

券商资管刮人事风暴 多家总经理被换

证券时报记者获悉,中信证券、海通证券、广发证券、申银万国、银河证券、国信证券、招商证券、东吴证券、长江证券、东海证券、民族证券、中邮证券、中航证券等资管业务掌舵人均告被更换。业绩不佳、绩效激励不足、高层动荡牵连、经营理念不统一、个人发展等五大因素成为高管变动的主要原因。

风暴始于去年中

据悉,此轮人事风暴从去年下半年即开始,一直持续至今年4月。2012年6月,因两只产品被清盘,长江证券资产管理部总经理张义波递交辞呈,由风险控制部总经理聂祖荣接任。在长江证券内部,聂祖荣一直大有“救火队长”的表现姿态。当年,长江证券研究所所长张岚离职,聂祖荣也兼任过这一职务,并曾放言中国A股结构性牛市已到来。

目前,长江证券旗下多个产品业绩排名靠后。截至17日,长江证券“超越理财趋势掘金”在222只同类资管产品最近1年回报率排名中位列第200名,亏损超过8%。

与此同时,因内部动荡及改革遇阻,银河证券资产管理部总经理王恒在同一时间递交辞呈。随后,银河证券于去年7月启动资管总经理招聘。据悉,接任人选早已确定,将在近期公布。“银河证券将成立资管子公司。”该接任人选告诉记者。

同样,因高层震荡,招商证券资管部总经理柳星明也在去年递交辞呈,此前,该公司分管资管业务的副总裁汤维清先一步离职。

此后,几经波折,招商证券终于在去年末选定旗下香港子公司副总经理何钟接任。何钟可谓是招商系老班底。在进入招商证券前曾在ING投资管理公司亚太地区任职经济学家,进入招商系后曾担任招商基金投资经理、招商基金投资委员会委员及固定收益委员会主席,招商证券香港公司研究部主管、招商证券国际部董事、招商证券香港公司副总经理等职务。

去年发生人事变动的还有东海证券,此前该券商资管因前资管投资决策委员会“铁



三角”分崩离析而一蹶不振,产品业绩排名垫底。随后,东海证券从某地证监局聘请一位处长担任公司副总裁分管资管业务。

值得注意的是,东海证券管理层近乎清一色的监管系统背景,从董事长、总裁到副总裁,多位高管此前曾任任职监管部门。东海证券现正试图走出一条资管自我救赎之路,公司管理层也颇为重视,总裁刘化军还兼任了中国证券业协会资产管理委员会副主任一职。

截至6月17日,东海证券旗下东风2号、东风6号在最近1年回报率排名倒数,在222只同类资管产品中,双双进入倒数后10位,亏损幅度超过15%。

今年风暴愈演愈烈

去年人事风暴仅仅是个开始,今年起,券商资管的高管动荡更为猛烈,不少大型券商卷入其中。

颇为曲折的是中信证券。该公司资产管理部董事总经理吕涛已不再负责资管部管理工作,转而由刘军重返资管部主管大局。刘军曾在2006年前担任过中信证券资管部总经理一职,后因中信入金主通,遂调入中

信金通证券担任董事长一职。

与刘军类似的是,吕涛此前担任中信证券资产管理部副总经理,并从刘军手中接任总经理,随后赴中信基金担任总经理,再返资产管理部任董事总经理。

紧随其后的是海通证券资产管理公司。记者获悉,公司总经理卢文伟业已离职,返回海通证券任职。海通证券资管虽然早早独立成子公司,但旗下产品业绩一直没有起色,多个产品业绩不佳。截至本月17日,海蓝量化增强在最近1年回报率位列222只同类产品的207位,亏损超过11%。

据悉,海通证券曾制定今年资管规模跃增计划,而这一计划似乎并不被资管子公司管理层所接受。据悉,卢文伟卸下的资管公司总经理一职将由海通证券分公司总经理李井伟接任。李井伟曾是海通证券经纪业务功勋元老,在公司内部深得各方认可。

与海通证券类似,国信证券资管帅印也由旗下分公司老总接任。据悉,国信证券资产管理部总经理徐敬耀也在今年一季度离职,其接任者为国信证券浙江南分公司总经理洪霄。据悉,洪霄曾长期担任国信证券营业部总经理一职,对经纪业务颇为熟练。

李书福:不同阶段有不同用人策略



吉利再度发布人事调整公告,宣布孙晓东出任吉利集团销售公司总经理,同时兼任集团品牌市场和产品规划副总裁职务。此次人事变动后,原销售总经理刘金良被任命为负责集团新能源汽车营销的副总裁。

上述人事调整被认为是李书福在吉利战略转型进入第三阶段后所进行的组织结构再造。资料显示,吉利汽车自2007年5月起以《宁波宣言》为标志开始实施战略转型。其中转型第三阶段的目标是:用三到五年时间,将吉利集团打造成一个具有全球影响力和国际竞争力的全球化企业,成为世界五百强企业。

据悉,在上述目标的激励下,李书福对其新团队的要求是将发展思路由此前的产品线管理向品牌线管理的方向进行转变。这其中主要包括两个方面,一个是将品牌理念融入到产品开发、生产及销售的全过程,使吉利旗下的车型更加适销对路;一个是加快打通吉利与沃尔沃之间的沟通路径,以实现“大吉利”构架下的双品牌优势互补。

对于孙晓东将正式接棒刘金良出任吉利销售公司总经理,分析认为,这其中“为实现集团已经制定的战略发展目标”这几个字尤为关键,因为它代表着孙晓东即将担负的重任和李书福对他的期望。

有消息称,拥有上海通用十多年经验的孙晓东,将是吉利汽车未来品牌格局与产

格局的重大改革者。他将运用以前合资公司的工作经验,再造吉利营销体系,帮助吉利实现销量的快速提升。

值得注意的是,在吉利集团内部,孙晓东也在担任“吉利控股集团战略咨询委员会”秘书长一职,负责整合与协调吉利品牌与沃尔沃品牌。因此,在主抓吉利汽车的品牌整合后,孙晓东也将能够更为有效地调度集团内各种资源来应对接下来的“大吉利”规划。

事实上,为了顺利实现吉利的战略转型目标,李书福的人事调整自2011年底起就已经开始进行。2011年12月29日,吉利宣布:推选杨健为董事局专职副主席,主持董事局工作,任命安聪慧为集团CEO、总裁。

分析认为,在吉利集团人事调整中,帝豪品牌的成功运作经验或将成为未来吉利新团队着力推广的目标。资料显示,在此次就任吉利总裁兼CEO之前的很长一段时间,安聪慧一直担任吉利宁波生产基地总经理。目前吉利最为热销的产品帝豪系列便诞生于此。而冯擎峰在任帝豪汽车公司总理期间,则主导了帝豪EC7车型的开发、制造和供应链体系打造,将帝豪EC7打造成为中国目前最成功的车型之一。

从上述一系列的人事调整可见,李书福在用人上的腾挪术,就像吉利汽车的发展速度一样令人目不暇接。而几乎李书福的每次

调兵遣将都会让吉利的发展步入一个全新的阶段。这也让李书福在行业内以用人之道而著称。”一位业内人士说。

其实,对于自己的用人原则,李书福也曾有过阐释。今年年初,在沈晖放手沃尔沃中国区事务时,李书福曾对媒体解释,每一个企业在不同的历史阶段有不同的用人策略,每一个企业在不同的发展时期有不同的需求。沈晖已经为沃尔沃中国成功地组建了优秀的班子,打下了非常良好的基础,接下去的沃尔沃中国已经进入如何制造出优秀产品的历史阶段。

而这样的用人原则也彰显出了李书福果敢、狠厉与务实的一面,“李书福的用人手段可以说简单直白,跟得上企业发展中期,不好说是即换,早期的彼得、南阳如此,中期的徐刚如此,直到现在的赵福全、沈晖。出发点只有一个,就是保证企业的高速发展。”分析人士称。

李书福最近一次谈到他的管理之道是在不久之前落幕的上海车展。他说,做企业就是不停地打基础,通过战略转型,吉利已经走在一条正确的道路上,现在需要做的事情就是,坚持走下去。

只是如今,随着“大吉利”的国际化路线推进,更多不同肤色的面孔也在不断出现在李书福身边,这对一向“惜才”的李书福来说,可以说既是机遇也是挑战。(高薇)

大券商震荡还远未结束,就在上月,申银万国证券资产管理部也刚刚经历震荡。总经理单蔚良率队离职。目前,资产管理部由研究所副所长强立调任资产管理部任副总经理并主持工作。

值得注意的是,申银万国总裁储晓明对于资产管理业务颇为重视,自身还兼任中证协资产管理委员会主任一职。

此外,广发证券资产管理部总经理陈阳业已不再肩负部门日常管理工作,该部门副总经理兼投资总监李延刚随后接手主持日常工作。而去年广发证券的资管业绩也颇不如意。

中小券商多因业绩变动

除却上述大型券商外,不少中小型券商也卷入其中。

以东吴证券为例,该公司资管因业绩波动,总经理一职已经三易其手。因产品业绩较差,该分公司资产管理部李纯刚、王位、陈强曾分别轮流主持过资产管理部工作。今年,这一帅印则交到了冯恂手中。

据悉,冯恂曾担任国联证券副总裁,分管研究所,并兼任华英证券董事一职。跳槽至东吴证券后,冯恂即负责主持东吴证券研究所工作。

除业绩波动以外,中航证券高层动荡不休,导致资产管理分公司总经理陈天虹带队离职,这也使得旗下金航系列集合理财业绩一蹶不振。截至17日,中航证券多个产品业绩排名靠后,以近1年回报来看,金航1号以亏损11.66%在222只同类产品中排名第210名,金航2号更是以亏损19.45%在同类产品中排名第2号。

此外,也有因个人发展际遇引发资管帅印交接的案例。一季度,民族证券资产管理部董事总经理金葵华升任公司副总裁,分管经纪业务,其帅印则交由原中邮证券资产管理分公司总经理李沈军接任。据悉,李沈军在进入中邮证券前曾任中投证券证券投资部执行总经理、华融证券资产管理部副总经理。

(黄兆隆)



史玉柱自曝用人两大标准:就是毛主席说的又红又专

“建立团队是一个庞大的系统工程,是办企业第一重要的因素。”“一个企业最核心实际还是靠人,巨人重新起来,资金没有多少资金,实际上还是靠我们这批人。人确实是十分关键。”“无论投资还是创业,核心因素都是人。”……中国企业家网首发《史玉柱自述:我的创业历程》,此文整理出史玉柱24年来的10条带队伍的心得。

史玉柱说:选人标准就是两个,毛主席说的又红又专。以下是自述:

红,指人品好;专,指他的业务好。其实这个是从两方面说的,其实任何一个团队,你在周围找人,都是能找到合适的人的,又红又专的人都是能找到的。

红,我想稍微有一点经验的人,其实他的人格早期还是能看出来的;专,其实大部分跟培养有关。

你如果给他放那个位置,却不授权给他,那他永远忘不了。你要把他放在那个位置上,还要授权给他,然后就培养他。

当然我还有一个特点,其实我挺保守的。

一般关键岗位用人,我都是用跟我10年以上的人,像刘伟都已经跟我快20年了。几个关键岗位的人,跟随我差不多都在15年以上。这种人,能力你肯定了解了,跟你3年你就已经很清楚了,红的问题自然解决了。

过去给他这么多经济上犯错误的机会,他都没犯经济错误,经过考验的,所以也没事。所以我用人上面,我觉得还好,从没出什么太大的问题。

要允许下面的人犯错误用人,他可能是70分,我可能是90分,我授权的时候,我就要忍受这个20分的差距。必须忍受,我也能忍受。

比如我前面说的保健酒,我看到就不行。这个做是能做,但是我总觉得,最后这块的利润对公司的贡献,比脑白金会小很多。

虽然我觉得不行,但是决策权在他们。最后他们不做就了,当然也不能说是失败的,但是他们也就说了成功,不能说他们自己后来也觉得我当时的提示是对的。但交一次学费不就好了吗?下次就不这么干了。

如何授权

我授权比一般的老板会彻底一点。就是下属非常坚持的,如果我又不是说100%有把握的,我一般不会否决他。我只是觉得,我也没有把握100%会说失败,最后它也不能完全说失败,但是称不上成功,称不上大成功,所以我觉得花那么多精力比起来不太合算。

我还是觉得,选中了人,然后给予授权,给予科学的一些监督,就行。

我的几个企业,用人都是用的我内部的老干部,但像创业的人,上来就应该这样:你先带他带一段,送一段,然后充分授权,因为他只有在充分授权之后,成长才能更快一点。

要允许他犯一些错误。当然如果是灭顶之灾的错误不能让他犯,但是作为一个一把手来讲,你已经去抓了命脉了,其他的地方只要不是财务问题,只要不是安全问题,它一般也不会是灭顶的,一般来讲犯个错误还都有纠正机会。

(中国企业家网)

企业人才慌源自人才培养荒

江金骐

万科有一句名言:人才是一条理性的河流,哪里有余地,就向哪里汇聚。谁能成为这块空地,就看企业管理者们的智慧和努力。企业做得越大,人才荒越成了一把杀猪刀。几乎所有成长型企业都在说:我们发展的最大瓶颈不是资金、不是项目,也不是经营模式,而是人力资源。

就在企业的喊叫声连成一片时,教育部公布的消息显示,2013年全国普通高校毕业生刷新纪录,届时,近700万的应届高校毕业生将同场拼杀“最难就业季”。一边是用人才单位求贤若渴,一边是百万学子削尖脑袋找工作,由此看,中国的人力资源从源头补给上,存量和增量都无缺失之虞,人才之所以出现“断层”,要么是人才和人力的错位导致了企业用工荒,要么是用人单位对人力资源的消耗、培养乃至人事配置上出了问题。

人才是企业最稀缺的资源,这在实力

强、国际化程度高的企业里也是如此。不过,此类企业所说的人才稀缺,多指那些尖端、绝无仅有的人才,但我国企业目前出现的人才危机,多数表现得很初级、很中低端,掰开来无非体现为两大块,一是操作一线上出现的“用工荒”,再就是有一定技术含量的管理岗、经营岗或其他技术研发岗的“人才荒”。“人才荒”和“人才慌”并存。为什么我们的企业缺乏人才呢?客观上说,人才供需的结构性矛盾是产生问题的一个原因。

针对企业自身的这些问题,国内许多做大做强企业悟道其中。比如号称不迷信海归、不迷信MBA、不迷信“空降兵”的苏宁电器,经过10多年的人才持久战,现在无论是苏宁传统业务的快速扩张,还是新兴事业的横空出世,公司随时可根据需要,在自己的人力资源库中挑出“事业经理人”。苏宁能打出今天的人才高地,得益于公司2002年开启的“1200工程”。10年来,公司为打造这项人才梯队工程,每年招聘千余名应届大学

毕业生。为从基层培养管理者,苏宁为每名“1200工程”的毛坯式人才,都要投入6-8万元的培养费,至此,公司为该项人才工程共计投入26亿元。苏宁董事长张近东称,为人才培养所做的投入,不能叫费用,应该叫投资,是为企业未来做投资。

GE、IBM等国际大牌公司也如出一辙。GE公司认为:我们真正的核心竞争力,并不是在制造业或者服务业,而是制造人才的能力。我们之所以能够在全球的很多市场取得成功,是因为我们是人才工厂。相比之下,国内的许多公司,虽然也推出了形形色色的“人才培养计划”、“人才梯队工程”,甚至创办企业大学,但多有装点门面之嫌疑。据观察人士透露,在国内多数公司中,人力成本的预算、人才培养的经费以及各种奖金的配发等,玩的还是“随行就市”的老把戏。由此可见,作为长线的、须有真金白银追加的人力投资,真正做起来谈何容易。

虽说跳槽是职业人士的“家常便饭”,但

人才的离去尤其是优秀人才的离开,对公司的损失不言而喻。跳槽的原因很多,但与人才升迁通道、薪酬匹配、企业文化认同、人际关系维护等无不牵扯。

据CRF调查,凡被该机构评为“杰出雇主”的企业,很少出现上述问题。比如就升迁来说,不论员工选择专业路线,还是管理路线,这些“杰出雇主”都无一例外地为各层级员工设计好晋升通道。例如中兴通讯,在人才任用时,公司明确提出要为员工提供“3+1”等模式的立体化发展通道,员工可从自身意愿、个人能力出发,选择某一通道,成为某一领域的专家;也可通过职位调整、内部调动和轮岗方式,横向拓展职业领域。

如果说职业发展平台能提升人才对雇主的忠诚度,那么好的企业文化则是企业留人的不二法宝。就像万科,虽然它吸引人才的法宝首推极具竞争力的执业平台,但充满理想主义色彩的万科文化,是对人才最大的、最富有感召力的诱惑。

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状,也可用于流行感冒的预防和治疗。

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