

创新能力

激发活力

岗变薪变

人才：复合型队伍竞赛

培养体系



打造人才一体化成长培养体系,建设匹配战略变革与业务发展需要的专业人才队伍。



兴业银行

实施科技人才万人计划
2022年上半年引进数字化转型人才
超过**1200**人
报告期末科技人员占比达**8.67%**



中信银行

开展全员数字化思维培训
截至2022年上半年末
全行科技人数(不含子公司)
达**4180**人
科技人员占比达**7.58%**



渤海银行

稳步推进**金融科技人才**引进工作
始终坚持人才创新引领**科技创新**理念

截至2022年上半年末
总行信息科技部
在册人数共**744**人
同比增长**49%**

◎ 科技人才占比提升

>>> 加大扶持培养力度

在推动人才结构转型的背景下,银行科技人才的占比亦不断提升,这一情况在股份制银行中尤为突出。从调研内容来看,多家银行在2022年中报中均将支持培养科技和业务复合型人才作为重点方向,也有银行通过多次开展培训提升广大干部员工的研究能力、业务能力、数字能力和创新能力。

◎ 培训+招聘“双管齐下”

虽然加大科技人才引进力度成为银行业的常态,不过需要关注的是复合型人才资源稀缺、人数占比较低依旧是不争的事实,更有部分银行因科技人才极度缺乏而制约了银行数字化转型的发展。

综合受访银行的反馈,复合型人才的培养往往需要较长的时间,除了初期的开设训练营、建立科技人才内生培养体系之外,银行对于职场“小白”的需求感较弱,工作年限在三年左右的科技人才更容易受到青睐。因此,面对当前激烈的市场竞争,银行在扩编人才、资源投入上也不遗余力。

从2023年银行校园招聘以及各类社会招聘信息来看,“技术流”人才依旧走俏,IT架构专家、运维开发架构师、金融科技岗-IT等相关人才成为抢夺重点。以一线城市为例,前后端架构师、JAVA开发岗、数据分析等方向的应届毕业生平均薪资待遇在20000元左右,相较招聘广告中客户经理、理财经理、普通柜员8000元左右的薪酬福利明显高出一大截,福利待遇更具有优势。

迎接挑战



数字化转型给银行人才培养带来挑战,在新的环境中,人才如何发挥潜能?如何畅通数字化人才与业务人才双向流动?



交通银行

2022年上半年持续推进科技人才及其他专业人才培训
组织数字化人才专业培训**3万余**人次

北京银行

2022年上半年完成首期数据治理工程师认证培训
45名学员获得认证
打造数据人才“**蓄水池**”



民生银行

2022年上半年举办数字化
金融主力军培养等**362**个培训项目

通过人才项目 “科技菁英”“数字化菁英”“定向交流”

打造金融科技**专业人才队伍**
组建金融科技**生态拓展团队**

大力培养
数字化人才
持续推进
科技业务
人员交流



开展运营**千人数字人才**计划
一期已培训数字人才**412**人

人才计划



吸揽领先同业和头部互联网企业的专业技术人才,偏好同时拥有技术开发和金融从业经验的复合职业背景。

构建人才成长发展通道 ◎

重塑基于价值导向的激励机制 <<<

银行在科技人才的招录上往往是“招来了”但是“留不住”,在招聘薪资待遇方面,一些信息科技企业给出的待遇和发展前景往往优于银行,而从职业发展规划来看,有科技人员认为在银行发展数年后往往会遭遇职业“天花板”,因此也会选择打磨一段时间后跳往别处。

显然,银行也认识到了这一点,在调研过程中,有不少受访银行表达了想要做好“软保障”,让人才留得住的期许。相关举措可以总结为:加大社会招聘力度,吸揽领先同业和头部互联网企业的专业技术人才;构建数字化人才成长发展通道和市场化薪酬激励机制,重塑基于价值导向的激励机制,以岗定价、岗变薪变,激发组织活力与员工创造动力;积极给数字化人才搭台子、铺路子、送梯子,让人才有机会、有舞台、有空间。