

2016年中国互联网金融人才白皮书

LinkedIn 领英

AON
Empower Results®

互联网金融行业：在摸索中前进

2015年是中国互联网金融如火如荼发展的一年，第三方支付持续良好势头，众筹平台遍地开花，网贷缓解了中小企业的融资难题，互联网金融对实体经济的促进作用不言而喻。

然而另一方面，P2P平台跑路、叫停等负面信息不断，信用遭受舆论质疑，相关监管政策不明朗，复合型人才紧缺，互联网金融行业实则身处迷雾，去向何方还是未知数。

2016年注定是互联网金融需要更多思考的一年，随着更多传统企业巨头、金融机构涌入互联网金融，行业怎样从野蛮生长转变为理性生长，能否真正走上发展的正轨，路途中还有很多荆棘需要行业人才来跨越。

领英作为全球最大的职业社交平台，帮助您了解互联网金融行业人才现状，从而精准地寻找与吸引到最合适的人才。领英智库根据领英人才大数据和行业专家访谈，结合怡安翰威特的薪酬数据，联合发布《2016年中国互联网金融人才白皮书》。

02 引言

04 互联网金融行业发展

10 互联网金融行业人才库解析

23 人才流动与跨行业吸引力指数

30 行业薪酬结构与人才配置

行业专家



潘晓晓

36氪
人力资源副总裁



王振宇

众安保险
人力资源总监



徐益峰

普惠金融 / 爱钱进
人力资源副总裁

本次报告特邀互联网金融领域内的资深人力资源专家为我们带来专业的行业洞察与数据解读

专家按姓氏首字母排序

“

互联网金融行业发展

专家洞察

互联网金融的未来在股权众筹。2016年，一级市场与二级市场的界线越来越模糊，预示着投资人越早介入优质股权的投资过程，并分散控制市场风险和个股风险，越能提高获得稳健回报的几率。36氪作为国内最大的股权类互联网金融平台，旨在通过独有创业生态圈，完善规范、不断创新，推进股权投资行业的发展。



潘晓晓

互联网不是和金融对立的，互联网可以很好的提高和优化整个金融行业的服务效率和服务体验，所以，互联网技术有极大可能改造金融行业。融合两个行业就是要考虑怎样将两者的经营理念一致化。两者融合之后的最终受益的是我们每一个用户。



徐益峰

金融在人类发展进程中是相对古老的行业，而互联网是顺应人类社会发展新兴的行业，但是这两个行业的本质都是融通，一个是财富的融通，另一个是信息的融通。由此可见，这两个行业有天然共同的基因，行业融合是大趋势。我所理解的融合，是指怎么融合来自于这两个行业的人才，怎么创新出跨界的产品。



王振宇

行业简介 定义与发展

2015年两会的政府工作报告中,李克强总理提出要制定“互联网+ 行动计划”的要求,互联网金融是计划中的重要部分。互联网金融的叫法属中国首创,之前一直未有明确定义。

2015年7月,人民银行等十部门发布《关于促进互联网金融健康发展的指导意见》,将互联网金融定义为“传统金融机构与互联网企业利用互联网技术和信息通信技术实现资金融通、支付、投资和信息中介服务的新型金融业务模式。”

截至目前,互联网金融经历了三个发展阶段:2005年之前,互联网行业仅帮助金融机构开展网上业务,互联网金融业态还未呈现;2005年到2012年,网络借贷开始萌芽,第三方支付逐渐成长,互联网与金融的结合深入金融业务领域;2013年被称为“互联网金融元年”,自此,P2P、众筹融资、网络保险等业务迅速发展,互联网金融进入新阶段。

互联网为金融机构
提供技术支持

2005年
互联网金融
业态初现

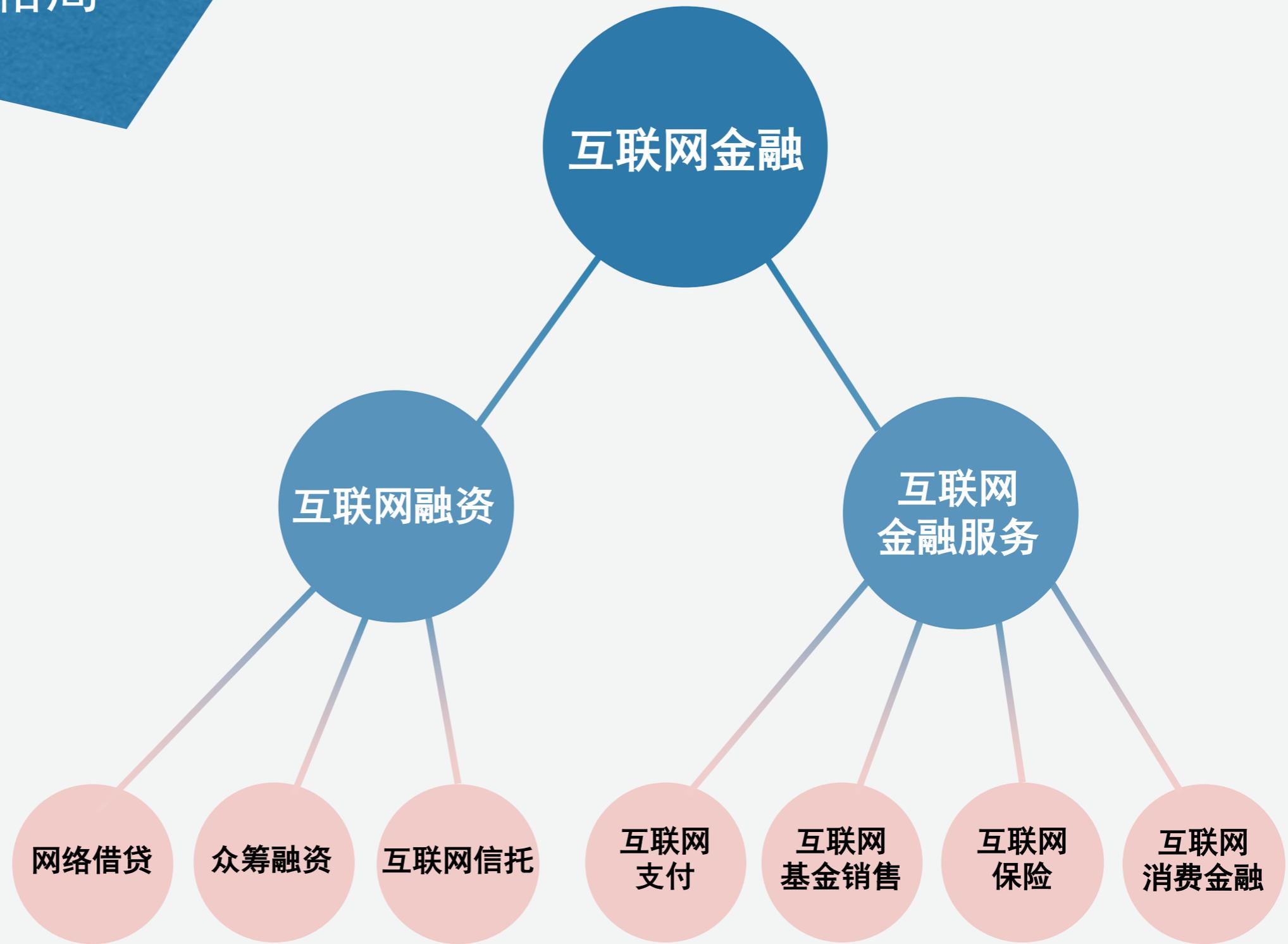
互联网逐渐深入到
金融业务领域

2013年
互联网金融
元年

互联网金融
迅猛发展

产业格局

根据《关于促进互联网金融健康发展的指导意见》，可将中国互联网金融产业格局大致分为互联网融资与互联网金融服务两个大类，又包含了网络借贷、众筹融资等七个细分领域。



监管发展

监管逐步落实促使企业关注自身能力的提升和人才队伍的建设，随着指导意见出台，各业务领域的监管主体已经明确。随着行业监管要求和准入门槛的提高，互联网金融野蛮发展的阶段即将结束，互联网金融企业必须开始重视自身管理能力的提升和专业人才队伍的建设，否则将在行业的洗牌与整合中被淘汰。

2014年4月29日
《中国金融稳定报告》

由央行发布，报告提出互金监管的五大原则，首度为互金监管定调。

2015年7月18日
《关于促进互联网金融健康发展的指导意见》

由央行等十部委联合印发，成为我国互金发展的第一个专门的纲领性文，使互金行业终于走出“监管真空”的尴尬境地。

2015年8月6日
《关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》

由最高法院发布，将早已嫁接多种传统金融类型、变化多样的P2P也被监管层纳入规范范畴。针对平台利率，给出年借款利率36%的新红线。

2015年1月末

银监会进行组织架构重大调整，设立普惠金融部。

2015年7月31日
《非银行支付机构网络支付业务管理办法(征求意见稿)》

由央行发布，对网络支付进行了限额管理，对于第三方账户开立、转账都做出严格的限制。

发展互联网金融 需要什么？



创新的模式

将金融纳入国家“互联网+”行动计划，不应简单地认为就是“传统金融机构+互联网”，而应该立足于互联网巨大的功能和潜力，积极探索在互联网新的技术平台上，创造金融新产品、新模式。



健康的环境

互联网金融的发展需要一个健康的环境支持，既要突破传统和习惯，充分利用市场的潜力，又要相关法规和监管的推进，避免发展过程中出现的问题。



优质的人才

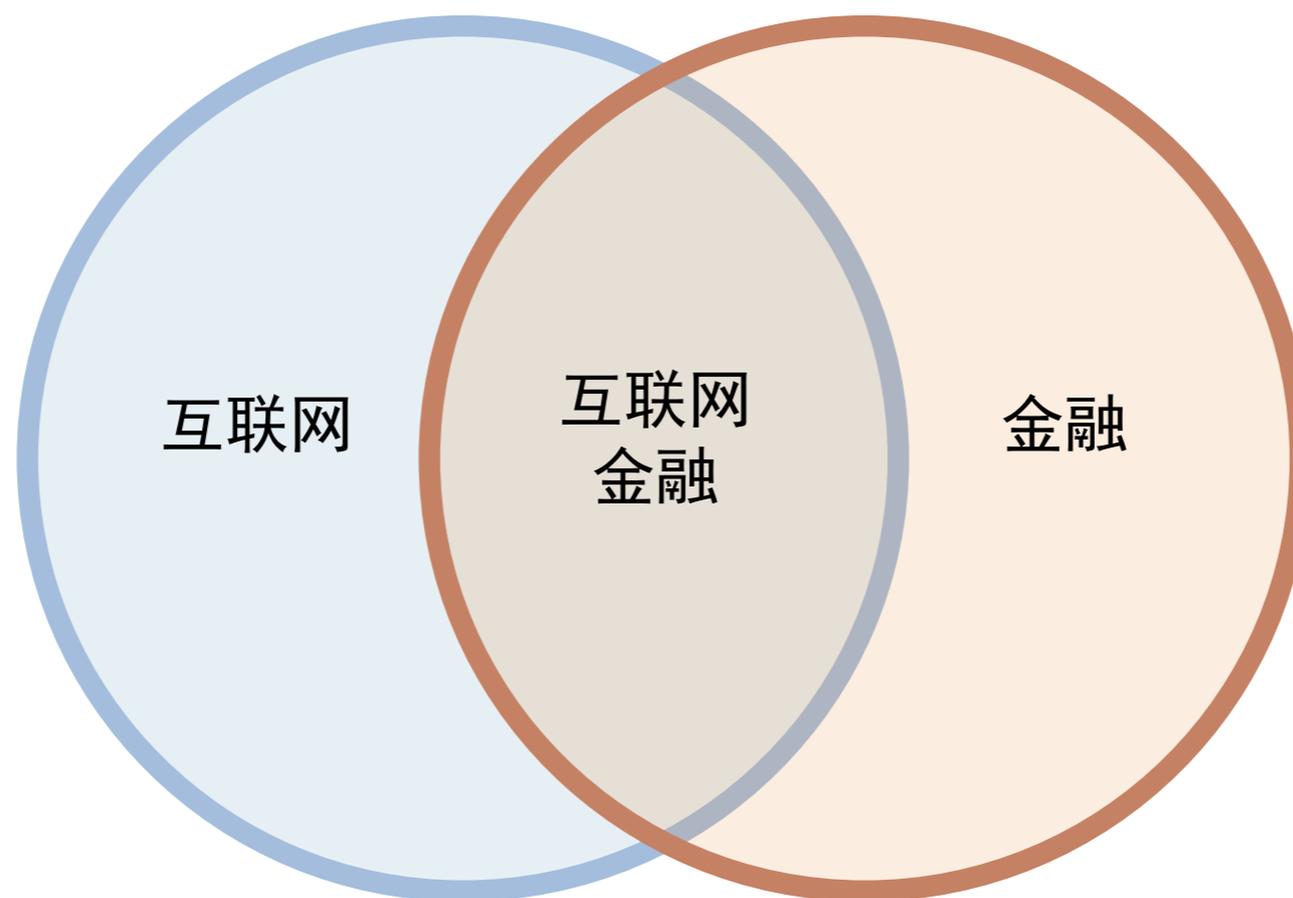
互联网金融发展迅猛，而与之对应的互联网金融的核心人才资源却不足。人才的供给已跟不上互联网金融扩张的步伐，复合型人才更是“一将难求”。未来，互联网金融企业的竞争更多会体现在对人才的争夺上。互联网金融的优质人才既要懂得金融产品与业务的相关知识，又要具备互联网的思维与技术，怎样才能找到如此跨界的复合型人才呢？

“

互联网金融行业 人才库解析

互联网金融 人才库解析

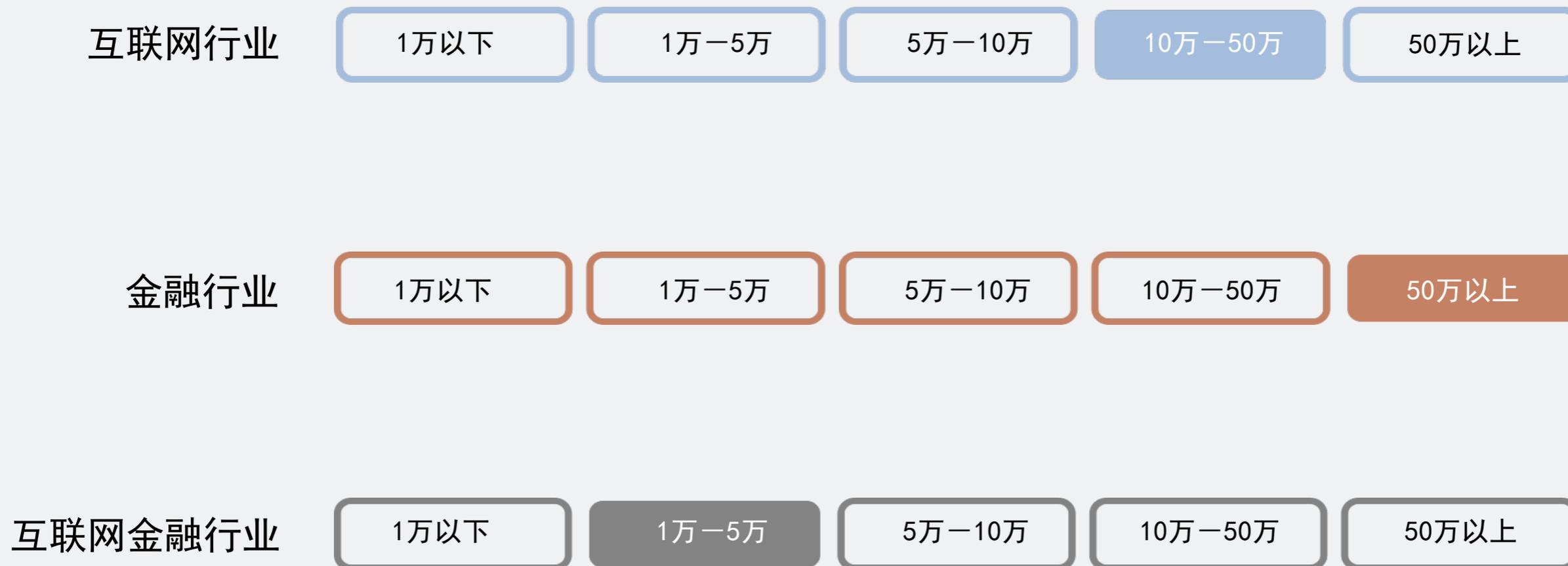
互联网行业与金融行业的融合也是两个行业人才上的融合，领英中国智库基于大数据人才库，选取了互联网、金融以及互联网金融三个行业的人才进行多维度的对比，更全面地分析了互联网金融行业的人才状况。



人才库概览

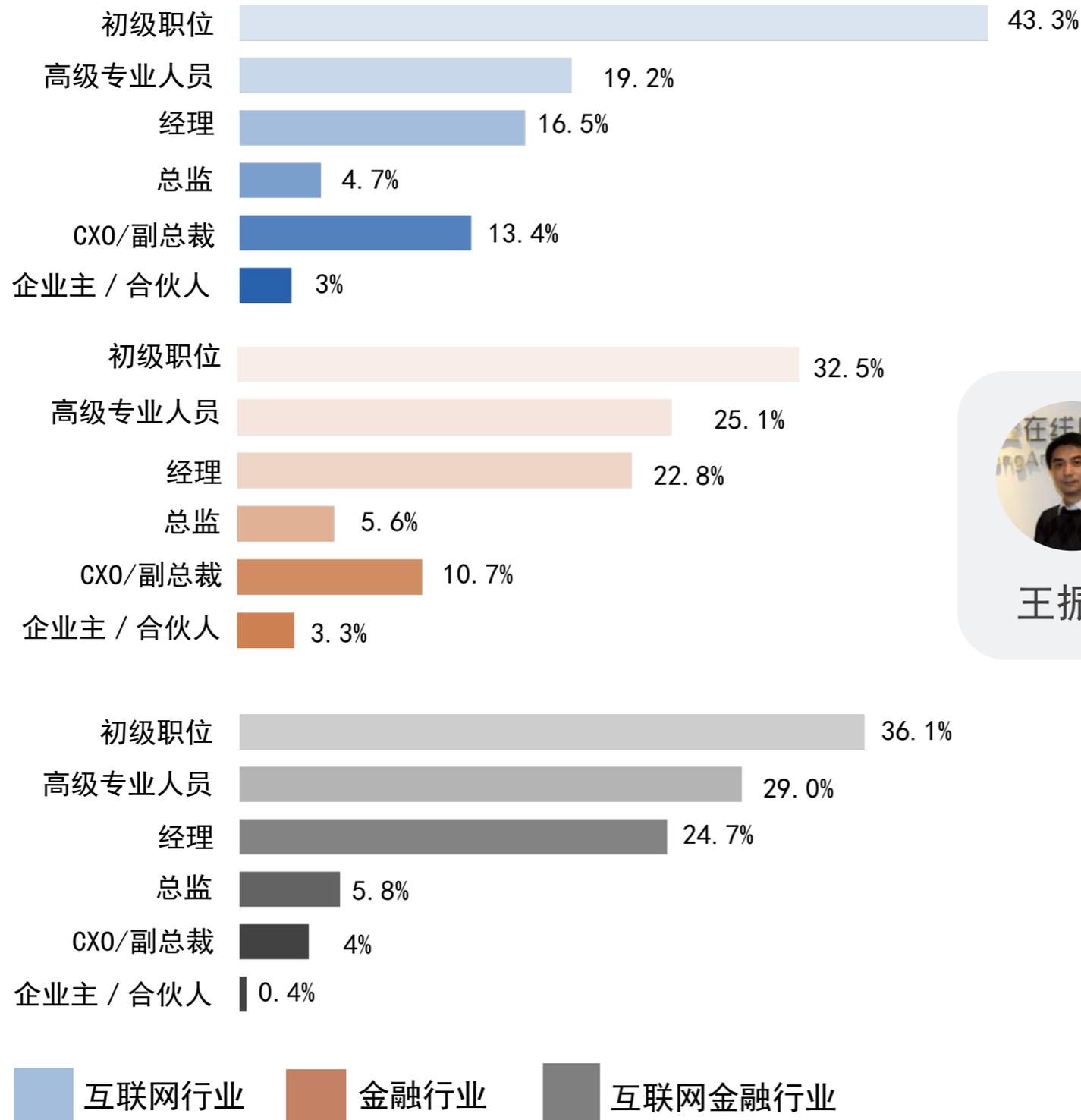
/ 总人数 /

领英中国汇聚了各行各业的精英人才，其中，金融人才在50万以上，互联网人才在10万—50万之间，互联网金融作为新兴行业也有1万—5万的人才数量。



/ 职级分布 /

从三个行业的职级分布对比中可以发现，互联网金融行业的初级职位人才比例介于互联网行业和金融行业之间，而总监及以上级别的人才比例却远远不如互联网和金融行业，这与互联网金融高级别人才“一将难求”的状况十分相符。

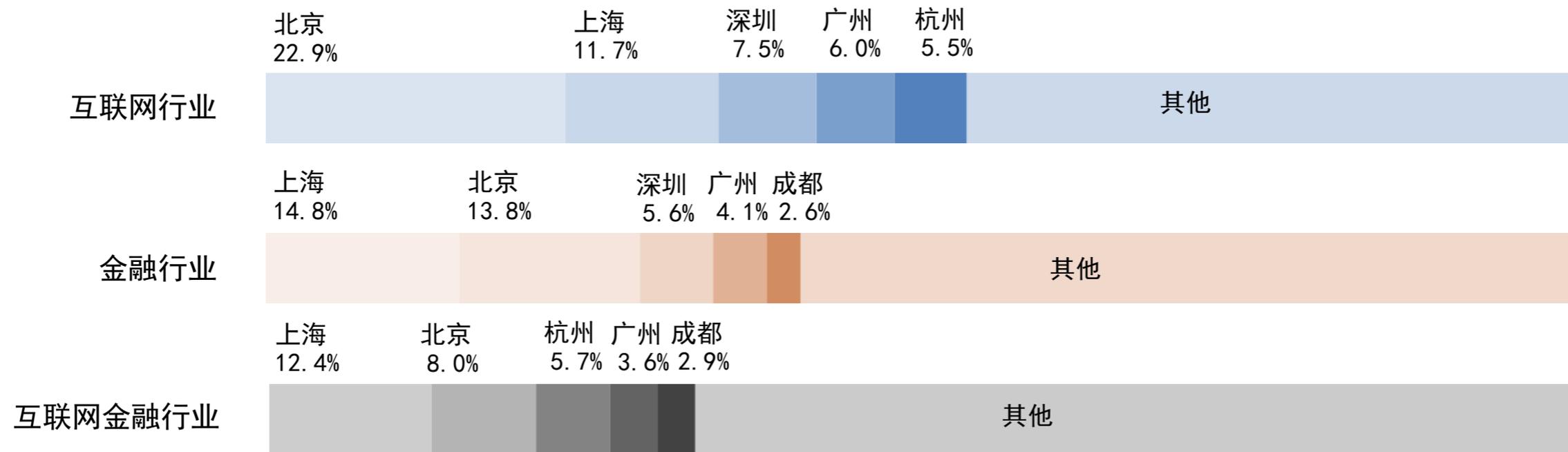


王振宇

从行业发展的角度来看，每个行业都有初创期、发展期、成熟期和衰退期，行业人才成熟度与之相应。互联网金融作为新兴行业，高级别人才集聚效应尚未充分体现，需要有不断积累的过程。

/ 城市分布 /

在地域分布上，互联网行业的人才最多集中在北京，金融行业人才最多集中在上海。然而，互联网金融的人才地域分布呈现更加分散的状况，上海最多，北京其次，所占比例都不高，更多人才分散在其它各个城市之中。



徐益峰

这与行业背景有关，在互联网环境下，公司的所在地变得不再那么重要，因此会呈现分散的特征。



王振宇

互联网行业在北京集中，金融行业在上海集中，这与政策的倾斜、资源的聚集等密不可分。互联网金融人才在地域上呈现分散的状态也正是说明了这个行业目前正处于起步阶段，百花齐放，百家争鸣，但随着行业不断地纵深发展，势必会逐步形成一种行业内的聚集。

教育背景

/ 国内毕业院校 TOP10 /

在互联网行业和金融行业之中，人才最多毕业于上海及北京的高校，毕业于北京大学的人才最多。在互联网金融行业中，前五名的学校有四所上海高校，并且人才最多毕业于上海交通大学。这与领英会员的总体高校分布情况也有一定的相关性。

互联网行业

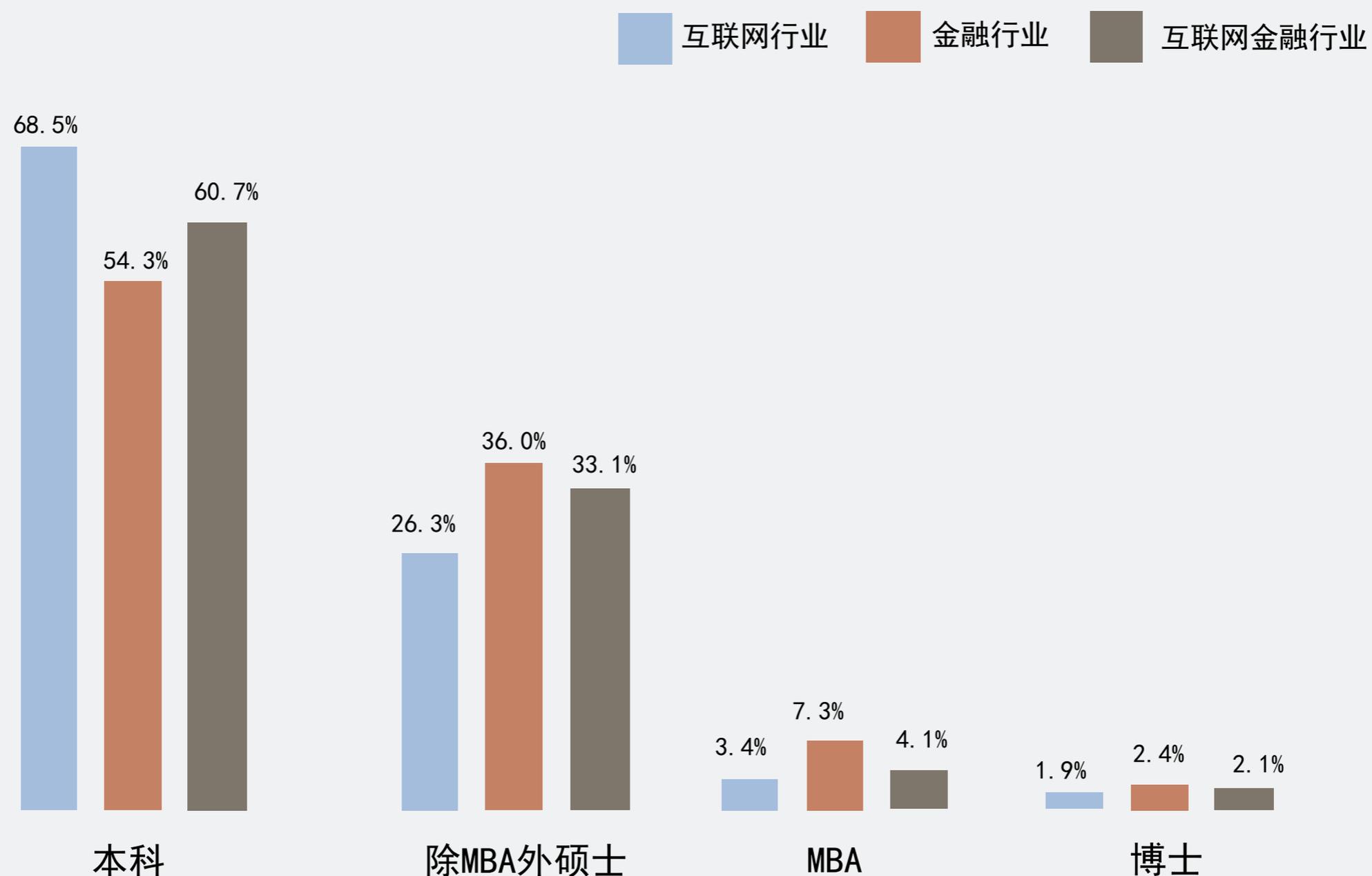
金融行业

互联网金融行业

1	北京大学	北京大学	上海交通大学
2	浙江大学	复旦大学	复旦大学
3	清华大学	上海财经大学	浙江大学
4	北京邮电大学	上海交通大学	同济大学
5	上海交通大学	中国人民大学	上海财经大学
6	华中科技大学	清华大学	南京大学
7	武汉大学	对外经济贸易大学	北京大学
8	中国人民大学	浙江大学	华中科技大学
9	北京航空航天大学	中山大学	武汉大学
10	中山大学	南开大学	中国人民大学

/ 最高学历分布 /

在学历分布上，三个行业的人才都以本科学历居多，最突出的是互联网行业，拥有将近70%的本科学历人才。金融行业的人才整体学历水平最高，硕士及以上的人才比例最多，互联网金融的人才整体学历水平在互联网行业人才与金融行业人才之间。



/ 专业TOP10 /

三个行业的人才所学专业都很多样化，其中互联网金融行业的人才专业前三名综合了互联网与金融两个行业的热门专业，既有计算机科学也有经济学。

	互联网行业	金融行业	互联网金融行业
1	计算机科学	企业经营管理	计算机科学
2	企业经营管理	经济学	企业经营管理
3	语言文学	计算机科学	经济学
4	电子电气工程	数学	数学
5	新闻传播	语言文学	电子电气工程
6	经济学	工业工程与管理科学	新闻传播
7	工业工程与管理科学	法律	工业工程与管理科学
8	数学	电子电气工程	法学
9	工程	新闻传播	语言文学
10	法学	科学	工程

/ 留学背景比例 /

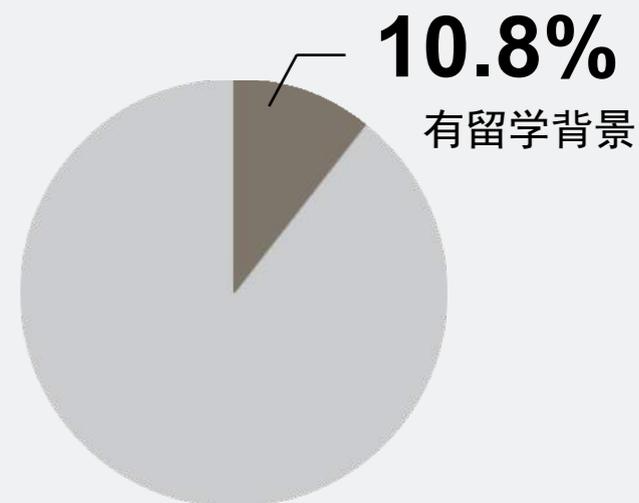
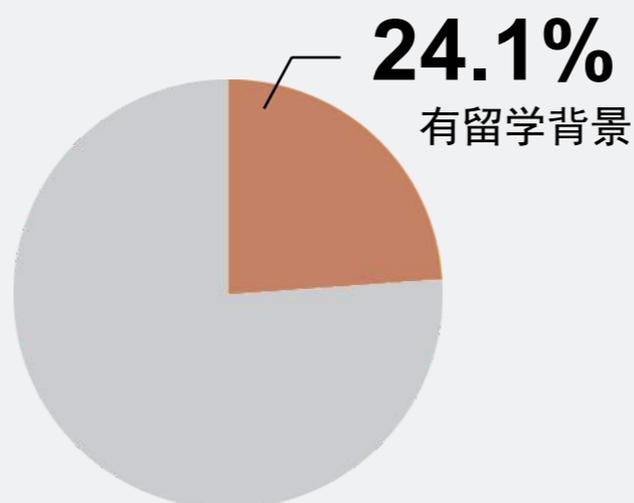
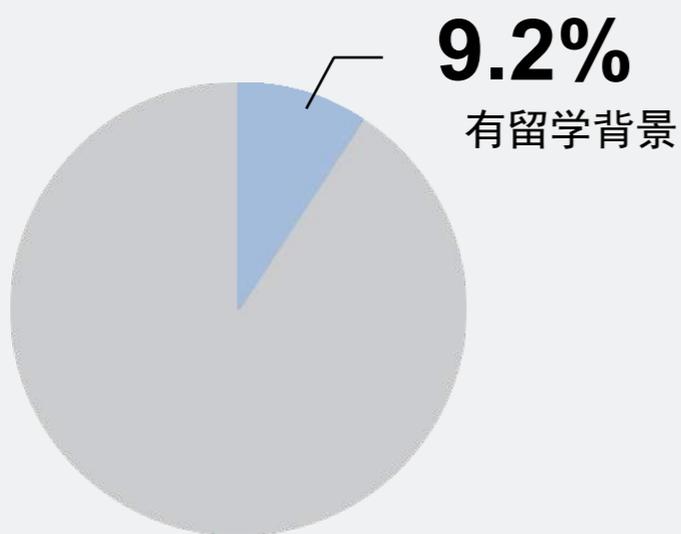
传统金融行业具备留学背景的人才并不少，而在新兴的互联网金融行业中，人才的留学比例偏低，本土人才的比例相对较高。



王振宇

传统金融业伴随着人类文明发展已经走过了很长的历程，欧美国家无论在理论或实践方面都有非常深厚的积累，所以金融行业的人才通过留学获得知识层面的提升也就不难理解。中国的互联网行业发展与世界水平接轨，甚至有机会引领全球，因此对于新兴的互联网金融行业，吸引海外背景人才是有帮助的，但并不以此作为主要筛选条件。

■ 互联网行业 ■ 金融行业 ■ 互联网金融行业



/ 海外毕业院校TOP10 /

三个行业人才的海外毕业院校分布世界各地，其中香港和新加坡作为亚洲热门的留学地，许多中国的优秀人才都来自这两个地方的高校。除此之外，互联网金融人才会选择一些不仅金融专业实力强且位于金融业发达城市的高校，比如纽约大学和伦敦政治经济学院等。

	互联网行业	金融行业	互联网金融行业
1	香港中文大学	香港大学	新加坡国立大学
2	香港大学	香港中文大学	香港大学
3	香港理工大学	伦敦政治经济学院	爱丁堡大学
4	香港科技大学	麦考瑞大学	纽约大学
5	新加坡国立大学	悉尼大学	伦敦政治经济学院
6	斯坦福大学	新南威尔士大学	香港中文大学
7	加州大学伯克利分校	新加坡国立大学	纽约哥伦比亚大学
8	曼彻斯特大学	莫纳什大学	悉尼大学
9	香港城市大学	伯明翰大学	墨尔本大学
10	加利福尼亚大学洛杉矶分校	墨尔本大学	南洋理工大学



徐益峰

我们一月份就有两场与领英一起在美国的招聘，主要面向东部的金融风控人才和西部的技术人才，优秀的人是不分国籍和行业背景的。

职业背景

/ 工作技能 TOP10 /

对比三个行业，互联网金融人才拥有的热门技能更偏向于互联网人才所拥有的技能，比如Java、Linux、Python等。

	互联网行业	金融行业	互联网金融行业
1	管理	金融分析	Java
2	项目管理	管理	管理
3	领导力	金融模型	顾客服务
4	Java	顾客服务	Linux
5	社交媒体	领导力	保险
6	JavaScript	公司财务	SQL
7	Linux	项目管理	Python
8	营销	管理	领导力
9	顾客服务	会计	推销
10	战略规划	战略规划	战略规划



王振宇

互联网行业正在以其特有的技术优势为传统金融业的转型、升级提供强有力的技术支持，所以互联网金融人才拥有这样一些技能是必然的。



徐益峰

数据驱动业务，技术改造金融，从提高效率来讲，互联网技术可以给我们提供很大帮助。为什么说技术改造金融，就是你可以用完全不同的新方法去做同样的事情。

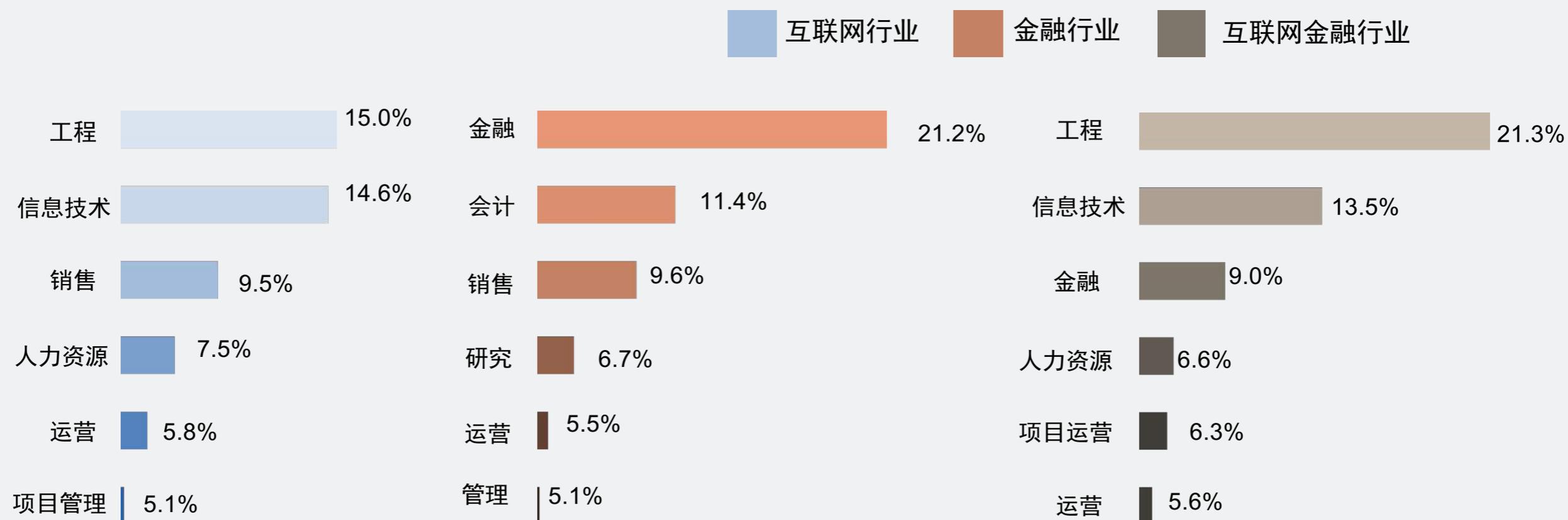
/ 资格证书TOP6 /

金融行业资格证书众多，金融人才的技能通常也可以通过所获证书来显现，但互联网行业的人才技能更多需要通过实际操作来展示。因此，虽然互联网金融人才在工作技能上更偏向于互联网所需求的技能，但在资格证书上却更偏向于金融行业的证书，例如：保险代理人资格证、证券从业资格证等。

	互联网行业	金融行业	互联网金融行业
1	PMP	CFA	PMP
2	CCNA	CPA	保险代理人资格证
3	The Data Scientist's Toolbox	会计从业资格证	CFA
4	软件设计师	证券从业资格证	FRM
5	会计从业资格证	PMP	证券从业资格证
6	CCNP	ACCA	CISA

/ 职能分布 /

34.8%的人才在互联网金融行业从事的职能是工程或信息技术，这也说明在互联网与金融的融合过程当中，互联网的技术人才对于互联网金融行业的发展十分重要。



潘晓晓

36%的技术人才占到了全公司的25%，排名前三的技术人才与金融人才对我们都非常重要。



王振宇

34.8%的人才在互联网金融从事工程和信息技术的工作，这是有一定代表性的。从众安保险的人员构成来讲，占比明显要高于这个比例，这并不意味着金融和其它跨界人才就不重要，但技术确实是互联网金融发展的重要驱动力之一。

“

人才流动与 跨行业吸引力指数

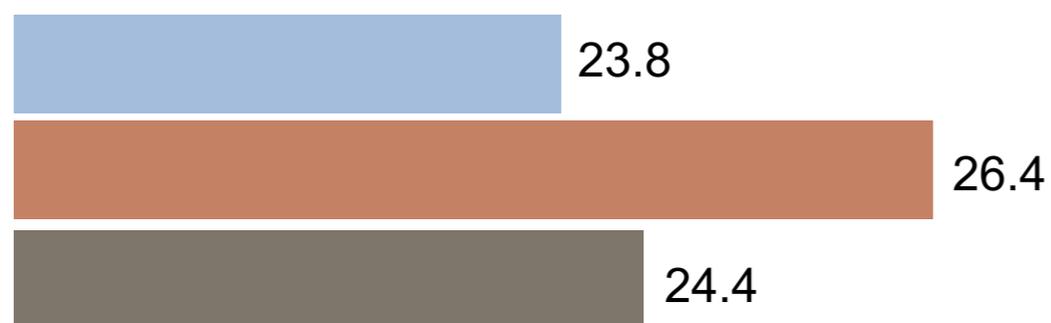
LinkedIn

LinkedIn 领英 AON
Empower Results®

人才流动状况

/ 跳槽速度与 职能流动

跳槽速度（月）



互联网金融行业的人才平均大约两年时间会换一次工作，频率在互联网和金融行业人才跳槽速度之间。此外，互联网金融行业内，工程与信息技术职能的人才流动最为频繁。

各职能流动率排名

	互联网行业	金融行业	互联网金融行业
1	工程	金融	工程
2	信息技术	研究	信息技术
3	销售	会计	金融
4	运营	销售	项目管理
5	人力资源	运营	市场
6	产品管理	人力资源	研究
7	市场	支持	运营
8	商务拓展	信息技术	销售
9	项目管理	咨询	支持
10	媒体传播	管理	商务拓展

/ 人才流入流出方向 /

从人才流动方向上看，互联网与金融行业的人才在本行业流动最多且流入流出较为均衡，而互联网金融人才跨界流动较为频繁。此外，互联网金融的人才主要从金融、互联网及高科技行业流入。

互联网行业



王振宇

金融行业

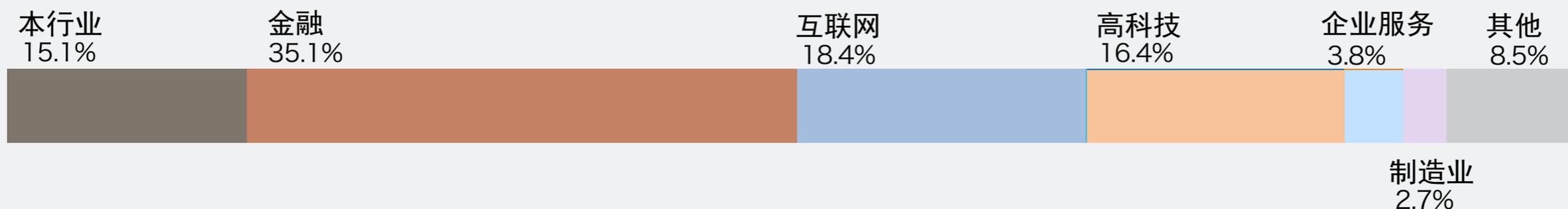


行业发展有不同的周期，人才也相应会有聚集的过程。互联网金融行业比较新，在行业内人才的聚集效应还未形成的情况下，必然会引入其它行业的人才来促进行业的发展。无论是自身培养人才或是从其他行业流入人才，都需要慢慢积累的过程。

互联网金融行业



互联网金融人才主要从以下行业跨界流入



/ 互联网金融人才吸引力指数 /

互联网人才吸引力指数显示，互联网金融行业作为新兴行业，对于多个行业都是人才净流入状况。其中，互联网金融行业对于高科技行业的人才吸引力指数高达2.66，位居榜首，互联网行业和金融行业分别排名第二和第三。

2016年互联网金融人才吸引力指数



王振宇



互联网金融的创新公司对人才具有很大的吸引力，是因为这些公司通常可以为人才制定一些中长期的激励方案，让他们可以从公司价值的增长过程中，得到个人价值的增长。

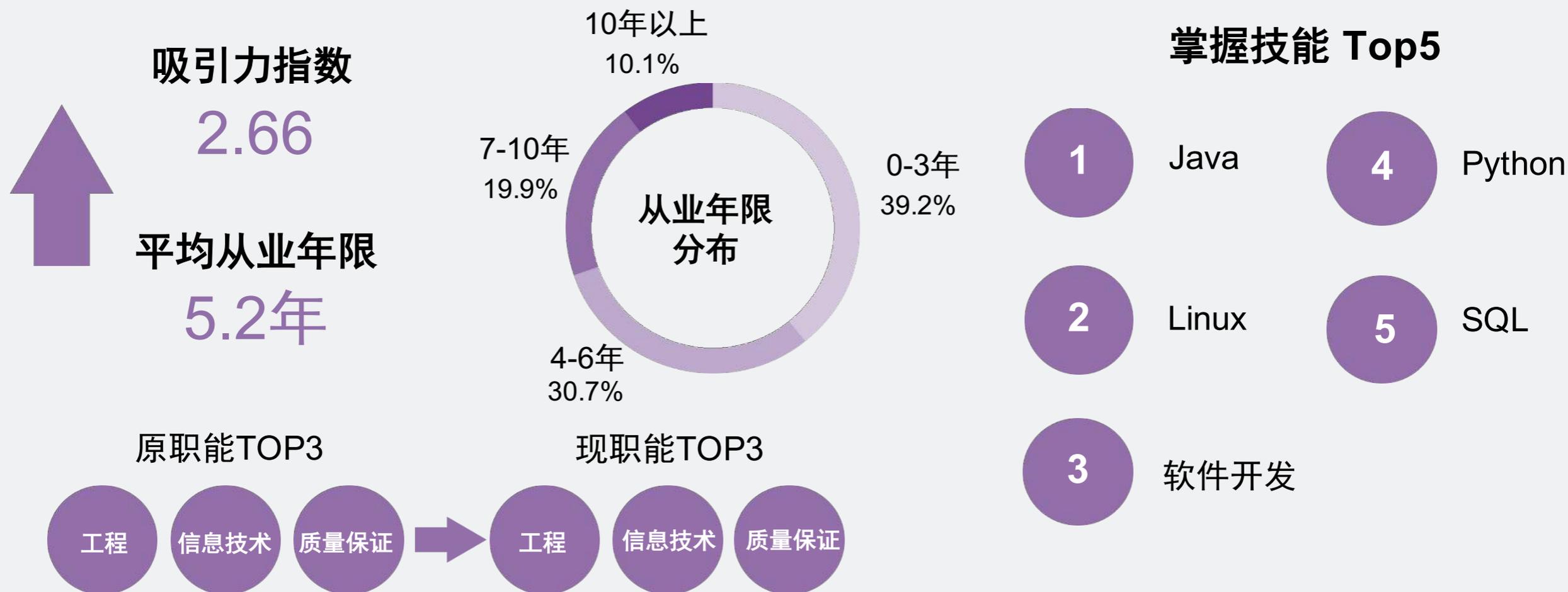
在这份数据报告中，互联网金融人才吸引力指数定义为，对某个具体行业而言，在指定期间内，从该行业流入到互联网金融行业人才总数 / 从互联网金融行业流出到该行业人才总数。如果人才吸引力指数超过1则表示互联网金融行业对此行业为人才净流入状况，如果指数小于1则表示互联网金融行业对该行业为人才净流出状况。

/ 跨界人才流入详细分析 /

领英对较多流入互联网金融行业的跨界人才进行了详细分析，进一步了解了他们的从业年限、原职能及现职能、掌握的技能等。

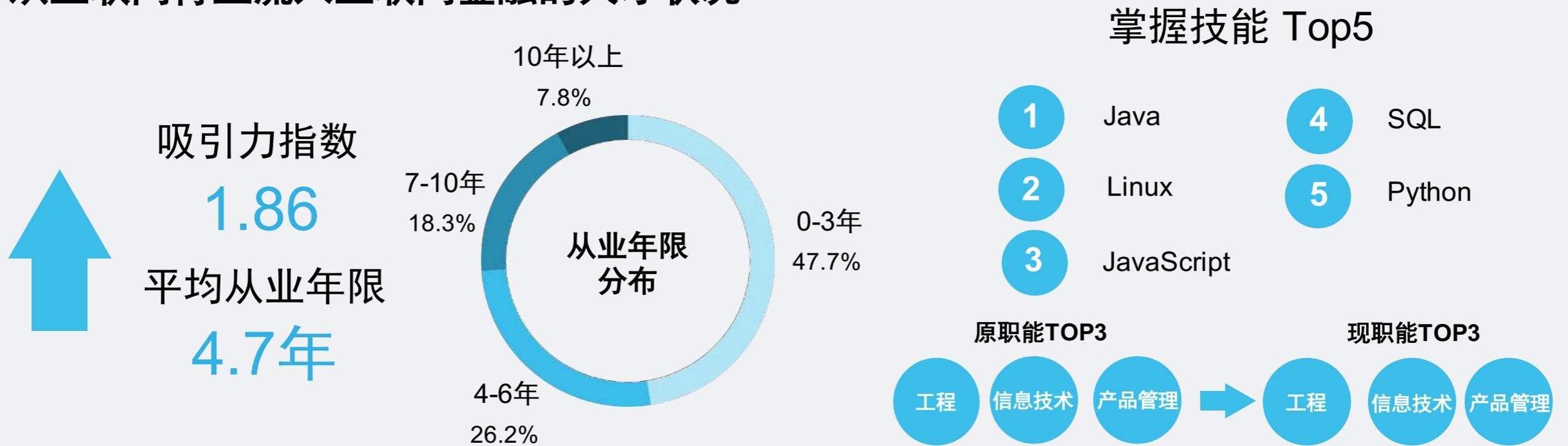
其中，随着技术不断被应用于互联网金融领域，互联网金融行业对高科技行业的人才吸引力也大大增加。流入互联网金融的高科技人才平均从业年限较长，达到5.2年，并且他们在转到互联网金融行业后，依然继续从事工程、信息技术、质量保证等技术职能。

从高科技行业流入互联网金融的人才状况

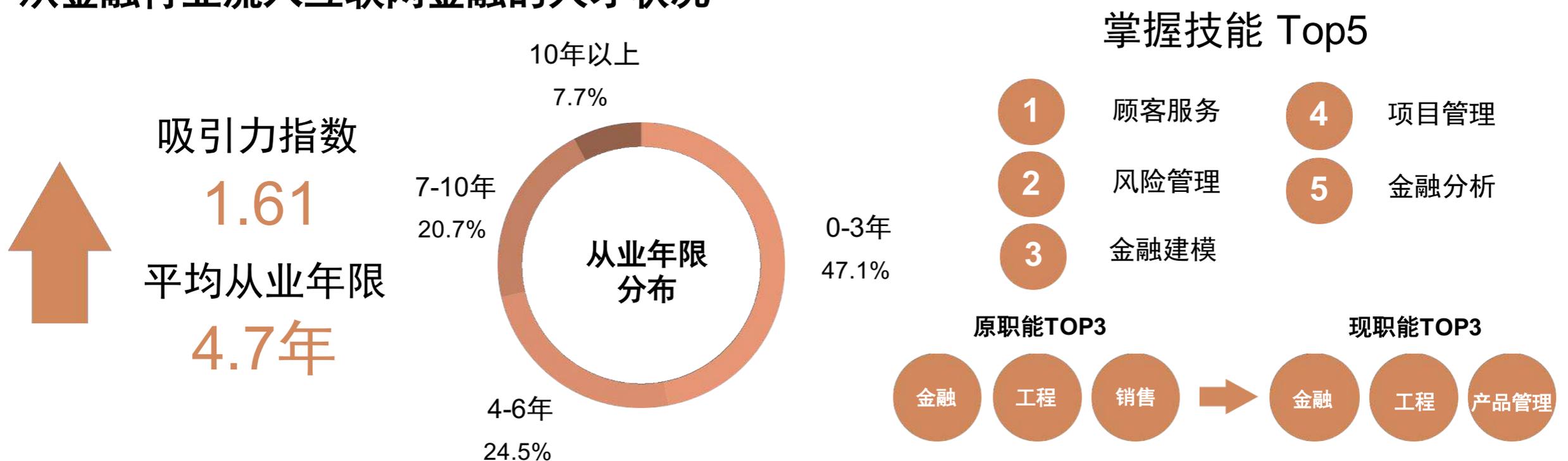


互联网金融行业对于互联网及金融行业的人才也十分具有吸引力，从这两个行业流入的人才平均从业年限都是4.7年，且更多是从业经验在0-3年的初级人才。来自这两个行业的人才除了原职能之外，较多从事产品管理工作。

从互联网行业流入互联网金融的人才状况

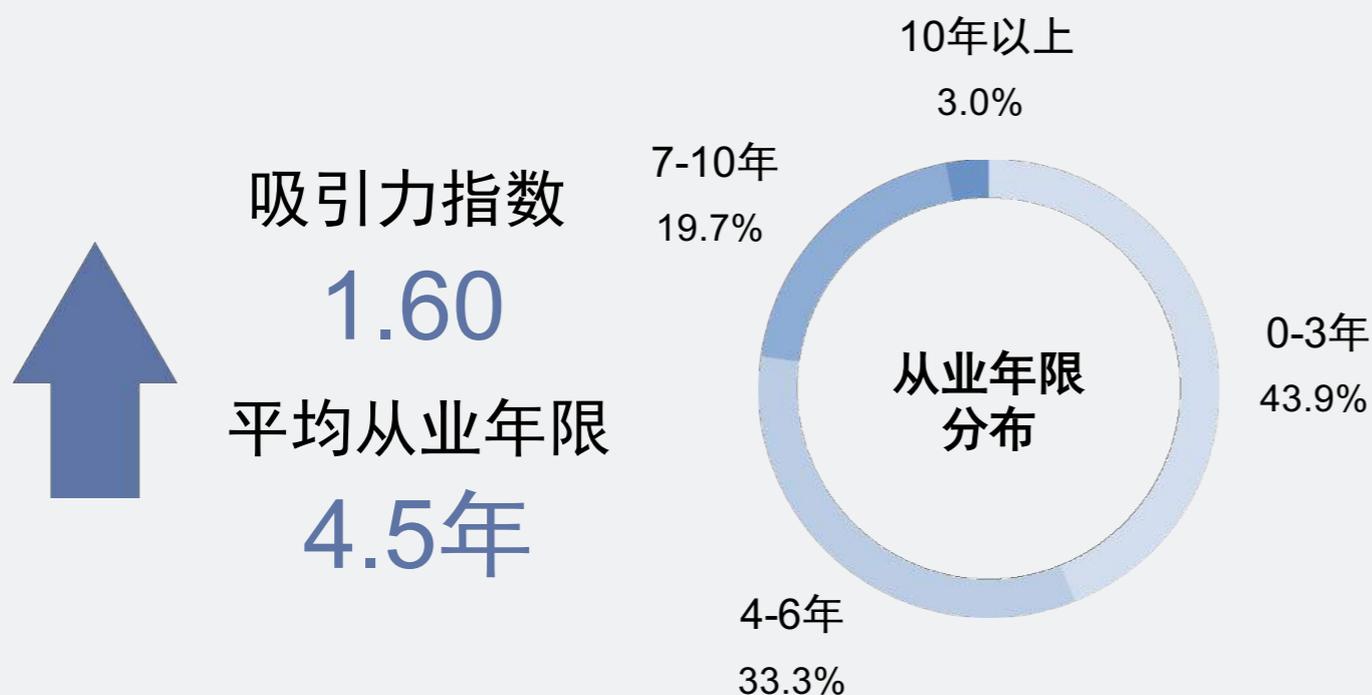


从金融行业流入互联网金融的人才状况

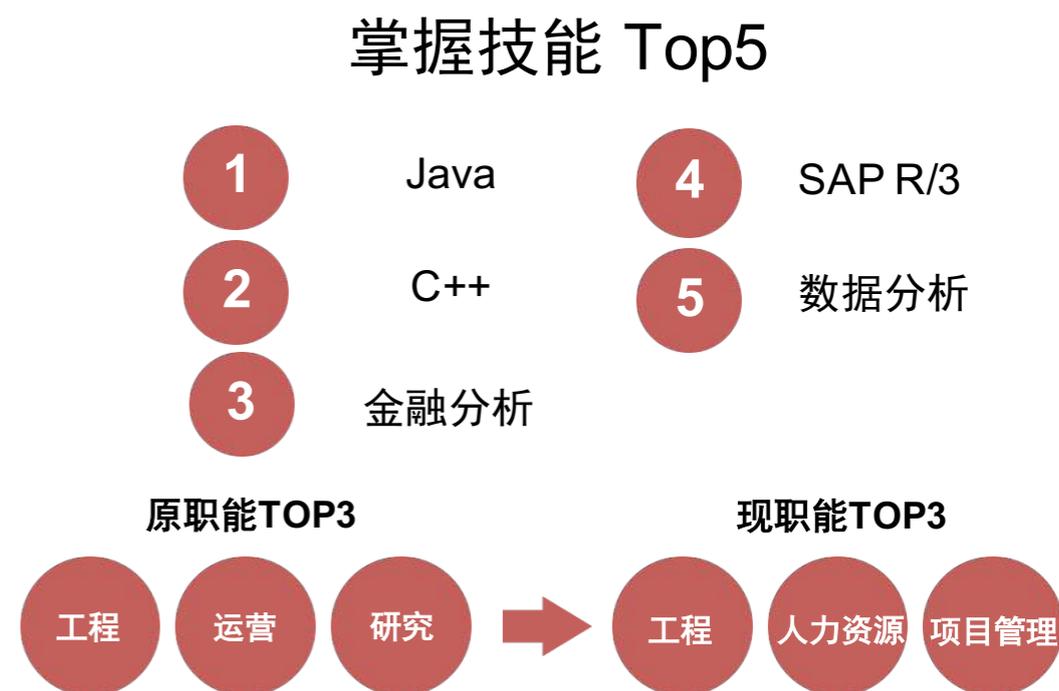


从企业服务与制造业流入互联网金融的人才行业跨度较大，因此在职能上的变动也较为明显。例如，从企业服务行业转到互联网金融行业的人才原先更多从事咨询、销售等职能，转行后更多从事信息技术、商务拓展等职能。

从企业服务行业流入互联网金融的人才状况



从制造业流入互联网金融的人才状况



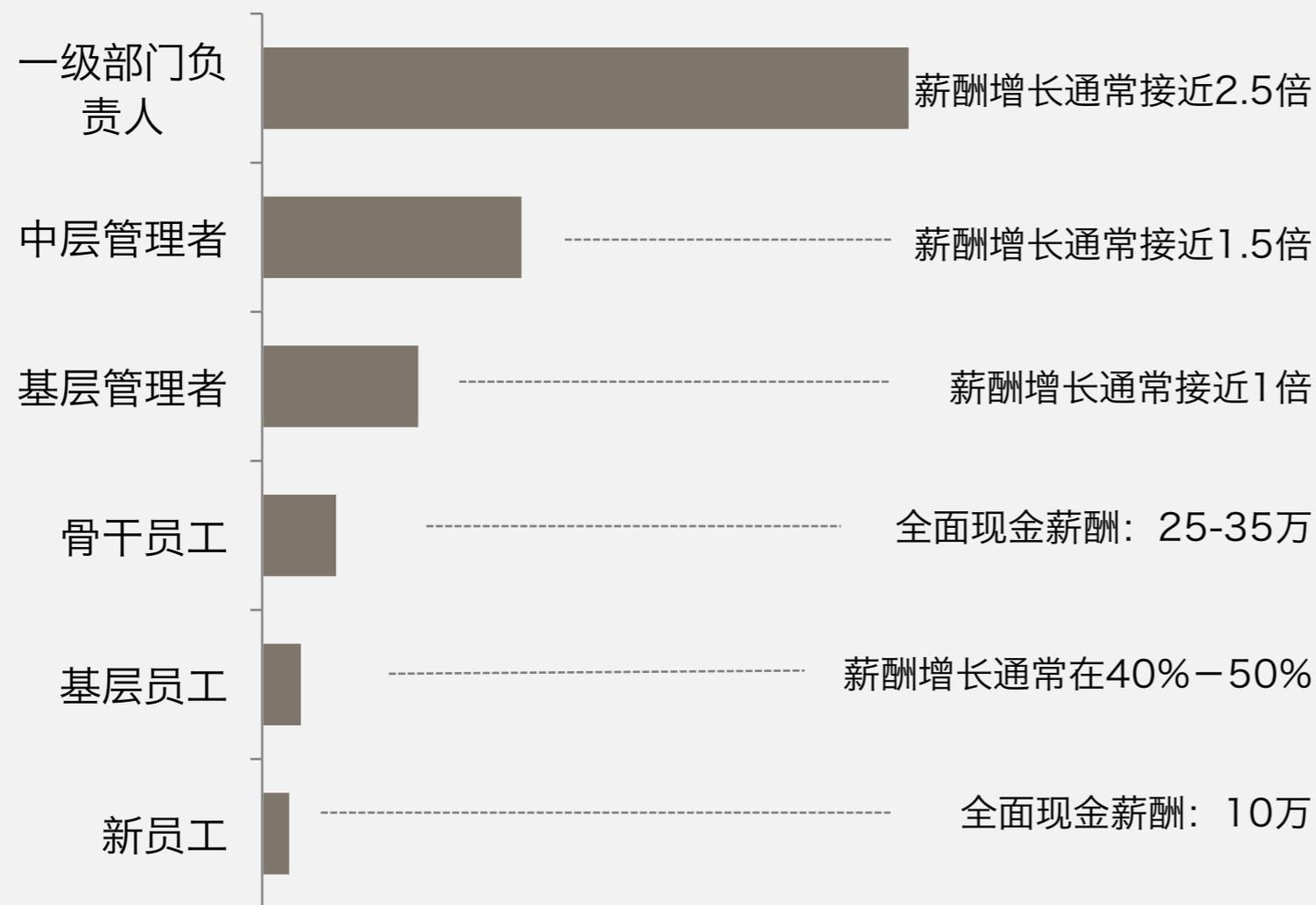
“

行业薪酬结构与 人才配置

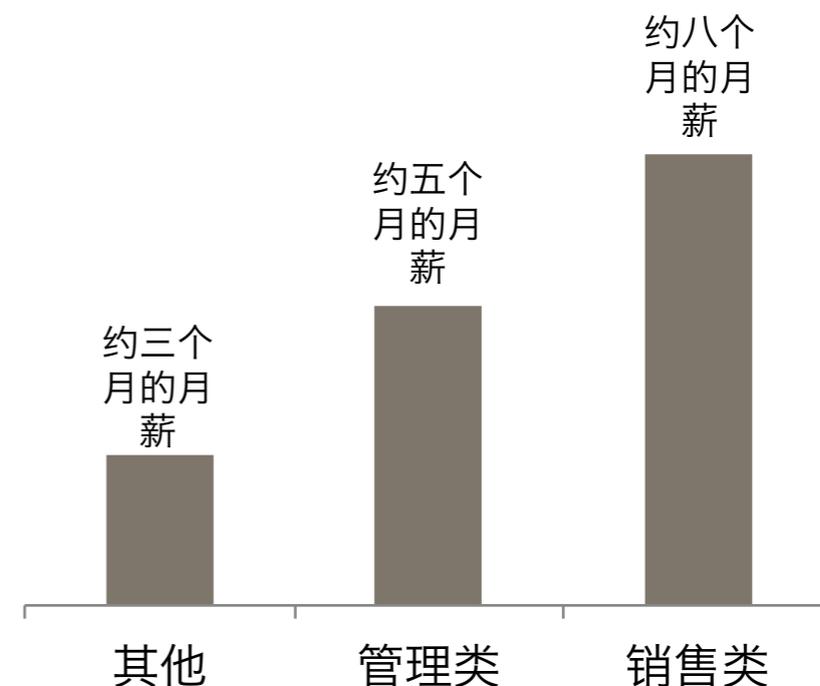
薪酬增速与 浮动收入水平

从薪酬水平来看,互金行业新员工的起薪水平通常在10万年薪左右,具有2~3工作经验的熟手通常能够实现收入上涨50%,骨干员工的收入水平在25万~35万之间,主管的收入水平约为45万。从员工向二级部门负责人晋升通常也意味着近一倍的薪酬涨幅,达到65万左右,而成为一级部门副职已能获得百万年薪,一级部门负责人则通常会有2.5倍的增长,达到250万的平均年薪水平。

互联网金融行业薪酬增长状况



行业平均年浮动收入水平



从薪酬结构来看,专业技术人员的年浮动收入约为3个月的月薪,管理人员通常为5个月月薪左右,而销售人员则达到8个月。

薪酬资源

投放倾斜

在行业内部，资源向核心人才倾斜的趋势十分明显

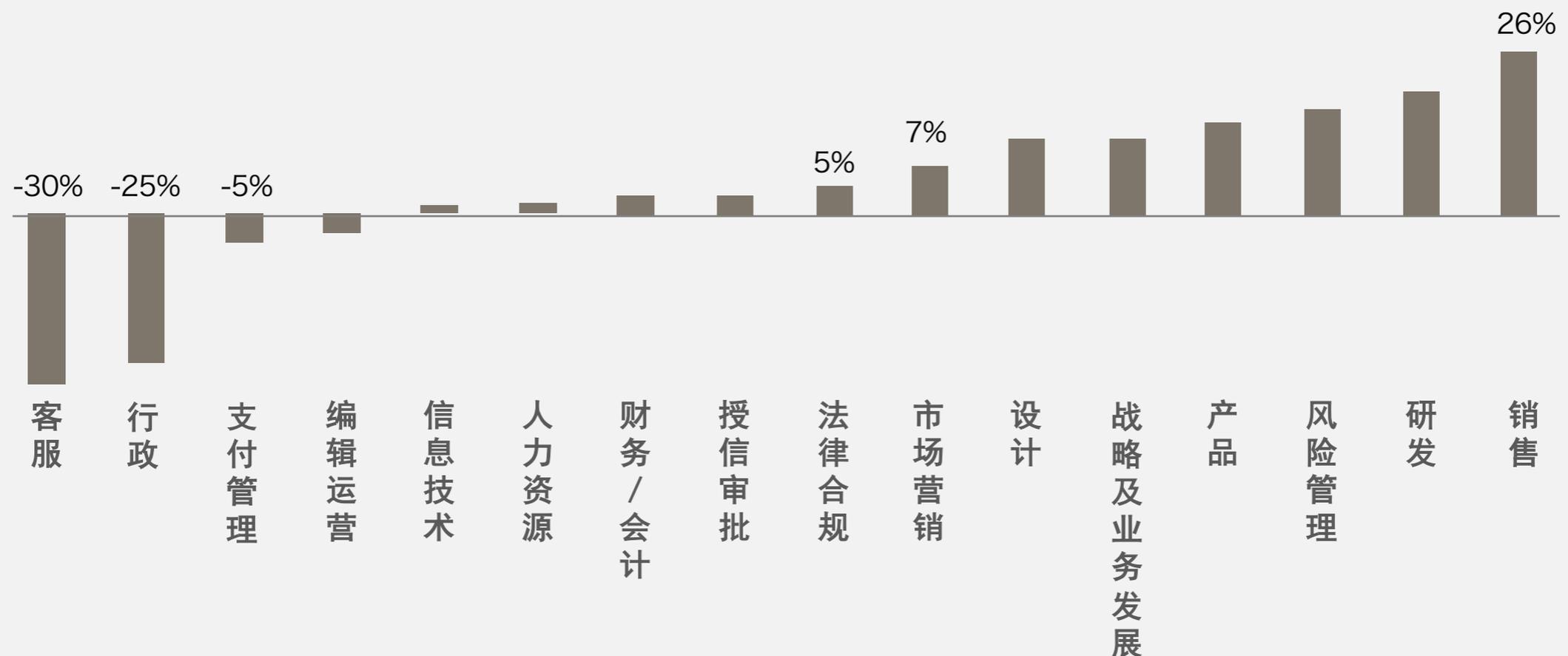
第一梯队：销售、研发、风险管理、产品、战略及业务发展、设计、市场营销

第二梯队：法律合规、授信审批、财务 / 会计、人力资源、信息技术、编辑运营、支付管理

第三梯队：行政、客服

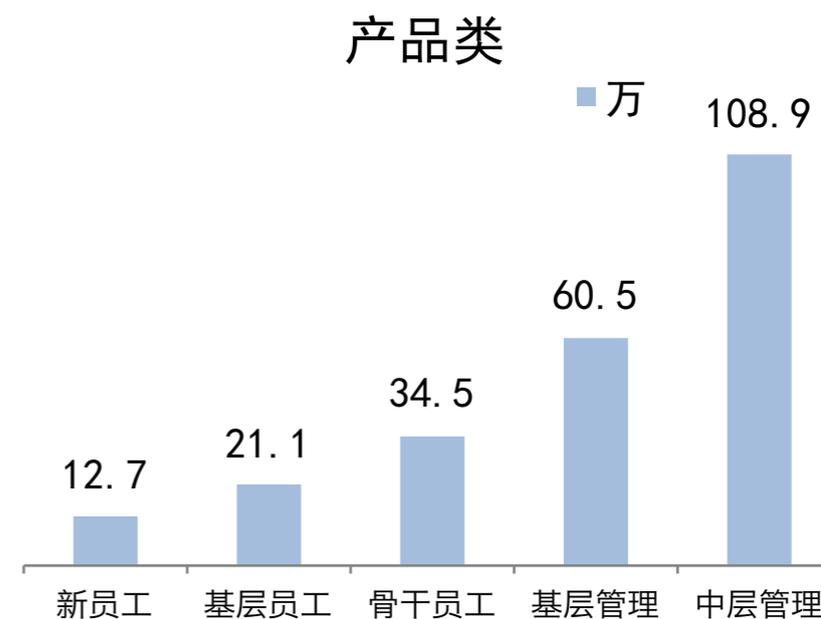
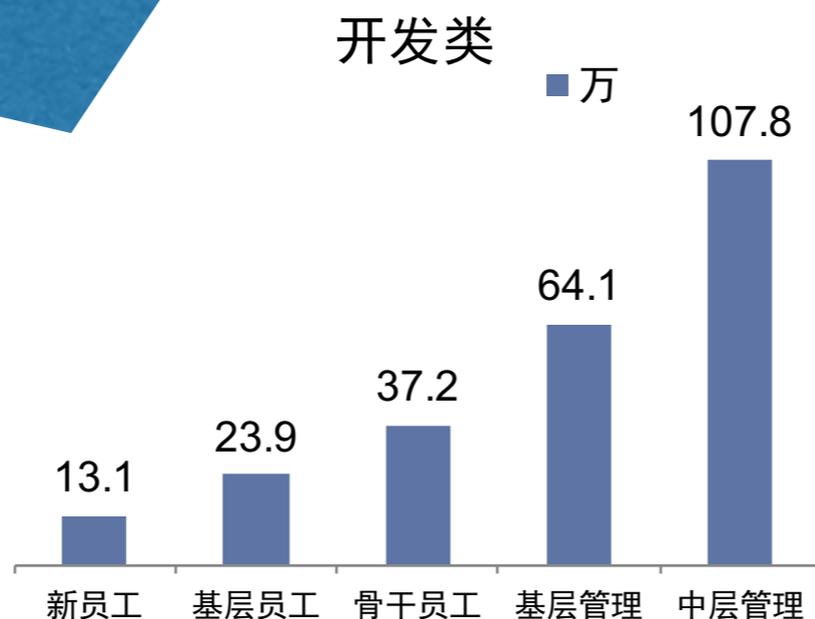
各职能整体薪酬水平差异度

(实际全面现金薪酬)

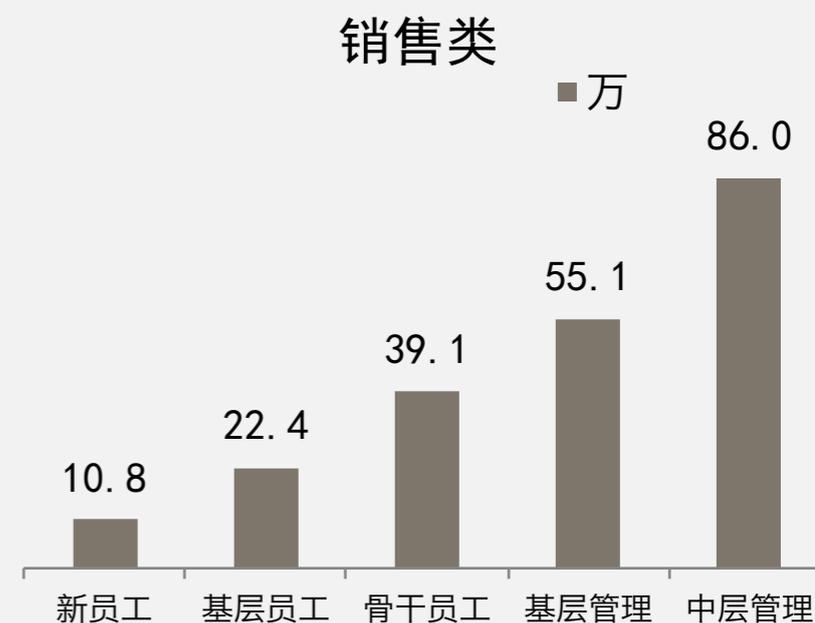
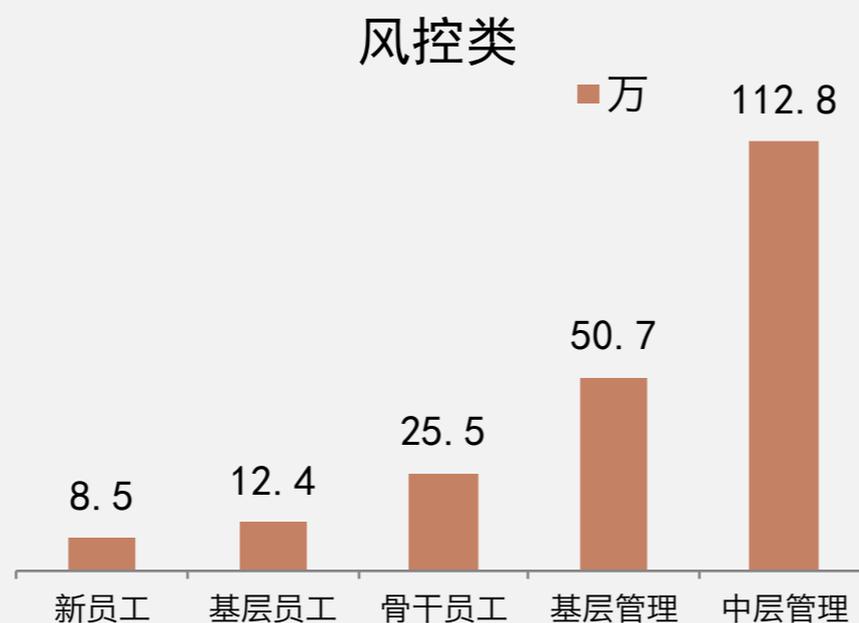


重点专业序列主要层级 员工年薪

开发类人员新员工堪称各类员工最高，产品类新员工起薪略低于开发类人员，但随着级别的提升，产品人员年薪增长速度逐步加快。



互金行业专家级风控人员稀缺，这也使得其年薪水平为四类岗位中最高。销售类较低级别员工(通常为5年及以下工作经验)年薪水平通常较高，但随着级别的进一步提升，资深销售经理(含基层管理)及以上人员的薪酬竞争力低于其他三类序列同层级岗位。

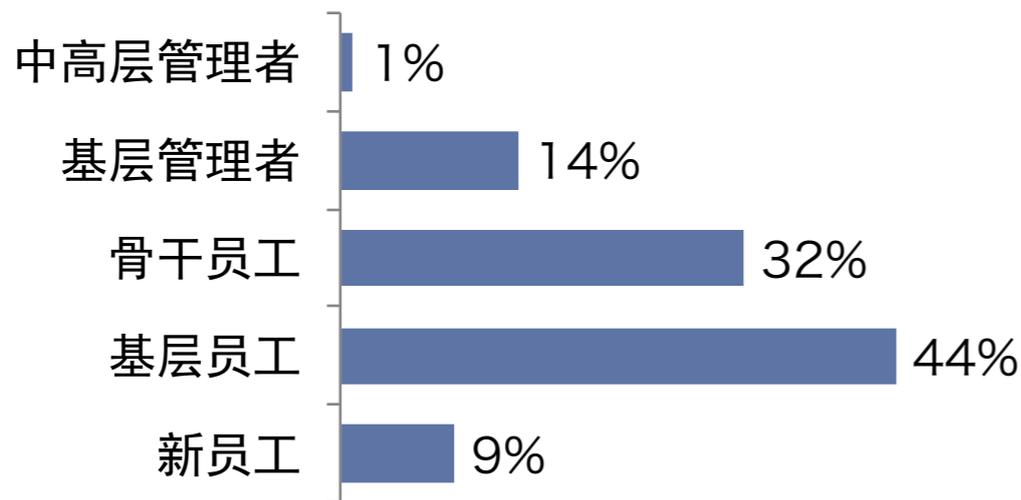


重点专业序列主要层级 员工梯队构成

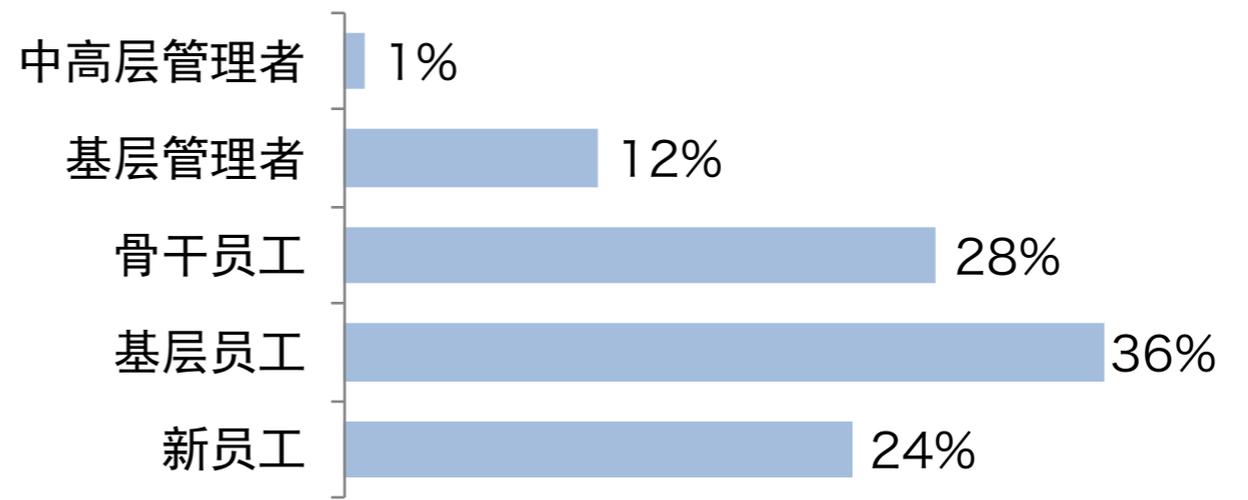
从人才梯队来看,开发类和产品类的初级人才人才储备不足, 基层员工和骨干人员梯队比大约为1.4:1, 管理人员(含技术专家)与员工的梯队比例约为6:1。

风险与销售序列呈现较为健康的人才结构, 整体还是传统的金字塔型人才构成,员工层各级别的梯队比均为2:1,管理人员(含技术专家)与员工的梯队比例约为12:1。

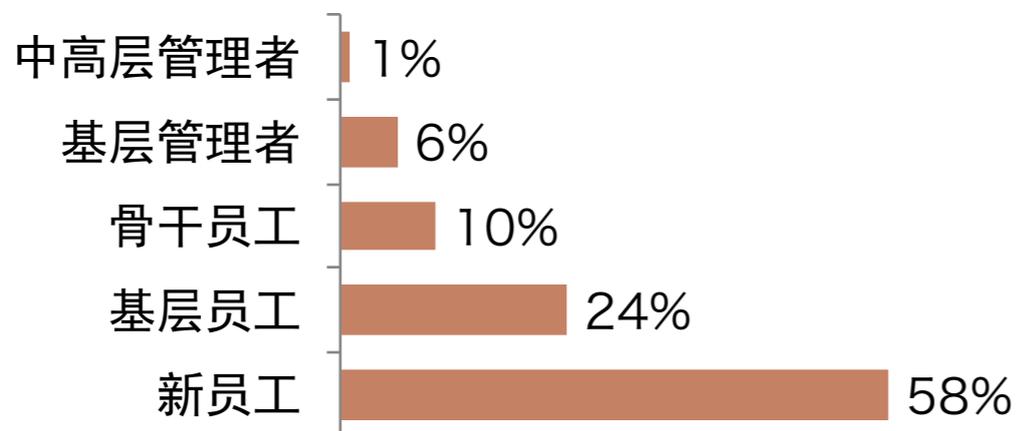
开发类



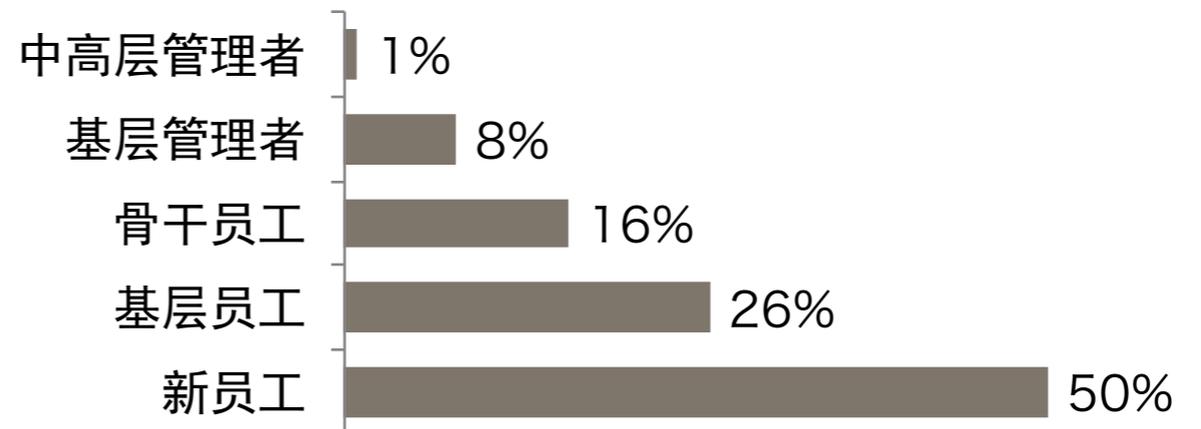
产品类



风险类



销售类



关于领英

领英成立于 2003 年，目前拥有 4 亿会员 (其中包括世界财富 500 强公司的高层管理人员)，是全球最大的职业社交网站，在中国会员数超过 1700 万。

领英致力于成为中国企业的人才战略合作伙伴，帮助企业连接全球职场人士，建立雇主品牌，网罗顶尖人才。领英征才解决方案的四大价值包括：



关于怡安翰威特

怡安翰威特是一家全球领先的人力资源咨询公司，在全球90个国家拥有30,000多名专业人士，为20,000多个客户提供服务。怡安翰威特致力于通过提供创新人才、健康及退休的解决方案，为企业和个人创造更美好的未来。

全中国 **最大的** 薪酬福利数据库
参与人次超过 **2,100,000**



2015年 **3,000+** 公司参与调研

逾 **200** 个
核心高管职位 

80,000+ 高管与董事
薪酬数据



900+
长期激励实践案例

协助客户



协助医药、金融、零售、地产、
化工及汽车等行业的客户
实现组织和人才战略转型，

达成 **高绩效**



人才选拔与发展

全球人才及领导力

评估发展方法 **本地化**，

成功积累**100万**数据量

Aon Hewitt Best Employers
自2001年起 最佳雇主数据库

超过 **1亿** 数据量
1,500 家公司



敬业度调研

年均总数超过

600,000

参与者

在中国

500,000+
在职员工使用
在线福利平台



本白皮书由领英中国智库与 怡安翰威特互联网金融团队联合制作发布

领英中国智库致力于将大数据和互联网的力量注入人才管理领域，提供关于人才战略的洞察。

成立至今，响应“中国制造2025”、“普惠金融”、“互联网+”等国家发展战略，发布了《中国制造人才白皮书》、《中国互联网金融人才白皮书》等一系列基于大数据的独家行业人才报告，获得CCTV、上海东方财经、人民日报、中国青年报等主流媒体的广泛报道。



了解更多行业洞察：
cn.talent.linkedin.com



拨打热线：
400-010-6277



关注微信公众号：
@LinkedInChinaHR