

# 证券业前4个月流失万人 京深沪首当其冲

多为经纪人以及营销服务人员,约占全行业注册从业人员的4%

证券时报记者 黄兆隆

迷茫,或许是今年来一些证券从业人员需要面对的尴尬局面。证券时报记者日前调查发现,自2012年1月份至4月份,北京、上海、深圳等地区的券商出现一波规模较大的员工离职潮。扣减新入职员工后,今年前4个月证券业注册从业人员净流出总规模在1万人左右,占全行业注册从业人员总量的比例约为4%。

## 证券业人员流失万人

高薪待遇一度成为券商招聘时的金字招牌,如今这种情况已发生明显变化。受困于行业不景气,证券行业收入大幅缩减,成本控制自然成为各家券商不约而同的选择,由此也导致证券业员工不得不二次择业。

在这种大背景下,证券全行业今年前4个月离职潮有所抬升。据伟海投资咨询公司统计,我国证券全行业今年1月份共有5713人离职(指取消从业资格注册后3个月内没有在本公司或其他证券公司重新注册的人员),2月份有8101人离职,3月份有8152人离职,4月份有7188人离职。

值得注意的是,与去年相反,今年在扣减新入职人员后,拥有执业证

书的证券公司从业人员呈现净流出迹象,并且流失规模居高不下。据伟海统计,扣减新入职员工后,证券业总体流失人员已达10838人。其中,1月份净流出162人,2月份净流出4004人,3月份净流出3330人,4月份净流出3342人。

与往年相对比,资本市场的相对低迷确实导致人员离开了证券行业。而券商出于成本考虑,也减缓了人员招聘速度。”伟海投资咨询公司相关人士表示。

## 京沪深营销人员流失严重

在证券业流失的万人队伍中,具有特殊专业背景的人才流失比较少。其中,注册为证券咨询执业资格的人员今年前4个月流失总规模约为180人,注册为投顾执业资格的人员4个月内流失总规模约为102人。相比之下,流失最为严重的是拥有一般执业资格的人员(通过证券基础知识和证券交易考试人员),前4个月总计流失8935人;其次是经纪业务执业人员(指在协会上注册“证券经纪业务营销”及“证券经纪人”),4个月流失总规模为1621人。相比之下,具有特殊专业背景的人才流失比较少。

从群体上看,离职的主要是一线的人员,比如经纪人,他们容易第

一时间被业绩压力逼走,其次是其他岗位的营销服务人员,尤其是直接面对客户的销售服务人员。”华泰联合证券零售服务人士表示。

据了解,国信证券、银河证券均向经纪人团队挥动了手术刀,大批没有新客户的员工因此被迫离职。

这是全行业的普遍现状,尤其是竞争激烈的北京、上海、深圳三个地方,离职员工大多是为营销压力所迫。”国都证券相关人士表示。

事实上,从上述数据统计中也能反映这类问题,比如保持人员净流入的券商主要是东莞证券、华融证券、中天证券、山西证券等区域性券商,而在北京、上海、深圳等发达地区的券商均出现了人员净流失现象。

## 周转率居高不下

降薪、裁员导致证券业对新人的吸引力大幅削减。据伟海统计,今年4月份仅有2993人加入证券行业,这一数据仅是去年月均新入职员工的1/3。

在缺乏增量人员有效补给的情况下,券商从业人员年化周转率迅速攀

高,并且居高不下。以连续4个月人员净流出的光大证券为例,该公司今年1月至4月的人员年化周转率分别为64.24%、61.97%、56.68%、62.19%。

而包括国信证券、广发证券、银河证券、招商证券等在内的20家券商从业人员年化周转率也都在40%以上。从绝对人员数量看,这些大型券商的注册从业人员每月均有数百人净流出。

而周转率最高的则是陷入人事变更风波的华林证券。该公司1月份至4月份的人员年化周转率分别为84.49%、90.22%、83.88%、90.5%。

薛荣年曾经说过不留下平安一片纸,这既是对老东家的决绝,也是他履任华林证券董事长后,力图在华林再造一番事业的雄心。由于他给出了一些承诺,所以平安证券以前的子弟兵有一部分也跟着过来华林了。”华林证券一位不愿具名的中层干部对证券时报记者表示。

由此,平安证券的薛系子弟兵有相当数量进入华林证券,而这也使得华林证券以原董事长段文清为代表的一部分国信证券旧臣另谋高就,因此导致该公司人员大幅更迭成为必然。



IC/供图

## 营业部80后总助的离愁别绪

证券时报记者 黄兆隆

小林(化名)已经是近4年来第三次换工作了,这次他选择了从券商回归银行。此前,小林在中山证券一家营业部担任总经理助理,干着一份让人艳羡的工作。但随着证券业进入行业低谷期,小林只好随大流作出了被动的二次选择。

证券业也许更像一座围城,城外的人更多看到的仅是高薪,却体会不到里面的痛苦,挤破头往城里钻,进了城后又想着要出去,我也一样。”小林感慨道。

自2007年中国人民大学经管类硕士毕业后,小林进入了花旗银行工作。随后,国内证券市场牛市来临,他由此被蓬勃发展的证券业所吸引,便投奔国泰君安证券。

然而,国泰君安证券自建建华就任董事长以后,高层人事变更也牵扯到了基层营业部。于是,小林2011年初跳槽到了中山证券,担任一家营业部的总经理助理。

投奔中山证券初始的日子是甜蜜的。由于手上有所现成的客户资源,小林自然得到了公司重视,除被委任为营业部总经理助理,担任营业部三把手以外,还得到了公司专门配备的车子。那段时间待遇确实很好,每月工资发三四万元不成问题。”小林感慨道,“手上有一定经费,有时候也会出去应酬。”

无奈的是,幸福的时光似乎过得非常快。随着行业周期到来,证券业陷入了低谷,人员流动也因此较往年有所活跃。根据伟海统计,今年前4个月证券全行业净流出约1万从业人员,其中拥有一般执业资格的人员占

据了绝大多数。

在这种大背景下,小林也再次进行了职业选择。“去年很长时间营业部没什么收入,没有钱发工资,所以近半年时间里我非常低调,不再出去和朋友应酬,就是怕花钱。”他说。

在他眼中,证券业是一个比较现实的行当。就看你手上有没有客户,你必须始终紧盯客户口袋里的钱。”小林说,“公司一层一层的考核逼着员工,除非有强硬的关系背景,员工完成不了任务,没有人情可谈,必须得走。”

小林认为,证券业不能成为一个浮躁的名利场,还需要更柔性的行业文化。都说高盛文化有毒,员工只会盯着客户的钱袋子,反观国内证券业现在的思维模式、产品与服务、文化与制度等诸多方面,还没有真正体现以客户为中心的理念。”小林说,“要说理想,恐怕在现实中就会变味了。”

如今,小林选择了回归银行。在他眼里,新工作单位浦发银行不一定是最终归宿,却是眼下相对更合适的地方。“一年收入大概二十来万,或许比不上证券业风光的时候,但银行工作还是稳定的。”小林感慨道。

在聊天将要结束时,小林告诉记者,他晚上还要加班,赶着处理两个授信业务。回归银行工作的他似乎又找到了信心,生活又充实了,也不再需要躲着朋友低调过日子。

当然,和其他行业一样,证券业每年总会有些人在其中取得成功,也有很多人不断被淘汰出去。但对于年轻人而言,证券业更像是一个大熔炉,有些人恐怕会迷失在其中找不到路,也有些人能坚守下来,执著追求梦想。

据证券时报记者了解,以“互保上市”的国泰君安证券和银河证券为例,银河证券将营业部提成比例从原本的20%降低到16%;而国泰君安营销分成比例也从20%降至14%,这当中还要拿出一部分资金缴纳社保等费用,让员

工苦不堪言。

对于坚守在证券业的人而言,在券商创新发展研讨会的暖风劲吹下,证券业黎明前的黑暗就要过去了。定准底线,放大空间”的理念正在证券业的思想解放大潮中发酵。

很受鼓舞,对证券业未来期望很大。”这是证券时报记者从参加此次创新发展研讨会的证券行业人士口中听到的最普遍的评价。对于那些在证券业坚守了10年的人士而言,坚守让他们看到了曙光。

证监会副主席庄心一说了,永远不对行业的任何创新说“NO”,这让我们有理由相信,目前证券业的困难只是短暂的,行业未来仍是充满希望的,我们的事业并不是简单的中介服务。”国都证券相关人士表示。

如今,小林选择了回归银行。在他眼里,新工作单位浦发银行不一定是最终归宿,却是眼下相对更合适的地方。“一年收入大概二十来万,或许比不上证券业风光的时候,但银行工作还是稳定的。”小林感慨道。

在聊天将要结束时,小林告诉记者,他晚上还要加班,赶着处理两个授信业务。回归银行工作的他似乎又找到了信心,生活又充实了,也不再需要躲着朋友低调过日子。

当然,和其他行业一样,证券业每年总会有些人在其中取得成功,也有很多人不断被淘汰出去。但对于年轻人而言,证券业更像是一个大熔炉,有些人恐怕会迷失在其中找不到路,也有些人能坚守下来,执著追求梦想。

据证券时报记者了解,以“互保上市”的国泰君安证券和银河证券为例,银河证券将营业部提成比例从原本的20%降低到16%;而国泰君安营销分成比例也从20%降至14%,这当中还要拿出一部分资金缴纳社保等费用,让员

工苦不堪言。

不过,如若证券业的自主创新能够发挥出足够的效能,在政策红利条件下,券商未来的盈利增长可期。也因此,我们相信降薪裁员仅仅是暂时的阵痛。在助推实体经济转型的过程中,证券业的潜力远远未曾被充分挖掘,未来成长空间巨大。

员工也认为目前的行业阵痛是暂时的,随着后续行情转暖,加上公司上市成功后,薪酬会调整回来。”国泰君安深圳分公司相关人士表示。

可以预见的是,随着各项创新发展政策次第落实,证券业必将迎来更光明的未来,甚至是爆发式增长,届时必然需要引入更多人才。这就要求对证券业有憧憬的人们应做好准备,迎接这次行业发展的新浪潮。

值得注意的是,在证券业本轮离职潮中,我们清楚地看到,遭到淘汰的人员大多是因为专业能力素质的相对欠缺,具备专长的人才则绝大多数没有离开行业。也正因为有了这批历经牛熊行情依然坚守的人才队伍,才使得证券业留存下最值得珍惜的火种,才有底气迎接未来的竞争。

如何珍惜专业人才队伍,非常值得国内证券公司去探讨。在此之前,我们首先要区分清楚证券业的本质,其运营逻辑是企业家雇佣资本,还是资本雇佣企业家。

作为轻资产运营的资本及知识密集

产业,证券业在人力资本管理议题上的探索还远远不够,这也是当前一些精英人才从行业中流失的主因。以基金界的明星王亚伟为例,他的离去可以视作一个标志性事件,提示国内证券业要加快人力长期资本激励中国化步伐。或许,这可以让我们少一点“宏伟谢幕,震动华夏”的感慨。

雄关漫道真如铁,而今迈步从头越。证券业创新发展正迎来历史最好时期,对那些依然坚守并充满信心的证券业人来说,春天才刚刚开始。

## 2011年度部分券商注册从业人员变动情况

公司	净变化	总人数	12个月周转率%	加入	新入职	跳槽	重聘本公司	重聘别家公司	离开	离职	跳槽
华林证券	-468	1073	74.27	567	437	91	16	23	1035	733	302
招商证券	1118	6964	63.26	4813	3902	254	414	243	3695	3234	461
光大证券	1329	8303	62.59	6103	4819	596	276	412	4774	3981	793
华泰联合	-3800	771	53.54	1608	1088	109	201	118	5408	1595	334
财富里昂	-12	66	52.31	22	12	7	2	1	34	21	13
国都证券	-112	1470	50.9	657	471	125	13	48	769	620	149
英大证券	248	1178	48.83	801	602	39	84	76	553	450	103
国信证券	-284	10519	48.41	4916	4256	299	151	210	5200	4255	945

## 2012年4月部分券商注册从业人员变动情况

公司	净变化	总人数	12个月周转率%	加入	新入职	跳槽	重聘本公司	重聘别家公司	离开	离职	跳槽
银河证券	-514	10985	56.73	112	73	1	6	32	626	605	21
国信证券	-329	8932	55.59	91	75	1	4	11	420	409	11
招商证券	-143	6555	67.92	272	245	3	13	11	415	408	7
广发证券	-257	9590	53.62	113	84	2	5	22	370	356	14
光大证券	-75	7710	62.19	280	230	10	12	28	355	350	5
中投证券	-179	5331	47.82	63	48	6	0	9	242	237	5
国泰君安	-124	9797	22.66	109	74	0	11	24	233	226	7
长江证券	-132	6175	43.32	83	65	4	4	10	215	206	9

说明:“净变化”指当月入职人数减去离职人数后的净值,“加入”指当月入职人数合计,“新入职”指全新注册人数,“跳槽”指由其他公司跳槽加入或跳槽到其他公司的人数,“重聘”指取消注销3个月以上再入职的人数,“离开”指当月离职人数合计,“离职”指取消注册后3个月内没有在本公司或其他公司重新注册的人数。

数据来源:伟海 黄兆隆/制表

## 银河证券样本:降薪产生链式效应

分为三个等级。

完成目标但因考核利润为负,导致年度绩效奖或年度绩效低于一定额度的营业部:负责人年度绩效奖金为0或低于5万元/年的,按照5万元/年标准根据实际在岗月份核定年度绩效奖;员工人均年度绩效奖金为0或低于1万元/年的,按照人均1万元/年标准根据分段月份核定年度绩效奖;代表处专职人员的绩效分配方式则按照营业部相应水平的1.1倍来确定。