

金融建模大赛渐热 私募高校争夺量化人才

近日,有数家专注量化投资的私募与高校合作举办各类金融建模大赛。为了更持续、有规模地挖掘人才,一些私募还建立起专门培养量化投资策略分析师的实习基地,并将引入美国先进系统快速、高效地评估策略和筛选人才。随着量化交易逐渐盛行,私募、期货公司等机构的高校量化人才争夺战正在打响。

期货日报记者日前获悉,专注量化投资的广州玄同资产管理公司 11 月 20 日开始携手华泰长城期货广州营业部、华南理工大学举办华工首届金融建模大赛。据了解,所有的参赛学生可接受期货知识、TB 软件使用及量化投资等专题培训,前三名选手将有机会到广州玄同和华泰长城期货实习,若表现优异可转正。

“金融产品多种多样,数学专业的人才最容易在‘大数据分析师’这个领域发挥自己的优势。量化就是用数学去建模,去解决大数据中间的信息处理问题,获取收益。”华南理工大学原金融统计系主任、广州玄同创始合伙人谢乐军表示,他们团队主要是根据历史数据组建很多模型,这些模型组合起来就产生了各种策略,来适应不同规模资金的运作。大的策略由超过 30 个模型组合而成,策略越大,需要的资金量就越大。据了解,广州玄同

团队成员主要来自数学、物理和计算机专业。

实际上,在广州玄同之前,就已经有私募在量化人才培养方面与高校开展深入合作。今年 5 月,广东凯纳投资管理有限公司携手广东金融学院、华南师范大学和广东工业大学举办了广东省首届金融建模大赛,比赛吸引了全国 15 所高校的上千名学生参赛。比赛结束后,广东凯纳筛选出了十几名优秀选手作为实习生,最后有部分成为正式员工。

在此次尝试成功后,广东凯纳决定再接再厉。11 月 22 日,广东凯纳与广东金融学院合作建立的金融投资策略分析师校外实践基地正式挂牌。针对此次合作,广东金融学院副院长刘洁表示:“这是我校国家级金融学科示范中心的第一个校外实践基地,首次尝试搭建理论学习与实践操作紧密结合的校企合作教育平台,基地在合作内容上实现了具体化,更加‘接地气’,将为金融行业培养应用型高级人才。”

“量化投资公司更像一家科技公司,与高校合作培养人才,一是成本更低,二是可实现投资策略推陈出新,策略多数是有寿命的,多个策略跑起来会有确定性。”广东凯纳总经理陈曦表示,公司还与暨南大学统计学科签署了战略合作协议,未来还希望到武汉等名校聚集的“大学城”开展类似合作。除了定向



培养量化型期货人才,他还希望待时机成熟后,到高校开设期货量化投资的专题课程。

为更好地筛选量化人才,广东凯纳计划明年从美国引进一套策略评估系统,对人才的建模能力进行快速而高效的评估,并将赴国外挖掘国际投行、对冲基金的相关人才。陈

曦说:“金融建模就是从数字里面找规律,在筛选量化型人才时,我们更偏爱数学、统计学专业的学生,最好是数学、IT 和金融都懂。在评估人才的时候,表面是考察建模能力,更重要的是看其背后的逻辑思维能力。”

(许倩)



临近年末,一波面向毕业季学生的招聘高峰又将到来,不过,一些热门行业如金融业却迎来人才供应的寒冬。记者了解到,一些金融机构人力资源管理部门的负责人普遍抱怨,人是不少,初级人才更是供不应求,但技能型人才严重短缺,如何吸引并有效培育留住高端人才,成为摆在银行面前的难题。

人才供需结构失衡

金融行业是市场公认的高薪行业,作为所有行业中的“高富帅”,精英人才汇聚度最高,对求职者的吸引力最大。而实际上,金融

供需结构失衡

机构也存在招聘难的问题。

在由第一资源主办的 2014 中国金融行业人力资源管理高峰论坛上,第一资源集团总裁刘红表示,“2014 年对于金融业来说是变革和挑战之年,在这个背景下,金融人才的管理和挖掘也面临一些现实困境,一方面是国内人才就业难的问题日渐突出,另一方面,人力资源需求机构却无法找到适合企业发展的高素质人才,供需资源的不匹配现象值得行业同仁思考。”

所谓人才供需不匹配是指初级人才不缺,但能被机构筛选看重和培养的人才不多。星展银行中国高级副总裁汤跃文表示,企业成了培训机构,花大量精力培养的新员工,经过两三年的学习期,往往又跳槽到下一家机构。

韬睿咨询做的一项针对外资金融企业的市场调查显示,人才在一个职位上的平均服

金融机构难觅技能型人才

务期限仅两年左右,且初级人才的服务年限呈整体下降趋势。报告分析称,这表明,企业大量的人才需求都是新人补充,新人的经验越来越少,2011 年新人的服务期限是 2.2 年,现在只有 1.9 年,这对银行等金融机构而言,意味着风险加大。

那么,哪些银行业人才是最难招到的?“银行最难招到业务负责人,主要是银行对公业务的销售以及风险信贷,这两块业务领域的专业人才非常缺乏”,汤跃文介绍道,需求量最大的职位是对公以及对私业务的销售,一般而言,这两个职位的流动率也比较高。

事实上,银行等传统金融机构人才流失现象已十分严重。民生银行、P2P 等新兴金融市场参与主体,对传统金融机构的挖角持续不断,专业金融人才尤其是高管跳槽的新闻不断被曝光。而随着国内银行薪酬改革的不断推进,预计仍会有大量人才向民生银行或

外资银行流失。

优化员工福利投资

如何才能找到优秀人才并留住人才?“单纯的高薪资,不是求职者选择工作时考量的唯一因素,薪酬之外的福利也成为考量的重要部分”,美世达信员工福利大中华区合伙人夏晓霏表示,企业需要寻找现金福利和非现金福利的平衡,优化员工福利投资。

就中外资金融机构而言,在福利体系建设上,外资企业相对更加完善。一般而言,外资银行除了基本的薪资之外,还充分运用股票期权、业绩股份、购买保险等激励手段,对人才提供全面、持久的有效激励。

实际上,中外资高管的薪资水平已差距不多,非薪资激励仍有较大不同。夏晓霏表示,在调查中,交通补贴、住房补贴、储蓄计划

研究表明: 职场快乐与工作效率 1:1

“你快乐吗?”老板应该多问问员工这个问题。

据美国《医学日报》报道,英国华威大学的经济学家发现,人们在快乐的时候工作效率会提高,工作也会更努力。

为了考察以快乐为基础的激励机制是否会提高工作效率,研究团队召集了 700 多名参与者,要求他们解答各种数学问题。研究人员将参与者随机分为两组,在完成任务之前,第一组参与者得到了一块巧克力或是一个水果,或是看了单人喜剧表演。与此同时,另一组参与者只观看了一部具有安慰作用的视频,也没得到任何食物。这些数学问题涉及一系列的两位数计算,参与者有 10 分钟的时间来完成任务。在实验开始之前,每名参与者还接受了基准测试,检验他们在规定时间内的工作效率。

分析结果显示:第一组参与者完成数学任务的表现要优于对照组,平均多回答正确了两个问题,相当于工作效率提高了 12%。

发表在《劳动经济学期刊》上的这项研究表明,适当保持快乐,让工作不要太严肃是件好事儿,这会让员工的工作更有效率。

(史俊)

都是时下员工尤其是年轻人比较关注的方面。

夏晓霏建议,福利是针对员工个人的,要因人制宜。如对于一个尚未成家和一个已经组建家庭的员工,可能就需要两份不同的福利待遇方案,后者可能有养育子女的负担,企业在制定福利方面需要侧重考虑。

在国内企业福利体系的建设上,业内也早有讨论,一个比较普遍的观点是所谓的弹性福利建设。据了解,传统福利更加强调企业向雇员进行的单方面传达,如通常以购物券、实物等方式呈现,其品种类型以及可选择性有限。弹性福利与传统福利的最大不同点在于员工具有更大的可选择性,更加关注员工在福利选择方面的权利表达,更加人性化,这也正是传统福利所缺失的。未来,这也是国内金融机构人力资源管理改革的一大方向。

(王菲)

期货公司 三倍薪酬招网上客户经理

越来越多的期货公司,开始向互联网经营转型,在网络战场上“短兵相接”。日前,一则关于客户经理的招聘启事引发期货业内震荡,而挑起这次争端的是江苏一家期货公司——南证期货。

《金证券》记者在招聘网站中看到南证期货相关信息:“为适应我公司经纪业务互联网化的发展需要,公司现对全国招聘首期 200 名在线工作的客户经理。我们将根据在线客户经理所属的客户权益规模确定基本薪酬与业绩提成比例,并将按照每个人的业绩贡献给予 50%-90%的业绩报酬。”

如此高的业绩提成,在期货业内实属少见。“南证期货一下子把业绩提成弄到 50%至 90%,是现在期货业内提成水平的三倍以上,这把现在市场上的薪酬秩序都打乱了。”苏南一位期货营业部负责人向《金证券》记者介绍,客户经理的薪酬一般分为两部分,底薪和佣金提成。目前江苏期货行业中,客户经理底薪多在 1000 元-3000 元左右,而业绩提成则取决于客户保证金体量和客户交易频率,一般为客户佣金收入的 10%至 30%。

记者采访中了解到,按照现有的薪酬政策,营业部的客户经理之间收入相差甚远。就南京地区而言,有的客户经理手里客户资源较多,客户保证金达到百万元以上,其月收入可达万元;顶尖级别的客户经理,每年的业绩提成甚至能达到 60 万元-80 万元。而客户资源较少的客户经理,一个月除去底薪只有几百元收入。

“客户经理收入高低,全看手上客户能贡献多少佣金。很多新招进来的客户经理,由于客户资源少,或者客户交易不频繁,一个月下来只能拿到一两千元的基本工资。这个收入根本不能留住人,他们往往干不了几个月就走了。”另一位期货公司老总坦言,“期货行业人才流失比较普遍,前几年客户经理的提成只有百分之十几,最近两年才涨了一些。”

按照南证期货对在线客户经理开出的薪酬标准,对个人业绩贡献给予 50%-90%的业绩提成,这样的收入前景如何?

记者拨通南证期货招聘热线,工作人

员表示,“这个薪酬仅限于网上客户经理,其他不方便多说。”

随后,《金证券》记者联系到南证期货一位内部人士,该人士解释称,此次南证期货大幅调整薪酬模式,将客户经理手上不频繁进行操作的客户也考虑在内,鼓励客户经理拓展手头上的客户权益规模。比如,客户的权益规模达到 200 万元,客户经理的业绩提成比例为 50%;如果超过 5000 万,则可以冲至 90%。

该人士进一步表示,“南证期货当前的薪酬标准,是按照客户贡献业绩收入的 35%提取客户经理的报酬。如果可以达到 70%以上的提成比例,收入翻一番不成问题。”

据中期协公布的财务信息显示,2013 年全国期货市场以单边计算累计成交额为 267.47 万亿元,同比增长 56.30%。但全国期货公司实现净利润只有 35.55 亿元,较 2012 年微降 0.62%。2013 年共有 31 家期货公司出现亏损,占比约两成,其亏损总额为 2.22 亿元。

目前期货公司主要的收入包括:佣金收入(包括交易所返还手续费)、自有资金及保证金利息收入、创新业务收入等。其中,期货公司佣金收入占营业收入的比重接近 70%,是期货公司的主要收入来源。

但近年来,期货行业的佣金大战不断,一些公司甚至开出“零佣金”等优惠条件,只代收交易手续费。前述营业部负责人向《金证券》记者透露,“如果算上房租、人工及营销费用,二线城市的一个营业部费用在 40 万元左右。营业部经营成本在上涨,但佣金收入却在下降。虽然现在期货营业部的网点数量没有减少,但总部已经削减了营业部的营销费用。”

“中期协并不认可‘零佣金’等竞争手段,这样做虽然能招揽客户,但是期货公司和客户经理的佣金收入却下滑。造成的后果是客户经理的专业服务打折,进一步影响用户体验,肯定是行不通的。”有接近中期协的业内人士告诉记者,不过,中期协一直鼓励期货公司提高从业人员的待遇。

(陈岩 马乐)

【国酒 国画 国粹】

发阻行量

生肖酒每年一款

国酒茅台专卖店有售

大师生笔，舌尖上的顶级品味

典藏馬年茅台

品饮畅意人生

甲午马年茅台纪念酒

500ML装 礼赠佳选

2500ML装 典藏珍品

自斟自饮 龙马精神

馈赠朋友 马到成功

礼赠亲友 马上有福

收藏增值 马腾盛世

贵州茅台酒股份有限公司出品