

6 才市扫描 HR Market

“白领经济”兴起致快递用工紧缺 加薪千元仍招工难

传统招聘旺季“金三银四”的到来,加上鲜花、生鲜配送等“白领经济”的兴起,快递员用工的流动性话题再次成为近期公众关注的焦点。近日,百姓网最新的调查结果显示,节后各大快递公司普遍出现人手短缺现象,预计将持续到 3 月底。与此同时,为了缓解用工紧缺的情况,部分快递公司对兼职快递员的招聘需求日新攀升。

加薪千元仍招工难 “短工化”趋势显著

快递代派月薪过万、高薪急聘当天入职……高薪招聘快递员的贴子在百姓网网物流招聘中并不少见。据百姓网调查数据显示,3 月全网快递员招聘贴数量较去年淡季 11 月上涨了 35% ,其中用工紧缺的不仅有顺丰、中通、圆通等众多知名快递企业,部分的小快递企业也出现了人手短缺问题。

“现在基层招聘工人真的很难,几年前招聘 50 人会有 200 人来应聘,如今反过来 了,

想招 200 人有可能就来 50 人,即使今年薪资比去年提高了有近 1000 元,但想满足公司的用工需求还是有难度的。”韵达快递一位负责招聘的主管领导透露。

记者在走访中了解到,对于一家较大的快递公司来说,人员结构中基层员工占比超一半,一线快递员不足对于快递公司来说影响巨大。为了满足自身用工问题,不少快递企业尝试高薪招聘兼职快递员。据百姓网数据显示,年后全网中投递快递员岗位的兼职简历数达到年前淡季简历投递量的 3 倍多,北上广等一线城市的兼职快递员平均月薪更是高达 300 元,物流行业“短工化”趋势凸显。

“白领经济”催热快递员招聘

“现在求职者的选择太多了,不止快递公司在招募快递员,很多像生鲜、鲜花类的电商、店铺也都在进行快递员的招聘。”百姓网招聘负责人坦言。随着互联网的快速发展,以生鲜、鲜花等为代表的“白领经济”蛋糕争



夺的玩家越来越多,对“最后一公里”终端配送的需求日渐增加,快递员等物流行业一线岗位招聘的竞争激烈。

事实上,除了电商的加入,不少物流公司也开始抢占这部分市场,快递员招募需求大大增加。“以鲜花配送为例,有部分网络鲜花店铺通常会自己配备 2 到 5 名配送员,像我们这种鲜花电商平台,还是以与物流公司合

作、外包方式为主。”Flowerplus 相关工作人员透露。

此外,物流行业从业人员流动性大也加剧了快递员招聘难度。据《全国社会化电商物流从业人员研究报告》显示,全国社会化电商物流从业人员以 20 至 30 岁男性为主,其中近八成来自农村,日均工作在 9-10 小时,而干不满一年的很常见。 (方方)

谁的中年危机

员工焦虑背后是互联网企业在渡劫

■ 李根

科技公司 34 岁员工被优化!

这一消息在社交媒体引发热议,危机感迅速延伸至所有互联网从业者,特别是程序员群体,对于未来何去何从的讨论一波高过一波。如何在年老力衰、处于舒适区但能力又提升有限的时候做出改变,成为最受关注的问题。

然而,这并非哪家公司特定的问题,也不会是哪个群体孤立的遭遇。

不可忽视的是:整个中国互联网公司正在进入自己的“中年期”,在所有领域,尤其是组织的更新换代上,问题会越来越突出。

34 岁中层员工被优化,只是核心问题的冰山一角。

中国互联网公司的中年危机

中国科技互联网公司从无到有,至今不过 30 余年历史。至今尚存的公司中,联想注册于 1984,华为成立于 1987,而真正在 97、98 浪潮中应运而生的新浪网、搜狐腾讯,也正在迈过 30 岁的中年槛。

在中层中年员工被优化之外,隐而未宣的是高层组织的交接班。

可以佐证的是,在“科技公司 34 岁员工被优化”的前一年,2016 年年初,业内最热闹的事件则是“杨元庆是合格的 CEO 吗?”的讨论,对于联想最高领导人的交接班问题,从舆论到企业家群体内部,热议纷纷。

联想在很早之前便初步完成了交接班,但由于 2015 年集团财报业绩乏力,以及在移动互联网时代的机遇错失,舆论将这些结果直接与联想现任董事局主席兼 CEO 杨元庆的领导无力联系起来,并开始探讨是否为柳传志在选择接班人方面存在失误。

实际上,由于中国科技互联网的历史算不上长,在这方面并无成型经验可用,甚至在方法论的探讨上,还从媒体舆论延伸到了企业家群体中间。

当年,在联想的核心领导交接上,柳传志采取了“赛马制”,即以跑马选帅的方式,通过

PK 选拔,最后优中优选,决出最后的核心接班人。当时杨元庆和郭为分别成为了柳传志的两匹马,并且因为杨元庆在最后的竞争中胜出,他分到了联想的核心业务,而郭为则领走了 IT 服务,另起炉灶成立了神州数码。

这种赛马制是惯常采用的方式之一,实质上是“物竞天择适者生存”的具体应用,在中国互联网公司中拥有不少拥趸。

另一种交接班的思考来自马云,在他的直接主导下,阿里巴巴目前已经完成了三代 CEO 的交接。他认为让两人或两个团队 PK 肯定会导致团队分化和内部斗争,应该转换思路,把“老板选接班人”变为“员工选领袖”,核心方法论是:“作为一个企业家的 CEO 一定要观察你的员工里面,心目中的领袖是谁,刻意给他机会,给他培养和训练。”

不过最后结果上,在 2016 年亚布力企业家论坛现场,无论是联想的“跑马选帅”,还是阿里巴巴的“员工选领袖”,都没有分出是非高下,而且从舆论情况来看,虽然阿里巴巴具体交接很顺畅,但不少企业家认为这与马云的“退而不休”关联不小。

一定程度上,这也体现出面对类似问题时中国企业家群体的“经验缺乏”——一方面是时代发展至此出现了集体挑战,另一方面则是之前经验并不适用。

组织管理制度在探索

中国互联网公司的特殊性体现在组织形式上,此前并没有直接类似的情况。比如改革开放前成长壮大的所有制主体,并没有组织接班人的忧虑?一切自然会有组织安排和上层考察决定。

而改革开放后率先长起来的私有制企业,在解决接班问题上也毫不纠结,它们往往采取了最常见的“世袭制”,父亲传给子女,子女再传给子女,从小把子女当接班人培养,比如刘畅继承了刘永好兄弟创立的新希望,王健林也一度想让王思聪接班。

也有创始人希望吸纳西方“职业经理人”制度,但目前未见非常成功的典型案例。万科创始人王石此前一直引以为豪的是“组织

制度”,认为万科“有无王石”没什么两样,但 2016 年来的风云际会,还有不少声音认为王石贪恋董事长席位,反而给企业造成了潜在危机。

互联网公司的特点是层级更加扁平,以业务为驱动,小团队快速突破内部壮大的模式盛行,而且空降高管大获成功的案例非常有限。最主要的原因则在于时间未到,多数创始人还能站上一线持续拼杀。比如早期开始创业的互联网公司中,网易丁磊、腾讯马化腾、搜狐张朝阳等,都是现在公司的最高一把手,是首席执行官。

这些人能够继续拼杀,很大一部分原因也是基于这种业务驱动,但整个组织的上下流动上,会尤其考验最高负责人的能力。实际上,就组织建设的问题,马化腾和丁磊还曾专门向新浪科技发表过看法。

马化腾的办法是提升“人才厚度”,从中层到高层,在业务和管理上实行“双打”。马化腾说,在腾讯内部,一边有业务上的内部培养,另一边有职业经理人机制,这可以为腾讯带来了足够的人才厚度。他还列举了刘炽平和张小龙,这两个人一个以职业经理人加盟,位居腾讯总裁,另一个则因收购进入腾讯产品业务体系,最后为腾讯打造出了微信。

与马化腾类似,丁磊认为组织的问题在于管理机制,他的做法是内部充分授权,并且给产品业务足够的主导权,而不是某个人去决定业务生死。

丁磊还列举了近期大火的游戏《阴阳师》,他说这个游戏的开发,自己在火热之前完全不知情,也完全没有参与。所以在这位网易创始人及 CEO 看来,授权很关键,业务成败的关键在于业务团队,管理者的职责是做好授权。

丁磊观点之后,还有网易相关人士专门总结过:之所以网易系产品体验不错,而且网易员工离职创业成功率也高,很大一部分原因在于丁磊的这种授权机制,也被称为“中层话事”。

升不上去的中层怎么办?

在现场观众提问特斯拉的公司定位时,麦克尼尔表示特斯拉是一个解决方案供应商,在交通工具领域提供最优秀的产品和体验。能源供应方面也是如此。他以公司的太阳能业务举例:几个月前,特斯拉开始在屋顶上安装太阳能瓦片,之前很少有人这么做,但现在已经是一个普遍的行业行为了。而技术是其中最大的推动力。

在谈及特斯拉在不同领域保持竞争力的方法时,麦克尼尔称人是非常重要的因素。

然而就算每一个公司内部都推行组织流动的双打,也还是会有源源不断的“中层”无法完成升迁,比如在社交媒体上,一位程序员表达了看法:程序员的核心竞争力就是跟得上技术潮流,熬得起精力和时间,能够持续不断得学习和掌握新技术,为公司输出成果。而恰巧,30 多岁的程序员在这一点上处于绝对劣势。

也就是说,一旦基于体力或精力方面的原因跟不上,而经验又不能成为核心竞争力,迈入中年的中层员工,就会显得异常“突出”。

在该问题上,从事猎头行业的 OfferCome 合伙人魏小康认为需要换一种思维和角度。他认为 35 岁员工遭遇中年中层裁员,最好的办法是拿着补偿去跳槽。

一方面可以选择跳到一些过气但会继续存在细分行业或大公司的防御性业务中,比如 360 的员工,跳槽到浏览器输入法团队,或者进入百度、腾讯等安全团队中。

另一方面的选择是进入新风口的挑战中,因为面临风险,新行业对人才的需求会尤为明显,而且这是年轻群体远远无法满足的。

实际上,后一种选择也被称为“被动创业”,这些人往往不是富有创造力和主动选择的创始人,但他们在时代浪潮中却无意间成为了“合伙人”,而且他们那些大组织不再需要的经验,在初创公司的发展历程中,却不断彰显出价值。

创新工场 CEO 李开复曾见证过互联网到移动互联网的创业变革,他感叹中国的人才驱动力虽然不如硅谷来自高校,但中国本身也有不少好的“大学”,比如 BAT,比如新浪网易搜狐 360,这些大组织里源源不断流出的人才,正在变成一个小小组织让整个生态更加繁荣。

现在,百度有“百脑汇”、腾讯有“南极圈”、阿里有“前橙会”、新浪有“旧浪”,360 有“数字毕业生”……这些组织里都是中年人,但正在尝试利用上一轮经验,参与到下一轮的科技浪潮中。

银行业裁员潮 竟然祸起人工智能?

欲戴皇冠,必承其重! 人类在享受人工智能所带来的高效便捷生活的同时,也不得不接受其负面影响,人工智能导致人类失业首当其冲,其中的典型代表便是银行业裁员潮。

近年来,人工智能的优势逐日显现,也逐渐受到人类社会的认可与追捧。与人工智能日趋火热形成反差的是,“银行业步入资本寒冬”的言论流传甚广。该言论除了颠覆世人思维中对银行业“财大气粗”的故有形象,也折射出银行业改革求新的迫切程度。不管是出于基本的生存目的,还是为了更好地追随时代的步伐,银行业与人工智能的结合是必然选择。

随着中国银行业对人工智能的采纳与应用,银行业的经营状况确实从之前节奏缓慢的传统格局脱颀而出,但是随之导致对传统物理网点的增速放缓甚至减少,从而连锁引发银行业对人类柜员的需求递减,裁员潮由此而来。

中国五大行自 2014 年开始首次联合裁员,经过三年多的行业洗练,裁员潮已呈现常态化,并开始向股份行与城商行蔓延。

先看一组数据。近三年来,以国有大行为首,银行柜员的配备情况呈现逐年递减趋势。2014 年银行业裁员合计 1.7 万人,到 2016 年该数据已上升为 5 万余人,统计显示五大行仅在 2016 年的柜员减员规模已超过 10%。

2016 年的年中业绩报告显示,多家银行的员工人数正在减少,并且 2016 年银行业裁员规模是近年来最大的一次。其中,中国银行、农业银行、工商银行、建设银行四大行员工分别减少 6881 人、4023 人、7635 人、6721 人,合计减少约 2.5 万人。

而与银行裁员潮相对应的,则是网络交易的巨幅增长。银行业协会数据显示,2016 年银行业金融机构离柜交易达 1777.14 亿笔,同比增长 63.68%,离柜交易金额达 1522.54 万亿元,行业平均离柜率达到 84.31%,其中,民生银行的离柜业务率已经达到了惊人的 99.27%。

用发展的眼光来看这件事,银行柜员的减少是银行智能化的必然结果,超高的离柜业务率也为物理网点与柜员减少带来了充分的理由。下面笔者举几个例子简单说明一下。

机器人取代人工客服。传统银行业当中,人工客服是不可或缺的角色,但是人工智能的引用彻底打破了这一传统现象。早在 2015 年,国内银行业首款实体智能机器人“交行小 e”正式亮相。同年,南京银行的人工智能客服“小鑫”在南京银行微信银行和网上银行同步上线,招商银行也开始试用全新的人工智能业务模式。

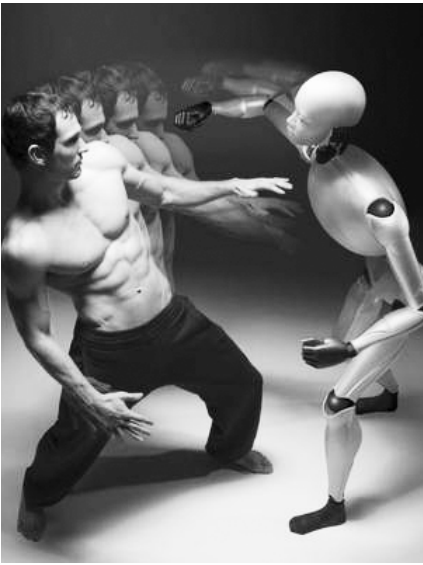
这些机器人客服不仅可以通过自然语言实现信息查询、账户管理、还款、转账等基本业务功能,还能克服人类自然规律提供 7*24 小时互动服务,且一个机器人客服的服务能力相当于 9000 个人工客服的工作量。机器人客服的业务能力绝对“秒杀”人工客服,故从银行业成本管理的角度而言,人工客服遭遇裁退也是意料之中。

大数据风控取代人类风控。随着人工智能技术的更新迭代,银行业也开始将人工智能从金融业前端引入后端,之前相对棘手的信息安全、风控反欺诈、资产管理等方面,尤其是缺失央行数据支撑的客户评估方面也开始试水人工智能。人工智能本身具有人类计算无法比拟的流量优势,“互联网+金融”通过对客户在消费、搜索甚至个人爱好等多维度的数据收集与筛选,可以帮助银行业更加精准的定位客户征信情况,最大限度地避免坏账发生。

日前,毕马威在一份报告中宣称,到 2030 年银行可能“消失”!而类似于 Siri 的人工助手或将取代人类接管客户的生活与金融服务,未来人工智能上门服务或将实现,传统银行的多数部门或将消失。这并不是天方夜谭,而是基于人工智能突飞猛进的发展速度的合理预测。

无论如何,在资本的刺激下,人工智能已经带领银行业坐上了一趟没有回头路的高速列车,向着充满变化的未来疾驰而去。

(刘信凤)



特斯拉全球总裁:不要担心新技术夺走工作

日前,特斯拉汽车公司全球总裁乔·麦克尼尔在“中国发展高层论坛 2017”的“从新技术革命到新产业革命”分会上建议:在新技术带来的产业革命中不要太过强调工作上的风险,劳动力会转移进入到新技术创造的全新领域之中。

在分会场讨论环节,麦克尼尔谈及新技术对工业改造,带来的就业环境变化时,他表示建议不要太过强调工作上的风险,工厂中的机器人更多是在完成风险度很高的工

作。

他表示,工厂中使用的机器人更多是用来搬运重物,而人类在完成这些工作,带来的风险可能会更高。而机器人其实可以帮助我们提高劳动安全。

麦克尼尔以电话接线员的工作变化举例。他表示 30 年前普遍存在的电话接线员在已经不复存在了,而呼叫中心随后兴起。即便工种因为新技术的变革消亡,原有的人员可以在新的行业里找到工作。

失业保险降费率开始落地

阶段性降低失业保险费率政策开始落地。近日,山东等地率先出台政策,将失业保险费率由 1.5%降至 1%。随着失业保险费率的降低,企业和职工的负担会得到减轻。官方强调,降低费率不会影响失业人员的待遇。

22 个省份可将费率降至 1%

人社部、财政部近期下发《关于阶段性降低失业保险费率有关问题的通知》,明确从 2017 年 1 月 1 日起,失业保险总费率为 1.5% 的省(区、市),可以将总费率降至 1%,降低费率的期限执行至 2018 年 4 月 30 日。

据人社部副部长游钧近期在新闻发布会

上介绍,原有的失业保险费率是 1.5%的有 22 个省份,包括新疆生产建设兵团,可以在确保失业保险金按时足额发放、稳岗补贴顺利实施的基础上,可以降低 0.5 个百分点。

随后,失业保险降低费率开始在地方层面落地。近日,山东下发通知,自 2017 年 1 月 1 日起阶段性降低失业保险费率,由 1.5%降至 1%,其中单位费率由 1%降至 0.7%,个人费率由 0.5%降至 0.3%,降低费率期限执行至 2018 年 4 月 30 日。

将减轻企业和职工的负担

清华大学就业与社会保障研究中心主任杨燕绥对记者表示,今年失业保险费率再

企业和职工负担将减轻

次迎来降低,此举将进一步减轻企业和职工的负担,增强企业的活力。

游钧透露,今年在 2015、2016 年两次降低失业保险费率的基础上,再阶段性地降低失业保险费率。经过初步测算,如果这项政策都落实到位的话,为企业降低成本大约 200 亿元。

根据山东省测算,与《失业保险条例》规定的 3%费率相比,山东此次阶段性降低失业保险费率,每年可减轻缴费单位负担约 50 亿元,可减轻个人负担约 10 亿元。

降低费率不会影响失业人员待遇

随着费率的降低,有人担心可能会影响

到失业人员的待遇。对此,官方给了一颗定心丸。

“不会降低失业人员的待遇。”游钧明确,这个政策实施的前提,就是各地必须确保失业保险金按时足额发放、稳岗补贴实施到位。

游钧表示,这项政策是经过科学测算、充分论证的。降低费率之后,有些地方可能当期出现赤字,但是可以利用历史结余和省内调剂来解决这个问题。而且这项政策是有条件、阶段性的,到 2018 年 4 月 30 日以后,将根据当时经济社会发展状况、就业形势、基金运行状况,再次研究下一步的工作。 (钟新)