

人才，终究是赢家 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/255/2021_2022__E4_BA_BA_E6_89_8D_EF_BC_8C_E7_c67_255323.htm 迄今为止，在人才大战中，人才一直是赢家。这一点在全球主要的金融中心尤为明显。在这些金融中心，网罗人才的活动非常狂热，而薪资往往也高得惊人。随着全球人才市场流动性日益增强，雇主可在更广泛的基础上挑选人才。在投资银行、主流及另类投资管理公司与咨询公司之间的人才流动，如今已很普通。投资公司需要“呼风唤雨者”即在为公司及其客户创造价值方面至关重要的人。他们可能拥有投资内容、市场营销或实现业绩方面的技能。市场的复杂性创造了越来越专业化的机遇。公司需要能在更深层次进行分析和解读的人才。它们还需要在阐述自己观点时能够令人信服的人，尤其看重良好的客户亲和力。公司也欢迎那些在变革中成长起来的人才。投资行业的变革要迅速得多，随着支持知识增长的最新技术的发展，创新得到蓬勃发展的时间比以前大为缩短。过去需要5年才能吸引客户的新产品，如今可能只需要18个月。最优秀的人才不仅工作高效，能在几条线上开展思维，而且能轻松跨越多个学科。多数投资业务中存在的“专业孤岛”带来了领导力方面的挑战。对多数公司而言，将各专业孤岛整合成单一、凝聚的业务都是至关重要的。这需要领导者了解业务的所有方面，能够集思广益，激励整个公司的愿景。经验这一古老的美德如今可能被低估了。无论从哪个角度看，优秀的领导力似乎都供不应求。在迄今的人才大战中，薪酬一直是最强大的推动力。这一点在另类投资领域尤其明显。特

别是对冲基金发展非常迅速。难怪，这里对新型人才的争夺一直颇为激烈。这些领域的高额佣金和高利润推高了人才价格，私人股本行业也可能出现相同的情况。这可以视为市场在为人才定价方面的失败。由于缺乏更现实的费用结构和价值主张，薪资失衡以及由此导致的人才失衡可能将继续下去。这一泡沫还没有到破裂的时候，但随着基金做出调整，以适应未来可能出现的较低回报率，这一泡沫可能变小。新的薪酬文化就是按业绩付酬。从原则上看，这种方式有利于调节利益，吸引顶级人才，但有效的执行颇为关键，因为这种方式也可能造成不和。人们很容易对这一体系运作时的有效性和公平性提出质疑。谁的业绩？什么业绩？哪个期间的业绩？这些问题都不容易回答。有一点自欺欺人的做法在发挥作用，一部分才能不足但期望过高的人声称，他们的技能理应获得高额短期回报。如果短期回报没有达到预期，他们就准备跳槽去寻找更高的薪酬。行业还需走过一段长路，才能建立理想的薪酬结构。在这一体系中，薪酬水平适当而且公平，作为均衡食物链一部分全面发挥作用，为所有利益相关者增加价值。这引起了一个问题，即在哪些方面，技能最有机会增加投资体系的价值。当然，对于薪酬和人才一直颇为有限的机构养老基金来说，相对有限的资源是个大问题。具有讽刺意味的是，正是在这一领域，清晰的思维和行动最有机会获得业绩成功。尽管人才在这个领域一直不受重视，但目前已显示出转变的迹象。如果经过许多优秀人才的共同努力，养老基金在5年后还不能处于更强大的统治地位，那将是令人吃惊的。养老基金必须准备好运用业绩薪酬来实现这一目标。能带来增值的咨询业可能也是如此，如果获得所需人

才，该领域应能实现大幅增长。目前，要想成功获得人才，“最佳雇主”必须在以下4个方面表现出众：工作执行个人自主权、激励、影响、实现某些具有社会重要性的目标。工作文化团队协作、独立性、道德、同事和睦、免受官僚和政治因素之扰。个人发展更加宽广和更为深入的个人成长机遇。薪酬绝对水平，薪酬的公平性，所有者权益尤为重要。从更长期看，最重要的作用力是，将有更多人从其工作中寻求更大“意义”。利他动机将推动人们的更多抉择。乐观地说，投资行业在构建人才库方面做得不错。随着更强大的技能运用在基金管理方面，我们会看到人才更有效地为公司利益相关者创造价值。该体系的受益者应是固定供款养老金的成员。他们失去了固定收益养老金的相对保障，当然应该得到人才能够提供的最佳聪明才智，为他们提供退休保障。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com