

“基金经理跳槽意愿”问卷调查

私募人士：公募是私募基金经理的培训学校



张大伟 制图

截至7月下旬,今年共发生163次基金经理变动,约占基金经理总人数的41%。“对于一个处于高速增长与上升期的行业而言,这一数据足以引起我们的深思。”信诚基金管理有限公司副总经理、首席投资官岳爱民对《上海证券报》作出上述表示。“人才紧缺已经成为制约基金业发展的最大瓶颈之一。”长城基金管理有限公司投资总监韩浩认为。在此次调查中,这一观点显然赢得了所有受访高管的认同。

另一方面,基金公司股权激励制度推出步伐有望提速。据本报记者了解,实施基金公司股权激励已经列入监管部门今年的工作计划重点中。而由于大量优秀人才向私募基金的流失正在日益威胁公募基金业的持续发展,这一制度的推出步伐将加快。

“基金经理的工作就是风险与收益控制。当自身风险与收益不成比例,或有更好去处时,他们便会用脚投票。在这一情势下,我们或许不必忧心基金经理个人,而是忧心整个基金业发展。”深圳一位基金经理这样感慨。

◎本报记者 屈红燕

在公募明星基金经理转投私募风潮越刮越猛之际,那么会不会发生私募转投公募人才双向对流,私募基金经理如何看待公募?10个来自不同规模私募基金的基金经理就此接受了采访。

私募基金经理不愿意被招安

虽然公募基金握有上百亿的资金,公募基金经理更容易一举成名,但绝大多数私募基金经理并不愿意被招安。在10位私募基金经理当中,有80%明确表示不愿意去公募,只有1位表示可以去,但时间不要超过2年。

浙江绍兴的王先生对于转投公募丝毫不感兴趣:“我不会去公募基金的,可以去和公募基金人士交朋友,但是不愿意去工作。”王先生打理的资金规模超过10多个亿,他最大的个人客户之一王兴友位列中金黄金的第7大流通股股东,该客户也是机构云集的中金黄金唯一的个人流通股股东,这个客户的资产已经从刚入市的1200万已经增值到目前的1.5亿元。

深圳金融顾问业协会秘书长李春喻则表示,“私募是一部分顶级投资高手的事业,肯定不愿意去公募。”李春喻本身就是资深私募人士,他所在的深圳金融顾问业协会带有私募行业协会性质,曾成功举办第一届私募高峰论坛。他坦陈,在他所接触的私募人士圈子当中,也不会有人愿意转投公募的。

“我会短暂地去但不要超过2年,愿意去公募基金学习,这个学习是为了更好地回来做私募。”硅谷基金经理杨永兴表示。在朝阳永续去年9月开始见证的实盘大赛中,杨永兴操盘的资金回报率至上周末已经累计达到1023.67%,这位操盘资金在1个亿左右的25岁短线高手坦陈:“公募基金的门槛对于我来说,曾经那么遥不可及,但是现在真的能去我也不会做很久。”

上海朝阳永续信息技术公司的金晓斌和其他3位接受采访且不愿意透露姓名的私募人士一致认为,对于他们这种曾经身为券商研究人员的私募人士来讲,公募基金经理的位置没有太多吸引力。

在对10位私募基金经理采访中,仅有网股科技的基金经理黎杨觉得自己可以接受公募基金经理的位置。“公募基金的优势在于资金量大。”黎杨所带的盘子只有2000多万,但他在6月时主动劝退了1000多万的资金,公募基金的资金优势对于黎杨构成了强烈的吸引力。

公募来私募是为了钱 私募去公募是为了技术

在采访中,追求自我风格和相对灵活的报酬体

系是私募基金经理不愿意流向公募的两大重要原因所在。

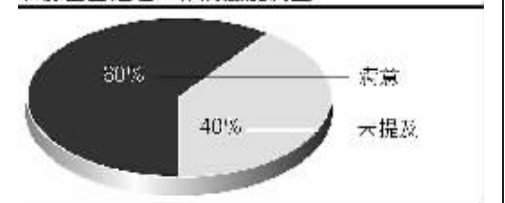
“公募留不住明星基金经理,公募只能做私募基金经理的培训学校,这在全世界都是一样的,我国也不可能逆转。”李春喻感慨地说,很难在公募基金中保持个人风格,公募基金要求必须保持一定的配置,这是基金经理个人无法左右的,而私募基金经理则可以集中配置自己喜欢的股票,保持自我风格,客户也是认私募基金经理的个人风格才来投资的。“在公募,感觉有力使不上,英雄无用武之地,难以展开自己的拳脚。”另外,他认为,私募基金相对于千万的丰厚报酬也是公募基金难以给予的。

浙江绍兴的王先生则表示,公募基金束缚太多了,而他本人天性自由,喜欢形成自己的投资风格,因此可以去和公募基金交朋友,但是不愿意去工作。

同样,虽然很向往公募基金的学习机会,单枪匹马在股市中厮杀的杨永兴还是坚持认为,在公募基金中呆的时间不能超过两三年,否则个人不能炒股,损失太大。“公募来私募是为了钱,私募去公募是为了技术。”

金晓斌认为,“公募有一级一级的审批制度,包括很多的东西不能买,造成效率也不高。而且,开放式基金的申购赎回也影响收益风险。”他承认,“私募的激励更加多一点,肯定是收益比较高,因为它的风险也高。因为公募毕竟靠在国家身上,旱涝保收。”另外,公募基金中的排名压力也是私募基金经理所顾虑的。“像我们重点投资了西山煤电,四月份现在涨得很慢,所以压力会比较大。”而在私募却可以通过放弃关注短期受益的投资者来回避短期赎回压力,李春喻说,“私募是一批顶尖投资者的事业,他们底气很硬,完全可以放弃理念不相符的客户。”

私募基金经理工作满意度调查



私募基金经理跳槽公募意愿调查



张大伟 制图

基金公司高管：高流动值得深思 基金业人才瓶颈凸现

◎见习记者 郑焰 记者 商文

股权激励

在大成基金公司副总经理周一烽看来,此次人才频繁流动的根本原因在于“行业需求的超常规的扩张造成了人才供需失衡”。“基金业这两年的发展,超出了所有人的想象。”周一烽表示。

博时基金副总裁李全认为,基金公司性质决定了它高度依赖人才,而基金业激烈市场竞争的事实,在行业高速扩张期,必将伴随着人才的高流动。

而在这样一个高度依赖人才行业,至今仍只允许以资本形式入股,不对个人开放。“这同激励机制完善的QFII或是部分私募基金比起来,显然没有吸引力。”上海某公募基金

经理表示。“事实上,股东资本并不是这一行业核心门槛。对于基金经理来说,一个亿的注册资本金并不是多大问题。关键是人,和基金公司牌照,而后者是通过垄断权力保证的。”深圳某明星基金经理尖锐地指出。

瑞士银行董事总经理张宁在日前召开的“券商发展模式与业务创新研讨会”上,就明确指出,正是因为股权激励机制的缺乏,导致公募基金行业中一些最有号召力的个人在以非常快的速度向私募基金流失。

张宁认为,同证券业的对外开放相比,对内开放显然更加迫切。“在尚未对内开放之前就对外开放,会造成行业人才的流失。因此,应遵循先对内,再对外的步骤逐步开放。而随着证券业WTO的推进,对内开放的时间已经相当紧迫。”张宁说。

在此次调查中,多数基金经理都对股权激励改革表示欢迎。深圳某基金经理相信,“改革只是时间问题,是必然趋势。”另两名公募明星基金经理明确表示,只有私募机构给予股权激励时,才会考虑跳槽。股权激励的魅力可见一斑。

应对之道

“每个公司都喜欢经过市场检验、业绩好、经验丰富、高忠诚度的员工。但那只是理想,我们必须面对现实。”博时基金公司副总裁李全表示。

李全认为,在人才高流动的现实下,对基金公司的内部治理与人才培养提出了挑战。“首先,跳槽到私募的公募基金经理,也不是天生会投资,大多数都是公募行业培养出来

的。对于公司而言,首先要完善人才培养机制。”李全透露,对博时而言,为了应对人才紧缺,已有意识地去一些一流大学挑些好苗子,自发培养。

他同时表示,资产管理规模到一定程度后,基金公司也有能力对基金经理的考核与待遇做进一步改革,“尽量做到物有所值。”

另一方面,目前大多数公司都开始为基金经理配备助手,或实施双基金经理制度。“以前,只有一些大型基金才会配备助手,如今为了培养人才,分担基金经理压力,也为了防止人员变动后,对基金投资造成过大冲击,双基金经理制基本已成为业内通行做法。”李全表示。

与此同时,严格投资规范与制度,实施业绩增长的可复制性也成为应对高流动的重要一环。李全表示,

对于大型基金而言,操作流程规范,具有可复制性非常关键。他透露博时有的基金经理同时担任三个基金的基金经理角色。“我们需要的人不一定多,但一定要精。”李全说。

“当然也不要太天真,有人才流动,不一定是公司做得不好。比如一个人立志当老板,做得再好,该走的时候一定会走。”李全说。

在今年年初召开的上证报基金论坛上,上投摩根王鸿斌也对这一流动表示了豁达的态度:“从国际上看,这一流动(公募与私募)的过程中,有些人是成功的,他能获得非常高额的收入。但是也有些不成功,最终回到公募基金,这时他的心态会更加平和,理解什么叫时世造英雄,什么是英雄造时世。对他来说,可能更适应时世造英雄。”