



## 人才：复合型队伍竞赛



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。



### ◎ 培训+招聘“双管齐下”

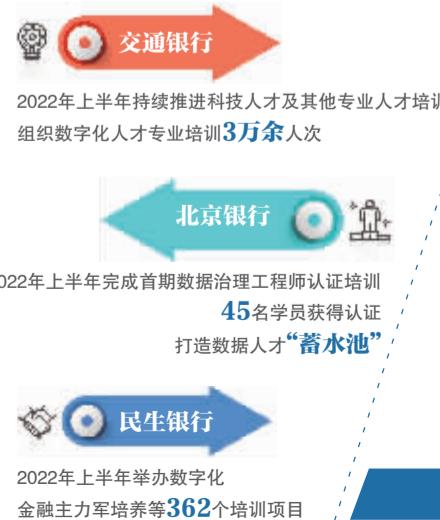
虽然加大科技人才引进力度成为银行业的常态，不过需要关注的是复合型人才资源稀缺、人数占比低依旧是不争的事实，更有部分银行因科技人才极度缺乏而制约了银行数字化转型的发展。

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，相较招聘公告中客户经理、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。



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？



### ◎ 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。



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。

### 通过人才项目“科技菁英”“数字化菁英”“定向交流”



开展运营千人数字人才计划  
一期已培训数字人才412人

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。