

■本报记者 邢萌 徐天晓

国内信托业目前拥有2万名员工，资管规模达21.1万亿元，在金融行业中仅次于银行业。

这样的金融行业，你是否留意过？

近日，校园秋招序曲拉起。在一众人头攒动的金融机构中，信托行业的秋招显得很不起眼。但部分信托公司的秋招仍开启了一扇窗，让我们得以了解这一人员“精”、“简”的金融业如何让应届生迈出就业生涯的第一步。

今年的机会可能略少于往年

信托与银行、券商、保险共同组成了金融四大支柱，在促进金融资源有效配置和居民财富增长方面发挥重要作用。但与以上三个人们频繁接触的金融行业相比，信托业显得更加低调。这点在招聘上也能体现的出来。

据《证券日报》记者的不完全统计，全行业68家信托公司中，近年来每年秋季有校园招聘计划的信托公司数量约为1/3。但从记者今年了解到情况来看，有校招计划的信托公司数量或少于往年。部分往年校招的信托公司今年暂时取消了校招，这与不同公司的业务结构调整有关。因此今年信托校招的机会可能相对稀缺。

但另一方面，一些一直以来倾向校招的信托公司，如重庆信托、外贸信托、厦门信托早早便开启了校招计划。

据记者了解，重庆信托在9月份便公布了校招岗位名单，共四部门八个岗位，具体包括信托业务部门的信托业务岗、金融同业岗，风险合规管理部门的法律与合规岗，财务与审计部门的信托业务岗、审计稽核岗和行政管理部的三个岗位（战略规划与行政管理岗、IT信息技术岗、网站及公众号运营岗）。

重庆信托相关人士对《证券日报》记者表示，在人才战略上坚持将招聘一流大学应届硕士毕业生作为人才引进的重要措施。自2006年以来，公司每年开展校园招聘，在北京大学、中国人民大学、中央财经大学、上海财经大学、西南财经大学等高校开展丰富多彩的校园宣讲活动。“近年来，随着公司信托业务市场的扩大和优质资产股权投资的开展，异地业务部门建设和投资企业的管理需要一大批综合素质高、熟悉公司管理模式、认同公司企业文化的管理人才，经过公司3年-5年业务实践和精心培养，大批优秀应届毕业生已成长为成熟的职业经理人，为公司实现经营战略提供了良好的人力支持。”

外贸信托也早已开启了校园宣讲。外贸信托计划校招17人，需求职位中，一些特色、创新业务岗位在列，包括家族财富管理业务岗、小微金融业务岗、生态金融开发岗等。该公司有关人士对记者表示，外贸信托一直以来有应届生培养的企业文化，通过不断引导优秀毕业生成长，使其逐渐成长为公司的骨干。为此外贸信托还有专门的校园招聘“信诺计划”，在应届生自入职实习起的二年内，进行主要包含入职前实习、新员工培训和工作过程引导三个阶段的培养，以期全方位保证应届毕业生了解融入外贸信托，以及专业提升、发展成才。

## 信托青睐的学生画像

不过，想进入信托公司工作并不容易。从学历的角度来看，除财富管理岗位部分应聘起点为本科外，其余岗位多数都是硕士起步。事实上，整个信托业近年来人才学历结构稳步提高。根据《2018-2019中国信托业社会责任报告》，去年信托业硕士及以上学历的员工占比高达53.9%，且比2017年提升了约4个百分点。

而信托公司的招聘流程也往往严格。以重庆信托为例，据招聘公告，应届生需要通过初试、复试、笔试、高管终面等四轮面试，最后还要顺利完成实习，历经五轮筛选，才能正式拿到offer。并且重庆信托在招聘公告重点标注了选人要求，即学生组织领导成员、有优秀金融机构实习经验、获得CPA、CFA、FRM、法律职业资格证书等相关资格证书者优先考虑。

信托公司之所以严格甄选人才，源自信托业的“智力密集型”的私募投行文化。截止到去年年底，信托业全行业共计20205人，以68家信托公司计，平均每家信托公司的人员总数尚不足300人，可以说每家公司都惜“人”如金。多数信托公司在人员招聘时倾向选择市场上的成熟人才。据记者了解，有不少信托公司很少招聘应届生，而对于部分人才建设中相对重视应届毕业生的信托公司来讲，其每年校招生占总体的入职人员比例，也仅能达到20%—30%左右。从信托公司的角度来看，对每一位入职的应届毕业生，都期待其能够迅速成长为能够独当一面的人才。

值得注意的是，受限于信托公司校招人员较少，对应届生的专门培养会相对弱化或单位成本过高，一定程度上制约了信托行业整体对校招的青睐。“目前行业内除了几家大型信托公司外，很多公司仅一两百人的规模。其招聘应届生的话，数量可能也不会超过10人，而数量不够多就很难组成应届生的团体。”有信托公司资深人力资源负责人对《证券日报》记者表示：“而且要对这一数量较少的群体进行专门的培养、关注、发展监测，并且等其两三年后才能成为熟手，这个投入比对信托公司来讲并不划算”。

信托公司一方面期待年轻血液，另一方面又囿于培养过程较长，因此有些信托公司便会选择“迂回”策略。

部分信托公司会把潜在的目标对象，在其仍为在校生时招到公司进行实习，信托公司在增进对实习生了解的同时进行雇主品牌输出。等应届生毕业并工作一段时间，具备一定的经验后，信托公司再递出橄榄枝。这样的人才既具备了丰富的社会经验，也认同公司的企业文化，可以很容易融入到公司中。

## IT人才的信托新选择

与其他金融行业一样。信托公司近年加码金融科技，相应人才短板凸显。在近年信托公司的校招中，IT人才已成为常见项目。

以外贸信托为例，该公司的金融科技体系建设采用“主导开发+外包辅助”的模式。“目前公司从人员、资源上对IT条线的倾斜力度比较大。不管是在职能部门还是业务端口，公司都自主建设了很多平台。公司的业务部门也配置了IT的条线，以期从数据、风控等方面更全面地进行金融科技的转型工作。”上述人士表示。据悉，该公司每年在此领域资金投入超过亿元，科技团队超百人。

而据记者观察，近年来信托公司IT相关岗位招聘，所服务部门既有信息科技部门，也有财富管理、消费金融等服务于C端的部门，以及小微金融部等专注于小企业融资的部门，体现出了信托公司在这些领域加速布局金融科技的趋势。

而除了金融科技外，财富管理岗位是信托公司近年来招聘中长盛不衰的存在。有信托业内资深人士对《证券日报》记者分析道，“在信托业去通道背景下，第三方机构品牌影响逐渐弱化，部分客户回流到信托手中，加强财富管理、提升直销能力成为不少信托公司的共识，此外，当下信托转型加速，探索和发展新业务需要风控系统保驾护航，不少信托公司选择从市场汲取人才来满足业务扩张的需求。”

根据中国信托业协会的调查问卷，截至2018年年末，61家信托公司共配备了财富管理4899人，其中财富营销人员5151人，占比84.73%。

百瑞信托博士后工作站研究员孔慧芳对《证券日报》记者解释道，从宏观层面来看，目前行业监管环境不断趋紧，银行与第三方机构等代销渠道也在不断收紧，机构资金规模快速萎缩，信托业直面销售压力，亟需重新构建新的资金端模式，即搭建自身的直销系统—财富中心，这就需要信托公司加强财富管理人力资源建设。

“从微观层面来看。一方面，信托公司作为连接资产端和资金端的平台，资金端的建设至关重要，特别是在信托行业转型时期，从以项目为中心向以客户为中心转变是公认的转型路径，财富管理业务的发展直接影响着信托公司转型的质效；另一方面，作为信托公司核心部门之一，财富中心可谓是信托公司了解客户需求和资金流入的第一道门。而对客户而言，财富管理中心也是投资者了解信托公司最直观的窗

口，因此财富中心服务与财富管理业务的产品丰富程度，直接影响着客户数量和粘性。”孔慧芳进一步表示。