

在一年半的时间内,公募基金公司数量可能会翻倍 “大公募时代”来临 人才争夺战升温



6月1日起,新基金法开始正式实施。随着公募业务向券商、保险资管及阳光私募机构放开,一个“大公募时代”正在走近市场和各类投资者。

而对于布局公募业务,各大机构已是蠢蠢欲动,所有准备工作中团队的搭建成为重中之重。在此背景下,一场财富管理各细分行业间的“人才争夺战”已悄然升温。

公募大扩容时代

新基金法的实施,除了向符合条件的券商、保险资产管理、阳光私募和PE、VC类的机构发放公募基金牌照之外,还降低了发起设立基金公司的机构和个人的门槛,新设基金公司也变得越来越容易。公募基金管理公司的设立门槛将越来越低,越来越多的新公募基金公司将有望批量涌现。

业内人士预测,到明年年底公募基金管理公司或者发行公募产品的其他机构数量将会达到150家-200家。而截至今年4月

份,公募基金公司数量只有80家。也就是说在一年半的时间内,公募基金公司数量可能会翻倍。

对此,招商基金总经理许小松5日对媒体表示,新基金法正式实施后,公募基金即将进入“大扩容时代”,基金公司们正在进入人才争抢的“战国时代”。部分公募基金经理和高管人员已经辞职或者酝酿辞职,准备自主创办公募基金公司。

许小松介绍称,最近在北京召开行业会议时,领导们开始讲“开放包容,公平竞争”,在座的基金公司老总们都意识到马上要进入更激烈的竞争阶段了。

许小松表示,近来有部分公募基金公司高管和明星基金经理辞职,是准备自主或合伙设立公司。此外,更多人还在辞职酝酿期,大家还在等待一个契机,等待证监会出台新基金法实施后的相关细则。

公募应对挖角大战

深圳一家中小型公募基金公司董事长在接受《第一财经日报》记者采访时表示,今年四五月份以来,公募基金业内普遍开始重视即将出现的人才争夺战。新基金公司的设立肯定要从原有机构挖人,且新基金公司条

件更优越,甚至可能会提出股权激励。现阶段,各家公募基金公司都在制定或公布“留人”计划。中小型公募机构的压力更大。

该公募基金董事长称:“现在我们一旦有骨干员工辞职,先由分管副总出面挽留;没谈拢,总经理和我都要出面谈。据我们了解,有几家猎头公司接到了从公募基金挖人筹备新公司的订单。防不胜防的是,既要防外人来挖,有的基金公司还要防股东单位来挖人。”有的公募机构,原来的小股东计划独立设立新公募基金公司,也会到持股的公募基金公司来挖人。

许小松也对记者表示,近段时间很大部分精力也放在考虑“人才计划”上。目前招商基金内部正在制定一套颇有吸引力的激励办法,“有比较大的动作,公布时间也不会太长。”他还表示,招商基金的目标不仅在于“留人”,而是希望能通过新的激励措施的实施,增强公司以及在前海设立的资管子公司对于高端人才的吸引力。许小松强调:“只要你有能力,有资源,都可以来谈。我们舍得给待遇。”

不过,招商基金工作人员向记者透露,目前公司筹备中的新激励措施并不包括股权激励。(一财)

襄阳出台优惠政策鼓励大学生创业就业

记者日前从襄阳市人社局获悉,该市政府日前出台《关于鼓励和支持大学生来襄创业就业的若干意见》,以更加优惠的政策吸引大学生来襄创业、就业。

来襄创业的大学生,是指全日制普通高校(含国家承认学历的境外院校)在校生和毕业5年以内,在襄阳市首次注册创办企业并担任企业法定代表人的大学生;来襄就业的大学生,是指全日制普通高校(含国家承认学历的境外院校)毕业5年以内,首次到襄阳市企业工作,且与企业签订一年以上劳动合同,并缴纳社会保险费的大学生。

提供创业扶持资金 减免部分税费

大学生申报的创业项目如果技术含量高、市场前景好、带动就业多,政府可给予1-10万元的启动资金补助;成功经营一年的,经认定后给予实际到位资本金30%、

最高不超过5万元的一次性创业补助;大学生租赁创业场地的,三年内每年给予最高不超过5000元的租金补贴。

大学生独立创业的,可申请最高不超过15万元的小额担保贷款;合伙经营和创办微型企业的,可申请最高不超过100万元的小额担保贷款;创办劳动密集型企业的,可申请最高不超过400万元的小额担保贷款。

另外,大学生创办企业,上缴的各项税收及团队成员个人所得税形成的地方留成部分,5年内全额奖励给企业和个人;除国家和省规定的必须缴纳的费用外,3年内其他行政事业性收费全免。

发放生活补贴 优先租住公租房

来该市创业、就业的具有学士学位的本科生,按每人每月500元标准发放生活补

贴。生活补贴一年一发放,发放最长期限不超过三年。

来该市创业、就业的大学生,申请落户的,公安部门及时办理落户手续。

在本市无自有住房的,三年内可优先申请租住“隆中人才公寓”“白领公寓”“蓝领公寓”及其他保障性公共租赁住房;在外租房的,按每人每月200元的标准给予租房补贴。租房补贴一年一发放,发放最长期限不超过三年;首次购买住房的,正常缴存住房公积金满六个月后,即可申请公积金住房贷款。

落实相关待遇 建立绿色通道

到该市民营企业工作的大学生,在机关事业单位领导岗位选拔、专业技术职称评定、科研项目经费资助、科研成果或

者荣誉称号申报等方面,享受与本市国有企事业单位同类人员同等待遇。

建立大学生创业就业绿色通道。市行政服务中心投资代办窗口对大学生创业实行全程免费代办服务;政府部门、各社团组织、各级各类创业就业服务机构在融资担保、创业培训、开业指导、项目论证、管理咨询、人才招聘、形象宣传、信息服务、人事代理等方面,为创业、就业大学生提供全程服务。

据介绍,该市计划每年要新增来襄创业大学生2000人以上,5年达到10000人以上;新增来襄就业大学生15000人以上,5年达到75000人以上。

(田伯韬 秦洪明)

1.2 亿人才流失国外皆因人才成了“柴火”

■ 郭元鹏

记者近日专访了中央人才工作协调小组办公室负责人。该负责人告诉记者,虽然中国已从人力资源相对匮乏的国家发展成为第一人力资源大国,但流失的顶尖人才数量居世界首位。该负责人介绍,到2010年底,人才资源总量已达1.2亿人。(6月4日《新华网》)

有资料显示,中国科学院对1907名全球顶尖科技创新人才进行筛选分析发现,在当前任职比例的国家排名中,中国在物理、数学位居第9,计算机位居第8。这说的都是流失的人才,这些人到了国外都成了人才。我们在“痛恨”人才洋媚宠外的时候,也该问问自己:为什么等金子发了光才知道珍贵?

人才流失,不能把板子都打到人才身上。这背后有着无奈的现实,最大的诟病就是没有公平的出彩机会,就是怀才不遇现象增多。不拘一格用人才,我们喊了多少年,终究还是败在了“任人唯亲”的石榴裙之下,“任人唯贤”也只能成为怀才不遇的中国梦。减少人才流失,需要建立一个真正公平的用人环境。一是,打破以学历论英雄的制度,在招录、提拔中注重实用人才,就像珠海的公务员招录专门给一线工人、农民留出名额一样;二是,改变职称挂钩岗位和工资的现状,甚至可以取消这一方式,职



称真的代表不了水平;三是,确保招录的公平性,招录中的面试官不能出现本单位、本地区的公职人员,能否委托一个信誉好的中立机关,面试官名单绝不能泄露;四是,能者上庸者下不能流于形式,科长可以当局长,局长不行也可以当科长;五是,“工程验收终身制”的理念可以引入到招录和提拔上,谁签字谁负责到底。

我们不能在年轻副县长的现实中谴责人才,我们不能在小学生、中学生都可以吃空饷的现实中谴责人才,我们不能在研究生卖猪肉、博士后争着去当有编制的环卫工的时代里谴责人才,我们更不能在我们眼中的“庸才”成为人才的时候才发现他们是人才!公平的用人制度,就要消灭官二代、官三代,甚至是官四代现象的滋生,就要杜绝“我们一家人都是公务员”的猖狂。不将用人不公平的这只老虎关

进法治的笼子里,它咬伤的就不仅仅是某一个人,而是整个社会的肌体。

有报道,说当前国际人才竞争硝烟渐起。许多发达国家通过改革移民政策,加大人才吸引或留置力度,一些发展中国家也不甘示弱,纷纷加入全球人才竞争行列。为了应对争抢人才,中央人才工作协调小组办公室负责人说,近些年来,在“千人计划”引领下,有近百万留学生回流,其中高层次人才两万多。

我只想说这么一句:别等金子发了光我们才知道珍贵,如何发现人才、培养人才才是关键,这其中最需要做的事情就是,提供一个公平的出彩机会,只有这样人才才有可能成为人才,不然再好的“柴”最后只能成为一块朽木!而当人才只能成为“柴火”的时候,人才流失也就无力阻挡了。

近两成智力密集型企业招人难

近两成智力密集型企业认为招人难,企业所处地交通不便成为突出原因。日前,广州大学广州发展研究院发布《广州市智力密集型企业就业现状与对策建议》报告,建议政府介入人力培训开发。

这一报告基于广州市人社局与华南农大的专题调研。调研中,采取分层抽样方式,对全市341家

企业进行问卷调查。

报告发现,作为智力密集型企业六大产业中,“最吸纳就业”的是新能源汽车。从固定资产投资-就业比来看,2009-2011三年中,新能源汽车行业每万元固定资产投资平均吸纳就业为40人,其次为新材料与高端制造业行业,生物与健康产业行业等。同时,报告

显示,83.8%的受访企业认为,招聘新员工“较容易”或“很容易”,只有16.2%的企业认为“较难”或“很难”。他们认为难的原因是,企业需要的人力资源市场供应不足,专业要求严,企业待遇低等。此外,企业所在地交通不便,地理位置较偏。

(刘雪)



教育部副部长: 规范用人招聘行为 坚决反对就业歧视

针对2013年的就业形势,教育部副部长杜玉波在接受新华网专访时表示,教育部门 and 高校积极应对,以更大的力度促进高校毕业生就业。

杜玉波说,针对严峻的就业形势,教育部门和高校积极应对,以更大的力度促进高校毕业生就业。

一是及早部署推动,去年11月、今年2月、4月教育部分别召开教育系统部署会、形势分析会、工作推进会,督促各地各校全力做好工作。

二是着力完善政策,积极配合有关部门研究拓宽渠道、扶持创业、困难帮扶、征集入伍等有针对性的政策措施。

三是大力拓宽渠道,及时根据形势变化,与有关部门联合举办多场大型招聘活动。截至目前,各地各高校为2013届毕业生举办的具有一定规模的现场和网络招聘活动约1.4万场,比去年同期增加1000余场。

四是强化就业创业服务,要求各地各高校加强创业教育、就业指导 and 信息服务。同时,规范用人招聘行为,坚决反对就业歧视现象。

五是着眼当前和今后,主动适应经济社会发展需要,不断加大本科专业调整力度。去年教育部颁布实施了新的本科专业目录和本科专业设置管理规定,超前部署了一批国家战略性新兴产业发展和改善民生急需的相关学科专业,在本科教学中重点支持1500个专业点开展综合改革,进一步优化研究生人才培养类型结构,扩大专业学位招生规模。

(商亮)

关于举办“《四川企业社会责任研究报告 2012》 发布会暨骨干培训班”的函

为了深入贯彻落实党的十八大精神及四川省委十届三次全会精神,定于6月26日举办“《四川企业社会责任研究报告 2012》发布会暨骨干培训班”。届时将邀请省委省政府有关部门、新闻媒体、履责领先企业代表等出席。

会议内容:发布《四川企业社会责任研究报告 2012》;宣布履行社会责任企业光荣榜和“责任之星”企业名单;企业经验分享;讨论四川企业社会责任评价体系;企业社会责任基础知识培训。

会议时间:6月26日全天。

报到地点:外地代表于6月25日在成都市芳邻路10号毓秀苑宾馆报到(食宿费用自理);本市代表于6月26日上午8:30-9:00在省社科院图书馆二楼演讲厅(成都市一环路西一段155号)。

会议费用:会务及培训费300元/人。

联系人:何祖伟

联系方式:028-87035127;13982097945;hzw1127@163.com。

四川省社会科学院经济所
四川省社会科学院企业社会责任研究与评估中心
企业家日报
二〇一三年六月七日

附:报名回执表

报名回执表

经研究决定,我单位选派以下人员参加:

单位名称	邮编	
通信地址	E-mail	
联系人	部门	手机
电话		传真
姓名	性别	职务
	部门	手机
	E-mail	地点

注:此表复制有效。反馈时间:2013年6月20日以前(也可以邮件方式反馈)。