

## 新银行抢滩热捞“成品”人才

### 国有银行、股份制银行用人机制需取长补短

本报见习记者 李清

3月中旬,浦发银行和华夏银行相继发布招聘启事,招聘有经验的业务管理人才。据了解,应聘者多来自国有银行。

有的从业者喜欢稳定而又轻松的工作环境,多愿意选择国有银行;有的从业者乐于挑战,则更倾向于股份制银行,因此银行业人才的流向成为行业内用人机制得当与否的最生动体现。业内人士认为,未来银行的同业竞争将更集中在人才的竞争方面,银行只有整合用人机制使之更加合理化,才能够留住人才。

▶ 招商银行去年年底在泰安路新开设了一家支行,旁边就是入驻日照没几年的兴业银行。  
本报记者 张永斌 摄



### 新的银行一入驻,便会招聘大量人才

3月13日,上海浦东发展银行日照分行(筹)发布招聘启事,面向社会招聘部分经营管理人员。

此次招聘的岗位有包括部门负责人、营销团队负责人、风险管理工作人员、公司银行客户经理、个人银行客户经理、个人银行理财经理、国际业务人员和综合柜员岗位(含大堂经理)在内的8个岗位。其中部门负责人、营销团队负责人和风险管理工作人员的要求为8年以上商业银行业务经历和3年以上的相关部门工作经历。而个人银行客户经理、个人银行理财经理、国际

业务人员和综合柜员岗位(含大堂经理)则要求3年以上的银行业务经历和1年以上的相关专业工作经验。

3月18日,即将开业的华夏银行日照分行也发布了招聘启事,招聘营业部总经理、房贷中心人员、人力资源人员、客户经理、个人业务管理岗、供应链金融管理岗等12个岗位的业务人员。应聘要求除了标注了年龄限制(35岁以下,大部分岗位要求30岁以下)和学历要求(本科及以上学历)外,所有的工作岗位全部要求必须具备2年以上的工作

经验。

3月18日,记者来到位于金港大厦的上海浦发银行日照分行筹备组。相关工作人员表示,目前该银行正在筹备阶段,所招聘人才多来自日照本地的其他银行。由于招聘人员的敏感性和对招聘程序的保密需要,不便透露更多信息。

据悉,自2008年12月招商银行日照分行入驻日照以来,兴业银行、交通银行等也在近几年纷纷在日照设立分支机构,它们在筹备期间,都招聘大量具有至少2年工作经验的相关从业者。

### 用人机制各有长短,如何留人面临考验

一家国有银行人力资源部的相关负责人表示:“国有银行和股份制银行运营机制上的优劣势,是彼此的正反面。国有银行体制比较健全,工作压力稳定,但同时用人机制也比较复杂。股份制银行机制活跃,薪酬较高,但压力巨大。”

他表示,目前更多股份制银行的入驻,将吸引一批更富挑战精神的年轻人。而这批人才多半会来自国有银行。他介绍,股份制银行在入驻之初,为节省人才培养的成本,直接从其他银行挖人。而国有银行吸引人才的程序很繁琐,除了吸引有突出能力的资深业者外(一般出现在一线和二线城市),一般不会从其他银行挖人,这样的人才培养机制和用人机制会导致很多问题。

一方面,国有银行培养的人才容易流失,另一方面股份制银行由于工作压力和人才培养力度的不足导致很多人才缺乏归属感。这是目前普遍存在的问题。“2008年末招商银行日照分行进驻日照时,四大行中不少职工跳槽进了招商银行。我们这里也一下走了不少人。但随后由于期望值过高,压力比较大一些原因,至今继续做下去的没有几个了。”一家国有银行的管理者说。

“新银行的入驻能够加快行业内用人机制的整合。这是必然的,也

是行业发展的需要。”一名业内人士介绍。

据悉,中国工商银行较注重校园招聘,通过招聘应届毕业生并经过一系列的培训和锻炼,使之胜任所就职的岗位。相比之下,只有在招收柜员时使用社会招聘。2013年中国工商银行日照分行推出了“三年人才培养计划”。通过给员工提供非学历教育,减免学费和加强企业文化和宣传等手段,试图培养员工的归属感,进而挽留人才。这家银行的人事负责人说:“最近几年,我们也越来越重视年轻管理人才的培养,在晋升和工作岗位中给年轻人更多的机会。这样既可以避免人才流失给我们导致的各种损失,同时让更多员工看见可预见性的发展前景。”

中国建设银行日照分行的相关负责人表示,未来银行同业的竞争将更集中在人才的竞争方面,银行只有整合用人机制使之更加合理化,人文化才能够留住人才。“像国有银行可以适当简化用人机制,适当降低用人门槛(不再过分看重学历,学校等出身问题),而股份制银行则可以通过加强人才培养和锻炼增加员工对企业的认同感,同时打造完整的人才培养机制以适应银行发展的需要。”

### 国有银行人才流失,但跳槽后并不轻松

中国建设银行日照分行的一名中层管理者表示,新的银行入驻日照,为日照金融市场注入了新鲜的血液,有利于银行业的竞争发展,同样也给既有的银行带来挑战。他说,新银行入驻日照,给其他银行最直接的影响是人才的流动。

一家国有银行的资深理财师说,她身边就有不少同事跳槽到股份制银行,以男性居多。她认为,股份制银行压力大,但薪酬高,是很多年轻人比较看重的。而国有银行稳定的工作

环境和较为轻松的工作压力对有一定工作经验并求稳的从业者来说是很好的选择。目前,她的女儿十几岁了,她不想再跳槽。

现就职于兴业银行的理财师李新梅(化名),曾是一国有银行的员工。她坦言,当时跳槽进兴业银行,就是被股份制银行更为灵活的文化所吸引。不过她也表示,股份制银行的工作压力远在国有银行之上,刚进入兴业银行的时候,她一度没有归属感。她

说:“股份制银行更适合喜欢挑战敢于拼搏的年轻人,但就我个人的经历来看,我并不建议求稳的女孩子尝试这个行业,毕竟强大的压力并不轻松。”

刚参加工作不久的何明(化名)是招商银行的一名信用卡业务员。他说,他所从事的工作每个月有较大的绩效考核压力,但是他很乐意尝试。“同来的人有很多,但不是每个人都能坚持到最后,我更看重银行业的发展潜力,我相信只要努力会有不错的前景。”

## 中产阶层家庭理财规划策略

### 理财案例

张先生,今年36岁,个体经营者,有一个4岁多的小孩。目前他们家庭的年收入能达到100万,夫妻二人均已缴纳社保并购买重大疾病保险,保额10万元。

张先生有两套住房,一套没有贷款,一套有贷款,月供2000多元。日常家庭支出大约每月2万元,现有固定存款大约100万元左右。

### 理财目标

1. 张先生希望通过理财能将现有的资金增值,同时能够抵御通胀。
2. 准备一笔儿子将来出国留学的教育经费。
3. 在60岁左右退休后,还能过上质量较高的老年生活。

### ◆ 财务分析 ◆

张先生的家庭年收入总额是100万元左右,属于高薪人员。家庭年结余率接近80%,远远高于30%的标准值。负债很少,资产状况很不错,但是家庭资产的结构不合理,只分为固定房产和银行

存款两部分。张先生的家庭正处在成长期,具有一定的风险承受能力。

综上所述,目前的投资方式过于保守。张先生家庭有一定的资金量,不会随着孩子的成长,而出现家庭压力,

张先生想给孩子存一笔出国的教育金,儿子18岁左右到海外升学的教育费用和生活费大约为每年30万。因此必须通过现有资金的合理配置,产生持续不断的稳定收益,来补充家庭收入。

### ◆ 理财建议 ◆

#### 一、应急储备金

风险和意外无处不在,除了准备充足的保险以外,也要准备一些应急现金,通常情况下,一个家庭的应急储备金总额大概是3-6个月的固定支出,相当于6万元左右。所以建议张先生可以将这部分现金通过购买货币基金或者新型理财基金方式来操作,在保持流动性、安全性的前提下兼顾资产的收益性。

#### 二、保险计划

从购买保险的情况来看,张先生的家庭很看重保险的功能。张先生和妻子均已购买重疾险。表面上看,张先生及其家庭成员在意外和疾病方面都

有保障,但其实缺少针对性,重疾险在发生重大疾病时才能使用,而且夫妻二人都是10万元保额,对于现在的医疗费用,远远不够。通常情况下,达到20万以上,才能真正得到切实保障,此外,意外险和其他附加保险一定要加全。

张先生作为家里的经济支柱,保险种类尽量要全面,同时保额也可以提高,这样即使张先生失去收入,也有足够的资金应对意外和疾病等风险。因为张先生考虑以后要为子孙留下一笔可观的财产,建议张先生可以做一份终生类受益人为孩子的理财保险。

#### 三、金融投资

张先生目前的结余率非常高,近80%以上的资金投资于低收益的储蓄,因此建议张先生可以考虑投资各类银

行理财产品。目前张先生可投资的资产为100万元,建议60%可以选择银行理财产品,平均年化收益基本会在4%-6%之间,根据年限和投资方向,不同产品的收益也会不同。100万元中的40%,40万用作基金投资,可投向新型理财类基金。

#### 四、养老计划

退休计划方面,目前张先生夫妻有社会保险,但是社保不足以保障退休后的生活;要想退休后仍然保持现在较高的生活水平,还须要通过长线投资,购买商业养老保险等手段积累。可考虑采用定额投资的形式投资,由于年限较长再加上“复利回报”的威力,到退休的时候其收益必然相当可观。(本文仅代表个人观点,据此入市,风险自担)



理财经理:汪涛

多年银行从业经验,具有金融理财师AFP、保险代理从业资格,熟悉银行业务操作流程和管理规则。精通投资规划、保险规划,全方位的理财规划,根据客户不同需求和风险属性,提供个性化、专业化的理财服务。

编辑:化玉军 组版:张静