

深圳菲斯克米绘锦 ——人类进入“人智时代”

编者导语：身为一个外行，对人力资源的认识和理解往往是模糊不清、不准确的。深圳市菲斯克人力资源服务有限公司总经理米绘锦的话则非常准确的定义了人力资源行业和其他传统行业的区别：“人力资源服务业是现代化服务业，传统行业是以“事”或“物”为核心来经营，人力资源服务是以“人”为核心来经营，而人是支配事或物的主体，这是核心之区别”。“企业的核心资源是“人”，这个“人”包括了以人为载体的知识、技能和经验等软体，我个人认为电脑和互联网的出现，已经标志人类社会在农业时代、工业时代、信息时代后进入了人智时代，所以人力资源行业是一个特有前途、特有意义的行业”。



深圳市菲斯克人力资源服务有限公司总经理米绘锦

人物档案

受访人：米绘锦

职务：深圳市菲斯克人力资源服务有限公司总经理

所在地：深圳

年龄：32

职业感悟：天道酬勤、专注专业、持之以恒

目前最大的压力：产品的标准化、简单化设计

近期的工作计划：团队建设

如果不做人力资源会做什么：教师或写作

最近在看的书：剑桥大学讲师刘瑜所著的书籍《民主的细节》

近期生活计划：调理好身体，保持正常作休时间

被动进入人力资源服务行业

首先我想说的是，进入人力资源行业并非我主动的选择，而是我来到深圳后，社会给了我这么一个机会，我是被动型进入这个行业。但进入这个行业后，我发现人力资源服务是个很好玩的行业，并且对社会、对个体都很有价值，我就热爱上了这个行业。

我2003年从河南农业大学园艺系毕业，2004年来到深圳，有幸参与了北京外企人力资源服务有限公司深圳子公司的筹建，一年后离职在网络招聘领域创业，但失败，2007年6月加入深圳菲斯克（SZFESCO）工作至今。

我有两个恩师，分别是深圳方胜公司总经理聂有诚先生，及前中华英才网总裁张建国先生。聂有诚先生是以身作则的行为榜样教会了我勤奋和细致的职业品质，张建国先生著的书籍《职业化进程设计》以理论阐述教会了我职业化思维模式。

深圳菲斯克 服务企业的“专属人力资源部”

深圳菲斯克（SZFESCO）所做的事情，其实是在充当社会众多企业人力资源部的角色，向企业及员工提供了从入职开始到离职整个职业生涯全过程的人力资源服务，用我们的专业术语来讲，具体项目有人事事务外包、薪酬福利外包、人力资源派遣及招聘流程外包四大核心服务。

周恩来总理说“外交无小事”，我要讲“服务无高低”。无论是从事高端猎头和企业管理咨询的工作，还是从事人事和薪酬外包基础服务的工作，只要用心的去做、去思考、去改进，都一样可以做到专家的程度，都可以从整体来规划向客户提供一个解决方案。我们意义在于成就他人，通过成就他人，这个人可能是一家企业，也可能是具体的一个员工，从而实现我们自身的价值。

在2009年，香港的老牌上市企业信德集团找我们合作，因为他们承接了广州新电视塔（俗称“小蛮腰”，广州新地标）的运营管理权，需要从香港及澳门地区调一个管理团队到内地工作，他们找遍了整个内地人力资源服务商，却没有机构可以提供这样跨地区的服务，最终找到了深圳菲斯克（SZFESCO）。

我们抽调了深圳、广州和香港三个公司的同事组建了一个项目组，经过讨论，向客户提供了一个服务方案，协助客户成功实现了内地无法人企业情况下的合作服务。因为我们提供的及时的解决方案，还帮助广州塔按时开张营业，并最终成为广州举办亚运会的重要一个开幕场所。这个客户后来大规模进入内地发展时，将所有的人力资源服务都交付我们。



人力资源服务让人类社会进入“人智时代”

人力资源服务业是现代化服务业，传统行业是以“事“或”物“为核心来经营，人力资源服务是以”人“为核心来经营，而人是支配事或物的主体，这是核心之区别。

一个企业的核心资源是“人”，这个“人”包括了以人为载体的知识、技能和经验等软体，我个人认为电脑和互联网的出现，已经标志人类社会在农业时代、工业时代、信息时代后进入了人智时代，所以人力资源行业是一个特有前途、特有意义的行业。

人力资源服务需要去劣存良

很多管理咨询公司是一两个人就开张，服务客户也未从企业现实情况出发，给出了很多并不符合当前发展阶段的一些建议，最终企业在绕圈，忙了半天、浪费了很多资源，还得回到原点再次考虑。企业经营过程中存在问题，这不同于个人生病，更何况个人生病也不是什么病都要跑医院去诊治的，所以我不建议去迷信管理咨询，企业的问题很多时候企业的管理者自身最清楚，解决方案自身也明白，关键是落地执行。

任何一个行业的发展，都有一个成熟的过程，我们国家人力资源行业的市场化时间尚短，当前存在的一些问题都是正常的，但这需要行业主管单位通过一些法律制度和可落实手段有序有目的去调整，最终达到去劣存良的结果。

人力资源服务领域的人才分两个不同的情况，猎头和管理咨询领域吸引了较多的社会精英，而外包服务领域则由于业务利润和具体的工作内容，精英人才储备不充分，总体上讲人力资源服务行业当前还是缺精英人才，我呼吁更多对人力资源服务行业有兴趣的精英可以投身到这个行业。



对职业规划和职业倦怠的建议

我的目标或者理想，有两个方面，一个是共同同事的伙伴，我希望能够和他们一起打造一个有快乐感和可以实现成就的工作平台；另一个方面，是我们的客户及上下游合作者，希望通过合作，帮助到他们，实现他们的目标。

生活在当今，社会变化太快，很多时候，计划跟不上变化，而且职业发展在不同的阶段也有不同的职业发展原则。比如，刚刚毕业的大学生，工作两三年的职场人和工作 10 年以上的职场资深人士，做职业规划是不同的原则。

对新入职场的男士，一定要放正心态，当前阶段你的成长是首要的、收入是其次的，要埋头苦干、逮住机会不问回报的去抢着干活，成长来自实践，没有实践机会给到你，你就缺乏成长的速度。

对工作五六年出现职场倦怠的人士，建议调整好心态，从工作中去发掘快乐。任何多么高科技、有创新的行业，具体工作都是纷繁琐碎、日复一日的在进行中，大的创新、显著的变革都是日进月积演进的，如果知道我们的企业的老总每天也

都是在忙一些具体的工作，你也就心理安稳了。

最后，对职业规划有一个我个人的建议，不要轻易更换你的工作行业，那会导致你的很多有效经验和人脉资源的浪费，除非你已经在该行业成为顶级的高手。