

快递公司接连涨价影响几何

新华社北京10月12日电 今年“双11”还没到来,快递企业就传出了涨价的声音。关于快递涨价,圈内有名言“谁涨价谁不死,不涨一起死”。那么,快递价格该不该涨?涨多少?对消费者有什么影响?

涨多少由网点自主定价

继中通快递10日宣布调整快件价格之后,11日,韵达速递宣布调整快递价格,这也是进入快递旺季之后第二家快递企业宣布调整快递价格。圆通速递官方则回应,目前原则上不涨。

“经综合考虑,决定全网范围调整快递价格。因各地成本结构费率不同,具体调价幅度,由各网点根据当地市场和经营情况进行合理调整。”中通快递有关负责人说。

中通快递这位负责人表示,长期以来,快递价格偏低为整个行业的健康发展带来诸多不利影响。特别是今年以来,快递业受运输成本增加、人工成本提升、原材料价格上涨等多种因素影响,价格矛盾日益突出。如果网点出现问题,将直接影响“双11”的正常运转。

一家快递企业负责人告诉记者,涨价是价格杠杆,是旺季前调节市场流量的手段。由企业总部发布公告,主要想向市场传达一个信息,需要客户的理解。目前涨价的企业都是加盟制形式,究竟涨不涨、涨多少,由网点根据自身的经营成本、市场竞争情况自主定价,而不可能像顺丰、EMS一样推出明确的价目表。

有的快递一级网点3年不挣钱

“不涨价都没人干了,一年投资花几百万元,利润连贷款利息都不

够。”甘肃一家加盟网点的老板杨先生告诉记者,好多网点老板纷纷转移投资,网点能撑就撑,不赚钱也就图个正常运转。

杨先生经营的这个网点,属于直接加盟总部的一级网点,算是规模较大的。目前每天进出港的快件有2万件。从2009年加盟至今,自从2014年以后,基本处于不挣钱的状态。

直接加盟总部的一级网点都不挣钱,问题出在哪儿?杨先生说,服务要求高了,配送费低了。以从甘肃发往北京的散件为例,在2014年以前是15元,现在只有10元、8元。

有人吐槽由于纸箱等原材料价格上涨,导致快递费上涨。杨先生说,网点的成本有班车费、运输费、配送费等,包装纸箱约占原材料成本30%,不是主要原因。为了迎接即将到来的“双11”,杨先生至少要投资50万元。“厂房要换,操作间、安检监控等配套设施都要更换。”杨先生算了算,今年新换1000平方米厂房,每月租金一平方米20元,一年租金就要24万元。由于每年的快递增量在50%以上,每隔一年半就要换一次厂房,才能满足作业需求。

在快递业内,价格分为电商价格和普通散货价格。电商因为件量大、收货地集中等因素,往往能争取到很低的价格,而散件因为数量相对较少、取件繁琐,价格往往较高。

“电商客户把价格压得很低,一票只挣几毛钱。”“双11”之前,大客户一单涨1元,散件一单至少涨2元。”杨先生对涨价的态度比较坚定。

期盼多元产品与高品质服务

业内人士告诉记者,尽管涨价

与否、涨多少由网点说了算。实际上,还是有企业内部调节机制起作用。为了应对即将到来的“双11”,确保企业运转更有效率,企业总部对干线运输、配送费用进行了调整,成本压力一层层传导给下面的网点,导致每个网点的成本结构发生了变化,每个网点增加的成本只能通过涨价补回来。

有企业推出“组合拳”动作,一是调整快件结构,上调调重费用,比如以前两公斤以内,快递费用是基础价10元加续重费2元,现在可能变成基础价10元加续重费4元。二是对配送费等费用,汽运线路、贫困地区的补贴政策进行调整。

“亏本的买卖肯定没人做,涨价幅度跟当地的市场竞争状况有关系。快递以规模取胜,有些经济不发达,但是快递费挺贵,有些经济发达地区,快递费反而便宜。”杨先生说,同样是加盟企业也分级别,目前最少有四级,省级、地市级、县级、再到县级下面的片区,最下游的网点与总部没有独立的财务往来,也是背负压力最大的网点。

快递价格是由市场机制决定的。国邮智库专家邵钟林说,快递涨价自然会给消费者带来影响,无论是时机的选择,还是涨价的幅度,都要接受市场博弈的考验。

“人工、原材料、场地等都在涨,快递不涨可维系成本与利润,这是不可能的。”北京邮电大学教授赵国君表示,快递涨价是正常的市场行为,无须过度惊诧。希望适当的价格回归,能够带来更多元的产品和更高品质的服务,企业的责任感能够更强。

动车组列车可“自主选座”

新华社北京10月12日电(记者樊曦)记者从中国铁路总公司获悉,自12日起,铁路部门推出“接续换乘”方案推荐及动车组列车“自主选座”两项服务,进一步改善旅客出行体验。

中国铁路总公司有关部门负责人介绍,12日起,旅客通过12306网站或手机客户端购票,当遇到出发地和目的地之间的列车无票或没有直接到达的列车时,旅客可选择“接续换乘”功能,售票系统将向旅客展示途中换乘一次的部分列车余票情况,如果旅客选择购买,可以一次完成两段行程车票的支付。

关于动车组列车“自主

选座”,这位负责人表示,铁路部门于2016年12月起在海南环岛高铁开展该项服务试点的基础上,自今年10月12日开始,全面推出动车组列车“自主选座”服务。旅客通过12306网站或手机客户端购票时,可以根据系统提供的动车组列车座位示意图选择座位,当剩余座位无法满足旅客需求时,系统将自动进行配座。

这位负责人表示,接续换乘及动车组列车选座功能为首次推出,铁路部门将根据运营情况和旅客建议,持续优化完善。有关两项服务的具体情况,可登录12306网站查询《接续换乘及选座功能说明》。

“百名红通人员”孔广生归案

新华社北京10月12日电 中央纪委监察部网站消息,12日,在中央反腐败协调小组国际追逃追赃工作办公室统筹协调下,经广东省追逃办、省检察院扎实工作,“百名红通人员”第46号孔广生投案自首。目前,全国“百

名红通人员”已到案48人。孔广生,男,原任胜利油田青岛石油实业有限公司总经理兼临沂中孚天然气开发利用有限公司总经理,涉嫌贪污罪,2012年逃往香港。国际刑警组织红色通缉令号码A-7813/12-2013。

【2017年青海移动工作会议、党建会议提出:发挥党组织把方向、管大局、保落实的作用,以实施“大连接”战略为主线,坚持“四轮驱动融合发展”、“网络支撑夯实基础”、“管理变革凝聚合力”、“党建统领持续发展”等为路径,努力开创风清气正、人才济济、后劲十足的企业发展新局面】

青海移动转型发展系列报道之管理篇

精细夯基 扁平管理 做创新管理的实践者

青海移动将2017年作为“制度建设年”,意在打牢精细管理基础,夯实企业发展根基。并提出要求:一是提高认识,加强领导。青海移动将开展“制度建设年”活动作为加强基础管理、规范企业行为、推进精细管理的重要抓手,建立“主要领导负全责,分管领导具体负责,业务部门具体实施”的工作机制,切实把制度建设落实到岗位和职责。二是全面梳理,完善体系。按照“界定清楚、化繁为简”的原则,立足部门职能和岗位实际,全面梳理工作流程和工作节点,及时填补制度空白,实现对所有管理要素、管理过程、管理活动的全面覆盖。三是注重实效,强化执行。按照“谁制定、谁负责”的原则抓好规章制度的学习教育培训,贯彻执行工作,将学习范围延伸到与企业发展、制度管理密切相关的各个方面,增强全员遵章守纪意识,提高“按制度办事”的能力。四是加强监督,提升效果。加强对制度的监督检查,确保出台一个执行一个,对违规违纪、破坏制度的现象和行为严厉查处,切实维护制度的严肃性和权威性,为进一步优化工作流程、规范企业管理提供坚实保障。

制度是管理的依据和保障。人财物管理无疑是一个企业管理的核心所在,青海移动深化转型升级,力推管理扁平化,提升管理水平,加快改革步伐,弘扬创新文化,落实协同发展。

——深化财务管理控制,一是强化资源配置效能,围绕业务发展重点,倾斜资源配置;预算管理实现“早下达、早配置、早实施、早产出”,同时根据市场及网络能力转型需求,灵活配置资源;通过每季度召开预算沟通会并加大预算执行考核力度,确保成本均衡

列支。二是树立全员理财理念,将关注效益延伸到与价值相关的各领域各环节。探索建立“预算一张纸”责任制度,对ICT、重大营销、宽带等重点项目,建立资源投入的闭环评估机制。三是聚焦发展重点,考虑地域和发展阶段差异,分级分类下达考核指标,明确考核导向性。加大正面激励力度,树立“唯市场、唯客户感知、不唯指标”的正确业绩观。四是全面开展财务基础自查工作,通过“资金、资产、稽核”等重点领域的自查,自我体检、堵塞漏洞、夯实基础。五是优化资金多维管控,全面堵塞资金安全漏洞,防范资金风险,提升资金收益。六是加强资产实物管理,发挥资产价值,通过摸清家底、盘活存量、夯实质量等方式提升资产使用效益。七是夯实核算基础工作,持续完善专业化核算,新收入准则落地等工作,提升会计信息质量,提升决策支撑能力。八是加强财务队伍建设,健全分公司财务机构和人员组织,建立财务工作考评标准,加强财务垂直管理。

——布局组织创新优化,围绕战略实施和业务转型的需要,加快组织布局优化,推动内外协同,激发组织活力。一是务实推动内部机构设置的调整优化。以“产品”为中心,按照大部制构建组织架构,推进部门整合,建立大市场和大网络的组织机构;二是务实建立与专业公司的内部协同机制。将专业公司的业务运营思路及目标与公司发展目标进行有效衔接,完善协同发展组织体系。三是推进考核机制改革,激发内生动力。

——强化创新成果转化,一是持续完善创新工作体系。完善创新工作管理办法,设立创新专项基金,对优秀创意的落地与优秀成果的引入提供有力支撑。二是营造良好创

新工作氛围。设立专项创新奖励基金,持续开展形式多样的创新活动。加大创新协同,打破单位、部门和专业壁垒,整合优势开展联合攻关,提高创新效率。三是加大创新成果转化推广力度。突出成果转化,抓好具有典型、普遍意义的优秀成果内部共享、二次创新和推广应用;提倡自主创新和引入创新并举,建立创新成果的后继跟踪评估。

——狠抓队伍体系建设,一是狠抓干部队伍建设。健全干部选拔培养机制,坚持“德才兼备、以德为先”原则,注重从基层一线、艰苦地区选拔培养优秀干部。推行干部轮岗交流,探索跨领域干部交流培养机制,通过多岗位锻炼,全面提高干部队伍素质和综合管理能力。完善后备干部管理机制,实行动态管理、备用结合,分层级形成干部梯队,为全面提高管理能力奠定坚实基础。二是试行项目经理责任制。把岗位职责、工作内容、工作量或工作成果等作为岗位价值考核评价依据,匹配相应岗位职级,体现岗位价值。三是加快数字化新型人才队伍建设。围绕战略转型,重新开展编制核定工作,确保人力资源流向“高价值、高效率、高收益”业务领域。开展专家人才队伍建设,拓展员工职业发展通道,构建公司优秀人才选拔和培养机制,打造专业过硬、能力突出、结构合理、贡献显著的专家人才队伍。四是创新薪酬激励体系建设。激发全员活力,形成公司发展与员工成长共赢的良好局面。

经过上半年紧锣密鼓地推进,管理工作成效初显,企业运营管理水平稳步提升。积极落实集团公司专业化运营要求,以提高人力资源效率为“一”个目标,推动大市场、大网络“两”大协同,紧扣推动资源配置向生产一线倾斜,推动职能与生产实务分离、推动面向

客户的生产职能下沉“三”大抓手,调优省、市、县三级组织机构,大市场、大网络结构初成;突出综合管理线条的管理与监督职能,稳步实现采购集中化和财务集中化;地市分公司差别化设置组织架构;取消县公司四级机构,设立片区,强化贴近客户的营销服务能力。

——资源效能实现稳步提升。坚持规划先行,建立了符合战略导向的资源配置机制,科学制定长期投资滚动规划;贯彻项目经理制,实行全过程管理,责任到人、负责到底;深入开展投资效益评估,将后评估成果作为投资计划制定、项目管理、责任追究的重要依据;提升现网资产效能,加快推动传统技术和老旧设备退网;深入推进集约化、阳光化采购,两级采购集中度达99.12%,公开采购率达92%。

——员工获得感得到显著提升。薪酬改革中资源向一线及骨干员工倾斜;建立经理人员收入与任期考核评价结果相关联的激励措施,增加四类地区员工的食堂补贴标准;持续推进“暖心工程”,为5个分公司16个县公司的办公场所和员工宿舍配装制氧设备,艰苦地区生产生活条件持续改善。

——综合管理再上新台阶。对接集团“大连接”战略要求,按照“三个一”的管理体系,制度建设以人力、财务、投资、市场、网络、采购、综合七个领域为重点,同时覆盖政企、业支、工程、战略等多个领域,查找14类共60多项主要问题,落实110余项优化任务,上半年IT化改造完成占比超50%。持续强化审计监督,提出管理建议300多项;通过演练、检查、整治安全隐患,上半年未发生重特大安全事故。(通讯员 师成森)