李大开
——高举汽车传动变速的世界大旗

男，1953年1月出生，大学本科，中共党员，研究员级高级工程师。全国人大代表；西安市人大常委。现任陕西法士特汽车传动集团公司董事长、总经理；陕西法士特齿轮有限责任公司总经理。中国齿轮专业协会会长；陕西省劳动模范协会会长。“全国机械工业优秀企业家”陕西十大经济新锐人物全国劳动模范中国汽车零部件十大风云人物。

陕西法士特汽车传动集团公司是我国最大的以重型汽车变速器、汽车齿轮及其铸、锻件为主的大型专业化生产企业和出口基地，在西安、宝鸡建有四大生产基地，资产总额60亿元，员工8000余人。已跻身全国齿轮行业纳税10强、中国汽车工业50强、中国机械工业100强、中国制造业500强行列。各项经营指标连续七年名列中国齿轮行业第一，重型汽车变速器产销量连续三年稳居世界第一。

近10年间，法士特集团连年以倍增速度高速增长，年销售收入和工业总产值增长到65亿元以上，变速器产销量增长到45万台以上，出口创汇增长到5000万美元以上，与企业改制前相比，工业总产值增长47倍，销售收入增长49倍，重型变速器产销量增长68倍。集团公司荣获“全国五一劳动奖状”；被国务院国资委评委全国十大国企典型之一；被国家列为“汽车零部件出口基地企业”；法士特商标被评为“中国驰名商标”；法士特齿轮产品荣获国家“产品质量免检”证书；多款重型汽车变速器荣获全国齿轮行业“优秀新产品特等奖”、“陕西省科学技术奖”和中国汽车自主创新成果“原始创新奖”和“集成创新奖”；“重型汽车机械自动变速器开发”项目被列入国家“863”计划。

公司目前已形成年产各型系列汽车变速器60万台、齿轮5000万只和汽车锻件8万吨的综合生产能力。形成了以双中间轴系列变速器为主导、以单中间轴系列变速器为辅助，高、中、低档重型变速器互补发展的新格局。汽车变速器产品在4档-16档领域实现了全方位覆盖，广泛匹配于输入扭矩300-3000牛米、载重量两吨-60吨之间的载重车、工程车、大客车等各种车型。重型变速器产品被国内外数百家主机厂的上千种车型选为定点配套产品，8吨以上重型汽车市场占有率超过80%，15吨以上超过90%，市场保有量超过150万台以上，并大批量出口国际市场，法士特品牌已成为国内外知名品牌。

王家荣
——从渔家女到全国优秀企业家

王家荣，女，1936年生，丹江口市渔业公司总经理。曾获“全国优秀女企业家”、“中国公益楷模”、“全国三八红旗手”等荣誉称号，出席过1989年召开的世界妇女代表大会，2009年9月入选“十堰群英——新中国成立60周年为十堰建设和发展作出突出贡献的代表人物”。

1956年，她和父亲一起离开老家襄樊，沿江而上，在均县扎下根来。当年，丹江口渔业大队成立，王家荣成为其中一员。一年后，她被推选为渔业大队大队长。她在渔业大队废除“大锅饭”，推行“单船承包经营”，渔业大队由此迅速发展壮大。1984年，渔业大队更名为丹江口市渔业公司。随着库区捕捞船只的增多，渔业公司经营收入骤减。王家荣决心依靠库区水域广阔的优势，闯出一条捕养并举的新路。1986年4月，省水产研究所到丹江口市开展大水面养殖试验，王家荣主动承担起“库汊网箱养鱼”的科研项目。在王家荣看来，渔业大队不能只在汉江河里捕鱼，还应该把“生意”做到岸上，走集育、养、捕和加工于一体的综合发展的路子。

此后，王家荣带领干部职工先后承担“全雌鲤良种繁育”等7个科研项目，3项获得省市级奖励，连续多年为首都提供优质鱼3万多公斤。如今，公司下辖旅游分公司、危房改造公司、捕捞队、养殖队、名优鱼深加工厂，她把一个不到20只小船的渔业大队变成现在有员工100多人、开发房地产1万多平方米、年产值近300万元、年利润27万元的综合性企业，并被评为湖北省投资500强企业。

2006年，已是70高龄的她，与100多名养殖户联合创立了丹江口市武当龙虾养殖协会，在该市8个乡镇投放龙虾种苗1500公斤。2008年4月，龙虾养殖获得成功，创造直接经济效益2000多万元，带动700多名劳力就业。王家荣计划用3到5年时间在该市铺开龙虾养殖场地，辐射周边县市，此举填补了十堰龙虾养殖的空白。

王家荣积极投身公益慈善事业。几十年来，她先后与3个村建立扶贫联系关系，把20多户作为自己长期扶贫联系对象，主动与困难户结对子，经常为他们出主意、跑项目。作为丹江口市年龄最大的“爱心妈妈”，她长期抚养两名留守儿童。

戴尔任命前思科高管为副总裁
主管网络业务

9月23日，戴尔宣布，公司已经聘请前思科资深高管达里奥扎马里安为网络业务部副总裁。他也是戴尔专为该部门任命的首位副总裁。扎马里安在思科工作了6年的时间，离职前担任系统与网络管理副总裁。

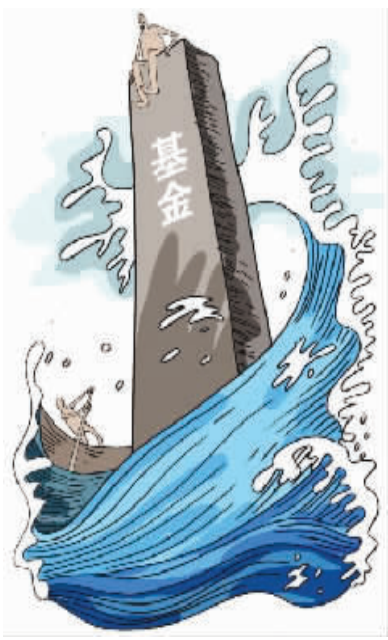
网络业务在戴尔的业务中所占比例一直相对较小，但是它对这个领域的兴趣越来越浓厚，它打算同惠普和思科等对手角逐数据中心组件市场。此次戴尔任命专管网络业务部的高管或许表明它已经开始向该领域发力。 （子聪）

责编：王萍　编辑：蒋莉
版式：张彤　校对：陈梅
2010年9月27日　星期一

ZHIYEJINGLIREN
职业经理人
经理日报
THE MANAGER'S DAILY

人在职场 | Renzai Zhichang

人事频发“地震”　基金经理“大跳槽”



编者按

今年上半年，基金行业人事纷争烽烟突起，众多基金业大佬在今年以来开始传出离职或即将离职的消息，交银施罗德总经理莫泰山、汇添富总经理林立军等基金行业的一批灵魂人物都在名单之列。除了高层人员变动暗流涌动，投资总监、基金经理也在上海滩频繁洗牌。如长信、中海、诺德、浦银安盛等基金公司投研团队大换血，华宝兴业基金经理闫旭转投纽银梅隆基金公司任投资总监，冯刚投奔上投摩根出任投资总监。

人事变动背后的潜台词是人才的竞争，在市场化比较充分的上海基金圈，各公司之间的人才竞争已非常普遍。

【人物篇】

人才争夺战蔓延 诺德长信北京挖角见效

用一句话总结近一年上海的基金公司概貌，“人事震荡频繁”最为贴切。这也是今年基金行业最热闹的谈资。一个值得注意的迹象是，最近一年，上海基金公司的人才争夺战火已向北京蔓延，最典型的是诺德基金公司挖走新华基金公司的副总经理向朝勇，长信基金公司挖走东方基金公司的副总经理付勇。

向朝勇正在改变诺德

向朝勇是上海基金公司从北京挖走的第一位副总，他的到任，让诺德启动了走出低迷的步伐，目前看来，最近3个月的业绩还算不错。诺德基金的转变，从年初已经显现，只不过当时的改变在业绩上尚不明显，而仅仅体现为一种新的布局。

2009年10月，向朝勇离开地处北京的新华基金公司，任诺德投资总监，正式进入上海基金圈。

自他进入诺德以来，该公司的基金经理进行了两次调整。2月24日，诺德基金公告称，聘任向朝勇担任诺德灵活配置基金经理，原基金经理戴奇雷不再担任该职务；3月2日，该公司公告，由胡志伟单独管理诺德成长优势基金，原基金经理张学东不再管理。

《投资者报》数据研究部统计显示，截至8月底的过去3个月，诺德基金旗下所有偏股基金加权平均净值增长率达到12.08%，在60家基金公司中排第一。诺德旗下基金除诺德中小盘成立不足3个月之外，其余3只偏股型基金的季度排名全部位居各自分类的前10%，整体业绩取得了显著改善。

向朝勇认为，取得这些改变，主要是诺德基金投研部门今年以来大力推进的团队建设逐渐发挥作用，投研团队根据未来经济结构调整的方向，着重关注未来长期向好的大类消费和医药产业，并进行了细致的个股研究，找出了一些非常适于长线价值投资的品种，因此取得了阶段性的成果。

向朝勇是从小基金公司成长起来的基金经理。自从2005年迈进基金行业，他所经历的3家基金公司（东吴、新华、诺德），全都是清一色总资产不超过百亿元的小公司，并且前两家基金公司经常在短期业绩表现上有可圈可点之处。

付勇在长信已有动静

长信聘任付勇，自是期望能在精选股票上有明显突破。

对付勇有所了解的人知道他是一位“天才少年”，14岁就考入江西师范大学，也会知道他是“S股大王”，管理的东方精选一年时间规模从两亿元扩大到160亿元。在年初这位传奇人物离开东方基金公司，6月，在长信基金公司出现，这是上海基金公司从北京挖走的第二位副总。

6月28日，长信基金公告，增聘付勇担任长信金利趋势股票型基金的基金经理，与现任基金经理许万国共同管理该基金。

此前，付勇为东方基金副总经理。由于其管理的产品东方精选占东方基金总规模近八成，被视为东方基金的灵魂人物。

在2009年混合偏股型基金的排名中，东方精选紧随华夏大盘之后居于次席，全年净值增长率约100.81%，进入全部偏股型基金年度排名前十位之列。

上海的基金公司千里迢迢到北京来“挖人”，用意非常明确，就是力图改变基金的业绩。

付勇擅长精选股票，对“S(未股改)股”的大胆投资迥异于其他基金经理即可彰显出其个性。长信此次聘任付勇，自是期望能在精选股票上有明显突破。

虽然付勇担任长信金利的基金经理时间比较短，但从任职以来该基金的业绩排名变化看，初步有些可供参考的向好迹象。

从6月末至9月14日，通过两个多月的调整，长信金利在275只同类基金中，位居第148名，排名位置从下游水平向中游靠近，收益率为11%。 （刘宗源）

【现状篇】

业绩优秀 王忠波遇“猎头”
在职超8年基金经理仅存6人

近期有消息称，银河基金管理有限公司银河行业优选基金经理王忠波即将离开待了8年之久的银河基金公司，转投泰信基金管理有限公司。

那么，在同一家基金公司服务的基金经理究竟能做多久？银河证券基金研究中心李薇说，在美国，基金经理从业平均年限还不到5年，大概在48年、49年之间。“这是个高强度的职业”李薇肯定地说。

根据wind数据统计显示，至今，基金业内已有基金经理人数超过500人，而在同一家基金公司一直从事“基金经理”(不包括任职同一基金公司研究员、分析师等职位）这个职业达到8年以上的，且目前仍管理着基金者，只有6人，仅占12%。进一步统计数据显示，上述6人目前所管7只基金，有5只基金处于前1/2。

业绩优秀带来“跳槽”新机

截至9月16日，银河证券基金研究中心数据显示，银河行业优选股票基金，今年以来净值增长率为1230%，在210只标准股票型基金中排名第7位。数据进一步显示，210只标准股票型基金今年以来平均净值增长率为-569%。

银河行业优选今年的表现无疑是比较“优秀”的。也许正因如此，遭来了猎头的“挖墙脚”。

王忠波曾先后在山东证券公司、深圳证券交易所从事研究工作，2002年4月加入了银河基金，见证了2002年6月银河基金的正式成立，开始的5年多都主要从事研究工作，历任宏观策略与行业研究员，后来做到研究部副总监，再到研究部总监。

内部人士对王忠波的评价是，“腿勤、耳勤、眼勤、脑勤”。

“王忠波一直都勤勤恳恳，喜欢跑腿，经常去上市公司调研，他坚信耳听为虚，眼见为实。他把调研看成一种乐趣，他把大量时间花在与企业交流，思考企业长久盈利模式和与市场预期是否一致上面。”

从事“基金经理”8年以上者仅6人

基金经理离职、变动的信息永远是说不完的话题，在同一公司待8年以上的基金经理更是引人注目。

根据Wind数据统计显示，至今，基金经理从业年限在10年（不包括在任同一基金公司期间的除“基金经理”职位以外的时间以上且一直在同一家基金公司供职的，仅有两人，一个是“著名”的华夏大盘精选基金经理王亚伟；另个是华安基金管理有限公司旗下的华安宏利的基金经理尚志民。

而基金经理从业年限在8年(不包括在任同一基金公司期间的除“基金经理”职位以外的时间以上，且在同一家基金公司供职的有4人，易方达积极成长陈志民；大成策略回报和大成积极成长基金经理周建春；博时第三产业成长基金经理邹志新；其中唯一的女“元老”级基金经理——基金开元、南方隆元产业主题基金经理汪澂。 （马薪婷）

【人才篇】

基金业地震三要素
业绩起伏＋股东变更＋内部争斗

业绩的优胜劣汰

基金行业是个知识和信息高度密集的行业，人员素质要求极高。基金经理的业绩排名，就像一把能力检测尺，随时将他们的业务能力公布于天下。这是上海基金经理、投资总监层面人事纷争的主要因素之一，也是上半年上海滩人才战的导火索。

据Wind数据统计显示，今年以来基金公司公告基金经理变更共有148起，其中上海发生71起，约占全部的50%。

这里的变动有一部分和业绩有关，一些是因为业绩好被同行挖走，还有一些是因为业绩不好，被公司拿下。

如华宝兴业，今年以来共发生10起基金经理变更，至此，该公司原6人核心投资团队(余荣权、栾杰、魏东、黄小坚、史伟、冯刚)已各奔东西。

冯刚离任后转投上投摩根，拟补一直空缺的投资总监一职；同期，华宝兴业一位基金经理闫旭也被挖，挂帅新成立不久的纽银梅隆基金投资总监一职。

并不是所有的基金经理都如冯刚和闫旭因业绩好被挖走，还有部分是因管理业绩差难以向投资者交代而被公司剔除。

如华富竞争力优选，从其成立以来业绩一直位居同类队尾。

9月9日，华富基金公司将原基金经理鞠柏辉换下，由今年6月增聘的基金经理张琦单独管理。张琦曾在银华基金从事证券研究及专户投资工作。

股东利益引发的人事变动

除了业务能力会导致基金经理、投资总监流动外，从一些基金公司目前发生的变动看，股东变化也是投资人员换血的一个原因。

6月21日，长达半年的国泰基金股权变动的大幕终于落下，意大利忠利集团获得国泰30%的股份，国泰正式成为合资公司。与此同时，该公司旗下基金金泰的基金经理唐柯挂靴，投资总监归江也已离开。

中海基金也是今年人事变更频繁的代表，据业内人士分析，引发中海人事地震也和股东变化有关。

公司内部利益争夺

除了上述两类原因引发上海滩人事震荡，还有一类是基金公司内部集团之间的战斗。最初设立基金公司的股东大多数是国有企业，国有企业复杂的人际关系和斗争从未停息。基金公司是利益比较集中的地方，参与战斗的主要是在争抢自己的利益，这样的人事战斗或许将成为行业的一种常态。

物以类聚，人以群分，这种争斗体现的具体形式，就是管理理念和投资模式不一样。往往代表一种管理思想的人和集团，与异己集团因工作上存在分歧，最终的结果是道不同不相为谋，而分道扬镳。 （刘宗源）