



银行业理财订阅号

C3-C4

2019.3.21

离柜率攀升 银行春招柜员岗遇冷

随着2019年银行春季校园招聘的火热开启,银行对不同岗位人才需求的差异越发凸显了网络化、科技化转型趋势。北京商报记者查询多家银行招聘公告发现,今年春季校招中,银行对于科技类岗位的人才需求旺盛,而柜员岗则受到冷落。国有大行以及股份制行对科技类人才需求加大,柜员岗需求主要分布在大行的中小城市分支行以及区域性银行中。在分析人士看来,在离柜率连年攀升的背景下,银行在岗位需求上呈现“前台削减、后台加重”是银行金融科技转型的大势所趋。

柜员岗遭冷落 科技岗受热捧

北京商报记者关注到,在国有大行建设银行的招聘信息中,科技类专项人才需求远高于柜面服务岗的人员需求。在建设银行23家招聘的分行中,21家分行涉及科技类专项人才,仅有7家分行涉及柜面服务岗。

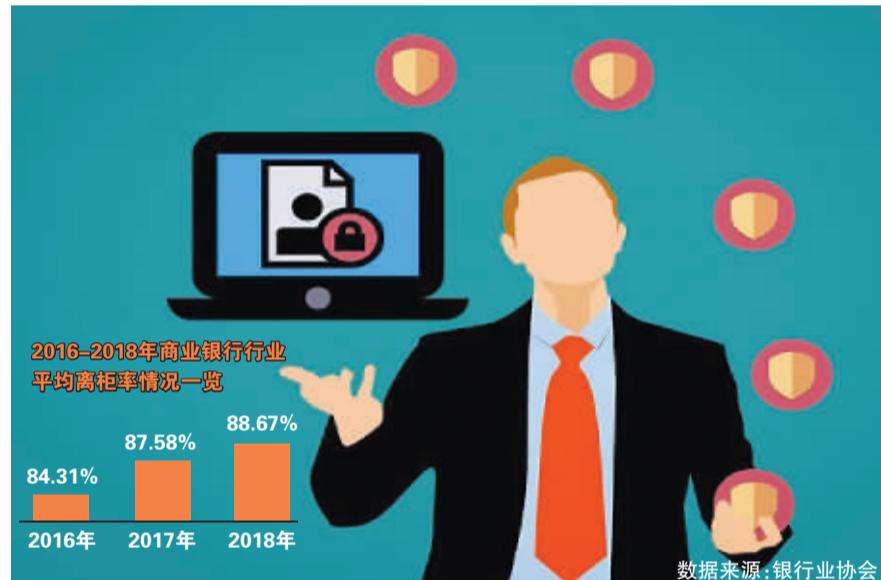
农业银行总行招收30位金融科技人才,在分行招聘中,广州分行的人才需求达到350人,其中包括综合业务岗,培养和储备综合营销、业务运营、信息科技、财务会计、风险控制、法律合规等专业型和管理型人才;信息科技岗。

中国银行的校招中,也多涉及数据中心信息科技岗、软件中心信息科技岗。邮储银行总行春季校招也开设了金融科技专场,招聘岗位包括应用架构岗、科技管理岗、信息安全岗、数据安全管理岗、创新研究岗、需求研发岗等。另外,交通银行更是开展“金融科技人才万人计划”,2019年春季校招先行招聘2400位金融科技人才。

股份制行也表现出类似趋势。从招商银行各分支行岗位需求来看,也更加偏重金融科技岗以及市场营销岗位。招商银行南昌分行的招聘信息显示,南昌地区需要金融科技类岗位,岗位职责为从事金融科技工作,包括金融人工智能、数据挖掘与分析、大数据营销、业务流程设计与优化等岗位工作。民生银行发布的2019年中国民生银行毕业生“未来银行家”春季校园招聘公告显示,招聘593人,岗位需求包括市场营销方向岗位;运营支持方向岗位;其他专业岗位:数据分析、科技开发等。

北京商报记者也关注到,银行仍对柜员岗有需求,不过,相关需求主要集中在中小城市。如招商银行南昌分行在上饶以及景德镇市招收业务类岗,从事各类型银行业务营销、柜面服务,包括产品营销、市场拓展、柜面操作等岗位工作。

此外,城商行对柜员岗的需求依然较大。南京银行招聘信息显示,总行信息技术部人才需求为55人,总行公司金融等板块也招收信息技术相关岗位,人数为25人。南京银行在苏州等9个地区招收综合柜员岗,共计105人。



中国人民大学重阳金融研究院副院长董希淼表示,从上述趋势来看,银行业务中,简单操作的岗位,比如一线柜员岗位需求在减少。对于科技型的人才、经营管理类的人才需求在增加,反映出银行业发展趋势的一个方向。这一趋势在未来几年还会进一步强化。

中国民生银行研究院研究员廖贝妮对北京商报记者表示,银行在岗位需求上呈现“前台削减、后台加重”是银行金融科技转型的大势所趋。

连年攀升的离柜率

人才招聘需求的变化,印证了银行近年来互联网渠道、金融科技发展的趋势——离柜率不断攀升,银行触达客户的方式从实体网点转为线上或自助渠道。

北京商报记者关注到,近年来,银行离柜率连年攀升。中国银行业协会数据显示,2016年银行业金融机构离柜交易达1777.14亿笔,同比增长63.68%,离柜交易金额达1522.54万亿元,行业平均离柜率达84.31%。而2017年,银行业金融机构离柜交易达2600.44亿笔,同比增长46.33%;离柜交易金额达2010.67万亿元,同比增长32.06%;行业平均离柜业务率为87.58%。

而根据中国银行业协会最新发布的数据显示,截至2018年底,银行网点改造数量近1万个;离柜率达88.67%;客服中心人工电话接通率达到92.24%,连

续五年高于90%。

离柜率攀升意味着,客户业务办理正在向移动网络化服务渠道以及移动互联网终端设备转移,在需求端改变的背景下,银行也在加大金融科技人才技术投入,寻求转型。

从员工结构变化来看,以即将大力吸纳科技岗位人才的建行为例,年报数据显示,2017年底,建设银行营业网点与综合柜员182647人,占总员工数比为51.8%;信息技术岗位人数为28936人,占比8.21%。而2016年时,该行营业网点与综合柜员189911人,占比52.39%;信息技术28300人,占比7.81%。

廖贝妮表示,在银行加大力度运用大数据、人工智能、区块链等新兴技术实现产品升级、服务精准化、运营智能化的过程中,前台大量的人工工作被智能设备取代,且银行更多需要前台员工以智能设备为依托,下沉、融入到客群之中,提升服务效率和精准性,因此对前台岗位的需求将更多体现在“质”,而非“量”。相反,在金融科技转型过程中,银行后台的IT系统改革、数据治理、产品创新等科技建设工作需要大量的技术人才,这正是目前各大商业银行加大科技人员招聘力度的原因所在。

转型亟须解决人才、机制阻碍

在银行推进网点轻型化、智能化、特色化、社区化转型的新常态下,各家

银行积极拥抱金融科技时代成为必然选择,无论是在人才还是资金方面,银行都加大了金融科技的布局和投入。

苏宁金融研究院宏观主任黄志龙认为,银行岗位需求的变化,主要反映了互联网金融、金融科技等商业模式、技术对传统金融业务的渗透越来越深,同时人工成本的大幅提升,也是传统金融机构主动转型的关键因素。

不过,银行在金融科技转型中也存在问题。廖贝妮指出,目前国内银行业在金融科技转型过程中的主要问题在于,一是金融科技投入不足,目前只有以招行、中行为代表的少数商业银行提出将利润或营收的固定比例投入到金融科技建设中,大部分商业银行面临资金、人员供给不足的问题。二是体制机制不够灵活,制约创新因子的生根发芽。三是技术应用水平不够深入,目前国内商业银行对大数据、人工智能、区块链的应用还处于浅显的模式优化阶段,颠覆式的创新还未形成。四是金融科技人才短缺,制约金融科技转型。

此外,提供高端定制化的服务也是银行金融科技转型中的一道门槛。黄志龙指出,银行业务转型过程中,对于一些高端理财、定制化、个性化的金融服务,仍然是金融科技和智能化技术无法解决的,这方面中国的银行业与瑞士银行、花旗银行、汇丰银行等高净值客户服务方面仍有较大差距,这是银行在业务转型中需要高度关注的问题,也是银行人才建设和投入方面的主要方向。

在风控角度,国浩律师(北京)事务所金融专业律师刘鹏表示,银行岗位需求变化与银行内部结构调整密切相关,常规性、标准化、重复劳动的岗位减少,具有一定技术含量、创新性强的科技岗位增加,是顺应行业发展的大势所趋。不过,在转型过程中,银行一是做好人员调整风险的防范,避免因为人员调整出现不必要的劳资纠纷;二是在从线下到线上的业务转型过程中,业务流程再造要做好法律风险防控,避免流程环节设计上的瑕疵导致银行风险暴露。

对于银行金融科技转型的人才建设方面,廖贝妮建议银行重点关注拥有技术开发和金融行业经验的复合型人才;重点考察金融科技人才对接市场的能力,重点吸纳能将科技产品快速商业化、能快速捕捉市场技术前沿需求的开拓型人才。

北京商报记者 刘双霞/文 宋媛媛/制表