

冬天里如何选“人财”？

□ 蒋小华

冬天很冷，为了御寒人们通常会把自己好好地武装一番，尤其是这一次的冬天比往常更冷、更长！这时，大量善于包装与美化自己的求职者会涌现出来，这类人我称之为“人财”，只有脱去“外衣”，才能识得庐山真面目。

在寒冬里，企业经不起折腾，必须觅到能带来“宝贝”的人才，即人“财”。它是能够为企业提供价值，创造财富的真正人才，而不是那些善于伪装的“人财”。面对寒冬，企业须戴上“火眼金睛”才能识别，我们要的是“人财”而不是“人材”，不是吗？

1、莫把“人材”当“人财”

所谓人才，就是在合适时间、合适地点的合适人选。离开岗位谈人才，就像离开茅谈盾、离开船谈帆，并无意义。一位优秀的生产人才标准：就是把产品做到消费者都满意。生产人员如果他一会儿关心亚非拉黑奴的解放、一会儿分析伊拉克战争的动态、一会儿又研究太平洋的地壳运动……可是做出来的产品客户投诉很多，那他绝不是做生产的岗位人才。总之，能够为企业创造价值是第一原则，其他次之。

2、才干重于经验

“飞人”乔丹是世界最耀眼的球星，创造了许多惊世骇俗的成绩。这与他后天的努力有着重大的关系，但这些人也能具备，而关键是他具有一般人所没有的打球天赋。他人所没有的才干，正好在乔丹身上发挥得淋漓尽致。“跨栏王”刘翔——中国人的骄傲，亦不例外，他所取得成绩并不是光有努力就够的，这里要特别指出，刘翔能有今天首先要感谢慧眼的教练，把他从跳高转向跨栏。

在选拔人才时不仅要经验、智力和意志，更需要注重他的潜能或才干。选对池塘钓大鱼，如果池塘中没有鱼，无论多努力也钓不上鱼来。

3、从两个“不相信”开始选“人财”

从一般的简历中无法了解到真实情况。在面试中表现很好的人未必是企业真正需要的人才，而那些表现一般的人可能正是企业要找的人才。所以，必须深入了解，从具体的操作细节加以判断与分析，确认是否为企业所需的人“财”。

第一，不相信精美的简历资料，要具体了解是否是能够创造价值。

例如，招聘一位文案方面的人才，当询其写作水平时，回答是：我的文笔是相当不错的；而另一个人的回答是：我在学校的作文大赛获得一等奖，曾在某某报刊上发表了多少篇文章，并且能把证件等资料呈现出来。显然第二人是提供结果的执行人才。招聘销售人员也一样，当询问应聘者销售业绩时，一个人的回答是：非常好；另一个人的回答是：他在过去的销售团队中连续三年都是NO.1。显然，第二人较好。当然，面试的具体问题须根据公司人才需求情况而定。总之，不要光听应聘者夸夸其谈，而要了解其实质情况。

第二，不相信最优秀之说，创造财富对你最重要。

有的企业在招聘时，走入了一个误区：喜欢寻找最优秀的人才，而不根据自己的实际需要录用人才。最优秀可能是“人材”，但不一定是你企业的“人财”。有的人的确具有丰富的经验，但不一定对你企业实用，所以，要根据自己的企业实际情况选才，所谓人才，才能为你创造财富。

通常企业遵循70%的求才法，也就是企业在找人才时，70%能够满足公司发展需要即可，这种人更会结合公司现状采取相应的方式和方法，更能帮助公司成长，同时能够与公司共同成长。对他来说，既能发挥个人潜能，同时也能学习提升的空间，自然其忠诚度也会大大提高。

总之，我们要“人财”而不是“人材”，“高材生”未必是你要的人才！

人才风向 | RencaiFengxiang

南京动漫企业发展迅速“人财两缺”

□ 刘 芳

“我们各岗位目前缺少94人，但招聘要本着宁缺毋滥的原则，估计一半的职位都招不到人，能瞄中一两个好苗子就不错了。”本周末，南京将举办首届动漫人才专场招聘会，目前已有30余家企业上报了1014个职位，面对巨大的人才缺口，南京维色动漫总经理杨晓霞忧心忡忡。南京市动漫行业协会秘书长张国良表示，南京市动漫企业发展迅速，从2006年的30多家发展到现在的60多家，但人才尤其是原创人才与资金短缺逐渐成为动漫企业发展壮大的短板。

南京阿法贝多媒体有限公司负责人张露介绍，公司本次预招聘20多名有工作经验的员工，涉及剧本创作、人物造型、舞台设计等多个职位，但能招满的可能性很小。“现在南京有20多家院校开设有动漫设计专业，但在应届毕业生中仅有不到五分之一的学生能直接上手。动漫企业最缺的是有经验的原创人才，有能力者年薪10万都没问题。”除了人才紧缺外，南京维色动漫总经理杨晓霞表示，资本是动漫企业在原创道路上做强做大的另一考



验。杨晓霞介绍，上世纪90年代，香港、台湾的动漫企业在大陆开展外包服务，1分钟动画的包装费用达到1万美元，但随着外包服务向人力资本更

北森人才管理技术助企业腾飞

据麦肯锡调查显示，在欧美等发达国家，人才管理早在十年前已经为企业股东带来了不菲的回报——前20%应用人才管理技术的企业平均创造了超过22%的业绩增长。与此同时，美国、英国的一批人才管理企业纷纷上市，最高创造了15亿美元的市场，毫无疑问，这是一个高速成长的朝阳行业，在中国这个拥有世界财富中心的市场

显示，目前90%以上的中国企业已经开始了人才管理的探索，但仅有6%的企业构建了清晰的人才管理规划。而阻碍中国企业人才管理进程缓慢的众多因素中技术匮乏成为其最重要的因素。

日前，随着北森测评技术有限公司主办的“开启中国人才管理元年”活动在京启动，作为目前中国最大的人才管理与测评解决方案提供商的北森开始战略转型，并推出

了中国首个人才管理平台——iTalent平台。据悉，该人才管理平台则是从技术上破解中国企业人才管理的困境，引领了中国人才管理的发展。iTalent的创新之处体现在可以为企业提供从业务流程到技术流程的随需应变解决方案，企业可以通过这一平台定制符合企业自身的人才管理流程与体系，满足企业高度个性化的需求。

iTalent平台的出现，为高速发

展中的中国企业提供了全新的人才管理模式，北森总裁王朝晖在接受记者采访时指出：“iTalent关注于人才的招募、识别、管理、发展和离职的整个过程管理，其目标在于为企业提供战略实现最重要的资源——人才，iTalent将成为中国人才管理发展的强大助推器，北森希望能将‘人才装入你的电脑’。”

(中国商报)

汇聚人气人才财富 CBD才不会成“鬼城”

日前，龙永图在南京世界贸易中心经贸峰会上认为，世贸中心真正发挥作用的前提应该是周边有繁华的CBD。“如果一个城市的CBD白天车水马龙，晚上则门可罗雀，那么这个CBD就是鬼楼、鬼城，它的发展就是失败的。”在谈及南京河西新城CBD的发展时，龙永图认

为，和国内其他地区的CBD一样，中央商务区必须能聚集人气、聚集人才、聚集财富，这样才能助推CBD中的世贸中心的发展。

纽约新世贸中心、巴林世贸中心、台北世贸中心、北京世贸中心、南京世贸中心……遍及全世界的这些世贸中心究竟应该发挥什么

作用？龙永图认为，促进贸易发展和拉动经济增长是世贸中心应该发挥的主要作用。

“金融危机的爆发怪罪于中国的出口的说法是站不住脚的。”龙永图坦言，目前在国际贸易中存在一些杂音，例如，中国出口太多的话会增强对国际市场的依存度。龙

永图解释说，现在的国际贸易双方其实是相互依存的关系，你中有我，我中有你。比如中国既要出口，也要进口，这样一来，中国既要依靠国际市场，国际市场也要依靠中国。

(现代快报)

企业人财 | Qiye Rencai

网络联保 助力电子商务中小企业人财两旺

为进一步突破担保制度和人力成本的发展瓶颈，解决中小企业融资难的问题，针对大量中小企业使用电子商务工具开展经营活动的情况，中国建设银行浙江省分行自2007年2月开始在同业中首倡网络银行业务。

该行以网络银行为平台，携手网商阿里巴巴，开展电子商务领域的合作，推出了网络银行电子商务联贷联保业务、网络银行电子商务速贷通业务等小企业信贷产品，在业务发展和经营模式、客户评价办法、贷后管理模式、保全模式、客户识别标准等方面进行了创新，取得了突破性进展，形成了独特的网络联保服务模式。

借助网络商务信用 解决担保难题

建行浙江省分行投入大量人力物力，在建行科技系统支持下，耗时15个月，开发完成“网络银行系统”，在建行系统首次实现对公信贷业务全流程网络化、集中化操作，大大提高了流程效率和放贷速度。建行将企业的网络商务信用指标纳入客户评级评价体系，确定联合体授信总额度及各成员额度，每个借款人均对其他所有借款人因向银行申请借款而产生的全部债务提供连带保证责任，建行藉此发放一定额度的信贷业务。

该模式较好地解决了小企业向银行申请贷款过程中担保难的问



题，使那些缺乏信用记录、缺乏抵押品的中小企业可以凭网络交易记录和信用评级满足银行的资信评估要求，依托网络交易关系组成的联合体获得银行贷款。

创新与传统结合 严把风险关

浙江某机械有限公司、椒江某金属制品有限公司和台州市路桥某铜业有限公司是台州的三家小企业。为解决生产经营所需流动资金，由浙江某机械有限公司为牵头人(该企业为某电子商务网站注册会员，具备一定网络信用参数)，三家企业组成网络联保体，共向建行提出了550万元的授信额度需求，其中浙

江某机械有限公司、台州市路桥某铜业有限公司各200万元，椒江某金属制品有限公司150万元，期限1年。这三家企业在建行“网络银行系统”全流程网络化、集中化的支持下，从报名到审批结论出具用时5个工作日，及时获得了经营周转所需资金。

在这一过程中，建行浙江省分行创新与传统相结合，坚持多方审查，严把风险关。以上述案例中的浙江某机械有限公司为例：

一是加强对企业综合信用审查。在贷前准入环节，建行浙江省分行结合网络信用、企业主个人信用、企业信用等非资产类指标给企业增信。通过查询阿里巴巴平台、人民银行征信平台，了解到客户网络信用、企业信用均良好，判定该客户综合诚信度较高，值得信赖。

二是对企业财务状况进行审查。该行客户经理结合多年从业经验以及实地调查，从企业长短期偿债能力、盈利能力、营运能力及成长能力等方面据实对企业的财务报表进行了深入分析，发现近两年企业银行信用有所增加，抗风险能力总体较强；资产利用效率较高，且较为稳定。由于企业生产的产品所需工时较长，占用时间较多，导致存货周转率一般，但企业总体运营能力较稳定。

三是对企业或有负债进行审查。该行客户经理着重调查了客户

的对外担保情况，对可能造成的代偿风险做出评估。调查了解，该企业现对外担保860万元，其中被担保企业某缝纫机股份有限公司担保额为600万元(多次荣获国家、部、行业的质量优秀奖、科技新产品奖，企业知名度、信用度都较高，经营周转都很正常。因此判定，企业的或有负债安全度较高，代偿可能性小。

四是对企业主资产进行审查。经调查，该企业主家庭净资产预测评估值为340万元，个人实力较强。围绕以上四点，建行对网络联保圈企业一一分析以后，认为三家企业综合信用度较好，经营能力较强，资产实力较为雄厚，虽有差距，但对于各家200万元的授信额度而言，都有互相担保的能力，因此决定授予该网络联保圈550万元额度。

网络联保带来创新启示

中小企业融资难的核心是信息不对称导致的道德风险和逆向选择，本质是信息不对称而引起的市场主体(主要是银行)交易费用的高昂。

建行网络联保创新给我们的启示是：一是借助该模式降低信息不对称，即借助电子商务B2B平台和客户自身形成模式，利用网络信息降低了信息不对称。二是以现代信息技术创新优化了流程，提高了效率，节约了人力成本，降低了市场主体交易费用，从而拓宽了银行服务中小企业的领域和空间。

(浙江日报)

1分钟3000美元。“按照这个价格，从事动漫外包服务的内地动漫公司基本上走向了穷途末路，所以我们现在在积极转向，争取金融机构的投资，逐步转向独立创作。”

2009年南京市原创动画超过8000分钟，但在2009年国家动漫企业认定中，南京申报的12家企业全军覆没。江苏通过国家认定的15家动漫企业全部花落同为国家动漫产业基地的常州。南京阿法贝、飞麒麟视、合谷科技等动漫企业负责人均表示，不能因为去年12家动漫企业认定全军覆没否认南京动漫企业实力。“去年是国家首次进行动漫企业认定，我们对国家政策理解有误，一些表格和材料准备与国家要求不符是落选的主要原因。”4月15日是国家2010年第一批动漫企业认定申报的最后期限，记者近日从负责南京动漫企业认定工作的南京市广电局产业规划处了解到，今年南京向省产业规划处申报的10家动漫企业8家通过认定，8家企业能否领到国家颁布的动漫企业“牌照”还未知。“今年我们严格按照国家文化部的要求组织企业准备材料，获批可能性很大。”

迅雷游戏出台“人财计划” 强势抢滩游戏市场

中国网游市场近年来持续的收入增长吸引了越来越多的公司想加入游戏行业分一杯羹，而2010年Q1高达78亿的收入更是一支强烈的兴奋剂。随着游戏行业在市面上的疯狂崛起，业内对各种专业人才的需求不断加剧，尤其是有技术有经验的高技术人才，强烈的人才危机在游戏领域越来越明显。迅雷日前正式出台“人财计划”，强势抢滩游戏市场。

平台与游戏结合

腾讯应该是目前国内平台和游戏结合得最好的公司，无论是百万在线的重量级产品数量，还是Q1瓜分了中国游戏市场1/4的收入都充分说明了这一点。腾讯的成功因素很多，但最重要的无可厚非的是：平台。通用有自己平台的迅雷之所以敢进军游戏业，很大程度上也是因为看见自己隔壁的腾讯的成功。

迅雷平台拥有3.5亿用户，大量网游用户下载游戏客户端是通过迅雷软件。通俗地说，迅雷就是希望通过平台整合、内部广告、外部资源来换取游戏收入。

高薪挖角抢人才

相对于传统行业，游戏业的人才流动情况特别严重。尽管各家游戏公司入职的时候都会要求员工签订竞业合同，但是还是经常出现整个团队被竞争对手高薪挖角的事件。因此各大公司为了优秀人才都各出奇招，例如盛大的“20计划”、巨人的“赢在巨人”等。刚刚在游戏方面起步的迅雷此次则出台了“人财计划”，只要你所负责的游戏同时在线达到10万，就能获得该游戏收入的1%作为个人奖金；20万在线获得收入的2%；30万在线获得收入的3%；40万在线获得收入的4%；50万以上在线获得收入的5%……按照这样的算法，迅雷所开除的工资无疑是业界最高的，腾讯《地下城与勇士》、盛大《传奇》系列、巨人《征途》的相关人员如果按这样的提成拿奖金，做一年差不多就可以直接退休环游世界。

迅雷的“人财计划”除了彰显其进军游戏界的野心，也将中国网游人才争夺带入白热化状态。不管结果如何，都意味着网游平台正在向规范化运作迈进，这对玩家来说

(网易游戏频道)