

人财观点 | RencaiGuandian

人财、人才、人财

人是最活跃的资源,这已经成为了大家的共识。特别是现在的企业家们越来越感觉到自己的企业最缺的资源就是人。

事在人为。一切事情的成败,其最大的决定因素在于人。人是所有事情的主宰。企业、社会、国家的发展需要配置和利用很多的资源,使这些资源发挥到最大的效果。可是很多资源是死的,它需要人去激活。人是活的资源,而且是激活其他重要资源的资源。其他资源没有人去激活,那就不是资源,而最多只能算是一种摆设。

人是活资源这已毋庸置疑。可是一定所有的人都是企业的、社会的、国家的资源吗?为什么又有庸才、蠢材、人财、人才、人财之说?我们不去探讨庸才、蠢材,因为对企业、社会、国家而言都是徒劳。而人财、人才、人财对企业而言又意味着什么呢?

首先我们不妨可以这样来定义

人财:其实就是企业的面面,就是那些高学历、好长相的企业人员。很多企业对外宣传自己有多少本科生、研究生,高学历占有多大的比例等等。而有的企业招收人员时要求身高多少,长相如何,以便在公司的对外交往活动中展示自己公司的形象。其实这些只能是公司死的资源,就跟宽敞的办公室所起到的作用是一样的。人财就是有卖相而无实际价值的产品。

人才:具有真才实学的人。这类人员具备良好的综合素质。有文化、有能力、有专业的技能,只要你给他一束光他就可以灿烂,但是你不给他发挥的舞台,也许他就什么都不做。企业拥有这种人员就需要为他们创造一个发挥才智的平台,使他具备的资源尽量的转化成活的资源。没有伯乐,这样的人才其实也是庸才,他的才华永远没有发挥的时间。

人财:为社会、企业带来财富的人员,这才是企业、社会最需要的人员。也许他们不具备乖巧的外表,也许也不具备亮堂堂的 MBA 毕业证书,可是无论你把ta放置到什么地方,他就是能够发光,就是在任何的工作岗位上干出成绩的人。这些人是企业、社会真正的活的资源,也是最有价值的资源。

企业对人才、人财的运用

人财、人才、人财对企业而言都是资源,只是有的资源需要我们去激活,而有的本来就是活的资源。

人财对企业而言,无法创造价值。也就是大家所说的现代企业的人财高消费症,笔者认为这种高消费不但不能为企业带来财富,而且会成为企业人力资源开发的绊脚石。那些人才、人财在人财充足的群体中将失去光亮,为人力资源的开发增加了难度。企业用人最基本的标准就是这个企业能为企业带来效益、带来财富。同时为那些能够为企业带来财富的人扫清障碍。也许这些摆设能够给你带来某些好处,但总体来讲,弊肯定大于利。

当然你拥有的人财越多肯定越好,但谁又那么容易笼络到足够的人财呢?这就为我们的人力资源开发人员提出了工作的难度。

有的人说庸才其实就是放错了地方的人才,也许这种说法确实有自己的道理。相应的也可以这样说:把人才放到适当的舞台上,进行适当的训练,他就可以成为企业的人财。把企业的人才转化为人财其实就是人力资源开发部门最重要的工作。

有一个销售公司的业务经理,大家都认为他是一个不错的人才,因为他拥有对口的专业,也具备较高的个人工作能力。他所带领的团队也创造的不凡的销售业绩。可是经过几年市场无情的竞争以后,开始变得消沉。公司原本打算将他放置到更高的岗位上,担负起更重要的责任,可是他自身的消沉使公司放弃了这种人力资源规划。最后他也离开了公司,在离职谈话中他讲到:确实几年具有压力的工作使我感觉疲惫,开始对工作

“金融鸦片”血洗中国富豪

汇丰银行金融衍生品存疑

高盛、摩根士丹利纷纷因金融衍生品诈骗而遭到调查为人们敲响警钟。内地商人郝婷倒欠星展银行 9000 万港元,中国女首富杨慧妍亏损 12 亿人民币,前中国证监会首席顾问梁定邦被花旗追讨 970 万港元。这些被血洗的投资客,不乏在资本市场翻手云覆手雨的精明玩家,现在却只能被这些投资机构宰割。

“金融鸦片”的真实面孔

“双利存款”是汇丰的一款金融衍生品,该产品说是存款,实则是一种投资的期权产品,有很高的风险。并且与储户签的是存款确认函而不是期权确认函。

汇丰银行根据文化差异的不同特设此产品,让国人从字面上理解为就是一种存款方式。无数储户的巨额财产在一夜间被洗劫一空,还欠下银行巨额债务。

KODA (Knock-Out Discount Accumulator) 是一项跟股票挂钩的风险极高的复杂金融衍生品,翻译成中文就是“累计期权合约”,其特点是收益有限,风险无限。

“KODA”其实是一种累积期权合约,常见的投资标的资产为股票、贵金属和外汇等,产品本身肯定有问题,是一款银行不需要向投



资者支付权利金的“畸形”的、不平等的期权产品。中欧国际工商学院金融学教授赵欣舸博士这样认为。

国内富豪“哀鸿遍野”

2007 年,上海商人金京购买了 1000 股股票,被“吸走”上千万元资产。其受害过程是:汇丰银行一位姓汤的理财顾问只用了 10 分钟给金先生打了一个电话,连产品本身是什么都没向金先生介绍。

银行这位姓汤的理财顾问让金先生买 1000 股试试,并且按照金先生的说法,购买 50 万股中国铝业,也未经金先生同意,银行这位理财顾问就盲目代理金先生购买,最后

受害者还有赖建平、郝婷、金亮、碧桂园女老板、荣智健、中国东航等。

几乎所有苦主都是带着这种对外资银行近乎仰慕的信任,购买了这些当时自己根本摸不清门道的理财产品。

被绞杀几时休?

继高盛被指控诈骗投资者后,大型投行摩根士丹利也卷入调查,美国联邦调查员怀疑大摩是高盛案翻版,销售其设计的按揭衍生品时误导投资者,并与投资者对赌,现正调查事件。

“如果他给我提示风险了,我肯定不买,因为我的家庭跟其他的家庭真的不一样,我的儿子 12 岁,他需要长期的 24 小时的监护,他没有学习能力,以后更没有工作能力,需要以后的生活保证。我丈夫买一条领带花 236 块钱,他都退掉。我们攒一点钱很不容易的,过去经常工作到夜里两点。如果给我提示风险了,打死我,我也不会买!”齐鹏的太太成女士哭诉。

苦主黄女士也称:“交易的第一天他没跟我说这是多高的风险,他一句没说。”

人力资源 乃“人财”非“人才” 激励辅导是关键

经理人真的已经掌握了让员工潜能激发的密码吗?激励有哪些方式与工具?经理人已经学会了如何辅导员工并让其获得提升吗?辅导可以从哪些方面着手,有哪些层面?哈佛大学企业管理博士,牛津大学国际经济博士,美国佛州诺瓦大学公共决策博士余世维有自己的观点。

经理人要像教练一样

经理人如何对员工进行辅导?余世维认为要做好四个方面的工作,首先,要更新一个观念,人力资源是“人财”,而不仅仅是“人才”。以前是“职务薪”,后来是“绩效薪”,现在是“技能薪”。公司应该根据员工的技能给予相应的薪水。现在许多公司对员工的技能没有量化的考评,说不出员工之间技能的差距。为了突破这个瓶颈,余世维建议,经理人应该将员工的技能分为基本部分、扩充部分和深化部分,对每一部分的技能尽可能地明确说明,最好设计一个量化表,将公司的需求标准与员工的实际情况做一个对比记录。

其次,辅导就像一个教练一样,经理人要主动地提升员工的生产力或执行力,不是他们有了问题,我们再解答。余世维认为,辅导不能只是定时定点,要随时、随地、随人、随事地教育,而且人人有责。余世维建议公司要建立“辅导员”制度,并且对辅导员考核。

第三,辅导是一个系列的动作,甚至要利用整合影响力。通才主管带领专业部属,其原理就跟“乐团指挥”一样。辅导包括了一系列动作:观察员工的行为,从中发现差异,再与员工对话,说明改进的重要性,并提出改善意见,主管还要示范演练,陪同作业,完成之后还要进行追踪。而现实中的许多公司对员工的辅导,缺乏一个完整的架构体系,显得松散而零落。因此,企业可依辅导的规模大小,建立培训中心、训练班、十几人的“品管圈”或者由直属主管任辅导员。

第四,辅导一个员工不仅仅是一项工作或任务,它还需要一些技巧,才能做好。像用眼前的问题或状况,利用“角色扮演”或“角色互换”,让员工实际操演;主管新旧交班时,应有一些任期重叠的时间,并且留下备忘录;利用团队的影响力来辅导;多利用其他辅导工具或方法,如参观座谈等。

家族企业要有危机感

有媒体报道说,全世界只有 30% 的家族企业能活到第二代,活到第三代的只有 10%,所以人们常说“富不过三代”。余世维曾对家族企业的“三代问题”开出三道“处方”,分别是外面寻找人才,吸收资金,寻找机会,别把股份攥在自己手里;让家族企业建立现代企业制度,做好中长期战略规划,要有“永恒的危机感”;加强家族企业凝聚力。

对于中国企业这些年来的发展变化,余世维认为,好的表现在三个方面。首先是国内企业学到了西方的一些管理技巧。其次,中国社会的吃苦耐劳,中国人的毅力,使积累了几十年的能量得以在今天爆发,这是外国人难以理解的,因为他们不了解中国的历史。再者,中国政府的改革政策也是推动企业发展的根本原因。

至于当前企业面对的危机,余世维认为,主要表现在过度依赖资源,浪费资源,对技术不扎实,对竞争不警惕,企业管理者对自身素质和人格魅力没有认识。

银行理财产品:规模井喷 收益平平

2009 年到期的 5388 款理财产品当中,有 103 款产品遭遇了零收益或负收益, 占所有理财产品的 19%。2009 年银行的一年期存款利率是 2.25%,而 2009 年到期的理财产品平均年化收益率约为 3.34%,购买银行理财产品和直接在银行存款差别不大。

信贷类理财产品: 稳健第一

比如说 2009 年银行的一年期存款利率是 2.25%, 贷款利息是 5.31%,存在 3% 的息差,信贷类理财产品就是让储户在与银行分担部分风险的同时,可以分享到息差带来的额外收益。判断信贷类产品的风险度,有一个很质朴却实用的思考方法:如果当时银行的商业贷款利率是 5.31%,而某信贷类产品号称年收益率 7%,也就是说,融资方愿意以比银行贷款利率更高的成本来融资。为什么呢?答案是银行不愿意贷款给它。那么,银行都不敢投资的项目,你为什么有胆量投资呢?

结构性理财产品: 突破零收益

理性地看,在金融危机大环境下,特别是 2008 年投资标的狂跌近 80% 的情况下,大部分结构性产品依然实现了完全保本或 80% 以上保本,避免了投资者遭受更大的损失。但中国式投资者看到的是自己遭受了多少损失,于是 2009 年结构性产品备受冷落,上半年仅发行了 206 款。目前看来,在通胀和加息预期双重作用下,结构性产品 2010 年的收益率还会有所上升。2010 年,中国的资本市场应该还会有频繁的调整和波动,虽然突破了零收益的僵局,但并不意味着结构性产品的未来就一片光明,因此结构性产品更适合理财能力较强的积极型投资者购买。

资产管理类产品: 与基金试比高

尽管打新产品高收益的神话破

灭了,但银行资产管理类产品却仍然显示了极强的生命力。以光大银行为例,“同赢”系列打新产品停发后,陆续推出了同赢五号基金宝、光华行业精选以及阳光稳健一号等资产管理类产品,并一直受到投资者的追捧。随着混业经营模式的推进,资产管理类产品大有与公募基金、券商理财鼎足而立之势。在运作核心上,资产管理类产品也与基金相似,由银行对委托资金进行灵活运作以实现投资效益最大化。因此,资产管理类理财产品是不承诺保本的,收益也不是固定的。投资资产管理类产品既需要投资者有相当强的风险承受能力,同时对银行的资产管理能力是考验。对经



济形势的判断和对银行的选择,很大程度上决定了投资者的资产收益情况。(佚名)

人财视窗 | Rencai Shichuang

论“首富”的易主

据上海证券报报道,中国的首富在一周内两次易主——先是因海普瑞的发行上市,实际控制人李锂夫妇所持股份市值达到 426 亿元,成为中国首富;而后因海普瑞股价下跌,李家夫妇的身家“缩水”100 余亿元,因而又让出了首富交椅。

我的一位老师持有不少海普瑞股票,他说,只要他卖出全部股票,可以让李锂的身家再缩水 1 个亿——大概将每股股价砸下去 3 毛多,这个目标即可实现。

所以,讲到创业板造富的问题,诚如范伟所说:“我不知道我是怎么来的,我只知道我是怎么没的。”

事实上,自创业板推出以来,关于造富的议论便始终围绕在其左右。仔细思考一下,创业板造的究竟是什么“富”,对于我们理解“富”和“福”都有必要。



首先,正如上文所述,很大程度上,知识精英和创业精英因创业板带来的财富,只是账面数字,教科书上说,这属于虚拟资本,价格总额总是大于实际资本且波动极大。

其次,通过公开发行,不论发行价格高低,募集资金均成为公司的

实收资本和资本公积,鉴于公司法定的独立财产权,李锂们拿不走其中的一分钱,只依其所持股份享有相应的经营收益分配权利。

再次,李锂们要将账面财富转化为真金白银,只能通过出让股份来实现,每个投资者都清楚,卖掉这些股票的过程,就是其财产大幅缩水、信誉大幅下降的过程,直白地讲,无非败身裂名而已。有人这样做过,结局很不理想。

我看到《理财周报》对李锂的采访,他干了 20 年,霸占了 2 亿根猪小肠,获得了两项门槛较高的认证,尽管我也认为资本对其的褒奖——即配置在其公司上的资源——可能有过分之处,但我坚信他应该受到资本的褒奖:这不仅因为创业板对知识精英和创业精英有这样的“分内”功能,也因为李锂

身旁就是无数创业失败者的尸体,还因为他毕竟提供了一家不错的公司,让我们可以不用付出 20 年努力,不用霸占猪小肠,不用获得英美认证,就与他一样获得了分享公司成长的权利。

还有千万人,因为对李锂们的羡慕、嫉妒、恨,甩掉了对成为尸体的恐惧,走上了创业的道路。自主创新的国家战略,很大程度上就是通过羡慕、嫉妒、恨得到了落实,它以别的方式,在资本市场外补贴我们每一个人。

我们的社会和市场都在转轨,很多时候,我们都感到不够公平,不相信把我们的钱拿走的人。此时,比骂人更重要的,是看好自己的钱包;同时对李锂们说:褒奖和占有其实并非福分,我们都在看着你,每一天。(新华网)

一个原本可以转化的为人财的人才最后成为了人财。

有的人员在这家公司没有任何业绩、平淡无奇,当时跳槽到其他公

司以后,做出了优秀的业绩,反而成为了公司的竞争对手。这样的事例比比皆是。我们有没有认真的思考一下,他在我们公司的时候我们有没有

去做过把人才转化为人财的工作,在我们公司为什么不能发挥他的才能而在别的公司就能发挥才能。

对于人才,企业需要制定适合的

考核体系,有激励效用的薪酬,同时要有一个伯乐作用的人力资源部门。只有这样,企业的人才才可能最大化地转化成人财。(张思全)

考核体系,有激励效用的薪酬,同时要有一个伯乐作用的人力资源部门。只有这样,企业的人才才可能最大化地转化成人财。

(张思全)