【物流人篇】信息变革时代，物流行业如何自处？

这是本系列最后一篇；我们谈的车老板、专线、第三方物流公司、货主、物流信息平台，这是物流行业最有代表性的产业链条，其实都是由一个个的物流人构成的；物流人所属的本企业能发展成什么样子，做好做坏，最后都会归结到物流人。

**第一部：物流人的现状**

物流人包括所有从事物流操作、经营、管理和与物流长期合作的从业者，从大类上来说，可以分成物流老板、物流职业经理人和物流一线操作员工。

**物流老板**包括各专线公司创始人、第三方物流公司所有人、物流软件公司的所有人、物流硬件设备商、各类物流加盟商的老板等等。

**物流职业经理人**指在各类物流实体或物流配套服务商中服务的经理及以上人员，他们凭借着自己专业的知识和能力，帮助所属企业规范经营，创造价值。

**物流一线操作员工**指在物流公司或物流相关行业一线负责具体的运作、生产和操作的人员，主要包括现场管理人员、一线操作员工。

**物流老板们的现状**

以下各类型物流人，我不准备按公司类型来进行详细地说明，就笼统地按群体进行说明。

各类物流老板们，发展到今天，不再是处于物流行业当初混沌的市场，这片市场不再是蓝海的市场，机会也不象过去那样多和容易，不会再有“挣钱用尺子量”，利润也大不如以前；普遍面临着竞品众多，营商环境差，通过价格等低端方式进行竞争，大部分市场处于供过于求现状，但同时高端产品和高端服务又是比较少，但当下的营商环境和行业变化又让物流老板们不敢或没有底气进行升级换代，所以，基本处于一种维持、艰难度日阶段。

**物流职业经理人的现状**

物流职业经理人一般都是在行业从业多年，具备一定行业沉淀和行业技能、行业人脉和行业前瞻性眼光，物流经理人一般在国内的外资企业、中外合资企业、国有企业以及民营企业工作，不同类型的企业类型对物流经理人的要求是不一样的，而且基本不具兼容性；在同一种类型企业中工作时间太长，也会限制职业的发展；出于职业发展的需要，如果能在各种类型企业中进行锻炼，把前一种企业类型的获取的价值发挥到后一种企业类型中，可能会带来多赢的局面，但一般来说，这种物理经理人跨企业类型的转换不太容易，在外资企业工作时间长了，再到国企和民营企业中工作就会觉得不适应，思维方式、工作方法和结果导向完全不一样。

**物流一线操作员工的现状**

一线物流员工是物流从业者金字塔的底基，数量最大，工作也最辛苦；同时也是成长最快的一个群体；一般都是学校毕业出来、从农村中刚走出来、从部队中刚退伍的年轻人，他们怀揣着一颗上进、希望的热情进入物流这个行当；最初的日子当然是新奇而忙碌充实的，但我国物流目前还是比较落后，物流作业地点地理位置偏僻，操作方式落后，工作时间长，工作日复一日，做那个流水线上的螺丝钉；年轻人求新求变的心和物流一线的千篇一律的生活有着巨大的冲突；曾有人统计，从物流正规院校出来的正规科班出身的大学生，一两年后还坚守在物流行当的不足两成，这是个遗憾，这也是我们教育落地、校企共建还有待改进的地方；反倒是从农村出来、部队退伍的一线物流人坚守下来的很多，他们一般经过三五年的努力、辛苦和坚守，最后都能有所成就，或上升到管理岗位，或能为岗位行业能手，同样发挥着一定的价值。

**第二部：物流人的困惑**

也从物流老板、物流职业经理人、物流一线操作人员三个细分来谈谈物流人的困惑。同样，也不会做太细化、太战术、具体性的描述。

**物流老板的困惑**

各类的物流老板，都是人精，基本都是从一线多年打拼，才能成就今天的成绩，或者有独到的眼光，或者有比较大的胆魄，或者特别地勤俭节约；再小的老板，也会走过不一般的心路和经营历程；成功，绝非幸至。正如有人说的，每天都有人开公司，每天也有人关门倒闭；也如前面分析的，在这个时代，虽然物流老板们有不凡的才干和禀赋，也面临着一些困惑。

* **经营困难，是坚守还是逃离？**

物流行业的小散乱差的现状，是由多种原因造成，作为物流行业大大小小的老板们，经营困难，劳心劳力，一年下来，入不敷出或利润微薄，有些深层次原因也非单个物流老板就能改变的，那么，从业了这么多年的物流行当，是继续坚持下来，还是逃离？

* **物流情怀有了，但如何才能保持发展？**

物流老板们，基于对行业前景的看好，或者对这个行当有了感情和情怀，决定坚守在这个行当，共进退，现状还是那样，以一己之力，怎样才能健康、持续增长的发展？怎样把握趋势，找到适合本企业的发展路径？让自己的企业成为百年基业？

* **如何向外求助，实现更大价值?**

行业的发展是大家共同建设、努力的结果；单个企业的能力和影响力有限，要想改变行业营商环境，改善货主对物流行业不良的印象，也就是改变对包括自己在内的物流企业、老板的印象，还是需要借助外力，如何借助外力？如何既能借助外力而不改变自身企业良好的基因?

* **需要怎样的信息化和资金支持？**

信息大变革的时代，当初靠着勤俭，拉上家人、亲戚、朋友干起来的企业，已越来越难满足长期合作的那些货主需求，他们不只需要我们搞好关系、有好的合作态度，他们更需要可掌控的物流，他们需要信息化的展示手段和能力，这是社会潮流，不因为你和货主物流负责人是多年哥们就可以忽略；货方也面临严峻的经营环境，生产经营成本高了，竞争更激烈，降成本也是货方的刚需，要求物流老板承诺更长的结算账期；这个压力传导给物流老板，物流老板基本没法再向下传导或全部传导，所以，经营运转资金的压力是个不小的问题；许多因为资金困难，打了代收货款的主意，碰了民间借贷，一旦出错，唯有逃离了。

* **怎样做个与时俱进的物流老板？**

火车跑得快，全靠车头带；物流老板是物流企业发展到何种程度最根本的要素；这个社会变化很快，怎样做个与时俱进的物流老板？既不耽误日常经营管理，又能提升自己的眼界和能力?

**物流职业经理人的困惑**

物流职业经理人是物流老板决策的贯彻者和执行者，同时又要能利用自己的专业知识，帮助物流老板规避发展风险，实现最大化的经营利润；属于承上启下的重要地位，一个好的职业经理人，可以让物流老板省事不少，可以帮助物流老板实现从1到10的发展。物流职业经理人，在信息变革的时代，面临更多的信息和选择，同时也会有着一定的困惑。

* **职业上升瓶颈之惑**

职业经理人能走到当下的位置，一般也是多年努力、学习和奋斗的结果；发展到职业经理人的位置，不同于职业的前十年通过努力就可以飞速发展，快速进阶，到达一定程度，职业地位好似停滞不前了，换个东家，还是职业经理人，原来是经理，现在还是经理，或者原来是总监，现在还是总监或者进阶为副总，在企业中，不是创始人，很难做到总经理或CEO，你永远是一个执行者，最多是一个建议者；职业经理人职业上升的瓶颈，这是个困惑？

* **树挪死，人挪活？**

在一家公司辛苦打拼七八年，能做到物流总监这样的角色，但是职业上升就遇到瓶颈了，对公司的现状及发展前景太熟悉了，对人和事也太熟悉了，慢慢地就没有了激情；但又不甘心这样下去，所以，你想是否能改变一下，换一种企业类型如何？从外资企业到国有企业或民营企业?或从国有企业到民营企业？或从民营企业往国有企业或外资企业？但这种转换结果如何？自己心里并没有底，过去自己熟悉的企业处世理论，换一种类型也许不再适用；当已发展到职业经理人的位置，还要冒改变和适应的风险，是否可行？但不转换，就在一眼可以看到退休后生活的现体制内继续做下去？

* **做打工皇帝还是做个小老板？**

物流职业经理人，既然有职业发展的瓶颈，又有换岗的风险和不适应；那么，不做“打工皇帝”了，即使打工到如唐骏那样，做到跨国公司国外分部的总经理又如何？还是会面临淘汰和职业瓶颈，和一颗无法安放的躁动的心；那么，做个小老板如何？但你又能放弃年薪几十万的安稳收入，去到市场大海中去拼搏、经历海浪的冲洗吗？看别人做决策和自己做决策毕竟有不一样的心态和心理承受能力。

* **空中飞人和老婆孩子热炕头**

物流职业经理人，是除老板外的事务性决策者，特别是对于物流行业来说，分公司、网点、仓库、运输线路、动态变化是常态，所以，需要物流经理人经常要到各地出差，指导分公司的运作，处理突发事件，到其它城市举办市场活动，新建网点的选址要去考查和谈判，也要参加行业论坛和活动，公司规模越大，越是“空中飞人”，甚至还有长期驻点或者外派到外地作为负责人，和家人长期分隔两地；物流经理人到一定年龄，一般都是有家庭和孩子，人在外地，家里的情况怎样？孩子的学习怎样？始终在事业和家庭之间纠结。

**物流一线操作人员的困惑**

我们大部分都是从物流一线操作人员过来的，深知他们的困惑；物流社会地位不高、实际状态的低效，又有多少年轻人能保持这份热情和信念？物流一线操作人员面临以下一些困惑。

* **苦行僧般的生活何日是头？**

当初出茅庐的年轻人进入物流行当，不论他是一个业务员、一名司机、一个仓管员或者是个调度员、主管，需要面对的是每天一样的录单、找车、派车、跟踪、收回单、对账、发货、收货、盘点，每天在同一座仓库里，面对相对的员工、熟悉的司机、一样的货架、一样的系统、一样的宿舍、一日三餐的食堂，做着同样的事，见着同样的人，走着同样的路；这种日子，十分的枯燥不变，时间长了，就会蒙蔽年轻人的心灵，沉沦下去；这样枯燥、单一的日子何日才是尽头？

当然，也有许多年轻人，正是在这样苦行僧似的工作、生活中发现乐趣，敢于、善于钻研，提出改进想法，肯于学习，找方法、向上走，他们会得到提升和职业进阶。

* **如何得到职业进阶？**

对一线操作员工来说，一年年努力的工作，希望能够长工资，这是最现实的希望；同时还希望能得到锻炼，提升技能，得到上级的认可，得到职业的进阶，能得到更高的职位和锻炼机会，从一线操作岗向管理岗、职业经理人岗进化；但，日复一日千篇一律的工作，既要做好日常工作，又要能提升自己，如何做才能做到？

* **求更高工资还是求职业锻炼机会?**

这里想描述的是走技能型还是管理型的发展路径的问题；当一线操作人员不放松对自己的要求，苦钻业务技能，善于沟通，在经过几年的努力后，一般会成为所在岗位的行家里手，那么这时候，就面临一个困惑：是走技能型专家的路子还是向管理岗调整呢?

* **跟对人还是四处撞大运？**

年轻人是不信命的，几年的努力不见成效，就会有“此处不留爷，自有留爷处”，到“西部世界去淘淘金”也许会有其它收获；同时，也能看到“从一而终”的坚持者，跟随一个老板干十余年，最后成为创业元老，“熬也能熬成个总经理”；那么，是选择跟对人还是四处撞大运？

**第三部分：物流人在信息变革时代如何自处？**

在任何时代，都会有老板（那时叫皇帝和东家）、职业经理人（那时叫大臣和掌柜的）、一线操作人员（七品县令、主簿和店员），在各自的时代，三者之间的关系或各自的“为人处世”自会有其处理逻辑和一套方式方法；那么，在当今信息大变革的时代，具体到物流行业里的老板、职业经理人和一线操作人员，他们应该如何自处？如何相处？如何在这个迷茫的、信息纷繁的时代，拨云见日，更好地发展，探索一些摆脱迷茫、坚定信念、更好、更持续的事业和职业发展路径呢？

还是分物流老板、物流职业经理人、物流一线操作人员三部分来分别阐述。

**物流老板的变革发展之路**

结合前面谈及的物流老板的现状及困惑，我从以下几个方面来说说物流老板在信息变革时代的发展路径建议。

* **既然注定离不开物流，那就要有坚定的信心**

前面说到物流行业目前经营困难，竞争压力大，物流老板面临着是否要逃离物流行业，将积蓄拿出来去炒炒楼、做做其它生意；但相信大部分的物流老板还是舍不得放弃多年来在这个行当打拼积累的人脉和家业，对物流也有了感情；物流老板也自己体会或从外部渠道得知，这个行当未来还是有很大的发展前景；那么，既然不想离开物流行业，那就要ALL IN，经历了阵痛的心路历程，就要有更坚定的信念和信心。

* **做个有远见的物流老板**

不论是经营一条小专线，还是拥有数十亿身家的大三方的物流老板们，发展到今天的成就不是偶然，或者是抓住了机遇，或者是勤劳持家、日积月累，全付身家投入；信息大变革的时代，除了过去的机遇和勤俭致富，物流老板还是要努力做个有远见的企业主；如何做到有远见？无非是保持空杯心态，多学习，多借鉴，多总结；学习的方式在当今信息化的时代，十分地多样，无论是去读读EMBA，或者参加研讨班，到国内外调研同行，多参加一些有价值的行业论坛、会议，参加讨论；学习无时无刻不存在，关键是要有个好心态；同时，学习是手段，关键是要学以致用，学习的同时还要结合自身、行业进行思考，理论结合实际，学用互长，这样才有效果。

* **发现趋势，紧跟趋势**

物流老板在淘第一桶金时，大部分是抓住了机遇，机遇也是一种趋势；社会发展越进步、越成熟，行业发展越成熟，简单的机遇越来越少，需要物流老板们转变观念，通过学习、思考，立足高远，从全球经济发展、国家经济发展、行业发展中发现一定的趋势，结合自身的发展现状和目标，发现了趋势，找出契合自身的趋势，早做打算，紧跟趋势，调整自身，以适应趋势发展。

这个时代的趋势有很多，比如：互联网和智能手持设备的普及化；智能技术、物联网技术可以预料的发展趋势；电商对现代商流的改变趋势；依托于现代技术的大数据技术的商用化；信息变革时代，交易和管理的去中心化；平台型发展模式的趋势；社会化协同；包括甩挂运输、多式联运、托盘社会化、车辆轻量化、物流标准化、信用体系日渐成熟等。

* **充分授权；连接；方法**

物流老板毕竟是企业的方向把握者，需要考虑战略和发展方向的问题，不可能将精力放到日常运营、执行上，所以，对物流老板来说，懂得授权、敢于授权是必要的；要敢于、善于将日常经营放手给职业经理人去打理，不要事事过问、事事不放心，通过和职业经理人签订经营指标，通过量化指标和KPI来考核职业经理人；物流老板要将大部分精力用到学习，把握趋势，资源支持和公司大方向的把握上。

信息变革时代，单门独户地发展，靠一己之力做成大事业机会越来越少了；现在社会，讲究抱团，讲究连接；大家一起做市场，互相补充，发挥各自长处，形成合力；所以，物流老板，还要考虑做好连接，形成产业集群，增强竞争力。

如何与职业经理人相处，物流老板还要找到适合的方法。

**物流职业经理人的变革发展之路**

物流职业经理人的专业性不需置疑，其能发展到职业经理人，才干肯定是不错的；但当局者迷，我们从外面来看看，物流职业经理人在信息变革时代，如何能更好地发展呢？

* **进阶之路要尽早做出规划**

职业经理人发展到今天，或者遇到了贵人，或者是长期坚持在一个单位、一个岗位上钻研工作有成；过去的成功已然过去，想在职业之路上顺利，大的职业规划还是需要的，需要选定一定的细分领域，在细分领域里的具体岗位上，也应该结合职业，创造和历练，作为高阶职业经理人，运营需要经历，人力资源管理需要锻炼，财务方面需要掌握，产品知识、信息化系统要懂得，战略规划要看懂。

尽早地作出切实的职业规划，在发展过程中及时地调整发展目标。

* **操盘机会比叫什么更重要**

许多职业经理人，特别在乎职衔，“宁为鸡头，不为凤尾”，曾经是副总了，现在在新的公司、新的板块“降阶”为总监、经理，虽然可以接触、操盘新的业务，可能会开拓一番新的事业，但因为无职无衔，未来不太明朗，而选择放弃，继续从事多年熟悉的事情，虽然没有新意，但也没有风险；对于职业经理人来说，在所属领域或关系领域有更多的锻炼机会、操盘机会，这比叫什么更重要；因为，职业中期，发展还有限，现在的职业需要交叉知识的多，需要复合型人才，有这样的操盘机会，何需担心风险和名利而放弃可能对未来职业必不可少的锻炼机会呢？

* **是否做老板，这事要考虑清楚**

有野心的职业经理人，可能不甘于久居人下；一旦有机会，还是想自己当老板，自己来创业；首先，这不是坏事，不经历不去做，哪能知道到底是否适合创业当老板呢？这也是社会活力的象征，社会都不敢于创业、当老板，如何有新意？如何能刺激行业进步？其次，是否要做老板，对职业经理人来说，的确是纠结、难以抉择的大事，因为，多年打拼，目前的职业经理人，企业方向的事不要自己操心，只要做好落地、执行就行了，做好管理，靠技能吃饭，基本是旱涝保收，风险比较少，但一旦决定创业、当老板，哪怕是再小的老板，也要考虑之前不要操心的琐事：找房、找人、找钱，找经营方向，找市场、找客户、找供应商，经营有成功就有失败；投入的不一定有回报，也许血本无归；家庭不再能朝九晚五了，没有周六周日和节假日了，家庭基本指望不上你了……

这是主客观的风险，但主要还是有没有做好准备，有没有前期的调研，有没有找到市场，有没有启动资金，有没有找到合伙人，有没有背水一战的决心，有没有承受失败的心理和准备；如果都准备好了，那当然可以一试；如果你是王首富的公子，也可以一试。

* **既然决定做职业经理人，有些位置要摆正**

如果思前想后，还是担不起那个风险，或者当前时机还未到，那么，还是做好自己的职业经理人；虽然有过当老板的“曾经沧海难为水”，但是回来现实，当你还是一个物流职业经理人时，我们还是要迅速回归现实，要企业中要摆正位置，未来你可能会是个物流老板，但当下还是职业经理人，那么就干好职业经理人的事，对物流老板负责，你担负起建言献策的责任，一旦当老板定下来方向和目标，你就要坚决响应、执行，虽然，你可能不理解或不认同老板为什么要做那个决策？物流经理人就是一个坚定的执行者，让既定的方针、目标能更好地完成；将执行过程中的变化、问题如实进行反馈。

**物流一线操作人员的变革发展之路**

长江前浪拍后浪；现在的物流一线操作人员主流是九0后和OO后们了；他们普遍生活在物质丰裕的时代，家里条件一般还是不错的；他们的工作可能不是将挣钱放在首位，他们个性突出，不再象前两代人那样认为吃苦耐劳是优良品质；他们还是互联网的原住民，是信息变革时代的亲历者；处在物流一线的九O后和OO后们，在这个信息变革时代如何发展自己呢？

* **职业规划让你更易渡过苦行僧般的日月**

九O后和OO后们的物流一线操作人员的生活条件相对好是现实，这也是社会发展的体现；但作为一个职业来说，选择学习物流专业或选择将物流作为职业的他们，现实生活的丰富可选性和物流一线生活、生产的枯燥之间形成鲜明的冲突；对有志于物流行业的一线操作人员来说，摆脱职业初期枯燥的工作生活，一个比较好的方法是制定更加明确化的职业规划，具体到从事的细分行业，具体到对应的操作岗位，每个岗位的从业时间，你的学习计划，参加培训的计划，每天时间的安排，应该取得的阶段性的目标，考什么专业资格，拿什么样的证书……物流一线操作人员制定详细的职业计划，并能得到所属公司的支持，按计划安排自己的工作、学习和职业进阶，这既是渡过一线操作工作苦行僧般日月的好办法，也是职业快速进阶的科学方法。

* **锻炼机会比涨工资更重要**

经常地，年轻人会为多出个几百块钱，选择跳槽；钱当然是好东西，对年轻人来说，物质丰富的社会，多几百块钱，当然能更好地享受生活和安排生活；但过来人普遍地认为，锻炼机会比涨工资更重要，无论是对职业生涯哪个阶段的员工来说；机会不可多得，不能把握就会被别人利用；更多的把握机会，承担风险，需要更加努力，更多的机会会造就不一样的自己；相对于跳到新公司、新岗位的机会成本，更多的锻炼会造就一个更值钱的自己；进阶的程度不是数百元的工资可比。

* **坚守一般比四面出击效果更好**

是的，处于这个变革的时代，不变的是变化，现代人不再是在一家公司“从一而终”了，不要说一生，职业初期的员工，都有可能几年时间就换若干的公司，甚至做了不同的职业，一般来说，这是不可取的；现代社会，分工更细，对人的专业性要求更高，信息变革更快，现代的人，不可能成为通才了，只能做专才，在细分领域成为行家里手，才更能体现个体的价值；我们理解年轻人对职业升级的热切心情，现在都是速成、快速变现的文化，一两年没有成就，就会四面出击、寻求突破；但正是基于社会的需求，一般情况下，只有坚守，无论是行业还是公司，还是职位，才能有所积淀，唯有积淀，才可谈更大的价值；所以，一般情况下，还是建议一线操作员工细心选择相应行业、细分领域和岗位，坚守个三两年，制定科学的职业规划，坚守下来，相信必有所成。

**总结**

以上把物流人分成物流老板、物流职业经理人、物流一线操作人员进行分析，这些内容只能是沧海一粟和管中窥豹，关于物流人的细分也是比较粗糙，物流人还有其他一些未包括进来；对这三类物流人现状的分析、他们的困惑以及如何发展的想法也都可能在很大程度上是以偏概全；实际上，每一类物流人相关的内容都可以写成多篇分析文章，笔者最多是作为物流经理人的一份子，对物流老板的揣度一定是粗陋的；笔者当年所处的一线操作员工的状况和当下年轻人的现状可能也有巨大差，之所以敢写，也就是基于一个想法，那就是抛砖引玉，无论是分析哪类物流人，都是对物流人如何发展作一点思考，当然，如果能对物流人有所触类旁通那就更好了。

物流人不易，物流人加油！