

# 金科人才战：内卷与出路



“金融科技抢人战”“金融科技高薪酬”“金融科技占C位”，相信业内对这样的措辞并不陌生。近几年来，金融科技一度被认为是金融行业最具发展潜力的领域，银行相继抛出橄榄枝，科技公司招聘需求不断，甚至有大厂开出数百万薪资吸引人才。

然而，这一切都在今年悄悄发生改变。“难，实在太难了”，一位就职于互联网头的技术人员发出感慨，他告诉北京商报记者，原来的普调已经取消，绩效也在下调，最难的是公司的裁员动作弄得大家人心惶惶。

“卷！卷得不像样”，除了大厂，为银行服务的金科公司技术人员同样不好过，正如来自一金融科技服务平台的产品经理向北京商报记者诉苦，该团队每人每天打卡11个小时已成常态，忙到没有时间找另一半。

“虽然现在各公司都在发力招聘金融科技人才，市场仍然供不应求，但可以看到的是，目前银行、银行系金科公司的整体招聘要求都在上提。”一银行系金科公司人员向北京商报记者坦言，大家现在都在求稳，银行类机构还是“金饭碗”，因此对人才的要求也相较此前会更加严苛。

## 卷

### 女生竟要清北毕业 金科人才匹配难

9月6日13点，接到受访需求的陈立（化名），还没忙完手头工作，仅用了20分钟休息时间，向北京商报记者迅速讲述了他目前的从业状况。

只有周末才能约上三两同事打篮球，偶尔抽空挤出一小时来场畅快跑步，深夜冥想后记录下平日工作的零碎思考，这是陈立在为数不多的工作以外的时间里最常做的几件事。

他来自于一家为金融服务的IT技术公司，平时主要负责产品咨询和营销服务，五年前，他和很多踌躇满志的年轻人一样，从老家大学毕业后选择了北京，毅然投身至金融科技行业。

“最开始我去的是一家金融科技服务平台，恰好碰到面试机会，刚毕业时公司对从业经验要求不高，我就顺利进来了。”陈立回忆起五年前的时光，初入职场时虽懵懂无知但心怀希望，每一次尝试都是新的体验，每一次机会都会尽力争取。“在那家公司两年间，我也成功为好几家国有大行服务过手机银行优化及金融产品营销业务。”一谈及此，陈立仍难掩兴奋之情。

似乎大部分毕业生的求职轨迹都是如此，他们离开舒适的校园，经历频繁的简历投递和面试过后，在懵懂中选择自己的首份工作，但积累经验后，很快又开始瞄准下一个目标。

“人总是想往高处走嘛。”陈立笑道，在前家公司就职两年，积累了一定金融从业经验后，他便以此为跳板，将求职目光转向了规模更大、待遇更好的金融科技企业，也就是目前这家号称在银行业服务市场份额排名首位的IT技术公司。

不过，新环境中挑战也不断。陈立目前就职的岗位，主要负责数字化转型的需求分析，虽然供职方为技术公司，但他平时主要在一家股份制商业银行驻场工作，这一工作模式的原因是，银行招聘岗位数量、预算有限，但是工作需求又多，因此一般都会通过第三方合作吸纳人才。

“真正进入银行工作后，才发现金融系统太复杂了！”陈立告诉北京商报记者，金融业务

上对接需求很多，一方面要求核心的安全和稳定，一个功能经常需要很多系统协调；另外项目周期也会很长，最重要的还是要符合监管要求。

“最大的特点就是卷吧。”谈及从业感受，陈立苦笑说：卷学历、卷经验、卷项目、卷加班……似乎从踏入这家公司开始，他就不自觉卷入了一场无声的竞赛。

根据陈立所述，虽然公开招聘中，银行系金科公司对学历的门槛一般是本科即可，但在实际简历筛选中，常常会刷掉一批非985、211的应聘者；另外面试环节同样不易，部分部门初面通过率只有十之一二。

这确实是行业现状。一银行机构负责招聘的人力资源管理工作者同样向北京商报记者坦言了这一事实，虽然市场供不应求，但是大多银行仍要求对方来自211、985，尤其是校招对于这一学历门槛已经成了“硬要求”。

“面试通过率低主要取决于候选人的资历经验和岗位匹配度，有些人金融专业能力比较弱，跟银行系统匹配度不高，就会有很高的淘汰率。”前述银行人力资源管理者解释道。

“甚至还有一些机构要求女生清北、男生985，还有的岗位甚至要名校硕博才能进。”深感竞争压力的陈立，时常也会纠结是否要通过考研提升学历。

让他纠结的点是，高饱和度的工作，已经让他没有太多属于个人的时间。“内部其实也很卷，工作日基本是工作覆盖，平时还要学习专业知识，双休日才能偶尔抽出身心来。”陈立回忆，最近的两年工作中，加班成了家常便饭，最忙的时候，一个团队每人每天打卡11小时，而这样的状态持续了近两年之久。

卷到没有时间找另一半，这是他对近期工作状态的自嘲。不过，他说自己也在逐渐习惯，平时还要学习专业知识，双休日才能偶尔抽出身心来。“我还是希望做一个不断学习、积极向上的，毕竟现在的公司也给了我不少机会。”陈立说道。

## 忧

### 大厂金科业务受创 担心降薪裁员

同在金融科技领域的，还有每日两点一线在互联网公司“搬砖”的打工人李阳（化名）。

向其提出采访需求时，李阳曾一度未给回应，直到第二天才告知：因为前一天整天都在忙工作，晚上也开会到半夜，因此第二天才来得及回复消息。

忙得一个头两个大的李阳，目前在一家互联网公司负责软件开发工作。他告诉北京商报记者，已在该公司工作两年，时常会碰到加班的情况，但他更担心的是公司经营及裁员风暴：“不知道哪一天会轮到自己”。

“在别人看来是大厂，但自己工作后才发现也有很多不如意。”李阳向北京商报记者讲述，在互联网公司之前，他来自一家互联网金融公司，负责营销活动的落地页开发、用户的优惠券发放开发以及后期合规相关的业务调整等，当时公司规章制度简单，在开发方面流程很规范，整体技术氛围很好。

进入大厂后，薪资虽有所上调，但却遇到了技术落差。李阳向北京商报记者坦言，“我们公司各个部门实在太多，主营业务上

技术可能会好得多，但数字金融层面明显要差一些，一是流程不是很清晰，加上为了迭代快、节省成本，也招了很多其他公司的外包人员，技术水平参差不齐”。

“有些时候上线时间很紧张，根本没时间去好好搞技术，都是：能用就行。”李阳一言戳中了不少互联网公司金融科技业务的痛点。

另外，除了技术问题，还有薪资待遇。“都说高薪抢人、月入百万，现在来看大都虚名。”李阳说道，从目前薪资待遇上并不见反降已是常态；普调也没了，晋升也只涨一点点，平均绩效也在降低……”

但最担心的还是裁员，李阳补充道，“整个公司都在裁，我们部门算少的，但因为常看到有同事离职，我也在愁部门营收情况不理想，公司是否会把业务重心调整到其他方向”。

众所周知，大型互联网平台及互联网背景的金融科技公司，曾是过去几年中吸纳金融科技人才的重要方向；但受到经济下行、平台经济监管、金融行业监管等市场环境及政策环境影响，对互联网机构自身盈利状况、投入金融和金融科技领域的能

力和意愿均产生了较大冲击，因此“抢人大战”热度下降”。对此现象，中南财经政法大学数字经济研究院高级研究员金天向北京商报记者给出了他的解释。

金天进一步指出：“经过过去几年的行业实践，这些大厂也发现，既懂金融又懂科技、真正契合自身岗位要求且能适应企业文化的人才，还是较为稀缺，另外一些前期高薪招募的员工匹配度有限，也弱化了其后续招聘意愿，因此，部分机构更倾向于通过校招来加强人才储备和满足社会责任要求。所以，在这一背景下，原有的从业者薪酬水平下降和存量竞争加剧也就不难理解”。

“今年由于宏观环境的影响，不少科技公司和互联网公司的战略确实发生变化，一些非核心业务和人员被裁撤。”零壹研究院院长于百程同样在接受北京商报记者采访时提及。

不过，在于百程看来，虽然失业潮迭起，但也要看到，行业内卷、竞争激烈会使得企业招聘更加谨慎，而倾向于能力更强的科技型人才。对于数字化核心业务和紧缺性人才来说，企业反而会更加重视，因此，也无需过分担忧。

## 立

### 多持观望态度 复合型人才仍吃香

大浪淘沙，多位正处而立之年的金科从业者告诉北京商报记者，和年纪一样要立住的，还有工作。

这其中，既有在互联网公司“搬砖”的观望者，他们在大厂站好每一班岗，完善每一处细节，只为在“互联网裁员潮”中保全自身；也有被输送到银行劳动的蓄力者，他们在繁杂的工作中积累经验，忙里偷闲提高学历，为谋有朝一日，能在待遇和福利上真正与银行内部人员比肩。

“我之前还想着要跳槽，调整一下工作状态，但现在已经打消这种想法，主要看公司对个人的能力提升空间和晋升空间吧，毕竟大环境不好，互联网公司也不稳定，所以还是想着能先提升自己。”李阳称，他短期内不会变动工作，但下一个目标会更考虑银行系、外资系这一类公司，关键看薪资涨幅与福利待遇。

这一想法和多位金科从业者不谋而合。多位受访人员告诉北京商报记者，虽然行业人员流动频繁，但当下暂未有跳槽打算，更多考虑的是先占住坑，有合适机会再往银行等传统金融机构转”。

这也是一条可取路径。于百程指出，目前，虽然部分金融机构受到宏观环境影响，在人才招聘上总体采取谨慎甚至压缩策略，但以研发人员占比来看，不少银行的研发人员占比不足5%，未来这一占比数据可能大

幅上升。另据零壹智库的研究和观察，不管是传统的金融机构，还是创新型的金融机构以及互联网公司，对科技人才特别是懂技术又懂金融业务的人才需求都比较大。

这也得到了前述银行机构人力资源管理工作者的肯定，他告诉北京商报记者，虽然大多银行在校招上对学历要求严格，但社招仍对一些有着丰富金融从业经验的应聘者开了一道口子：“我们会更倾向于有银行从业背景，或是为银行金融科技服务过的技术人员，而互联网背景的金科人才，我们则更多考虑对方对新技术的理解”。

金天则进一步告诉北京商报记者，从金融科技人才角度看，转向传统金融机构

中的IT部门、金融科技子公司等，或是可选方向之一，但对年龄偏大、缺乏传统金融机构经历的从业者而言难度不小；此外，其还可以考虑一些成长性较强、带有“独角兽”性质的新型科技公司以及布局海外业务、仍有新增招聘计划的机构岗位机会。

总体来看，金融科技创新要与业务结合，因此在人才市场上，具有科技与业务双背景的人才也更加紧缺，这类人才也往往需要较长时间的经验积累。于百程建议，后续，金融科技企业要吸引和留住科技人才，还需要在文化、管理制度和激励制度等多方面做出改变，以更好发挥科技人才的创造性。北京商报记者 刘四红

