

银行业广发“求贤令” 金融科技复合型人才“最吃香”

证券时报记者 李颖超

在金融高质量发展的大背景下,行业人才的选聘方式更趋多元化,人才的引进力度也持续增强。银行业公开选聘管理人员的频次正在上升,就是一个明显的例子。

近日,多家银行向市场公布求贤令,既有股份行总行对高级管理(专家)人才的选聘,也有区域性城商行对中高端管理人才的招聘。证券时报记者梳理发现,近年,通过市场化公开选聘高级管理人员的银行越来越多,相较于国有大行,城农商行等中小银行的表现更为活跃,股份行也渐有尝试。

从市场化选聘的细节来看,伴随着金融行业数字化转型如火如荼地开展,金融科技类的复合型人才更加走俏,这也成为各家银行储备人才力量的重点。

股份行总行公开求贤

6月5日,浦发银行发布公告称,根据业务发展需要,现面向社会公开招聘总行高级管理(专家)人才。根据相关岗位信息,浦发银行此次招聘主要是为总行科技发展部补充人才。

具体来看,浦发银行总行科技发展部拟招聘首席架构师,以及上海、合肥、西安、武汉和成都五地的开发服务中心应用开发服务分中心总经理。同时,浦发银行总行平台研发中心拟招聘副总经理1名。上述职务的层级,均为总行部门负责人(副职)。

以总行科技发展部首席架构师为例,其岗位职责要求牵头制定浦发银行技术发展的中长期战略规划,确保与该行“数智化”战略、业务目标具备一致性,并确保技术战略规划有效执行。此外,在牵头前沿技术研究、把握全行总体架构技术方向等方面,首席架构师也被制定了相关任职要求。

总体上,浦发银行此次人才招聘与该行新一届领导班子制定的战略打法不无关系。今年4月底,浦发银行新一届领导班子在公司的业绩发布会上着重表达了实现“数智化”战略转型的坚定心态。

“整个技术化趋势和行业的业态变化,促使我们必须考量如何定位的问题。”浦发银行董事长张为忠在业绩发布会上直言,一段时间以来,金融业都在研究转型问题,多数同业提出了“数智化”转型——即通过数据要素、智能技术应用等,推动经营方式、模式以及业态等进一步提升。

区域性银行踊跃纳士

银行总行“海选”中高层管理人员,浦发银行并非孤例。

6月3日,湖南银行发布2024年中层管理人员市场化选聘公告,拟招聘部门

多重因素叠加影响 老牌保险中介“变身”体育用品公司

证券时报记者 杨卓卿

又一家新三板保险中介机构改行了。证券时报记者注意到,山东昌宏保险代理股份有限公司(下称“昌宏股份”)拟更名为“山东昌宏体育用品股份有限公司”,公司主营业务也由“保险产品代理销售”变更为“碳纤维、玻璃纤维增强塑料制品制造、设计和销售”。

昌宏股份解释称,此举是基于公司发展战略和规划所需,积极拓宽发展路径和增长渠道,有利于改善目前的财务状况。

两套模式曾保“滋润”

昌宏股份成立于2004年,注册资本1200万元,办公地址位于山东聊城,2016年5月改制为股份公司,并在2016年11月完成新三板挂牌。

昌宏股份的商业模式包括两种:第一种是在与保险公司签订保险代理销售合同后,公司派驻自己的专业团队到合作的4S店驻点,在银保监会允许的范围



“近年,通过市场化公开选聘高级管理人员的银行越来越多,相较于国有大行,城农商行等中小银行的表现更为活跃,股份行也渐有尝试。”

虽然引进人才对于银行的发展至关重要,但相较于引才,如何构建和完善内部人才培育机制,以及如何充分发挥现有人才的潜力,更是推动银行机构健康可持续发展的关键。

本版供图:图虫创意 本版制图:翟超

涉及总行消费金融部(总行部门正职)、总行大公司条线管理部门、大零售条线管理部门、大风险条线管理部门、大科技条线管理部门(均为总行部门副职),以及长沙地区分行、永州分行、湘西分行(分行班子副职)。

证券时报记者梳理发现,更早之前,不少银行已向社会发布了关于高级管理人员的“求贤令”,其中以城农商行为主的区域性银行,参与度更高。

2022年年中,四川天府银行曾在全球范围纳贤,总行高级管理岗位涉及总行副行长、首席信息官、首席风险执行官、董事会秘书等。同年,鞍山银行官网发布市场化选聘职业经理人公告,拟招聘总行行长1名、总行副行长3名。

从2021年的情况来看,在地方农信系统中,包括辽宁、黑龙江等在内的多省份联社也面向社会公开选聘本地农商行(农信联社)高管,且年龄普遍限制在45周岁以下。2020年4月,枣庄银行面向全国公开选聘总行行长1名、副行长1名;同年7月,天津银行公告称,面向社会公开选聘1位行长、3位副行长。

2019年,总部位于辽宁的抚顺银行发布面向全国公开招聘总行行长的公告。在此10年前,该行就曾首度公开招聘总行行长,彼时原吉林省商业银行董事长、行长毕国军在“海选”中胜出,并于2009年年初就任该行董事长、行长、党委书记。

复合型人才最受青睐

仔细观察众多银行发布的选聘公告可见,管理团队趋向年轻化与科技基因的重塑,成为金融科技赋能下银行实现转型与创新的重要推动力。因此,不少

银行也意在通过公开招聘,来推动一流人才队伍的建立。

从市面上放出的招聘岗位来看,银行选择公开招聘的岗位不仅涉及总行行长、副行长、首席信息官、首席风险执行官、董事会秘书,还涵盖了科技部门负责人等高层次的科技人才。

“不仅是基础业务、技术人员方面的需求大,具备丰富技术经验、成熟管理视野的高级管理人才也炙手可热。”华东地区一位资深的银行从业人士对证券时报记者表示。

以浦发银行近日发布的“求贤令”为例,总行科技发展部首席架构师的任职要求为:具有大型国有银行、股份制商业银行或知名金融相关科技企业、互联网企业或其他金融机构的岗位工作经历,从事信息科技工作5年及以上;精通IT项目管理、架构设计等领域知识,对银行应用架构、技术架构、数据架构有较深刻的理解,有主导金融行业IT项目重大架构方向决策、重要技术路径和技术平台建设实施的案例实践;熟悉主流IT技术和应用,了解新技术发展和应用趋势,作为架构师参与过5个以上的大型信息科技系统建设项目或重要规划经验;具有银行业务部门重要岗位经历、具有计算机软件相关专业教育经历者优先。

早在两年前,兴业银行也曾公开招聘高层次科技人才,包括首席信息官、总行科技板块部门负责人、总行信用卡中心负责人(分管科技),以及总行科技部门、兴业数金相关处室或部门负责人等,共计15人。彼时,兴业银行表示:“此举旨在进一步释放金融科技动能,推动全行数字化经营管理全面转型,强化科技引领、创新驱动。”

不仅要引才更要育才

人才为机构、企业发展的第一要素,市场化选聘的方式也有助于提升资源要素优化配置,促进行业效率提升与高质量发展。

“近年来,不少银行希望通过市场化方式,公开、公平和公正选出优秀的专业化管理人才,为银行经营带来新经营理念、新经营模式、新发展思路,也为银行经营注入活力。”光大银行金融市场部分析师周茂华称。

综合来看,有的银行按照国际化、市场化的思路选拔人才,也有的银行秉持开放的态度,灵活地储备、培养、管理和使用各类人才。实际上,不少银行都希望能够借此来进一步完善公司法人治理结构,建立高级经营管理人员市场化选聘和契约化管理的工作机制。

“高管‘海选’也并非没有瓶颈,还需要慎重考虑市场化人才对于银行经营情况、企业文化等是否足够了解的问题。”某国有大行人力资源相关人士向证券时报记者指出,尽管引入具备更高科技素养的外部人才,可以促进银行创新,但也有可能遇到“水土不服”的情况。

上述人士进一步表示,虽然引进人才对于银行的发展至关重要,但相较于引才,如何构建和完善内部人才培育机制,以及如何充分发挥现有人才的潜力,更是推动银行机构健康可持续发展的关键。

“只有建立了健全的人才培育体系,确保人才能够持续成长和进步,银行才能不断涌现出高水平、创新型的优秀人才,为机构的长期发展提供源源不断的动力。”该人士强调。

(上接A1版)2019年,证监会推出的基金投资顾问业务有效填补了市场的空白。四年多来,基金投资顾问业务持牌机构从首批18家发展到现有的60家。截至2023年3月底,基金投资顾问服务资产规模达1464亿元,服务客户总数524万户,其中10万元以下个人投资者占比94%。这也是金融工作人民性的重要体现。

长期来看,证券公司财富管理业务亟待转型和成熟。提升财富管理业务的买方顾问服务能力,着力打造一支强有力的投资顾问队伍,进而推动财富管理转型,是践行金融工作人民性和服务共同富裕目标的必由之路。

四方面探索基金投顾 推动财富管理转型

从财富管理转型的趋势和路径来看,基金投顾业务正在从四个实践方向探索和突围。

一是服务手段买方化。传统上,财富管理业务往往只看产品业绩不看配置服务,存在“只卖不顾”或“重卖轻顾”的现象。然而,买方投顾模式能够分离财富所有权和管理权,从价值观和方法论的角度根本遏制当前财富管理行业产品销售简单化、流量化的倾向。“七分顾、三分投”不仅仅是监管当局对于基金投顾业务的要求,更是做大做强财富管理业务的根本逻辑。

二是服务对象普惠化。基金投顾业务不仅能够通过个性化配置方案覆盖高净值客户,更能通过降低不同工具的配置起点,用相对多元化的组合投资满足最广大居民的财富管理需求,帮助居民提升财产性收入。

三是配置方案体系化。针对财富客户的解决方案一方面需要理解客户多样化的真实需求作为设计方向,另一方面也需要过硬的资产配置能力作为研发基础。培养资产配置能力需要加强对多资产组合配置的能力,研究各类资产的性价比和搭配模式。即将落地的基金投顾业务新规也赋予了证券公司财富管理业务以客户为中心、更全面满足资金规划和账户管理的历史使命。

四是产品货架多元化。多元化的金融产品货架有助于财富管理解决方案的多样化和高效化。当前市场上以公募基金、券商资管为管理人的主流金融产品与市场指数高度相关,无法全面满足多元化要求,需进一步研究丰富产品多样性。

构建“长钱长投”体系 更好服务普惠金融

买方投顾化是财富管理转型的必由之路,而基金投顾只是买方投顾化的一小步尝试。

基金投顾试点转常规业务后,在实际展业过程中,也还存在不少需要完善的地方。结合国联证券在基金投顾业务展业中的实践,有如下建议。

第一,完善细化浮动投顾费率、持有期策略等业务规则,引导长期持有。设置浮动投顾费率将投顾利益与产品业绩挂钩,鼓励长期持有策略,实现投顾方和投资者利益捆绑,促进投顾方不断提高核心投资能力。参考公募基金浮动管理费的尝试,采用“低固定管理费率+达标获取业绩报酬”收费模式,在降低投资者的初始投资成本的同时,有效改善投资者的收益体验;鼓励投顾和陪伴模式多元化,进一步通过投资数字化赋能,拓展财富管理边界。

第二,加快推动个人养老金制度引入基金投资顾问,明确符合资质的基金投资顾问要求。在我国个人养老金制度中引入基金投顾具有重要意义,不仅有利于我国应对人口老龄化带来的挑战,更是积极促进共同富裕的重要举措。通过积极推进与人力资源和社会保障部、财政部沟通个人养老金引入基金投资顾问的节奏和相关税收优惠政策,并明确符合资质的基金投资顾问相关要求,为未来进行提前布局。

第三,丰富买方投顾的内涵,推动落地以ETF为重要配置对象的证券投顾,鼓励交易型客户投资长期化。截至2024年3月底,全市场ETF总规模相比2019年年底基金投顾业务刚刚试点时规模翻了近3倍,同期全市场股混基金规模仅上升了97%,未来ETF将在全市场基金产品中的占比越来越高。然而,ETF的流动性特征和交易者结构都更像股票而非场外公募基金,ETF投顾未来的监管制度可以在新的股票投顾框架下统一。股票投顾比照基金投顾,采用“投顾费+强监管”的买方投顾模式,将比佣金盈利模式更健康、更长久,也对客户更有意义。ETF交易投顾化,有助于调节我国资产市场交易结构,缓解并最终逆转我国投资者追涨杀跌的特征。因此,买方投顾亟待丰富业务内涵,不仅需要基金投顾作为主力,也需要以ETF为重要配置对象的证券投顾。

第四,鼓励以综合账户管理模式践行买方投顾,扩充综合账户服务范围。通过针对基金投顾业务相对领先的证券公司开放综合账户管理试点资格,进一步拓展综合账户管理的实质领域,将基金投顾与综合账户管理统一起来,允许符合资质的从业人员为客户提供跨股票债券交易、融资融券、保险产品、公募基金、私募基金及衍生品等多资产投资诊断和建议。特别是,保险产品作为证券公司客户资产配置中的重要标的,具备久期长、保障性强、不可替代性的特点,可适度放开证券公司代销保险产品的牌照,鼓励其被纳入综合账户管理和买方投顾配置范围。

第五,鼓励公募基金创新发行适合基金投顾的工具化基金。目前,公募基金领域缺少丰富的投资海外市场的QDII基金,投资于商品领域的指数基金、股票多空公募基金和场外可申购REITs产品(比如可以做REITs的场外FOF),导致客户难以在基金投顾端实现较为全面的资产配置。另外,不少公募基金已经在发行面向互联网渠道或养老账户的低申赎费率份额,基金投顾业务同样需要在费率上、特别是赎回费结构上更有吸引力的专属份额,希望鼓励公募基金也为基金投顾提供丰富基金品种,特别是工具化指数基金类型以及低赎回费份额。

第六,鼓励资产管理机构创设服务基金投顾的量化私募基金产品或量化私募FOF产品。基金投顾的配置对象并非公募基金本身,而是不同的投资策略,组合的风险收益比来自于投资策略的多元化,而非单纯的基金分散化。私募管理期货和市场中性策略与公募基金债券策略的相关性都比较高,加入私募基金之后,组合业绩稳定性通常好于纯粹的公募基金组合。当前国内量化投资领域主要面临策略同质化以及投资者教育不足等问题,而严格的、可回溯和监控的量化投资监管制度,有助于整个资本市场“良币驱逐劣币”、更趋于有效市场。

基金投顾业务天然具备较强的投资者教育属性,作为严监管牌照也有助于管控量化基金的固有风险,同时基金投顾持牌机构本身在金融机构中相对专业。因此,在适度鼓励资产管理机构创设服务基金投顾业务的量化私募基金产品或量化私募FOF产品,中短期不仅能够丰富基金投顾策略的可投领域,深刻改变基金投顾策略的风险收益比,提升投顾策略持有人的获得感,而且能够引导量化基金行业走向长期化、正规化、多元化,增强金融服务的多样性、普惠性、可及性,始终践行金融报国、金融为民的发展理念。

