专题报告之一：
2015 年证券行业人才发展综述

第一章
证券行业人才发展现状

人才资源是第一资源，2015 年度证券行业人才队伍建设取得了新的进展。据中国证券业协会从业人员管理系统数据统计和 2015 年底开展的专项调查，2015 年证券业从业人员总量突破 31 万人，入门资格、专业资格和管理资质考试测试制度基本确立；26—35 岁从业人员超过一半，集中在北、上、广、深的从业人员近 40%；全行业参加培训学时突破 314 万小时，人均培训学时 10.82 小时；年检通过人数达 99.99%。

第一节　概况[①]

截至 2015 年底，中国证券业协会从业人员管理系统中共有机构 218 家，其中，证券公司 125 家（包括 8 家证券资产管理公司），证券投资咨询机构 86 家，证券市场资信评级机构 7 家。全行业人员总数达 310 288 人，较 2014 年增长 56 987 人，同比增加 22.50%。

① 本部分数据以截至 2015 年 12 月 31 日中国证券业协会从业人员管理系统中 310 288 名全行业人员信息和 292 680 名注册从业人员信息为基础。

各类机构注册人员总数[①]为 292 680 人，较 2014 年增长 52 385 人，同比增加 21.8%（见表 1－1）。

表 1－1　　行业人员及注册从业人员情况

时间	行业人员总数（人）	注册从业人员总数（人）	注册从业人员占行业人员总数的比例（%）
2014 年	253 301	240 295	94.87
2015 年	310 288	292 680	94.33

第二节　证券行业资格考试情况

2015 年，中国证券业协会对从业人员资格考试进行了改革，将考试类别划分为一般从业资格考试、专项业务类资格考试和管理类资格考试测试三种类别，同时将入门考试科目改为“金融市场基础知识”和“证券市场基本法律法规”科目，自 2016 年 1 月 1 日开始实行新的考试测试制度。2015 年度，中国证券业协会举办各项考试共计 45 次，报考共计 2 465 745 科次，较 2014 年增加了 866 516 科次，同比增加 54.18%。

一、一般从业资格考试

2015 年改革前 5 科报考 1 951 046 科次，较 2014 年增加 369 859 科次，同比增加 23.39%；改革后两科入门考试共举办 4 次，报考 246 716 科次。

二、专项业务类资格考试

（一）保荐代表人胜任能力考试

2012 年中国证监会将保荐代表人注册、变更执业机构等资格管理职责移交中国证券业协会，由中国证券业协会进行自律管理。该项考试于 2015 年举办 3 次，报名 18 338 科次，较 2014 年增加 1 755 科次，同比增加 10.58%；平均通过率为 10.22%，较 2014 年提高 4.59%（见表 1－2）。

（二）证券分析师胜任能力考试

证券分析师胜任能力考试于 2015 年 7 月开始实行，共举办 2 次考试，总计报名 948 科

① 注册人员总数是指在中国证券业协会从业人员管理系统中提交申请、注册成功并取得执业证书的人数。

次，平均通过率为 37.61%。

表 1－2　　保荐代表人胜任能力考试情况

时间	报名科次（科次）	参考科次（科次）	通过率（%）
2014 年	16 583	9 199	5.63
2015 年	18 338	11 238	10.22

三、管理类资格考试

2015 年举办了 21 次考试，其中，证券公司合规管理人员胜任能力考试 3 次，报名 68 科次，平均通过率为 88.46%；证券公司高管人员资质测试 11 次，报名 361 科次，平均通过率为 95.74%，较 2014 年下降 1.22%；证券评级业务高管人员资质测试 7 次，报名 246 838 科次，平均通过率为 55.73%。

四、注册国际投资分析师（CIIA）考试

注册国际投资分析师（Certified International Investment Analyst，CIIA）是全球投资分析领域最具国际影响力的专业资格之一，该考试由注册国际投资分析师协会（Association of Certified International Investment Analyst，ACIIA）统一管理。ACIIA 是由欧洲金融分析师联合会、亚洲证券分析师联合会以及欧洲、亚洲和拉丁美洲的阿根廷、奥地利、比利时、巴西、中国、中国台北、法国、德国、希腊、中国香港、匈牙利、印度、伊朗、意大利、日本、韩国、卢森堡、摩洛哥、荷兰、波兰、俄罗斯、西班牙、瑞典、瑞士、泰国、乌克兰等近 30 个国家和地区的投资分析师协会联合成立的国际性专业机构，中国证券业协会于 2001 年成为该组织的会员，并于 2013 年当选 ACIIA 主席单位。

CIIA 考试是目前中国证券业协会引入的唯一一项国际专业水平考试。2015 年举办了 2 次考试，参加考试 737 科次，平均通过率为 49.39%，较 2014 年上升 3.58%。截至 2015 年年底，累计取得 CIIA 证书的人员已经达 4 040 人。

五、中国香港从业人员内地证券法规科目考试及中国香港证券从业人员资格考试

在《内地与香港关于建立更紧密经贸关系的安排》框架下，中国证监会与香港证券及期货事务监察委员会确定了两地证券、期货及基金从业人员资格互认的具体安排。按照该安排，内地和香港证券从业资格互认考试将分别由中国证券业协会和香港证券专业学会举办。中国香港专业人员内地证券法规科目考试由中国证券业协会负责命题，由香港证券专业学会负责在中国香港组织考试，2015 年中国证券业协会举办 2 次考试，共计报名 20 科次，平均

通过率为70%，比2014年下降20.38%。香港证券从业人员资格考试由香港证券专业学会命题，由中国证券业协会负责在内地组织考试，2015年举办了4次考试，报名523科次，平均通过率为45.75%。

第三节　证券行业人才构成情况

一、注册情况

截至2015年底，各类机构注册人员总数为292 680人，其中，证券公司为290 566人，占比为99.28%；证券投资咨询机构为1 799人，占比为0.61%；证券市场资信评级机构为315人，占比为0.11%（见表1－3）。

表1－3　　注册从业人员总体情况

时间	注册从业人员总数（人）	证券公司		证券投资咨询机构		证券市场资信评级机构	
		人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）
2014年	240 295	238 507	99.26	1 522	0.63	266	0.11
2015年	292 680	290 566	99.28	1 799	0.61	315	0.11

注：占比即占当年注册从业人员总数的比例。

二、取得证书[①]情况

注册人员中，取得一般证券业务证书的达176 666人，占比为60.36%，较2014年减少0.12%；取得证券投资咨询业务（分析师）证书的达2 350人，占比为0.8%，较2014年减少0.39%；取得证券投资咨询业务（投资顾问）证书的达33 368人，占比为11.4%，较2014年减少0.88%；取得证券投资咨询业务（其他）证书的达315人，占比为0.11%，与2014年持平；取得证券经纪业务营销证书的达2 415人，占比为0.83%，较2014年减少0.4%；取得证券经纪人证书的达73 214人，占比为25.01%，较2014年增加1.91%；取得投资主办人证书的达1 482人，占比为0.51%，与2014年持平；取得保荐代表人证书的达2 870人，占比为0.98%，较2014年减少0.12%（见表1－4）。

① 通过中国证券业协会规定的考试科目获得从业资格；被机构聘用后，员工通过所在机构向中国证券业协会申请注册，申请通过后取得执业证书。

表 1－4　　注册从业人员执业证书类别构成情况

证书类别 / 时间	一般证券业务		证券投资咨询业务（分析师）		证券投资咨询业务（投资顾问）		证券投资咨询业务（其他）	
	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）
2014 年	145 328	60.48	2 866	1.19	29 519	12.28	266	0.11
2015 年	176 666	60.36	2 350	0.8	33 368	11.4	315	0.11
证书类别 / 时间	证券经纪业务营销		证券经纪人		投资主办人		保荐代表人	
	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）
2014 年	2 962	1.23	55 503	23.1	1 214	0.51	2 637	1.1
2015 年	2 415	0.83	73 214	25.01	1 482	0.51	2 870	0.98

注：占比即占当年注册从业人员总数的比例。

三、性别结构

注册人员中男性多于女性，男性为 172 344 人，占比为 58.88%，较 2014 年减少 0.16%；女性为 120 336 人，占比为 41.12%，较 2014 年增加 0.16%（见表 1－5）。

表 1－5　　注册从业人员性别结构情况

性别 / 时间	男		女	
	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）
2014 年	141 873	59.04	98 419	40.96
2015 年	172 344	58.88	120 336	41.12

注：占比即占当年注册从业人员总数的比例。

四、所在地区分布

注册人员主要集中在北京、上海、广东（不含深圳）和深圳四地，合计占比 39.73%，较 2014 年减少 0.66%；江苏、浙江（不含宁波）、四川、湖北、湖南五地各地的人数均超过 1 万人，合计占比达 23.56%，较 2014 年增加 0.66%（见表 1－6）。

表 1－6　　注册从业人员地区分布　　（单位：人）

地区 / 时间	上海	北京	广东（不含深圳）	深圳	江苏	浙江（不含宁波）
2014 年	29 684	24 550	23 216	19 602	14 853	13 805
2015 年	34 902	28 880	28 564	23 934	18 071	17 302

续表

地区 / 时间	四川	湖北	湖南	山东（不含青岛）	河南	福建（不含厦门）
2014 年	8 849	9 182	8 336	8 042	7 401	5 665
2015 年	11 569	11 205	10 795	9 961	9 100	7 000
地区 / 时间	安徽	辽宁（不含大连）	江西	陕西	河北	重庆
2014 年	4 926	5 312	4 606	4 460	4 661	4 022
2015 年	6 006	5 944	5 823	5 797	5 741	5 159

注：占比即占当年注册从业人员总数的比例，上表中按照 2015 年人数由多到少，只列出注册从业人员在 5 000 人以上的城市。

五、境外人员情况

截至 2015 年底，中国香港、中国台湾、中国澳门三地共有 251 人在内地就职，同比增加 37.91%；有 220 名外籍人士在国内的证券公司任职，同比增加 23.6%（见表 1－7）。

表 1－7　　证券从业人员国家或地区分布　　（单位：人）

国家/地区 / 时间	中国香港	其他国家和地区	中国台湾	美国	加拿大	中国澳门	澳大利亚
2014 年	123	142	36	19	9	23	8
2015 年	174	139	56	32	29	21	20

第四节　证券行业人才后续职业发展情况[①]

根据《证券业从业人员资格管理办法》规定，中国证券业协会应定期组织取得执业证书的人员进行后续职业培训；根据《证券业从业人员资格管理实施细则（试行）》规定，执业人员应定期参加中国证券业协会或其认可单位组织的后续职业培训；根据《关于使用中国证券业协会远程培训系统开展证券从业人员后续职业培训及相关问题的通知》规定，自 2008 年起，证券从业人员应当按照《证券从业人员后续职业培训大纲》的要求，在年检期间完成 30 个后续职业培训学时，且每年不少于 15 学时，其中必修学时不少于 10 学时，选修学时不少于 5 学时。

① 培训数据均来自中国证券业协会培训中心年度各项工作情况月报。

一、远程培训

远程培训是证券业从业人员进行后续职业培训的方式之一，是证券业从业人员后续职业培训的主要载体。

2015 年应培训 232 519 人，报名参加远程培训学习的有 230 048 人，占比达 98.94%；全年共发布远程培训课件 125 门，同比增加 58.23%；共 143 学时，同比增加 40.2%。

二、面授培训

2015 年培训中心共举办面授培训班 132 期，较 2014 年增加 97 期；培训学员 26 451 人次，较 2014 年增加 16 414 人次。

三、培训费用

2015 年证券公司人才管理状况调查（中国证券业协会组织，共 78 家证券公司参加）结果显示，78 家证券公司在人才培训方面总投入超过 3 亿元，培训人数超过 15 万人，人均培训投入 1 940 元（见表 1－8）。

表 1－8　　证券公司在人才培训方面的投入

时间	2013 年	2014 年	2015 年
年度培训总费用（万元）	27 115	26 353	30 088
年度培训总人数（人）	120 954	131 428	155 055
年度人均培训费用（元）	2 242	2 005	1 940

第五节　证券从业人员年检情况

一、证券从业人员年检

根据《证券业从业人员资格管理实施细则（试行）》规定，中国证券业协会对执业人员自取得执业证书之日起每两年检查一次。2015 年全年度共计应年检人员 107 309 人；截至 2015 年 12 月 31 日，107 214 人已完成年检，95 人未完成年检。

二、证券经纪人年检

根据《证券经纪人执业注册登记暂行办法》规定，中国证券业协会对证券经纪人自取得证券经纪人证书之日起每年检查一次。中国证券业协会对证券经纪人采取到期即年检的滚动式年检方式，机构可随时向中国证券业协会提交符合年检要求的证券经纪人年检申请。2015 年全年度共计通过年检的证券经纪人达 49 061 人，有 281 名证券经纪人未通过年检。

第六节　诚信信息管理情况

2015 年全年中国证券业协会共发现并处理 1 148 名违纪人员，其中，考试违纪的有 1 138 人，虚假注册的 8 人，其他违反自律规则行为的 2 人。

第二章
证券行业人才发展特点

根据中国证券业协会 2015 年底全行业开展的证券公司人才管理状况问卷调查[①]结果，2015 年证券行业人力资源发展呈现以下特征。

第一节　人员总量快速增长，呈现持续增长态势

一、总量快速增长

近三年，证券行业人员总量呈逐年增长态势，特别是在 2015 年市场成交量巨大、新业务不断拓展的情况下，行业对人才需求较大。其中，证券公司总部人员的增长速度高于证券公司整体（含分支机构）（见表 2－1）。根据对未来三年人员规模的调研数据显示，行业人员规模预计将继续保持增长态势，但增长速度可能会相对放缓（见表 2－2）。

表 2－1　　2013—2015 年证券行业人员规模情况

类别	2013 年末	2014 年末		2015 年末	
	人数（人）	人数（人）	增长率（%）	人数（人）	增长率（%）
公司整体	142 606	145 224	1.8	171 502	18.1
公司总部	42 379	45 551	7.5	55 369	21.6

数据说明：77 家证券公司反馈了 2013—2015 年公司整体人数；76 家证券公司反馈了 2013—2015 年公司总部人数。

① 共计 78 家证券公司参加调查，公司整体人数在 5 000 人以上的样本公司共有 10 家；1 000—5 000 人之间的样本公司共有 45 家，占比为 57.69%；500—1 000 人的样本公司共有 7 家，占比为 8.97%；500 人以下的样本公司共有 16 家。总部位于北、上、广深的样本公司共有 46 家，占样本公司的 58.97%；为保证数据口径的一致性和准确性，在分析过程中剔除了缺失数据和无效数据。

表 2－2　　2016—2018 年证券行业人员规模预测

类别	2016 年末		2017 年末		2018 年末	
	人数（人）	增长率（%）	人数（人）	增长率（%）	人数（人）	增长率（%）
公司整体人员	150 064	12. 2	163 427	8. 9	177 070	8. 3
公司总部人员	52 275	15. 2	57 907	10. 8	63 833	10. 2

数据说明：65 家证券公司反馈了 2016—2018 年公司整体预测人数；64 家证券公司反馈了 2016—2018 年公司总部预测人数。

二、证券公司总部各条线人员呈现不同增长趋势

近三年，证券公司总部人员占比最大的三条线为：投资银行业务、经纪业务、信息技术。其中，传统业务的专业人员（经纪业务、投资银行业务）仍是证券公司总部人员的主要构成部分，而信息技术则是证券公司总部职能条线中人员配置最多的条线。

从业务条线来看，增长最为显著的条线有投资银行业务、融资融券业务、资产托管业务和投资自营业务；从职能条线来看，增长最为突出的是战略研究、信息技术、合规风控和稽核（见表 2－3 和表 2－4）。

表 2－3　　证券公司总部专业人员分布变化情况（2013—2015 年）　　（单位：%）

时间	经纪业务	投行业务	资管业务	研究所	融资融券
2013 年	8. 85	20. 92	5. 26	5. 29	1. 64
2014 年	9. 42	20. 65	5. 55	3. 82	2. 10
2015 年	9. 59	21. 72	5. 62	3. 65	1. 95
时间	OTC 业务	资产托管业务	信息技术	办公室、行政部	董事会办公室
2013 年	2. 67	0. 80	8. 04	3. 27	0. 53
2014 年	2. 83	1. 07	8. 19	3. 23	0. 56
2015 年	2. 37	1. 50	8. 43	2. 74	0. 54
时间	监事会	党群、工会、团委、纪检等	股票销售业务	合规、风控、稽核	投资自营（含股票投资、衍生品和量化）
2013 年	0. 37	0. 71	6. 46	3. 88	2. 15
2014 年	0. 35	0. 68	6. 70	4. 13	2. 10
2015 年	0. 29	0. 61	7. 06	3. 94	2. 45
时间	人力资源	固定收益业务（含投资）	财务	战略研究（创新研究等）	其他
2013 年	1. 62	3. 71	5. 69	0. 48	17. 65
2014 年	1. 60	4. 08	5. 63	0. 54	16. 79
2015 年	1. 50	4. 02	5. 11	0. 66	16. 26

数据说明：各类人员占比为各公司相应加权平均值。

表 2－4　　证券公司总部专业人员增长情况（2014—2015 年）　　（单位：%）

时间	经纪业务	投行业务	资管业务	研究所	融资融券
2014 年	13.04	4.90	12.12	－23.33	35.44
2015 年	21.98	26.06	21.32	14.53	11.30
时间	OTC 业务	资产托管业务	信息技术	办公室、行政部	董事会办公室
2014 年	12.38	42.15	8.27	4.79	10.74
2015 年	0.29	67.25	23.44	1.80	15.67
时间	监事会	党群、工会、团委、纪检等	股票销售业务	合规、风控、稽核	投资自营（含股票投资、衍生品和量化）
2014 年	－0.60	1.55	10.36	13.15	3.48
2015 年	1.80	7.03	26.15	14.54	40.20
时间	人力资源	固定收益业务（含投资）	财务	战略研究（创新研究等）	其他
2014 年	4.62	16.91	5.08	19.91	1.13
2015 年	12.08	18.08	8.86	45.95	16.02

数据说明：各类人员占比增速为各公司相应加权平均值。

第二节　年轻化趋势显现，专业化、国际化程度进一步提升

一、呈现出一定的年轻化趋势

近三年，从业人员平均年龄为 33.54 岁，35 岁以下从业人员占比约 65%。数据显示，受 2015 年上半年市场行情影响，大批青年人才加入（18—25 岁的青年从业人员占比大幅提升，从 8.98% 上升到 13.45%），整体上降低了 2015 年从业人员的平均年龄（从 34.46 岁降低至 33.54 岁）（见表 2－5）。

表 2－5　　2013—2015 年证券行业人员年龄结构情况

时间	统计范围	18—25 岁（%）	26—35 岁（%）	36—45 岁（%）	46—55 岁（%）	55 岁以上（%）	平均年龄（岁）
2013 年	公司整体人员	9.18	51.51	30.26	8.21	0.83	34.05
2014 年		8.98	51.44	29.62	9.10	0.87	34.46
2015 年		13.45	51.38	25.86	8.58	0.73	33.54

续表

时间	统计范围	18—25 岁（%）	26—35 岁（%）	36—45 岁（%）	46—55 岁（%）	55 岁以上（%）	平均年龄（岁）
2013 年	公司总部人员	7.79	55.76	27.51	7.94	1.00	35.19
2014 年		8.09	56.56	26.09	8.36	0.91	34.81
2015 年		10.37	58.11	23.06	7.67	0.80	33.60

数据说明：各类人员占比为各公司相应加权平均值。

年轻人才占比的提升在一定程度上影响了人才队伍从业年限结构变化。近三年，从业 1 年以内的人员占比增加，从 2013 年的 9.56% 上升至 2015 年 18.91%。分析认为变化的原因在于：一方面，行业良好发展态势吸引了年轻人才；另一方面，我国资本市场发展历程较短，成熟经验人才供给不足，人才需求在一定程度上依赖于各公司自我积累和培养，故对年轻人才的需求也保持在较高水平（见表 2－6）。

表 2－6　　2013—2015 年证券行业人员从业年限情况　　（单位：%）

时间	统计范围	1 年以下	1—5 年	6—10 年	11—20 年	20 年以上
2013 年	公司整体人员	9.56	41.60	19.85	24.35	4.63
2014 年		11.85	37.34	21.75	22.12	6.94
2015 年		18.91	33.00	22.36	18.39	7.34
2013 年	公司总部人员	10.45	40.34	21.73	22.97	4.51
2014 年		12.89	37.37	23.13	20.86	5.75
2015 年		18.77	34.67	22.19	18.40	5.97

二、学历结构不断优化

近三年，低学历人员（大专及以下）占比不断下降，高学历人员（硕士研究生及以上）占比持续提升。

证券公司总部人员的学历结构优于分支机构。由于传统经纪业务的性质特点，对从业人员（例如证券经纪人、客户经理等）的专业背景要求相对较低，但从未来发展趋势来看，随着经纪业务分支机构网点作为证券公司全业务平台这一定位的逐步转变，分支机构从业人员的学历结构亟须改善（见表 2－7）。

表 2－7　　2013—2015 年证券行业人员学历结构情况　　（单位：%）

时间	统计范围	大专及以下	本科	硕士研究生	博士研究生
2013 年	公司整体人员	25.21	55.66	18.22	0.97
2014 年		22.55	56.81	19.64	1.01
2015 年		20.86	56.81	21.30	0.96

续表

时间	统计范围	大专及以下	本科	硕士研究生	博士研究生
2013 年	公司总部人员	8. 11	44. 29	44. 44	2. 89
2014 年		7. 33	44. 15	45. 58	2. 85
2015 年		6. 50	43. 61	47. 16	2. 65

数据说明：各类人员占比为各公司相应加权平均占比。

三、知识背景较为稳定

近三年，从业人员的知识背景[①]基本保持稳定，财会、经济、金融专业背景的从业人员仍是行业人才队伍的主要构成。从变化趋势来看，证券公司总部 IT 专业背景的从业人员占比相对提升，这在一定程度上反映了行业对于发展互联网金融、提高公司信息化水平的重视和投入（见表 2－8）。

表 2－8　　2013—2015 年证券行业人员专业结构情况　　（单位：%）

时间	统计范围	财会、经济、金融类	数学、统计类	法律类	企业管理、工商管理或公共管理等	IT 类	其他
2013 年	公司整体人员	46. 05	2. 90	4. 12	14. 64	9. 84	22. 44
2014 年		45. 93	2. 95	4. 20	14. 66	9. 95	22. 31
2015 年		46. 65	2. 93	4. 38	14. 32	9. 54	22. 18
2013 年	公司总部人员	47. 08	4. 06	5. 90	14. 86	10. 75	17. 36
2014 年		47. 05	3. 94	5. 95	14. 57	11. 09	17. 40
2015 年		46. 71	3. 98	5. 99	14. 07	11. 49	17. 76

数据说明：各类人员占比为各公司相应加权平均占比。

四、专业化水平稳步提高

证券行业作为以“人力资本”为核心的知识密集型行业，对从业人员的专业水平要求相对较高。从近三年数据显示来看：从增量趋势变化上，行业人才队伍的专业水平在持续提升；但从存量来看，行业人才队伍的专业化水平具有一定的提升空间（见表 2－9）。

五、国际化水平持续提升

随着资本市场综合实力的提升，行业对海外人才的吸引力不断提高，越来越多具有国际学习经历或国际投行、国外公司任职经历的人才纷纷加入。截至 2015 年底，行业具有境外

① 知识背景指的是人员在高校的学习背景。

工作经验的人才占比为2.08%，具有境外学习经历的人才占比为13.69%；整体来看，占比虽在上升但仍相对较低，人才队伍的国际化仍有进一步优化的空间（见表2－10）。

表2－9　　2013—2015年行业各专业资质人员占比情况　　（单位:%）

时间	统计范围	注册会计师	通过司法考试	注册金融分析师（三级）	国际注册会计师	加拿大注册会计师
2013年	公司整体人员	1.45	0.92	0.18	0.05	0.01
2014年		1.78	1.16	0.23	0.07	0.01
2015年		2.27	1.45	0.26	0.10	0.02

数据说明：本报告将“注册会计师”、“注册金融分析师”、“通过司法考试”等一系列具有行业代表性和专业认可度的资质认证和专业考试作为衡量整个行业人才专业水平的相关依据之一并进行分析统计，其中，各类人员占比为各公司相应加权平均占比。

表2－10　　证券公司总部国际化人才储备情况（2013—2015年）

类别	2013年末		2014年末		2015年末	
	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）	人数（人）	占比（%）
境外工作经验人才	730	1.76	839	1.88	1 128	2.08
境外学习经历人才	4 339	10.44	5 379	12.06	7 417	13.69

数据说明：（1）境外工作经验人才为具有两年及以上工作经验；（2）各类人员占比为各公司相应加权平均值；（3）共74家证券公司反馈了2013—2015年公司总部具有境外工作经验人员情况。

第三节　行业对人才的吸引力逐步提高

一、稳定性逐步提高

近三年，证券行业各家公司的整体平均离职率约为13%，低于全国各行业平均离职率[①]，且呈现逐年下降趋势。2015年，行业平均离职率较2013年下降近6%。由于经纪业务从业人员是证券公司整体人员的主要构成部分，离职率的降低可能主要受益于2014年以来市场行情回暖影响。

近三年，各证券公司总部的平均离职率基本保持稳定，整体维持在11%—12%的区间。证券公司总部人员构成主要为成熟业务（如经纪、投资银行、自营、研发等）和职能部门，相对于整体人员的主要构成——分支机构从业人员（如销售人员、经纪人等），前者受市场

① 根据人力资源专业机构前程无忧发布的《2015年离职与调薪调研报告》显示，2014年国内各行业平均离职率为17.4%。

行情变动的影响相对较小（见表 2－11）。

表 2－11　　2013—2015 年证券行业人员离职率　　（单位：%）

时间 / 类别	2013 年	2014 年	2015 年
证券公司整体	16.27	14.10	10.63
证券公司总部	11.12	12.17	11.20

数据说明：各类人员占比为各公司相应加权平均值。

二、对其他行业人才的吸引力逐步提高

根据调研数据显示，近三年，证券公司等从其他金融机构引入的人才数量和占比都在提高（从 2013 年的 24.77% 上升至 2015 年的 26.78%），这在一定程度上体现了金融行业人才的混业流动性加强，也表明证券行业对复合型人才需求的加大，拥有银行、保险、信托等多种专业知识及跨行业运作技术的人才越来越受到行业的重视与青睐。

第四节　创新能力与学习能力是核心竞争力

根据调研数据显示，从各家证券公司反馈的实际情况来看，为了积极应对证券行业不断深化改革创新的发展趋势，创新能力与学习能力是证券公司最为看重的员工素质，也是行业从业人员亟须提高的核心竞争力。

第三章

证券行业人才的发展环境

专业化、高素质的人才是行业最宝贵的财富，是行业核心竞争力的重要体现。证券行业的转型和创新发展，最终需要依靠人才来实践和推动。随着人才核心地位的愈发凸显，建立高素质、国际化、创新型的人才队伍已成为行业人才发展的主要目标。

第一节　证券行业人才培养的制度环境

一、国家层面

2010 年党中央、国务院颁布的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》提出，到 2020 年实现在金融财会等经济重点领域培养开发急需、紧缺的专门人才 500 多万人，建成一批人才高地；实施“企业经营管理人才素质提升工程”和“专业技术人才知识更新工程”，在金融财会等重点领域开展大规模知识更新继续教育；通过金融手段，加强促进人才发展，实施促进人才投资优先保证的财税金融政策，完善支持人才创业的金融政策和知识产权、技术等作为资本参股的措施。

同时，国家不断深化行政体制改革，改革行政审批制度，充分发挥市场在资源配置中的基础性作用。根据《国务院机构改革和职能转变方案》中“减少资质资格许可和认定”要求，至 2016 年 1 月国务院已经取消 5 批、累计 272 项职业资格许可和认定事项，其中包括中国证监会实施的“外国证券类机构驻华代表机构首席代表资格核准”“保荐代表人资格”“期货公司董事、监事和高级管理人员任职资格核准”三项[①]。通过简化程序，建立科学的职业资格体系，提供保障行业人才脱颖而出的制度环境。

① 国发［2014］50 号，国发［2015］11 号。

二、中国证监会层面

2012 年中国证监会制定的《中国证券期货行业人才队伍建设发展规划（2011—2020 年）》提出，到 2020 年证券期货行业人才队伍建设基本接近发达国家或地区成熟资本市场水平，各支队伍中都能涌现出一批在国内外金融领域有较高知名度和影响力的领军人才；推进证券期货行业人才队伍建设的七项重点工程包括人才环境优化、人才素质提高、诚信意识提升、领军人才培养、后备人才储备、人才国际交流、海外人才引进工程。

根据国务院减少资质许可的要求，中国证监会发布公告[①]，取消期货公司董事、监事和高级管理人员任职资格核准行政审批，改为事后报告管理。

三、中国证券业协会层面

中国证券业协会对从业人员的管理进行了更深入的改革，正在原有的资格管理制度基础上探索更加适应从业人员发展的综合管理体系，包括从业人员资格考试、执业注册、执业行为、诚信管理等方面。

2015 年，中国证券业协会先后发布《关于证券业从业人员资格考试测试制度改革有关问题的通知》和《证券业从业人员资格考试测试制度改革常见问题解答》，对从业人员的知识结构、专业素质明确了新要求。同时，为做好从业人员资格考试测试制度改革配套工作，对执业注册条件进行了调整，进一步完善执业注册流程。

在执业行为方面，废止了《证券从业人员行为守则》，发布了《证券业从业人员执业行为准则》，进一步加强对从业人员执业行为的管理。同时，为推进行业诚信体系建设，增强从业人员诚信观念，发布了《中国证券业协会诚信管理办法》。

四、行业机构层面

证券公司的人才机制建设情况在一定程度上能够反映行业人才发展现状。2015 年证券公司人才管理状况调查（中国证券业协会组织，共 78 家证券公司参加）数据显示：参与调查的大部分证券公司已建立较完善的人才引进机制、绩效考核和激励机制、职业规划和晋升制度。有 60% 以上的证券公司引入了产生于欧美投资银行的业务职级体系，同时 360 度考核也广泛地应用于绩效考核、发展评估、领导力评估、培训需求分析等项目之中。此外，70% 以上的证券公司由公司总裁或董事长亲自分管人才资源工作，这在一定程度上说明证券公司对人才发展的重视。

① 中国证券监督管理委员会公告［2015］11 号。

第二节　证券行业人才培养的文化环境

行业文化代表着行业人才的价值理念和行为方式体系，对人才发展起到约束、凝聚、导向和激励等作用。长期以来，行业着力于构建良好的文化环境，从强化从业人员依法、合规、诚信经营，切实履行应尽职责，到加强人员诚信管理等。此外，2014 年以来，中国证券业协会组织了行业企业文化研讨、调研、评选等一系列建设活动，大力推进行业企业文化建设，在目前大力推进监管转型、创新发展的背景下，行业更加注重崇尚学习、具有开放包容特征的创新文化，并将文化融入证券公司的经营活动，建立以诚信、责任、创新为核心的行业文化。

在证券行业人才发展进程中，制度建设是保障，市场建设是基础，文化建设是根本。我国证券市场经过多年的发展，在人才发展的制度、市场、文化建设方面都取得了较大进步，为证券行业人才提供了一个朝气蓬勃、创新有序、可持续发展的良好环境。

第四章
证券行业人才建设存在问题

目前，证券行业发展速度加快，人才发展环境日益改善，初步形成了“人才高地”的示范效应。但是，当前行业人才发展整体水平与经济社会发展的实际需求和资本市场发展的日益国际化要求相比，仍有较大差距。

第一节　证券行业人才数量与质量

从数量上看，证券从业人员的规模与 A 股指数的涨跌和成交量有着显著的正相关关系，呈现较强的波动性，尽管 2015 年有着爆发性的增长，但人员规模仍远远低于银行业、保险业，甚至低于近年来新兴的私募股权基金行业。

从质量上看，行业中高层次、创新型、国际化的人才比较缺乏，在财富管理、收购兼并、衍生品、资产证券化、场外交易、互联网金融、风险管理等创新业务方面存在的人才瓶颈仍然制约着整个行业的创新发展。

从结构上看，证券公司分支机构对人才的吸引力远不及证券公司总部，分支机构从业人员在学历水平、业能力上与总部人员都有较大差距，不仅影响着客户服务水平的提升，也制约分支机构的业务转型。

第二节　证券行业的人力资源管理水平

随着资本市场的发展、直接融资比重的提高和证券行业国际化水平的提升，证券公司传统的组织结构和管控模式也需要随之改变。

一些证券公司内部的不同子公司、不同业务单元以及总部与分支机构之间缺乏必要的人

员流动和有效的业务协同，不仅影响了证券公司整体创新能力和客户服务水平，也制约了人才的成长。

证券行业是典型的人才驱动型行业，人才成本占公司营业成本的比例超过60%，但是从行业整体情况看，虽然正在摆脱“靠天吃饭”的局面，在建立科学合理的薪酬体系、完善激励约束机制、提高人力成本投入有效性方面仍然任重道远，证券公司的长期激励机制建设缺乏相应的配套制度。在整个人力成本投入中用于员工发展的投入人均只有2 000元，不及人力成本的1%，远低于国家规定的基本水平。

第三节　从业人员的风险意识和职业操守

2015年，证券市场大幅波动，证券行业的风险隐患不断暴露，违法、违规事件时有发生，客户纠纷增加，一些证券公司和从业人员受到了监管部门的处罚。这一方面暴露了从业人员风险意识和风险管理能力的薄弱，另一面也表明了一些从业人员在利益面前需要加强客户服务意识，严守职业道德。

根据中国证券业协会统计，2015年证券行业新增超过20%的从业人员，多为应届毕业生，同时，65%以上的证券公司在招聘员工时最看重的内容之一就是道德素质。从业人员的诚信意识、职业道德素质和证券经营机构甚至行业的健康发展都息息相关，如何不断提高从业人员的合规意识、风险意识、客户意识和职业意识，是摆在全行业面前的挑战，应该引起高度重视。

第四节　证券行业人才发展保障力度

证券行业作为知识密集型行业，专业化和高水平的人才队伍是行业最核心的资本之一，也是证券业和银行业、保险业竞争的重要的战略资产。证券行业对人才的吸引力度和行业发展紧密相关，相对于发展较为成熟的银行业和保险业，证券行业人才发展保障力度不够，影响了对优秀人才的吸引力。

一是行业人才交流机制不畅。目前，行业人才交流方式除了中国证券业协会组织的培训平台外，没有统一的能够使人才和机构之间实现双向信息匹配的交流平台，尤其缺乏走向国外资本市场的沟通和培训平台，这也是行业内缺少具备国际业务操作技能人才的原因之一。二是行业人才发展政策待完善，缺乏针对行业人才发展尤其是人才交流、人才发展研究、人才表彰等的专项基金，以及针对行业人才发展的一些优惠政策等，在一定程度上减缓了人才的发展速度。