

聚焦 FOCUS 资本市场首个中长期人才发展规划

证监会颁布《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》

# 引入市场化薪酬制度 探索高管员工持股

证券时报记者 郑晓波  
见习记者 刘璐

昨日,中国证监会颁布《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》。《规划》明确提出,下一步要积极引入市场化的收入分配制度,加强与国家有关部门的沟通协调,探索实施证券期货行业高管和员工持股、期权、企业年金与经营业绩相挂钩的长效激励机制。

《规划》是中国证监会为贯彻落实中央关于人才工作的一系列重大部署,根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》和《金融人才中长期规划(2010-2020年)》,结合证券期货行业人才工作实际制定的。在总结我国证券期货行业人才队伍建设取得的成绩、分析面临的形势任务基础上,《规划》明确提出了证券期货行业监管人才、经营管理人才、专业技术人才、实用技能人才4支人才队伍建设发展目标。

《规划》明确,到2020年,按照我国资本市场法律制度和监管体系更加完善、市场深度和广度极大拓展、金融服务水平全面提高、市场功能得到有效发挥的建设发展目标,我国证券期货行业人才队伍建设基本接

近发达国家或地区成熟资本市场水平,各支队伍中都能涌现出一批在国内外金融领域有较高知名度和影响力的领军人才;人才规划设计、选拔培养、使用激励等关键环节形成完善的政策制度体系,证券期货行业在资本市场中的集才、育才、用才的“高地”效应整体显现。

按照目标,《规划》相应地提出了推进证券期货行业人才队伍建设的人才环境优化、人才素质提高、诚信意识提升、领军人才培养、后备人才储备、人才国际交流、海外人才引进7项重点工程。

其中,在“诚信意识提升”方面,《规划》明确,要把保护最广大人民群众的根本利益和保护投资者权益作为市场和行业发展的根本立足点,全面加强行业诚信建设。大力对行业人才进行职业道德、执业规范和诚信意识教育;建立完善行业各类岗位职业规范,建立健全行业诚信档案,全面加强监管,加大违法违规行为的惩处力度,采取有效机制,把诚信状况和从业记录作为评价和使用人才的首要依据;坚持广泛宣传 and 深入教育相结合,通过开展形式多样、内容丰富的宣传教育活动,形成“守信为荣、失信

为耻”的行业诚信共识。

针对各项目标任务和重点工程,《规划》提出了7项工作机制,包括建立健全工作组织协调机制、公共服务体系、教育培训体系、考核评价机制、行业人才激励机制、投入保障体系及监督检查机制。

在行业最为关注的“健全行业人才激励机制”方面,《规划》明确提出,按照紧密结合工作实际、充分体现人才价值、有效激发人才活力并保障人才合法权益的原则,建立健全行业人才激励机制。在证券期货监管系统内部,逐步建立适当的收入分配调控机制,积极引入市场化的收入分配制度,提高薪酬激励机制的灵活性;以行业市场为基础,以用人单位为主体,不断完善行业薪酬的市场化形成机制;参照国际惯例,加强与国家有关部门的沟通协调,探索实施高管和员工持股、期权、企业年金与经营业绩相挂钩的长效激励机制,增强行业经营机构核心员工的稳定性,有效缓解人才流动频繁和流失加剧问题,推动行业持续健康发展。

证监会党委委员、主席助理吴利军表示,当前,制约资本市场发展的重要因素仍然是人才。下一步,结合行业人才规划实施,全行业要加大人才工作改



图为证券期货行业人才队伍建设发展规划座谈会现场。

本报资料图

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。一是强化行业人才工作组织

领导机制。二是进一步优化行业人才发展环境。三是建立行业内专业人才管理

机制。下一步,证监会将积极研究建立行业的职业资格认证和专业职称体系,细化和深化行业专业人才培养工作,鼓励人才走专业化发展的道路。

## 中国证券业协会副会长陈自强:

# 鼓励证券机构引进海外人才

见习记者 刘璐  
证券时报记者 郑晓波

中国证券业协会副会长陈自强在昨日召开的贯彻落实《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》座谈会上表示,证券经营机构在人才队伍建设方面存在“五多五少”问题。

他建议有关部门给予证券经营机构相关优惠措施,增加企业海外招聘及高级人才培养的积极性和主动性。

他说,目前,证券行业注册的从

业人员共有26.93万人。证券经营机构在人才队伍建设方面仍存在一些不容忽视的问题:一是“五多五少”,即一般性人才多,高层次人才少;操作性人才多,创新性人才少;单一行业人才多,跨行业的复合型人才少;产品营销人才多,研发和风险管理的人才少;熟悉国内资本市场和业务的人才多,熟悉国际资本市场和业务的人才少;二是行业内各机构对证券人才培养方面投入不均匀、针对性不强,培训效果不明显;三是在人才引进培养使用机制上不尽完善。因此,从整个

行业发展角度来看,证券行业的人才建设仍然任重道远。

对于贯彻落实《规划》,陈自强表示,证券业协会有五项建议:

一是重视人力资源部门在经营机构变革及创新中的重要作用。

二是建立起一套科学完善的人力资源管理体系。

三是健全高级人才的选聘、考核、使用以及培养机制。

四是加强全员培训,不断提高证券经营机构人才队伍综合素质。

五是完善证券行业人才激励机制。

## 中国基金业协会筹备组组长孙杰:

# 基金公司要成为市场竞争主体

见习记者 刘璐  
证券时报记者 郑晓波

中国基金业协会筹备组组长孙杰在昨日召开的贯彻落实《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》座谈会上表示,基金业要以《规划》的颁布为契机,切实做好行业人才队伍建设工作,实现行业的持续稳定发展。

孙杰说,相对自身的快速发展形势而言,基金业正面临着行业人才队伍供给不足、结构不尽合理、缺乏必要稳定性等一系列问题。有鉴于此,基金行业

应以《规划》为引领,对困扰当前行业人力资本提升和人才队伍建设中存在的问题查找深层次原因,寻求根本性解决办法。

据介绍,截至2011年末,基金行业资产管理规模为2.76万亿元,从业人员在册人数在0.8万人左右,人均资产管理规模较大。

孙杰指出,目前,一些基金公司因大股东受原有体制性约束影响,工作方法带有行政干预色彩,在人力资本提升、人才引进、培养、使用和储备上都存在不同程度的行为扭曲。同时,行业人才队伍建设在体制上受多

种关系掣肘,缺乏有效激励机制和淘汰机制。长此以往,将严重影响基金公司人力资本效能发挥,严重削弱公司核心竞争力。基金公司应当为人力资本提升创造良好环境,避免走国有企业行政化的老路。

对此,孙杰强调,基金公司要成为真正的“经济人”和市场竞争主体,而不是股东的附庸,更不是非资产管理目标的载体;同时,在机制设计上更多考虑人力资本贡献的特性,探索建立一套以人为核心、利益诉求一致的长效机制和制度安排;此外,坚持以人为本,营造良好的公司人才文化。

## 中国期货业协会副会长兼秘书长李强:

# 五方面推动期货业人才建设

见习记者 刘璐  
证券时报记者 郑晓波

中国期货业协会副会长兼秘书长李强在昨日召开的贯彻落实《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》座谈会上表示,抓好期货行业的人才建设工作,为期货市场提供有力的保障和人力支持已经成为当务之急。

李强指出,当前,我国期货市场正处于历史发展的重要机遇期,未来期货

市场产品创新、期货公司业务创新,国际化期货市场的发展等对于各种专业化、高素质的人才将会产生迫切的需求。

20年来,随着我国期货市场的发展,期货行业已逐步积累了一批具有丰富实践经验的专业化人员。但是总体上看,期货行业的人才队伍远远不能满足行业快速发展的需求,并且日益成为制约行业发展的主要瓶颈之一。

在这样的关键时期,《规划》的颁布和实施恰逢其时。”李强说,为贯

彻落实《规划》的相关要求,中国期货业协会将从以下几个方面开展工作:一是着力培养具备国际化、专业化素质的行业领军人才和高级管理人才;二是进一步加强行业后备人才的培养,打造期货、教育、研究“产学研”联盟;三是分级分类管理,建立规范有效的人才认证与评价体系,促进专业化人才的培养;四是进一步加强期货从业人员的后续职业培训,提高专业素质;五是适应市场发展需要,开展现货企业与机构相关人员的培训。

## 链接 Link

### 参会人员发言选萃

为了平稳、有序地推进这项创新业务,全面有效地履行职责,证券金融公司需要打造一支政治素质过硬,知识结构合理,业务技能精良的高素质、创新型、专业化人才队伍。将组织全体员工深入学习《规划》,围绕落实发展规划目标,建立健全人才队伍建设的长效机制,研究制定一系列有力的配套措施。

——中国证券金融股份公司董事长薛文石

能否在十年间实现人才队伍建设的跨越式进步,还需要各方面共同努力、奋力争取。相信通过以深入贯彻落实《规划》为基

点,以加快转变经济发展方式为主线,以遵循证券期货监管系统和证券期货行业人才的成长规律为准则,以加快人才工作体制机制改革和创新为手段,以高层次人才、重点领域急需紧缺专业人才为重点,能够营造全行业大力推进各类人才队伍建设的新局面。

——中国证券登记结算公司总经理周明

上市公司群体跨区域、跨行业、跨所有制,是以资本市场为纽带而连接起来的企业群体,其发展将受益于整个证券期货行业人才的建设。中国上市公司协会将积极发挥纽带作用,拓宽行业人才交流渠道,同

时,协会也将致力于推动提高上市公司治理水平、内控能力和透明度,并探索实行非强制性上市公司高管认证体系。

——中国上市公司协会副会长范辉

《规划》的出台对地方监管局队伍建设是个很好的助推。目前,整个证券期货行业高端人才聚集,但在整个链条中,地方证监局是个人才洼地。应当对地方局人才队伍建设提出具体的操作方案,加大整个系统对地方局的支持。北京证监局下一步将加大人才培训交流力度,并通过采取竞聘上岗等措施来提升人员素质,同时也会积极将《规划》与北京市政府的人才规划战略进行对接,争取较好的政策环境。

——北京证监局局长王建平

## 基金公司高管呼吁——

# 尽快推出基金业股权激励操作指引

证券时报记者 郑晓波  
见习记者 刘璐

在昨日召开的贯彻落实《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》座谈会上,易方达基金总经理刘晓艳表示,基金行业激励机制单一、人才高流动性给行业发展带来了很大困扰。银华基金总经理王立新建议监管部门推出实施长期激励及持股等激励机制的操作指引。

刘晓艳指出,基金业发展中有一些“成长的烦恼”,尤其是基金行业人才问题一直是被关注和热议的焦点。刘晓艳认为,行业性人才

储备不足,不是一家公司所能解决的,单纯依靠市场机制解决,可能会比较慢,《规划》的出台有助于解决这一问题。

刘晓艳同时指出,《规划》中提出了建立长效激励机制的举措,鼓励探索实施高管和员工持股、期权、企业年金与经营业绩相挂钩等不同类型的长效激励机制,对解决行业的流动性和流失率的问题也将是极为有效的。

王立新也表示,《规划》中提到的健全行业人才激励机制工作十分迫切。国际上领先的资产管理公司提供给员工的激励通常是短期与长期相结合的,激励手段丰富且操

作十分市场化,此外还会提供较为完善的养老计划等福利作为长期保障。相比之下,国内基金公司往往只提供年终奖,激励工具单一,缺乏灵活性和与长期业绩的关联。这样的激励机制在一定程度上将制约行业的长期发展,会导致公司及员工更多关注短期的业绩表现。

他建议监管机构借鉴国际惯例以及国内其他行业的长期激励实践,在考虑到国内与国际公司在股权结构的差异的基础上,推出实施长期激励及持股等激励机制的操作指引,在长期激励方式上给予较高的灵活性和可行性,对业绩条件做出明确的规定,从而更加接近国际上的普遍做法。

## 海通证券董事长王开国:

# 人才紧缺制约证券公司发展

证券时报记者 郑晓波  
见习记者 刘璐

海通证券董事长王开国在昨日召开的贯彻落实《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》座谈会上表示,在代表资本市场发展方向的诸多业务领域,人才紧缺依然是制约

业务发展的瓶颈。

他表示,目前,整个证券市场人才正在形成高度集中、智力密集的人才资源储备态势,是迫切需要建立行业人才规划、把握人才队伍建设方向、培育人才生态环境的大好时机,本次《规划》的推出提高了全行业、全系统对资本市场人才发展工作的关注度和凝聚力,更加明确了证监会人

才工作的中长期任务,将有效推动行业开展人才队伍建设工作。

王开国说,证券行业仍然面临人才竞争激烈、高质量人才短缺等问题。在代表资本市场发展方向的业务领域,如投资银行、资产管理、研究开发、国际业务、创新业务、财富管理等方面,人才紧缺依然是制约业务发展的瓶颈。