

投资者担心印度已过“外包高峰”

行业观察人士对印度 IT 服务业的增长持怀疑态度，担心员工流失正在提高薪资，从而拉高运营成本。



投资者担心，印度工业的霸主——IT 外包——正在放缓。

塔塔咨询服务(Tata Consultancy Services)是印度市值第二大的企业。自今年年初以来，该公司股价已下跌 14%，而基准股指 Nifty 50 的跌幅仅为 6%。

在 7 月份公布强劲业绩之前，竞争对手印孚瑟斯(Infosys)今年迄今已下跌 20%。

但塔塔咨询首席运营官 N·加纳帕西·萨勃拉曼尼亚(N Ganapathy Subramaniam)在接受英国《金融时报》采访时, 否认存在任何担忧。

“世界需要技术人才, 但如今技术人才短缺。而且印度拥有世界上最大的技术技能库。”

IT 服务是印度外向型经济的象征, 服务于大型跨国企业——塔塔咨询的客户包括阿斯利康(AstraZeneca)、花旗银行(Citibank)、微软(Microsoft)和玛莎百货(Marks and Spencer)等。该行业还创造了大量技术性工作, 雇佣着逾 500 万人。在截至 2022 年 3 月的财年中, 仅塔塔咨询一家公司就雇佣了 118880 名“新生”(即应届毕业生)。

塔塔咨询拥有逾 60 万名员工, 是全球最大的私营部门雇主之一, 仅次于拥有 67.3 万名员工的大众(Volkswagen), 但超过了拥有 53.4 万名员工的物流集团 UPS。

但一些分析师对 IT 服务业能否继续保持强劲增长持怀疑态度, 尤其是在全球经济陷入衰退的情况下。他们还担心, 该行业员工的频繁离职会使薪资变得更加昂贵。

今年早些时候, 野村证券(Nomura)写道, 印度 IT 服务增长放缓“可能比预期更快”, 并预测“科技支出的艰难日子还在后面”。摩根大

通(JPMorgan)认为, 该行业的“增长峰值已经过去了”。

India's IT services groups under pressure

Share prices rebased



Source: S&P Capital IQ

7月初, 塔塔咨询未能达到分析师预期, 季度营收同比增长 10%, 至 67 亿美元, 营业利润率为 23.1%, 较上年第一季度下降 2.4 个百分点。

“从成本管理的角度来看, 这是一个具有挑战性的季度, ” 首席财务官萨米尔·塞克萨里亚(Samir Seksaria)表示。营业利润率下降“反映出我们每年加薪的影响, 管理人才流失的成本上升, 以及差旅费用逐渐正常化”。

其他 IT 服务公司也让投资者失望。总部位于班加罗尔的 Wipro 股价自今年初以来累计下跌 41%, 此前几家投行多次下调该公司的评级。

另一家外包企业 Tech Mahindra 的股价也下跌了 41%。

上周日，印孚瑟斯公布季度营收同比增长 17.5%，至 44 亿美元，超出预期，令分析师感到惊讶。但同期，利润率（一项受到密切关注的行业盈利能力指标）从 23.7% 降至 20.1%。

但并非所有人都持悲观态度。在最近的一份报告中，麦格理 (Macquarie) 认为，塔塔咨询和印孚瑟斯等公司在应对经济衰退方面处于有利地位：“与本世纪头十年不同，印度一级 IT 服务公司是战略合作伙伴，而不是那些将首先承受削减冲击的光鲜人事供应商。”

萨勃拉曼尼亚对此表示赞同，称客户可能会“做出一些调整，但我不认为支出本身会下降”，虽然“人们可能不会购买新硬件”，但他们可能会增加云计算等方面的支出。

然而，当然也有值得担心的地方。萨勃拉曼尼亚姆表示，过去，塔塔咨询通过提高生产率和提高价格，或通过外汇收益来抵消成本的上升。但这一次将更加棘手，“因为尽管卢比兑美元走弱，但兑其他货币却走强”。

萨勃拉曼尼亚表示，随着封锁措施的放松，旅行费用再次上升，薪资成本上升也在挤压营业利润率。上一财年，该公司营业利润率为 25%，

低于 26%至 28%的预期区间。

但萨勃拉曼尼亚姆坚称，这些较高的薪资成本是“一种反常现象”。

“我们的感觉是，增速将逐渐放缓，但在可预见的未来，至少在两到三个季度内.....如果我要聘用某个人，我必须支付比现在高出 30%的薪水。”

他还认为，员工流失已经达到顶峰。不过，他表示，他担心数以万计的新加入者一直在远程工作，他们“不了解塔塔咨询的文化”。

塔塔咨询和印孚瑟斯等公司曾是数以百万计拥有技术技能的毕业生的首选，如今，由于风险投资的支持，它们与数百家提供高薪的初创企业展开竞争。

Fintrackr 的数据显示，印度初创企业去年吸收了 380 亿美元融资，是前一年的三倍。

萨勃拉曼尼亚姆说：“你永远无法与初创企业提供的薪酬相提并论。”他补充称，今年风投融资的放缓将为招聘市场“带来一些理智”。

与此同时，成立于 1968 年的塔塔咨询正在就一种不断变化的工作文

化进行谈判，年轻员工希望获得更多的灵活性和选择。

“入行 10 年以上的资深人士希望到办公室来。”萨勃拉曼尼亚姆说，“年轻的孩子们觉得：不要强迫我来。”更年轻的员工“希望拥有更大的灵活性，更多地参与到他们将要做的事情中，以及他们需要花多少时间来完成它。”他补充说，“所以我们必须在这个层面上改变我们的想法。”