

# 汇金增持浮现政策底部 底部区域 关注“三好股票”

## 深度解读

在汇金增持政策底浮现的背景下,可以相信市场最艰难的时间已经过去,随着反弹的展开,诸多个股已经迫不及待地拉开了上涨的大旗,市场至少具备了机构性的投资机会,关键是在底部区域我们该关注怎样的投资品种?以下三类“三好股票”或许值得大家关注:

### 一好:低估值个股

从本轮反弹行情来看,水泥、保险、证券、交通运输等低市盈率板块整体涨幅就居于市场前列;而市净率考察的则是当前股价与净资产的关



## 新股动态

### 金磊股份周一申购指南

申购代码:002624 申购简称:金磊股份  
申购时间:10月17日9:30~11:30、13:00~15:00  
申购价格:11.20元/股 对应市盈率22.40倍  
发行数量:2500万股 网上发行:2000万股  
申购上限:3.2万股 上限资金:121.6万元

公司是一家生产和销售不锈钢、特殊钢及其他冶炼用耐火材料的高新技术企业。主营业务为:镁钙系和碳复合等两大类炉外精炼用耐火材料的研发、生产和销售,并承担耐火材料设计、安装、施工、维护等为一体的“全程在线”整体承包服务。  
王子涵

### 中国水电18日上市 会否破发? 或成A股“试金石”

中国水电将于10月18日起在上交所上市。发行价格为4.50元/股,本次发行总量为30亿股,发行后A股总股本96亿股,其中网上发行的15亿股于10月18日起上市交易。公司的主营业务包括工程承包、电力投资与运营、设备制造与租赁、房地产开发等。

发行30亿股,融资额高达135亿元的中国水电或许不是今年年内融资额最大的超级大盘股,但它的上市或许将成为正艰难反弹的A股“试金石”。

市场人士认为,中国水电上市后如何运行,不仅将对市场产生影响,还将对未来发行的大盘蓝筹股产生较大的意义。中国水电将于10月18日正式登陆A股,在发行期间并不得宠的中国水电,是否会破发,是否会成为市场前行的“拦路虎”,谜底即将揭晓。

杨晓春

### 二好:业绩高增长股

股价最终反映的还是其背后上市公司的业绩,对于业绩持续高增长的个股无疑值得投资者的关

注。从具体的选股逻辑来看,首先要求三季报业绩预增幅度大于50%,最好在100%以上;其次业绩

近期股价也迎来了明显的上涨;另外一个案例就是马钢股份,股价大幅跌破净资产后,近期股价也明显出现上涨,上周四盘中甚至冲击了涨停板。

的增长主要源于主营业务的成长,最后要求过去几个季度业绩出现持续的增长。

### 三好:政策利好个股

政策对个股走势的影响巨大,例如:工信部装备工业司船舶处处长由淑敏表示《海洋工程装备制造业中

长期发展规划》实际上已经获得通过,受此消息刺激,海油工程、中海油服、中集集团、准油股份纷纷大幅上涨。

所以对于有政策利好的个股同样值得投资者的关注。

杨晓春

**徽商期货 如期而获**

- 中国最具区域影响力期货公司
- 大连商品交易所最具成长性会员
- 郑州商品交易所市场进步奖十强
- 上海期货交易所交易优胜奖
- “全国青年文明号”荣誉称号

客服电话:4008875707  
网址:www.hsqh.net  
地址:安徽合肥市芜湖路260号

**交通銀行**  
BANK OF COMMUNICATIONS

您的财富管理银行

**国元证券**  
GUOYUAN SECURITIES

股民培训基地

“首家融资融券专题培训”

地址:合肥市金寨路327号凯旋大厦营业部  
全能服务专线:2627033  
www.gyzq.com.cn

# 完善人才培育机制 打造凝心聚力团队



近年来,随着我国证券市场国际化和市场化程度的不断提升,金融业由分业经营向混业经营逐步过渡,证券公司面临着越来越多的机遇和挑战。发展至今,我国资本市场用短短20年的时间,走完了成熟市场上百年的发展历程,这种跨越式发展,给市场以及券商,都带去了前所未有的挑战。

人才是立司之本、强司之基。作为身处中部内陆省份的国元证券,自2001年重组成立以来,历经十年创业发展,从证券市场熊、牛市的大浪淘沙中脱颖而出,在金融风暴席卷之际稳扎稳打逆市上行,现已发展成为中部省份资本规模最大的上市证券公司之一。

之所以能取得今天的成绩,国元人所总结出最重要的一条经验就是:公司拥有一个团结、敬业的领导团队,建立了一套科学完善的优胜劣汰、能上能下、竞争上岗的市场化用人和激励考核机制,使得一大批富有敬业、专业、创新精神,具备国际视野的优秀员工加入国元,炼化了公司核心竞争力。

## 一、加大人才引进力度,为公司发展提供充足的人才储备

我国资本市场的跨越式发展,给券商人才培养和发展带来了前所未有的挑战。为尽快弥补人才这块短板,近几年来,国元证券按照“自主培养、外部引进”思路,不断充实人才实力,精英队伍不断扩大。

据不完全统计,经过近9年的不断发展,截至2010年12月31日,公司员工队伍发展到2176名,其中拥有博士学历员工占比0.64%,硕士学历员工占比12.5%,本科以上学历员工已超过62%,员工整体素质大大提高。

## 二、完善用人机制,为吸引和留住人才

为把合适的人才选配到合适的岗位,做到人尽其用,人尽其才。近年来,国元证券不断深化各类人才选拔及任用制度改革,以公开、公平、竞争、择优原则为导向,建立起有利

于优秀人才快速成长的选人用人机制和绩效考核办法,明确考核目标,强化绩效管理。

在员工发展方面,公司经过多方考察斟酌,出台相关政策,明确了公司总裁助理及以上高管人员工作分工与年度考核目标和具体考核评分办法,用以规范干部的使用程序。同时全方位引入竞争机制,形成良性互动的激励用人轨道,大大提升员工对公司的满意度,从而为公司吸引和留住更多优秀人才。

## 三、创新培训机制,为人才发展提供良好条件

在人才培养机制方面,本着“以人为本”的中心思想,国元证券始终将人才培养作为兴司之本,在工作之余,不断加强对员工的培训教育,与时俱进,督促倡导员工积极学习新兴知识。

此外,国元证券每年还会综合员工个人需要、企业发展和市场变化等因素,制订完善

培训计划,尽可能的及时为员工提供各种培训机会,从而保证了公司业务对员工的素质要求,维持了团队的先进性,真正实现员工与公司的共同发展。

## 四、创新考核激励机制,有效发挥员工积极性和创造性

考核与激励机制向来是公司用人的重要方面,往往会对员工的工作热情造成极大的影响。在这一方面,为不断完善公司绩效考核体系,确保绩效考核的公平公正,保证绩效考核结果的严格性以及奖惩的兑现。经过多年的探索和逐步完善,国元公司已建立了自己的一套市场化激励机制,完全和市场接轨,增强了公司对人才的吸引力和凝聚力。

为深入贯彻落实科学发展观,发挥薪酬制度的激励和约束功能,自2006年初以来,国元证券进行了多次薪酬制度改革,形成“以绩效论英雄”的良好氛围。在绩效考核方面,国元一方面不断完善公司《绩效考核办法》;

另一方面明确了高层管理人员的考核办法,制订《高层管理人员绩效考核实施细则》,各具体岗位的绩效考核工作得到进一步深入和细化。

## 五、团结敬业的管理团队,为公司持续健康发展提供组织保证

回顾国元证券十年来的发展历程,“稳健”、“规范”成为了公司不断前行的关键词。正是因为有着一个稳定且稳健的管理团队,有着一个稳定而稳健的组织框架,国元证券才能经得住市场的风风雨雨,得以不断发展壮大。

展望未来,国元证券还将继续奋进,国元人也将将在实践中不断健全完善激励机制,打造出一流团队,实现新的跨越。进一步突破传统思维定势,不断增强公司的凝聚力、亲和力和向心力,为实现打造“百年老店”的宏伟目标,奠定坚实的人才基础。