

京華山一

# 廣納人才

財富管理行業競爭愈趨激烈，要突圍而出除了硬件配套齊備，人才更不可或缺。逆市擴充財富管理業務的金融機構京華山一，深明此道，目前正積極招募財富管理顧問，令其團隊陣容更為鼎盛。京華山一財富管理總監余永祿 (Garry) 強調，該集團向來注重人才，投放大量資源栽培及支援，「我們建立一個優秀平台，給予同事發揮空間，即使是平庸無奇的駑馬，有朝一日亦會成為千里馬。」



京華山一財富管理總監余永祿表示，財富管理顧問除了具備專業資格、相關經驗及對產品的理解程度外，其工作態度更為重要。

俗語有云：『伯樂常有，千里馬難求』。在管理行業已有30年經驗的余永祿，是栽培過不少千里馬的伯樂，他閱人無數，對此固有一番體會，笑言：「作為出色的管理層，對前綫同事要做到四點：欣賞優點、理解缺點、提出盲點、發掘賣點。」

他強調京華山一在發展的過程中講求3P，即產品 (Products)、平台 (Platform) 及人才 (People)，現時產品數目已達600多種，而系統管理平台亦已獲提升，在兩大硬件完善後，京華山一的新目標是壯大財富管理團隊，為客戶提供更優質的服務，不惜以豐厚的入職條件吸引人才。

## 分成佳 提供強勁支援

由於財富管理顧問是自願人士，與所屬的公司採取分成制度，余永祿

直言，京華山一提供較佳的分成，在市場上更具競爭力。除此，京華山一在背後提供財富管理顧問強勁的支援，例如設有專門的產品支援團隊，在財富管理顧問為客戶建立投資組合時，提供有效即時的幫助等。

為了讓財富管理顧問更清楚掌握市場動向，京華山一的管理層每周都會與全體同事舉行定期會議，討論最新市場走勢及展望、客戶的投資需求及相應產品的資訊，以便財富管理顧問可以更適時地為客戶提供投資意見，甚至調整投資組合。

余永祿補充：「財富管理顧問都想找一個可以發揮的平台，京華山一遷入灣仔新址後，除了辦公室配套完善，軟硬件大幅提升，如全新系統、只要同事配備平板電腦、配合專業程式，便可提升工作效率，給予客戶更大的信心。」



威京總部集團  
CORE PACIFIC GROUP

京華山一  
Core Pacific Group  
Kamaichi

## 管理層須懂用人之道

京華山一向來致力為員工提供最佳薪酬待遇及舒適的工作環境，亦關注前綫同事的心理質素。作為主管的余永祿表示，雖然集團定下大方向，分行各團隊依據流程工作，但各部門及團隊成員間卻緊密合作。管理層與下屬之間講求上下互動及溝通，而非只是由上而下地傳達指示。

「我們身為管理層的，必須明白前綫同事的處境，他們每日接觸不同客戶，有時難免吸收到一些負能量，而我的負責任是給予他們正能量及啟發他們，令他們每天都有不同挑戰，從而獲得工作上的滿足感。」

他繼接著說，「一個人留在公司工作的時間，多於在家時間，所以一個正面的工作環境相當重要。我們尤其關心工作表現不順心或情緒較低落的同事，有時他們處於瓶頸狀態，需要外人幫一幫或作決斷，一旦跨過逆境便有一番新的景象。」

因此在余永祿眼中，即使是平



庸的馬匹，但只要給予適當的協助及啟發，便能成為一匹千里馬，「伯樂常有，能否找到千里馬，則視乎管理層是否懂得用人之道。」

## 注重人際技巧及經驗

問及京華山一在招聘人才時，最注重應徵者哪方面的條件？由於財富管理顧問的工作以人為本，所以京華山一看重應徵者過往的工作經驗，「我們有些轉行過來的同事都有不俗表現，如補習老師、地產經紀等，雖然他們並非來自財富管理行業，但其

人際技巧卻可以應用在任何行業。」

余永祿解釋指，財富管理顧問除了具備專業資格、相關經驗及對產品的理解程度，同時他們亦要擁有良好的表達能力，能夠將一些複雜的投資概念，簡單易明地解釋予客戶，以助客戶在作任何投資決定都有充分的理解。

最後，京華山一更看重應徵者的工作態度，「要做到三個心：有信心、野心、細心。」，他認為能力是可以培養出來的，惟待人處事的態度非一時三刻可以改變。