

电商岗位裁员潮悄然来临

客服、配货、打包员等岗位需求量下滑

当参与年底校园招聘的2016年应届生纷纷看好电商行业岗位的时候,浙江义乌部分电商企业却悄然掀起了裁员潮,开始削减客服、配货、打包等岗位的人员数量。金华新闻网记者从义乌部分人才中介机构和电商企业了解到,由于今年的生意不是太理想,电商岗位的招聘数量较去年同期有明显下滑,业内预计下滑幅度在6%左右。

部分电商年前裁员

“公司原本有6名客服,现在只留了4名。配货和打包岗位分别裁了1名人员。”黄女士是义乌一家鞋服网店的老板,他告诉记者,在去年的“双11”过后,公司就作出了裁员的决定。“说白了就是生意不太好,需要缩减经营成本。”

义乌广慧贸易商行负责人姚文广也表示,进入本月中旬后,网店业务这一块只保留了几名老员工负责维护工作,今年上半年新招的3名客服和打包员已经解聘。

姚文广坦言,包括前期的“双11”在内,今年网店的整体业务并不尽人意,中小网店之间因为同质化商品相对较多,竞争非常激烈,公司自有网店每个月的接单量同比去年都出现了下滑,所以公司不得不通过裁员来降低人工成本。

义乌人才中介资深人士黄强介绍,从近几年年底招聘的情况来看,电商行业的岗



位招聘数量在所有行业中一直排名靠前,但今年出现了罕见的下滑趋势。他认为,本地部分电商出现裁员风向,主要有两个方面的原因:一是相关电商企业有转型发展的考虑,所以在年底前准备精减人员配置;另一部分电商企业为了更好地参与竞争,有调整网售商品结构的考虑,在磨合期需要进一步压缩经营成本。

电商招聘量下降6%

当前,在不少本地电商企业出现裁员现象的背后,部分电商企业仍然有新增用工岗位的需求。但整体来看,电商岗位的招聘数量

同比去年有明显下滑。

以义鸟搜才网的统计数据为例,本月的电商岗位招聘数量同比下滑了大约6%。“前几年,在每年年底的网购旺季,电商企业或多或少都会扩大岗位招聘数量,像今年这样不增反降,的确有些让人意外。”搜才网客户经理潘美珍介绍,从相关客户企业反馈的情况来看,不少业主表示今年生意不太好做,而且不太看好中短期内的网购交易前景。

据业内人士分析,当前下调岗位用工数量的电商企业,所经营的商品基本上集中在家居、服装、食品等类别上。这与上述商品的网购竞争程度加大有一定关系。

受部分电商企业掀起裁员潮影响,当前

电商招聘岗位的整体薪资水平也出现了少见的停步不前。记者在采访中了解到,近3年来,电商行业因为发展迅猛,客服、配货、打包等相关电商岗位的平均薪资基本上每年都有小幅上升,但近期只维持在去年同期的水平。

整体来看,客服岗位的薪资基本上在2800~3000元底薪+提成,平均月薪在3200~3500元左右。在去年,有一定经验的客服能拿到4000元左右的月薪。

电商裁员尚未波及快递行业

尽管义乌有部分电商企业显露出裁员风向,但从近期的招聘情况来看,尚未波及与电商行业紧密相连的快递业。

“快递行业在年底前的招聘数量,目前来看有持续扩大的趋势。其中,以快递操作、业务员、司机等岗位为主。”黄强告诉记者,在实际招聘中,用人企业对求职者的要求倾向于春节前的在岗率。简单来说,在明年春节之前,用人企业要求求职者必须在岗,以保证年底快递各环节的高效率运作,至于春节过后是否继续上班,双方可以友好协商。

据了解,快递行业招聘岗位的数量同比去年略有增长。上述岗位的整体薪资结构还是以底薪+提成为主,每月的底薪一般在3000~3300元之间;相比之下,业务员的提成比例会更高一些,算上底薪,月收入一般能拿到4500~4800元。(周律江)

北森发布报告:企业人才管理已进入云计算时代

网科科技讯,11月19日,由北森举办的中国企业人才管理成熟度调查报告发布会在京召开,发布了北森《2014-2015中国企业人才管理成熟度调查报告》并评选出了21家人才管理典范企业。

目前,中国企业面临的却是不断攀升的人力成本和激烈争夺的人才市场,企业在关键人才引进、发展、使用和保留中正面临前所未有的压力。

在这一背景下,北森人才管理研究院从4000多家中国企业中,根据他们在人才管理各个维度上的综合表现,提名了30家候选企业,继而通过访谈和实践研究挖掘出了21家企业的人才管理成功实践案例。

21家企业的HR团队都能从战略角度出发来推动企业人才管理的升级,最终成功构建了更加强壮的人才供应链。如地产龙头碧桂园集团,通过连续五年的人才盘点与领导力发展项目,确保了企业70%的管理人才供应;电商巨头京东集团,面对几百万专业人才缺口的行业,利用人才盘点和管培生项目顺利构建了内外部人才供应链,在6年间顺利从5000人扩展到了80000人。

“评选典范企业其中一个很重要的目的就是希望挖掘中国企业人才管理的最佳实践,并进行采集和传播,为更多中国的企业提供借鉴,促进人力资源从业者的专业交流最终提升本土企业的人才管理水平。”此次大会主办方北森如是说。

《报告》认为,人才管理已进入云计算时代,企业需要将人才管理技术与云技术有机融合,打通人才的选择、育、用、留环节,形成一体化流程,从员工体验出发,让员工获得全职业生涯周期的关注,并由此积累并整合人才全生命周期大数据,并以终为始,持续优化人才管理决策,构建持续的内外人才供应链。(茶茶)

互联网企业缩招:只是停下思考人才战略

2015中国人才管理典范企业颁奖典礼暨中国企业人才管理成熟度调查报告发布会日前在京召开,北森人才管理研究院相关专家现场解读互联网公司缩招现象,认为互联网公司已经从最简单的吸引人才,到寻找符合自己文化的人才。

今年以来,众多知名互联网企业纷纷宣布裁员、缩招,调整人才发展策略。仅仅从9月至今,压缩招聘的队伍中就聚齐了BAT。这是互联网企业寒冬将至的危险信号吗?北森人才管理研究院首席专家周丹在介绍记者采访时表示,停止招聘只是一个短期策略,是停下来思考自己需要什么样的人,从最简单的吸引优秀人才,到寻找符合自己文化的人才。

同时,周丹建议把校园招聘看作是持续的人才引进模式,“而不是今年我缺了我就做,明年人够了就不做校园招聘了,校园招聘是组织吸纳最新鲜的最有潜力人才的重要渠道。”

那么互联网市场缺少什么样的人呢?周丹认为,大数据、云计算、云平台方面的人才供给还不充足,同时,中高级的前端工程师在市场上也是炙手可热的。京东集团人力资源部副总裁刘梦介绍,京东对互联网金融、技术和创新型业务的开拓人员需求旺盛。(新华)

该怎么提升职工的幸福感

“2015中国幸福小康指数”调查显示,公众眼中最具幸福感的职业为自由职业者。

“2015中国休闲小康指数”调查显示,多达91.8%的受访者希望适当减少工作量,从而增加与家人、朋友一起休闲的时间。

“2014年O2O自由职业者分析报告”显示,在收入方面,税前月收入高于5000元的O2O自由职业者占到68%。

由此我们可以看出,现在职场人的幸福感已经不仅仅以薪酬福利来计算了,在收入以外,职场人更希望能拥有更多的可自我控制的时间。那么,HR到底该如何做才能帮助员工提升职业幸福感?

首先要满足生理层面上的物质需求。

中人网9万友成员“HR剑客”认为,关于员工职业幸福感主要有以下几点:

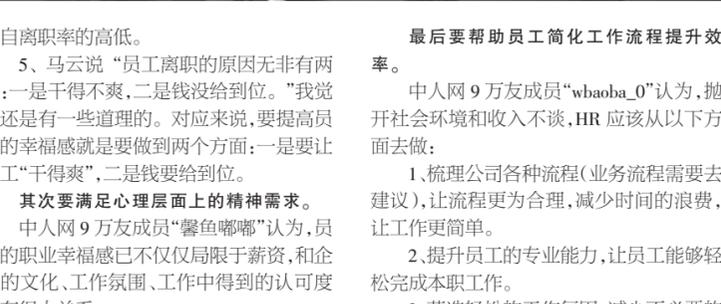
1、员工的幸福感源自员工对企业的认同,只有员工对企业的文化、价值观、愿景、目标有充分的认同,才能产生认同感。

2、有钱不一定能买到幸福,但没钱一定不会幸福,所以物质上的满足也是员工幸福感的重要内容。

3、按照“马斯洛需求层次理论”,最基本的是要解决“生存的需求”,最高级别是“自我价值的实现”,我相信好的企业一定提供员工实现自我价值的良好平台。如果一个企业连员工最基本的生活、生存问题都没办法解决,那就无从去谈幸福了。

4、中央提出“小康不小康,关键看老乡”,我觉得企业员工的幸福感也还得看老乡,我觉得企业员工的幸福感也还得看老乡,我觉得企业员工的幸福感也还得看老乡。

5、马云说“员工离职的原因无非有两个:一是干得不爽,二是钱没给到位。”我觉得还是有一些道理的。对应来说,要提高员工的幸福感就是要做到两个方面:一是要让员工“干得爽”,二是钱要给到位。



其次要满足心理层面上的精神需求。

中人网9万友成员“馨鱼嘟嘟”认为,员工的职业幸福感已不仅仅局限于薪资,和企业的文化、工作氛围、工作中得到的认可度都有很大关系。

1、HR从大方面营造欢乐、人性化的企业文化氛围,定期组织企业活动、员工培训,制定合理的员工晋升渠道,保持员工与部门主管、HR沟通的顺畅性。

2、关注员工需求点,对员工进行分类,包括应届毕业生、新员工、老员工、中层管理人员、领导层,针对性地了解员工职业上的需求,提升员工对公司企业的归属感。

最后要帮助员工简化工作流程提升效率。

中人网9万友成员“wbaoba_0”认为,抛开社会环境和收入不谈,HR应该从以下方面去做:

1、梳理公司各种流程(业务流程需要去建议),让流程更为合理,减少时间的浪费,让工作更简单。

2、提升员工的专业能力,让员工能够轻松完成本职工作。

3、营造轻松的工作氛围,减少不必要的加班。

即使以上三点公司都能做到尽善尽美,但真正的幸福感还是员工的自己体会和内心的感受,需要员工有自我调控的能力。

综上所述,提升员工职业幸福感是HR们必将面临的重大课题,只有让员工感到幸福,才能真正地吸引并留住企业想要的人才。(中人网)

你招的是乌合之众还是优秀人才?

如果你看下那些经常取胜的球队,就会发现其实有一个很简单的窍门,那就是他们会不惜一切代价招募最好的球员。最近体育圈里最火的无疑是 Giancarlo Stanton,迈阿密马林鱼队给了他一张价值3.52亿美元合同,这也是北美体育史上最大的一笔签约合同。虽然这是一张价值不菲的纸,但其背后却折射出一个道理,那就是只有组建一支最好的团队,才能让你走得更远!

苹果创始人史蒂夫·乔布斯也认为,招募人才是企业最重要的事情。乔布斯的观点就是,一个优秀的人,胜过一群碌碌无为之辈。

那么,如何才能知道自己招募的对象是一个优秀的人才,而不是一群乌合之众呢?不妨看看下面这几个简单的方法吧:

1. 明确你招聘对象的角色。你必须清楚新招募的这个岗位是否适合你的公司,如何评估员工,如何与其他员工协作,等等。

2. 明确自己想要应聘者表达哪些行为特征。你是想招募一名敢于冒险的人?还是一个保守、有条理的人?有些人做事速度很快,但是他们的行为可能会让同事觉得不爽?或者是要招募一个学习能力很强的人?那么在招聘过程中,你需要知道自己需要什么样性格的人,有时候,性格比经验更重要,当然啦,你可以了解下应聘者的过去,对他们有一定的了解。

3. 要有一个结构化,训练有素的面试过程。想想看,你有没有连简历都还没来得及看,或是还不是完全了解岗位需要什么样的



角色,就匆匆赶去面试?招聘经理必须根据自己想要的决策类型,去仔细选择面试团队。面试官需要对岗位角色有一定认识,在面试开始之前,要仔细阅读每一份简历。否则,最后会让滥竽充数的人混进公司,却把优秀的人才拒之门外。

4. 学会阅读简历。这点听上去好像有点傻,但实际上,你需要像读一本书那样去读应聘者的简历,从头读到尾(从上看到下!),尝试了解应聘者是什么类型的人,比如他/她是否在一家公司工作过很长时间,还是频繁跳槽。你还要对简历做上注释,把它用作探索应聘者过去的地图,简历其实是一个很好的工

具,能帮助应聘者做出招聘决策。此外,当你在简历上做了批注,在面试过程中也会让人觉得你非常重视应聘者。

5. 确保你的团队知道如何面试。很少有公司教授自己的招聘经理如何有效的面试新员工。实际上,有不少比较有效的面试方式,但是那些好的面试方式实际上都是非常客观的收集招聘证据,帮助招聘经理做出决策。对笔者而言,面试其实是去了解应聘者的表现,看看他们如何在自己生活中作出选择。你需要了解他们曾经做过些什么,而不是他们说他们会做什么这意味着,面试应该更接近于“审问”,而不是和应聘者随意交谈。大多数情

昔日关门点将 今朝公开竞聘 大方煤业:众“伯乐”共选“千里马”

“我自愿竞聘机电工区技术员”、“我自愿竞聘通防工区技术员”、“我自愿竞聘调度室调度员”……这是贵州能化大方煤业公司日前竞聘上岗时出现的一幅幅火爆场面。青年大学生展长波以精彩的演讲和优异的考试成绩,赢得了7名考官的一致好评,成为一匹公认的“千里马”,以绝对优势一举中榜,一时在全矿区成为新闻。

为贯彻集团公司改革发展工作会议指示精神,进一步深化人事制度改革,树立正确的用人导向,建立能者上、庸者下、平等竞争的用人机制,调动广大管理人员的工作积极性。今年以来,该公司按照“并岗定岗、定编定员”的要求,大刀阔斧地进行了机构改革,优化组织结构,整合重叠职能,精简富余人员,努力达到机构精简、工作高效、“瘦身健体”的目的。目前已经整合了4个职能重叠的科室,撤销了3个科级单位,机构设置由原来的28个调整为21个,管理人员由177人调减至140人。各级管理人员的工作作风、工作效率和服务意识有了明显提升。

为做好改革的稳定工作,妥善安置富余人员,充分做好转岗分流工作,该公司推行了富余人员竞聘上岗制度,对空缺岗位进行公开竞聘,力避以往关门来“点将”、“伯乐”一人相马的弊端。此次将调度室、机电工区、通防工区等四个单位8个空缺职位,全部拿出来在富余人员中公开竞聘,开门选拔,共有5名职工积极报名应聘。据悉,像这样公开、公正、公平的选拔竞聘空缺岗位人员,在该公司历史上尚属首次,开创了公开选拔聘任(任用)管理人员的先河。

据悉,此次空缺岗位竞聘上岗,该公司采取公开空缺岗位职位和任职条件、公开报名、公开竞聘、组织考察、公示、公布聘任的程序进行。竞聘人员面试、笔试权重各占50%,按加权平均分的高低,择优录用。经过“三堂会审”,5名面试出彩过关、笔试成绩优秀的员工中脱颖而出,成为大方公司经过待岗培训后重新竞聘上岗的老兵新战士。展长波竞聘机电工区技术员以90.07分的高分,一举中榜,有人说他有运气,但公司党政领导则说:“这不是运气而是实力和民意。”为保证此次竞聘上岗的公平、公正,公司纪委全程监督。该公司今后将进一步深化用人制度改革,大力推行“大科室、大团队”制改革,逐步形成员工“自由流动、自由组合、双向选择、竞聘上岗”选人用人新机制。(詹广云)

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销

况,应聘者会和面试官有一个对话,但是面试官在面试过程中不应该存在个人偏见,比如看自己是否喜欢应聘者,而是要尽可能的多收集些应聘者资料,客观评价。

6. 通过互动,花时间去观察应聘者的行为。通常两轮面试至少会间隔几天,这可以让你有机会观察应聘者在这段时间里的行为。你所观察到的一切信息,其实都会帮助你做出招聘决策。要多关注应聘者做了什么,而不是听他们说了些什么。想想看应聘者在整个面试过程中有过哪些行为,这样可以帮助你了解当他们进入到公司之后会有什么样的表现。事实上,应聘者如何处理 offer 谈判的过程,可以让你更好的去了解他们,但是用 offer 这个作为赌注,代价是很高的。

7. 不要匆忙招聘。招聘经理通常不会太早启动招聘流程,此时当他们在人才市场上找寻人才的时候,会感到巨大的压力。这种情况会导致他们降低人才招聘的门槛,要知道,很多优秀的人才通常不会过早出现。你需要抵制住诱惑,心急吃不了热豆腐,必须花时间搜索最合适的人才,通过不断调整,确保你选择的是最佳人选。

高效的招聘,需要不断实践,努力下功夫,并且遵循一定原则。此外在招聘过程中,你还要分析自己曾经犯过的错误,相信通过自己的努力一定帮助公司找到最优秀的人才。

(作者 Swami Kumaresan 是 Databox 公司首席执行官)