

人才为王 | RencaiWeiwang

博时再现人事震动 公募基金 留才需合理的“激励”机制

□ 李光磊

近日，博时基金现任副总李雪松即将离职的消息，在业界传得沸沸扬扬。他是继分管投研的副总裁杨锐和首席策略分析师夏春离职后，又一位选择离开的博时大将。这只是公募基金高管“地震”的冰山一角。今年7月以来全行业掀起了人事变动小高潮，很多高管和基金经理纷纷离职。人事“地震”愈演愈烈的背后，是公募基金难以留才的尴尬。

人事“地震”愈演愈烈

有数据显示，截至8月5日，今年以来有39家基金公司的基金经理离职，共计66人离职，然而，只有1位基金经理是转投到了同行门下。

在基金行业中，人事变动是习以为常的事情，然而，大规模、高层次的人事“地震”无疑会给基金公司的发展和基民的投资信心带来较大的影响。“近期的基金行业人事变动，一方面由于全行业基金产品的迅速扩容，需要增聘更多的经理；另一方面，基金行业的整体生存状况恶化，促使许多从业人员寻求更好的发展途径。”一位业内人士如此评价。

值得关注的是，基金经理日趋年轻化。数据显示，截至8月1日，工作经验在4年以上的基金经理仅为223个，而去年同期则为164个。今年以来，任职年限在一年以内的基金经理数目就达到了191个。

“这会产生两个问题，一是由于新基金经理缺乏经验，需要在实战中锻炼和培养，这会使基金公司承担一定的风险；二是长此以往，会导致整个公募基金经理队伍处于一个比较‘年轻’的状态，不利于公募基金行业长期的发展。”有分析



人士表示。

离职潮暴露行业痼疾

一直以来，基金经理的频繁变动被市场诟病。自2006年以来，基金经理辞职已屡见不鲜，然而，随着2007年10月份大盘的迅速崩塌，基金经理的离职便此起彼伏。2010年年中开始，不少基金公司的总经理、副总和明星基金经理纷纷跳槽，开启了新一轮的行业离职风潮。

正如某专家所说，“如果一个痼疾长期存在的话，一定有体制机制上的原因。”离职潮不断涌现再次暴露出了行业体制上的弊端。

一是激励机制不完善导致人才大量流失。“每个高管或基金经理都有离职的具体原因，但核心问题还是股东对管理层的不满意以及公司治理的弊端。为将优秀人才留在公募基金，需要建立科学的治理结构。而给予员工股权激励，是吸收并保留人才的长效机制。”有业内人士分析称。

一段时期以来，公募基金离职潮一波接一波，既打击了基民的投资信心，又不利于基金业的稳定发展，如何挽留人才，构建合理的激励机制考量着行业的大智慧。

框架下突破以及监管层的引导下才有可能解决。”智酷金融研究中心负责人曾表示。

事实上，早在2010年3月，交银施罗德基金公司副总经理谢卫在全国“两会”上，就提出建立有效的股权激励机制，可使人力资本价值在基金公司股权结构中得到应有体现，增强基金公司核心人员的稳定性，摆脱基金公司核心人员流动频繁的困境，推动基金行业的持续健康发展。

昔日“公募一哥”王亚伟在离开华夏基金时曾表示，股权并非自己的诉求，但股权激励也很重要。“我在工作中也接触到了很多企业的领导，他们对股权激励有强烈的诉求，并不是因为他们个人需要拿多少股权，而是因为他们需要股权激励这种手段来留住和吸引他们所青睐的优秀人才。”

几乎每位“大佬”的离开，都引发一波关于公募基金行业股权激励的讨论，对股权激励政策的呼声也愈加强烈。可喜的是，今年3月底，监管层相关负责人曾表示，5%以下的基金业股权激励或员工持股可能会放开。此外，正在修订的《基金法》中，也将基金公司的股权激励写入法律。

专家有话：

随着公募行业的逐步成熟，对行业核心人才，尤其是从业经历超过10年的高管或明星基金经理的需求在不断增加。借助股权激励来挽留核心人才，已成为业内共识。全国人大财经委法案室主任朱少平曾公开表示，新的《基金法》最快有可能在年内出台。这或许意味着股权激励有可能在今年就成为现实，而困扰基金业多年的人才问题，有望得到缓解。

福建海内外揽才 “三棵树”百万年薪招高管

□ 汤顺清

据媒体报道，今年福建省将面向海内外招揽1849名高层次人才，其中年薪达100万元及以上的岗位有6个。

千余岗位全球公招

据介绍，福建今年向海内外招聘高层次人才岗位达1121个，需求人数为1849人，主要分布在医疗卫生类、工程材料类、经济管理类、信息科学类专业领域。

其中，福州市有福州博思软件开发、东南(福建)汽车、福建捷联电子、福建省集成电路设计中心、福州市规划设计研究院、福州市建筑设计院、福耀玻璃等19

个单位或公司的近100个岗位要招聘高层次人才。同时，厦门大学、福州大学、福建农林大学、福建医科大学、福建江夏学院、集美大学、华侨大学、漳州师范学院、福建工程学院、闽江学院等高校的逾300个岗位也要招聘高层次人才。

1个岗位年薪500万元

在待遇方面，此次招聘岗位中，提供30万元及以上年薪的岗位有54个，提供50万元及以上年薪的岗位有13个，提供100万元及以上年薪的岗位6个。

年薪最高的岗位是福建省奥翔体育塑胶有限公司总经理一职，年薪为500万元。提供100万元年薪岗位的单位包

括福建新东网科技有限公司、三棵树涂料股份有限公司、上杭县铜业局、新能源科技有限公司等。

福建省还将对高层次人才给予资金、股权等方面的资助或激励，并在住房、医疗、配偶和子女就业等方面提供保障。如，对从海外引进并入选福建“百人计划”的高层次人才，福建将给予200万元的补助。

有意者可上网“选岗”

据悉，高层次人才需求目录已发布在福建引进人才网(www.fjrsgov.cn/fjrc)，有意者可上网查询用人单位的联系方式。

当前，福建正全力推进海西建设和跨越发展，今后5年将进一步做大做强电子信息、装备制造、石油化工等主导产业，形成若干个产值超千亿元的产业集群，力争在产业转型升级方面走在全国前列。

福建省委组织部副部长陈向先表示，下一步福建将加大高层次人才队伍建设力度，实施特殊政策、探索特殊机制、打造特殊平台、建立特殊保障，最大限度、最大规模地引进一批高层次急需紧缺人才，培养一批高层次创新创业人才，储备一批高端后备人才，用好一批各领域的名家大师，为福建科学发展跨越发展提供坚强的人才支撑和智力保证。



国内外品牌酒店肉搏 高管人才告急

□ 亚或

近日发布的《2012年7月酒店高层人事变动统计报告》显示，7月份共有30位高管任命，比上月增加了7位，增幅30%，与去年同期相比，增加了8位。

从人事任命的职位来看，本月总经理职位的任命非常之多，共任命了16位，从任命品牌分析，本月喜达屋品牌的任命最为活跃，共任命了8位高管。

一般而言，每年的7月、8月都是传统的用人淡季，酒店的高管任命不会这么频繁。为何7月的人事任命如此之多？

中国酒店猎头第一品牌——乔邦猎头首席顾问项秉榔先生分析认为：除了是国际联号的持续加码开店外，中国酒店集团的逐步崛起也是一个值得关注的现象。如万达、绿地等知名地产集团都成立了自主品牌来管理旗下酒店，这种品牌之间的贴身肉搏，对中国酒店业来说是一个好现象，能够不断提高酒店人才之间的交流和沟通，从而最终给整个中国酒店行业带来“管理上的上台阶和规模上的出效益”。

“同时这也给酒店经理人提供了更多的发展机会，从乔邦的业务量在6、7月份连创新高的情况中也能窥测一斑，总的来说是淡季不淡。”

“国际联号”继续跑马圈地

如今的中国已经成为国际联号们实现最快速增长机遇的区域之一。

为应对旅游需求的急剧扩大，近年来各大知名酒店集团纷纷加速在中国布局。万豪国际计划在2014年之前将其在中国的酒店增加1倍，喜达屋饭店及度假村国际集团预计在今年年内将在

中国增设24家新店。

这两家公司均将中国视为仅次于北美的第2大市场。他们之所以急于在中国市场布局，除了中国国内的住宿需求增加，还在于中国游客在海外的存在感急速增加。喜达屋首席执行官(CEO)Frits van Paasschen表示，这些酒店希望通过尽快在中国提高品牌知名度，“使其成为中国民众熟悉的品牌，从而让中国人到海外旅游时选择这些酒店住宿”。

项秉榔先生表示，虽然酒店投资风险变得越来越大，但对国际联号酒店集团来说，中国还是一个跑马圈地的好地方，国际联号进军中国的步伐从来没有停止过，因而酒店之间的人才争夺战也是愈演愈烈……

本土品牌集中爆发

国际联号在跑马圈地的同时，本土品牌也在奋起直追。

2012年本土新酒店品牌集中“爆发”，继绿地、万达自主酒店品牌入市，首旅集团也宣布推出中国首个奢侈品酒店品牌“安麓”，进军顶级酒店市场。

据悉，2-3年以后，首批安麓酒店/度假村，将在北京的核心城区、都江堰、长三角、珠三角、环渤海等城市和地区亮相；根据绿地的计划，未来3年内，国内外绿地自主品牌酒店预计将达50家。

万达也计划于今年10月陆续推出第一批6家自主品牌酒店。其麾下首家豪华酒店——太原万达文华酒店已于近日揭幕。2014年年底，万达旗下管理的酒店将遍布北京、上海、武汉等门户城市和区域中心城市。

随着新酒店数量的不断增加，中国酒店对人才的需求无疑在加大。这也是近期人事任命频繁的重要原因之一。

南京将建国家级人才特区 高层次人才将享受减税优待

据悉，南京市近日出台了创建国家级“紫金人才特区”的意见，提出在2015年前创建成国家级紫金人才特区，并就人才引进和扶持创业给出了具体的减税政策。

根据意见，南京将在模范路科技创新园区、麒麟科技创新园、南京新城科技园和中国(南京)软件谷四个创新园区，南京高新技术开发区、南京经济技术开发区、江宁经济技术开发区和南京化学工业园四个国家级园区，仙林、江宁、浦口三个大学集聚区等科教人才富集区域，集中规划发展总占地50平方公里的“紫金人才特区”核心区。南京市将赋予特区核心区相当于市级经济管理及规划审批权限，优先安排用地计划。除国家和省明确规定外，特区核心区建设规费和国有投资平台土地出让金全部返还特区，作为国有股份，五年内不参与分配。

为了推进政产学研金合作，加速大学校区与人才特区融合发展，南京将大力支持大学科技园的建设。根据计划，到2015年，按“孵化器+加速器+产业园”模式，规划建成20个大学科技园。按“产业技术研究院+学科型公司”模式，南京规划建成60个战略性新兴产业创新中心。

在对于高层次人才的優惠政策方面，

南京计划逐步推行个人所得税和进口税优惠，适当增加高层次人才个人所得税税前扣除项目，对其购房租房补贴等收入，子女教育、家属抚养等支出，允许按一定比例税前扣除。对于技术转让、技术入股、期权激励所获收益等，暂不缴纳或暂缓缴纳个人所得税。

根据规定，海外留学归国人才、港澳台及外籍高层次人才，凭“南京蓝卡”可直接办理相应期限的居留签证或许可；符合条件的外籍人才，凭“南京蓝卡”可直接办理《外国人永久居留证》。

高层次人才适龄子女接受义务教育的，免试免费就近安排公办学校入学；接受学前教育的，在公办幼儿园就近优先安排；接受高中教育的，减免学杂费；就读国际学校或国际班的，按公办教育生均经费标准给予补贴。

南京制定了明确的创建计划，2012年，提出拟请中央和省重点支持政策，启动并完成相关申报程序，争取成为国家级“人才特区”试点区域。

据了解，到2015年，国家级“紫金人才特区”将总体建成，并探索出具有全国示范意义的人才发展模式。

(新华)

