

兴业基金杨东：以人为本 循序渐进 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/487/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_B4\\_E4\\_B8\\_9A\\_E5\\_9F\\_BA\\_E9\\_c33\\_487356.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/487/2021_2022__E5_85_B4_E4_B8_9A_E5_9F_BA_E9_c33_487356.htm) 获奖感言 感谢证券时报和广大持有人给予我们的荣誉和支持，我们会依然以平和的心态，同时也有足够的耐心来循序渐进地把我们的工作做得更好，为我们的持有人不断创造更多的价值。在2007证券时报明星基金获奖榜单中，兴业基金不仅跻身十大明星基金公司榜单，而且旗下兴业趋势基金获得了股票型明星基金奖。作为2003年成立的后起之秀，能够取得这样的成绩实属可贵。总经理杨东对记者表示，公司的发展轨迹，其实和公司的投资风格一样追求稳健，希望循序渐进，不断把工作越做越好，希望兴业基金的品牌像多年的陈酒一样历久弥香。投资管理能力是核心竞争力 兴业旗下产品虽然不多，但可以说个个业绩都非常优秀，个个都是精品。去年，公司旗下各基金均取得了令人满意的成绩。天相投顾数据表明，2007年，公司旗下偏股型基金加权平均净值增长率150.07%，在基金公司中排名第4，三只偏股型基金均列于各自分类的前10%。这一张醒目的业绩名片让不少投资者对兴业基金印象深刻。杨东表示，“兴业基金成立四年多以来，我们一直认为投资管理能力是基金公司的核心竞争力，一直坚持为客户创造资产增值，并以之作为公司的基本使命，从而逐渐获得越来越多的投资者的信任和青睐。”事实上，兴业基金自成立以来，投研团队一直相对稳定。杨东认为，这一方面与公司文化的凝聚力密切相关，同时也基于整个团队携手共进的信念。“此外，我们也积极培养优秀的后备人才，众多自己培养的优

秀人才目前都已经是公司各项业务的主力。在考核方面，我们不会关注基金的短期业绩排名，因为投资是一项长期的事业。”在激励方面，兴业基金一直根据基金的实际表现，随着公司的发展和绩效的提升提高对核心人员的激励水平。杨东表示在条件允许的情况下，也会考虑其他形式的激励制度。“基金业和公司的实践充分证明了良好的投资管理能力和核心竞争力，尽管前两年公司取得了优良的管理业绩，但是在不断提高投资能力方面，我们却不敢有丝毫的放松。我们一定要不断地保持并加强这种优势。”企业文化以人为本在兴业基金，因为有着以人为本的灵活管理体制，倡导简单化做事原则，因此你几乎看不到其他同行一天到晚动辄7、8个“拉锯”般冗长的会议，而力求高效快速地解决问题。对此，杨东指出，兴业基金确实一直倡导以人为本的管理方式，公司的内部文化一直都崇尚简单化，做事的氛围也比较轻松愉快。“我们相信，员工快乐地工作会助推公司取得更好的业绩，同时也有助于员工身心素质的提高。”杨东还透露，每周二和周四，就是兴业基金规定的“健身日”，员工只要没有要紧工作，都可以提前1个小时下班去健身。同时，公司内部也会经常组织员工参加各种各样的文化活动，比如话剧、音乐会等。今年兴业基金冠名了东方艺术中心的“未来大师”系列演出，也可以说是这种理念的延续。此外，公司还鼓励员工关心社会，近年来员工多次自发组织了一些对贫困地区的援助活动……“整体来说，我们希望能够实现公司价值与个人价值的良好结合。”杨东说。第 1/2 页 [1] [2]

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](http://www.100test.com)