

上海为何成为电影人近悦远来之城



今晚,为期10天的第二十四届上海国际电影节将落下帷幕。今年的电影节参展影片创历届之最,扶持电影新人新作创举不断。种种迹象表明,上海正成为电影人近悦远来之城。

上海是中国电影业的摇篮,第一部故事片,第一部纪录片,第一部有声电影……中国的民族电影从这里诞生、发展,走向繁荣昌盛。上海有最热情的观影人群,截至今年5月份,影院票房收入12.34亿元,持续领跑全国城市票房,银幕数位居全国第一。

从“上海出品”“上海创作”

到“上海创制”,上海也是电影票房和口碑的保证。以即将上映的《1921》为例,每逢重大题材、重要节点、重要档期,在每一个需要“顶上去”的时刻,“上海出品”都不曾缺位。今年,已有《刺杀小说家》、《人潮汹涌》、《我的姐姐》等16部上海出品的影片进入院线上映,总票房40.38亿元,约占全国国产影片票房的五分之一。

这份优秀成绩单的背后,关键是源源不断的电影人才,带来电影事业的蓬勃发展。他们为什么愿意来上海?因为这里有独具吸引力的文创和人才政策,有不断完善电影规划生产体系,有着服务电影机构、服务电影人才的完善举措。

2017年,上海出台了“文创

50条”,提出推进全球影视创制中心建设,凝聚一批领军性人才,孵化一批新生代人才,加大文化创意人才引进力度,加大对骨干人才的激励力度。此后,进一步提出全力打响“上海文化”品牌,将影视产业作为上海文化创意产业发展的着力点,构建现代电影工业体系,推进全球影视创制中心建设。

在深化落实上海电影发展促进政策的基础上,上海用好电影扶持专项资金,打通和联动上海创意、投资、拍摄、制作、发行、衍生等多个产业环节,基本实现影视全产业链发展,建成了一批现代化、前瞻性、支撑影视生产链的影视制作基地。以上海科技影都为例,这里已集聚近7000家

影视企业及工作室。

上海更是国内电影摄制服务最完善的城市,拥有影视摄制服务机构“保姆计划”,支持开展影视完片保险和制作保险等新型业务,建立影视版权服务机构,优化片酬分配机制,让电影人安心创作,没有后顾之忧。

作为国际性大都市,上海对人才有着强大吸引力,是国家对外交流的窗口,城市优美,生活配套完善,宜居宜业,逐渐凝聚起一批电影领军性人才。可以说,只要你爱电影、想拍电影,来上海,就对了。

作为孵化新生代人才的重要平台,上海国际电影节立足“亚洲、华语、新人”的办节定位,探索长效扶持机制,承担起为中国电影产业

输送人才的责任。今年,上海国际电影节更是全新推出了“Y计划”和48小时挑战赛,提供创作各环节的资金支持,鼓励青年影人落户上海,从剧本立项、取景拍摄、后期制作、国内外电影节参展参赛等方面,构成了互有关联、逐层递升的新人培育孵化机制,逐步形成人才培养的闭环。

电影是时间,沧海桑田,沉淀百年峥嵘岁月;电影是梦想,连接彼此,承载人类美好希望。借由电影,中国得以看到世界,世界也得以看到中国。高速发展中的上海电影产业和上海国际电影节,吸引着越来越多的电影人才汇聚上海,必将成为上海文化传播的重要载体,成为上海打造城市文化软实力的突出标志之一。

■ 王卫朋

人工智能技术会诱致劳动收入不平等吗?



眼下,前沿研究开始关注人工智能技术对收入不平等的影响。当前人工智能技术发展是否诱致中国劳动收入不平等?人工智能技术将通过哪些途径影响劳动收入分配?针对这些问题,由华东师范大学经济与管理学部教授王林辉牵头完成的研究,通过揭示人工智能技术影响劳动收入分配的内在作用机理和提供中国经验证据,给出规避人工智能技术可能加剧收入不平等风险的政策建议。

人工智能引起的收入差距扩大正加剧

王林辉教授及其合作者胡晟明、董直庆的研究结果表明,人工智能技术通过岗位更迭效应和生产率效应非对称地影响劳动收入差距,并引发部门间劳动收入差距在2001-2016年期间年均扩大了1.739%。

与此同时,现阶段的人工智能技术,倾向于在低技术部门表现为自动化扩张形态;而在高技术部门的新岗位创造形态突出,其通过更多增加高技术部门劳动岗位的方式,加

剧扩大了收入不平等。

分地区测算结果表明,相对劳动密集地而言,人工智能技术对资本密集地劳动收入差距的扩大作用更为明显,但对劳动密集地的影响不断增强;相对于技术密集地而言,在非技术密集地高低技术部门收入差距受到人工智能技术的冲击更大,且技术与非技术密集地中岗位更迭效应均大于生产率效应。

建议逐步增设人工智能、大数据等前沿课程

当前世界正处于人工智能技术掀起的“第四次技术革命浪潮”之中,人工智能技术将深入发展和广泛应用,必将对不同部门的劳动产生持续冲击,劳动力市场地位以及不同类型劳动收入不平等将是收入分配领域未来长期且必须面对的重要问题。

基于此,政府应在以下几方面引起重视——

首先,健全就业培训机制全方位提升劳动技能水平。为有效应对人工智能技术的劳动岗位替代作用造成的收入不平等现象,政府应加大对教育培训的投资规模,建设以高校为人才储备摇篮、以企业为技能实践基地的全方位就业培训机制,从而为社会不断输

送高素质人才。

具体而言,企业在引入新的生产技术同时,应积极组织员工参与技能培训,以提高劳动技能水平,从而适应新的生产需求。伴随生产自动化和智能化,未来的社会生产将更加需要智能化管理及高层次技术人员,高等教育和高职院校应迎合实践需要,逐步增设人工智能和大数据等前沿课程,并加强对人工智能技术领域的师资培养,鼓励支持教师及时更新教学内容,紧跟时代发展趋势。

其次,完善失业保障制度并努力创造再就业机会。人工智能技术发展的起步阶段必定会经历一些优势群体从中获益,另一些弱势群体将面临失业和再就业困难。

为有效缓解人工智能技术发展过程中的“阵痛”,政府应继续完善失业保障制度,加大对弱势群体的生活补助,为其提供公共服务岗位,积极建立与企业的合作培训制度,以创造再就业机会。对优势群体而言,政府通过补贴手段鼓励其创新创业,努力引导其更适应人工智能等新兴产业,推动高新技术企业快速发展。

(本文原作者为华东师范大学王林辉、胡晟明、董直庆)

■叶赞 整理



2020年中国企业采用灵活用工比例约55.7%,比2019年增加约11个百分点,近30%的企业打算稳定或扩大灵活用工规模。

互联网经济开辟的新蓝海,正为有意投身灵活岗位的年轻人创造更多与之匹配的岗位平台。

此外,年轻人向往自由、希望掌控人生的观念也成为灵活就业受青睐的内驱力。很多情况下,灵活就业并非无奈之举,而是实现自我价值或为创业积累经验的主观选择。

——中国社会科学院社会学研究所研究员朱迪

选择灵活就业的大学毕业生人数呈上升状态,就业者以95后、00后为主,普通本科和高职院校毕业生占比较大,多为主动择业或将其作为创业、二次就业的“跳板”,同等条件下比传统岗位从业者收入略高。

他们具有一定的自主性、创造性,能根据市场需求快速响应并进行改变。

——首都经济贸易大学中国新就业形态研究中心主任张成刚

大学生普遍感觉就业形势严峻,就业难,原因是

在就业形势方面。近期虽持续好转,但疫情对宏观经济影响依然存在,就业岗位存在一定程度缩减。

同时,疫情后部分学生及其家庭的求职意向更加倾向于选择稳定型工作岗位,更加关注体制内工作,虽竞争激烈,仍不愿意调整就业期望。

部分学生选择通过考研升学的方式来被动应对,“慢就业”“缓就业”现象有加剧的趋势。

——天津大学就业指导中心主任柳丰林

截至5月底,半数应届生已签约,近四成应届生正在积极求职,四成企业2021年校招需求增加,民企、高科技行业扩招明显。

51%的企业2021年应届生起薪上涨,其中37%的企业整体上调应届生起薪,另外分别有6%的企业仅针对某类型学历应届生起薪做调整,或针对热门紧缺岗位起薪做调整。

2021年,应届生起薪整体上调幅度平均为9%,部分企业甚至上调15%-20%。

——《2021年应届生求职就业与薪酬调研报告》

■陈烺

