

名企用人 | MingQiYongren

诺亚财富快速成长的推动力缘自何处?“独特的经营理念和商业模式等等都至关重要,但更重要的是人,是我们的员工,他们是公司持续发展的真正动力。”诺亚财富总裁汪静波说。

# 诺亚财富:重金“砸通”人才瓶颈

林钧

从证券公司的私人金融部门成功转型为第三方理财顾问机构,诺亚财富诞生不过短短6年,但这并不妨碍它发展的速度。2010年11月,诺亚财富在美国上市。2011年2月底,诺亚财富发布的2010财年财报显示:净利润同比增长232%至1140万美元。

## 重金打造理财精英

2005年,诺亚财富只有10多名理财师、几百名客户;如今,诺亚财富拥有1万多名可投资资产在1000万元以上的高净值客户、300多名理财师,分公司遍布全国各地。

对私人理财行业来说,理财师的客户服务能力,无疑至关重要。“在国外,私人理财师的基本形象是头发花白、在金融或私人银行工作15-20年以上,有丰富经验的资深人士。而在国内,私人理财行业的兴起还不到10年。比较资深的理财师也只有30多岁,从业时间都很短。人才对各个企业来说都是短板。”诺亚财富首席运营官应松说。

为了破解人才瓶颈,诺亚财富不断在寻找人才方面下功夫。“我们选用的主要是三类人,一类是金融行业的资深人士,这些人目前多为

在私人理财这个对从业人员素质要求较高,高素质人才又极度稀缺的行业,诺亚财富用独特方式弥补人才短板。



公司骨干;第二类是在其他高端客户服务领域有所成就,热爱这个行业、愿意转行,致力于在这个行业持续发展的人;还有就是年轻人,刚刚大学毕业,有工作激情,愿意不断学习和提高。这三类背景的人在诺亚都有成功的案例。”应松说。

## 机构化服务体系

先发制人,被视为诺亚财富的优势和长期成功的关键——公司成立初期,汪静波凭借良好的市场嗅觉,在竞争对手行动之前,不断扩大分公司覆盖范围。分支机构两三年时间就扩张至39家,获得了不少优质客户。诺亚财富因此成为行业领跑者。

2011年,扩张仍是诺亚财富的主基调。“今年我们将分公司的增长目标定为19-21家,多数分公司将建

反,公司在广告、推广方面的投入极少。”

## 运营官说:

“这是一种机构化的服务体系。让客户满意和使客户收益最大化不仅是理财师本人的服务内容,而是一种团队作业。每个团队中既有擅长营销的人,也有擅长理财服务的人,整个团队优势互补,以最有效的方式服务客户。”应松说,“具体到每个理财师,又有严格的职业道德的要求和作业流程的规范。”

另一方面,诺亚财富需要更多

的人才加入进来。到哪里去寻找成熟的人才呢?“有一定视野,具备与高净值人群沟通的能力,勤奋、有较强的学习意愿和学习能力并愿意把私人银行业作为自己的长期事业的人,我们都愿意努力培养他们。”汪静波说。

其实,诺亚财富的理财师从来不是孤军作战。在理财师的背后,是诺亚财富的整体实力。在这个企业,很多对专业能力要求较高的工作,譬如产品的设计和筛选、客户的资产配置规划、风险的监控等等,是由总部的各专业职能部门承担的。为了让理财师接触客户,了解客户的需求,诺亚不断推出各种活动,介绍公司的文化和理念。有能力的理财师可以通过这些活动快速赢得客户的信任。

## 运营官说:

“这是一种机构化的服务体系。让客户满意和使客户收益最大化不仅是理财师本人的服务内容,而是一种团队作业。每个团队中既有擅长营销的人,也有擅长理财服务的人,整个团队优势互补,以最有效的方式服务客户。”应松说,“具体到每个理财师,又有严格的职业道德的要求和作业流程的规范。”

## 政府买单为企业猎头

# 无锡建猎头公司免费“送人”

孙文荆

一项名为“331人才培养工程”7月8日在江苏无锡新区公布,当地计划在3年内为三类企业免费引育万名人才。据悉,为突破原有人才引进模式,新区政府专门组建一家猎头公司,用于高层次人才引进及高端培训,并免费输送给企业。目前试

运营期间已累计引进及培育各类人才800余名。

自2006年抛出530计划,无锡多年来成为海内外各类人才创业天堂,以530企业为代表的大量新兴产业崛起,截至去年底,无锡已累计引进海外归国人才超过6000名,落户530企业1200多家。但一项统计数据

显示,大量处于萌芽期的高新企业成活率仅为三成,包括闻名世界的物联网产业,除市场不成熟外,缺乏配备高新人才是最大因素。

在有着国际人才港之称的无锡新区,汇聚了当地绝大部分的知名新兴产业。“同样,这里也是高端人才最为紧缺之地,许多成立之初的新兴企业多是科学家自己创办,一方面经营经验不足,再加上招不到

合适员工,发展举步维艰”,无锡新区人力资源服务中心官员表示。

与此同时,引进高端人才必不可少,“猎头”及培训高额成本也让大量中小科技企业望而却步,官员称,2011年初,无锡新区管委会与人才服务中心共同组建了一家“高杰人才咨询服务公司”,由政府买单,为企业“打猎”人才并提供培训,50家企业成为这一“新招”的先期受益者。

“年初,我们与该政府猎头公司达成了多个培训项目,综合性的实践培训对提升企业管理水平,让我们这些科学家向企业家转变大有裨益,而

且这一切都是免费的”,无锡锡鼎科技有限公司董事长吴徽表示。

“政府主导的猎头公司不但为企业低成本、高效培育人才,也给新兴企业加速发展提供了一块跳板”,无锡尚德电力CEO施正荣认为。

据介绍,为扩大高层次人才引进的“精品效应”,由该政府猎头公司发起的“331工程”计划用三年时间,为该区及周边经济区的物联网产业、拟上市企业及双创企业培育1万名高管、技术研发等人才,并聘请成功的530企业家担任导师,首期培训班将于本月召开。

## 康奈集团关爱农民工报道之四:

# 郑秀康和他的康奈“孩子”们

本报记者 何沙洲  
特约记者 王滨

来自湖南娄底、从康奈公司普通设计员晋升为外贸设计室主任的欧小相至今对康奈董事长郑秀康的一句话念念不忘。2003年,欧小相与老婆举行婚礼那天,包括郑秀康在内的许多康奈公司高层和同事们都送来了红包和温馨的祝福。当郑秀康到达婚礼现场时,恰好碰到一位鞋革协会的会长。协会领导问:“郑董,今晚接待什么客人呀?”郑秀康随口答道:“哦,不是,今晚是我的一小孩办喜事。”

这句话说出来很自然、朴实,一旁的欧小相听到后,顿时眼眶湿润。因为郑秀康不只是嘴上说员工是自己的孩子,行动也确实证明他是打心眼里把员工当成自己的孩子。

创办康奈31年来,郑秀康只要在企业里,都会与员工一起在食堂用餐。他说,一年四分之一的已在在外地或飞机上度过,要利用一切可利用的时间与员工打成一片,了解他们的情况,听听他们的心声。他欢迎员工提意见,并尽己所能为员工身心健康与成长着想。在郑秀康的关心下,康奈为满足员工的生活需求、文化需求、精神需求和政治需求做了大量的工作,先后荣获了“全国职工之家”、“全国厂务公开先进单位”、“温州市首批活力和谐企业”、“浙江省劳动关系和谐企业”、“浙江省‘百佳’关爱农民工先进单位”等荣誉称号。

记者:“郑秀康董事长强调‘员工是企业最大的财富’,为我公司做好关爱员工工作奠定了基础。”正如今年4月被浙江省授予“2010年全省最佳农民工”称号的车间女工柳兰所说:“在康奈,不仅有优美的园区环境,完备的生活配套设施,公司还经常开展各种文体活动,领导也关心我们,让我们在这里能够快乐而有尊严地工作。”

说起像父辈一样关心员工的董事长郑秀康,他们都会向记者讲述郑秀康与“孩子们”的故事。

## 故事一: 董事长与外来员工13年的情谊

从1998年到现在,来自湖南娄底的欧小相已经在康奈度过了13个年头,这期间,他从普通设计员晋升到外贸设计室主任,2009年他收获了首批“温州市皮革行业名家名师”荣誉称号。不仅如此,他还在鹿城双屿买了房娶了一个温州姑娘。而这一切离不开董事长对他的关爱和支持。

2002年,当时欧小相和温州女友的感情遇到女方家长的反对,郑秀康知道后打了个电话给女方父母,说这个小伙子踏实肯干、有责任心,肯定大有作为,最后让女方父母信任了这个女婿。之后,欧小相买房还缺20来万元,郑秀康在看到他的借款申请报告后马上签了字,且无需支付利息,分期返还即可。康奈工会的领导还亲自陪欧小相去签购房

协议,帮他还价,让他又省了5000多元。

2003年,欧小相与老婆举行婚礼那天,前往婚礼现场祝贺的郑秀康,恰好碰到一位鞋革协会的会长,对方向郑董今天招待什么客人时,郑秀康随口答道:“今晚是我的一小孩办喜事。”这句话令一旁的欧小相顿时眼睛湿润。如今,欧小相在工作中追求更多的突破,生活中他也升级做了爸爸,在第二故乡的生活过得有滋有味、蒸蒸日上。

## 故事二: 为了不让员工摔跤,花150万元换地板

2004年,康奈工业园正式迎接员工们入驻。在这个工业园里,有员工宿舍、花园、喷池等系列公共设施建筑,还有3000多平方米的员工食堂,这个食堂多处细节设置与改造了首批“温州市皮革行业名家名师”荣誉称号。不仅如此,他还在鹿城双屿买了房娶了一个温州姑娘。而这一切离不开董事长对他的关爱和支持。

原来按照装修惯性,偌大的食堂里铺着瓷砖地板。后来在使用当中,瓷砖地板的问题多次显现出来。温州多雨水,遇到潮湿天气,食堂的地板就容易打滑,员工们在食堂用餐时出现行走不便的现象。当时,康奈集团总裁郑秀康得知有多名员工在食堂滑倒受伤后,十分关心,并马上委派一名副总到肯德基等大型连锁快餐店考察,寻找耐用防滑的优质地板。这名副总考察后,带回了一



郑秀康董事长同员工一起就餐。

块合适的地板样板,不过就康奈3000多平方米的食堂来说,更换这种地板总计要花150多万元。

换还是不换?这个问题没拖多久,几次召开董事会讨论后,康奈集团领导决定投入这笔钱。不久员工们就惊喜地发现,食堂的地板不滑了,走得更安心更舒适。“员工的人身安全比什么都重要,食堂应是大家享受美食的地方,而不应该是一个令人惊恐的地方。”郑秀康说这话时语气坚定,就如他在设计康奈工业园时的想法——建造世界一流的花园式厂区,他也要建造中国企业最好的员工生活与文化设施,为员工们构筑一个舒适、绿色、温馨的大家庭。

## 故事三: 橘子掉地他捡起后与员工分吃

郑秀康与一个橘子的故事已成为康奈的美谈,是员工工作感恩演讲时经常引用的经典案例。

事情发生在几年前的一天中午。郑秀康与集团党委书记、常务副总周津森从食堂吃完饭出来,恰巧看到一名女工把不小心掉落在地的橘子踢到墙角旁边的绿化带。就在那时,这名女工也看到了迎面走来的两位公司领导,一时不知所措,她冲两位领导打了声招呼,转身跑开。

郑秀康见此,上前捡起这个已剥去三分之一皮的橘子,并叫住了该女工。当着她的面擦了擦,掰下裸露部分给自己,然后把未剥皮的部分剥掉并一分为二给了她和周津森。

这件事令该女工和周津森都颇感意外,尤其是郑秀康把已弄脏的部分给自己吃,令他们动容。

“我当时并没有考虑太多,只是像平时那样以身作则,告诉那名女工要珍惜粮食,另外向其表明,我是一个会把好东西给员工的人。”郑秀康在接受记者采访时表示,令他没想到,这个不大经意的举动经过“一传十、十传百”,打动了员工的心。

## 襄阳市 博士后工作获表彰

本报讯 记者日前从湖北省襄阳市人力资源和社会保障局获悉,在刚刚结束的湖北省博士后工作会议暨博士后创新岗位科技项目洽谈交流会上,襄阳市人力资源和社会保障局、襄樊电力股份有限公司被评为“湖北省博士后管理工作先进单位”;襄阳市人社局专技科科长秦洪明被评为“湖北省博士后管理工作先进个人”。

近年来,襄阳市委、市政府通过出台《关于实施隆中人才支持计划的若干意见》,把博士后科研工作站、产业基地作为科研平台和吸纳高层次人才的平台,给予重点支持。市财政对新建的博士后科研工作站给予20万元的建站补助,对新建的博士后产业基地给予10万元资助。对进博士后工作站或产业基地工作的博士后研究人员一次性给予5万元资助和生活补贴;进站博士后所需科研启动经费,可按规定申请研发资金,出站留襄的博士后研究人员享受高层次人才紧缺人才相关待遇。截至2010年底,该市已对新建立的3家博士后科研工作站、4家湖北省博士后产业基地及进站工作博士后研究人员补助科研经费105万元。

从去年开始,襄阳市委、市政府还将博士后科研工作站、产业基地建设纳入全市工作目标进行考核,有力地促进了博士后工作的开展。仅去年,该市就新建博士后科研工作站2家,湖北省博士后产业基地3家。

在博士后创新岗位科技项目洽谈交流会上,襄阳市人力资源和社会保障局组织该市3个设立博士后科研工作站、7个设立博士后产业基地单位,举办了襄阳市博士后工作成果展。开展了博士后创新岗位科技项目洽谈交流活动,分别与武汉大学、华中科技大学等高校的博士后管理工作部门以及博士后研究人员进行了接洽,现场与高校或博士后研究人员达成合作意向7个。其中,湖北金洋冶金股份有限公司已与华中科技大学流动站的刘建文博士后签订正式合作协议。

(特约记者 田伯韬 吴涛)

## 羚锐制药 强化员工新版药品 GMP 全员培训

新版药品GMP实施以来,国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司更新管理理念,开展员工全员培训,强化新版药品GMP知识学习及其软件管理,着力提升质量管理水平。

为了提高员工执行新版药品GMP的自觉性和业务水平,公司派出10余名技术骨干参加了国家和河南省食品药品监督管理局组织的新版药品GMP培训班。在此基础上,公司先后举办了多期由质量受权人、主管副总、各生产基地和生产车间质量技术人员、中层以上管理人员参与的新版药品GMP实施研讨会,对新版药品GMP逐条逐款进行讨论,并结合工作实际,对照分析存在的差距,有针对性地研究制定改进措施。同时,公司还以质量控制部门为依托,吸收生产、设备和物料等部门骨干人员,组成专门的管理团队,强化软件设施改造。对公司所有的软件系统进行了全面排查,按照新版药品GMP要求修订文件上千个,汇编整理了多本技术标准规范,大大提升了软件系统的可操作性。

(汤兴)

国药准字H46020636

# 快克

复方氨酚烷胺胶囊

## 一天一粒防流感 一天两粒治感冒

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产 海南快克药业总经销