

电商人才缺成什么样了

某企业招5人一上午只有2人应聘

今年6月份毕业的庞秀珍是郑州一高校计算机专业的学生,最近一段时间来,她一直奔波于各大招聘会的现场,想找到一份满意的工作。在昨日开幕的2014年春季河南省IT信息化行业大型招聘会上,她把简历投向了一家企业电子商务专员的职位。其实对于电子商务,庞秀珍并不太了解,但是毕竟和所学的专业有联系。对于企业来说,庞秀珍也不是他们所需要的专业人才,但这是他们企业一上午收到的第二份简历,企业答应给庞秀珍一次机会。一方面是找不到合适工作的毕业生,一方面是急需电子商务人才的企业,这并不是2014年春季河南省IT信息化行业招聘会上的个例。河南省工业和信息化人才交流中心主任王伟说,目前,河南电商人才十分缺乏,已经成为制约电商产业发展的一个瓶颈。

郑州晚报记者 徐智慧

“电子商务” 岗位需求增多

本次河南省IT信息化行业大型招聘会为期3天,举办地点设在郑州市文化路科技市场凯隆广场。

招聘会现场,前来招兵买马的企业主要集中在软件、计算机系统集成、信息工程监理、电子商务、物联网、电子信息等IT信息化领域。136家企业为求职者提供了7000多个岗位。“举办这种专题招聘会,行业、企业、岗位都相对集中,针对性强,成功率也高。”王伟说。

这次招聘会的明显特点,就是招聘“电子商务”岗位的企业明显增多,单个企业对“电子商务”岗位的招聘人数在招聘需求中的比例也加重了。“这与近两年国家积极推进各行业电子商务升级的‘大环境’有关。”王伟说。

招5人一上午只有 2人应聘

企业对电子商务人才需求较大,招聘情况如何呢?郑州一家科技公司招聘电子商务专员5人,底薪为1800元。“只要有能力,每个月的底薪加奖金和提成,工资不会低于5000元。”该公司人力资源部负责人介绍。记者观察到,这个工资水平基本上是郑州电子商务专员的平均水平,和郑州市的平均工资相比,这个工资水平是高的。

即使是这样,一个上午过去了,该公司的这一岗位只接到了两份简历。“都是应届毕业生,通过简单交流,发现他们所学的内容和实际操作有些脱节。”该负责人说。

不仅仅是这家公司,另外一家公司人力资源部的王经理说,前来应聘电子商务专员的主要有两类人:一类是本专业毕业的应届毕业生;一类是自己以前开淘宝店,店开不下去了就准备找工作。“电商专业毕业生在学校里所学的内容太宏观,偏重理论;后者虽然有一定经验,但是可塑性不强。”

记者又咨询了其他几家招聘电子商务人才的公司,得到的答案都是不太乐观。“和电商沾边的毕业生我们都会试用一下,但是要求必须是大专以上学历,综合素质比较好,只要学习能力强,对电商感兴趣,我们愿意慢慢培养。”王经理说。

基层电商人才最缺

随着目前传统企业电商化趋势的加快,从基础运营到中高层的电商人才都比较缺乏。河南省网络营销协会副会长、郑州星河通信技术有限公司总经理杨晏告诉记者,2012年以来,很多传统企业都看到了电商的价值。“企业确实想加快电商化步伐,但是人才的培养需要一个过程。”杨晏说,受薪资、企业负责人观念等的制约,河南电商人才流失严重,很多优秀人才都去了

北上广。

虽然企业开始从杭州等地引进河南籍的电商人才,但这远远不够。“对一个团队来说,可能一个中高层需要对应一二十个甚至更多的基层员工,所以,基层电商人员的缺口更大。对于电商人才,我们更看重在互联网时代你对销售、对人性的理解。另外,在经验和技能方面要求你能在运营过程中不断成长。”杨晏表示。

高校不能“闭门造车”

如何突破制约电商行业发展的“人才瓶颈”,也成了大家思考最多的问题。相对于传统企业,互联网的变化很快。“淘宝基本上每周都有新规则出台,而在传统行业这是不可能的。”杨晏说,这也要求传统高校在电商人才的培养上要与企业相结合,请在电商行业做得比较好的运营人做老师,解答学生的问题。

对此,河南电子商务产业园副总经理曲庆祥持有同样的观点。曲庆祥表示,在电商专业人才的培养上,高校不能“闭门造车”。目前,河南省的高校基本都开设有电子商务专业,有的甚至开了电子商务系,但是电商的发展可以说是“一日千里”,学校在教学中可以采取校企结合的模式,增加学生的实战经验,而不是经过三四年的学习,学生还没毕业所学的知识就滞后了。

此外,政府还可以在实践和培育电商层面上多做工作,大力培育电商行业尤其是初创电商行业的发展,给予政策层面的支持,改善电商创业环境。本地电商企业多了,企业间人才流动多了,相互提升的机会也就多了,电商人才队伍就会进一步壮大。

■相关

IT业萧条顿显 2014裁员声四起

日前,传出消息称IBM启动了新一轮裁员,预计裁员超过1.3万人,欧洲和印度已裁减1200多名员工,员工总数10年来首次下滑。除IBM,索尼、英特尔、惠普、西门子、宏碁等公司纷纷裁员“过冬”。据了解,索尼全球裁员5000人,关闭在美20家零售店,并预计2014年亏损将达11亿美元,计划出售其PC部门。

对于外企裁员的现象,倍智人才CEO许锋认为,在西方,对于职业经理人的要求就是利润一定要增长,所以裁员往往是削减成本的主要方式之一。“如果企业今年亏损了,在裁员之后,未来几年利润很有可能是增长的,财报会更好看。如果不裁员,又没有明确的发展路径,那就很难做到让资本市场满意。”

合益集团大中华区副总裁、思拓地产咨询董事总经理王锐告诉记者,裁员一般有两种:一是企业主动地进行人员

调整,淘汰跟不上时代的员工,腾出资源,给更合适的人;另一种是休克式疗法,完全跟着市场走的短期行为,市场不好了就裁员。

许锋表示,对于百分之七八十的员工来说,被裁也是可以接受的。“在大裁员的情形下,很多人可以拿到3+X,甚至是6+X的薪水,也就是说如果你工作了3年,被裁之后可以拿到9个月的薪水,是相对不错的。再换一个公司,薪水也不一定比之前少。但对另外百分之二三十的员工来说,他们会比较痛苦。这类员工往往是技术类,专业上受到限制,需要更多的时间调整和找工作。”

但裁员绝对不是企业扭亏为盈、由危转机的一剂良药。在IT业整体萧条的形势之下,产业转型也成为必经之路,在许锋看来,未来寡头并购整合、企业须开发新的市场和产品线才能长远发展。

南都供稿

