



富士康利润受人力成本挤压 多方寻求转型

12月14日消息,《经济学人》杂志近期刊文指出,受中国人口红利消失、内地工厂物流成本高涨等影响,全球最大外包制造商富士康的利润率将进一步下降;为应对这一挑战,富士康正在多个方面寻求转型。

以下为文章概要:

富士康在深圳的工厂占地2.5平方公里,拥有24万名员工,这家工厂的园区里各种设施齐备,工人几乎没有出厂的必要。在整个中国大陆,富士康共有28个厂区,员工总数达140万人。

投资银行巴克莱预计,富士康今年的营收有望达到134亿美元。与此同时,富士康正在中国内陆地区扩张。富士康郑州工厂的员工数量预计将在年底超过深圳厂区。富士康还在向巴西和墨西哥扩张,有传言称,富士康还将在美国设厂,它在员工培训方面的经验恰好可以用于美国工厂。

富士康认为,该公司还能将规模翻倍,希望跻身全球20大企业行列。富士康的成长面临着两个障碍:一是在中国发现和留住优秀工人,二是极低的利润率。

留住员工

好工人越来越难找,这导致富士康加大了在工作环境方面的投入。工人们业余生活并不丰富,但井井有条的富士康工厂在条件上远优于东南亚国家的工厂。

富士康并不排斥记者探访,员工在居住区都穿便装,和城市里的年轻人们相比并无区别。不同点仅在于:宿舍楼外安装着防止员工自杀的大型安全网。

为了脱贫而逃离农村的民工已经无法像过去那样为工厂带来稳定的人力供应。中国正在急速老龄化,饿着肚子的年轻民工越来越少。新一代农民工不但要求更好的待遇和工作条件,还要更丰富多彩的生活。

两年前连续发生的员工自杀事件引发了全世界对富士康的口诛笔伐,此后还发生了多起员工抗议事件。苹果公司也邀请了美国公平劳工协会对富士康进行了调查,报告指出,富士康的条件并不比任何其他中国企业差,但仍达不到该组织的标准。

目前,富士康对员工的加班时间进行了限制,并提出了加薪。美国公平劳工协会8月的报告指出,富士康改善工作条件的做法啊“早于原定时间”。

为了留住员工,富士康大大加强了自动化的应用,把单调的工作交给机器人。此外,员工的自由度也比以前有了很大提升,就餐和住宿都不再有限制。富士康还把住宿、餐饮等工作交给了外包公司。“他们比我们做得更好,”郭台铭的特别顾问胡国辉说。

西进运动

富士康的净利润已从十年前的6%下降到了2%。人力资源开支的提升还会继续挤压利润。富士康同时面临着上下游的压力,上游的零部件设计企业和下游的成品销售商都能获得大量利润,处在夹缝之中的富士康却没有这么幸运。

苹果支付给中国iPod组装厂商的费用只有每台数美元,售价却达299美元。

富士康的西进并不一定能长期提升利润率。新工厂能够享受一定期限的税收优惠,但由此而来的利润却会被物流成本、工资开支的增加以及补贴的减少抵销。美国投行SCB分析师阿尔伯特·莫尔(Alberto Moel)指出,富士康的转型并不会“为毛利率带来正面效果”。

郭台铭计划同时向上下游扩张。在上游,富士康今年3月宣布入股夏普公司,但后来又放弃了该计划。近期报道称,富士康将和苹果与夏普合作推出高清电视。富士康未来还可能开展更多的类似交易。

在下游,富士康希望通过其强大的供应链来帮助客户销售产品,为零售商提供有保障的产品供应。富士康入股了多家中国连锁零售企业,并把那些在中国推广效果不佳的西方品牌视为客户。若一切顺利,富士康还将向零售商开放电商平台。

莫尔认为,富士康若想提升近期利润,就应强化其核心业务。富士康提升了零部件产能,还希望提升效率并尝试提价。有迹象显示,富士康正准备放弃低价策略,将其可靠性和高产能作为卖点。

富士康对低价策略的放弃或许会导致苹果与其渐行渐远。但作为全球最大,而且还在不断扩张的外包厂商,它对苹果的地位也越来越无法替代,这才是富士康最大资本。

(来源:搜狐IT 纳言\文)