

信托公司 急需创新型人才



目前,能胜任信托业务的人才还相当缺乏,信托行业需制定完善的人才战略规划,加强激励措施,才能在未来的市场竞争中立于不败之地。

各家信托公司都加大了人才引进力度。2008年,国内信托行业员工总人数增加至4778人,其中硕士以上占了绝大多数。

某信托业务部人士表示,一般而言,多数信托公司多从银行等其他金融企业挖来有三五年工作经验的员工。目前,行业内很多新进人才都拥有各大高校金融经济学科背景,但随着信托创新业务的推进,具有一线“实战”经验的人才更加受到青睐。

百瑞信托相关人士表示,对比2008年员工人数和硕士以上学历人数排名靠前的信托公司财务指标,可以发现硕士以上学历排名前10位的信托公司,净利润和总收入排名普遍靠前。这就说明,硕士以上学历人数与经营业绩之间有着一定的相关性。

但随着信托创新业务的推进,如资产证券化、PE、QDII、房地产信托基金等,复合型人才更受青睐。比如,近期基金化业务开始在信托产品设计中“唱主角”,于是基金人才也成了香饽饽。

甚至有的信托公司成批地从私募机构中挖角。不少信托公司人力资源部门负责人认为,最希望招揽的是参加过具体项目整个流程、熟悉具体行业,并且有一些金融背景的人才。

对此,业内专家表示,虽然目前信托管理的资产规模巨大,但与银行、保险、基金等行业相比,信托从业人数相对较少。因此,监管部门有必要制定完善的行业人才战略规划,加强人才储备。比如,相比银行、证券等其他金融行业,信托在行业从业资格等系统性和考试方面还存在很多不足,在这方面就需要加强行业性的整体培训。

探索人才激励机制有信托人士表示,目前行业最缺乏的无疑是高级管理人才、信托业务人才、投行业务人才,而要想吸引、留住这些人才,相关的人才激励措施需要及时跟进。

华润深国投信托副总经理路强表示,之所以公司的阳光私募产品做得好,主要是因为能够找到好的投资顾问。“华润信托的市场化理念和合作文

化都是很强的,对私募基金经理的激励机制也很好,再加上有很强的整合产品发行能力,所以好的私募基金经理都很愿意和华润信托合作。一些优秀的公募基金经理跳槽到私募,我们是首选的合作对象。”

业内人士表示,人才的激励可包括产权、企业文化和地位的激励。以产权激励为例,目前基金公司鉴于公募基金经理频繁跳槽,正在探索员工持股的

问题,信托公司也可以未雨绸缪,及早安排。按其他金融机构5%的持股上限,注册资本10亿元的信托公司员工持股最高可达5000万;有限责任公司推行员工持股,也可以成立员工持股机构。另外,也可采取利润分享的方法,新增利润中一部分进入资金池,根据所做的贡献大小,给予人才不同奖励。在目前的环境下,利润分享更具可行性。

为员工洗脚 足鼎阁爱心留人才

中国的传统观念里,“洗脚”承载着厚重的文化意蕴,它可以是晚辈对长辈的拳拳孝心,也可以是亲友之间的悉心呵护;它可以是陌路人的大爱展现,也可以是同事间的温暖情谊……但是,企业高管亲自给自己的员工洗脚,作为年终“优秀员工”得主的奖励,却是鲜有可闻。

1月17日早上,海口足鼎阁休闲会所的5位高管在当日举行的年度总结迎新会上,为该公司的5名优秀员工洗脚,令在场的近百名员工“热泪盈眶”。据足鼎阁负责人介绍,此次为优秀员工洗脚的举措,对于构建和谐劳资关系、建设良好的企业文化、增进企业上下团结、调动员工的积极性、促进企业发展起到了一定的作用,该负责人表示,关心员工的起居,急员工所急,从生活工作等方面多关怀员工,一旦员工有了归属感、认同感,员工们也会百倍地爱企业,创造超乎想象的效益。“给员工洗脚,是让社会给予服务从业人员更多尊重和认同,让他们在企业有归属感。”该负责人表示。

市民陈小姐认为,“人格的尊重和奖励是最高的奖赏,能弯下腰确实太困难了!为自己年龄和社会地位都低的人洗脚,就更没的说,足鼎阁的这种奖励让人震撼、让人感动!”

据了解,海口足鼎阁非常重视企业文化建设,并注重参与社会各项公益活动,最近获得政府有关部门颁发“海南省公益事业突出贡献民营企业”荣誉称号。

(符迪婧)

35岁竟成职场老人 企业招聘年龄限制引热议

刘敏 李坐廷

35岁竟成职场老人,一过了35岁似乎就很讨人嫌……在当前激烈的就业竞争环境之下,一种日益突出的“35岁现象”引发网友热议,不仅公务员招考年龄要求35岁以下,很多企业也将进人的门槛限定在35岁,35岁俨然成为职场“生死线”。部分网友、市民在接受采访时表示,这种现象是年龄歧视,并不合理。专家也认为,招聘中对年龄“一刀切”的处理太武断,是对人力资源的极大浪费。

岁的年龄限制被拒绝。

“我觉得限制年龄的招聘方式不科学,特别是对我这种大龄求职者来说很不公平。”45岁的王女士是巴南区一名普通的财务工作人员,想换离家近的公司上班。“他们说像我这样年龄的人,他们不考虑。”王女士在人才市场呆了不到10分钟,只得无奈地离开。

专家说法: “35岁界线”造成极大浪费

重庆工商大学校长王崇举表示,对于“35岁现象”,已经关注很久了,“这肯定是不合理的”。王崇举认为,一般来讲,35岁左右的人有相当的工作经验,忠诚度较高,家庭稳定,可以有更多的精力投入到工作中。35岁不应该是个坎,企业的发展还是应“以人为本”,而不是以“年龄”为本。以前,有的企业可能会



考虑,年纪较大的人能做贡献的时间比年轻人短,会成为企业的一个负担,但现在社会养老制度已经比较完善,不应该因为年纪而放弃可用的人才。

“现在,不少大学生、年轻人在找工作时,会因为缺少工作经验而碰壁,而有经验的年长者,却因为年龄问题被拒之门外。这似乎形成了一个求职怪圈,让人无所适从。”王崇举表示,造成这种现象,主要是用人单位对自己需要什么样的人才,没有进行认真的分析调查,才会设置不合理的“硬件”指标。

他认为,企业招聘时,首先应该根据职位来设置条件。一些销售、IT等行业需要有活力的年轻人无可厚非,可以为年轻人提供锻炼的机会,但选择人才应该用人所长,因人而异,如果把“35岁以下”用作招工“硬件”,剥夺了相当一部分人的工作机会和就业权利,是一种人力资源的极大浪费,也是对人的不尊重。社会应该为大龄求职者创造一定的条件,让他们充分施展才华、发挥优势,也能为企业带来客观的效益。同时,他还强调,品德和能力是人才两个重要方面,二者缺一不可,不能只看“硬件”指标,而忽视对人格品行的考察。

40岁的刁先生是一家日化公司的生产车间主任,他表示,自己在公司已经没有上升空间,所以想跳槽。在人才市场转了两圈,刁先生找到了自己满意的职位,却因35

员工福利是企业薪酬福利体系的重要组成部分,它直接影响到员工的生活质量和对企业雇主的满意度——

职场最受白领欢迎的薪酬福利

近日,北京某人力资源服务有限公司开展了“最受员工欢迎的福利调查”,调查涉及社会福利、医疗保障福利、补贴型福利、投资储蓄型福利、员工生活福利和员工职业发展福利等6类32项福利内容,从中评选出了最受员工欢迎的十大福利。

员工对健康关注程度提高

从调查结果来看,社会保险、住房公积金等社会福利毫无悬念地最受员工热捧,认为社会福利最重要的员工比例达到61.5%。医疗保障福利紧随其后,表明员工对健康的关注程度不断提高。

除此以外,员工对其他福利的关注度依次为:补贴型福利、职业发展福利、投资储蓄型福利和员工生活福利。目前,“餐饮补助”、“交通补助”、“房屋采暖”、“防暑降温补助”在企业中普及率均超过30%,但是,当日益高涨的房价逐渐成为白领们普遍的“后顾之忧”时,76%的员工认为最重要的补贴型福利内容是“住房补贴”。

针对员工健康,多数企业主要通过提供“年度体检”、“补充医疗保障”和“人身意外保障”等3类福利来满足员工基本医疗需求。然而,基于对健康的重视,员工已不满足于传统的福利内容,而对新型医疗保障福利更加青睐,比如:仅有6%的企业提供了“牙齿医疗保障”福利,却受到了66%的员工喜爱。

调查显示,员工在希望自己获得充分健康保障的同时,对“配偶医疗保

障”和“子女医疗保障”的关注度逐渐提高,这说明员工在越来越关注个人健康的同时,也希望家人能享受更多新型医疗保障福利。因此,对于企业来说,一方面可以根据实际情况加大员工医疗保障投入,同时也可采用“定期健康讲座”等多种形式满足员工需求,以便更好地体现企业对员工的关爱。

不同年龄对福利需求不同

员工对现有各类福利的关注度,虽未表现出太大的年龄差异,但也呈现出了一定的趋势特点:35岁以前,员工最关心自己的职业发展生涯;35岁开始,员工会更加重视医疗健康福利;伴随年龄增长,投资储蓄意识则会不断增强。

作为培养内部人才的重要手段,培训一直被员工所重视,68%的员工也希望得到培训,但是调查显示,仅有35%的员工表示公司为自己提供了各类培训,可见企业在人才使用和招募的同时应注重对企业内部人才的培养,成熟的培训体系是吸引和保留核心人才的重要因素。

与此同时,为员工提供到国外的工作机会成为员工职业发展方面最受欢迎的项目,不过只有10%的员工曾经有过这样的机会。调查结果显示,“晋升机会”、“岗位轮换”和“学历教育”等其他形式的福利内容供需差距更大,均超过50个百分点。大部分受访者认为公司应该为员工提供明确的晋升计划,这样有助于提升员工的士气,也有助于企业保持活力。有条件的企



业如果能够为员工提供到国外工作的机会更将会大大提升公司的吸引力和竞争力。

投资储蓄型福利保障员工生活

随着形形色色的投资储蓄型福利应运而生,“企业年金”、“股票期权”已让职场中人不再感到陌生。在调查中记者看到,“企业年金”与“商业补充养老保险”已经逐渐被许多企业认同,但仅有11%的员工能享受到这两项福利,这些员工大部分来自500人以上的大型外资企业。其次为“人寿保险”、“股票期权”、“子女教育储蓄型保险”,分别为9%、5%和1%。

由此可以看出,投资储蓄型福利只在部分企业中开始推行,但整体实践并不广泛。随着年龄增长,员工的投资储蓄意识不断增强,员工对于企业年金、商业补充养老保险及子女教育储蓄型保险的喜爱程度普遍偏高,反映出员工对生活保障上的长远考虑。一些福利制度比较完善的公司为员工提供子女教育储蓄型保险,帮助部分员工解决实际问题,使员工更专注于工作。

(罗雯)

玩转网络为职场“开路”

越来越多的上班族借助网络工具提高沟通效率?

借助网络工具能让职场一族工作更有效率,职场高手有何心得?

“假如有一天没有了网络,我们的生活将会怎样?”相信大多数人回答这个问题的心情,就如同在观看《2012》时对世界末日来临所产生的恐惧感一样吧!没有水,人只能活7天;没有空气,人只能坚持3分钟;没有网络的生活,人又能坚持多久呢?

根据最新一项网民网络依赖调查报告显示,没有网络的生活,50%的受访者能坚持一周,22%的受访者能坚持一个月,而16%的受访者只能坚持1天。无论是工作、学习还是休闲,如今的职场人士已经习惯将网络作为生命中不可或缺的好帮手了,且听下面的职场“高手”——道来,看看他们如今究竟怎样玩转网络新生活的。

工作Q群:通知一下就搞掂

阿健四年前大学毕业时,没有参加过一场现场招聘会,而是通过上网投递简历的方式找到了广州一所外国语学校语文老师的工作,如今阿健在从事语文教学的同时,也兼任了学校

宣传部门负责和新闻媒体沟通联络的工作。

阿健每天早晨到单位上班的第一件事,就是打开电脑把国内一些和教育相关的重要新闻copy到学校网站上,并需要每隔几小时做一次更新,“学校领导也经常浏览网站查看他们需要的最新信息,并从中确定他们下一步的活动安排。”

“我还建了一个工作QQ群,把平日里需要经常打交道的单位联系人加进来,这样如果有活动需要通知他们的时候,在群里发一个消息就全部搞掂了。”阿健自从担任QQ群管理员后,身上的担子相比以前轻松了不少。

微博:发信息“挖人”

26岁的小覃是某移民公司市场部的职员,她常常在自己的微博上用简短的话语记录身边发生的点点滴滴。“有一次公司急需新人担任内部书的编辑,人事处的主管让我帮忙打听一下身边有没有对这一职位感兴趣的朋友。结果我上午在微博上发了帖子,下午就有几个朋友打电话找我

了。”在成功帮助公司招到新人后,小覃为此还获得了2500元推荐人才的额外奖励。

“昨天飞回广州,早上起床后头重脚轻眼冒金星,我感冒了……”出差回来的小覃走进办公室发现,桌上放了几盒感冒药和一袋开心果,还有纸条写着:“早日康复,天天开心!”原来自己匆匆在微博上写了一句话,让有心的同事看到了,她内心感动不已。

技能交换:学知识还能赚外快

“每天朝九晚五的工作,只能拿固定的三四千块钱的工资,要想在广州过好日子还远远不够啊……”于是李灿想到了利用业余时间制作网站,然后向更多的人销售由家人经营的店铺里的商品。一开始复杂的编程曾让学文科出身的他非常棘手,于是他最先找到了计算机专业从业人员咨询,“找人设计的费用得花3000块钱,这个制作成本也太高了。”前不久李灿在看报纸时偶然发现了某网站所提供的技能交换服务,紧接着他便登录注册,很快就找到了北京的阿牛免费向他学习



网页制作;而作为交换条件,他要把自己精湛的摄影技术传授给对摄影深感兴趣的阿牛。

现在李灿的网店生意慢慢做起来了,不断有人订购他们家店铺里的商品,“现在网店每天都能卖出几十到几百块钱的商品,更重要的是它已经小有名气,受到来自全国各地的朋友的关注了。”李灿还打算在今后学习更多实用的技能,比如买彩票、选基金、炒股等,他希望能够通过这些技能填补业余时间的空白,并从中有所收益。

(黄珊)