

才市风向 | Caishi Fengxiang

高端人才告急 金融业 急补人才缺口防“短路”

目前,我国一大批在香港联交所、纽约交易所、纳斯达克等境外上市企业,其排在第一位的主承销商、财务顾问、评估机构、法律顾问人才,几乎都是由国外机构提供。加快专门培训熟悉国际市场的金融人才,已刻不容缓。

孙小林

4月25日上午9点,上海浦东干部学院、浦东新区引进国际知名金融教育资源暨浦东国际金融研究交流中心开班仪式正式举行。记者注意到,培训师全部来自美国沃顿商学院,而学员则都来自上海金融界。

接下来的一年时间内,哈佛大学、宾夕法尼亚大学和哥伦比亚大学将陆续在浦东干部学院开班,内容都事关国际金融。

此前,浦东新区政府与上述三所学校签订合作备忘录。“我们希望能成为浦东金融业发展及政策制定提供全球智慧,为浦东金融核心功能区建设培养储备人才。”交流中心一位负责人表示。

“将浦东打造成为国内高端金融教育与培训的战略高地,为金融中心建设输送一大批既熟悉中国国情又通晓国际惯例的金融管理人才。”上海市委常委、浦东新区区委书记徐麟在与上述三所大学合作仪式上如是

说。

急补金融人才“短板”

在我国,特别是经济发达的北京上海等地,金融、航运、贸易等方面的高端人才还较缺乏。

据了解,此次浦东中外合作办学针对的对象是在职的金融从业人员。首期报名爆满,国内很多金融机构的高管甚至打电话要求成为“插班生”。

官方提供的数据显示,目前浦东已拥有金融从业人员16万余人,但相比香港的40余万、纽约的近80万,人才缺口还很大。质量上更是欠缺,这其中,尤其是领军式金融人才、职业经理人和高级金融专业人才更为紧缺。

“人才国际化的程度还不高,特别是金融、航运、贸易等方面的高端人才还较缺乏。”徐麟在浦东新区人才工作会议上说。

不仅如此,“人才与产业的匹配度不够,特别是结构性矛盾比较突出。”徐麟说,“伦敦和纽约的经验表明:金融中心综合竞争力的提升,与金融教育资源集聚紧密相关。”

事实上,缺乏高素质的对金融运作了解的国际化人才,或直接影响了浦东金融中心建设速度。比如,2007年QDII一经推出时,国内基金管理公司摩拳擦掌,准备大干一场,浦东金融企业也不例外,因为首个QDII试点落在浦东。

但是,事到如今,相当一批的QDII投资业绩表现和资金规模增长



不尽如人意,在很大程度上是因为缺乏一批懂得运作国际市场的战略人才。

不仅如此,目前我国一大批在香港联交所、纽约交易所、纳斯达克等境外上市的企业排在第一位的主承销商、财务顾问、评估机构、法律顾问中,几乎都是国外机构。显然,对于浦东来说,加快专门培训熟悉国际市场的金融人才,刻不容缓。

交流中心担负新使命

当下,浦东正在推出各种政策吸引海归回国。但仅仅依靠有限的海归回国数量远远不够。还有一个情况是,目前在国内高校培养的本土人才尽管发展迅速,但对国际金融实际操作和运行模式熟练的仍然较少。

这导致这些金融海归在实际操

作中发现自己有点“曲高和寡”。加上部分单位过分迷恋海归,这就有了“来了一个海归,死了一窝‘土鳖’”的说法,事实上,在金融体系里的确或多或少有这样的现象发生。

“如果我们的(本土)金融精英不来一次脱胎换骨,恐怕情况不那么乐观。”上海金融系统的一位人士告诉记者。这位人士怀疑,“面对武功超群、十分狡诈的国际金融玩家,金融精英们能否胜任新的金融发展形势”。

所以,一个普遍的想法是,必须加快操练熟悉海外金融实际的本土金融从业人员。“我们设立了浦东国际金融研究交流中心,与哈佛等境外知名金融教育机构展开合作,引进这些机构成熟的课程和优秀的教授资源,在浦东直接为金融机构高管提供服务。”徐麟也不无渴望地说。

记者注意到,在多个场合,徐麟

均表述了推动人才化战略尤其是加大推动金融人才发展力度的决心。

父母官说

“经融专才”培育始终是“要务”

“这样的教学模式更符合高端金融人才的需求。因为他们需要的不是一纸文凭,而是真正开拓国际视野的机会,成为既熟悉中国国情又通晓国际惯例的金融管理人才。”浦东新区金融服务业局局长施海宁这样评价浦东国际金融研究交流中心牵头打造的金融人才培训课程。

据了解,交流中心已经与MIT以及伦敦政治经济学院展开了合作,试图培养国际化的本土金融人才。

明星投资顾问 百万年薪不是梦

这是一个令人憧憬的职业!继投行保荐人、研究所行业研究员、营业部经理、资产管理部投资经理之后,明星投资顾问,成为证券公司许诺的又一个“百万高薪”职位。

“咨询师以往只要说一些模棱两可的股评,就算完成任务,他在营业部中的地位不如客户经理,甚至不如行政人员。”湘财证券副总裁罗玉海说,“但变成投资顾问之后的定位完全不同,要指导帮助客户交易和管理账户。说白了,你要能帮助客户赚到钱。”

2011年2月16日收盘后,方正证券投资顾问杨庆华并没有立即下班,而是顺手点开个人主页发布了一篇博客日志。没过多久,杨庆华的博文就引来了超过2800次的点击量。

刚刚过去的2010年度,拥有18年从业经历的杨庆华勇夺方正证券模拟投资组合大赛冠军。他1月26日建仓的一个模拟投资组合,短短11个交易日,收益率竟然达到了惊人的34%。

“杨庆华在公司已经形成了一定的明星效应,不少投资者每天收盘必看他的博客,关注他模拟投资组合的表现情况。有人甚至还专程从外地赶来,为的就是当面和他切磋投资技巧。”方正证券零售服务部总监补长青告诉记者。

“作为投资顾问,我们都有梦想。”东方证券张扬路营业部郑建刚对记者表示,虽然自己现阶段的目标是成为明星投顾,但职业生涯的终极目标只有一个,那就是资产管理。

投资顾问和资产管理的最大区别在于投顾只有投资建议权而没有决策权,且根据现有政策,投顾业务收费方式只能是获得增量佣金,但资产管理可以和客户就盈利部分进行分成。

“虽然暂时政策还不允许替客户管理资产,但我们支持投资顾问有这种理想。”补长青表示,方正证券正在设计一种方案,等到时机成熟,将为明星投顾发行私募产品,但要求该私募产品将交易通道锁定在公司。

(中证)

中央构建和谐劳动关系调研组称赞康奈 “你们的经验全面典型,立体生动”

本报记者 何沙洲 通讯员 王滨 高丽

4月19日下午,由中共中央政策研究室党建局副局长唐方裕率领的中央构建和谐劳动关系联合调研第六组一行5人,在温州市委常委组织部部长王昌荣、鹿城区委副书记徐森等人的陪同下到康奈集团视察。

在康奈公司会议室,康奈集团副总裁周津森,代表在外出差的郑秀康董事长向调研组表示热烈欢迎,并介绍了企业概况;康奈集团党委书记、工会主席陈增鑫向调研组汇报了康奈集团加强党的建设,促进企业构建和谐劳动关系的工作情况。

唐方裕在听取汇报后发表谈话,他说:“遵照中央领导的指示要求,来浙江调研企业构建劳动关系工作,听取了康奈的情况介绍以后,感到非常振奋。”他认为,康奈集团发展党建工



中央和谐劳动关系调研组在康奈视察

作、关爱员工的成功经验,既全面,又典型,立体生动,有血有肉,很有特色。其中,康奈公司董事长郑秀康对非公党建工作的重视与支持,对广大员工的爱护,是构建企业和谐劳动关系的重要基础,要求调研组对康奈工作成效与做法,包括“情感交流站”、

“创先争先先进人物”、“非公党建工作载体创新”等具体事例进一步发掘总结。

据悉,在康奈构建企业和谐劳动关系受到盛赞的同时,康奈集团近日还被浙江省经济和信息化委员会和浙江省环境保护厅授予“浙江省清洁

创新人才培养模式 万通“解决”用工荒

王易

用工荒甚至让一些企业主濒临破产。汽车销售服务行业随着今年汽车销售再创新高,汽车维修与保养方面人才竞争呈现白热化态势。对此,安徽万通汽车专修学院与知名企业强强合作,建立人才培养模式,有效解决用工荒问题。

万通开启人才培养新模式

近来,长三角、珠三角的企业主也开始咆哮,用工荒并没有随着年后人才返城而得到缓解,反而进一步加剧,这甚至让一些企业主濒临破产。尤其是汽车售后服务行业,随着今年汽车销售再创新高,汽车维修与保养方面人才竞争呈现白热化态势。

双休、五险、餐补……已经不再是公务员的福利。长期以来,我国因低廉劳动力成本成为“世界工厂”,而如今,我国的经济总量已经能与日本

叫板,专家指出中国的劳动力成本优势会在5年内消失,节后的用工荒更是给企业上了生动的一课。新一代的中国劳动者择业不再盲目,尤其是紧缺的汽修类人才,待遇如何?就业环境如何?企业文化如何?都是他们综合考虑的因素。

针对目前劳动力市场供求两难的现象,笔者从安徽万通汽车专修学院调研处了解到,该校未雨绸缪,通过对我国就业市场的分析,选择和一些国内龙头企业诸如奇瑞、天津一汽等合作,建立“人才培养基地”。一方面选择大企业确保毕业生就业环境,另一方面该校培养专业汽修人才保障了企业员工素质,可以说是企业、学生、学校共同发展的新模式。在劳动密集型向知识密集型转型过程中,安徽万通汽车专修学院率先实现了人才培养模式的转型,探索出一条全新的人才培养“黄金路”,使很多企业做到了“用工荒”时“不用慌”,这也给陷入人力资源短缺困局的众多企业

以启发。

人才培养不能隔靴搔痒

校企合作的人才培养模式目前被很多院校及企业所采纳。但值得注意的是,人才培养模式不是几次讲座和培训就能形成的,而应是正规化、持续化、体系化的培养。一些职业院校为搭校企合作末班车,在设备师资等方面还不能够胜任新模式时就走人才培养路线,最终导致的结果是隔靴搔痒,毕业生不能胜任企业工作,企业无法得到发展,效果可想而知。

按照安徽万通汽车专修学院的人才培养计划来看,该校所属的万通汽修教育在北京拥有专业化研究院,其为解决用工荒提供了完善的“人才培养”解决方案:整体服务上,根据国家急需的实用型、技能型人才以及合作企业的特点研发有针对性的教学产品;教学上,由拥有丰富实践经验以及理论水平的精英型教师团队对



学生进行教学,并独创“理实一体化”教学,变“学会”为“会学”,真正做到人才培养,而不以教育为噱头。

企业体会

实用型人才要“梯队”培养

奢侈品行业 人才成 “奢侈”资源

夏末

据悉,目前中国奢侈品市场的潜在消费者已经达到1.75亿人,今年预计仍将保持迅猛的增长态势。这使得整个行业人才缺口明显,尤其是管理岗位人才极度缺乏。能力全面的本土化人才,对奢侈品业来说,是“奢侈”的资源。

企业员工逐渐本土化

国际顶级品牌在中国的落地速度加快,加上未来本土品牌的发展,使得奢侈品行业的人才缺口呈现不断扩大的态势。

鉴于外国的员工很难理解中国地域文化,一线品牌纷纷拉开在中国本土招聘高端营销人员的序幕。除了市场、公关、奢侈品陈列等人才,奢侈品行业中的大区管理人才更是难以寻觅。这些人才多是年薪数十万元,奢侈品业的高管层则年薪过百万。

除了人才短缺,中国奢侈品行业还存在人才分布不合理的问题。目前,一线城市的人才已经是中外奢侈品企业的必争之人,同时对从业人员来讲,竞争压力也比较大,对雇主及雇员而言,成本都比较高。而二三线城市中的新兴商圈正在兴起,周边消费者购买能力不容小觑,但优秀人员相对缺乏。因此,随着中国奢侈品市场形态日趋成熟,未来二三线城市对奢侈品人才的需求将会更迫切。

品牌拓展遇人才难题

目前,奢侈品行业人才的招聘难度在于同时具备针对高端客户群服务经验及英文沟通能力两种素质的人才相当稀少。

据业内人士透露,人才市场上具有零售业经验的人往往年龄偏大,且英文基础薄弱。而不少应届大学毕业生虽然具备较好的英文沟通能力,但服务素养却比较欠缺。“应聘者是否具备奢侈品销售的感觉在招聘中也非常重要,卖5元钱的商品和卖5万元的商品所需要的销售人员肯定是不一样的。”

奢侈品行业在中国的迅猛发展以及本土人才缺乏的矛盾现状,使得相关的教育人士寻觅到“商机”,奢侈品管理专业的学费多数高达几十万元。

业内专业人士对此表示,是否需要开设专业学习还需要斟酌。就读奢侈品专业需要学生有一定的经济基础和社会经验。在国外,读奢侈品专业的学生的平均年龄为30岁,入学之前平均工作经历7年,而其中超过半数在经营管理方面担任中层以上职务。奢侈品人才必须不断深入和融入品牌的生活方式,具备较高的审美意识,提升自身素质。