“全球创新前景展望”分论坛嘉宾热议——

解放创造本能 激发创新活力

经济日报·中国经济网记者 周明阳

论坛观察

在全球最具创新力公司的排名中，美国企业依然位居前列，但中国和其他新兴经济体正迎头赶上。硅谷何以引领全球创新？未来全球创新前景如何？来自科技界、企业界和创投界的嘉宾就“全球创新前景展望”话题展开了探讨。

创新需要投入

研发投入一直被视为衡量创新的重要指标之一，因为创新不只是奇思妙想，创新成果的产出意味着高昂的成本。2018夏季达沃斯论坛“全球创新前景展望”分论坛讨论一开始，与会嘉宾就谈到一个令人感到意外的事实：去年很多位居创新前沿的国家在研发上的投入不增反降。世界工程组织联合会主席龚克说，世界经济论坛日前发布的一份报告显示，全球研发投入在过去以两位数增长，但在去年开始下降，究其原因是跨国公司的研发投入在2017年出现了下降，这一现象值得警惕。

对于在创新上的投入，京东集团首席技术官张晨更加务实，他认为，在人工智能时代，软硬件设施越来越成熟，创新门槛越来越低。现在企业比较专注的是细分领域创新，在自己的应用场景中实现技术的迭代，不断完善用户体验，而不是为了创新去“烧钱”。1871公司首席执行官齐格勒坦言，世界上最成功的企业，都是那些对创新投入最多的企业，能够给世界带来颠覆性变化的正是那些在研发上不惜成本的公司。埃森哲首席战略官奥马尔·阿波什也表示，如果今天企业不投入的话，未来就会受到影响。随着企业收入的提高，必须保证每年都有创新研发方面的投入，这样才可以保持领先地位。

创新有没有地域之分？龚克说，北美始终处在创新前沿，其优势地位是从工业革命以来长期积累而成的。但亚洲地区的崛起是不可忽视的现实，从上世纪六七十年代日本的崛起，到八九十年代中国的发展，亚太地区的创新愈发活跃。在中国，除了北、上、广、深，更多创新中心正涌现出来。这些区域的发展或许在未来会改变世界的创新地图。

奥马尔·阿波什在分析硅谷成功的原因时谈到，硅谷的领先优势不仅是历史原因，还因为在这一地区聚集了众多资本、技术、法律等方面的机构和人才，形成了一个完善的生态系统，这个生态系统也会进一步吸引更多的创业者，这是很难复制的。因此要想打造更多创新中心，重要的是营造良好的环境，让创业者在其中实现繁荣发展。

为创新人才“松绑”

人才是创新的关键，围绕创新一直以来都有的争论是，创新型人才是能够被培养出来的吗？创新型的思维可以培养吗？要回答这个问题，需要剖析清楚创新与教育的关系。

龚克认为，人是有创造能力的，并且人的创造能力可以通过教育训练得到发展，“我认为所有的教育、训练都在启发、解放、激励人的创造性本能，在一定场景中形成他的专长，这是教育要实现的目标”。龚克表示，创新人才的培养一定要在一个相对开放、包容的环境下进行，命令式的教育、灌输式的教育很难创新，只有开放而包容的环境才可以让各种人才发挥潜能。

齐格勒表示，每个行业都需要有创新的过程，教育就是创新的基石，尤其对于高等教育来说更是如此，“如果下一代人不相信这个世界会有颠覆性的变化，他们就不会有主动创新的动力”。

龚克说，在人工智能时代，人的角色变了，现在很多问题人类算不过人工智能，人类现在更多的是发现问题、建构问题，提炼概念，为了培养这样的能力，需要重新建构训练场景。今天的学科专业基本上是为了工业化设计的学科，为了满足智能化的需要，需要破除很多学科间的界限。“学习者的主动性也要得到发挥，教育不是灌满一桶水，而是点燃一把火，我们的教育需要改变。”龚克说。

图③ 本届夏季达沃斯论坛议题广泛，与会嘉宾在会场外也积极讨论交流。 徐惠喜摄

图④ 参会嘉宾体验新技术，通过声音测试，就可以得知年龄等个人信息。 袁 勇摄

图① 与会嘉宾在新领军者村内观看相关展示。 徐惠喜摄

图② 在“消费趋势与中国经济”分论坛现场，与会嘉宾围绕社会阶层消费趋势、消费细分市场等话题展开讨论。 牛 瑾摄

“中国的湾区经济”分论坛嘉宾认为——

粤港澳大湾区优势独特前景看好

本报记者 袁 勇

声音

作为中国建设世界级城市群的重要载体，粤港澳大湾区的发展引人关注。粤港澳大湾区内的城市各有特色，如何实现优势互补，促进协同发展？在2018夏季达沃斯论坛“中国的湾区经济”分论坛上，与会嘉宾就此发表了自己的看法。

香港特别行政区财政司司长陈茂波认为，与世界其他湾区相比，粤港澳大湾区有自己独特的优势，比如人口资源丰富，达到6900万人，是我国经济比较发达的地区。粤港澳大湾区各地经济也各有特色：香港是国际金融中心；东莞、佛山、惠州等地制造业发达；深圳则是科技产业中心。此外，粤港澳大湾区是改革开放较早的地区，参与国际合作的经验比较丰富，强大的科研力量也可以吸引全球科技公司、科研机构前来投资布局。

清华大学公共管理学院院长薛澜也提到了粤港澳大湾区丰富的科技资源。他认为，香港有全球知名的研究型大学，如香港大学、香港科技大学、香港中文大学、香港城市大学、香港理工大学等，这些高校在过去几年发展得非常快。粤港澳大湾区的一些内地高校，如中山大学、华南理工大学、南方科技大学等，进步也非常大。这些高校为大湾区创新提供了非常丰富的人才资源。

薛澜还表示，粤港澳大湾区有非常完整的产业配套体系和创新生态环境。“华为、腾讯、华大基因等高科技企业在深圳如鱼得水，得到了很好发展。香港和澳门在金融等方面拥有巨大优势，如果这些资源得到有机结合，粤港澳大湾区能够在全球创新版图上拥有更重要的地位。”

要推动粤港澳大湾区进一步发展，还有哪些工作需要加强？陈茂波表示，各地还应加强协同发展，实现优势互补，并在促进人力、资金、货物的自由流通上作出更多努力。

香港尚乘集团主席蔡志坚则表示，未来，粤港澳大湾区要加强人才培养，不仅仅要培育新人才，也要注重帮助现有人才提升技能。此外，大湾区内各地政府间要有更多的沟通，企业间也需要加强沟通。

上海交通大学上海高级金融学院副院长朱宁认为，粤港澳大湾区是对不同人群的整合式发展，不同的人对金融服务需求不同，如果有了更大的人口积聚和更多企业创新活动，会对金融发展提出更多潜在的需求。朱宁表示，粤港澳大湾区发展要格外注重澳门的作用。“澳门是粤港澳大湾区不可或缺的一部分，从金融角度来讲，澳门是重要的人民币离岸市场，规模可能不如香港，但覆盖了葡语国家，加深了中国和葡语国家经济、商贸和金融往来。葡语国家在能源、大宗商品等方面与中国尤其是大湾区有很多合作机会。”

新领军者说

欧力士集团资深董事长宫内义彦：

抓住在华投资新机会

本报记者 周明阳

欧力士资深董事长宫内义彦在接受经济日报记者采访时表示，作为一家总部设在日本东京的全球综合金融服务企业，欧力士集团因夏季达沃斯论坛与中国结缘。作为较早进入中国市场的外资企业，欧力士持续关注中国市场巨大的发展潜力。中国是欧力士海外业务最重要的板块之一，欧力士已经联手多家中国央企、民企及地方政府在华开展投资业务，欧力士也积极推动中国企业相关业务在日本落地。

今年6月份，欧力士集团联合多家公司共同宣布，自6月22日起，在日本冲绳县Yui-Rail单轨电车试运行使用支付宝二维码支付业务。这是中国移动支付首次进入日本铁路交通系统。宫内义彦表示，今后欧力士集团将进一步推广移动支付在日本的应用。

中国政府大力推行改革开放政策，重视创新，注重为中小企业发展创造良好的环境，这些都是欧力士集团愿意扎根中国市场的原因。宫内义彦表示，欧力士集团深度参与了中国的改革开放进程，也注意到现在中国提出要加大改革开放的力度，尤其是对外资的开放程度，制定了一系列金融开放政策。“欧力士作为一家以技术为主业的企业，特别关注中国相关政策，我们觉得中国改革开放力度加大，特别是金融领域的开放，是个非常好的消息。”宫内义彦说，今后欧力士将继续扩大对中国的投资，期待通过开展合作创新、产投创新，持续拓展投资领域，在华寻找投资新机会，以崭新的商业模式推动日中两国产业合作。

宫内义彦表示，“一带一路”建设不仅将为中国开放发展创造更大空间，也将为包括日本在内的世界各国和全球经济发展带来更大机遇。欧力士在“一带一路”相关国家中，已经有了几十年的发展经验和商业网络资源优势，将与中资合作伙伴企业一道，更深入地参与“一带一路”相关国家科技、金融等领域的项目，共同开发第三方市场。

当前，世界经济发展存在诸多不确定性，对中国经济也造成了影响。对此，宫内义彦认为，中国有庞大的人口和市场，有40年改革开放打下的良好基础，现在正是中国调整经济结构的良机。中国的消费市场成长速度很快，考虑到整个市场的规模，如果中国经济能够从出口导向型更多转向以满足国内市场需求为主，实现更高质量的发展，相信这个市场将对各国企业产生巨大的吸引力，“我们会相应地调整在中国的商业模式和商业布局，以便参与中国新一轮经济结构调整和成长”。

外企德科高管：

用新技术拓展人力资源服务

本报记者 周明阳

北京外企德科人力资源服务上海有限公司在2009年成为世界经济论坛行业会员，并开始参加夏季达沃斯论坛。人力资源企业如何迎接第四次工业革命？技术进步将如何改变行业发展前景？围绕这些问题，经济日报记者专访了这家企业的两位高管。

北京外企德科人力资源服务上海有限公司董事马西亚表示，他们此前做人力资源服务时更注重提高服务品质和精细化程度，更关注客户体验，很少通过技术解决问题，但在第四次工业革命到来的当下，运用新技术是必然选择。

马西亚表示，目前中国的产业构成已经从第二产业为主过渡到以服务业为主，人力资源是服务时代重要的组成部分，很多中小企业缺乏专业的人力资源管理技能，影响了自身业务。为了更好地帮助中小企业，外企德科与蚂蚁金服联手成立了“人力窝”公司，目的是为中小企业打造一个平台，让他们通过人力资源管理方面的进步延长成长周期。在这个过程中，新技术大有可为。“我们在实际工作中非常关注大数据、人工智能、区块链等新技术的发展，这些前沿科技都可以应用在人力资源领域，而且将带来新的突破。”马西亚说。

马西亚举例说，比如薪酬制度，其实中小企业在薪酬管理上相对薄弱，他们并不知道什么样的薪酬制度可以激励员工，通过大数据可以获取大量的薪酬数据，在经客户授权的前提下可以计算每家公司的薪酬。再比如人工智能技术，可以帮助求职者和企业双方判断彼此是否适合，这些技术的发展将从根本上改变这个行业。

北京外企德科人力资源服务上海有限公司董事周姨认为，技术从投入研发到研发成功，再到投入市场需要经过一个周期，这个周期正在逐渐缩短，这在历次达沃斯之行中也有所体现，“比如第一次在达沃斯论坛上见到VR还是新技术，两三年之后VR就在各行各业得以广泛应用。所以，本届论坛上看到的新技术很有可能会在短时间内普及，为此要提前做好准备。我们会把这次论坛上的收获带回去，对企业业务作出相应的调整。”