

中国期货保证金监控中心公司总经理张晋生:

建设人才队伍 提高我国资本市场核心竞争力

编者按:近日,中国证监会颁布了《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》,对未来的行业人才队伍建设发展提出了一系列目标。《规划》的出炉引起了证券、期货、基金等业内人士热议。

继昨日本报刊发了对中国证券投资者保护基金公司党委书记、董事长刘洪涛以及银河期货总经理姚广的访谈内容后,今日,本报继续就此问题介绍中国期货保证金监控中心公司总经理张晋生、中信证券副总经理徐刚的观点。

证券时报记者 郑晓波
见习记者 刘璐

中国期货保证金监控中心公司总经理张晋生在前日召开的《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,颁布和实施《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》,建设好证券期货行业人才队伍,是提高我国资本市场核心竞争力、在国际市场竞争中赢得主动的重大战略选择。

张晋生指出,《规划》覆盖了包括监管人才队伍、经营管理人才队伍、专业技术人才队伍、实用技能人才队伍在内的整个行业,高瞻远瞩,针对性强,对于未来引领行业发展具有十分深远的影响。

人才建设是参与国际资本市场竞争之需

张晋生认为,依托行业监管部门引领行业人才队伍建设,是我国资本市场参与国际市场竞争的需要。

历经20多年风雨,我国已建立起一个市值排名全球第三的股票市场,一个余额居世界第五的债券市场,还有一个交易量名列前茅的期货市场。同时,我国直接融资的比重仍严重落后于实体经济发展的需要。大量真正初创、新兴业态、新商业模式的企业,还没有得到资本市场的服务。资本市场在推动科技潜力转化为现实生产力的平台支持作用与发达国家市场还有着较大差距。资本市场的弹性和包容能力也亟待增强。伴随着“三个如何”的大讨论,构建和加快多层次资本市场体系建设的蓝图已绘就。从国际范围看,过去30年全球四大新兴产业——计算机、通讯、互联网和生物制药,都是通过资本市场发现和推动成长起来的。

张晋生表示,站在新的起点上,统筹规划整个行业的人才队伍建设具有极强的战略意义和现实意义,人才资源是第一资源;《规划》第一次站在全行业的立场上,确立了行业“大人才”观念,把监管人才和经营管理人才、专业技术人才、实用技能人才有机融合在一起,充分表明行业发展



一盘棋的新理念;依托监管部门,确立行业“大人才”观念,引领行业人才队伍建设,是未来我国资本市场成为发现和推动新兴产业发展并在国际竞争中赢得主动的根本保障。

国际视野满足多层次资本市场建设

张晋生指出,《规划》体现了以国际视野建设人才队伍,是满足多层次资本市场建设的需要,没有国际视野,就谈不上多层次资本市场建设。

证监会主席郭树清日前在接受媒体采访时提出了构建包括场外市场、柜台交易、私募股权等市场在内多层次市场体系,切实增强我国资本市场的弹性和包容能力,是中国未来摆脱“中等收入陷阱”的关键的重要论断。张晋生说,《规划》中的各类人才队伍建设充分体现出国际视野,如在监管人才队伍建设发展目标上,提出有效提升监管队伍国际化水平;在经营管理人才队伍建设发展目标上,提出涌现出一批具有国际视野、

通晓国际规则、引领行业参与国际竞争与合作的高素质经营管理人才;在专业技术人才队伍建设发展目标上,提出培养200名左右在国际上有一定影响力的高层次专业人才;继续加大海外高层次人才引进力度,全行业入选中央“千人计划”人员超过200人,等等。

近期,为加强证券期货监管力量,证监会通过《人民日报》等媒体面向国内外引进中高层次人才。张晋生表示,无论是宣传攻势,还是报名时间跨度,本次引才都是空前的。这些举措完全符合《规划》的精神和要求,充分表明证监会以国际视野贯彻落实《规划》的信心和决心。

用竞争性手段选拔监管人才具导向示范意义

张晋生还指出,通过竞争性选拔手段加强监管人才队伍建设,对引领行业发展和人才队伍建设具有较强的导向和示范意义。发达国家资本市场是在市场竞争的基础上发展起来的,人才队伍是其市场充分竞争的内在动力。

他表示,长期以来,我国证券期货行业人才队伍为资本市场的快速发展提供了不竭动力。展望今后一段时期,资本市场在服务加快转变经济发展方式的国家战略上将发挥越来越重要的作用,行业人才队伍建设面临难得的机遇,同时也面临着巨大挑战。

《规划》立足于新形势、新任务对行业人才队伍建设工作提出更高要求,提出统筹抓好四支人才队伍建设。在监管人才队伍建设发展目标上提出,到2020年,竞争性选拔成为发现和和使用人才的重要途径。

张晋生说,这些要求切合多层次资本市场建设的需要,更是未来我国资本市场参与国际竞争的需要;无论是资本市场制度层面的顶层设计,还是作为市场发展的主要组织者,其人才队伍的结构、活力、能力一定程度上决定了整个市场发展的深度和广度;没有一支充分适应竞争环境的人才队伍,尤其是起着行业发展引领作用监管人才队伍,行业的发展和参与国际竞争最终都将缺乏动力支持。

人才是证券公司最重要资源

——访中信证券副总经理徐刚

证券时报记者 郑晓波
见习记者 刘璐

近日,记者就如何看待及落实《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划(2011-2020年)》的问题采访了中信证券副总经理徐刚。他表示,《规划》中的指导和意见行业针对性很强,操作上切实可行,很容易细化成各公司具体的业务策略,中信证券将从市场化招聘、海外引入、后备干部培养三方面发力开展具体工作。

将规划细化成具体人力资源策略

张晋生指出,作为第一梯队券商的中坚力量中信证券的领导,您对《规划》有何体会?

徐刚:我们认为规划在深入细致的调查研究基础上,用客观全面的资料和数据总结了近年来证券期货行业在人才队伍建设上取得的显著成绩,以及我们所面临的行业人才队伍现状。这些总结性的资料和数据对我们证券公司制定各自的人才策略具有重要的参考价值。

另一方面,规划提出的人才队伍建设目标和实施策略,既高屋建瓴,又深入翔实,条分缕析,有很强的指导性和可操作性。特别是规划提到了在管理、专业和实用型人才结构上都

衡发展的思路,在培养人才、引进人才、储备人才等各方面都有明确的指导,在改善人才培养环境、加强人才交流、提高人才业务和诚信素质方面都有独到见解,并提出了保证这些人才策略得以顺利实施的制度保证。这些指导和意见行业针对性很强,操作切实可行,很容易细化成各公司具体的人力资源策略。

张晋生指出,《规划》中的各类人才队伍建设充分体现出国际视野,如在监管人才队伍建设发展目标上,提出有效提升监管队伍国际化水平;在经营管理人才队伍建设发展目标上,提出涌现出一批具有国际视野、

通晓国际规则、引领行业参与国际竞争与合作的高素质经营管理人才;在专业技术人才队伍建设发展目标上,提出培养200名左右在国际上有一定影响力的高层次专业人才;继续加大海外高层次人才引进力度,全行业入选中央“千人计划”人员超过200人,等等。

近期,为加强证券期货监管力量,证监会通过《人民日报》等媒体面向国内外引进中高层次人才。张晋生表示,无论是宣传攻势,还是报名时间跨度,本次引才都是空前的。这些举措完全符合《规划》的精神和要求,充分表明证监会以国际视野贯彻落实《规划》的信心和决心。

市场化招聘、海外引入和后备干部培养齐发力

张晋生指出,《规划》体现了以国际视野建设人才队伍,是满足多层次资本市场建设的需要,没有国际视野,就谈不上多层次资本市场建设。

证监会主席郭树清日前在接受媒体采访时提出了构建包括场外市场、柜台交易、私募股权等市场在内多层次市场体系,切实增强我国资本市场的弹性和包容能力,是中国未来摆脱“中等收入陷阱”的关键的重要论断。张晋生说,《规划》中的各类人才队伍建设充分体现出国际视野,如在监管人才队伍建设发展目标上,提出有效提升监管队伍国际化水平;在经营管理人才队伍建设发展目标上,提出涌现出一批具有国际视野、

通晓国际规则、引领行业参与国际竞争与合作的高素质经营管理人才;在专业技术人才队伍建设发展目标上,提出培养200名左右在国际上有一定影响力的高层次专业人才;继续加大海外高层次人才引进力度,全行业入选中央“千人计划”人员超过200人,等等。

近期,为加强证券期货监管力量,证监会通过《人民日报》等媒体面向国内外引进中高层次人才。张晋生表示,无论是宣传攻势,还是报名时间跨度,本次引才都是空前的。这些举措完全符合《规划》的精神和要求,充分表明证监会以国际视野贯彻落实《规划》的信心和决心。

《规划》立足于新形势、新任务对行业人才队伍建设工作提出更高要求,提出统筹抓好四支人才队伍建设。在监管人才队伍建设发展目标上提出,到2020年,竞争性选拔成为发现和和使用人才的重要途径。

张晋生说,这些要求切合多层次资本市场建设的需要,更是未来我国资本市场参与国际竞争的需要;无论是资本市场制度层面的顶层设计,还是作为市场发展的主要组织者,其人才队伍的结构、活力、能力一定程度上决定了整个市场发展的深度和广度;没有一支充分适应竞争环境的人才队伍,尤其是起着行业发展引领作用监管人才队伍,行业的发展和参与国际竞争最终都将缺乏动力支持。

《规划》立足于新形势、新任务对行业人才队伍建设工作提出更高要求,提出统筹抓好四支人才队伍建设。在监管人才队伍建设发展目标上提出,到2020年,竞争性选拔成为发现和和使用人才的重要途径。

张晋生说,这些要求切合多层次资本市场建设的需要,更是未来我国资本市场参与国际竞争的需要;无论是资本市场制度层面的顶层设计,还是作为市场发展的主要组织者,其人才队伍的结构、活力、能力一定程度上决定了整个市场发展的深度和广度;没有一支充分适应竞争环境的人才队伍,尤其是起着行业发展引领作用监管人才队伍,行业的发展和参与国际竞争最终都将缺乏动力支持。

《规划》立足于新形势、新任务对行业人才队伍建设工作提出更高要求,提出统筹抓好四支人才队伍建设。在监管人才队伍建设发展目标上提出,到2020年,竞争性选拔成为发现和和使用人才的重要途径。

●证券期货行业人才现状扫描●

人才资源总量快速增长。截至2011年10月底,我国证券期货行业从业人员达到33万余人,比“十一五”初期增长近4倍;通过证券、期货从业资格考试人员超过30万人,为行业发展储备了较充足的人才资源;在证券、期货相关中介服务机构、各类高校等科研机构,也聚集了大量证券期货相关人才,为资本市场繁荣发展发挥着重要作用。

人才素质结构不断优化。截至2011年10月底,行业从业人员中,具有全日制本科及以上学历人员占比达到68%左右,比“十一五”初期增长近30%;具有财经金融、法律、会计、信息技术专业背景人员占比达到62%左右;行业内具有多岗位工作经历、多专业学历背景的人员比例逐年提升,重点专业领域和关键岗位高学历高素质人才逐年增多。

人才专业水平显著提升。截至2011年10月底,行业从业人员中,具有保荐代表人、基金经理、证券投资咨询资格人员超过1.5万人;具有注册会计师、律师执业资格和其他中级及以上专业技术职称人员超过2.2万人;在证券期货监管系统涌现出一批具有代表性的专业领军人才,入选国家“新世纪百万人才工程”、享受政府特殊津贴、中央“千人计划”等国家级人才奖励项目人员逐年增多。

人才制度创新步伐加快。强化市场对人才资源的优化配置功能,行业内普遍采取公开招聘、中介推荐等市场化引才模式,逐步建立起体现现代人才管理理念的岗位聘任制度和收入分配制度;证券期货监管系统积极探索干部竞争性选拔、引进国内外市场人才、专业职位聘任等选人用人创新机制,不断充实监管队伍力量,改善监管队伍结构,为资本市场改革发展和监管工作质量有效提升提供了可靠的智力支持和人才保障。

人才发展环境日益改善。行业对人才队伍建设发展的重视程度不断提高,投入力度显著加大;行业内培养人才、吸引人才、开发人才、用好人才的良好氛围日益浓厚,逐步形成了一流人才、一流业绩、一流待遇的市场导向。

■链接 Link

证监会近期三项选拔人才工作

一、2012年引进中高层次人才人才工作

2012年,为进一步加强证券期货监管力量,中国证监会继续加大中高层次人才引进工作力度,面向国内外两个市场包括各类金融机构、中介机构、大型上市国有企业及中央有关部委,引进中高层次人才。引进人员将在证券期货监管系统工作,实行1至2年的过渡期。过渡期内,依据引进人员自身条件及专业方向,在证券期货监管系统规划发展委员会任职。过渡期满后,根据监管工作需要和本人意愿,可继续在规划委任职,或进入会机关有关部门、监管系统有关单位任职。证监会将根据国家有关政策,结合实际情况为引进人员提供相应的工作条件和薪酬待遇。

二、专业职位聘任试点工作

为加强证券期货监管专业人才培养,探索建立适应监管工作要求的专业人才管理机制,根据国

家对公务员实行分类管理的有关精神和《聘任制公务员管理试点办法》规定,中国证监会将在行政处罚委员会(以下简称“处罚委”)开展专业职位聘任试点工作,设置4个副主任审理员职位,并在证券期货监管系统内外公开招聘。符合条件的人员均可按程序报名。副主任审理员职位实行聘任制,每届聘期3年。

三、证券期货交易所副总经理公开招聘工作

为贯彻落实中央经济工作会议、全国金融工作会议精神,进一步探索建立选人用人新机制,吸引国内外优秀人才为交易所创新发展服务,上海证券交易所、深圳证券交易所、上海期货交易所、郑州商品交易所、大连商品交易所、中国金融期货交易所将面向国内外市场包括各类金融机构、大型企业,会计师、律师事务所,公开招聘高级经营管理人员。符合资格条件者按照相应的程序被聘用后,将担任交易所副总经理。(郑晓波 刘璐)

规划提出建设四支人才队伍

一、一支政治坚定、专业领先、廉洁高效、求真务实,能够推动证券期货监管理念创新、制度创新、工作创新的监管人才队伍。

到2020年,竞争性选拔成为发现和和使用人才的重要途径,各类人才轮岗交流、挂职锻炼实现制度化和常态化,后备人才选拔、调整和储备机制健全完善;以建立专业职务序列为载体,专业队伍形成梯队建设格局,各重点专业领域涌现出一批能够满足监管工作需要的高层次专业人才;队伍专业结构不断优化,法律和会计类专业人才在人才队伍中及各单位(部门)领导班子中的比重显著提高;面向国内外市场引进专业人才力度持续加大,监管队伍的专业化、国际化水平有效提升。

二、一支具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的经营管理人才队伍。

力争到2020年,在行业经营机构中,能够涌现出一批代表市场地位、具有国际视野、通晓国际规则、引领行业参与国际市场竞争与合作的

三、一支准确把握国际金融创新趋势、具有较高专业水平和创新研究能力的专业技术人才队伍。

力争到2020年,行业内入选国家工程院院士人数实现零的突破,入选国家“新世纪百万人才工程”、中国青年科技奖、享受国务院特殊津贴人员超过100人;在证券期货监管、证券发行与承销、资产管理、产品创新、风险监控、投资研究等关键业务领域,培养出200名左右在国际上有一定影响力,500名左右在国内市场有较高知名度的高层次专业人才;继续加大海外高层次人才引进力度,全行业入选中央“千人计划”人员超过200人。

四、一支具有良好职业道德、业务素质和实用技能的实用技能人才队伍。

力争到2020年,行业内以证券期货营销人员和信息服务保障人员为主体的实用技能人才接近百万人规模,其中,具有全日制本科及以上学历人员占75%以上,参加过各类专门业务培训人员超过80%。(郑晓波 刘璐)