

业内期待已久的期货资产管理业务已于7月9日完成了征求意见,正式的试点办法将于近日公布。征求意见稿划定,开展资产管理业务的期货公司需满足BB以上分级、净资产5亿元以上,同时必须有一名高管及5名员工已获得期货投资咨询从业资格的要求。

期货操盘手争夺战开打

叶青

据近日参与中期协主办的期货资产管理业务培训班人士透露,如果流程顺利的话,这一创新业务有望从9月1日起实施。

寻找能够稳定获利的操盘手

来自华夏时报的报道称,“面对来势汹汹的资产管理业务,我们打算一手做好资产量化配置,一手着眼于外请的或者是内部培养操盘手,齐头并进。”某期货公司资产管理人士表示,近期刚从别人公司挖来一位全国实盘大赛重量级高手。“每年都能稳定盈利,擅长于做大趋势,等资管业务正式运行后,他会帮我们做资产管理,负责交易策略方面的制定,包括后期的期货基金。”

目前一些大公司已经在前期进行了交易员选拔比赛,培养自己的种子选手,并安排副总级别的人员进行专项管理,获得中期协监管最新分类评级的公司将会积极进行如资料、人才、制度、客户、场地、系统等方面的筹备。



中证期货郑州营业部总经理朱耀才认为,资产管理业务发源于期货公司体制外,成熟于证券公司,期货公司从事资产管理业务最缺的肯定是人才和经验,既有期货公司管理者并未实际从事资产管理业务,需要不断摸索经验,并总结完善。

私募团队跃跃欲试

自主性较强的投资公司或者是活跃于期货市场的私募团队,他们在面对日益临近的

资产管理业务又是怎样一种心理呢?

据北京尚银投资总经理彭洁介绍,鉴于前几年国内期货公司竞争同质化、盈利模式过于单一、研究水平不够深入、从业人员不能参与交易等问题,客观上存在一定的人才流失,这些人通过组建投资公司、私募团队或期货工作室来提升自己的实操水平,凸显自身专业性,以应对日益增长的客户理财需求,会抢先占领期货资产管理市场。

在投资顾问方面,一线的期货公司大多已经搭建了集团内部的投资公司或公司内部的资管部门,它们主打量化交易,也进行了一段时间的调试工作。从该角度来说,资管业务试点或之后的正式运行,对期货公司来说都是一个巨大的利好,有助于促进国内金融市场的健全和发展。

但同时也应注意,以前期货公司从事单纯的经纪业务,有内外成熟成熟的管制体系,基本出不了什么大问题。现在加速推出的投资咨询和资产管理业务,期货公司将进一步做好人才的储备和培养、系统的构建和划分、流程的梳理和优化、风险的测量和监控等多方面准备。

人才泡沫泛滥 网络实力派人才一将难觅

徐萌萌

去年,大批互联网企业刚刚赴美掀起上市高潮,近期又有大批企业计划排队赴美上市,有关专家表示互联网融资泡沫业已形成。伴随而来的就是浮躁的人才泡沫。

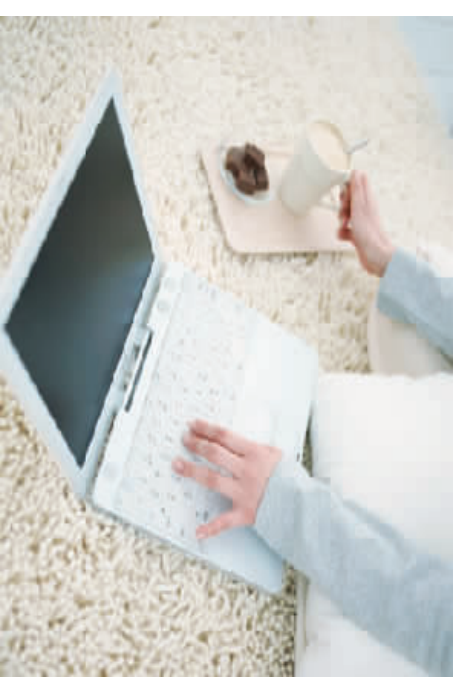
由于大规模的融资,企业有钱了就扩大团队,这导致企业高薪挖人,而员工对薪酬、期权漫天要价,却无法有对应的工作能力。进入公司3个月便自以为是老员工,工作6个月就敢吹牛说自己资深,工作1年便自认为是专家。据一位凡客管理层人物透露,目前该公司随便一个项目主管,在外要价都在20万以上。据业内专家表示,这股人才泡沫还会持续一段不短的时间。

众所周知,老板要获得解放,企业要想获得发展,就必须解决人的问题。其一就是学习用人的方法,其二就是知道怎么找到人。但面对如此严峻的市场形势,寻找人才谈何容易啊?

赢迥集团旗下网络中心负责人刘总在接受采访时谈到:目前互联网人才呈现两个极端:一个是低端趋势:很多人以为网络工作是一件门槛很低的活儿,往往凭借自己喜欢上QQ或者玩游戏的经历来夸大自己对网络的认识,而老板很多都不懂,导致公司充斥很多“伪”网络营销人才。

另一个趋势则是高端化:真正的网络人才对各方面的要求和待遇都很高,为什么会如此呢?因为“一个有实力的网络人才可以选择的路子很多,再不济自己去创业,一个月怎么也得有个万把元,所以普通的公司他看不上眼”,这种情况造成各路人才的要求水涨船高,企业用人成本急剧增加,除非公司拥有良好的前景与职业发展通道,否则“有实力的网络营销人才才会认为自己屈就了”。

对于应对之策,赢迥网络相关负责人称:企业可以寻求多种途径来实现人才的合理化分布,可以善用外部资源来供给人才输入,也要善于挖掘内部的电子商务文化培养机制,这样才能让人能进来,人能留住,早一天做,早一天受益。



中高端管理人才需求上升 ——浙江义乌人才招聘会管窥

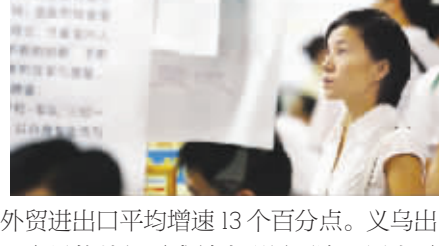
义乌市“相约成功”大型人才交流会7月21日在义乌市梅湖体育会展中心举行。“统观这次招聘会,国际商贸人才,电子商务人才,包括物流、会展、文化创意在内的现代服务业人才等专型专业人才尤为紧缺;相较往年,企业对硕士、博士这样的高端人才需求有所上升。”义乌市人力资源和社会保障局副局长张永民说。

商贸、电商、物流人才缺口大

据浙江在线消息,在义乌担任某企业管理顾问的徐先生在招聘会现场逛了一圈后说:“目前来看,义乌对电子商务、物流行业的用人需求较大。”

本次招聘会商贸行业共有145家企业提供2000多个岗位,内销和外贸业务员、翻译人员、单证员、跟单员等岗位比较紧俏。

“用人缺口大最主要的原因还是供不应求。”招聘会现场一个外贸公司的招聘专员说,义乌外贸公司等相关企业多,今年上半年,外贸形势总体较为严峻,但据义乌海关统计,今年上半年,义乌市外贸进出口总值为202亿美元,同比增长21%,高出全国



外贸进出口平均增速13个百分点。义乌出口产品的外部需求并未明显下降,用人需求也没有萎缩,但相关人才的数量还是较少。

“在公司内积累了经验和人脉后自立门户的也有不少。”一家外贸公司的招聘专员于先生说,这种情况在业内还挺普遍,员工熟悉了操作流程,手头也有了客户资源,如果对公司没有较高的忠诚度,有些就会自己开公司或开店。

中高级管理岗位用人需求上升

本次招聘会上,中高级人才的需求相比往年大大上升。义乌市人力资源和社会保障局专门为浙江蓝宇数码科技有限公司、浙江优纬光电科技有限公司、义乌西贝虎特种车辆有限公司设立海归博士创业创

新企业特设人才招聘专区,共推出研发技术员、光电工程师等高级管理和技术等150多个岗位。

“义乌的企业对中高级人才的需求势必会越来越大。”徐先生认为,现在义乌企业不少都是家族式管理,这种管理模式有好的一面,而企业在发展壮大中也会有它限制性的一面。

本次招聘会推出了总裁助理、品牌总监、市场总监、区域经理等职位,可以从中读出一些信息:现在不少企业雇用职业经理人,义乌的企业也正向一些擅长管理或技术过硬的人才抛出绣球,来推动企业的发展。

企业招“微博管理员”

除了一些常规岗位外,本次招聘会也出现了新兴岗位。义乌市双童日用品有限公司这次打算招聘两名“微博管理员”。一位前来应聘的何小姐说:“微博不新鲜,但是公司里招微博管理员还真的挺新鲜。”

义乌市双童日用品有限公司的招聘专员说:“两年前公司就开设了微博管理员一职,目前共有3个人在管理公司的官方微博。”该招聘专员说,设立这个岗位不只是发发微博,和网友互动这么简单,需要应聘者有一定的文字功底,不错的沟通能力,还要有利用微博进行营销、推广公司文化的意识。(浙)

投资经理职业规划不明确 基金专户人才难留

王慧娟

据上海证券报报道,专户监管制度的放开,点燃了专户投资相关各方的热情,然而随之而来的人才匮乏问题,却使得多数基金公司相当长的一段时间内只能“望财生叹”。

专户业务曾被视为基金公司与私募正面交锋的开端。但是,现在基金专户却已面临与公募同样的尴尬——人才流失。

专户投资经理人出走

专户成立之初,凭借绝对收益的吸引力,专户业务迅速发展,人才需求也急剧扩张,更多的公募基金基金经理投身其中。一时间,最优秀的基金经理们聚首专户。然而从2011年起,随着专户投资业绩的差强人意,专户投资激励机制不健全,公司治理结构等问题的暴露,专户投资经理的任职开始步入动荡期,许多投资经理离开转战私募、更换公司或者到一级市场,这对于造血功能本就不足的专户,又要面临失血的尴尬。

业界引起关注度最高的便是广发基金原专户投资部总监封树标离职,而其他未对外披露的专户投资经理的更换案例还有很多:深圳某公司旗下三只一对多专户均更换投资经理;上海某合资公司的一位专户经理弃专户奔私募;负责筹备专户业务的华商基金总经理助理庄涛转战一级市场。

另外,随着近几年公募基金数量的激增,投资人才匮乏现象更加凸显,公司间的人才争夺,导致了部分投资管理人才从专户

业务到公募基金的回流。

“新”专户遭遇人才困境

急于步入专户业务的中小基金公司正在饱受梦想近在咫尺而无法实现的煎熬:专户业务门槛降低,但没有称职的人才,专户业务无法开展,公司陷入对专户人才的极度饥渴状态。上海一家小型基金公司因为时间问题,在寻找合适人手上慢了一步,以至于无法申报资格。

上海另一家中小基金公司高管透露,其公司提前进行了专户部门筹建,“虽然专户负责人进入公司一年多由于并未实质开展业务,但还是要提前准备的。专户负责人非常难找,业绩不错的专户投资人,自然在原公司受宠,想挖角我们也开不起价码;业绩一般的,我们又不愿贸然请来,怕花了钱挖错了人。”因此,公司为了请到专户负责人,开出了不低的价码。

但这并不是所有公司都会采取的策略。北京一家中小小型基金公司就是采用了着手从公司内部培养合适的投资、研究人员来组建专户团队,并计划由其公募业绩出色的投资总监出任专户的负责人。

需要更好的土壤

“专户投资经理的出走,说到底仍是激励不足。”深圳某基金专户投资经理认为,在业绩激励方面,专户投资经理的待遇远不如私募。“一般公司会对专户客户承诺6%至8%的保底收益,在超过这个基准收益以外的部分,公司才能提取20%的收益,

而投资经理所获得的,仅仅是2至3个百分点。”

由于市场环境不好,专户投资经理的收入并非如人们想象中的丰厚。

此外,一些比较保守的基金公司对于专户投资经理和公募基金经理都采用同样的绩效考核办法,而这显然对专户投资经理更为不利。南方基金专户投资管理部总监吕一凡认为,对于专户人员的激励关键在于金额多少,而在于激励的方式。诺安基金明确提出“公募的平台、私募的机制”,已将专户激励制度的改革放在重要位置。

在本次接受采访的专户投资经理中,有近一半受访者表示,除了激励不够导致薪水不满意外,根本看不到清晰的职业发展规划。这其中,公司管理混乱,机制不清晰是最主要的原因之一。

上海某家中型基金专户负责人因不能忍受股东集权带来的管理机制问题,辞职转去一家更大的基金公司担任专户负责人。之后的两年间,他为这家公司搭建了十几人的团队,几十亿的专户管理规模,和每年过亿的利润。他说:“因为在这里我知道自己要做什么。”

投资经理希望能在一个机制明朗、管理得当的环境中工作,看到明确的职业规划,“知道自己要做什么”不能算是苛刻的要求。这样看来,如果公司在决策过程中除了考虑股东的回报,也多考虑下雇员的诉求、持有人的利益,那么对人才的吸引和人事稳定总是应该是有利的。毕竟,最终创造回报的还是“人”。



伊利入选全国就业创业工作先进企业

伊利目前拥有总部和全国130多家子公司,为6万多人提供了就业岗位。日前,伊利入选国务院评选的全国就业创业工作先进企业。

据了解,在伊利,员工平均享受培训时间在60小时以上。为了创建公平和谐的用人环境,伊利对员工的评估除了绩效考核之外,还启动了360度的评价体系。通过员工上级自上而下的反馈、下属自下而上的反馈、本人的反馈、平级同事的反馈、企业外部的客户和供应商的反馈,客观、准确地评价员工能力素质,敦促创建一个全员学习的环境,打造一个真正的“学习型组织”。

早在央视“中国年度雇主”的多次大型调查中,伊利员工的归属感、成就感和成长感指标都名列前茅,伊利也因此曾连续三次当选“CCTV最佳雇主”。

(依琳)

无指标限制 深圳推人才引进新政

《滨海时报》消息,深圳市启动新一年的人才引进政策,其中对普通高校应届毕业生无限制入户;外来务工人员统一采用积分入户方式。全市所有用人单位无引进指标限制,实现用人单位无障碍办理人才引进业务。

新政策规定,在接受应届毕业生上,不再发布毕业生个人申办接收的毕业院校名单,不再发布市外人才重点引进专业目录,也不再发布招聘员工职业工种目录,取消相应限制,凡符合城市建设发展需要的,一律对待办理引进,实现普通高校应届毕业生无限制引进入户。

在所有人才引进业务中,扩大个人申办范围,取消农业户籍人员引进限制。在毕业生接收工作中,将单位申办和个人申办条件等同;在市外调干业务中,全日制本科学历以上人员,以及全日制普通高等教育大专以上学历并具备相应资格人员,均可以个人身份申办引进。(财新)

六大行业上半年 人才需求看涨

日前,英才网联发布了2012年上半年专业人才需求指数报告。报告显示:建筑行业2012年上半年人才需求较去年同期增长27%;医药行业增长100.5%;化工行业增长73%;机械行业增长411%;金融行业增长52.4%;服装行业增长24%。

从职位来看,建筑行业的项目经理、室内设计师、建筑师,医药行业的执业药师、产品设计工程师,化工行业的工艺工程师、设备工程师,机械行业的生产管理、机械工程师,服装行业的服装设计师、设计总监,金融行业的基金经理/投资经理、证券分析师等成为今年上半年热门职位,招聘需求一路看涨。(王荃 孔悦)

电子商务业 存在较大用人缺口

由第三方机构中国电子商务研究中心和电子商务培训机构赢动教育近日公布了《2012中国电子商务人才状况报告》,报告估算,2012年的行业就业规模将达到265万人,而我国各类高校每年累计仅能提供8万多名毕业生。

这就意味着电子商务业存在较大用人缺口。报告共调查了1286家电子商务企业,有八成的受访企业存在招聘压力,有43.18%的受访企业表示缺乏各方面的人才,涉及电商运营、技术、推广、销售、供应链管理等方面。

人才流动性大的问题随之也浮出水面。报告显示,由于行业发展迅速且竞争激烈,为了夺得市场,许多电子商务企业没有时间和精力去培训员工而是选择“挖人”,这使得行业内跳槽成风。只有22.73%的受访企业表示人员稳定。(冯源)