

# 险企春招正火热

记者 王莹

人勤春来早。正值“金三银四”招聘季,险企龙年春节校园招聘陆续开幕。

截至目前,中国太保、中国人保、中国平安、新华保险、泰康保险、中国太平等头部险企均已发布2024年春招岗位需求,争相“招兵买马”。

从招聘信息来看,金融科技类岗位需求依旧旺盛。各大险企普遍设有算法、前后端开发、人工智能、大数据、信息安全、运维测试等相关岗位,部分险企甚至专门开辟了科技类岗位快速招聘通道。

而这正是保险业积极推进科技赋能的一个缩影。以ChatGPT、Sora为代表的新一代人工智能技术为金融机构场景服务带来了无限可能,向着数字化、智能化转型升级成为各大险企发力的主要方向之一,充实金融科技人才队伍力量也随之成为险企人才体系建设的重要任务。

## 金融科技人才吃香

据教育部统计,2024届全国普通高校毕业生规模预计达1179万,同比增加21万,再创历史新高。

稳就业就是稳信心。面对规模逐年攀升的高校毕业生,险企在今年释放了数千个岗位,以待新鲜血液的加入。譬如,中国人保旗下9家子公司总部合计提供超2800个岗位;泰康保险围绕保险、投资、科技、医疗等7个专业序列,提供122个工种的2000余个岗位;中国平安10余家成员公司提供了200余个招聘岗位、1000余个个人人才需求。

而在行业改革转型和各家机构主动清虚的大背景下,“优增”正成为保险招聘的趋势所在。新华保险在春招公告中就明确表示,招聘对象主要面向2024年毕业的国内普通高校或(境)外院校硕士和博士研究生。

从具体的招聘岗位来看,各家险企向金融、保险、精算、数学、统计、法律、医

人才招聘的布局,往往能在一定程度上反映出险企今后的发展方向。“金融科技人才热”的背后,正是保险业对数字化转型的持续推进。

学、市场营销、计算机等十余个专业领域的人才抛出了橄榄枝,其中金融科技类人才尤其受到偏爱。

中国人保专门开设科技类简历投递通道,并在笔试环节注明,将设置综合类和科技类差异化试题;信息科技类岗位作为泰康保险招聘的五大方向之一,覆盖了研发工程师、算法工程师、技术开发工程师、数据开发分析、信息安全、网络管理等多个岗位;平安产险在总部科技中心春招补录中,面向全球毕业生招聘精算定价、前后端开发、数据建模运维等科技赛道岗位人才。

值得一提的是,数字化转型在险企人才招募的过程中也得到了充分体现。在中国太平公布的招聘流程中,“AI面试”作为简历筛选后的另一道筛选环节,为此次春季招聘增添了科技色彩。

## 锚定数字化转型

人才招聘的布局,往往能在一定程度



张力 摄

度上反映出险企今后的发展方向。“金融科技人才热”的背后,正是保险业对数字化转型的持续推进。

2021年12月,中国保险行业协会发布《保险科技“十四五”发展规划》,这是保险行业首次以行业共识的方式发布保险科技领域中长期专项规划。当中明确,在科技投入方面,实现信息技术投入占比超过1%、信息科技人员占比超过5%;在服务能力方面,实现业务线上化率超过90%、线上化产品比例超过50%、线上化客户比例超过60%、承保自动化率超过70%、核保自动化率超过80%、理赔自动化率超过40%;在创新应用方面,专利申请数量累计超过2万个。

三个月后,2022年2月,中国太保和中国人保两大头部险企先后成立科技子公司,致力于通过科技来丰富产品供给,提高客户的获得感和体验感,提升保险的覆盖面与性价比。2023年10月,中再集团发布公告称,已完成设立中再保

数字科技有限责任公司,注册资本2亿元,主要业务是向中再集团内成员公司提供信息技术服务。

2023年召开的中央金融工作会议更是将“数字金融”列为建设金融强国的“五篇大文章”之一,这为当前和今后一个时期保险业推陈出新、走向高质量发展指明了方向。而深化保险科技赋能,推动险企数字化转型,离不开强大的人才队伍支撑。

“保险业的发展与科技可以说是深度融合,科技化、智能化、数字化都会对保险行业产生深刻且长远的影响,这也使得金融科技类岗位的人才需求较大。”北京排排网保险代理有限公司总经理杨帆在接受《国际金融报》记者采访时表示。

在北京市知识产权专家库专家、高梁资本创始合伙人董新蕊看来,受大数据、区块链、云计算、人工智能等新兴前沿技术带动,既熟悉金融业务又具备技术能力的复合型人才成为险企青睐的对

象。

今年全国两会期间,全国政协委员、中国人寿集团董事长白涛也在提案中建议,加快建设数字金融人才队伍。紧盯人工智能、云计算等前沿数字技术发展趋势,完善数字金融人才培养体系,在高校和科研院所建设数字技术与金融的交叉学科,着力培养数字金融复合型人才。持续健全金融从业人员职业技能培训制度,推动金融从业人员及时掌握数字知识和技能。

## 科技潜力仍待释放

不过,随着数字化转型成为产业变革的主旋律,各行各业对于科技人才的需求量都在激增。金融科技类人才市场竞争同样激烈,除了险企以外,银行、券商等其他金融机构也纷纷加入人才争夺战。

而险企要想吸引并留住金融科技人才,杨帆建议,首先应该与高校建立合

作,定向培养优秀人才;其次要提高福利待遇,增强职业归属感;再者是完善人才培养机制,健全激励机制,完善人才梯队建设,有效地激发工作热情和动力,更好地发挥创造性。

独立国际策略研究员陈佳对记者补充道,未来保险业对于数据挖掘、保险精算、人工智能、产业研究等领域的复合型人才需求会井喷,这也对我国高等教育和职业教育提出更高更新的要求,产业转型倒逼教育转型的趋势预计会持续多年。“若能审慎应对,不仅能助推保险业数字化转型与人力资源优化,也能缓解当下劳动力市场结构性失衡问题”。

需要注意的是,我国虽然是全球第二大保险科技强国,但在保险科技创新能力、熟化程度、集成应用水平上,与海外发达市场相比还有待提升。尽管保险科技应用场景较多,但能真正独立的科技支撑与保险业务相结合的成果并不多见。

《2023保险科技洞察报告》分析指出,对于能够广泛应用的科技成果,需要前期的技术试验、小范围试点以及商品化应用等环节。然而我国保险科技相关研发起步时间较晚,大部分科技成果还处于试验和示范阶段,为落实到大范围应用层面,其熟化程度需要进一步提升。此外,实现保险科技的高效应用,需要成套技术联合集成应用,单一的技术很难解决现阶段保险业发展遇到的难题。现阶段我国保险科技的发展更加偏重单一技术以及单个产品,对于全流程的综合技术集成体系建设,目前整体拓展能力还不足。

对此,业内人士建议,险企应加大对保险科技应用转化研究,加强平衡科技引入和资源之间的关系,并紧密关注行业中新颖有效的创新模式。加强自主与开放创新双轮驱动,坚持“科技向善”,并将“人民性”融入研发理念中,实现经济与社会效益共生共赢。

# 公募频繁“换帅”

记者 魏来

今年以来,公募基金行业高管变更频繁。对于这一现象背后的原因和影响,专家各执己见。

截至3月15日,年内共有60位高管变更,涉及华安基金、华润元大基金、贝莱德基金、湘财基金等36家公募基金公司。

其中,年内董事长变动人数最多,为22人。总经理和副总经理变动人数分别为12人、20人。

## 近期多家基金变换高管

3月12日,华安基金发布公告称,新任范伊然为公司副总经理,于2024年3月11日任职。

公告显示,范伊然曾在洛阳广播电视台、中央电视台、中国文化遗产研究院、国家文物局工作。加入华安基金前,范伊然在国泰君安证券股份有限公司担任行政办公室品牌中心主任、战略客户部副总经理,主要从事公司品牌宣传、企业战略客户服务等工作。

华安基金于1998年6月成立,注册资本1.5亿元,股东为国泰君安证券股份有限公司(持股比例51%),国泰君安投资管理股份有限公司(持股比例20%)、上海锦江国际投资管理有限公司(持股比例12%)、上海工业投资(集

频繁的高管变动有利于公司不断地注入新鲜血液,保持公司的活力,同时也有可能也会导致公司的价值观或投资策略出现飘忽不定的情况。

团)有限公司(持股比例12%)、上海上国投资管理(上海)有限公司(持股比例5%)。

iFinD数据显示,截至3月15日,华安基金共管理257只基金,资产净值合计5923.13亿元。其中,非货币基金252只,资产净值合计3402.54亿元。

3月以来,已经有8家基金公司变更高管。

近日,华润元大基金发布公告称,胡昊于2024年3月7日任职公司董事长,公司原董事长费凡因工作调整离任。

公告显示,胡昊曾任交通银行湖南



陆怡雯 摄

省分行个人金融业务部高级经理助理、副高级经理、副总经理、网络渠道部总经理、大客户营销部总经理,交通银行宁夏区分行副行长、党委委员等职务。2023年12月至今任华润深国投信托有限公司党委副书记。

华润元大基金为信托系基金公司,于2013年1月成立,注册资本6亿元。该公司控股股东为华润深国投信托有限公司(持股比例51%),元大证券投资信托股份有限公司和润金控投资有限公司持股比例均为24.5%。

iFinD数据显示,截至3月15日,华

润元大基金共管理16只基金,资产净值合计294.13亿元。其中,该公司旗下主动权益类基金面临着“长不大”的困境。截至2023年末,华润元大基金股票型基金和混合型基金规模合计不足3.5亿元,多只基金在5000万元清盘线下徘徊。

## 公募频“换帅”有何利弊

iFinD数据显示,截至3月15日,年内公募基金行业共有60位高管变更,涉及36家基金公司。

其中,年内董事长变动人数最多,为22人。总经理和副总经理变动人数分别为12人、20人。

从董事长变动来看,除了华润元大基金,年内还有贝莱德基金、国寿安保基金、湘财基金、同泰基金等多家基金公司迎来了新任董事长。

2月1日,贝莱德基金新任范华为公司董事长。此前,范华曾任贝莱德建信理财有限责任公司执行董事、总经理、法定代表人。现任贝莱德集团中国区负责人。

湘财基金发布公告称,蒋军自1月

8日起新任公司董事长职务,原董事长王小平离任。

从总经理变动来看,泰信基金、中金基金、贝莱德基金等多家基金公司迎来了新任总经理。

泰信基金发布公告称,张秉麟于2月19日新任泰信基金总经理职务,董事长李高峰不再担任总经理职务。

中金基金则在1月19日同时迎来新任董事长李金泽和新任总经理宗浩。

副总经理变动方面,年内摩根基金、融通基金、银河基金、新华基金等多家基金公司均有“新官”上任。

谈及公募基金高管变动频繁的原因,中国CFO百人论坛理事、高级经济师邓之东向《国际金融报》记者分析,从内部因素来看,公募基金行业竞争激烈,基金高管任务重,业绩压力大,又普遍存在权责不统一、价值理念难融合、派系“内卷”消耗等情况。从外部因素看,公募基金行业发展迅猛,基金机构数量激增,市场人才缺口较大,优质基金高管人才有了更多的选择空间。

财经评论员张雪峰对《国际金融报》记者表示,频繁的高管变动有利于公司不断地注入新鲜血液,保持公司的活力。同时,高管的频繁变动也有可能对公司的价值观或投资策略出现飘忽不定的情况,从而有可能会令投资者对于公司产生不信任感。