

科技推动金融人才结构重塑

■ 李冰

当下,金融科技逐渐成为传统金融机构和互联网金融机构组织创新的重要载体。而在金融科技风口,火热上演的不仅是市场的争夺战,更是人才的争夺战。目前,人才的供给已经跟不上互联网金融技术扩张的步伐。与此同时,人工智能将给未来的金融行业人才需求带来前所未有的变革,简单重复类型岗位面临高概率被替代的风险。

金融科技人才“一将难求”

有统计显示,互联网金融行业人才缺口超过300万,复合型人才“一将难求”,风控岗位的人才需求问题尤其突出。主流招聘网站数据显示,2017年金融行业风控岗位招聘需求量较2016年同期增长超过20%,智联招聘发布的《2018年夏季中国雇主需求与白领人才供给报告》显示,人工智能等金融科技越来越为社会各界所接受,随之而来的是社会对金融科技等新兴技术和高科技人才的巨大需求。

BOSS直聘研究院研究认为,目前有三类岗位人才紧缺:第一类是有前沿技术背景的复合型金融人才,随着大数据、人工智能、云计算、区块链等新兴技术对金融行业的重新赋能,科技成为金融行业发展创新的重要元素,金融人才需求正在经历一轮快速变革,行业需求的不仅仅是金融、经济领域的垂直专业性人才,具有金融相关知识,并能通过技能手段使金融科技持续发展的复合型人才需求急剧上升;第二类则是金融管理人才,数据显示,2018年以来,我国金融行业中,管理类职位人才供需比不足0.8;第三类则是拥有国际职业水平资格认证证书的专业化金融人才。

人才培养需依托高等院校

“目前金融管理人才招聘难度最大,我们发现每个管理职位招聘所需平均时间成本是行业均值的3倍,拥有金融管理经验,且工作经验大于5年的求职者在金融行业非常抢手。”BOSS直聘研究员认为。

而填补复合型专业金融科技人才最有效的方法无疑是依托高等院校的培养。2017年3月份,教育部公布了2016年度普通高等学校本科专业备案和审批结果,首次同意高校设置互联网金融专业,其中电子科技大学、安徽新华学院、云南财经大学、铜陵学院、广东金融学院、安徽财经大学共6所高校获批开设此专业。2018年,不完全统计显示,已有19所本科院校新增设该专业。

业内人士认为,高等院校对技术等复合型人才的培养,为行业发展提供了重要保障和支撑。

人工智能将成为影响因素

除此之外,互联网行业高薪揽人,精英人才留存难度也有所提升。虽然金融行业依然是整体薪资水平最高的行业之一,但与科技行业相比,其薪资



优势逐年下降。

有数据显示,2017年至2018年4月份期间,有34%此前在上海金融行业从事大数据、算法研发等高级技术类工作的求职者,转行至互联网科技领域,转行比例较2015年提升2.2%。随着人工智能、区块链等行业人才身价急剧飙升,如何避免高端金融人才,特别是金融科技类人才流失至新兴风口行业,是金融机构需要考虑的问题。不仅如此,人工智能领域或对未来金融行业人才变化有着重要影响。BOSS直聘研究员表示,“人工智能技术对金融行业的快速渗透,将导致简单重复类型岗位面临越来越高的被替代风险。”

2018年4月份,波士顿咨询公司

与中国发展基金会共同发布的报告《取代还是解放:人工智能对金融业劳动力市场的影响》中预计,到2027年中国金融业约有23%工作岗位将被人工智能所影响,影响方式为岗位消减,或转变为新型工种,其中银行、保险及资本市场的工作岗位消减比例分别为22%、25%及16%。报告同时认为,在替代部分工作岗位同时,人工智能也将影响金融行业创造技术型、运营型和业务型三类就业岗位,同时对未来人才的创造力、情感沟通能力,解决复杂问题能力提出了更高的要求。这些从思维品质和综合素质出发的非应用性能力培养,应该是高校在调整人才培养方案中,需要重点思考的方向。

重庆市交通行政执法总队 夯实人才队伍 提升科技水平

本报记者 何君林

2018年以来,重庆市交通行政执法总队积极实施“人才强队”攻坚计划,加速推进队伍三化建设,着力强化教育培训,规范干部管理,建立分类人才库,加强文明建设。

通过优化调整教育培训方案,重庆市交通行政执法总队于2018年完成集中“大轮训”、专业培训24期,培训2457人次;开展全覆盖“执勤执法安全防护专项教育”,切实提高执法人员自我防护意识和能力;筹备启动新一轮三年培训计划,着力打造“政治过硬、能力过硬、纪律过硬、作风过硬”的执法队伍。

通过建立交通执法人员业绩档

案,出台“人才强队”战略方案,优化高速公路基层大队内设机构,实行“定岗、定人、定责”,规范交通执法人才招录、培养、管理和使用,创造育才、聚才、用才的良好环境。

2018年,重庆市交通行政执法总队还积极实施“科技兴队”攻坚计划,科技执法手段实现本质提升。据了解,2018年5月正式上线的“交通综合执法管理服务平台”,整合了原执法业务系统、综合查询与分析系统等数据,接入公安交管车辆及驾驶人管理、市运管局从业人员及营运车辆等基础数据,建成罚款缴纳、超限车辆数据、百度及高德地图信息发布、货车轨迹

查询等系统专线,初步形成交通执法大数据云平台。

创新实施支队自建项目备案制和立项制,通过实行“统一管理、分级运维”,明确支队运维职责,强化考核监督,外场设备完好率保持在90%以上。通过组织召开科技兴队现场推进会,强化科技人才教育培训,开展科技业务培训,科技管理服务水平得到提高。

人才和科技是持续提升交通行政执法水平的根本保证。2019年,重庆市交通行政执法总队将坚定不移实施三化建设,全力提升履职尽责水平;坚定不移推进科技兴队,全力提升智能智慧水平。

重庆:破解民营企业“引才用工难”

■ 钟旖

重庆市人力资源和社会保障局近日召开新闻发布会称,该局近日出台《支持民营经济发展十六条措施》(以下简称《措施》),将从降费减负、人才支撑、优化服务等多方面着力,支持当地民营经济发展。笔者梳理发现,为破解民营企业“引才用工难”,16条措施中有5条与“人才”相关,内容涵盖用工服务、人才培养、人才引进等。

据介绍,《措施》将加大民营企业稳岗支持力度,从失业保险费返还、发放一次性岗位补贴和社保补贴等

方面,支持民营企业不裁员、少裁员和招用就业困难人员。《措施》指出,将重点从融资、平台、项目等方面支持“创新创业”。如重庆市民营小微企业新招用职工并符合一定条件的,可申请最高300万元人民币的创业担保贷款并给予贴息。返乡创业民营企业招用重庆籍农民工达到一定条件的,可按规定申请最高60万元的贷款贴息。

“引才用工难”是制约民营经济发展中的难点之一,强化人才支撑是重

庆未来着力的方向之一。《措施》明确,鼓励民营企业大力引进人才。符合条件的海内外高层次人才可享受安家资助、岗位津贴、个人所得税奖励、契税奖励等政策,如每人最高可享受200万元的一次性安家资助,用人企业也可获得一定的经费补助。

此外,重庆还将加强民营企业职业技能人才培养与平台建设方面支持。如民营企业建设的高技能人才培训基地,入选国家级后,将得到500万元建设经费。

退役军人人才资源 开发将有新路径

新华社北京电(记者 梅世雄)

记者近日从全国退役军人事务厅(局)长会议上获悉,退役军人人才资源开发将有新路径。退役军人事务部部长孙绍骋说,退役军人人才资源开发工作理念要从注重“授人以鱼”向“授人以渔”转变,加强教育培训,提升退役军人就业竞争力。

孙绍骋说,退役军人在部队长期从事军事工作,回归地方后,许多人面临军事技能转化为职业技能的需求,需要采取针对性措施给予帮扶,变“经济补偿”为“能力提升”。

一是构建学历教育与技能培训相结合的教育培训体系。鼓励退役军人参加学历教育,加大大学生士兵复学优惠支持力度,落实退役军人接受免费教育培训政策,加强高职、中职教育培训,帮助退役军人改善知识结构,提升竞争能力。开展“订单式”“定向式”“定岗式”培训,实行培训、就业一体化服务。

二是研究制定适合退役军人就业的岗位目录。加强与国有大中型企业和民营骨干企业对接,组织开展区域性退役军人专场招聘会,建立退役军人就业信息平台,促进供需有效对接。实施积极的就业帮扶政策。会同相关部门和地区,探索选派退役军人充实城乡基层工作力量。

三是政策上加大退役军人创业税收、金融等优惠力度,资金上探索设立退役军人创业基金,同时组建退役军人创业指导团队,为退役军人创业提供服务。