉。大数据时代的来临，国内对数据专家的需求激增，连东部地区都缺乏高层次人才，这对西部更加具有挑战性。

注重软实力 消除海归顾虑

西部发展大数据中心，对人才到底有没有吸引力？作为大数据领域的专家，谢清禄对西部建设大数据产业园很感兴趣，他说：“随着智能手机、移动终端、车载设备的普及，信息数据出现了惊人的增长，大数据市场发展的潜力非常大。大家对于数据应用的需求是不分东西部的，所以我觉得应该尽早抓住西部发展大数据产业的机遇，从大数据中挖掘大价值。”

不过，有了吸引力还不够，海归专家到西部投身大数据产业还有顾虑。“大数据产业属于新兴产业，如果政策不持续，或者相关的法律、法规不健全，会对企业以及人才的长远发展造成阻碍。”谢清禄说。中法青年企业家协会会长朱悦秋也有同样的顾虑：“像我这样的青年企业家，自身的根基不太稳固，如果投身西部发展，一旦失败便很难再发展起来了。我更愿意先到东部打好基础，等自身建设好了再到西部。”

所以，打造一个优良的发展环境，打消这些顾虑和担忧，有助于大数据企业与高层次人才进入西部。刘宇斌说：“我们的大数据产业园区其实有很多优势，我们很希望这些‘千人计划’专家能带着企业或者研究团队来到西部与我们进行更进一步的合作。”



「千人计划」专家正在激烈讨论

开发智慧西部

齐心

大数据终于迎来了属于它的时代。

大数据蕴含着巨大的潜在经济及社会价值。哈佛大学社会学教授加里·金说：“这是一场革命，庞大的数据资源使得各个领域开始了量化进程。无论学术界、商界还是政府，所有领域都将开始这种进程。”奥巴马政府甚至将其定义为“未来的石油”，并于2012年宣布投资2亿美元拉动大数据相关产业发展，将“大数据战略”上升为国家战略。

据预测，2016年我国大数据应用的整体市场规模将突破百亿元量级，未来将形成全球最大的大数据产业带。而2012年《西部大开发“十二五”规划》则表明，在开发理念上，西部大开发将更加注重发展的质量和效益，这一点成了西部地区与大数据结合的契机。

多年来，我国一直以各种优惠政策引才进西部，尤其是对拥有高新技术的海归，更是青睐有加。然而，高端人才匮乏依然是制约西部发展的“老大难”问题，其中一个重要原因就是西部的高新产业少，又大都与海归所学专业不对口。现在，以陕西省西咸新区沣西新城建立大数据产业园为例，我国正在大力发展西部的大数据中心，这正为学成归国的高端人才提供了大展拳脚的新天地。

我国大数据产业还处于发展初期，西部更是如此。要进一步发展西部大数据产业，不仅需要高端人才，还需要吸引各类要素有序向西部地区流动，凝聚社会各方面力量，共同参与和支持开发智慧西部。



普通海归就业竞争力下降

用人标准拔高 难以满足需求

谭程

近年来，随着留学逐渐平民化，一些家庭已将留学当成一种教育投资。调查显示，有半数以上的学生出国是为了“增强就业竞争力”。然而，让很多人难以接受的是，不少花高价留学归来的海归年薪不到4万元人民币。与此同时，国内的就业压力越来越大，首先是“回国潮”一浪比一浪高，2012年度各类留学回国人员总数为27.29万人，比2011年增长了46.57%，海归感慨竞争太激烈。

海归不再是“稀缺资源”

网友小伟是一名程序员，曾赴澳大利亚昆士兰大学留学，现就职于成都一家IT公司。对于自己身上的“海归标签”，他表示很尴尬：“海归身份并没有给就业带来实际帮助，相反，它会增加老板对求职者的心理期待值，这让人压力很大。”“现在回国就业的待遇与10年前留学归来的师兄师姐相比，两者简直是天壤之别。当时多家企业抢着要一个海归；但现在，海归的能力却饱受质疑，起薪和国内大学生基本没有差别。”小伟感慨道，“要是早几年毕业就好了。”

人才标准越来越高

“不少人认为，海归相比本土毕业生具有外语、创新思维、国际视野等多方面的优势。但用人单位在面试时，通常只关心你是否有工作经验，其他的则很少提到。”小伟认为，海归与企业间供需关系的改变，显示了海归的就业竞争力正在下降。而且，对海归人才的评估标准还在不断提高，除了要有高学历，更需要掌握一定的核心技术。《厦门市引进海外高层次人才暂行办法》为例，其引才条件的第一条就规定：

长见识更要长本事

“出国留学，不仅是为了开阔视野，更重要的是学习专业知识和掌握良好的思维方式以及建立自己的价值体系。”林熙说，“倘若连第一条‘学习专业知识’都做不到，那么就只能算‘出国旅游’，而非出国留学。”针对不同类型的留学生，林熙对他们的职业规划提出了如下建议：

对于去国外深造的理工类学生，如果不能全身心地浸润其中，所谓的深造不过是隔靴搔痒。理工科贵在学“精”。不仅要理论对知识进行系统地学习，还要有意识地培养自身的动手能力和创新能力。在学习过程中，还要“跳出专业看专业”，不能让自己的思维被本专业“固化”。

对于社科类学生，则要学得“广”。有意识地训练自己的外语表达能力和社交能力。在国外求学的这段时间，尽量不在华人圈子中“扎堆”。一方面可以锻炼自己的独立生活能力，另一方面可以“强迫”自己多与不同文化背景的人交流，了解当地的文化和价值观，真正地开阔视野，建立人际网络。这些都可能转化为自身的国际化资源。

从社交网络中过滤有效求职信息

正规大型求职网站依然是重点

杭舟 张园园

林晓慧去年从荷兰留学回国，社交网络就成了她搜集各类职位信息的来源。除了关注一些人力资源中介机构的微博，林晓慧还加入了几个豆瓣的小组，和网友分享职位信息和求职心得。

在异常激烈的求职竞争中，及时、快速地掌握各类目标职位信息成为其中的重要环节。为求“先发制人”，社交网络成为不少海归获取求职信息的渠道。

信息获取新渠道

微博、微信等社交网络用户规模的进一步扩大，使其日益成为求职信息的“集散地”，发布招聘信息的主体也日趋多元。个人、企业和一些专业的人力资源中介机构都成为信息源，海归社会团体、政府机构和事业单位也利用官方微博，有针对性地发布各类招聘信息。轻点鼠标即可接收相关的求职信息，并能以“微话题”、“小组”等多种形式实现信息共享，这获得了不少海归的青睐。

在美国学习传媒的周创今年刚回国，他已在微博上关注了不少传媒业界人士。他说：“由于我一直在海外学习，对国内行业并不了解。通过关注他们，能及时掌握界的最新信息。自己看到了可以与他们联系，咨询相关事宜。”

有效的辅助手段

在一些专业求职网站上，常出现企业打着招聘的旗号做广告的现象，与之相比，微博、豆瓣这类社交网络上发布的招聘信息更为准确和及时。

另外，社交网络自身的社交功能也能够帮助招聘信息进行更有效地传播。因为社交网络中的好友基本都在一个相似的圈子当中，他们所从事的行业可能具有相关性。周创表示，时间长了，这个圈子会越来越大，同一个圈子的人越来越多，会发现很多“营养”的微博。同一条信息的转发次数越多，就能够被更多感兴趣的人看到。

但是，在海归求职的过程中，社交网络更多是一个辅助性的信息来源，并不能成为求职的全部。海归精英网创始人王国伟指出，社交网络上的招聘信息可以实现小范围的转发和传播，但是大范围的不行。这些信息对求职有帮助，但是作用有限。

社交功能仍需完善

社交网络的一个特点是信息的碎片化，在这些平台上每分钟都会产生海量信息，其中的招聘信息更是分散。现有的搜索方式也不正式，用户需要一条条去检索，甚至去核实。即便海归在微博上有关注一些招聘账号、加入一些群组，可正巧看到他们所发布或转发的招聘信息的概率也不是特别高。

此外，社交网络在海归求职过程中所发挥的社交功能还不完善。王国伟说，现在在社交网站上的很多求职信息其实还是在直接推送，缺乏足够的互动交流，这与传统招聘网站发布的功能差不多，互动的优点没有完全展现。

王国伟最后也建议，如果是应届毕业生回国的海归，还是应该通过正规的大型求职网站去应聘。不过海归平时多关注社交网络上的招聘信息，有意地去提升自己的素质，总结别人的经验，也可以提高自己求职成功的概率。



杭舟绘

刘禹：打造互联网翻译生态圈

张海磊

“翻译本身并不像媒体行业或金融行业那么热门，所以很多不了解翻译行业的人可能一开始并不想涉足这个领域。”365翻译的创始人刘禹说。然而，就是这样一个不那么热门的行业使他放弃了之前的媒体工作，开始了创业之旅。在将传统翻译行业和互联网技术相结合的路上，刘禹和他的团队不断寻找着成就感。

创业精神的推崇者

创业对刘禹来说绝不是一个突发奇想的念头。高中时，他曾和同学一起给外面的公司做网站，赚了几万元钱，当时创业对刘禹来说是一群人在一起很开心地做事情。然而，他真正对创业这个词有更深刻的认识，还是在美国读大学的时候。在美国，尤其是在硅谷，创业是一种文化，这种文化包含很多元素：包容、创新、激情、挑战、趣味等。受这种文化的影响，创业充满了激情，创业者们为了爱好而投入。“一群思想很开放的人，他们会挑战一个很传统的行业，然后用新的方法，主要是通过互联网去创造一些新的东西。”刘禹很快被硅谷的这种创业文化深深地吸引

了。当创业的想法再次被激起时，刘禹和在硅谷做技术的朋友一拍即合。

公司发展的初期，人员、资金、场地等都是摆在他们面前的。然而，即使是在最艰难的时期，刘禹也没有动摇过继续走下去的决心。“当时虽然环境很艰苦，但是我们在一起每天都做很多事情，感觉很快很充实。也是在那个时候我切身地感受到了自己一直推崇的创业精神和创业价值。”他说道。

正是对这种创业精神的坚守，刘禹和他的团队有着充满理想主义色彩的愿景。“一群年轻人，凭借每个人的努力都可以做一番大事。终有一天，我们会改变这个行业并将它变得更好。”谈到自己的团队，刘禹如此评价。

为传统行业注入新活力

刘禹介绍说，“365翻译”是当时公司所有的人投票一致通过的。之所以为公司取这个名字，是因为它很好地传达了公司服务的便捷性，即一年365天随时随地都可以上网购买翻译服务。



刘禹

国内的翻译公司一般是采用传统的小作坊模式，无法为客户提供高质量的服务。“这为我提供了一个创业的方向。我们既懂翻译，又懂互联网，想用最新的互联网技术来做这个传统的行业现代化。”刘禹说。他和他的团队正在做的就是将类似于街边小餐馆的传统翻译公司变得像麦当劳一样标准化、统一化。“一天24小时，只要客户有需求，他就能在网上购买我们的翻译服务。”刘禹补充道。