

争夺人才 基金公司开打新年第一战

21世纪什么最难得? 人才!

2008年初的中国基金业似乎正在为这句话下一个绝佳的注脚。时距元旦不过两周,便有7家基金公司刊登了11起基金经理变更公告;南方、国海富兰克林与东吴三家公司公告了三起高管变更。

与此同时,各家基金公司的招兵买马工作,也正如火如荼进行。广发基金甚至将它的QDII招聘会设到了美国纽约威斯汀时代广场酒店。尽管业绩比拼还待谋篇布局,但2008年度基金人才争夺战却已提前打响。

与往年的“奔私潮”不同,如今,公募基金内部也出现了人才的重新布局。QDII与专户理财业务,正成为行业新方向。包括长城、长信、国泰、兴业在内的多家公司纷纷面向国内外招聘QDII的投研人员;大成、建信、信达澳银、上投摩根等公司则开始针对专户理财领域招募人员。

“一方面,来自公募基金、PE及VC领域持续活跃的招聘需求令人欣喜,但由于金融投资人才的缺乏,找到一名合适的职业经理人也正变得艰难。”中国最大的猎头公司之一,伯乐管理有限公司高级顾问王海燕对《上海证券报》记者如是表示。

◎本报记者 郑焰



张大伟 漫画

人员大变动

随着一个完整会计年度的结束,基金公司的人员变动又进入密集期。公告信息显示,截至1月11日,进入2008年不到两周时间内,已有银华、诺安、东吴、中海、银河、长盛、兴业七家基金公司刊登了11起基金经理变更公告,仅1月10日,便有3家基金公司同日刊登了4起基金经理变更公告。

而高管变动同样层出不穷。南方、东吴及国海富兰克林基金管理公司日前分别发布了涉及公司副总经理、督察长与总经理的变更公告。若算上易方达基金去年12月底发布的涉及5名基金经理的人员变更公告,这半个月,基金业的人员变动可谓声势浩大。

“随着上一年度年终奖的发放,以及公司新年战略的明朗化,总体而言,从元旦到春节前后的三月间是基金业跳槽的高峰期。”伯乐管理有限公司高级顾问王海燕对《上海证券报》表示。王所在的团队,曾负责多家合资及银行系基金公司的高层招聘。

中国基金业的人员高流动早已不是新闻。wind数据显示,截至去年12月底,2007年度共发生了353起基金经理变动公告。其中,171只基金刊登了基金经理离职的公告,占总基金数的46%。另据中国证券业协会报告显示,约19.8%的基金经理离职后流向了私募基金。个人空间有限与收入相对缺乏吸引力,成为业内争议的焦点。

“据了解,为了吸引并留住人才,2007年基金业的薪资水平总体较2006年上涨了近20%,其中,业绩激励占总收入的比重有所上升。”王海燕称。她透露,随着这一行业吸引力的整体提升,开始有外资银行的市场人士向基金业转移;同时,基金业也开始向一些新设的合资券商与期货公司输送人才。

“但总体而言,由于行业增速惊人,人才紧缺或很难缓解。”王海燕说。

引进QDII外援

值得注意的是,QDII投资管理人才,成为今年基金公司招聘的一大主力。近期,长城、建信、长信、国泰、兴业、广发等六家尚未获得QDII资格的基金公司正纷纷面向国内外招聘QDII的投研人员。

或许,上投摩根亚太优势基金高达1162.6亿元的首日申购资金实在让人印象深刻。多数基金公司相信,2008年将成为QDII大跳跃发展的一年,并将其列入了公司发展的重要战略。同时,随着A股基金获批难度的加大,在对QDII额度的乐观预期下,QDII产品将成为基金公司扩大规模的重要武器。

尽管QDII资格尚未获批,广发基金先将QDII的人才招聘会设到了美国纽约威斯汀时代广场酒店。在这场去年11月的招聘会上,广发基金希望招聘到两名QDII基金经理,应聘QDII基金经理者必须拥有西方著名大学的学位和注册金融分析师CFA认证;同时要求对方拥有在美英加拿大等国5年以上的境外证券市场投资管理经验。

长城基金市场开发部总经理桑煜对《上海证券报》记者表示,该公司近期招聘QDII人才正是为了提前做好该项业务的准备。“截至去年12月底,长城基金的公募基金规模已达723亿元。因此,QDII市场将成为长城基金重点关注的一块领域。”他表示。

事实上,管理层近期的动作应该也没让众基金公司失望。QDII基金产品频频获批,成为2008年基金发行市场的最大亮点。工银瑞信中国机会正公开发售。与此同时,华宝兴业和海富通旗下QDII产品也获批准。招商、易方达、富国基金公司新获QDII资格。这一乐观气息,无疑加速了各家公司的人才储备。

“自去年下半年以来,QDII的招聘工作就持续不断,招聘方多要求应聘者拥有海外学习与投资经历。从目前来看,现任的四位股票型QDII基金经理均来自中国台湾,这与台湾市场相对大陆成熟与国际化不无关系。”王海燕表示。

“另一方面,目前QDII投资的低迷状态,令雇主对QDII基金的管理人才提出了更高的要求。当然,这也意味着更高的薪资水平。”王海燕说。

抢占专户理财市场

与往年的基金经理“奔私潮”不同,如今,公募基金内部也出现了人才的重新布局。

易方达基金近日针对其大规模的基金经理变更公告表示,此番不再担任基金经理的5名投资人员并没有一人离开易方达基金公司,只是为了适应基金公司投资管理变化的需要,在内部岗位上有所变动。业内人士预测,这一重大调整或与该公司的专户理财战略不无关系。

事实上,证监会同意基金公司可以在2008年1月1日起开始从事专户理财业务,基金公司便对该项业务寄予了极大的热情。来自业内人士的信息显示,在2008年《基金管理公司特定客户资产管理业务试点办法》公布的第一周,便已有超过5家基金管理公司递交了从事特定客户资产管理业务(即“专户理财”)资格的申请材料。

根据相应法规,基金公司可以与资产委托人约定,根据委托财产的管理情况提取适当的业绩报酬。在一个委托投资期间内,业绩报酬的提取比例不得高于所管理资产在该期间净收益的20%,固定管理费用和业绩报酬可以并行收取。

通俗地说,如果一个基金管理公司发起一个100亿股股票型基金的话,它年收益最多1.5亿元,实际基金存续规模和费率可能尚不足此数。而如果基金管理公司同时拥有类似专户理财规模的,在2006年、2007年的市场环境下,上述规模专户理财的收益可能超过30亿元,基本上和目前行业龙头公司的收入相当。专户业务的潜力可见一斑。

新年伊始,信达澳银、大成、建信、银华、泰达荷银、上投摩根六家基金公司均在其网站上公布,面向国内外招聘针对“专户理财”、“高端个人客户”、“特定客户、机构理财”的职位,这意味着上述基金公司有意在今年拓展专户理财的业务。

“专户理财产品可以不必承担每日排名以及开放赎回的压力,若按业绩报酬提取的话,其收入也相当可观。相对而言,私募基金反倒没有这样的吸引力了。因此,或将出现一批优秀的基金经理向专户理财产品转移,而转投私募的现象,可能会有所下降。”一位不愿透露姓名的基金经理对《上海证券报》表示。