

创新发展中的中国证券投资基金业之三——优秀人才篇

# 精英荟萃 肩负起千百万人的托付

□证券时报记者 杨波 期货日报记者 曲德辉

## 以德为先

### 监管及自律机构推进人才建设

我们欣喜地看到,证监会已经发布了《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》,这为证券业及基金业的人才建设和发展指明了方向、确定了目标、提出了措施。这是《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》和《金融人才发展中长期规划(2010-2020年)》落实到我国证券基金行业的具体体现。

证监会主席郭树清在“努力建设有中国特色的国际一流投资银行”演讲中提出,证券行业正面临历史性的发展机遇,资本市场发展迎来了一个最好的历史时期。证券公司激励约束长效机制不完善,高端人才匮乏。投资银行行业是知识密集、人才集聚的行业。我国证券公司缺乏长期性的激励约束机制,导致证券公司经营行为、激励行为短期化,不注重战略投入,难以吸引和留住高端人才。要有自己的企业文化,特别是要强调团队精神……这个讲话对于基金业,无疑具有直接重要意义。

对于基金业的人才队伍培育方向,证监会副主席姚刚提出,基金业要跨上一个更高的发展台阶,既需要在制度创新、机制转变,市场化改革等方面扎实做好工作,也需要行业自身在专业水平、管理能力和人才储备等方面为打基础、立足长远多下工夫,这是一个系统工程,需要全行业付出坚持不懈的努力。

结合证券期货行业人才规划的实施,证监会主席助理吴利军认为,资本市场是一个快速创新的市场,制约市场发展的重要因素仍然是人才。全行业要加大人才工作改革创

新步伐,建立健全有利于人才发展的体制机制,推动行业人才工作取得跨越式发展。

刚刚建立的中国证券投资基金业协会,首先认识到人才资源是基金业发展的第一资源,人才战略是基金公司发展战略的重要组成,同时提出要从国家战略、投资者利益和从业队伍需要出发,努力造就一支“德才兼备”的适合我国特点的基金从业队伍。这也是行业利益和公司利益所追求。

对基金从业人员来说,专业重要,道德更重要。专业再好但缺乏道德,就像无舵的快船,一定有船覆人亡的危险。“上海市基金同业公会会长陈敏如是说。公会2010年11月创立后筹划的第一个重要项目,就是组织对从业人员进行全员职业道德轮训。次年从五月份持续到十二月份共办了8期,上海地区34家基金公司及23家异地基金公司在沪分支机构共3183名基金高管和从业人员参训。整体看,职业道德培训成效明显,受训者的感言一定程度体现出他们的认识深度,培训考查也反映了他们的思想变化。

基金业共产党人应当是精英人才中的精英!”上海证监局党委支持上海所有基金公司党组织建立适合行业特点的“党员教育联席会议制”。该联席会议每半年组织一次上海基金业党员集中教育活动,以发挥行业教育资源优势,促进成员机构普遍提高党员素质。一年多来,先后组织了3次大型党员教育报告会:延安干部学院连三教授“延安精神”;《苦难辉煌》作者金一南将军“革命精神”;航天工作者报告团“航天精神”。

## 以人为本

### 基金公司培育各类人才

基金公司在经营管理实践中,深深感受到人才特别是高端人才的极其重要,不断强化着对专业骨干队伍凝聚力和稳定性的追求。公司董事长、总经理们对核心员工的缺乏或流失,都有过“切肤之痛”,为培育人才他们费尽心思。关系到千百万持有人的切身利益,基金公司的总经理、基金经理个人的流动和变化,常常会成为社会和市场的新闻人物,成为媒体的聚焦点。多年来,基金公司期望通过创造独特的企业文化与创新的管理思想,来为自己的公司或者整个行业汇集人才。

南方基金管理公司的人才理念是“理想的舞台,快乐的家园”。公司人力资源部总监张德龙告诉记者,基金行业的人才相对年轻,年轻人一定要有梦想!在成熟中加快成长是第一位的,要为他们创造一个实现理想的舞台。而且,基金行业都是高素质的人才,要给员工更多自主权,强调员工的自觉自律与自我管理,给员工创造良好的环境、激发快乐的心情,从而促进个人的发展。近年来,南方基金的人才流动率连连下降,去年人才流动率4.3%,核心员工保留率达到了百分之百。

因为不是不一般的人才,管理人才的方法也不一般。”一方面要留住和稳定人才,更主要还在于于研核心人员与持有人利益绑定,从而更好地实现公司为投资者创造价值。深层次解决人才的激励和约束问题,要触及机制创新的深度,还要机制创新的突破。华宝兴业基金管理

公司董事会既是这么想,也是这么做。早在2008年,华宝兴业就推出业内首个“基金经理持有基金份额激励约束计划”之后,公司将此计划扩展并升级为“核心投研人员持股计划”,研究员纳入其中。2009年8月,公司又全面升级为“核心员工全面持股计划”,公司和相关员工在先后5次“特基计划”中总投入已超过3500万元,且“特基计划”这个新事物逐步完善,媒体给予了积极的评价。

上投摩根基金管理公司在核心专业人才建设方面独具思路。2009年,上投摩根管理层推出了命名“群星计划”的专业人才长期组织和管理体系和机制。“群星计划”内涵有二:一为建立公司核心人才梯队,以求能为公司源源不断地持续提供专才;二为以投研团队组合的“群星”更加优势于基金经理个人“明星”,使投资行为更优化、有效。于是,公司将投研团队从2009年的30人左右,增加到现在的50多人,且增量人员都是具有丰富从业经验的资深人士,平均从业经历超过10年,基金经理团队平均从业经历超过12年。新办法的运用,大大激发了相关人员工作激情,也强化了公司员工员工的进取心。

兴业全球基金管理公司,基金评价机构对于其投资业绩有持续较好评价。公司对于投研岗位人员,不定期地组织有益于身心健康的管理、文化艺术鉴赏等针对性活动,以丰富此类员工生活,有助于企业文化在不同类别群体的有效培育。

在国内金融行业中,基金业是人才最密集的子行业之一。人才,是基金业最重要的生产力。从1998年初创至今,中国证券投资基金业经历了快速发展的14年,其人才队伍建设也走过了一个从探索到发展再到不断成熟的过程。

也是在这14年中,基金行业人才数量显著增加、质量稳步提升,人才激励机制不断创新,人才引进和培育制度逐步健全。基金业构筑“人才高地”,为行业自身持续健康发展打下了基础,也为资产管理行业乃至中国金融业的迅猛发展提供了高端人才支持。

与国际成熟资本市场类似,基金业可谓群贤毕至、精英云集。据统计,截至2011年底,基金从业人员已过万名,总体学历明显较高,高材生、名校生、归国留学生日趋集聚。就注册的基金经理在职人员看,668人中博士硕士学历者617人,占比92.4%。

作为公众财富的受托管理者,基金人肩负着十分艰巨的投资理财责任。这是一种沉甸甸的“社会责任”,也是一种促进社会经济发展的“历史责任”。万名基金从业人员管理着3万余亿元资产,人均管理资产3亿元。不辱使命,应当是每一位基金人内心所求。

有人做过这样的对比:从业人员人均管理资产规模,基金业较银行业高出数倍。某国内大银行40万人管理资产14万亿元,人均管理0.35亿元,不足基金行业人均管理资产的1/8。这个对比不一定恰当,但也从一个侧面反映了基金人的从业特点及所承受的压力。

因为基金人才极其重要和宝贵,所以伴随着行业的快速发展,无论是监管部门还是业内机构,对于我国证券投资基金人才建设的关注度和投入量都与日俱增。从宏观层面看,一直以来,中国证监会将加强证券期货行业人才建设,纳入了国家人才发展战略。

## 筑巢引凤

目前,70余家基金公司和几十家相关机构在中国证券投资基金业十多年的发展历程中,得到了长足的进步。机构与市场共发展,吸引了各方英才。从某种意义上讲,过去、现在和将来,业内同仁齐心协力筑好每个基金公司的“巢”,从而筑好整个中国基金业的“巢”,是荟萃精英之根本。精英荟萃,更好“筑巢”,为投资者不断创造新价值。

经过多年市场竞争,基金业已经形成了较为完善的职业经理人市场,目前大部分基金公司的总经理来自于市场招聘或自身培养。事实证明,基金业已基本具备培养优秀职业经理人的能力。据统计,在66家基金公司中,由基金业内成长起来的总经理占37家,占比超过一半;其余公司中,有5家通过市场化从外部引入总经理。不少公司在引入职业经理人之后获益匪浅,业绩和规模实力显著提升。

每年,以各基金公司为主体,上到董事长、总经理,下到人力资源总监、人事员,抓紧选拔应届毕业的优

秀研究生、本科生,与其他行业争夺尖端人才十分剧

烈。一些大型的基金公司通常将北大、清华、人大、中央财大、南开大学、复旦大学、上海交大、浙大、西南财大、西安交大等名校作为物色毕业生的定点。

中国基金业在大发展中吸引了大批海外优秀基金人才的加盟,特别是在2008年金融危机后,国内以基金为代表的金融机构启动海外人才计划,借鉴海外基金业发展的成功经验,推动中国基金业和海外基金业的融合发展。

具备国际资产管理从业经验、海外名校专业背景的国际化人才,怀着报效祖国的赤诚之心投身于中国基金业,在各基金公司屡见不鲜。上海的一些基金管理公司曾经参加了两次海外金融人才招聘。第一次是2008年12月,先后前往伦敦、纽约和芝加哥招聘,引进了数十名海外金融人才;第二次是2009年12月,先后在纽约、多伦多和新加坡招聘。

以资产管理规模排名居前的南方基金为例,40%的投研人员具有海外学习或工作经历。98名投研人员中有17人毕业于普林斯顿大学、剑桥大学、斯坦福大学、哥伦比亚大

学、加州大学等国际知名学府;在博时基金,同样也有不少专业人员来自哈佛大学、牛津大学等名校,并有多人曾在巴克莱全球投资、摩根士丹利、太平洋资产管理公司等机构任职。

现任纽银梅隆西部基金管理公司总经理的胡斌,曾长期在纽银梅隆从事投资管理业务,参与设立纽约梅隆旗下对冲基金子公司,并兼任两个对冲基金经理。易方达基金管理部指数与量化投资部总经理刘震,从1995年加入D.E. Shaw&Co量化对冲基金,到2008年创建自己的对冲基金红色资本 The Red Capital, LLC),不胜枚举。

这些海外归来的基金专业人才,除了管理QDII和在香港子公司从事海外相关业务外,还有相当部分从事国内基金投资、基金产品设计、基金营销等方面的工作,将他们在海外从业经验应用到国内投资管理实际,为所在的基金公司提供了技术和人才支持。

“人才是资产,也是投资”,兴业全球基金管理公司就是这么认识的。新员工素质基础很好,但好玉需要雕琢。他们与其他大多数基金公司

一样,非常强调新进人才的培养,制定严格的培训体系。公司各部门会为新员工指定专人,通过“传帮带”的方式,让他们快速熟悉新环境、融入新团队。

“建立一级一级负责的导师体系,对导师的考核是干部提拔的条件。”南方基金人力资源负责人深有感触地说,始于新员工导师制又是责任制,对快速培养新人、传承优秀公司文化作用显著。公司的做法是,新员工有资深员工做导师,资深员工有部门领导做导师,部门领导有公司分管领导做导师。

博时基金管理公司则另辟路径。公司对不同岗位系列员工均有不同职业发展规划,无论是通过校园招聘还是社会招聘进入博时基金的新员工,一开始就配置各种培训安排。他们认为,引进的人才越优秀,越需要富有个性化的培育。因此,他们的培训计划会根据实际情况不断进行调整。

正是有了许多基金公司这样的不懈努力,层层高管和不同年份专才的薪火相传,终于形成了今天中国证券投资基金行业人才济济、创造辉煌的壮观局面。

## 千人计划

### 李笑薇及基金人才故事

基金业人才建设是证券期货业人才规划乃至国家人才战略的重要组成部分。李笑薇,国家人才“千人计划”基金业第一人,她和同仁们的故事是基金业人和事的缩影。

富国基金: 李笑薇和窦玉明。

李笑薇。北京大学学士、普林斯顿大学硕士、斯坦福大学博士。曾任巴克莱国际投资管理公司(BGI)大中华主动股票投资总监、高级基金经理、高级研究员;摩根士丹利资本国际Barra公司BARRA股票风险评估评估部高级研究员。现任富国基金总经理助理。凭借丰富的量化投资经验,李笑薇于2009年入选“国家千人计划”,成为基金行业入选该计划的第一人。

2009年,李笑薇回国后加入富国基金,创建并完善了富国量化投资模型与投资团队。现任富国基金总经理助理、量化与海外投资部总经理、富国沪深300增强基金经理,富国中证500基金经理,富国上证综指ETF及其联接基金基金经理。

李笑薇和她的团队共管理着3只指数增强类基金:富国沪深300指数增强、富国中证500指数增强、富国中证红利指数增强,覆盖了大盘蓝筹、中小盘、以及周期类等各种市场风格。其中,截至2011年底,富国沪深300指数增强基金成立两年来共实现了15.85%的超额收益,在所有沪深300指数基金中排名第一;其战胜基准的月胜率逾七成,亦在同类产品中排名第一。富国沪深300指数增强基金获得2011年度“指数型金牛基金”奖。

李笑薇首度引入抽样复制技术,开发上证综指ETF。其采用的抽样复制法,成功将上证综合指数开发成ETF产品——富国上证综指ETF基金——富国上证综指ETF基金及其联接基金,并成功运营至今。李笑薇带领团队与中证指数公司联合开发的国内第一条多空主动策略指数——沪深300富国130/30多空策略指数即将发布,为进

一步丰富投资者产品线做出了新的创新尝试。

窦玉明。近年来品牌影响力不断提升的富国基金就得益于职业经理人。2008年,通过全球招聘,原嘉实基金副总经理窦玉明成为富国基金总经理。随着窦玉明的到来,富国基金开始了赶超之旅。窦玉明把富国基金打造成了多策略投资专家,从目前的情况来看,至少包括主动权益类投资、固定收益投资、另类投资和海外投资等四大部分。

伴随各项业务的顺利推进和认同度的不断提升,富国基金规模和地位开始显著上升,2008年底富国基金排名上升到第17位,2009年和2010年分别上升到第11位和第10位,时隔多年之后,富国基金重新回到前十大基金公司之列。

南方基金: 邱国鹭和高良玉。

邱国鹭。经济学金融学双硕士,注册金融分析师(CFA),1999年开始从事基金业股票投资研究。曾任美国韦奇资本执行副总裁、合伙人,奥泰尔领航者基金合伙人兼基金经理,普林瑟斯资本基金经理。现任南方基金总经理助理。

2008年,美国金融危机,南方基金看准时机,总经理亲自出马,果断到华尔街揽才。同年底,邱国鹭正式加盟南方基金,先担任出任投资委员会委员,后出任南方基金公司投资总监,现为南方基金公司总裁助理、投资总监、专户投资经理、南方东英资产管理有限公司(香港)董事。

具有多年投资、交易经验的邱国鹭,具备国际视野,对投资有种深刻的理解,为国内基金业带来了相对成熟的投资理念与投资方法,他的博客与微博都充满了投资智慧,拥有相当多的追随者。

高良玉。1999年2月,高良玉出任南方基金总经理。在他的带领下,南方基金已发展成为国内产品种类最丰富、业务领域全面、经营业绩优秀、资产管理规模最大的基金管理公

司之一。

公司首批入选全国社会保障基金投资管理,首批入选企业年金基金投资管理,首家获得基金QDII业务资格,首批获得特定客户资产管理业务资格,首批拿到专户“一对一”产品批文,首批获得人民币境外合格机构投资者(RQFII)资格。截至2011年末,公司管理资产规模近1800亿元,位居行业前列。旗下管理公募基金共32只,产品数量位列行业第一,公募基金资产管理规模近1200亿元,私募业务管理规模约600亿元,在行业中持续保持领先地位。截至目前,公司累计向基金持有人分红481亿元,拥有客户数量突破1200万人。

基金事业坚守者的故事。

邵健。嘉实基金总经理助理、嘉实增长和嘉实策略基金经理。曾任职于国泰君安证券研究所,历任研究员、行业投资策略组组长、行业公司部副经理,从事行业研究、行业比较研究及资产配置等工作。2003年7月加入嘉实基金,是基金业元老级基金经理。2004年4月起管理嘉实增长至今,2006年12月起管理嘉实策略至今。其管理的嘉实增长基金2004年4月成立,8年零1个月以来,累计净值增长率为402%,大幅跑赢同期偏股基金192%的收益率。

尚志民。华安基金管理公司管理基金年限近12年,先后担任5只基金的基金经理。目前已升任华安基金副总经理,同时担任基金安顺和华安宏利基金经理。1999年6月至2001年9月担任安顺证券投资基金的基金经理,2000年7月至2001年9月同时担任安顺证券投资基金的基金经理,2001年9月至2003年9月担任华安创新证券投资基金的基金经理,2003年9月至今担任安顺证券投资基金的基金经理,2006年9月起同时担任华安宏利基金的基金经理。管理的基金安顺2003年8月成立后的8年零8个月以来,累计净值增长率为426%,大幅跑赢同期偏股

基金272%的涨幅。

王晓明。2004年加入兴业全球,历任兴全可转债混合型证券投资基金基金经理助理、兴全可转债混合型证券投资基金基金经理、兴全全球视野股票型证券投资基金基金经理,投资副总监,现任兴业全球副总经理兼投资总监、兴全趋势投资混合型证券投资基金(LOF)基金经理。兴全趋势基金2005年11月成立后的6年零7个月以来,累计净值增长率为461%,大幅跑赢同期偏股型基金289%的业绩。

杨文斌。2007年,时任汇丰晋信副总经理的杨文斌毅然辞职,创建“好买网”,致力于打造独立的第三方基金销售顾问。牌照并未像预期的那样如期而至,而这一等就是5年。杨文斌的创业陷入迷茫,艰难的时候为了支撑公司运营,他甚至卖了自家的商品房,以维持公司运作。持之以恒,好买基金销售公司终于首批取得牌照。杨文斌和团队的共识是,绝不把创业当成一件赚快钱的事情,而是中长期的事业,现在投入越大,未来的爆发力越强。杨文斌的坚持,使得好买现在已发展到相当规模,员工数达150人,其中吸引了很多专业人士。

其他坚守者。截至目前,自管理首只基金起,现任基金经理中基金管理经验超过5年的有91位。他们大多在一家公司从业至今,是目前从业经验最为丰富的基金经理群体。其中,现任汇丰晋信基金公司副总经理、汇丰晋信龙腾基金经理林彤已超过13年,是管理基金时间最长的基金经理;现任海富通基金副总经理陈洪自2003年8月海富通精选成立时管理该基金至今近9年,是基金经理中管理单只基金时间最长的。总体上看,这些基金管理者不仅管理基金时间较长,同时长期业绩也十分突出。

在中国证券投资基金业万余名从业人员和更多的相关基金服务机构人员中,有着举不胜举的敬可颂的人和事。