

券商人才 择业天平向高薪倾斜

□ 靖曦 李里

根据统计,今年前5个月已有数十名券商首席行业分析师或老总级人才跳槽,而被挖角的新进分析师则更是数不胜数。分析人士指出,券商业的人才流动越来越频繁,而且年轻化趋势越来越明显。自身职业规划的考虑是跳槽最主要的考虑,而薪酬又是最主要的原因。

跳槽频率加快

据金融投资报报道,原国泰君安首席经济学家李迅雷最近一次在大众面前露相时,其头衔已经变为“海通证券副总裁”。“我们了解到的内部情况是,李迅雷三个月前就来了,只是一直没有公开此消息”。海通证券成都营业部员工杨明告诉记者,“喜欢李迅雷的人很多,包括我自己在内,所以他的加盟对于我们海通证券做大做强是有好处的。”

而申银万国研究所原策略团队五个人走了两个。去年他们曾获得《新财富》“最佳分析团队”第一名,成员包括袁宜、朱安平、凌鹏、夏钦、冯宇。而近期出走的两人是袁宜和朱安平。袁宜的去向是富国基金,担任首席经济学家。



人才匮乏 成旅游业发展最大障碍

据北京锐仕方达猎头公司表示,随着旅游业的快速发展,目前最紧俏的旅游人才主要有三类,一类属于“最抢手人才”;能熟练掌握出境旅游业务的管理人才,从事境外旅游策划、项目开发及擅长涉外沟通交流,并具有处理突发事件能力的导游人才;二类是“最急需人才”;如酒店、宾馆、旅行社职业经理人及销售、客户服务等部门经理人才;另一类是“大量需要人才”;中西厨师师、通讯技术维护、餐饮客房服务等技能型人才。尤其是涉外旅游的发展,最需要具有国际知识视野、国际水准的经营管理人才;而涉外导游、公关销售、电子商务和旅游保险人才也供不应求;至于受过专业训练的旅游景观开发设计人才更是凤毛麟角,可遇不可求。

有专家指出,旅游人才流失率高是我国旅游行业高级人才匮乏的原因之一。目前,中国的旅游教育并没有良好的规划,对于业界所需人才没有系统的研究。一些院校只重视培养富有语言能力导游型人才,很少有高学历,丰富实践经验的MBA管理人才。对于旅游专业的学生来说,入行门槛虽低,但不同岗位、不同层次职位都有相应要求。在调查中,一位应届毕业生透露:工作关系没有保障,没有任何福利,压力巨大,这些都是导致人才流失的主要原因。一般行业正常的人员流失在5%-10%左右,而旅游企业员工的流失率竟高达20%以上,且资质越高的人才流失率越高。

而现在,随着经济的发展,服务的创新,市场的细化,对旅游行业人才要求也越来越高。锐仕方达猎头顾问表示,目前很多实力雄厚的旅游企业频繁与猎头公司接触招募高端人才,以应对企业发展过程中遇到的人才瓶颈问题,但猎头顾问在人才寻访的过程也发现,旅游行业即便是给出很高的薪资,可供选择的人才资源也很少,现在我们已经将寻访的范围扩大港澳台等地区,特别是旅游产业相关的高档酒店和餐饮配套人才。

锐仕方达猎头资深顾问表示,企业通过猎头公司花高价空降高管这种招聘方式是企业人才引进策略中重要的一环,但也不能把所有的重任都寄托在外来高管上,更为重要的要建立内部完善的人力资源架构体系和人才培养体系才是长远的策略。

(任名)

朱安平则到一家保险资产管理公司做投资。

海通证券则被同行挖角,其保险首席分析师被中信高价挖走,小型券商也将“魔爪”伸向了海通,仅华创证券就高价挖走其煤炭行业首席分析师等3人。

兴业证券原首席宏观分析师董先安也于2月份离职,目前任职北京领先国际金融资讯公司首席经济学家,该公司是第三方咨询机构。

人员越来越年轻化

分析师的频繁流动,让券商负责人备感压力。

“我们这几年薪酬只升不降,而且大家都有目共睹,这几年行情不好,佣金这一块的实际收入持续下降。但别的券商和机构开出更高薪酬,对分析师还是具有很大诱惑力。不过,我估计券商内部的薪酬不会相差太远。”中信建投成都营业部负责人告诉记者。

此外,记者了解到,这些欲跳槽的分析师正逐渐呈现年轻化趋势。据记者统计发现,在流向买方机构的队伍中,分析师资历越来越浅,呈现年轻化趋势。进入证券行业3年的分析师队伍中,其流动性最强,跳槽方向多为保险公司、基金公司。

“现在分析师毕业刚进证券公司就想着拿执业执照,然后跳槽去买方,但他们远远都未完全成熟。”国信证券研究所相关人士告诉记者,“研究水平的提升并非一朝一夕就能完成,而是需要日积月累。只看现有的高薪诱惑,忽略背后的努力是眼下年轻分析师队伍普遍存在的问题。”

薪酬不满是主因

成都无忧求职网猎头张先生告诉记者:

猎头一周内就帮他物色了一份Intel的工作,年薪近20万。而小张所做的,只需支付猎头公司几百元的服务费。

网络猎头 “围猎”中低端市场

□ 尤歆飞

曾经热闹的网络招聘正日渐式微,海量信息、复杂分析、信息不匹配,让求职者和企业人力资源部门仿佛都在“大海捞针”,耗费了精力,却难有所获。与之相比,一种面向中低端的网络猎头服务,正在北京、上海等大城市悄然兴起。

“猎头一周帮我搞定工作”

26岁的小张这几个月正忙着跳槽,近两年他在上海一家软件公司担任网络工程师,收入较低。起初,他在网上四处投递简历,一直查无音讯,后来,他听一位朋友说,一些网络猎头公司开设了为低端求职者找工作的服务,犹豫之中拨通了经理人的电话。没想到,猎头一周内就帮他物色了一份Intel的工作,年薪近20万。而小张所做的,只需支付猎头公司几百元的服务费,其他佣金由目标公司支付。而身处北京的打工仔刘勇(化名)近日也接到了猎头的电话,对方推荐他到某著名



“对原东家的不满只是分析师离职或跳槽的小部分原因,而更重要的部分则是出于对自身职业规划的考虑。”不过,薪酬显然也是知名分析师频繁跳槽的一个重要原因。

记者通过采访发现,目前证券行业卖方分析师内部职级结构大多按助理研究员—研究员—高级研究员—首席研究员划分。与之对应的是,薪酬结构也同步逐级升高,年薪收入从20万元到百万元之多不等。宏观、策略以及重要行业的明星分析师,年薪300万元也只是行业平均水准,有些分析师的价码甚至高达500万元。

一位不愿具名的证券业人士向记者表示,分析师的挖与被挖,在业内其实已经不算新闻,只要不超过一家券商的承受能力,都属正

常情况。毕竟工作这件事是双向的,公司有意向雇佣,同时也要被雇佣者同意才行。不可能因为几个人的离职就使整个研究所瘫痪。至于离职率的问题,这就要看各公司的人事系统了,是否有良好的晋升机会,是否有很好的员工激励制度等相关的一些配套政策。

针对研究员离职变动频繁的现象,上述业内人士分析表示,近几年来,国内资产管理业务迅速发展,研究人才又通常是投资经理的后备库,人才培养的速度跟不上发展,因此挖角离职现象时有发生。“面对人才经常被挖,我们也很苦恼。不可能出台限制流动的措施,有时候只能抱着向业界输送人才的心态去面对这件事。”上述业内人士说,“和其他券商不同,我们倾向于自己培养人才,极少数从别处挖角。”

往通过自己的人脉和社会关系,尽力为他找到工作。而求职双方,都会向猎头支付一定的中介费。“比方说,某人希望尽快在北京中关村找到一份适合自己的工作,猎头会通过自己的资料库进行搜索,并帮助他和公司牵线搭桥。”

“屈就”或为权宜之计

根据中华英才网2012年的调研显示,对招聘企业来说,78%的职位需要一个月以上才能招到适合人才,对求职者来说,4%的求职者要花费一个月以上才能找到一份理想工作。相对而言,猎头“狩猎精准”,匹配度高,经常能令双方都满意。

但是,对于中低端市场,大部分猎头只是浅尝辄止,尤其是一些大规模猎头公司,不太愿意“屈就”。某跨国公司资深猎头顾问葛先生告诉记者,他们公司一单业务,佣金起价是40000元,最高可达一两百万。对于猎头顾问而言,标的金额越大,分成越多,一些低端的求职,还真不放在眼里。“不过,今年大的经济环境比去年差,企业客户的成本意识都在增强。猎头公司适当开展一些低端业务,采用薄利多销的方式,多半是为了拉近和企业的关系;此外,通过切入中低端市场,完善自己的立体招聘平台,也能为将来渠道的多元化提供帮助。”

老板要像大哥 多给员工放权

世界500强高管谈微型企业人才管理

□ 肖子琦

微型企业如何做大做强?企业老板如何对待员工?企业知名度如何提升?近日,在重庆化龙桥瑞安企业天地展示中心举行的“世界500强的重庆故事系列嘉宾访谈”上,浦项(重庆)汽车配件制造有限公司总经理金奉男作为嘉宾,对这些问题逐一进行了解答。

微型企业发展:多给员工自主权

目前,重庆的微型企业创业已经渐入佳境,但是无论在管理还是资金上都面临着一些现实的问题。如何克制瓶颈成为行业翘楚,还需要世界500强高管来支支招。“微型企业的发展最重要的还是要重视员工”。金奉男表示,“企业应该多给员工自主权,多些认可会让企业变得团结”。

金奉男说,重庆的微型企业在发展方面应该多学习美国“硅谷”。在“硅谷”,微型企业的发展有两种模式:第一种,企业给员工很多鼓励和报酬,老板像一个大哥哥,赋予整个企业一种家庭式的温馨氛围;第二种,企业给员

工很多压力,为节省成本减少他们的工资。第一种模式换来的是高投入高回报,第二种模式虽然投入低,得到的回报也十分低。“在重庆有60%的企业是第一种,10%的企业是第二种,其他的都介于这两者之间”,金奉男表示,“重庆的微型企业应该重视人才,多学习硅谷的第一种模式。我就经常和员工用QQ交流,要融入当地的文化,也要多关心自己的员工”。

提升企业知名度:多做公益活动

“多做公益活动,这是推广企业的重要方式”,金奉男向重庆企业进言。他介绍,浦项最初到重庆时,市民的认可度并不高。于是该公司开始在当地开展各项公益活动,比如去高校巡讲,让学生和家长都知道这个企业,然后一传十,十传百。5月20日全国助残日,该公司还前往特教学校资助智障儿童和白血病儿童。

“多做公益活动和为社区做贡献是企业应尽的义务,诸如慰问敬老院、福利院都是很好的方式”。金奉男说,在提升企业的知名度的方面,重庆的企业也可以多组织员工去社区

打扫卫生,让附近的居民都熟悉企业。同时,多做社会公益对培养优秀的企业文化也有非常大的好处,让员工时刻充满爱心,公司也变得人性化。“我们每次开会前都要求员工用韩语说三个词:谢谢、对不起、我爱你”。金奉男表示,这三个词包含了人性的感恩与谦和,可以让员工之间更加关照彼此。

提供更多就业机会:建立生产链

“我很赞同重庆市市长黄奇帆提出的‘垂直整合产业链’,”在提到企业发展时金奉男说,“应该打破企业各据一城的模式,形成品牌商+总装厂+零部件厂商的产业链模式,也可以让更多的大学生得到就业机会。”

金奉男表示,浦项已经开始着手准备将公司的零部件生产转移到重庆,通过直接和间接的方式解决重庆大学生的就业问题。“初步合计,我公司应该可以解决4000名学生的就业”。金奉男称,他是一个爱中国的韩国人,也非常看好重庆未来的发展,“重庆是一个很好的市场,有着巨大的商机,特别是两江新区很有发展前途。我希望重庆发展得更快更好”。

人才在线 | Rencai Zaixian

项目经理难培养 致外包业人才短缺

海辉软件与国际外包专业协会签署战略合作协议。海辉软件成为IAOP在中国(包括大陆、台湾、香港)提供外包专业人士认证培训的唯一授权机构。会后,海辉软件董事长孙振耀在接受记者采访时发表了对软件外包行业人才稀缺的一些看法。

孙振耀表示,之前大家对软件外包行业缺乏人才有所误解。中国每年有680万的大学毕业生,也有很多的职业培训机构对接大学与企业,为外包企业输送人才。所以,外包企业的基础人才并不缺乏;主要缺乏的是有项目经验的复合型人才。特别是优秀的项目经理是很难培养的;培养好之后是否能留住又涉及到很多因素。

不过他并没有透露目前软件行业项目经理的平均薪资水平,只是表示不同项目经理的薪资也有很大差异,高的业务线和低业务线的薪资差距甚至可以高达10倍。 (辛文)

中小企业人才管理 泉州提升信息化

近日,“万家中小企业人才管理信息化提升工程”在泉州启动。首次人才管理信息化培训在泉州经贸学院展开,150名泉企人力资源负责人参与培训。

本次活动开创了政企合作扶持中小企业的先例,将在泉州范围内开展40场培训会。培训内容涉及企业信息化管理标准与规范、基本业务以及其他相关理论及业务。通过此次培训,帮助中小企业提升人力资源信息化管理水平,实现信息化与人才管理的融合,以解决中小企业普遍存在的“招聘难”、“员工失业率高”、“企业管理不规范”等难题。 (庄小能)

惠普联手东方华尔 培育国内金融人才

日前,北京东方华尔金融咨询有限责任公司就该培训机构学员的金融计算器选择使用上,与惠普达成了协议,旨在向我国金融从业者,提供更专业、全面的服务。

据悉,北京东方华尔金融咨询有限责任公司作为中国金融实务技能人才培训第一品牌,长期致力于优秀金融人才的培养及中国金融理财市场的开拓与推广工作。金融计算器作为必不可少的计算工具,在学员的培训与工作中,选择一款准确性、智能性以及耐用性能高的计算器成为了金融培训教育工作的重要组成部分,惠普计算器作为华尔街的计算工具的标准版,成为了北京东方华尔金融咨询有限责任公司的最终选择。

惠普计算器全球教育市场总监/亚太地区市场销售总监 Tony Jones表示,作为全球最大的IT公司之一,惠普公司也特别关注中国金融教育领域的发展,希望能够通过与东方华尔的合作推广中国金融教育市场金融计算器的使用,使惠普金融计算器能够在金融教育市场中发挥更大的作用,帮助金融行业从业者选择更快、更好的计算工具。 (林妍)

浙江海宁举办“海交会” 吸引资本与海外人才对接

日前,浙江海宁市举办了“第三届浙江海宁民营资本与海外智力合作交流大会”。到会的有54名海外人才,其中博士学位40名,超过74%,同时还有10名国家千人计划专家和6名外国专家携带最新的高科技项目前来参展。另外,还有众多的长三角地区的民营企业及高校科研院所、大专院校的师生与会。

据悉,本次“海交会”是为鼓励和支持浙商来海宁投资创业搭建的平台,推动浙江充裕的民营资本与海外高层次人才、项目对接,实现民营企业与海外高层次人才共同发展。

(俞亦 沈恩琴)