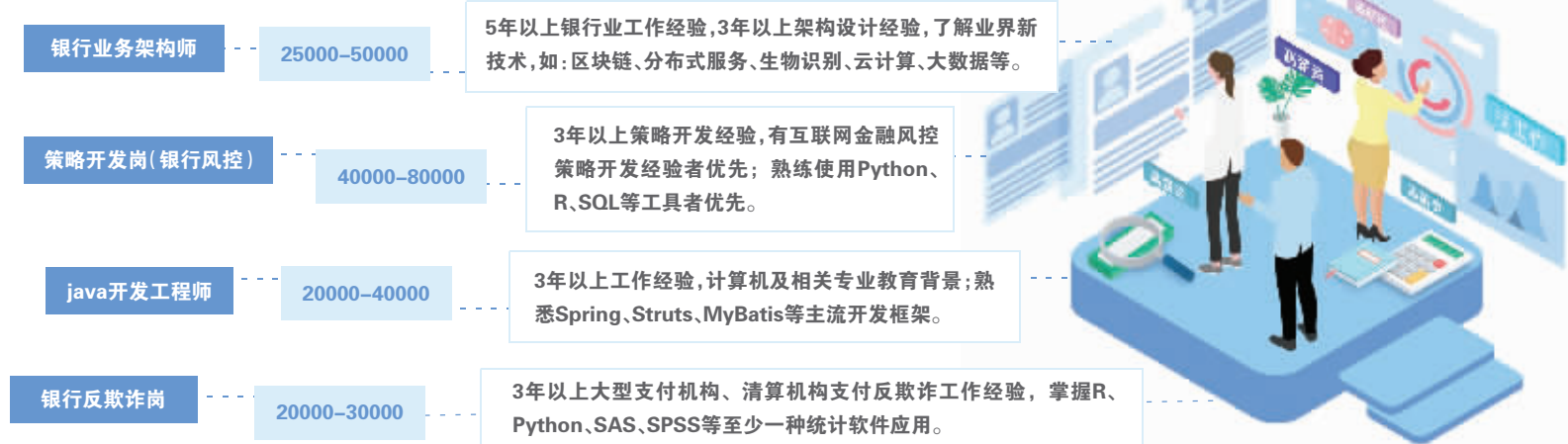


# 银行春招大幕开启“技术流”人才走俏

春招大幕已经开启,银行HR们的工作节奏并未因新冠肺炎疫情的来袭而被扰乱,一场人才争夺战已“悄然开启”。2月27日,北京商报记者在采访中了解到,“空中招聘”“线上笔试”“视频面试”等移动端招聘活动已经成为主流,而在各大招聘网站上,IT架构师、技术平台架构师、运维开发工程师、业务架构师等科技类相关人才则成为抢夺的重点。

## 银行热招“技术流”人才

(单位:元)



表格来源:整合多家银行招聘信息

率提升也就加大了简历审查速度;“云面试”也让工作更加灵活。

对马上毕业的金融学应届生陈康(化名)来说,2020年的面试对他也是一次挑战,早在还没毕业之前,陈康就为这份工作准备了许久,他告诉北京商报记者:“我的本科专业就是金融,最心仪的工作就是能够进入银行体系”,在疫情期间,他投了30多份简历,得到了5次面试机会,全部都是在线上进行。“在网上和HR沟通应聘还是挺紧张的。”在和记者沟通的同时,陈康收到了一份银行发来的复试邀请。

虽然线上招聘方式给HR和面试者带来了诸多便利,但李佳斌还是认为,很多线上渠道仍属于探索阶段,应用还有待成熟,他也向北京商报记者透露,银行内部也在考虑同时尽量简化相关流程,待疫情防控局势稳定后再看是否开展线下招聘活动。

## “技术流”人才走俏市场

如果说2019年是金融科技兴起的一年,2020年就是金融科技迎来大发展的一年,在人工智能、大数据、区块链浪潮重塑行业的背景下,银行对金融科技人才的“求贤若渴”已成为不争的事实。

北京商报记者注意到,在各大招聘网站

上,各大商业银行对金融科技人才招聘的岗位主要从前端研发到后期风控,可谓包罗万象,其中IT架构师、技术平台架构师、运维开发工程师、业务架构师等相关人才成为抢夺重点。

“团队有大牛、奖金、各种补助、节日福利”氛围融洽,大平台,高成长,在薪资待遇上,数据开发、数据分析、运营开发、H5开发等方向的科技人才平均薪资待遇在12000-40000元左右,相较招聘公告中管培生、客户经理、普通柜员7000-10000元的薪酬福利明显高出一截。

高薪聘请,也体现了银行“技术流”人才短缺的现状,不过虽然薪酬水平较高,但银行对专业型人才要求的门槛也高。例如,策略开发岗(银行风控)一职,需要3年以上策略开发经验,有互联网金融风控策略开发经验者优先;且具备一定的数据处理能力,熟练使用Python、R、SQL等工具者优先等条件。再如银行业务架构师一职,则需要5年以上银行业工作经验,3年以上架构设计经验,还要了解业界新技术,例如区块链、分布式服务、生物识别、云计算、大数据等。

这场人才争夺战,国有大行早早跑在了前列,邮储银行近日发布了社会招聘公告,主要招聘技术平台研发管理高级专家、IT架构

专家、技术平台架构师、运维开发工程师和业务架构师等。交通银行软件开发中心也拟招聘12人,这也是该行总行层面招聘人数最多的部门;2020年是我行稳健发展的一年,招聘主要从人才储备(校招)和关键人才引进(社招)两方面开展。”一位银行资深HR告诉北京商报记者,重点吸纳金融科技、互联网+、风险内控等方面的人才。

另据一位国有大行相关人士透露:金融科技部已经成为银行重点发力的部门,体量非常大,当然人才缺口也非常多,目前正在考虑从各大高校内部进行提前批次的人才培养计划”。

对“技术流”人才成“香饽饽”的原因,上海对外经贸大学研究员、人工智能与变革管理区块链技术与应用研究中心主任刘峰分析认为,一方面是传统银行业在金融科技的冲击下不论是为了提高自身的技术水准,打造技术壁垒,还是为了让自身业务带来更多的“场景化”科技化,势必都需要大量的技术人才。另一方面通过此次疫情,银行业的机构感受到在特殊情况下线下业务无法展开,只能依赖线上的平台和渠道,原本相对稳定的金融类业务受到金融科技企业的冲击。无论从业务效率、技术先进性角度,还是从用户的体验,都需要进一步提升,因此银行HR们更加青睐“技术流”人才。

## 建立金科人才发展制度体系

随着银行越来越重视金融科技,年报中大秀“金融科技”实力已成为众多银行的标配。2月13日晚,平安银行率先披露2019年正式版年报,2019年末,该行科技人员(含外包)超过7500人,较上年末增长超过34%。

平安银行在年报中指出,科技引领已经向纵深发展阶段推进,2019年,平安银行启动并实施了统一的开发运维一体化和安全开发生命周期两大项目,打通从需求到投产的研发全过程,提升IT快速交付能力,2019年响应业务开发需求同比增长超过30%。同时,该行升级改造了一批重要业务系统,智慧风控平台、新一代金融市场核心系统、对公云收单、智慧托管等项目相继按期投产。

可以看到,金融科技已经实现由“点”至“面”的全面突破,上述银行资深HR告诉北京商报记者,金融科技、互联网+、风险内控、线下营销等方面的人才都是银行引进的重点,其中金融科技型人才引进数量希望能够达到整体总行管理培训生的30%以上。不过,也有业内人士提到,前期的金融科技实践多为商业模式的应用创新,虽然短期推动了金融科技业务快速发展,但并没有把创新引向深处,科技含量还不足。

对商业银行来说,如何加强人才队伍建设?麻袋研究院高级研究员苏筱芮指出,金融科技的基础设施建设和人才培养是一项长期艰苦的工作项目,因此,商业银行需要从制度入手,建立起人才发展的制度体系,疏通完成金融科技项目的各个模块,打通前、中、后端不同环节的衔接。

刘峰同时指出,对于商业银行而言,其自身虽然不用担心应用场景,但需要站在自身核心业务的场景中,通过对自身业务的个性化分析,最终站在具有比较优势的业务和场景中进行创新。因此对于商业银行的人才队伍建设而言,人才的技术面只是整体能力中考量的一部分,同时还需要考虑业务分析能力、战略架构能力及创新能力等其他方面的能力。

北京商报记者 孟凡霞 宋亦桐

## 北京住房公积金中心出台阶段性支持政策 受疫情影响企业可申请缓缴

北京商报讯(记者 孟凡霞 宋亦桐)2月27日,北京住房公积金管理中心发布《关于妥善应对新冠肺炎疫情落实住房公积金阶段性支持政策的通知》(以下简称《通知》),为受到新冠肺炎疫情影响的企业和缴存人提供阶段性支持政策。《通知》明确,受新冠肺炎疫情影响的企业,可按相关规定在2020年6月30日前缓缴住房公积金,缓缴期间缴存时间连续计算,不影响职工正常提取和申请住房公积金贷款。

同时,住房公积金缴存人受新冠肺炎疫情影响,2020年6月30日前,以提供租房合同、房租发票方式提取住房公积金的,提取额度调整为以缴存人实际支付的房租金额确定,不受缴存人月缴存额的限制。

另外,2020年6月30日前,住房公积金贷款的借款人因受新冠肺炎疫情影响未能正常还款的,不做逾期处理,不作为逾期记录报送征信部门,已报送的予以调整。

北京住房公积金管理中心表示《通知》适用范围包括:受到新冠肺炎疫情影响导致经营、缴存住房公积金存在困难的企业;一线医护人员、疫情防控人员,因疫情需要隔离或者受疫情影响的住房公积金缴存职工。管理中心将对相关情况予以核实。该政策为应对疫情的阶段性政策,截止时间为2020年6月30日。

在企业缓缴住房公积金的操作流程上,北京住房公积金管理中心介绍,与原政策对比,新冠肺炎疫情期间,企业提交缓缴申请,由需要到管理部柜台办理调整为可在网上办结;管理中心审批由到企业现场审核调整为疫情结束后复核。企业可通过三种途径向所属管理部提出申请:通过住房公积金网上业务平台、向所属管理部邮寄申请材料或到所属管理部柜台现场提出缓缴申请,建议从网上提交。申请时企业需提供《单位住房公积金降低缴存比例、缓缴申请表》和《单位住房公积金降低缴存比例、缓缴清册》,并加盖公章。企业申请缓缴应与职工充分协商,符合《住房公积金管理条例》规定。

受新冠肺炎疫情影响办理缓缴的单位职工申请住房公积金贷款是否会受影响?据北京住房公积金管理中心表示,缴存单位在管理中心办理缓缴手续的,职工申请住房公积金贷款时缓缴月份视为正常缴存计入缴存年限,连续计算。不影响正常申请住房公积金贷款。

受新冠肺炎疫情影响的缴存人,以提供租房合同、发票或提供租赁备案编号方式申请租房提取的,提取额度由以月缴存额与月租金孰低确定,调整为以职工实际支付的房租金额确定,不受月缴存额的限制。申请截止到2020年6月30日,6月30日后恢复到原政策。

例如:申请人住房公积金月缴存额为

3000元,月租金为4000元,政策调整前申请人月提取额度为3000元,可一次性提取9000元,调整后月提取额度为4000元,可一次性提取12000元。

受新冠肺炎疫情影响还款的借款人可致电010-12329或82011234,提供本人姓名、身份证号、受疫情影响的具体事由。管理中心记录借款人情况进行核实。情况属实的,不计为逾期,并与借款人商定后续还款安排;对系统中自动产生的征信逾期记录予以调整,个人信用记录不受影响。

“疫情影响下,目前大部分企业仍处于刚复工或还未复工状态,企业资金流承受较大压力,为有效应对疫情所带来的影响,北京住房公积金管理中心发布《通知》明确提出,企业可按相关规定在2020年6月30日前缓缴住房公积金,缓缴期间缴存时间连续计算,不影响职工正常提取和申请住房公积金贷款。一定程度上减少企业资金面压力。”诸葛找房数据研究中心分析师国仕英说道。

此外,国仕英指出《通知》明确受新冠肺炎疫情影响的缴存人可按租房合同或房租发票上的实付租金提取公积金,不受月缴存额的限制。但是只针对一线医护人员、疫情防控人员,因疫情需要隔离或者受疫情影响的住房公积金缴存职工。这是出于人性化的考虑,受益人群有限。在此之前已有多个城市出台企业公积金延期缴存及房贷缓缴的政策。

## 万事达卡换帅 科技转型进行时

北京商报讯(记者 孟凡霞 刘四红)北京时间2月27日,记者从万事达卡方面获悉,公司已正式宣布新一轮高层调整,现任总裁兼首席执行官彭安杰将于2021年1月1日升任万事达卡公司执行董事长。现任首席产品官Michael Miebach接替彭安杰,担任公司首席执行官一职,并成为董事会成员。

作为继任计划的一部分,Michael Miebach将自2020年3月1日起担任万事达卡总裁一职,领导万事达卡的销售、营销、产品、服务和科技团队。

“我很荣幸能够参与万事达卡公司的转型。”对于此次调整,彭安杰表示:“受严谨的机构性与非机构性投资驱动,我们强化了科技、数据分析和网络安全领域的业务能力,同时奠定了在实时支付领域的地位。”

Michael Miebach则称:“我最近十几年的职业生涯专注于支付创新,未来也将持续进步并贯彻万事达卡的战略。我们将通力协作作为行业生态系统的当前和未来需求打造解决方案,为公司追求新的增长机会。”

北京商报记者了解到,Michael Miebach主要专注数字创新、新兴技术、监管、金融科技和金融服务等领域,在担任万事达卡首席产品官期间,曾主导了万事达卡公司对VocaLink与Net(尚待审批)的收购,进一步完善了万事达卡所覆盖的支付范畴,在履任首席产品官之前,Michael Miebach曾负责万事达卡在中东和非洲地区的业务。

一名信用卡领域的资深观察人士指出,对于万事达卡此次人事变更并不意外,对于公司来说已经是一个水到渠成的过程,一方面是正常的走马换将,另外从新任人员专注领域来看,

该公司后期也将强化对科技的布局。

易观金融行业资深分析师王蓬博认为,这一轮调整跟中国区布局有关,当前全球支付机构都面临同一个问题,即如何从原来传统模式过渡至以金融科技驱动的模式。坦白来说,万事达卡原来仅仅通过品牌、网点收单的传统模式,也会活得风生水起,但现在会面临各种各样的挑战,尤其是在当前新兴金融科技机构服务兴起、平台与平台的竞争逐渐白热化的情况下,万事达卡需要进一步升级和更新换代,通过技术驱动进一步与国际接轨,取得更大的突破。推进全球化和内需战略离不开技术的支撑。

值得关注的是,万事达卡一直将中国视为该公司全球最重要的市场之一,而自2019年以来,万事达卡在中国市场动作频频。

北京商报记者了解到,2019年,万事达卡分别与支付宝和微信支付展开合作,让全球更多持卡人可以便捷地在中国使用移动支付,并与中国工商银行、交通银行、民生银行合作推出了面向高净值人群的世界之极卡,将世界卡和世界之极卡的发卡银行数量扩大到21家。

进入2020年,万事达卡获银行卡清算牌照,中国市场布局进一步加速。2月11日,央行、银保监会审查通过了万事网联公司提交的银行卡清算机构筹备申请。据悉,万事网联是万事达卡在中国境内发起设立的合资公司,作为市场主体申请筹备银行卡清算机构、运营万事达卡品牌。按照相关规定,万事网联在一年筹备期内完成筹备工作后,即可依法定程序向央行申请开业。

截至2019年底,万事达卡净利润为81亿美元;2019年全年净收入为169亿美元,汇率调整后的年增长率为16%。