

从鸡毛换糖到全球电商

——义乌40年创新发展动力无限

从浙江中部一个交通不便、资源有限的小城,到如今拥有铁路开放口岸、空港口岸的国际化商贸城市;从手摇拨浪鼓走街串巷鸡毛换糖,到全球最大的小商品市场,义乌发展40年不断创新突破,从改革寻求动力。义乌是中国改革开放40年进程的缩影,更是中国全球化、融入世界的缩影。



义乌市一家创意公司的员工在设计电商网站页面(9月12日摄)。

“咬定市场不放松”成就全球最大小商品之都

“义乌就是市场的海洋,你有多大能力就能游多远。”商人朱悦来1998年从卖帐篷起家,如今他已经拥有一家有自主品牌及研发团队的知名户外用品企业。

伊朗商人哈米是常驻义乌的外国客商之一,他非常自豪地称自己是“新义乌人”。如今他的公司分布伊朗、法国和中国,业务也做到了加拿大、美国和欧洲。

在义乌,“鸡毛飞上天”的故事每天都在上演。伴随着“最多

跑一次”改革、小微企业成长计划、“个转企”等一揽子优化营商环境政策,截至今年9月底,义乌市场主体总数已突破43万,占全国千分之四,是全国县域范围内市场主体数量最多、结构最宽、增速最快的地区之一。

义乌的发展并非“莫名其妙”。早在1980年,当时40岁的冯爱倩为寻找生路,冒着投机倒把的罪名,偷偷摸摸地在县城摆地摊。想不通的冯爱倩将当时的义乌

县委书记谢高华堵在了县委门口,责问政府为什么不让老百姓摆地摊。

1982年9月5日,在经过大量的调查之后,义乌县委做出了一个当时被认为是冒天下之大不韪的举动——开放位于义乌湖清门的小商品市场。从此义乌便走上了“兴商建市”的道路。

义乌市委全面深化改革领导小组办公室主任陈峻峰说,历届义乌党委咬定市场不放松、一任

接着一任干,从“兴商建县”“兴商建市”到“兴商办历届一切事业”,无论形势怎样变幻,初心不变奋勇向前。

如今的义乌拥有市场经营面积640余万平方米,经营商位7.5万个,汇集26个大类、180多万种商品,编制发布全国首个“市场信用指数”和《小商品分类和代码》行业标准,被联合国、世界银行等世界权威机构誉为“全球最大的小商品批发市场”。

实体市场遭遇电商时代如何“转危为机”？

义乌国际商贸城洪英电器的销售人员李梦霞拿着手机,通过视频为客户展示新产品。10分钟后,对方选定了台灯、手电筒、灯泡等10多款产品下单。3个小时内,李梦霞和其他6个同事,就先后为各地客户做了50次“网络直播”。

“很多客户都在微信、义乌购等平台通过视频直播看样、下单。”销售总监王丽玲说,这种销

售方式直观便捷,成交率高。

事实是,这种电商新贸易模式,曾被认为是义乌市场遭遇的“最大危机”。

在外界还在争议电子商务对传统市场是“更迭还是互补”的时候,义乌政府已经决定将电子商务作为市场转型升级的主引擎,喊出全力推进“电商换市”的口号,并开展了一系列探索:

启动实施两年培训30万电子商务人才的“230”行动计划;成立电子商务产业引导基金,规划建设义乌国际电子商务城,搭建市镇两级电子商务园区;对接阿里巴巴、亚马逊、eBay等第三方平台,努力成为搭平台的好手。

数据显示,义乌已经成为全国最大的网货市场,2017年义乌电商交易额2220亿元,同比增长

25.3%。2017年邮政和快递业务量超19.09亿件,同比增长71.79%。义乌内贸网商密度国内第一,外贸网商密度国内第二。

义乌双童日用品有限公司董事长楼仲平认为,正是电子商务“危机”的倒逼作用,义乌完成了从客流为重心到信息流为重心的二次转型升级,这才是难以被复制和超越的关键。

“买全球、卖全球”做真正“世界超市”

11月5日,“义乌中国小商品城”和“义乌中国进口商品城”在美国纽约时代广场,发出“奇迹中国,商贸义乌,世界小商品之都”的声音,引来世界各地游客争相围观。

提起义乌,人们首先想到的就是小商品出口。现如今,义乌已经从单一的“卖全球”,转变为进出口均衡发展商品集散中

心。2018年前9个月,义乌引进了来自全球121个国家和地区的1854种进口商品,同比上升35.23%。

在义乌中国进口商品城西班牙馆,红酒、橄榄油、气泡水等琳琅满目,这些来自西班牙的进口货物主要通过中欧班列运输。“义乌的渠道优势可以辐射全国,是商品进口的最佳首站。”

负责人周旭锋是义乌第二代商人,他的父母将义乌小商品出口到西班牙,而他则反过来把西班牙的商品进口到中国。

据了解,已经实现常态化运行的义新欧班列回程列车上,搭载的主要来自西班牙、法国、德国、英国等国家的商品,包括工业设备及零件、红酒、橄榄油和母婴用品等。“欧洲更看重的是班

列另一头庞大的中国市场。”西班牙中国和平统一促进会主席徐松华表示。

经过10年培育发展,义乌中国进口商品城经营面积达10万平方米,汇集100多个国家的8万种产品,源头货比例60%以上,已经成为义乌中国小商品城实现从“买全国、卖全国”到“买全球、卖全球”转型升级的新标杆。

● 综合自新华社 作者:屈凌燕、谭进

是及时止损,还是试错中迷茫?

部分大学生就业“闪辞”现象调查

又到一年就业季,用人单位忙校招,大学生忙应聘。记者近日在江西等地调查发现,在新就业的大学生中,“闪辞”现象增多,一些大学生在职时间变短,稳定性变差,入职不久就辞职。

入职几个月就辞职

今年7月毕业的胡梦遥从一家建筑公司财务岗辞职,这是她毕业4个月内辞掉的第三份财会工作,她说:“此前在金融、地产和建筑公司干过,都不大满意。”

胡梦遥的经历并非个案。入职4个月后,黄剑锋“闪辞”上海某软件公司的软件开发岗:“我不是最早辞职,同批次进来的同事,有些早走了。”

据全球职业社交网领英近日发布的《第一份工作趋势洞察》报告显示,“95后”第一份工作的平均在职时间为7个月,远低于“80后”“90后”群体分别43个月和19个月的在

职时间,成为“闪辞”的主力军。

江西某高校2018届财会本科班参加工作37人,现在5人已经至少换过一份工作,另有5人正走在辞职的路上。

在“闪辞”者中,有的是先辞职再找下家。

今年7月毕业于南昌大学计算机科学与技术专业的聂凯飞,9月辞去了深圳一家物流公司系统维护的工作。他说:“由于当时是直接辞职,我花了一个月的时间才调整过来,找到下一份工作,到南昌一家软件公司上班。”

有的“闪辞”大学生是找好下

家再辞职。毕业于哈尔滨商业大学商务英语专业的曹霞说,辞职前就找好了下家。今年年初,她辞去了去年7月份找的工作,从深圳一家建筑公司的采购员,转变为深圳一家外贸型电子商务公司的运营员,专业更对口。

无论是直接辞职还是找好下家再辞,“闪辞”都给用人单位造成困扰。厦门某信息系统公司负责人张庆洪说,现在一些大学生的在职时间变短,稳定性变差,而企业招聘、培训成本高;大学生“闪辞”后企业错过招聘窗口期,需要等下一个招聘季,用人单位压力大。

三大原因促成“闪辞”

记者采访发现,当前大学生就业出现“闪辞”现象,主要有以下三个原因。

——部分大学生匆忙就业后,感觉与预期不一致,选择“闪辞”。有的高校在考核压力下,督促毕业生快就业;部分大学生在就业前对行业企业不了解,缺少慎重考量就把自己“签约”出去,入职后发现和预期不一致,给“闪辞”埋下隐患。今年7月份毕业的刘伟俊,在毕业前匆忙找了一份苏州某互联网公司销售岗位的工作,前不久他选择“闪辞”。他向记者解释说:“此前一直忙着考研和考公务员,结果都落空了。来自学校就业老师和已

就业同学的压力,使我抓紧时间毕业前找了这份工作,可入职后发现销售岗位并不是把产品或消费理念推销给客户,只是和客户维护好关系,而且在工作中常常遭遇‘闭门羹’,这让我受不了。”

——家庭条件改善,大学生不成熟心理,加剧情绪化“闪辞”。如今独生子女的家庭结构越来越多,大学生辞职后经济压力减小;部分大学生更加追求个性化,在工作中难以正确处理与同事、领导的关系,往往情绪化“闪辞”。最近,今年7月份毕业的陈百发放弃了在珠海某银行的工作岗位,原来“合拍”的部门领导换了,与新领导在一次项

目讨论会上发生争吵,第二天就“闪辞”了。“虽然公司挽留我,但我不想再待了。反正家里也不指望我这份工作赚钱,想走就走。”

——企业夸大宣传,大学生感觉被欺骗,选择“闪辞”。部分企业招聘时向大学生承诺,福利待遇好、工作强度低,但等入职后却难以兑现。江西师范大学2018届毕业生黄绮雯在参加工作后从某教育机构离职,她说:“招聘宣讲的时候说年薪十万元,可实际上不到六万元;‘五险一金’缩水成‘三险一金’;说好的偶尔加班却经常加班,我感觉受到了欺骗。如此不诚信,怎么与谋?”



多方联动避免盲目“闪辞”

“闪辞”现象增多,一方面说明大学生就业观念在转变,多维度衡量一份工作,包括职业前景、公司发展、企业文化等,寻求更好的发展路径;另一方面也反映大学生存在盲目就业甚至用“试错法”选工作的状况,折射出部分大学生进入职场后的浮躁心态。

有关专家认为,减少大学生“闪辞”现象,需要多方联动。

“主管部门与高校不能为了就业率数据漂亮,而让学生盲目就业,需要加强对青年学生的职业生涯规划教

育,帮助大学生形成正确的职业观。”国家一级职业指导师王玉杰说,“工作中,正常跳槽无可厚非,但是频繁‘闪辞’不值得提倡,这不利于个人职业发展,‘闪辞’者会被贴上缺乏契约精神的标签,短暂的工作履历会影响再次就业,频繁‘闪辞’还容易形成遇到困难就逃避的思维。部分大学生‘闪辞’以后生活靠父母兜底,甚至成为‘啃老族’。”

“大学生应该积极主动融入社会,抓住机会在寒暑假实习,增加对工作的了解。”江西旅游商贸职

业学院辅导员陈维康说,“学校教授的技能与用人单位需求存在差异,大学生入职后需要不断学习,扎实锤炼本领,缩短融入单位、熟悉岗位的磨合期。”

江西财经大学招生就业处副处长刘菊华建议,企业招聘必须严守承诺,不做虚假宣传,就业相关部门要加强把关,学校对进校招聘企业要加强资格筛选,共同保障学生的正当权益。用人单位也应积极主动改善条件,遵守承诺,赢得大学生的认同。

● 综合自新华社 作者:姚子云、徐骏