

证券业人才结构最新变化:

## 投顾“做加法” 分析师“做减法”

■本报记者 于宏

今年以来,证券行业从业人员数量变化显著,人才结构持续优化。东方财富Choice数据显示,截至5月28日,证券行业从业人员总数达32.56万人,较去年末减少5344人,年内人员净流出幅度已超去年全年(4751人)。

从各条线从业人员的数量变化来看,年内投资顾问(以下简称“投顾”)数量逆势增长,证券经纪人、一般证券业务、分析师人数均有所下降。

### 人才结构持续优化

整体来看,各业务条线从业人员中,人数减少数量最多的是证券经纪人。截至5月28日,行业证券经纪人总数为1.84万人,较去年末减少4727人,降幅为20.42%。其次是一般证券业务从业人员,较去年末减少1487人。

“近年来,证券行业从业人数整体有所减少,这是券商及

时适应市场变化、提升经营质效的结果。”中国人民大学财政金融学院金融学教授郑志刚告诉《证券日报》记者,当前,金融科技的发展大幅提升了券商的展业效率和智能化水平,客户办理业务的主要阵地已转移至线上,券商实体营业部裁撤、整合加速,在此过程中,一些基础的展业业务不再被需要。不过,从业人员的数量减少并不意味着行业的“退步”,业内对复合型人才的需求依然旺盛。当前人才结构的变化,体现出行业正加速迈向运营效率更高的发展新阶段。

投顾人员数量的逆势增长,正是年内证券行业人才结构优化的鲜明写照。截至5月28日,证券行业投顾人员数量为8.79万人,较去年末增加1363人。作为券商推动传统经纪业务向综合财富管理业务转型的重要抓手,投顾人员在为客户提供个性化资产配置方案、增强客户黏性等方面发挥着重要作用。投顾人员的显著增长,体现出券商正加速向“以客户

为中心”的服务模式转型。

从单家公司的情况来看,今年以来,投顾人员数量增加最多的券商为国泰海通,投顾人员总数达6209人,年内增加137人;其次为广发证券,投顾人员增加93人;中国银河证券、国金证券、华福证券投顾人员分别增加91人、74人、63人;华泰证券、中金财富证券、华创证券、东莞证券投顾人员增加数量均在50人以上。

### 分析师人数有所回落

以2023年到2026年每年年初的数据为观察窗口,证券行业分析师人数分别为3931人、4636人、5566人、6029人。在保持了数年的持续扩容后,今年以来,证券行业分析师的人数有所回落。截至5月28日,证券行业分析师人数为5868人,较去年末减少161人。

分析师人数的回落,并不意味着券商对于研究业务的重视程度、资源投入力度下降。今年以来,券商分析师流动现象显著,业内对于优质人才的竞争依然激烈。

近期,多位业内知名分析师职位出现变更,引起市场关注。5月21日,西部证券原建材首席分析师李华丰加盟招商证券。3月份,东北证券研究所先进材料及石化行业首席分析师杨占魁加盟浙商证券,担任大周期组副组长、化工首席分析师。

虽然分析师的数量有所下降,但是行业对分析师的“质量”要求正在全面提升。从人才结构布局和资源分配来看,各家券商研究所正跳出传统的总量研究布局模式,转而建立产业研究院,锚定细分赛道进行深耕,推动研究业务从“广覆盖”走向“深穿透”。

4月29日,中信建投证券未来产业和政策研究院正式成立。研究院下设政策研究组、产业经济组、区域经济组、供应链研究组四大核心研究组别。中信建投证券党委副书记、总经理金剑华表示,中信建投证券未来产业和政策研究院将发挥研究专长,赋能中国产业升级,以协同机制赋能“四投联动”(投行、投研、投资、投顾),

致力于构建“资源整合型”高端智库。

同在4月份,浙商证券产业研究院也发布多岗位招聘需求,寻找新产业“合伙人”。浙商证券研究所表示,将遴选一批契合国家战略方向的重要二级、三级行业,按一级行业标准进行团队资源配置。招聘岗位主要为量子科技、低空经济、智能机器人等新兴产业的行业首席分析师。

对此,西部金融研究院院长陈银华对《证券日报》记者表示:“券商纷纷成立产业研究院,体现出其展业思维和盈利模式正在转变,券商研究所的研究范式正从以佣金派点为‘指挥棒’的短期博弈,转向以产业逻辑为根基的长期价值创造。通过锚定特定产业赛道,研究院能够打造差异化研究优势,避免同质化竞争。同时,深耕新兴产业、未来产业,既有助于券商更好地服务国家战略,助力实体经济高质量发展,也能够有效赋能券商投行、投资等业务条线,推动券商进一步向‘产业投行’转型。”

## 券商人才结构调整折射行业深刻转变

■李文

证券行业不同岗位从业人员的数量变化,往往体现出券商各业务条线的发展态势。比如,此前稳步扩容的证券分析师队伍,今年以来出现了人数回落,而证券投资顾问数量却呈现大幅增长。这一人才结构的调整,折射出券商业务重心、转型方向与行业竞争格局的深刻转变。

过去两年,资本市场研究价值持续凸显,券商研究所迎来新一轮人员扩编。无论是头部机构夯实研究壁垒,还是中小券商补齐研究短板,都在持续吸纳分析师人才,行业研究队伍不断壮大。分析师队伍的持续扩容,一方面

源于公募、保险、社保等专业机构投资者对宏观研判、行业深挖、个股定价的需求持续走高;另一方面,卖方研究也是券商打造品牌影响力、联动投行、资管、经纪等业务的重要抓手,研究能力成为券商综合实力的核心标签。

当前分析师队伍收缩形成对比的是投资顾问队伍的快速壮大。近年来,居民财富管理需求持续提升,银行理财、公募基金、保险产品等多元理财工具走进大众视野,全民理财时代加速来临。在此背景下,传统证券经纪业务依靠交易佣金的盈利模式日渐式微,向财富管理转型已成为全行业共识,而投资顾问正是财富管理落地的核心载体。

对于券商而言,扩充投顾团队是适配客户需求、推进业务转型的必然选择。当下个人投资者

不再单纯追求股票交易,更需要专业人士提供资产配置、产品筛选、风险控制、长期理财规划一站式服务。庞大的客户基数,倒逼券商持续加码投顾人才的招聘和培养。从行业趋势来看,投顾人员数量持续走高并非短期现象,而是长期发展方向,未来具备资产配置能力、综合服务能力的专业人才资源,将成为券商重视的核心人才资源。

总而言之,人员结构的分化,本质上是证券行业转型的缩影。当前,研究业务做精做深、财富管理做优做强,成为证券行业转型的两大主线。伴随转型持续深化,券商人才布局走向“精细化”。在分析师队伍中,聚焦细分

领域、硬核研究、产业联动型的分析师更具竞争力;投顾赛道则会从“数量增长”迈向“质量升级”,单纯营销型人员逐步减少,懂产品、懂配置、懂风控的复合型投顾将更受投资者青睐。

整体来看,从业人员的结构调整、各业务条线人员数量的“此消彼长”,正是券商顺势谋变的真实写照。身处行业转型浪潮之中,券商唯有锚定转型方向、持续优化人员结构、夯实专业服务能力,才能不断稳固竞争优势,实现稳步前行。

近期,多家银行密集发布高层次人工智能(AI)人才专项招聘公告,加速布局金融AI赛道。本轮招聘大幅抬高准入门槛,学历背景与从业经历成为硬性指标,普遍要求应聘者具备国际知名院校博士学位、海外大型机构从业经验,并熟练掌握大模型研发、深度学习框架应用等核心技术。

受访人士表示,银行业AI人才招聘呈现集中化、高端化、全球化特征,反映出行业加快数智化转型的迫切需求。

## 第一大股东拟160亿元 增资中信证券

■本报记者 周尚任

5月28日晚间,中信证券发布公告称,拟向中国中信金融控股有限公司(以下简称“中信金控”)定向发行7.94亿股H股,发行价格为每股23.13港元,募集资金总额为人民币160亿元,全部用于发展公司国际化业务,具体投向包括增资中信证券国际有限公司(以下简称“中信证券国际”),拓展资本中介类业务、补充境外运营流动性等。

具体来看,中信证券本次H股发行对象为第一大股东中信金控。中信金控作为中信集团综合金融服务板块发展的平台和主体,将以现金认购本次发行的全部股份,并承诺48个月内不转让认购股份。发行完成后,中信金控持股比例将提升至23.91%。

在资金用途层面,此次发行募集资金预计将有效缓解中信证券及境外子公司的资本压力,提升国际业务的资本实力与抗风险能力,有利于更好地服务中国企业“走出去”与国际资本“引进来”。据悉,目前,中信证券业务遍布亚太和欧美地区的13个国家和60多个主要金融市场。近年来,中信证券国际业务取得积极成效,各项业务稳步发展,去年业绩创下历史新高。

与国际化布局同步推进的,还有股东回报机制的明确。同日,中信证券发布公告称,公司董事会审议通过了未来三年股东回报规划,将按照监管政策和公司治理机制要求,保持分红政策的稳定性与透明度,通过常态化、规范化的分红安排,力求股东回报与公司经营发展、股东期待相契合,巩固公司长期投资价值。

回溯历史,中信证券自2003年A股上市以来,坚持通过现金分红为大股东提供长期稳定回报。截至2026年5月28日,中信证券累计已实施分红超人民币930亿元,2025年年度分红金额103.74亿元,创年度最高分红金额。近年来,现金分红比例始终保持在35%左右,处于证券行业较高水平。

## 银行争抢高端AI人才 “竞速”数智化转型

■本报记者 彭妍

近期,多家银行密集发布高层次人工智能(AI)人才专项招聘公告,加速布局金融AI赛道。本轮招聘大幅抬高准入门槛,学历背景与从业经历成为硬性指标,普遍要求应聘者具备国际知名院校博士学位、海外大型机构从业经验,并熟练掌握大模型研发、深度学习框架应用等核心技术。

受访人士表示,银行业AI人才招聘呈现集中化、高端化、全球化特征,反映出行业加快数智化转型的迫切需求。

### AI专项招聘条件严苛

本轮AI专项招聘覆盖国有大行及股份制银行,岗位聚焦大模型研发、AI场景落地、技术架构规划等核心领域,是推动银行智能化转型的关键岗位。相比普通科技岗,此次招聘对学历、从业经历和专业能力提出更为严苛的筛选条件。

以交通银行为例,该行为总行金融科技部、金融科技研究院创新研究院选聘高层次AI专家,要求应聘者拥有国际知名院校博士学位,具备海外大型金融机构或国际组织三年以上相关从业经历,年龄原则上不超过40周岁。在此基础上,该行设置了多重“加分项”,例如,具备AI、数据挖掘、计算机视觉相关工作背景,熟练掌握机器学习、深度学习、图算法等技术,且有大型机构AI战略规划、生成式大模型研发的经验者,将被优先录用。

中国银行则为总行金融科技部招聘AI规划研究岗,主要负责全行AI体系规划搭建、推动AI技术与核心业务深度融合。在招聘条件上,该岗位要求应聘者具备国际知名院校博士学位(学位),精通AI技术体系与发展趋势,熟悉大模型、机器学习等主流技术。在优选条件上,具有国际知名科技公司AI研发部门、头部金融机构AI中心或顶尖AI实验室核心研发经历者优先。此外,岗位侧重技术与金融的融合能力,要求从业者具备五年以上金融科技经验,熟悉银行业务流程及风险合规要求。

除国有大行外,股份制银行也在同步发力。广发银行近期开放总行AI岗位,聚焦大模型前瞻研究与产业化落地,是推动银行智能化转型的重要举措。此举将加快前沿技术。该岗位仅限海外知名院校博士学位人才,且需具备三年以上国际知名企业或海外金融机构从业经验。

苏商银行特约研究员高政扬对《证券日报》记者表示,银行业集中争抢高端AI人才,核心原因在于AI正全面渗透银行风控、营销、运营、客服等业务环节。具备前沿技术能力的顶尖人才,能够帮助银行搭建自主可控的AI技术体系,支撑业务智能化升级。

### 银行业加快数智化转型

各大银行面向全球招揽AI领军人才,本质上是行业转型的内在驱动。当前银行业已跳出传统数字化发展阶段,全面迈入深度数智化转型周期,AI以辅助工具升级为优化业务模式、强化风险管控、构筑差异化核心竞争力的重要引擎。

高政扬认为,今年银行业AI人才招聘的鲜明特征,体现出行业以AI重构业务体系的战略意图。随着行业竞争从传统业务比拼转向数据能力与智能决策能力的较量,银行业急需既懂算法技术,又熟悉金融业务的复合型人才。

上海金融与法律研究院研究员杨海平对《证券日报》记者表示,大规模引进AI高端人才,是银行业抢占AI应用先机、升级数字金融战略的重要举措。此举将加快银行业务与管理的智能化创新,重塑行业技术底座与核心竞争力,同时也将深刻改变银行人才队伍的建设思路。

展望未来,南开大学金融学教授田辉对《证券日报》记者表示,银行业AI人才需求将呈现三大趋势:人才缺口向兼具业务能力与算法技术的复合型人才集中;AI岗位从总行逐步延伸至分行、子公司等全机构;AI合规治理岗位成为刚性需求。长远来看,银行需摒弃“重引进、轻培育”的模式,构建长效培养体系,优化考核机制,给予技术足够的沉淀周期。行业竞争的关键不在于争抢高端人才,而在于将AI技术深度融入业务,形成自身独特竞争力。

## A股券商板块估值修复潜力凸显

■本报记者 周尚任

近日,券商密集召开中期策略会,集中释放对下半年投资的判断。对于自身板块,一个清晰的共识已经形成,证券行业正站在投资价值重塑的关键节点,依托头部券商业绩超预期、行业政策红利持续释放、集中度加速提升等因素叠加,券商板块估值修复潜力愈发凸显。

### 业绩增长具备较强延续性

今年以来,证券行业整体盈利保持上行态势,为板块价值回归提供了基本盘支撑。一季度,42家A股上市券商合计实现营业收入1511.27亿元,同比增长31.4%;合计实现归母净利润608.45亿元,同比增长16.46%。

细分业务维度,一季度,上市券商五大核心板块全面实现增

长。其中,经纪业务净收入同比增长44.22%,利息净收入同比增长87.93%,资管业务净收入同比增长33.28%,投行业务净收入同比增长32.66%,自营业务净收入同比增长17.14%。

业内机构普遍对行业全年业绩表现持乐观态度。在华泰证券首席分析师沈娟看来,财富管理规模扩张、投行业务回暖、投资业务稳步增长,共同构成券商盈利的多点支撑,使本轮业绩改善较以往更具持续性。叠加去年一季度、二季度基数相对较低,预计2026年上半年板块业绩有望延续高增,为板块估值的系统性修复提供基本盘支撑。从全年维度来看,多家头部券商净资产收益率有望突破10%,业绩迈入稳健周期,板块估值向下具备业绩保护。

中信证券金融产业首席分析师田良分析称,在资本市场持续活

跃、股权融资规模走向复苏、衍生品业务稳步发展的核心方向下,证券行业2026年利润有望进一步实现回暖,全年实现14%左右利润增长,使净资产收益率达到10年来80%分位数水平。

### 基本面与估值显著背离

与高景气基本面形成鲜明对比的是,券商板块估值持续处于历史低位。截至5月28日,券商板块市净率仅1.2倍左右,近三成板块个股处于破净状态。中信建投非银及金融科技首席分析师赵然认为,当前券商板块估值呈现三大核心特征:一是“低市盈率+低市净率”;二是市净率估值分位高于市盈率估值分位;三是滚动市盈率高于动态市盈率。从周期视角看,行业正处于强周期底部验证期,后续需连续2个季度

至3个季度业绩超预期,才能打破市场对盈利见顶的固化判断,板块估值修复空间较大。

在行情表现上,截至5月28日,年内上证指数累计涨幅超3%,券商板块同期跌幅超13%。

对于估值与业绩背离的原因,沈娟认为,主要是受资金面、政策面等因素影响。今年以来资金面的压制是影响券商板块股价的重要因素,宽基ETF年初至今呈现出明显的净流出态势。但目前资金面呈现多重变化:一是经历减持后,资金面压力已边际递减;二是机构资金对板块的配置达到悲观水平;三是交易资金向科技等板块集中,市场情绪热、券商交易冷,未来存在切换可能;四是4月份以来,券商ETF获得持续的资金净流入,为板块后续的估值修复提供了坚实的资金支撑。当前券商板块估值较低且向下有业绩支撑保护,向

上有扩张弹性,建议把握战略性布局配置的窗口。

华西证券非银团队组长罗惠洲认为,券商板块的估值已充分反映市场对其受资金压制和再融资担忧,但行业净资产收益率持续向好,基本面和估值背离不可长期持续。海外投行、资产扩表和财富管理成为头部券商盈利跑跑核心优势。

在具体投资布局上,业内已形成较为明确的思路。田良认为,行业分化有望成为证券行业布局核心主线,大财富、大投行、大机构业务以及行业并购重组将持续驱动行业集中度提升,建议关注前十大券商以及中型券商。

开源证券非银金融行业分析师高超梳理了多条投资主线,建议布局低估值、H股融资落地、大财富管理利润贡献较高的标的,看好行业龙头企业以及零售优势突出的券商个股。

## 头部险企服务科技创新样本调研:

# 一张保单兜风险 一笔长钱助成长

(上接A1版)

李明洋进一步表示,除资金支持外,人保资产在合作后还提供了许多资源与服务,例如协助建设数字化体系和研发体系等。

从全行业看,包括中国人保在内的头部险企正通过股权投资计划、债权投资计划、组合类资管产品等工具,为科技企业拓宽融资渠道。长期稳定的保险资金,与科技企业研发周期长、成长周期长的特点具有较高匹配度。这种匹配,正

在打开保险资金服务科技创新的空间。

### 全链赋能破解风控难题

当前,险企支持科技型企持续推动,但行业仍面临定价难、风控难、标准化不足等挑战。科技创投产品等工具,为科技企业拓宽融资渠道。长期稳定的保险资金,与科技企业研发周期长、成长周期长的特点具有较高匹配度。这种匹配,正

“科技创新领域风险评估与精准定价难度大,是保险行业的全球共性问题。”人保财险上海分公司相关负责人告诉《证券日报》记者,主要问题体现在两个方面:一是科技创新领域存在显著行业技术壁垒,保险机构难以沿用传统方式开展风险评估与产品定价;二是科技创新首創性强,在缺乏历史参考数据与实践经验的背景下,保险行业的产品创新与模式创新面临较大困难。如何破解这些难题?对外经

济贸易大学创新与风险管理研究中心副主任龙格对《证券日报》记者表示,科技保险不能停留在单个产品、单笔投资或单一案例层面,而要从单点保障走向全链赋能。只有把风险保障、资金支持、专业服务和产业资源更好连接起来,才能形成覆盖科技创新全生命周期的服务生态。

中国人保也在通过机制优化释放科技保险新动能。例如,中国人保建立了与国家科技保险政策

配套的政策性运作机制,在监管部门指导下发起成立多类保险联合体,汇聚全行业承保力量,共同服务重点科技领域风险保障需求。

面向未来,受访人士普遍认为,科技保险的价值不应只体现在“出了风险能赔”,更应体现在“风险来临前能识别、创新推进中能护航、成果转化时能助力”。当保障保障与耐心资本更深度融合,科技保险链条,金融服务新质生产力的支撑力也将进一步增强。