

2015 年公转私继续 公募人才凋零

2014 年全年共有 212 位基金经理离职, 相比 2012 年的 111 人和 2013 年 138 人, 这一数字大幅刷新了离职人物的纪录。 2015 年随着牛市持续, 这股离职大潮是否仍将继续?

1 月底, 金鹰基金发布公告称, 金鹰中小盘基金经理杨绍基因个人原因辞职。资料显示, 杨绍基 2007 年 8 月加入金鹰基金, 先后担任行业研究员、基金经理助理、基金经理、研究发展部副总监、基金管理部总监、首席投资官。其曾先后管理金鹰策略、金鹰稳健成长、金鹰中小盘、金鹰成份优选等 4 只基金。这是自 2014 年以来, 金鹰基金离职的第五位基金经理, 杨绍基是这些人中资历最深的一位。

根据 IFND 的数据, 截至 2015 年 2 月 9 日, 2015 年一共有 18 家基金公司的 20 位基金经理离职或变更职务, 而 2014 年同期这一数字为 28 位。

北京一家基金公司的人士坦言:“牛市来临了, 基金经理很多都在考虑离职去私募赚钱。由于时至年尾的考核时点, 基金经理也许会等到年终奖落袋为安后再选择离开, 估计 2015 年公募基金将会迎来一波非常明显的公转私浪潮。”

不得不说, 2014 年这一波久违的牛市在某种程度上红火了基金产品的发行以及偏股型基金的销售, 但另外一方面却也给公募基金经理的离职潮添了一把火。众多明星基金经理奔私而去, 寄希望在这波牛市中淘到金, 事实上公募明星经理在“奔私”后的表现也证明了其号召力。

王茹远 2014 年 10 月离开宝盈基金, 成立私募基金公司, 而后王茹远抢发多只私募

产品, 并创造了一天抢购 16 亿的成绩。

2014 年 12 月, 上投摩根基金原投资总监冯刚离职, 业界也认为其将成立自己的私募基金公司, 冯刚直接管理基金超过 8 年, 穿越牛熊市, 累积收益高达 415.11%, 在所有同期的公募基金经理业绩排名中位列第二, 并获得 4 次金牛基金。

另外, 南方基金投资总监邱国鹭 2014 年离职, 去向是私募。目前其身份是上海一家私募基金公司的 CEO, 该公司已在中国证券投资基金业协会注册备案, 目前管理产品与投顾的规模在 50 亿左右。

好买基金研究中心总监曾令华便认为, 大佬们的纷纷离开, 体现出公募基金无论对投资者还是优秀人才的吸引力都在下降, 而新基金法的实施, 私募爆发式的增长, 加之目前股市回升, 导致优秀的基金经理“奔私”增加。

而华泰基金一位基金行业研究员说:“值得注意的是, 大量的新增基金经理以及资深基金经理的流失, 造成基金经理平均管理年限持续下降, 目前基金经理平均管理年限已经降至 3 年以下, 仅为 2.74 年, 整个公募基金行业面临人才‘断档’危机。”

实际上, 人才断档的影响对中小公司来说更为明显。大公司除了可以用丰厚的回报来招兵买马, 还可以借助品牌优势吸引人才, 与之相比, 实力弱小的小型基金公司却面临腹背受敌的困境。

以金鹰基金为例, 该公司去年以来经历了一系列的人员动荡。从 2014 年年初开始, 该基金陆续有 5 位基金经理出走。不断的人才流失使得该基金规模不断下降, 其排名在 2014 年下滑明显。根据 IFIND 数据显示,



2014 年 12 月 31 日金鹰基金管理规模为 75.92 亿元, 比近两年峰值的 169.94 亿元, 下跌超过 50%, 其 2014 年规模排名下降至第 61 位, 相比 2013 年下滑了 11 位。

频繁的离职也导致基金经理“一拖多”现象愈演愈烈。根据好买基金研究中心的数据显示, 年前 1015 位基金经理管理着近 1900 只基金产品。基金经理人数的增速明显低于产品增速, 也让目前基金经理人均管理产品数创下近年新高, 达 1.9 只, 2011 年至 2013 年这一数据分别为 1.3、1.4 和 1.7 只。

基金经理一心二用或是一心三用使其分身乏术。以东吴基金为例, 从 2014 年开始其离职基金经理的人数为 6 位, 这排在所有基金公司离职人数的第六位。由此, 其剩下的基金经理不得不身兼数职, 业绩便很难保证。

在东吴旗下去年四季度亏损的 6 只基金中, 其中 4 只都有基金经理程涛的名字。据了解, 程涛此前同时兼任东吴嘉禾优势精选混合、东吴内需增长混合、东吴价值成长双动力股票、东吴阿尔法灵活配置混合基金基金经理。

与此同时, 基金经理的离职还存在着引发机构赎回的风险。一位基金经理透露, 其所在公司的明星基金经理管理着超过百亿规模的基金, 当他提出辞职后, 机构赎回规模超过 30 亿。

北京地区一位基金业资深人士也告诉 21 世纪经济报道记者, 机构中, 例如险资, 如若碰到其持有基金的基金经理离职, 便会触发赎回条件。

(谷枫)

六成企业计划招人 金融高科技行业领跑增员

作为整体人才管理服务商, 科锐国际日前发布《2015 年中国企业招聘趋势调查报告》, 该报告显示, 2015 年逾六成企业计划增员, 其中, 近七成二三线城市预期增员, 超一线城市; 而从行业来看, 近八成医疗健康、金融行业预期增员。

二三线城市预期增员比例上扬

科锐国际调查, 65% 的受访企业预期在 2015 年增员, 20% 的受访企业计划减员, 15% 的受访企业维持不变。相较于 2014 年, 预期增员的企业比例持平, 减员的企业比例则有所上升。“2015 年企业增员势头趋缓但有新节奏, 在全球经济持续萎靡、中国经济增长放缓的背景下, 很多企业从几年前的快速扩张趋向理性, 而人员的增减正是反映了企业扩张的这一情况。”科锐国际有关专家指出, “加之人力成本上升导致的经营压力, 企业开始更专注于修炼内功, 例如人员的精简、架构的优化、资源的重组等。”

调查显示, 2015 年计划增员受访企业中, 二三线城市的比例 (68%) 高于一线城市 (64%); 而计划减员的二三线受访企业 (17%) 低于一线城市 (22%)。在二三线城市中, 中西部企业计划增员的比例 (69%) 高于其他区, 而其计划减员的比例 (24%) 低于其他区。

上述专家认为, 受到城镇化、政策扶持、成本优势等因素的影响, 大批二三线城市如成都、重庆、西安、武汉、南京、苏州、大连、青岛等成为企业投资的热点, 制造基地、研发中心、服务中心不断涌现, 而这无疑也助长了用人需求。

金融业增编企业上升超一成

受消费需求拉动与政策支持, 金融、汽车、高科技行业景气度提升, 这一局势促进了金融、汽车、高科技行业增编的企业比例明显上升。这三个行业与 2014 年相比, 增编的企业比例上升均超一成。

以金融行业为例, 业务多元化将促进通晓金融市场实务、熟悉结构性产品开发与定价的人才需求上升。从业态分布看, 银行业的人才吸纳量将稳定上升, 保险、信托、证券业的人才需求则明显加快, 其中, 贸易融资副总裁、市场投资总监、金融分析师等均成为热招职位。

而另一方面, 消费品行业则以 52% 的预期增员比例位居末尾, 同时日渐饱和的市场竞争, 企业营收增长率的降低, 也加重了该行业间减员的企业比例。

值得关注的是, 作为对创新人才依赖性较高的高科技行业, 64% 的受访企业预期增加研发人员, 高于其他行业。科技应用范围的扩大和发展的加速正在引领人工智能、消费性科技产品、即时通讯进入新的发展时代, 这一趋势促进高科技行业在研发方面的投入持续增强, 2013 年至 2015 年增加研发人员的企业比例分别为 58%、63% 与 64%。

(吉雪娇)

四大行业领先人才需求 金融高级人才最抢手



在过去的一年, 金融业、互联网/电子商务、计算机软件、产业地产等四大行业在用人需求、加薪幅度上可谓领先。特别是高级管理岗位的需求排名中, 金融投资成为需求冠军, 房地产排名第二, 互联网、电子商务的排名位居第三, 计算机软件行业在年底前也杀进了前十, 位居第九。

金融带动高级人才需求

2014 年的金融业用一个字来概括就是“火”。年初, 余额宝火热, 并带火各种“宝”类理财产品。银行也不示弱, 很快推出多款类余额宝的 T+0 式高收益理财产品。互联网理财 P2P 紧随其后, 动辄 20% 的高收益率让人大跌眼镜, 也让银行理财和“宝宝军团”黯然失色。2014 年年底股市冲破 3100 点, 惹火全民炒股, 越来越多的资本涌向股市。

金融行业的火带动人才的需求。银行业迫

捧互联网金融跨界人才。猎头表示, 互联网金融人才在市场上十分抢手, 一些银行甚至开出双倍薪水以吸引高级管理人才。保险业在精算师岗位整体薪资水平最高。会计/财务领域一方面政府反腐败之潮导致了对合规人才的热需; 另一方面在 2014 年 APEC 峰会后, 中国开始与美国更紧密地合作, 这也进一步刺激了市场对合规人才的需求。

互联网三大趋势催生复合人才

互联网业内人士分析, 2015 年中国电子商务行业发展有三大趋势: 从低价高频电商向高价低频电商延伸; 垂直电商会继续倒下一批; 从标品实物电商向个性服务电商延伸。传统行业如汽车、房产等也将有机会与电子商务行业融合。

由此可见, 2015 年电子商务人才需求也会发生变化。猎头王女士表示, 电子商务管理

属于综合性的项目管理, 涉及人力资源管理、财务管理、信息流、商流、物流、现金流等多个方面, 因此需要有整体战略布局的复合型人才。

IT 缺口大 加薪幅度领先

2014 年年底对计算机软件行业的高级人才需求杀进了行业的前十名。2014 年, 大数据、智能机器人以及移动互联网点燃了计算机软件这一行业的人才热度。《2015 离职与调薪研报告》中提到, 预计 2015 年整体调薪幅度有所下滑, 但 2015 年技术研发类员工的调薪幅度依然相对最高, 达到 10.3%。

业内人士指出, 软件产业健康、快速地发展需要三类人才: 他们是既懂技术又懂管理的软件高级人才、系统分析及设计人员(软件工程师)、熟练的程序员(软件蓝领)。

产业地产 急需拥有政府资源的人才

产业地产属于 B2B 的行业, 投资回报率高于商业地产和住宅地产, 它的主要模式是做产业园开发, 所以产业地产企业需要和政府保持较高的合作度, 还要有很强的融资能力。

产业地产主要的服务对象是政府和企业, 因此, 需要管理类从业者具备较好的政府资源和政府关系, 有产业园区的开发和管理经验。同时, 由于产业地产开发沉淀的资金量巨大且周转速度慢, 必须要借助金融运作来降低风险, 有金融业从业背景的人才在这个行业里很受欢迎。

(蒋晓春)

企业普通技术工难招

春节过后, 又将迎来找工作的高峰期。浙江省近期组织的企业用工情况调查显示: 企业最需缺人才依然是“普通技工”, 薪酬问题依然是企业招工难的主因。

此次调查重点针对企业用工现状、是否存在“招工难”等方面, 分别在杭州、宁波和温州三个市选取 108 家企业开展调查, 其中, 制造业 72 家、建筑业 12 家、批发和零售业 12 家、住宿和餐饮业 12 家。

来浙江省统计局的调查称, 此次调查, 有 89 家企业反映了招工难, 占调查企业的 82.4%。企业最需缺人才依然是“普通技工”, 其中, 住宿餐饮业最缺普通技工, 比半年前大幅提高 25 个百分点; 制造业和批发零售业也主要是对普通技工有需求, 建筑业对高级技工的需求有大幅提升。

此外, 从调查企业招工难的主要原因看, 有 59 家企业认为求职者对薪酬期望过高, 占 66.3%。

(岳德亮)

德勤发布 七大人力资源趋势预测

德勤全球日前发布 2015 趋势预测报告, 企业想要从经济发展中受益, 首先需要认真关注人才的发展, 而面对下列七大人力资源的趋势预测如何因应, 也将决定企业的竞争力。

绩效管理变革持续进行。由于同仁协同工作的方式, 新的社交工具带来工作的便捷性, 以及企业内部讯息更加透明, 使得企业朝向更快速且透明的回馈机制运作, 更容易的分享目标、认可工作表现及工作相关资讯, 这种机制, 能够为企业带来更高的绩效并发挥更好的创新力。

办公时间及地点弹性化。越来越多的科技产品(如智慧手表、可穿戴装置及智慧型手机等)被广泛运用于职场当中, HR 需要重新检视企业当前工作环境, 包括是否重新检讨传统之上班时间制度, 包括如何可以降低同仁通勤时间, 在工作时间及工作地点方面给予同仁更多的选择。

技能是资本、企业学习日益重要。透过各种管道、寻找各种高品质低成本的课程和学习管理系统, 可以提供员工学习建议及多元化的学习途径。

充分利用社群网络、品牌影响力及新科技等投资及重新设计人才招聘。人才竞争愈来愈激烈, 大家都想招聘最优秀人才。企业除了要宣传自己的组织、工作职缺外, 更应该宣扬自己的愿景、使命、领导团队及其工作经验, 这是新生代及高绩效人才在寻找雇主时的首要考虑因素。

打造有竞争力的人才分析和劳动力规划刻不容缓。传统人事行政依专业分工各司其职, 而现在企业必需统合负责招募、薪酬、员工激励、教育训练及领导力发展的团队共同运作, 并同时利用更宏观及完善的方式进行员工绩效评估。

寻求能够提升价值的创新型解决方案的合作伙伴。部分人力资源工作可能委外, 企业在选择合作供应商时, 应寻找能够在巨量资料分析及行动 HR 应用方面提供优质服务的合作伙伴。例如透过巨量资料分析服务, 可以协助了解哪种人才在公司的表现较佳及流动率较低等, 以作为如何招募最适任人才的参考。

重新检视 HR 团队的结构、HR 的角色定位及对 HR 专业发展的投资。例如, 减少一般 HR 人员, 改以资深合作伙伴取代; 从过去专业分工, 改成专业网络, 让企业内部招聘、培训及其他 HR 功能角色的团队能够彼此有效沟通, 并与业务部门紧密连结。

(吴明)