

CEHUACI
【策划词】

2011年8月,全国有近600名和陈翔一样的大学应届毕业生,作为宝洁培养的管理培训生进入宝洁工作。但是,一年之后,和陈翔一样选择离开的11届管理培训生,已经超过200多名。这在宝洁历年管理培训生留用历史中实属罕见。宝洁怎么了?

新招管理培训生多数离职
宝洁 你的晋升政策“肿么了”?

稿件撰写 唐文之

“前宝洁人”剧增的背后

11月10日,上海希尔顿酒店,一年一度的“宝洁校友会”在这里举行。这是一场由宝洁公司主办、专门邀请那些从宝洁离开的“前宝洁人”参加的聚会。

据一位连续几年参加的宝洁前员工介绍,今年参会的人数比往年多了近一倍,“一张桌子上一半都是新面孔,都是今年陆续离开的员工。”而在今年离职的宝洁员工名单中,最有分量的当属宝洁大中华区原销售总裁翟峰。

10月29日,宝洁所有在职员工的邮箱里都收到一封邮件,邮件中附有一个链接,通过一段现场视频,翟峰宣布离开已经服务21年的宝洁公司。

虽然目前还只有少数人追随翟峰离开,但预计在明年1、2月份,将会有更多宝洁的中高层人员出现变动。

相对于这些主动离职的人员,事实上,由于2011-2012财年表现不佳,2012-2013财年第一季度利润继续下滑后,麦睿博在近日接受媒体采访时一再重申,受原材料价格上涨因素影响,宝洁将会在全球范围内削减10%的非生产力岗位,裁员5700人。

虽然宝洁中国的HR曾公开安慰员工,作为宝洁的销售重镇,同时也是持续发展的区域,中国不会有裁员计划。但“官方说法”仍然仅限于安慰层面。据宝洁内部员工透露,以销售部为例,各个团队和区域的裁员比例大概在5%-10%。预计在明年年初之前,会有更大规模的离职情况发生。

通常来说,根据宝洁“两年轮换制”原则,一名员工在同一岗位不能在职超过两到三年。因此,对于许多“被轮换”到如新疆、西藏等偏远地区的员工来说,主动离职是比较合适的选择。而对于一些“表现无法满足岗位要求”的员工,则会被劝退。

调整晋升政策导致人员流失

10月25日,宝洁公布的2012-2013财年第一季度财报显示,宝洁第一季度营业收入为207.4亿美元,同比下降3.7%。其中,美容化妆品业务领跌,净销售额为49.4亿美元,比去年同期的53.15亿美元大幅减少了3.75亿美元;而洗漱类和健康护理类产品的净销售额也分别下滑了7.4%和3.5%。

在质疑声中,麦睿博公开表示:“我们将继续致力于执行我们的增长和生产力策略,保持在发展中市场的增长势头,巩固我们在核心发达市场的业务,创建强有力的创新渠道,积极降低成本,努力提高生产力。”

而“降低成本”最直接和有效的就是缩减员工数量和减少广告投入。

今年上半年,宝洁内部陆续出台了一些延缓职级晋升的调整政策。首先,对于一些二三级经理来说,公司允许其保留原有职



专家解读 | Zhuanjia Jiedu

“由于近期全球裁员影响中国区部分中层、甚至高管的离职,可能会影响到组织架构的变化,进而影响到基层员工会认为自己的个人发展受到影响而选择离职。”中智人力资源管理咨询有限公司咨询总监胡彭令说,短期来看这或许会对宝洁产生一定影响,但是中期来看,这种影响不会很大,“因为宝洁这样的世界500强企业有完善的管理系统,其组织结构调整也会有预备方案,一些关键职位会有1-2个后备人选。而对于离职的管理培训生而言,由于没有完全成长,对公司的业务影响不大。”

位,在同一岗位上待上3年或更长的时间。对于这些中高层经理来说或许是个不错的消息,但对于占绝大多数的初级经理来说,这无疑为他们的晋升带来了麻烦。

“前两年公司发展迅猛的时候,连续几年维持扩招,对于几年前的宝洁中国来说,许多职位都是虚席以待的,一些二三级经理的职位空缺在那里,有足够的位置来消化这些招聘来的人。”一位宝洁员工补充道,“现在裁员的缘故,同时删掉一些有人的位置,管理层的流动性变差,自然会使许多人选择离开或被迫离开。”

同时出台的,还有针对初级员工的晋升政策。此前,许多新加入宝洁的员工在不满两年的情况下通常能够得到升职或是更换工作环境的机会,而从今年11月开始,HR部门明确确定,“工作满24个月才能升职。”对于2011届进入宝洁的员工来说,他们无疑是当前受影响最大的一批人。

宝洁的预算紧缩在2013年的校园招聘上也体现了出来。往年,在第一轮笔试过后,具有传统的“宝洁英才见面会”在今年意外被取消,而招聘的人数也缩减了不少。

和人力成本同样经受考验的还有广告预算,对于宝洁来说,放缓公司广告支出增速也成为其成本控制的重要方面。

麦睿博曾透露,宝洁的广告费占到公司消费额的9%至11%。然而2012年,人们记住了《中国好声音》,也记住了加多宝。但实际上,那个被记住的应该是宝洁。据媒体报道,在开播前一个月,原定的冠名商宝洁因为全球总部的品牌战略调整而突然宣布放弃冠名权。或许宝洁只是在贯彻它的成本缩减政策,但显然在过去的一年里,它错过了一次绝佳的造势好时机。

正在丢失的市场份额

日前,曾有媒体报道称,今年7月,宝洁新财年刚开始6天,中国区客户业务发展部的一位高管向部门全体员工发送了一封邮件,列数了过去一个财年几大指标的达成情况。在增长份额一栏中,该高管写道:“大家的努力使得销售量占比提高了1%,但是市场份额占比降低了0.4%,对我们的挑战非常大。”显然,宝洁面临的中国市场已经不是上世纪90年代的“大好环境”了,挑战无处不在。

洗护发类、婴儿纸尿裤、家用洗衣类,这三大品类一直是宝洁赖以维系的拳头产品。新财年,宝洁更是把销售和推广重点放在了这三个重点品类上。

欧睿咨询的数据显示,宝洁在中国牙膏市场的占有率已从20.8%下降到19.7%;而在洗衣粉和肥皂品类中,广州立白和纳爱斯集团两家本土公司的产品份额已达到27.6%,而宝洁的份额为7.6%,联合利华为6.6%。

与此同时,尼尔森发布的一组化妆品市场份额数据也透露出外资品牌份额缩水的态势。数据显示,在2009年5月份,跨国化妆品公司品牌(不包括大宝)的市场占有率为57.9%,而到了2012年5月份,市场占有率已跌到了44.5%。

据宝洁华东地区某分销商透露,今年新财年,宝洁全线产品的进货量整体增加了10%,但出货量和去年同期相比维持不变,就是说,市场没能完全消化宝洁增量,市场对宝洁的需求没有明显增长。与此同时,批发商对宝洁产品的要价更低,和过去相比,宝洁正在逐渐失去往日老大的强势地位。

深圳部分行业面临年底辞工潮



保洁员等。

工资偏低难吸引应聘者

“批发零售及连锁业近年来一直不好招人,到了年底这个问题更加突出。”深圳市博士眼镜连锁股份有限公司招聘人员告诉记者。华润堂(深圳)医药连锁有限公司的招聘负责人刘小姐也表示:“营业员流失率比较高,平时每月在10%。”华润万家VIVO采活

的招聘负责人阎小姐也反映该公司每月基层员工流失率在10%。

为什么批发零售及连锁业出现用人困境?华润堂(深圳)医药连锁有限公司的招聘负责人刘小姐认为薪资待遇偏低是重要原因。她说:“比如医药连锁企业营业员工资一般是每月2000元底薪加提成,做得好的月收入可上万,做得不好的只有几十元提成,连续两三个月这样,通常就辞职走人了。”

“不包吃住也是招人难、留人难的原因。”华润万家VIVO采活的招聘负责人阎小姐说,“很多应聘者首先关心的是包不包吃住,然后再问工资,但批发零售及连锁业通常不包吃住,每月2000元底薪,提成具有很大的不确定性,缺乏吸引力。因为批发零售及连锁业工作地点通常在原特区内商业旺区,就近租房子很贵,但租住在原特区外,上班交通费又很高。不要说员工要求高,其实他们也挺难的。”

此外,阎小姐认为新成长劳动力“90后”中很多人不愿意从事零售业。“我们最小的员工是1994年出生的,90后较缺乏长期服务的意识,有时候甚至工资都不要了,说走就走。我们做了离职调查,有些员工离职的原因就是‘干得不开心’。”深圳市领跑体育用品有限公司招聘专员张小姐也说:“有些新员工干了十几天就走了,因为觉得这个工作与想像中的不太一样。”

来自武汉的应聘者胡小姐认为深圳目前批发零售及连锁业工资水平没有优势,她说:“我想找个营业员工作,希望包吃住、每月2500元,低于这个水平在深圳很难生存。我有些朋友回武汉老家做营业员,也能拿到每月2000多元。”还有一些应聘者表示不愿意天天看客人脸色,不愿意从事服务行业。

地产业回暖 一线城市 百万年薪揽才

杨铃强 胡廷鸿 尚希

中房信最新数据显示,截至10月份,全国排名前十的地产公司已经完成了全年销售目标的95%。尚佳的业绩,让一些地产公司有足够的能力开出诱人的薪酬,提前打响人才争夺战。

上海:中介开出高薪挖角

上海新房和二手房市场的迅速回暖,使得房地产中介人才成为“香饽饽”。一些中介开出高薪吸引人才。

根据德佑地产市场部媒介主管喻青的介绍,在市场回暖的大背景下,各家地产公司目前都在增开新店。以德佑为例,今年的开店数计划将达到100家。

另外一家上海地产中介行业的龙头——中原地产,更是计划在明年初达到500家门店的规模。

在品牌中介大量新增门店的情况下,整个地产中介行业面临着巨大的人力资源缺口。不仅行业内的资深老手成为房地产中介公司相互“挖角”的目标,就连无经验的新人也成为高薪挖掘的对象。

21世纪中国不动产副总裁及上海区域董事长张卫平介绍说,与其被动地通过提高薪酬等方式增加人才储备,不如提升服务手段,改进服务质量,提升运营效率。

北京:融资总监年薪超百万

“今年我们北京公司的年度目标已经完成,大家的年终奖还是比较可观的。”全国十强房企之一的某品牌房企北京分公司的总经理李铭(化名)告诉记者,其所在的北京公司在今年第三季度就已经完成了全年销售目标。

2012年曾被认为是房企最艰难的一年,但随着各家房企近期销售业绩的公布,这样的预想几乎被打破。不少房企特别是标杆房企,几乎都已提前完成了全年的销售目标。而这些靓丽的业绩报告对于房企的员工来说,将意味着丰厚的年终奖及项目奖金。

然而,在李铭看来,在整个薪资的增长中最为明显的是融资总监一职。“此前这一职位的薪酬在50万元到60万元,但现在基本都在80万元,甚至100万元以上。”李铭说。

深圳:土地投资高级人才紧缺

眼下,各类人才招聘会和人才招聘网站上,与房地产相关的职位依旧火爆。而随着房地产业发展日益细化和成熟度的提高,房企对专业化中高端人才需求最为迫切。

去年以来,房地产行业随着市场和政策的波动,中高层离职潮频频出现。而今年上半年楼市的回暖,万科、保利、恒大、中海等行业龙头开始频频拿地,也带动了房企对土地投资高级人才需求激增。

记者从深圳一家人才猎头公司了解到,今年深圳大多数房企对区域开发与经营类高端人才、商业经营管理人才、土地投资高级人才等这三大类的人才需求增幅较快。企业为了吸引人才,也愿意开出较有吸引力的薪酬。深圳优途猎头公司合伙人马永霞向记者表示,现在开发商对人才的需求更趋于高端,主要是高级管理人员及行业领袖类的专家型人才。这类人才共同的特点是与企业文化匹配、出身背景炫目、专业与能力过硬、口碑好。

据记者了解到,今年薪酬增幅最快的是商业地产开发经营、土地投资与拓展、懂外语能外派国外的项目开发人员、财务高管,而流动最频繁的是商业地产高级人才。除此之外,深圳大多数房企在三四线城市继续拿地扩张以及大型房企海外投资计划,也导致短期内对土地投资类高级人才需求的激增。

申报公告

德阳泰达工贸有限公司(注册号:510600000054610)经股东会决议,拟向公司登记机关申请注销。清算组由申武、林明华、于波等人组成,请债权人自见报之日起45日内向本公司清算组申报债权债务。特此公告

西部当选
雄厚资金
CCI — 成功千万里 融资零距离 —
雄厚资金支持各类项目融资借款,两百万起贷,可免抵押,个人、企业不限,地域不限,手续简单、审批快、利率低、放款迅速。
电话: 028-68000368