

“这里啥都没有,只有高工资,好福利,好环境。”近日,厦门一家化妆品电子商务公司的副总裁发布了这样的微博,求贤若渴的急切溢于言表。

两年经验百万年薪 电商企业一将难求

“高工资”的橄榄枝,如今在电子商务业内,四处飘摇,而电商人才的胃口也是越来越大。同一级别的电商人才,去年 50 万元年薪还能招到人,今年的价码谈到了 80 万元才拿下;在知名电商企业做过半年,就敢漫天要价,月薪要求上万……

有料的高端人才奇缺

电子商务业内最近流传着这样的“段子”:有一年工作经验,就自称专家;有两年工作经验就要价百万年薪……

“电商人才确实存在泡沫现象,高端人才尤其抢手。”派代网的电子商务分析师李成东告诉记者。

他举了一个例子,去年厦门有一家传统企业发展电子商务,招聘其中一个门类的总监级人才,最终年薪谈到了 50 万元。而到今年,同一家企业招聘电商物流总监,“50 万



阿里巴巴于 2004 年创立阿里学院,致力于电子商务人才培养,立志服务千万网商及高校学子。

年薪被嫌太低,最后抬价到 80 万元”。也就是说,一年时间,“涨价”60%。

不仅如此,有的企业还给房子、给期权,为了挖人使尽浑身解数。此外,若是在知名的电商企业做过两年以上,其薪水还会比同级别的人

才高出两三倍。

“这个行业发展太快,人才的缺口很大。”厦门尚客茶品 CEO 林玉成谈到招人难,无奈一叹。

除了行业的整体迅猛发展,李成东分析,出现人才缺口与人才泡沫,还与多方面的因素有关。比如,

教育培训机构没来得及及时跟上;风投资本涌入电子商务,一些企业财大气粗、出手阔绰,拉高了人才成本、人才价值的体现等。

“最核心的还是结构性短缺,有真材实料的高端人才奇缺。”李成东说,行业的浮躁传导至人才的浮躁,短期跳槽现象频频发生。

不过李成东认为,在未来两三年里,这股风潮会渐渐消退,因为大型电商企业会快速产出人才,教育培训机构也会跟进,还有资本热潮也将冷却。

没地方挖人

而在这股电商人才泡沫消退前,厦门的一些电商企业还要忍受缺人的煎熬。

“有经验的人才很少,北京、上海等地,本身就缺人,像厦门这样的二线城市难以跟他们竞争。”名鞋库

首席营销官韩步勇说。

尚客茶品 CEO 林玉成也有同样的认知:“有些人感觉离开一线城市,发展空间不大。”据悉,尚客茶品长期向外招人,但是感觉“挖人没地方挖”。而眼下这股人才泡沫潮,又把高端人才的成本拉得老高,一般的电商企业无力承受,只能自己慢慢培养人才。“只有像七匹狼等传统强势企业转做电商的,手里有钱,才有本钱去‘盯人’。”

李成东认为,福建在国内的电商市场原就占比不大,而厦门的知名实力电商数量也不多,一般的电商企业要砸钱抢人,有不可承受之重。因此,这些企业更多是内部培养。不过,他提醒,不少企业是从传统行业转型的,自己培养电商人才,企业的当家人就需先转换思维,电子商务有不同于传统行业的特点,人才培养思路也需跟进转变。

(钟榕华)

迅速通过裁员撤站转移战场。

易观国际分析师陈寿送认为裁员在意料之中。他表示,窝窝团此前大规模并购与扩张的分支,许多根本无法获利,只能做交易量。一旦资方态度冷却或难以为继时,收缩不可避免。

“窝窝号称有 5000 名员工,团购网站每月基本上都是几千万开销,没有足够盈利能力,只能依靠投资,节流只能通过裁员、撤站方式收缩战线。”陈寿说。

内部消息印证了判断。“公司一直片面追求销售业绩,背负销售额,却不考虑毛利。”窝窝团某分站城市经理爆料,今年某月,该站销售额约 100 万元,但毛利仅 1 万元,这还不包括人力、租金等成本,实际毛利率不到 1%,更多分站经营则靠花商家的钱。

有意思的是,裁员的同时,窝窝团还在持续挖角对手。

近期以来,窝窝团高调从对手拉手网和美团网成建制地挖人。此前,徐茂栋曾在微博上热烈地欢迎 100 多名美团骨干加入。

内部人士透露,窝窝团内部派系林立,整合面临困难。一位窝窝团南京站被裁员工透露,徐茂栋将拉手网员工挖来后,就把南京站原来城市经理撤掉。拉手系人马放话称,要把原窝窝团人马清空。

空降来的原上海美团团队自嘲为“飞虎队”,加盟后同样“清洗”窝窝团上海原有成员。

赵占领认为,这看上去像是一种“流寇式”的发展方式:不断扩张并骚扰打击对手,但难以稳健地经营好新的疆域;当粗放的经营方式难以继续支撑极低毛利局面时,就

窝窝团上演罗生门:边裁员边挖角

□ 刘佳 徐洁云

一场裁员引发的“罗生门”正在窝窝团上演。

“公司到现在为止,没有一个高管离职,第二公司从来没有裁过员,这说明我们动了别人的奶酪,被动奶酪的人还是蛮生气的,还是说了一些不该说的话。”近日,窝窝团 CEO 徐茂栋对外表示。

这距离窝窝团第一批被裁员工向海淀区劳动争议仲裁委提交仲裁申请已过去一个多月。

裁员乱象

小张(化名)是今年刚毕业的大

学生,5 月 18 日在窝窝团品控部工作。7 月 5 日,公司忽然以战略调整、人员缩编为由通知他换岗到薪资更低的客服部门,要么就走人。

小张认为,换岗只是裁员的“幌子”。因为客服工作环境差,经常加夜班,一个同事调过去仅一天,就遭遇了部门领导故意刁难,明摆着逼人走。

相比小张,窝窝团抚顺地方分站员工阿铭(化名)的被裁经历显得荒诞。今年 7 月某日,他上午刚和单位签了劳动合同,下午却被辞退了。

裁员蔓延多地。被裁员工代理律师赵占领对记者透露,6 月底至 7 月初,窝窝团销售、技术、人事、品控部门均大量裁员。同时,多个分站如

鄂尔多斯、合肥分站被整体裁撤。

赵占领称,裁员总人数目前尚无统计,但至少 100 人。目前维权员工分别来自北京、鄂尔多斯、南京、深圳、鞍山、杭州等。

据悉,北京总部是裁员重灾区,以品控部和销售部为甚。品控部原来 40 人左右,目前已裁去近 2/3,销售部 6 人全部被裁。

上海地区同样遭遇“清洗”。知情人士说,上海站员工总数已从顶峰时的约 120 人减至 50 多人。

一名被裁员工告诉本报,公司裁员多以“业绩不合格”为由,且只肯给出半个月到一个月工资补偿。

一边裁员、一边挖角

煤海明珠耀矿山

——山东能源肥矿集团梁宝寺能源公司落实科学发展观的实践与探索(下)

□ 通讯员 孙照华 魏俊泉 郝兴军 梁祚山

为了源源不断地给企业输送蝶变能量,实现又好又快发展,梁宝寺能源公司千方百计夯实安全硬基础,培育文化软实力。

安全:以人为本

员工生命至上,生产安全为天。保证员工生命安全,实现企业安全生产,是煤矿企业的“天字号”大事和永恒主题。近年来,针对全国严峻的煤矿安全形势,公司领导始终恪守“安全重于泰山,责任铸就平安”的安全理念,牢固树立起了“科学发展”和“安全发展”的新观念,在实践中总结了“安全管理、质量标准、科技装备、人才培养”四轮齐驱和人防、物防、技防三措并举的工作思路,实行综合治理,标本兼治,促进了矿井安全状况的根本好转。

“有规矩才能成方圆”。该公司坚持以人为本管理为核心,坚持企业管理规范化,从“三基建设”入手,强化区队自治、班组自主、员工自律。他们以现场管理为重点,以完善制度为基础,以考核落实为保证,全方位夯实安全根基,着力打造“全员参与,全员监督,全方位预防,全天候控制”的安全新机制,架起了“大安全”管理新框架。实行零星岗位签单审批制度,明确安全负责人和监管人,有效防范了薄弱环节意外事故的发生。突出管理精细化,定期排查治理各大隐患,将编码、定置、看板、标识等四项技术手段,娴熟运用于生产现场,推动“精品采区”、“精品车间”、“亮点工程”不断上台阶、创水平,提高了现场的安全保障力。在生产技术管理上,他们实行安全技术“多家把关,一票否决制,对工程质量实行终身负责制”,严把作业规程的编制、审批、贯彻、执行四个关口,坚持安全设施与改造、新建工程同时设计,同时施

工,同时投入生产和使用。

在质量标准化建设中,该公司秉承肥城矿业集团 20 多年质量标准化管理经验,积极与兄弟单位对标,与国内、省内先进煤矿对标,先后组织 200 余人分 5 批到枣矿集团、新矿集团、兖矿集团等先进单位进行参观学习。按照“井上是花园、井下是工厂”的建设标准,对地面、井下工作环境进行了全面改造,对洗煤厂进行了标准化升级改造,对大巷进行了刷白,大巷风水管路和电缆进行了分色刷漆,高标准吊挂,大巷架空线实行了挂牌管理。在井下现场,从装备、质量、面貌入手,大到一个工作面,一条巷道,一个迎头,小到一台开关、一个螺丝都严格按照标准来施工,创新性地实施“六条线”管理法,即线缆吊挂一条线,风水管路一条线、照明一条线、铁路一条线、水沟一条线。同时,在井下各区域全部实施了责任区留名挂牌管理,开展对标先进活动,每季进行一次“标杆工程”、“标杆区队、班组”、“标杆个人”评选,使干部员工学有榜样、追有目标,极大推动了矿井工程质量、卫生面貌上台阶。

科技是第一生产力,是推动企业实现超常规、跨越式发展的强大动力。梁宝寺能源公司在安全工作中积极贯彻“科技兴安”的思想,坚持把“一通三防”和冲击地压防治作为工作重点,找准制约安全生产的瓶颈问题和关键环节,不断加大科技攻关力度,一大批科技含量高、符合企业实际的实用新技术被投入使用,产生了巨大的安全和经济效益。为进一步提升企业科技水平,与美国捷马公司和山东科技大学联合攻克了深部矿井地压大、难以支护的世界性难题,解放煤炭储量 400 多万吨。在此基础上,通过优化巷道布置,使采区范围扩大 38 平方公里,

减少开拓巷道 4420 米,增加可采储量 1569 万吨。综采工作面实现了设备集中控制和综采工艺自动化;率先在集团公司引进“井下小灵通”和“人员定位系统”,为矿山安装上“千里眼”和“顺风耳”。职工下井后,不但可实现上下井自动考勤、行踪记录,还可动态了解 and 监控每名职工的所在位置。工作中遇到的突发事件、安全事故、隐患险情等紧急情况,发射器迅速发送信息,有效保障了职工生命安全;建成井下千米工业以太网和地面信息化集成平台,在全公司形成了覆盖井上下集办公自动化、生产监测监控系统、安全监测监控系统等九大监控子系统为一体的自动化信息网络系统。

梁宝寺能源公司以提高广大员工的安全意识和安全技术素质为重点,积极搞好安全培训。安全教育活动做到日常活动长流水,月度活动不断线,季度活动掀高潮。通过举办安全演讲报告会,安全文艺演出等大型有影响力的安全教育活动,使广大员工在寓教于乐中受到了深刻教育。狠抓安全教育绩效考核实施意见的落实,通过包区队人员督导、检查、提问、考核等方式,督促区队全面落实上级指示、公司文件和岗位标准,增强基层执行力和安全教育质量。制作完成了 88 个工种共计 6000 余张的手指口述卡片,放到每个员工手中,让员工随身携带随时学习。狠抓员工素质教育培训,扎实开展“三全培训”活动,提高了干部员工的能力水平和执行意识,逐步形成了“人人讲安全、人人想安全、人人懂安全、人人抓安全”的良好氛围,有效巩固了安全生产的大好形势。

从梁矿人的安全管理实践中,我们重新体会到,抓好“天字号”工作必须坚持以人为本,同时应善于将身边的小事做好、做细、细到极致。

文化:凝心聚力

形成有企业特色的企业文化,形成有凝聚力的管理机制,这是梁宝寺能源公司企业的生命之魂,也是梁矿人不断创新走向辉煌的精神力量和根本保证。近年来,梁宝寺能源公司在企业文化建设中,紧紧围绕培育“诚信、务实、创新、高效”的企业精神,力求把文化管理与企业的生产经营、安全工作、党建和思想政治工作结合起来,注重文化投入和载体建设,找到了“三个文明”建设的最佳结合点。

文化是最有力量的。梁宝寺能源公司在总结以往经验的基础上,组织员工编写了《企业文化手册》,邀请专业人士,谱写了企业之歌《梁矿的歌声永远嘹亮》,制作了涵盖“五十二种不规范作业行为”的安全漫画扑克及企业理念挂历和台历,在井下猴车道悬挂了该公司全部企业理念的牌板,并通过班前诵读等形式,狠抓员工行为禁忌、日常行为基本规范和 6S 基本行为规范为标准,建立了以“人、物、法、环”为核心,以“六化一控”和“八大支撑控制管理体系”为主要内容的“岗安文化”,有力地促进了安全管理水平的提升。同时,大力推行了“两集中三整理一确认”安全管理法(员工集体排队下井、上井,班中整理隐患、环境、情绪,先确认后操作),并通过举办素质提升班、狠抓手指口述、班前礼仪、防灾避灾等 12 种安全行为养成,广大干部员工的自主安全行为明显增强。同时,充分利用理论中心组学习、班前礼仪活动、员工政治业务学习、员工宣誓、党团活动日等形式,组织员工领会企业文化理念的真正含义和精神实质。

梁宝寺能源公司坚持把企业文化建设同建设“三型”(学习型、创新型、

节约型)企业有机结合起来,让文化建设的理念无形地渗透到企业改革、管理的方方面面,自觉进入创新发展的全过程、生产经营的主渠道。在打造节约型企业方面,该公司提出了“省下来的就是赚的”的节约理念,制定可行的节约方案,促进了节约型企业建立。在创建学习型企业活动中,提出了“学习力=竞争力”的学习理念,并为员工创造了良好的学习环境,《你在为谁工作》、《细节决定成败》、《关键在于落实》等书籍一度在企业风靡,形成了促进学习的动机机制,造就了一大批新时代员工。

把企业文化建设与党的建设及思想政治工作结合起来,实现企业文化与党建工作的优势叠加是梁宝寺能源公司文化建设的又一特色。该公司党委始终坚持“融入中心抓党建、凝心聚力谋发展”这一核心理念,充分发挥党委的政治优势、组织优势和群众优势,突出形势任务、安全生产、党纪国法企规、员工行为养成“四大”教育,强势推进领导班子、基层党组织、反腐倡廉、平安矿山、群团组织、企业文化、学习型党组织“七大”建设,扎实开展“争创红旗党支部”、“党支部书记责任目标考核”竞赛活动。同时,还开展了“开展创先争优、争做梁矿先锋”、“三诺三比”等活动,并创新性的把“三诺三比”活动融入到“一区一岗”活动中,广大党员在公司安全、生产、经营等各项工作中切切实实地发挥了模范带头作用。创新建立党建绩效考核制度体系,每季度根据绩效计划和绩效实施的情况对基层单位党支部和机关部室分别进行绩效考核,综合考核结果与经济奖罚挂钩,考核结果作为表彰奖励的重要依据和培训、监督和使用干部的重要依据,实现了公司党委负责,党群部门、基层党支部分层运行的基本体系,使党建思想政治工作由“软任务”变为“硬指标”。特别是通过党建工作绩效、量化考核,积极融入中心,把解决安全生产等工作中的难题作为党组织活动的重点,以生产经营成果来检验党建工作效果,实现了党建工作与企业生产经营的无缝对接。为及时了

盛大鼓励员工办公千姿百态

“用舒服的姿势做喜欢的事情”,在盛大创新院,只要你觉得舒服,躺着,坐着,站着,用任何姿势来工作都没有问题。这里是盛大旗下专注创新的机构,聚集了一批有创意、有激情的技术牛人,他们陆续孵化并推出了 Bamboo、盛大云等产品和服务,公司也尽力为员工营造轻松自在的工作氛围,常常鼓励员工用自己喜欢的方式做事。记者获悉,继公司为员工购入躺椅后,盛大创新院近日又新购置了一批站立式办公桌供员工选择。

一位盛大创新院的员工告诉记者,公司特意购置多台“多功能升降式电脑桌”并设置站立办公区,办公桌可根据人体身高上下随意调节,目前这里成了大家争抢的“宝地”,健康办公的方式受到追捧。

不仅如此,在盛大创新院除了有“站立式”办公区,躺椅、沙发、台球、足球、跑步机、放映室等休闲娱乐设施也都配备齐全。正是由于公司人性化的举措,越来越多的海内外精英加入盛大创新院。有员工告诉记者,他们来这里,不仅仅是工作,而是来实现事业梦想的。

据了解,盛大创新院作为盛大集团的创新引擎,汇聚了互联网行业 300 多位的高端人才。在创新院,员工没有考核没有指标,每个人都做自己喜欢做的事情。只要有好的创意,公司都会支持。(何谓)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

一天一粒防流感

一天两粒治感冒

请在医生指导下
 购买和使用

海南亚洲制药生产

海南快克药业总经销