

够摘拥不于虚科敛付上玫亲惊没街

寻裁6人生就像下象棋，如果只把目光局限于眼前，没有把视角扩展到未来，那么，很容易就会输掉整盘的棋。走在人生的职业之路上，当你学会把视角投向更远的目标点，并为之而努力前行时，下一秒你就会平步青云，纪伟国的职业选择便是一个例证。作为海尔的一名质量工程师，纪伟国的职业让人羡慕，但他更看到了互联网的商机与人才测评的巨大市场，因此，放弃了海尔，一心投入了其中，与同学创立了北森测评技术有限公司。如今的北森作为中国人才测评行业的一股中坚力量，不仅推动着行业的发展，也成就了纪伟国与其创业伙伴的成功。他们创业史一步一步都踩在了时代的脉搏上，从人才测评到互联网再到云计算无一例外，这其中，有对梦想的坚持，更是对客户、对产品的坚持。



北森测评技术有限公司 CEO 纪伟国

半鬣攻账受

1997年，正值亚洲金融危机爆发之际，我告别了大学的校园，加入了海尔集团。在大学时，所修的是机械设计专业，加入海尔之后被安排到冰箱事业部，从事冰箱质量管理相关的工作。在别人看来，这是一份体面而有着远大前景的工作，但随着对工作、对职业认识的深入，我发现这并不是自己期望中的职业，

深圳市一览网络股份有限公司
ShenZhen Elanw Network Co.,Ltd.
全国统一服务热线：400-884-1001

地址：南山科技园南区数字技术园 B2 栋 4A
Add: Room A,4th Floor,Block B2,Digi-Tech Park ,
High-tech Industry District South,Nanshan Shenzhen

电话 (Tel) :0755-86133725
传真 (Fax) :0755-22632616
网址 (Web) :www.YL1001.com

每个人年轻的时候都会有梦想，而我的梦想并不在海尔。于是，在新世纪到来之时，我毅然离开了海尔，来到北京，希望能够从事互联网行业。

第一次“触网”是加入了一家做人才网站的公司，在这期间真的了解了一家互联网企业的运作模式，同时，在当时公司有一个业务，在网站上嵌入人才测评，通过人才测评吸引候选人，也正缘于此，我开始接触到人才测评，了解了测评的价值，也对测评行业的市场有了系统的认识，这也为后来的创业奠定了知识基础。当时，人才测评在国外已经兴起，但在国内还是新鲜事物，我们成为最早一批接触人才测评的人。

在这家公司一年左右的时间，我开始意识到一个不可回避的现实：自己的职业背景、技能和经验，要转行做互联网有很大难度，没有优势只有欠缺。于是，我选择了新的职业方向：回炉深造，同时进行创业。2002年，走出校园5年之后，我又重新回到教室里，通过 MBA 教育提升自己的商业意识。同一时间，我与高中同学创立北森测评，重新投入人才测评的行业。

菜扯玫‘叮乏’

创业总是要历经磨难的！创业之初，对人才测评的营销定位不准，我们把客户定位成在校大学生，通过职业测评帮助大学生了解自己的性格和职业兴趣，进行职业生涯规划。随后，我们发现：大学生宁愿花5元钱购买一瓶可乐，也不愿意把钱花在职业规划上。

给我印象最深的是：当时国内对于职业规划也很初期，2003年，我们在一所高校里开展职业生涯规划讲座，讲座开始的时候，来了满满一礼堂的学生，挤都挤不进去，但当我们告诉他们花5块钱就可以做人才测评的时候，大家纷纷离去，许多人掏钱买了旁边的可乐，但没有人买我们的测评。

意识到定位的错误后，我们迅速把目标客户转向企业，通过人才测评来帮助企业甄选员工，自此开始了北森三年的生存期之旅，这也是中国人才测评市场的懵懂期。在以前，企业 HR 没听说过人才测评，甚至认为是电子算命，行业非常不成熟，北森承担起了开拓整个市场的重任，并且也通过这段时间抢占了市场的先机。



截挑仿丘反屏义辛

虽然离开了互联网行业，但我依然有着互联网的梦想，只是没想到最后还能再回到互联网当中。

北森最初提供给客户的人才测评产品是通过纸笔方式，或者安装版软件的方式，企业使用起来相对麻烦，纸笔方式太繁琐、安装版太局限。于是我们开始思索一种创新的商业模式，把人才测评放到互联网上，候选人通过网络即可完成测评，HR 直接在后台查看测评的结果。这种方式，极大地提升了企业 HR 使用测评的便利性，也带来了测评行业的快速发展，北森也成为了这个行业的变革者。

去年，有媒体朋友问我：你这么多年的创业感受是什么？我觉得是除了满足你客户的需求外，神马都是浮云。这就需要有最优质的产品，为了提供一流的产品，北森每年的利润，全部投入到产品的研发上，我们希望通过完善和创新产品，更好地帮助客户解决人员甄选的困境。作为第一个通过互联网提供人才测评的公司，在2008年时，北森已经成为国内人才测评领域的领导企业。

在人才测评领域做到全国的 No.1之后，公司意识到：人才测评作为甄选工具，有其局限性。为此，我们谋划了两个新的方向：第一是将人才测评做成“按需测评”，能够根据企业的行业、业务以及受测者的不同，动态生成测评，以满足不同客户的个性化需求。第二是将人才测评融入到人才选、用、育、留的

人才管理工作中，包括：招聘、甄选、绩效、继任等等。这两个方向在当时有都是前所未有的，北森再次充当了引领者的角色。

于是，2009下半年，公司开始了艰难的二轮创业：从人才测评走向人才管理！2010年，北森 iTalent 人才管理云计算平台正式上线，成为北森发展历史上的又一个重要节点，公司成功地将人才测评延伸到人力资源的各个模块，产品线拓展至人才测评系统、绩效管理系统、招聘管理系统、继任系统、360评估反馈系统等。

随着国内人力成本的上升，企业越来越关注人才的甄选和留任，人才管理软件市场在国内快速发展，而北森也再一次踏准了行业的脉搏，成为国内唯一一家能够提供一体化人才管理平台的公司。同时，随需测评的愿望也得以实现，目前北森测评产品可以满足企业各种个性化需求。



够搞拥不于虚科敛付

几经变革之后，我非常惊讶地发现：北森不仅回到了互联网领域，而且碰到了大数据与云计算。北森人才管理平台利用云计算技术搭建，通过 SaaS 模式为客户提供服务，这都是时下炙手可热的新行业、新模式，这也将是一个全新、充满创新与机会的领域，将给人力资源管理工作带来全新变化的领域。

人才管理，究其根本是一种量化的、数字化的人才管理。与财务预算管理相对应，人才管理就是对于企业的人才以量化的方式进行评估、盘点，进而培养提升的过程。所以，企业现在的人才状况如何，与行业相比存在什么差距，是领先还是落后，领先多少，落后多远，这些都需要数据来进行分析了解。脱离了大量数据的分析，就难以得出科学的判断。

另一方面，当企业发展到一定规模之后，企业的人力资源管理不能凭着主观感觉走，需要大量的数据来作为支撑，比如企业过去的绩效数据、测评数据、人才盘点数据等，企业可以通过对这些数据进行分析，确认哪些人才适合企业未来发展的需要，企业缺乏哪方面的人才。

可以说：大数据与云计算时代，人才不再是一堆糊涂账，而是数字化的人才管理！



羊恢怀桶

第一，人的力量都是被逼出来的。创业这么多年，自己变化很大，曾经以为自己做不了的事情其实最后都做到了。当自己成为的老板之后，我就开始意识到，自己成为公司最后的一堵墙，后面已经没有了可以依靠的另外一堵墙，许多问题与困难只能自己去面对与解决，不管面对的难题是多么的棘手。当一个人没有了退路，不得不去解决所面临的问题时，他只能独自站出来，勇敢地去承受，而在解决问题的过程中，他的能力已经得到不断地提升，曾经他以为自己不可以做的事、不能够解决的问题，他都一一地应付了

过来，并且做得很好。例如：我是一个不喜欢与陌生人说话，更不愿意在陌生人面前夸夸其谈。但是因为工作的需要，常常要在陌生人面前说话，甚至是演讲。这就是一个不得不去改变的过程，在这个过程中，我自己得到了成长，虽然我的性格并没有改变，依然不喜欢在陌生人面前说话，但我可以淡定地在陌生人面前侃侃而谈。这就是一个成长的过程。

第二，培养自己的职场视角。平常，我接触大量的人力资源 VP，大家最常谈的话题就是“缺人”，企业一方面招不进人才，另一方面也培养不出人才，这是许多企业面临的难题。对于中低端岗位，企业所面临的问题是简历量巨大，难以筛选。与中低端岗位的应聘简历相反，中高端岗位找不到简历，这明显是一个人才断层。这是因为企业员工在成长的过程中没有被培养出来，没有成长为企业需要的高端人才，企业为何培养不出人才？从企业自身的角度来说，企业人员管理比较粗放，在人才培养方面缺乏长远计划与体系保证。一些机构的调查数据显示，中国真正把人才管理做成一套体系的企业只有10%左右，大部分的企业没有把人才管理纳入到企业的长远发展规划中，作为企业的一项战略管理体系来执行。这样结果使企业的员工每天都处于朦朦胧胧的状态之中，看不到发展，看不到未来，不知道企业的晋升渠道，不清楚如何去提升自己的能力。从个人自身的角度来说，许多员工没有学会培养自己的职场视角，我发现许多一线员工在工作时，能够以中层经理的视角来看待自己的工作、工作中的问题，而这些一线员工往往可以快速获得升迁的机会。例如，一位销售代表，当他遇到了困难之时，如果他不只是站在销售代表的视角上去看待与解决困难，而是换成销售主管的视角去看待和处理，那么，他可以成长得更快。这就像下象棋，如果只把目光局限于眼前，没有把视角扩展到未来，那么，很容易就会输掉整盘的棋。

欲了解更多《职业的力量》，请登录：<http://zhiye.yl1001.com/>

一个职业成就一个人生，一段人生成就一个人物；一个人的职业人生就是一个行业、一个产业、一个地域、一个国家发展变迁的缩影。聚焦职业本身，以不同个体的成长历程为纽带，从一段故事、一场经历、一次感想中去挖掘、思考职业成长的环境、职业本身的发展，从而给予从事该职业的群体对于人生观、价值观一定的影响和指导，这就是职业的力量。

一览英才网的使命是加速中国的职业化进程，《职业的力量》以专题报道的形式从一个人物出发，以职业的维度——职业内容、职业环境、职业政策等去诠释他（她）在职业发展中的成长、变化、心路历程，引起该职业群体的共鸣与思考，向职业化迈进。

如：一个人从技术员开始做到高工，他的努力奋斗的历程，他对职业本身的认识、态度和追求，以及在这个过程中所属产业（如是通信业或制造业技术）的变化和发展对他的职业的影响，既能引起目前从事

技术岗位的所有人的论证与共鸣，也可以让其他人了解这个行业的概况、发展史，更能使人引起对职业化的启迪和激励。

《职业的力量》旨在将社会上的不同职业从各种纬度去诠释、探讨，采用讲述故事的形式，从当事人的角度以亲身经历看待职业本身，通过该职业不同阶段不同的变化来让更多的人了解、认识、思考该职业的内容与意义。

一览英才网的愿景是营造阳光、健康的职业生态圈，希望通过《职业的力量》让职业生态圈中的所有人群以更客观、理性、发展的眼光看待职业本身，营造阳光、健康的职业观和人生观。