

A2 | HR CELUE | HR 策略

策划词 | CEHUACI

电商界离职潮正不断袭来,随着新蛋网 CEO 顾建兴加入离职队伍,有业内人士打趣称,2011 年注定是电商高管的“离职年”。针对近期电商离职高潮,本文逐一剖析电商界十大“离人”请辞的来龙去脉,讲述他们与老东家分分合合的原因,以期带给电商企业在人才培养方面一些启示。

□ 本组稿件撰写 苏凯龙

2011十大电商高管离职分析

►►►►► [上接 A1 版]

马云给新员工立规矩 强化价值观

但这次马云显然有所不同,他选择了“立规矩”。马云说他欣赏民主气氛,追求建立自由开放的环境,但公司不缺战略,不缺主意,更不缺批判,缺的其实是把战略做出来的人,把主意变现的人和把批判变建设性完善行动的人。

问题来自内部

对马云来说,到底要发出怎样的声音,是基于自信还是基于危机感发出这封邮件的?

对马云而言,他能够自信的是,按照既定战略前行,阿里巴巴已然能够持续成功——事实是,眼下淘宝一分为三,大阿里计划开始启动,阿里看上去前景明朗。

但另一面,邮件恐是对来自内部信仰危机的忧虑。杭州知名互联网人,贝塔咖啡共同创建人冯大辉认为,从马云的这封邮件看出,阿里巴巴的价值观正受到空前的挑战,马云似乎也无能为力。

“价值观”一直被阿里巴巴奉为公司基石。2009 年,马云在阿里 10 周年庆典晚上发表演讲时,就清晰地提出“阿里巴巴未来的使命是打造新的商业文明”。阿里将其价值观总结为“六脉神剑”：“客户第一、团队合作、拥抱变化、诚信、激情、敬业”。

马云此前说,了不起的企业一定是通过为社会解决问题而创造商业价值,并将其描述为公益的心态、商业的手法。

不过,今年以来,阿里的价值观接连遭遇冲击。首先是年初阿里巴巴交易平台上爆出 2326 名“中国供应商”涉嫌欺诈,并有上百名阿里巴巴的销售人员牵涉其中。B2B 公司 CEO 卫哲和 COO 李旭晖为此事引咎辞职。

接下来,5 月支付宝事件爆发,知名财经媒体人胡舒立撰文直指马云及阿里管理层不遵守契约精神。为此马云直接与其短信对话进行辩解。最终,马云和他的同僚们成功地将支付宝从阿里集团中分离,但仍是质疑声不断。

无论对于阿里还是马云个人,这无疑是个危险的信号。而一连串事件正在侵蚀阿里价值观以及马云个人的道德光环,他亟须修补。

“阿里集团外部没有什么对手,问题来自内部。”冯大辉说,现在员工平均年龄 26 岁,85 后已是主力,这部分人中的绝大多数理想已经被房子问题摧毁,如何维系公司的价值观是阿里巴巴真正的难题。

马云当然也有其他化解方式。比如 8 月 16 日,它宣布将为员工提供 30 亿元的“iHome”无息置业贷款计划,并成立 5 亿元员工子女教育基金以及 4000 万元的一次性补贴。

而这应该就是马云“立规矩”的缘起。

业绩不理想,销量满足不了预期,是造成林砺离职的重要原因。

No.3 黄若

原职:当当网 COO

离职时间:2011 年 6 月

当当网 COO 黄若离职后,亿邦动力网联系到黄若本人并证实了这一消息。“由于个人原因离开当当网。”黄若对亿邦动力网表示。

后选择离职,但对离职传言赵翔予以否认。

No.5 王洋

原职:美团网上海大区总经理

离职时间:2011 年 7 月

7 月 27 日下午,窝窝团 CEO 徐茂栋微博透露,原美团网上海大区总经理王洋、城市经理高世兴、刘宁,合肥城市经理杨正,武汉城市副

博,我本人也提出了辞职,将于近日恢复自由身。”

此前,叶耘曾在微博对窝窝团各种恶意竞争手段提出批判,包括非法裁员、恶意挖角、虚夸炒作等,对于窝窝团急于上市圈钱的做法,叶耘也表示强烈反对。在“中国的团购老板谁最有可能卷款潜逃”投票中,他将选票投给了 CEO 徐茂栋。

No.8 黄超

原职:唯品会招商总监

离职时间 2011 年 8 月

黄超是这些离职的高管中最低调的一个。黄超在离开唯品会后,旋即加入湖南卫视与淘宝网合资的电商平台 hitao.com。

“今年是电子商务离职年,我刚从公司办完离职手续出来,感慨。”黄超在微博中表示,有机会的话会考虑自己创业。毕业于四川大学的黄超曾就职于天虹商场股份有限公司,2008 年加盟唯品会。

No.9 程剑平

原职:易唐网 CEO

离职时间:2011 年 8 月

程剑平从易唐网辞职并未掀起波澜。获悉后,有记者第一时间联系到程剑平本人,他表示已完成离职手续,目前正在度假,未来发展仍会围绕其所熟悉的电商领域,但离职原因并不方便透露。

程剑平曾担任著名建材装饰电子商务网站东方家园的总经理,有多年运作渠道和零售的经验,并于 2009 年加入易唐网。“当时加入易唐网,是想圆一个运作纯粹电子商务公司的梦想。”程剑平向亿邦动力网表示。

No.10 凌国胜

原职:苏宁易购总经理

离职时间:2011 年 8 月

8 月 10 日下午的苏宁内部会议上宣布,原苏宁易购总经理凌国胜不再担任这一职务,接手人李斌此前为苏宁电器营销总部执行总裁助理兼通讯事业部总经理。

苏宁电器副董事长孙为民称,凌国胜的个人身体状况欠佳,被批准其休养半年。目前,凌国胜仍为苏宁电器集团副总裁。

有业内人士爆料,凌国胜的离职存在隐情:实现年销售任务无望、易购投入产出比太低,及苏宁线上线下磨合不足等是主因。

对于上述人士离职的原因,电商人士、走秀网原副总裁龚文祥指出,近期电商频繁离职,是由于上半年业绩已定,电商公司及员工要纷纷考虑下半年及明年的打算所致。东方家园原电商负责人庄帅则认为,电商新一轮创业机会来临导致高管离职率增加。“如许晓辉,刘爽,陈腾华他们在创业之后,都取得不错的成绩。”



No.1 段冬

原职:红孩子副总裁

离职时间:2011 年 3 月

原红孩子副总裁段冬于今年 3 月底离职,并加盟国内分类信息网站 58 同城,担任副总裁之职,主管人力资源和网站方面工作。

段冬于 2009 年加入红孩子担任副总裁,负责红孩子公司人力资源和网站方面的工作。在此之前任职新浪,为新浪资深人力资源总监。

红孩子 CEO 徐沛欣曾在微博上表示:“两年多的时间里,我从他身上我学到了很多,我们每次都能开诚布公地畅谈。段总的离开使我失去了一个身边的良师益友。”

据悉,红孩子自 2004 年 3 月成立后,已有多个高管离职。

No.2 林砺

原职:李宁电子商务总监

离职时间:2011 年 4 月

林砺 4 月底离开李宁,5 月初进入太平洋人寿保险,负责保险的线上推广和新渠道的开发。

据悉,林砺于 2007 年年底加入李宁,2008 年 1 月份成立了李宁电子商务部,开始组建团队。4 月李宁淘宝旗舰店正式开张,一年后推出官方商城。

业内人士表示,传统企业的老板大多急功近利,商品的线上销售

近日,黄若在接受媒体采访时,还回忆了在当当网如何针对京东做图书的内部分歧。“当时当当内部也有不同意见,后来统一思想,避免短兵相接,我们当时的做法是‘不理他’”。

据悉,黄若是业界知名高管,有着 20 多年的传统零售管理经验,曾任淘宝网运营副总裁并出任淘宝商城首任总经理,一手创办平台式网上 B2C 运作模式。2010 年初,黄若加盟当当网任 COO,全面负责当当百货,图书的商品采购,运营及销售。在此期间,当当实现美国纽交所上市,并较大幅度提升了百货销售占比。

No.4 赵翔

原职:好乐买营销中心总监

离职时间:2011 年 7 月

据媒体报道,好乐买品牌营销中心总监赵翔在加盟不到 3 个月时间后离职。

知情人士透露,好乐买地铁广告投放大概为 500 万,但由于线路选择不对,并未达到理想的效果。

上述人士指出,这一事件是由媒介投放经理执行,品牌营销中心总监赵翔同意,好乐买幕后老板鲁明签字后实施,但好乐买内部对广告投放效果并不满意,最后矛头直指媒介投放经理及品牌营销中心总监赵翔。赵翔也在广告投放半个月

经理周石光、全国销售冠军解剑涛等 100 多名人员已加入窝窝团。

对此,美团网副总裁王慧文称,已任命姚俊涛为新的上海站城市经理,并表示美团网上海站士气高涨,不会受挖角一事影响。

No.6 马晓辉

原职:走秀网副总裁

离职时间:2011 年 7 月

据电商圈知情人士透露,走秀网市场副总裁马晓辉离职,去向尚未明确,可能将创业电商或加盟传统企业负责电商事务。

据该名知情人士介绍,马晓辉在加入走秀网之前曾担任新浪总监,加盟走秀网后负责网站资讯、市场等部门,为走秀网快速发展贡献颇多。

对此,走秀网并未发布官方消息确认,马晓辉本人也未公开发表评论。

No.7 叶耘

原职:窝窝团战略合作部总监

离职时间:2011 年 8 月

叶耘的离职颇为戏剧化。他因对窝窝团浮躁经营、盲目烧钱的做法不认同,愤然提出辞职。他在微博中透露:“我因为在微博上发布了与窝窝团价值观不同的个人观点,已经引起徐总的不满,被勒令删除微

“金九银十”来临 房企遭遇用工荒

□ 邢飞

在市场成交低迷、房企普遍业绩下滑或增速回落的情况下,开发商们不仅要专注提升销售业绩,在“用工荒”背景下如何招到人,也成为困扰不少房企的难题。

房地产遭遇招聘难

房地产一向是人才招聘最为旺盛的行业之一。然而,当市场供求关系失衡时,随即引发的便是人力成本上涨问题。

近日,位于北京大兴的某项目负责人王先生向记者表示,随着“金九银十”的到来,眼看公司项目缺人手,可是在人才市场上总是找不到合适的人。

王先生表示,往年的用工荒往往出现在每年年初,而今年以来,公司销售人员的收入已经多次提高,可就是招不到人。“现在地产行业人才缺口太大,即便你愿意出比以前高的薪水,除非特别高,否则都很难找到



合适的人。”

一位招聘公司相关负责人向记者表示,“用工荒”现象影响较为明显的当数施工企业、房地产中介以及物业管理企业。“人才需求激增的背后深层次影响因素,是行业发展扩大趋势所致。”

正略钧策商业数据中心发布的报告显示,2010 年房地产行业整体薪资实际调整幅度平均值高达 126%,仍然处于各行业的高位。同时,在去年年底进行 2011 年薪酬福利总额预算时,房地产行业人均薪酬预算增加平均值为 141%,更是高居所有行业榜首。

不过,一线城市与二三线城市房

地产薪酬涨幅并不一致,链家地产首席分析师张月分析表示。随着二三线城市今年房地产发展,房地产中心已从一线城市开始转向二三线城市,巨大的用工需求也直接提升了建筑工人工资水平,“目前二三线城市的工资已经接近甚至追上一线城市,既然收入差别不大,为什么不选择在自己家门口打工。”张月同时表示,房地产行业的销售人员和其他一些行业的销售人员,薪酬工资由较低的基本工资和较高的绩效工资组成,绩效工资这一部分很容易受到市场波动的影响,相比一线城市成交低迷,今年二三线城市楼市火爆也提高了销售人员收入。

中介加大薪酬力度

除了房地产开发企业外,二手房经纪公司同样遭遇用工难题。对此,不少中介公司在去年开始加大薪酬力度。

继年初将新进经纪人的无责任底薪由 1300 元上调至 1800 元之后,

麦田房产宣布从 4 月起对新进经纪人的无责任底薪大幅上调,从 1800 元上调至 2200 元,上涨幅度达 22%,与此同时,转正经纪人、店经理以及区域经理的无责任底薪也都有了不同幅度的提升。麦田房产表示,此举旨在提高经纪人的整体收入水平,增加经纪人的幸福感指数,提升品牌的影响力和凝聚力。北京麦田房产副总经理吴存胜表示:“麦田房产要用最好的薪水吸引最优秀的人才,并为客户提供最优质的服务,从而使麦田房产成为行业的标杆。”

除薪资调整外,麦田房产还宣布要提高经纪人的招聘门槛,对此,吴存胜强调:“经纪人素质的良莠不齐致使这个市场在服务方面出现了混乱,而麦田房产就是要突破这种混乱,以高素质的经纪人队伍服务客户!”链家地产自今年起进行全面人才转型。不再招聘大专以下学历的经纪人,并将从全国各大学中招募超过 10000 名经纪人,通过链家自己的企业学院进行系统性教育训练。

►►►►► [上接 A1 版]

人才培养不力 中国制造业“走出去”遇瓶颈

10 多年前,中国媒体所关注的是,国际化的企业如何走进中国。但今天,我们看到的不仅是中国企业走向全球这样的趋势,而且还看到了中国的企业正在走向海外。不过,随着人口老龄化问题日益严重,以及未来制造业的高技术化趋势,不仅仅是中国,包括美国制造业在内,都面临一个非常关键的问题人才短缺。

对于中国人才问题,制慧网首席战略顾问萧然博士认为:“从供应和需求的角度讲,中国的人才供应可以想像为一个很‘扁平’的三角形,这个高度代表了人才的质量和全球化水平。但是,外企在中国的需求是一个比较‘高起’的三角形,这意味着比较低端的劳动力可能供过于求,而在中高端部分则供不应求。”

对此,周林院长表示认同。他认为,就像中国制造业亟需创新能力和技术一样,中国人才之所以面临瓶颈,也与传统制度在一定程度上并未发挥出学生的创造力有直接关系。

“以‘应试’为目标的教育制度,让大多数毕业生关注的焦点仅仅是考试。背书、做题,成为了他们的主要任务,这让创造性大打折扣。”周林认为,这就是为什么中国很难诞生一个像史蒂芬·乔布斯这样的企业家。

对于中国制造业企业在走向全球过程中,如何实现本地人才与海外人才的战略转变问题,周林也表示感同身受。在全球化的过程当中,不同的价值观、不同的原则和不同的管理和领导方式,特别是对东方世界和西方世界来说都是各不相同的。

“在西方社会一个良好的经济管理人,到了东方可能就不适应。这样的问题在外资企业初入中国市场时会遇到。中国企业应该意识到‘入乡随俗’,明白不同市场存在不同差异,并为此做足充分的准备。”周林指出。

低成本时代已经过去

中国“世界工厂”的地位,很大一部分依赖于低廉的成本。从传统意义上讲,中国制造业的成本优势,主要由三部分组合而成:第一是数目巨大的廉价劳动力;第二是改革开放急剧降低了中国经济的制度成本;第三是人力资本增长得很快,有利于生产活动的观念、知识和信息大范围传播。然而,随着经济内外部环境的不变化,上述优势已经渐渐显现了不同的变化。

周林认为,从整体上讲,有三个方面集中反映了低成本的优势变化。“第一个是劳动力市场的变化,一些地方出现了所谓‘民工荒’,其实就是劳动力供求形势在局部上、阶段上的变化。这些变化对于提高中国工人、尤其农民工的待遇,有积极意义。但是从竞争上看问题,人工成本的上升,要有消化能力;消化不了,竞争优势就减弱;第二个是能源紧缺,这集中在油、煤、电的供应上;第三是土地,也是数量管制,地价和房租没有完全反映短缺。比如像华为、中集这样的一流企业,要扩大生产,土地也是很大的限制因素。”周林认为,对现代制造业企业而言,“低成本战略”已经不再行得通。

周林介绍,有研究表明,以越南生产为例,它的人工成本几乎是中国的一半,但如果是生产一项技术含量较高的产品,加上研发、生产等后续步骤之后,越南的整个生产成本却要比在中国高出 1.7 倍。

“这也就是说,企业现在最有效的战略是从全产业链上着手。”周林表示,只有提高整个生产供应链的效率和水平,才可以有效降低总体成本。