

青島本來就是一個重要的紡織服裝工業基地,為什麼女裝發展卻如此不濟?人才不來“填空” 女裝企業無奈“外逃”

昌旭光

看着庫存里上千萬的貨賣不出去,青島瑞和菲瑪服飾有限公司總經理胡正春眼里透出了迷茫,而更讓他迷茫的是,在這素有“上青天”之說的三大紡織服裝工業基地之一的青島,女裝品牌發展始終是短板,雖經營了20多年女裝企業,但相比杭州等企業而言,却始终滯后。“我準備將企業遷到杭州。”胡正春看來,在杭州,雖然有上千家女裝企業,但同時也有優秀的設計人員和銷售人員,製作女裝用的面料和輔料也非常齊全,更有本地商場的支持,而這些在青島都是不具備的。

一家本土女裝品牌的遷移

青島瑞和菲瑪服飾有限公司,也是一個知名的女裝品牌企業,從幾個人的小作坊到數百員工的企業,瑞和菲瑪在青島發展了已有20多年,而最終卻要選擇遷移。

“我們先後在湛山、濟南路、小港、廣州路和大港發展,在廣州路待了兩年,在這裡也創造了瑞和菲瑪這個品牌。”註冊自己的品牌后,企業發展也越來越大,2000年左右,企業搬到了大港,面積達到了3000多平方米,員工人數也達到了100多人。

在大港待了四年,瑞和菲瑪離開了青島,來到了深圳發展,但是因為在青島已發展了十幾年,胡正春最後還是選擇返回了青島,2006年,胡正春帶著自己創建的女裝品牌在即墨落戶,“自己買了地,建起了廠房。”

從一個小作坊到數千萬營業額的企業,胡正春卻沒有知足,而是對企業的未來產生了極



大的迷茫,：青島本來就是一個重要的紡織服裝工業基地,為什麼女裝發展卻如此不濟。

今年,瑞和菲瑪又受到了經濟不景氣的影響,上千萬的貨擠壓在倉庫,見到胡正春時,他正從青島各大商場視察回來,銷售情況不容樂觀。

近況和未來的考慮,讓胡正春產生了動搖,“我打算今年把企業遷到杭州去,在那裡我應該會發展得更好。”

本土女裝企業“外逃”路

在青島,瑞和菲瑪的遷移現象並不是偶然。

從事20多年的女裝企業,在女裝品牌的發展上,胡正春也是看到眼里,急在心里,“上世紀90年代的時候,青島大概有300多家大點的女裝生產企業,到2000年左右,只剩下四五十家,而現在更是屈指可數了。”

當然,這些女裝企業並不都是遷到了外地,其中有很多企業直接是倒閉的,但是也有不少比較不錯的女裝品牌企業選擇了“外逃”。

對於本土女裝品牌,青島阿菁娜服飾有限公司也算是一個“外逃者”,雖然加工、製造等環節都留在了青島,但是公司主要的研發設計等卻主要放在了北京。

雖然最終沒有遷出青島,但是青島一華正紅服飾有限公司同樣也是在北京建立了工作室,“我們主要做的還是定制,近兩年開始量產,主要在淘寶商城銷售。”張一華說道。

設計、銷售人才缺乏是瓶頸

相比于杭州、上海,無論從人工成本還是租地成本,都要比青島高許多,青島也有著眾多的紡織企業和大型的服裝市場,如此情況下,本土女裝品牌為什麼要“外逃”呢?

人才,無論是瑞和菲瑪、阿菁娜、一華正紅,還是其他的女裝企業,對於優秀的設計人才和銷售人才是本土女裝品牌發展的一個最大瓶頸。

“招工難在哪裡都存在,從2009年開始,員工的平均工資每年增長13%~15%,現在相比2009年已經差不多翻了一番,工資雖然漲得如此之高,但是優秀的人才却是找不到。”胡正春看來,好的女裝品牌講求設計和做工,在青島,很難找到好的技工和優秀的設計人才。

除了優秀的設計人員缺乏,銷售人才也是非常地缺,在女裝品牌企業而言,有了好的設計,自然要有好的銷售思路,而在青島,真正懂女裝的複合型人才却是少之又少。

“歸根結底,還是整體環境的原因,目前青島也就十幾家甚至幾家以量產為主的女裝品牌企業,自然無法吸引優秀設計人員和銷售人員來到青島。”胡正春說道。

培育女裝品牌很急切

2002年時裝周期間,青島市政府就對全市服裝企業發出“誰能拿下中國女裝名牌或馳名商標,市里每年獎勵800萬元”的“懸賞令”,此後,更是提出,誰能創造一個女裝中國品牌,便獎勵2400萬元,在這些獎勵政策的刺激下,也出現了伊洲、恩瑪秀丹、瑞和菲瑪、花手箱、一華正紅、壹麟、西筒、仟笙等10多個本土女裝品牌,多數品牌的影响力在不斷擴大。

但是在行業發展中,這些女裝品牌企業都明顯感覺到不足,對於這種獎勵機制,他們更希望把錢直接用來打造女裝企業整體發展環境,“比如組建一個品牌建設隊伍,專門負責各個本土女裝品牌企業的品牌發展,進行規劃和建設。”張一華說道。

資金固然重要,但是很多女裝企業老板看重的還是整體環境的營造,如果有一個上下游配套完善,人才、代理齊備的環境下,本土女裝品牌會出現得更多。“現在有的女裝品牌實力已經悄悄地達到十幾個億資產了,相信會有越來越多的優秀的本土女裝品牌出現。”青島市經信委孫成武處長說道。



食品安全問題頻發 質檢人才斷檔

2012年上半年,食品安全問題頻發,從膠囊鉅額超標、毒蜜餞被曝光,到某品牌紅茶被指農藥超標……緣何食品安全屢屢出問題,且問題企業屢禁不止?這自然與企業良心相關,但更多地是緣於企業缺乏建立監管流程的意識,缺乏從事檢驗檢測的專業人才,因而無法對產品建立行之有效的檢測與監管,導致了安全問題的頻繁出現。

“目前,全國開設該專業的醫學院校也只有四五所而已,一年培訓的專業人才也就400到500人左右。本來專門的檢驗人才就不夠,這幾年專業人才培訓的缺失又導致衛生檢驗人才斷層10年,檢驗能力滯后。”廣東藥學院公共衛生學院院長毋福海委員介紹到。

哪些質檢人才是企業最需要的呢?通過搜索前程無憂職位搜索器,近一周內快速消費品行業對質檢人才的職位需求是1959個,其中對有1到3年以上工作經驗的求職者需求量大,占66.2%。結合職位要求,食品工程等相关专业畢業、熟悉HACCP和ISO體系、具有食品質檢員資格證的求職者最受青睞。(任欣)

綜合型人才缺乏 制約期貨行業發展

期貨市場是一個專業性很強的市場,廣大投資者尤其是期貨企業參與市場交易進行風險管理過程當中,往往需要專業化投資諮詢和專業服務,但是隨著國民經濟發展,我國分析師團隊數量,質量上比較得大差距,並不能充分滿足現貨企業和期貨市場的需要。興業期貨研發中心總經理鄭智偉近日表示,期貨行業需要的人才並不是單一方面人才,綜合性的人才才是期貨公司真正所需。

宏源期貨首席宏觀分析師吳守祥同時也表示,期貨人才培養要發揮資深分析師的作用,著重加強對分析師三方面的培訓:一是產業鏈的研究,要進一步熟悉和了解產業鏈,掌握現貨市場動態、趨勢;第二是交易策略研究,分析師要研究和分析各種交易策略,重視技術分析和層次化交易的作用,培養交易能力;三是要進行前瞻性研究,對於即將推出的大批新品種都要做前瞻性的研究,加強團隊能力,更好地服務於實體經濟,服務產業。(辛文)

上海國企首次聯合 面向海外招聘 專家級人才

吳宇

從綠色建築研究諮詢師到建築科學院首席技術專家,從酒店資產投資總監到人力資源戰略顧問,從燃汽輪機總體設計師到商用車整車集成總工程師……無論國籍和人種,擁有專長的全球人才都可以與上海近日推出的72個誘人職位展開“雙向選擇”。

“72個職位共涉及47類崗位,全部由上海9家國有企業提供。這是上海國有企業首次通過專業平台聯合招聘海外專家級人才。”上海東浩人力資源有限公司總經理李棟告訴記者。受上海市國有資產監督管理委員會委托,上海東浩人力資源有限公司負責此次海外專才招聘。

李棟表示,此次聯合招聘海外專才,不僅面向中國留學生和海外華人學者,而且向外籍人士以及已退休的相關高級專家敞開大門,表現出上海國有企業求賢若渴以及前所未有的開放度,也是上海國有企業實施“創新驅動、轉型發展”戰略的最新嘗試。

據介紹,在製造業領域,上海電氣、上海汽車、上海醫藥以及輪胎和電纜兩個研究所共提供44個職位。其中,上海電氣(集團)總公司的27個職位不僅涉及燃汽輪機、核電、機床、數字印刷設備等高端機電產品的研發設計,還包括海水淡化、空氣冷卻等工程設計。

在服務業領域,綠色建築研究諮詢、酒店資產投資、人力資源戰略諮詢等職位讓人眼前一亮,一定程度上反映了上海國有企業近年來轉型發展的新方向。

上海現代建築設計(集團)有限公司人力資源部副主任謝立波認為,在中國加入世界貿易組織超過十周年以及中國企業“走出去”力度不斷加大的今天,熟悉國際規則的人才在國有企業仍顯短缺。海外人才的批量引入,可帶來符合國際標準的管理模式和理念,推動國有企業國際化步伐。

此次上海現代建築設計(集團)有限公司計劃招聘18名專才。與其他8家國有企業一樣,最終的招聘結果預計9月底公布。

“我們的重點是引進具有真才實學和較大應用價值科研成果的人才。”謝立波說。

作為中國的經濟中心,上海是國有企業集中之地。來自上海市國資委的信息顯示,今年一季度,面對復雜多變的國內外市場,上海國資系統企業實現營業收入3735億元人民幣,比去年同期增長96%,但利潤同比下降8.3%。按照相關部署,上海國有企業“十二五”規劃期間將進一步推進開放性、市場化重組,激發創新活力,進一步“做優、做專業、做持久”。

電子商務發展迅猛,如何迅速培養專業人才成了迫在眉睫的問題。 電子商務育人才 關鍵在培訓

近日,在深圳邊寫邊看商學院舉行的電商精英項目開學典禮暨電商行業論壇上,諸位電子商務界的精英,將話題聚焦在“重建電商行業培訓意識”這一核心上。

當天的論壇上,與會專家形成了一個明確的共識,電子商務發展的迅猛,與專業人才的匱乏形成了鮮明的矛盾,因此,如何迅速培養專業人才成了迫在眉睫的問題。

深圳市網絡促進會秘書長陳列新形容缺失人才培訓、認證機制的電商行業是“無證駕駛的司機在馬路上亂跑”。“當前,電商行業的發展又進入了一個新的黃金發展期,但很多從業者心態浮躁,與持久發展相匹配的人才儲備也尚未完善……因此,應當引入成熟的培訓機制,學習電商管理、運營的內在規律,以理論結合实操,是我們濾除行業‘浮躁’性的重要方法。”

深圳電商協會副秘書長張穎東認為,電商企業需要培養“內部造血”的能力:“很多電商企業的問題是自身沒有培養專業人才、優質人才的能力,沒有固定、專業的研發團隊對自身的營銷、產品進行持久的供養,而与之相對的是,當前不少高校里的‘電商專業’,知識結構和理論體系也十分滯后,根本不能按市場需求培養出合格、匹配的電商人才。因此,學校需和企業聯合起來,依托傳統平台建立更多的人才培養合作關系,使電商行業具備



更持久的发展潜力。”

淘寶商會副會長王青海認為:“當前電商行業發展迅猛,行業細化且門檻放寬,在這個背景下,人才需求量也非常之大,与之配備的人才培訓規劃亦應及時推動。”

在眾多專家、業內人士的眼中,電商行業的可持續發展應建立在充實人才儲備的基礎之上。而一直處於弱勢狀態下的“電商培訓”,也應迅速有機化、成熟化、標準化,改進原有模式以順應新時代電商市場的人才需求。

(南都)

為了完成三宏公司這樣的項目,大華事務所要求合夥人必須“走出去”,而且融入到海外的環境當中,與時俱進,洞察中國企業國際化專業服務的需求。

50 名領軍人才澳洲求學記

每年到7月,王瑾都會比其他日子更忙碌些,因為她將在這個月里負責把被譽為中國注冊會計師界最優秀的人才——中國注冊會計師行業領軍人才送往澳洲墨爾本進行為期3個月的國際培訓。

據中國會計報報道,王瑾是澳洲會計師公會北京代表處的首席代表,她所參與的這個項目,則是中國注冊會計師協會(下稱“中注協”)與澳洲會計師公會開展國際培訓的合作項目。從2007年起,至今已有多名領軍人才通過這種培訓方式取得了澳洲注冊會計師資格,為中國注冊會計師“走出去”積累了經驗。

关键词: 国际视野

周龍就是這50名幸運兒之一,如今已成為大華會計師事務所國際部合夥人。而他所在的大華會計師事務所,近年來在澳洲取得了令人矚目的成績。

2010年4月29日,福建三宏再生資源科

技有限公司(下稱“三宏公司”)在澳大利亞證券交易所上市。這個項目就是大華會計師事務所借助BDO中國成員所的资源,在BDO澳洲審計合夥人、公司融資合夥人、稅務合夥人、投資銀行的專業人士和澳洲本地律師事務所的幫助下完成的。

為了完成三宏公司這樣的項目,大華事務所要求合夥人必須“走出去”,而且融入到海外的環境當中,與時俱進,洞察中國企業國際化專業服務的需求。周龍的澳洲求學經歷無疑為其提供了最好的例證。

談到這個國際培訓項目,澳洲會計師公會執行總經理唐茂森顯得非常自豪。“作為在中國、澳大利亞以及其他國家和地區的會員之間溝通的橋樑,公會通過提供全球認可的專業會計資格和國際化的專業課程,幫助中國的會計人才增強自身競爭力,全面提升中國財會人才的國際化水準。”他說。

中注協副秘書長、國際會計師聯合會理事楊志國近日表示,一直以來中注協注重加強對外合作和交流,履行國際義務、參與國際

事務,充分利用國際資源和借鑒國際經驗促進行業發展,推動中國注冊會計師“走出去”,實現國際化。

對於這個項目,中注協秘書長陳毓圭也寄予厚望。他曾指出,希望今后中注協和澳洲會計師公會能夠繼續加深合作,為中國培養出更多具有國際視野的會計人才。

过关:2 学分+4 学分

為了培訓這50名中國注冊會計師領軍人才,中注協和澳洲會計師公會為其設計出了一種獨特的學習模式。

“想完成這個培訓,學員們需要獲得6個學分,其中2個學分得通過中注協相關考試,另外4個學分要在澳洲的學習中獲得。”唐茂森介紹說,每年培訓3個月,從7月底到10月。

在唐茂森看來,要想獲得澳洲這4個學分是非常不容易的,而且,無論是中注協,還是澳洲會計師公會,甚至領軍人才所在單位,

都對領軍人才在澳洲的學習非常重視。最終讓人高興的是這50名領軍人才都通過考試。專為50名領軍人才設計的課程包含4門學科,分別是道德與治理、戰略管理會計、財務報告及全球戰略與領導力。

“為了培訓這50名領軍人才,中注協提供了機票和住宿,領軍人才所在單位提供了薪水,澳洲會計師公會提供教室、教材,同時搭建了與其他學員交流的平台。”王瑾如此補充道。

去年,澳洲會計師公會對這50名學員進行了跟蹤調查,發現超過90%的學員獲得了提職加薪。

在調查中他們還發現,這些學員認為開拓了視野是其最大的收穫。

最新消息顯示,無論是中注協還是澳洲會計師公會,都表達了對這種國際培訓模式的認可,均表示要進一步合作的意向。儘管每年7月底到10月是澳洲的冬季,但中國注冊會計師領軍人才們,在澳洲冬季里感受到了CPA“走出去”的濃濃春意。(鍾會)