



■ 本版撰文 本报记者 郝昱

编者按:曾几何时,在外企就业是一种荣耀。遥想当年,外企挟高新技术、高级营销、高额资本横扫中国,吸金也“吸人”,排场相当壮大。时至今日,全球经济开始缓慢复苏,在华外企却风光不再,此起彼伏的裁员潮预示着外企对人才的吸引力已然下降……



裁员潮来袭

辉煌时代成追忆 外资公司也惘然

从2012年开始至今,外资企业裁员不绝于耳,似乎逐渐成为一种趋势,而且这种现象集中表现在新兴行业的外资企业。

外资企业光芒不再

今年,跨国公司在华裁员的典型要数诺基亚,近期,微软公布了成立39年以来规模最大的一次裁员计划,裁减的人数达到1.8万人。在此次微软裁员计划中,中国成为“重灾区”,诺基亚手机北京研发中心3000多员工仅保留300人左右,裁员比例超过90%。一波未平一波又起,近日在公布第四财季财报后,思科也紧随微软诺基亚步伐宣布裁员。裁员数量将控制在6000人以内,约占思科员工总数的8%。思科预计此次裁员相关费用高达7亿美元。

“我们上周和这周,刚裁了一批同事。当然,这不叫裁员,叫结构重组。”在IT外企工作的一位员工对媒体吐槽说,公司裁员就好比割韭菜,多则两年,少则半年就割一茬。

对此,中国财经大学商学院教授林嵩在接受《中国贸易报》记者采访时表示,目前在一些IT、互联网等领域,跨国企业裁员现象比较明显。这是与行业发展的客观规律相关的。在这些行业,行业的竞争始终非常激烈,一些企业在前期的发展中通过技术创新获得了先行优势,很快成为行业内部的主导力量。但是,随着技术创新活动的不断推进,后进的追随者也有可能逐渐赶上,先行者的优势会随着市场竞争的加剧被不断摊薄。不仅如此,在这些领域,一些突破性的技术创新深知可以改变整个行业的竞争势态,使得先行者的优势反而成为劣势。

“裁员企业可以看成行业内部的‘先行者’,之前他们都是行业内部举足轻重的企业,但是随着技术发展到了相对较成熟的阶段,‘追随者’跟了上来,‘追随者’和‘先行者’间的技术界限不明显了,因此市场竞争就更多的集中于企业经营方面,在这一方面‘先行者’没有必然优势,在经营的压力下,裁员也

是无可奈何。”林嵩说。

环境安逸、福利过高并非原因

1996年开始,诺基亚手机连续15年占据手机市场份额第一的位置,并且推出了Symbian和MeeGo智能手机。2003年,诺基亚1100上市,至今在全球已累计销售2.5亿部。2007年,诺基亚占据全球手机市场40%的份额,2009年诺基亚手机发货量达4.318亿部。正是这样的企业如今却面临裁员危机。有媒体报道,原诺基亚员工承认在诺基亚过得很舒服,上班晚来早走,甚至有很多人开淘宝店,利用上班的时间去拍照传图,和淘宝客户聊生意。更有一位诺基亚中层领导表示,诺基亚所谓的以人为本正是导致它逐渐走向衰落的原因之一。

而在林嵩看来,工作环境安逸、员工福利高并非企业没落的原因。“只能说,‘先行者’作为行业内的优势企业一直顺风顺水,缺乏危机意识,在人

力资源管理方面,也不吝于给员工充分福利。但是这是一种结果,而不能说是企业陷入危机的原因。况且,不同国家企业文化不同,特别是欧洲企业,员工高福利是一种传统,但是把企业危机归咎于员工福利是舍本逐末。”林嵩说。

那么外资跨国企业没落的真正原因是什么?

在林嵩看来,一个企业的转型受多方面的影响。有的时候并不是领导者没有转型意识,而是领导者有意识但是转不过来。

因为企业的经营往往存在路径依赖现象。很多企业都已经发展了十几年甚至几十年的历史,企业内部的技术、路程、工艺都长期专注于一个领域,形成一个固定模式,要求其突然转到另一个领域就非常困难。而且企业是一个环环相扣的整体,转型是一个系统工程,并不是说上马一个新业务就可以。从产品设计到人员素质、甚至企业文化都需要相应的支撑。这对于企业来说转型成本非常高。可以转型而且成功转型的企业屈指可数。

本土企业或成职场“香饽饽”

当外企不再光芒四射,大规模裁员的同时,选择在中国本土企业就业似乎成为一种趋势。

外企并不那么耀眼

小王3年前曾在北京毕马威会计师事务所(以下简称毕马威)工作,如今来到一家国企。

回忆这次跳槽的经历,小王感慨颇多。

她当时选在毕马威的原因是,一方面该事务所比较有名,另一方面职业水准较高,这里的工作经验业内也比较认可,希望自己能快速成长,多学些东西,所以选择了这里。

外企的优势是专业素质高,而且人才会有非常明确的晋升通道,员工对晋升轨迹有非常明朗的认识。“从刚进公司参加宣讲会开始,我会对我每一年所处的职位及相应的培训体系、在相应的位置学习哪些知识、下一步走到什么样的程度、我的能力需要哪些提升,都有一个非常清晰的认识。公司会提供非常系统的培训,专门有一个部门支撑员工的发展。员工对职业定位非常明确,每一次提升对我们来说都是挑战,自身能力也取得非常大的提高。”小王回忆道。

但在外企加班加点很常见,做审计工作每天干到凌晨一两点是很正常的,周末也一样。此外,老板会给加班费,但可能是打过折的。小王介绍说:“事务所向客户收费是按照人力资源的成本去收取。每个级别的员工会有相应定价,比如普通员工为800元1小时,经理为1000元1小时,根据这个项目需要多少个不同级别的员工一共需要工作多少个小时,算出这个项目需要收取的

费用。老板希望在保证工作质量的前提下以越少的人参与、越快地完成该项目,从而节约成本。所以,如果加班的话,老板会将成本控制在项目费用总价之内。但有时候控制不住就只得打了折扣再给我们发加班费,否则公司会亏本。此外,加班后有两种选择。一种是,加班10个小时补给10小时假期;另一种就是给10小时的加班费。”

谈到跳槽原因,小王对《中国贸易报》记者表示,一方面,由于父母都在老家,因此希望能和父母在一起有个照应;另一方面,国企比较稳定,精神上不会特别“紧绷”,每天的工作都有规律,有时间去平衡生活与你手上的工作。用她的话说:“因人而异,不是每个人都适应快节奏的生活,也不是每个人都适应慢节奏的生活。”

本土私企其实可以学到更多

有同样跳槽经历的小郭以前在一家合资公司工作,而现在就职于新成立的一家本土私企。

谈到为何要跳槽到私企工作,小郭说,之前的合资公司虽然运用了外资企业很多先进的管理理念,但原来的工作涉及的工作范围比较窄,能接触的工作项目比较少,只集中在某一方面。

而现在她就职的私企则不同,虽然大公司可能有得天独厚的条件,对于新成立的私企来说,一切都是白手起家,在制度流程上没有大公司那么完善,公司架构部门分的不是特别细,所以一人可能兼两个岗位。不过,麻雀虽小五脏俱全,虽然部门不那么明

晰,但是员工接触的工作领域更广。而且随着公司的发展,过一段时间就会建立新机构,经历了这一机构的新建到建成整个过程,能学到很多东西。

中企不可掉以轻心

在金山办公软件CEO葛珂看来,越来越多的跨国企业高层管理人员转投中国本土企业,说明在移动互联网转型过程中,本土企业在转型和决策时的反应速度更快,能够迅速发挥人才优势。而反观跨国企业,在PC时代积累的优势逐步遭到稀释,对人才的吸引力也明显下降。

中央财经大学教授林嵩对记者分析了中国企业转型相对较快的原因。

首先,整体上看,中国企业特别是民企和私企,本身发展历史就没有跨国公司长,正因为历史不长,历史包袱不重,所以总体上中国企业的转型成本相对较低。

其次,转型所面向的新领域往往具有很强的成长空间,需求旺盛,使得企业有更强的转型动力。相对来说,中国企业对于中国本土市场的理解更为透彻。中国市场本身还处于积极的上升期,有很多不确定性,在这样的市场中,企业有动力去寻找更多的突破点。

最后,作为“追随者”,永远有“先行者”提供的样本可以参照,永远有固定模式可以效仿。而“先行者”必须投入大量成本革新技术、做研发、实验、人才储备,因此这也是后发优势的一种体现。

对比：中企管理运营待改进

虽然外企已经不像我们想象的那样美好,但对比本土企业和外企的管理运营模式,本土企业还有很多地方需要向外企借鉴。

小郭曾经在一家合资企业工作,据她回忆,外资一方比较讲实业,而中资一方比较讲人情,所以双方会产生矛盾。在对比中资与外资的管理运营方式时,她表示,外资管理运营方式明显较开放,做出一项决策时更注重业务事件本身。外资方面会根据管理理念,结合中国的市场需求,进行科学地分析,再做出所有战略决策。中方会参考外资的意见,但中方的使命似乎是为股东服务。中方领导人的目的也是为了争取股东利益的最大化。当公司的发展和股东的利益冲突时,中方会做出更利于股东的决定。

之前在毕马威会计事务所,如今跳槽到国企工作的小王对《中国贸易报》记者表示,国企对员工的职业规划没有外企那样明确。不过,由于如今市场竞争越来越激烈,在晋升及员工职业规划方面,国企近几年也有一定进步。

“比如,我们这边建立了岗位知识库,员工到岗后会有相应的培训,会被相关人员告知在这个岗位上应当达到怎样的能力、应该学习什么课程,培训结束还要通过一些考试,保证在岗员工都能够胜任,有相应的能力,而不是来混日子。”小王表示。

