

# 牛市大潮来袭 期货人择木而栖

□本报记者 马爽

年薪从20万元到180万元，一位刚从某财经媒体离职，跳槽至一家私募机构的记者小言（化名），无疑是这波牛市的受益者之一。

改革的大车拉着牛市狂奔，金融界的小伙伴已按捺不住那颗躁动的心。期货业一直是衍生品研究员最集中的领域，而在衍生品价值被逐渐发现的牛市中，窝在期货公司的衍生品研究员也拿到了通往券商、私募的车票。

自今年春节以来，中国证券报记者采访过程中发现，多位工作经历三年以上的期货研究员从原来的公司离职，去向主要有三大领域：待遇更好的期货公司（通常伴有升职）、证券公司、投资机构。

投向券商和私募机构，成为本轮期货研究员迁徙的新常态。

良禽择木而栖，优秀的员工向往更好的发展平台。“牛市来了，证券公司给我开出的价码比原来薪资高出一大截。另外同样是卖方研究员，在证券公司，自己的研究价值能得到更好、更直接的体现。”一位原本在一家期货公司做了5年的研究员在跳槽后，如此表达自己的离职初衷。

## 人员流动新变化

一般而言，春节年终奖发放后，通常是员工跳槽的高发期，也被称为“跳槽季”。

今年特别之处在于，A股的牛市也在马不停蹄地前行。这让一直眼红在证券公司就职的老乡兼校友的小何更加坐立不安。

年后校友聚餐时，大家都在互相询问各自的年终奖情况，在听到师兄到券商工作仅一年便拿到35万元的年终奖后，期货研究员小何便没有了公布自己年终奖的底气。

小何与师兄毕业于同一所大学，专业都是财会，师兄比小何早毕业两年。毕业后，师兄进入一家财经信息咨询公司做编辑，一干就是5年多，在2014年春节后，便跳槽去了另一家证券公司。

与师兄不同，小何毕业后就选择在一家期货公司做研发，至今也做了3年多，由于工作表现出色，小何现在已是研究所所长助理。期间，小何一直坚定看好自己所在的行业。

不过，就在今年春节过后，一位在公司做了四年研究工作的女同事离职去了一家私募机构，而另一位相熟的做经纪业务的同事也跳槽去了券商公司。不少同事也都在私下投递简历。

除了期货分析师、经纪人员外，一些资深管理层人员也加入了牛市下的跳槽队伍。

对于身怀一技之长的员工来说，若公司不加薪或提高其他方面的待遇，自然会有其他公司伸出“橄榄枝”。在他们看来，跳不跳槽已经不是问题，跳到哪里才是真正的问题。

股市持续走牛，不仅带动多位期货圈内人士投奔券商或私募，也在助推证券行业加速膨胀，导致证券公司对人才需求的“胃口”也越来越大。在新的供求关系指引下，优秀的研发人才、管理人才和业务骨干跳槽或被挖角的事情层出不穷。就在“五一”假期前夕，某券商在当地的主流媒体上刊登规模超百人的张榜纳贤启事，如此规模的招聘迅速在业内引起关注。

据了解，多家券商都在招聘金融衍生品、互联网金融方面的人才。无疑，期货公司中具有工作经验的优秀的金融高学历人才成为“香饽饽”。而新公司开出的薪资，对这些人才来说通常也颇有吸引力。

## 华泰期货副总裁王俊卿：期货公司亟需实战型跨界型人才

□本报记者 马爽

去年以来，大量衍生品研究员流向券商、私募。作为人才培养方，多期货公司留人之心切。华泰期货副总裁王俊卿认为，可以通过建立员工与公司利益趋同的薪酬绩效体系、激励机制及加强对员工职业发展规划的沟通等方面来留住优秀员工。此外，还可以通过多渠道引进优秀人才。

**中国证券报：**期货公司目前最需要哪些类型的人才？

**王俊卿：**今年是期货业创新发展的攻坚年，也是创新政策全面落实期和业务布局关键期，作为自主创新主体的期货公司正引领行业进入创新发展的高潮期。在这创新发展的新纪元，期货公司的专业创新人才尤为缺乏。一是实战型人才。对期货公司来说，无论是传统经纪业务，还是资管、场外或者期权业务，一两年的准备期无法完成内部人才孵化，相应的专业人才大多来自其他金融机构或境外，处于供不应求的状态；二是跨界型人才。互联网金融颠覆期货公司传统业务的同时，也将互联网思维与模式，跨界和融合的理念带入了期货公司的视界，互联网+金融性的人才是期货公司应对乃至利用互联网金融的关键。

**中国证券报：**公司是如何培养创新型期货人才的，比如期权、场外市场方面？

**王俊卿：**在创新密集期来临之际，我们面临的最大瓶颈就是创新型期货人才的培



CFP图片

此外，对于私募机构而言，牛市更容易让产品获得更好的收益，同时这一些现象也正在成为常态。自去年以来，公募基金人士纷纷离职投奔私募，私募规模屡创新高，优质私募产品屡遭“秒杀”。让更多公募基金人士也坐不住了。

仅今年以来，离职的基金经理数量再创同期新高。

此外，随着股指期货、利率期货和股票期权的推出，以及即将上市的汇率期货，导致其他金融机构在资产配置和风险管理方面面对衍生品领域人才存在较大需求，这也加剧了期货人才向其他金融机构流动的势头。

此前有媒体称，据不完全调查，被认为个人发展最好的方向包括：知名外资行、国内最大的保险机构、收入最高的证券公司以及私募机构。

### 亟需为研究员拓展发展空间

“个人发展”成为本轮衍生品人才在申请离职表中最常用的词汇。

这或许是他们对原有的薪水、工作氛围、上升空间、激励机制、自我价值等所有条件的总结。

一位期货公司研究员向记者爆料称，自己作为公司的初级研究员，月收入只有5000多元。“我们公司的规定是，本科毕业的研究员月薪为5000—6000元/月左右，研究生毕业的是7000—8000元/月，海归的工资会更高一些。”

一些规模较大的期货公司或具有券商背景的期货公司的员工收入相对可观一些。但总体来看，仍与证券公司、基金公司从业人员动辄几十万元的年薪相比相差甚远。

不仅研究员，包括期货公司中层、高层的收入都远远不如证券公司和基金公司的相关人员，这或许主要还是由于期货公司的盈利能力不强。

从期货公司2014年业绩方面来看，2014年，全国151家期货公司实现净利润总额41.43亿元，同比增长16.55%，收入总额

为188.10亿元，同比增长1.58%。全行业利润不及中信证券一家券商的一半。

从收入结构上来看，由于期货公司以往只有经纪业务，虽然2012年被允许从事资产管理业务，2013年被允许设立子公司开展风险管理业务，各项创新业务也备受期待，甚至不少公司创新业务开花结果。但整体来看，创新业务目前还没有形成规模收益，基本处于投入阶段，且耗资不小。作为期货公司的粮仓，经纪业务收入则仍占据绝对的主导地位。同时，由于经纪业务的竞争也已经进入白热化阶段，收入已大不如往年。

此外，据相关调查数据，半数以上期货公司2014年的收入情况不及2013年。期货公司大面积亏损已成不争的事实，部分期货公司甚至出现连年亏损。

“以前，期货员工跳槽比较容易的是去一些企业的期货部门，或者是在期货公司之间流动，少数会去其他金融机构。不过，今年以来，听说过的多位跳槽员工都是跳去做私募、证券、基金等行业。”一家期货公司中层管理人员向记者总结近年来期货从业人员流动情况的新变化。

与此同时，员工的跳槽也给公司带来一些麻烦。“证券公司、期货公司、保险公司的薪金结构和方式，注定了客户只能跟着具体的经纪人走。经纪人的流动性很大，经纪人的业务素质普遍不是很高，很多经纪人离职或跳槽后，客户就成了孤儿客户。”一位名为股票作手青尘的网友在微博上如此慨叹道。

### 新人不断进入 培养期长

目前期货公司正面临这样的“纠结”：一方面是现有的人才对行业满意度不高；另一方面则是缺乏优秀人才。

而新人也在源源不断地涌入，在金融机构的招聘活动现场，中国证券报记者发现，不少金融学相关学生争相挤入期货行业。

即便有新力量的补充，也是远水难解近渴。期货公司培养一位合格的人才周期

很长。“一位证券人才的培养需要2年到3年，一个期货普通交易员的培养周期却需要5年。现在我们对金融相关专业毕业的学生是‘全部吸纳’，进入公司开始做后期业务培训。”

人才流动率高本来就是金融行业的一大特点，只是对刚刚成长起来，创新业务初步发展的期货行业来说，有些不堪重负。而期货人才的补充和培养又不是一朝一夕的事情。

“我们公司现在很缺人，尤其是缺懂金融期货方面的高材生。之前已经面试过几位，比较看好其中的两位，但由于薪资没谈拢，结果就错过了。”一位业内人士表示。

“公司研发、营销、管理类人才缺口较大，精攻某一专业的高层次人才更是严重匮乏。要是认识有意愿跳槽的话，方便介绍一下。”这是记者在采访过程中，一位北京地区期货公司中层管理人员向记者表达了自己的想法。

此外，据记者多方了解，目前期货公司并不缺乏宏观经济、股指期货等类别的研究型员工，缺的是能将研究和具体对客户交易指导结合起来的员工。

“优秀员工流失是公司的损失，但这也没办法，毕竟目前的期货公司收入水平仍旧普遍低于其他金融行业。”上述业内人士表示。

此外，有业内人士向记者透露，一个有意思的现象是，有期货公司员工在跳槽去私募机构几年后，最终又选择回到期货公司。“‘镀金’一圈回来后，薪酬和职位都会出现显著提升。”

期货公司能拿什么留住人才呢？

多家期货公司也在尝试挖掘留住人才的招数，以减少“挖墙脚”事件发生。在采访过程中，多位业内人士的建议主要是从提高员工薪酬、设法提供更好的发展平台，加强人才培养和加大人文关怀等方面入手，让员工感受到公司的关怀，让公司感受到员工的忠诚。

相适应的薪酬体系。从期货行业现状来看，大部分期货公司都已初步构建了市场化的薪酬体系，但与高度市场化、竞争激烈化的行业薪酬体系还存在进一步融合与创新的空间。期货公司既要建立能够实现员工与公司利益趋同的薪酬绩效体系，使得每位员工都能在这个体系下增值，更要借鉴和考虑市场其他相关行业，如私募、基金、券商等的人才构成与薪酬体系，真正建立起高度市场化、体系化的薪酬制度。同时，也要进一步完善有利于聚集优秀人才的激励机制，赋予专业人才更大的职业发展空间，提高人力资源配置能力和使用效率。

此外，员工自身的职业发展规划决定着员工对职业的选择。不论是老员工离职还是新员工入职，加强对员工职业发展规划的沟通与宣导都非常重要。

**中国证券报：**如何看待员工“镀金”后重返行业的升职、加薪现象？

**王俊卿：**在当前期货业，通过“镀金”获得升职加薪无疑是一条捷径，而一直在公司勤恳发展多年，却很难得到提升的现象比比皆是。这一现象一方面正是外部高薪引进人才与内部人才培养孵化之间矛盾的表现，另一方面也体现出期货公司人才培养与考评机制的不完善。期货公司应当健全人才培养机制，根据员工的表现和潜力进行个性化的培养，在为其铺平职业前景道路的同时，提升其现有或拓展新的知识能力，使得上进的员工不需要去其他行

业或公司“镀金”便能得到充分的自我提升，从而增加员工对公司的认同。此外，期货公司要健全奖励考评机制，形成高度市场化、体系化、并具有弹性的绩效文化。形成这一绩效文化的核心是“公平、公正，以贡献定报酬，以责任定待遇”，即“以奋斗者为本”，使得奋斗的员工不需要去其他行业或公司“镀金”便能得到合理的升职、加薪，从而增加员工的忠诚度。

**中国证券报：**在引进优秀人才方面，公司都有哪些做法？

**王俊卿：**一是大力发掘境外有意回国发展的金融行业人才，高薪聘请他们加入公司；二是主动走出去，宣讲公司的文化、业绩和发展远景，加强与境外金融机构的交流合作，树立公司的品牌形象吸引境外人才；三是与境外高校进行合作，建立战略合作关系，在人才的培养方面形成合力，第一手抓住境外优秀毕业生，优化公司的人才梯队；四是着手引进境外战略投资者，在拓宽公司融资渠道的同时，也可以拓宽境外人才渠道；五是构建具有足够包容性的公司文化，在充分考虑海外人才特殊性的基础上，以包容性的公司文化，淡化地域、文化差异，如为其营造更利于其发挥作用的工作环境，给予其充分的授权等，使其尽快融入公司。

**中国证券报：**如何看待员工“镀金”后重返行业的升职、加薪现象？

**王俊卿：**在当前期货业，通过“镀金”获得升职加薪无疑是一条捷径，而一直在公司勤恳发展多年，却很难得到提升的现象比比皆是。这一现象一方面正是外部高薪引进人才与内部人才培养孵化之间矛盾的表现，另一方面也体现出期货公司人才培养与考评机制的不完善。期货公司应当健全人才培养机制，根据员工的表现和潜力进行个性化的培养，在为其铺平职业前景道路的同时，提升其现有或拓展新的知识能力，使得上进的员工不需要去其他行

业或公司“镀金”便能得到充分的自我提升，从而增加员工对公司的认同。此外，期货公司要健全奖励考评机制，形成高度市场化、体系化、并具有弹性的绩效文化。形成这一绩效文化的核心是“公平、公正，以贡献定报酬，以责任定待遇”，即“以奋斗者为本”，使得奋斗的员工不需要去其他行业或公司“镀金”便能得到合理的升职、加薪，从而增加员工的忠诚度。

**中国证券报：**如何看待员工“镀金”后重返行业的升职、加薪现象？

**王俊卿：**在当前期货业，通过“镀金”获得升职加薪无疑是一条捷径，而一直在公司勤恳发展多年，却很难得到提升的现象比比皆是。这一现象一方面正是外部高薪引进人才与内部人才培养孵化之间矛盾的表现，另一方面也体现出期货公司人才培养与考评机制的不完善。期货公司应当健全人才培养机制，根据员工的表现和潜力进行个性化的培养，在为其铺平职业前景道路的同时，提升其现有或拓展新的知识能力，使得上进的员工不需要去其他行