

# 印尼国企部长艾力克发表专论G20青年发展 让青年承担重责 印尼可实现世界第四经济体



周四 (2021年10月14日), 总统佐科维在  
东努沙登加拉的 Meruorah Komodo 酒店向几位国  
企总裁董事发表演讲。

(本报讯) 上周, 20国集团成员国青年论坛“青年G20”将未来的青年领袖聚集在一起, 讨论如何在新冠病毒之后重建青年发展议程。

对于负责监督和管理印度尼西亚庞大的国有企业(SOE)网络的我来说, 这次会议的时机再合适不过了。

根据世界银行的数据, 全球62个国家将获得人口红利, 在此期间, 劳动年龄人口将超过受抚养人口。如果管理得当, 这将是潜在发展的重要来源。

印度尼西亚就是这样一个国家, 千禧一代和Z世代已经占当今人口的最大份额, 达到1.45亿人, 约占人口的52%。

作为一个新兴市场, 印度尼西亚正通过这种人口红利所产生的势头成为一个先进的高收入国家。到2045年, 印度尼西亚预计将成为世界第四大经济体, 并迎来65%的人

口红利。

来自商业背景, 我知道在做出关键商业决策时忽略这一观点的风险。作为一名内阁部长, 我知道利用这种人口结构转变的巨大潜力的价值。如果我们不这样做, 我们的经济增长和社会进步的集体目标将无法实现。

这就是为什么国有企业的优先目标之一是将董事会中千禧一代领导人的人数从2021年的5%增加到2023年的10%。原因有三重。

首先, 千禧一代将带来一种更适应变化的新工作文化。疫情告诉我们, 年轻一代能够迅速适应各种业务领域的中断变化。从技术进步到新的客户偏好, 任何企业都必须敏锐地意识到世界各地出现的颠覆性商业行为。

为了让国有企业更能适应这些颠覆, 我们需要将年轻一代的新视角纳入制定业务决策的董事会。

其次, 国有企业是

实施政府政策和全球商定的优先事项并产生大规模影响的工具。增强下一代和未来劳动力的能力是G20的优先事项, 也是国家的优先事项。

通过直接提供影响董事会决策的机会, 我们确保千禧一代不仅是讨论的一部分, 也是解决方案的一部分。尽早将他们的声音并不是一种象征性的姿态, 而是一种经过精心设计的高收益投资, 旨在通过培养继任者和未来的领导者来实现可持续转型。

最后, 国有企业正在推进印尼的数字化转型, 到2024年, 国有企业20%的员工将“准备好数字人才”。这些员工将在发展印尼的数字基础设施和数字经济生态系统中发挥核心作用。

要实现这一点, 能够为董事会带来更多创新和创造性想法的领导者的投入是关键。此外, 推动这一发展的大部分劳动力将来自我们的青年人才库。至关重要的是, 他们受到同样是同龄人的领导者的领导和启发。

在董事会中直接聘用年轻的领导者只是培养未来商业领导者需要做的一个方面。国有企业为青年和妇女提供培训、融资和市场准入, 帮助他们发展成为新的企业家并在印度尼西亚创造新的就业机会。例如, 我们的小额信贷计划Mekaar在

疫情期间发展了中小企业并创造了超过700万个工作岗位。我们的创业发展计划在创造新机会和新领导者方面具有经证实的点滴效应。

青年可以成为推动国家发展的先驱。早在2013年, 当我收购世界顶级足球俱乐部之一的“国际米兰”时, 没有人预料到一个印尼年轻人会成为俱乐部主席。我试图成为一个先驱, 并准备一个可持续的体育产业生态系统。

如今, 越来越多的年轻投资者开始投资体育产业。我相信年轻一代可以凭借他们的专业知识取得突破。我所做的只是一个例子, 说明年轻人可以成为全球变革的先锋。我希望这种精神能够传播给所有的年轻人, 推动世界前进。

我坚信, 通过向下一代开放董事会, 我们都可以“一起恢复, 恢复得更强大”和“重建青年议程”。

印度尼西亚的国有企业能够提供大规模的政策影响, 最适合以身作则并在董事会中展示千禧一代的价值。作为国家的增长引擎, 我们正在推动印度尼西亚前进, 并让下一代掌舵。

我敦促私营部门的商界领袖和G20的政策制定者效仿提拔年青一代并尽早投资于他们的董事会领导人。我相信我们的董事会会议室和我们的未来都将在安全领导人的手中。(莉丽译自国企部长专论)

## 诗两首

(1)

### 无怨无悔

上苍慈悲度众生,  
些人生来不顺心;  
埋怨主宰神不公,  
凡尘本就多事地,  
命中注定遇上了,  
问己常抱感恩心。  
感恩知足乐逍遥,  
无怨无悔过一生。

(王芳修于七月)

(2)

### 自然规格

自然规格不能违,  
岁月一去回不归;  
莫把时光白蹉跎,  
莫等乌发变白头;  
一事无成悔当初,  
年少轻狂不争气;  
书到用时方恨少;  
悔之莫及白叹气。

(王芳修正于七月)