



2022财经人才 SWUFE 就业趋势研究报告

西南财经大学学生职业规划与就业指导中心
西南财经大学金融科技国际联合实验室
2023年10月

目录信息

/ CONTENTS

序言：大变革时代

PART 1 就业背景和就业特征分析

背景1. 就业和毕业的矛盾	01
背景2. 数字化发展不可阻挡	03
特征1. 财经类学子就业特征	07
特征2. 西财学子就业特征	12

PART 2 就业趋势分析

总览 三大就业要素分析	16
要素1. 地区就业分析	17
要素2. 职能就业分析	21
体制内就业	22
财务管理	24
法律从业	26
要素3. 行业分析	28
银行业	29
证券行业	32
基金行业	34
保险行业	36
信托行业	39
咨询行业	41
大健康行业	43
高科技行业	44
汽车行业	46

目录信息

/ CONTENTS

PART 3 总结及建议.....48

趋 势1. 一线东部地区和四大城市群构成“1+4”就业格局

趋 势2. 学历和证书以外，交叉复合能力重要性更加凸显

趋 势3. 数字经济时代到来，金融行业数字化机会巨大

就业领域1. 选择公有制，拥抱政府企事业单位

就业领域2. 选择银行，就选择了中国金融的基本盘

就业领域3. 选择证券基金业，就选择了快速成长之路

就业领域4. 咨询行业中国化进程需要西财力量

就业领域5. 新能源汽车行业的发展将是颠覆性的

就业领域6. 高科技行业和大健康行业是大势所趋

权利声明

本报告数据信息均来源于文中所述财经类高校官方发布的就业质量报告、教育部、人社部、国家统计局、Wind、智联招聘、猎聘、领英等发布的公开资料，但本文作者对该等信息的准确性及完整性不作任何保证。

本报告中的资料、意见及预测仅反映本文作者对发布本报告所载信息的当下判断，可能会随时调整，我们不保证本报告所含信息及资料保持在最新状态，对本报告所含信息可在不发出通知的情形下做出修改，读者应当自行关注相应的更新或修改。

本报告力求内容客观且公正，但本报告所载的数据、意见、信息及推测只提供参考之用，不构成任何最终决策建议。如本报告有数据或表述错误之处，敬请谅解指正。

本报告版权归西南财经大学学生职业规划与就业指导中心和西南财经大学金融科技国际联合实验室所有。未经书面授权，任何机构或个人不得对本报告进行任何形式的发布、复制。

大变革时代

Age of Changing

序言

PERFACE

每一次大变动，都意味一次大洗牌，也意味着一次大变革

规划学生的发展道路，就是规划大学的发展方向。学生的持续成长，就是大学的持续成长。从全球范围来看，每一所大学的卓著声誉都由卓越的毕业生缔造。就业在大学里是和招生、培养同等重要的大事。

2020年新冠疫情爆发以来，大量市场主体遭受冲击，导致经济承压。据世界银行估计，2022年全球经济增长将降至4.1%，2023年会进一步下滑至3.2%，全球经济预计进入长期衰退期。在严峻的形势下，我国提出了“双循环”发展新格局战略思路，指出要“逐步形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”。该战略思路的提出，意味着我国未来的经济建设将以国内建设为主。在国际国内双重因素的影响下，高校毕业生就业趋势受到深刻影响。

最直接的体现就是就业市场呈现出容纳性和扩容性双缩减。人社部数据显示，2019年，我国就业人口总数为77471万人，新增就业人数为1352万人，2021年我国就业人口总数为74652万人，全年城镇新增就业人口总数为1269万人，就业人口总数和新增就业数降幅巨大，分别为2819万人

人和83万人。而高校毕业生在总量和增量上均有大幅度增加，仅2022年全国高校毕业生就达1076万人，再加上因疫情灵活就业、暂时失业的大学生群体以及归国的海外留学生，大学生群体面临的就业压力持续加大。

每一次大变动，都意味着大洗牌。虽然在过去的3年里，大量市场主体受到冲击，但我国市场主体总量仍保持快速上升趋势，由2019年的1.2亿户增长至2021年的1.5亿户，就业大盘稳定。

寒冬之下，暖阳何在？后疫情时代之下，高校毕业生去向何方？在本报告中，我们重点把握财经类学子就业的特殊性，以岗位供给和需求为经纬，按照“行业、地域、职能”对岗位进行分类，并结合西财历届毕业生在市场中的人才分布情况，从多元布局，重点关注的视角对市场进行了分析。并最终得出结论，提出了未来财经学子就业三大就业趋势和六大就业领域。

在就业趋势中，我们认为一线城市和东部城市在财经就业领域更具备竞争力，高学历高资历的复合型人才更受市场欢迎，数

数字化趋势不可阻挡，求职者应该注重数字化技能的提升，以求在未来竞争中给自己增加更多竞争亮点。

在就业领域中，我们明确提出了公有制为主体多种所有制共同发展的基本经济制度决定了我们选择公有制，拥抱政府和企业事业单位是最成熟的职业发展路径；我们认为中国的金融基本盘是银行，抓牢基本盘，培养银行发展路径是金融就业的主要途径；再次，我们认为中国资产市场的快速发展和崛起带来证券基金行业的快速发展，在中国金融细分行业中拥有绝对的成长优势，进入证券和基金行业从业应该成为中高端人才的重要选择；最后，我们认为汽车行业的新能源发展方向将是颠覆性的，布局新能源行业就业机会很有必要，高科技和大健康行业的规模扩张和增速意味着风口和机会，也值得我们进行布局。

总的来说，我们认为财经类人才就业应该以瞄准东部和一线城市，瞄准长三角、珠三角、京津冀和成渝四大城市群，不断提升自己的学历和能力，抓牢银行、证券基金、体制内就业三大基本盘并关注行业最新动态。

学生是大学的名片，大学是学生的后盾。每一所大学的竞争力落脚点，都在于毕业生的发展情况。在经济长期衰退的预期和就业形势日益严峻的当前，高校有责任和义务帮助学子找到适合他们的就业方向，提醒和助力他们走得更稳才可能走得更远。

在此，我们要特别提出，金融资源的分配是从顶层出发的，丧失顶层设计参与权，财经类学校影响力将大打折扣，财经类学子就业也势必受到影响，大力布局政界和财经直属监管领域的就业很有必要，从长远来看将受益颇丰。在后疫情时代，不确定性加剧，资源再分配概率大幅提升，大变动同时也意味着大机会，对优秀学子，母校不但要扶上马，还要再送上一程。

在过去的3年里，高校就业经历了就业岗位缩减和毕业生总量大幅提升的双重矛盾，具有就业特殊性的财经类学子在经济周期中受到的影响则更为明显，就业压力陡增。但岁月不居，时节如流，大变革时代下，大海不变，浪潮迭涌。如一句古话所言：沉舟侧畔千帆过，病树前头万木春。我们和所有人一起期待，相信美好的事物就在不远处。



01

就业背景
和就业特征分析



背景1.就业和毕业的矛盾

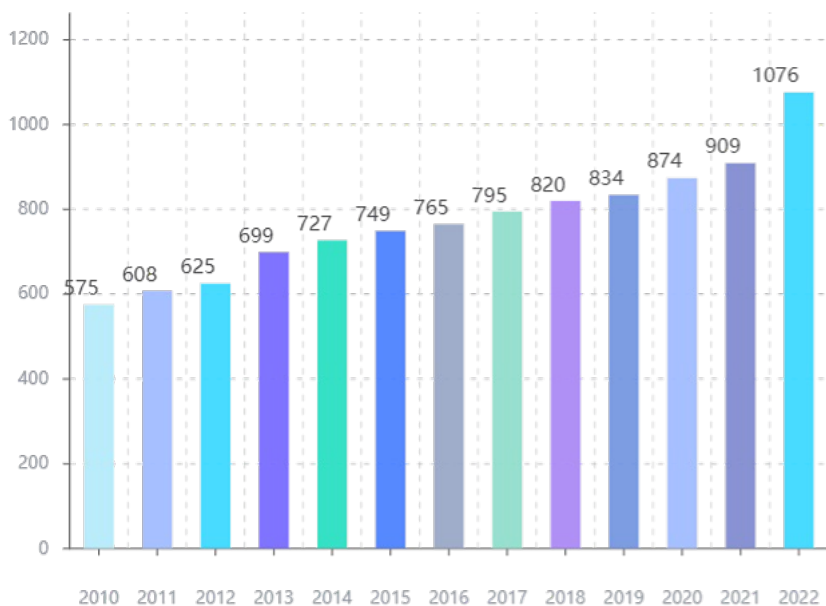
需求缩减供给增加

就业总量缩减2819万

高校毕业生突破1000万

2020年以来，全球经济遭受冲击，经济增速放缓，虽然我国经济总量大，增速迅速回升企稳，但仍受到一定影响。经济大势走低对就业带来最直接的影响就是就业总量下降，2019年我国就业人口总数为77471万人，2021年我国就业人口总数为74652万人，两年就业总量减少2819万人。而与此同时，高校毕业生人数连年上升，2019年全国高校毕业总人数为834万人，2022年首次突破1000万大关达1076万人，毕业人数总量不断创历史新高。

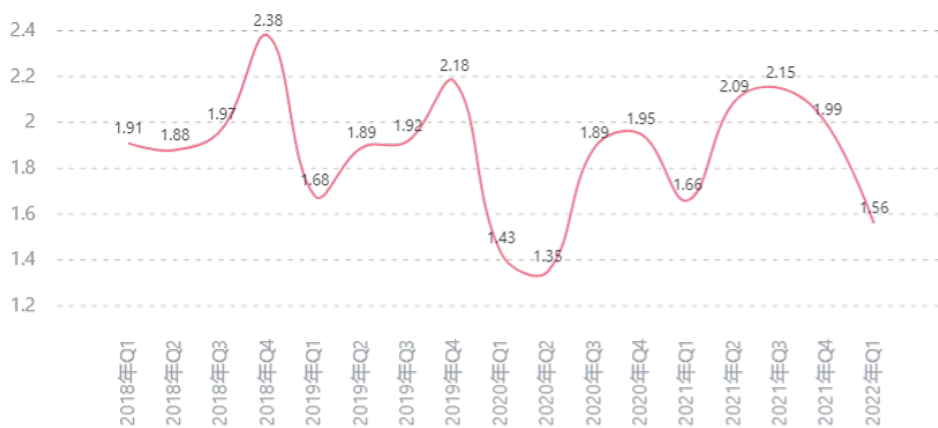
图1.2010年到2022年高校毕业人数（万人）



数据来源：西南财经大学2013年-2020年就业质量报告

就业总量缩减和毕业人数持续上升之间形成的剪刀差导致近两年来高校毕业生就业景气度持续下降，高校毕业生就业难度加大。中国人民大学和智联招聘合作推出的中国CIER指数显示（CIER指数=市场招聘需求人数/市场求职申请人数），和疫情前的2018、2019年相比，2020年以来，全国劳动力市场CIER指数均低于疫情以前，全国2022年一季度CIER指数为1.56，低于上季度的1.99与去年同期的1.66。2022年1至3月，CIER指数持续下降，就业形势较为严峻。

图2.2018年Q1-2022年Q1全国CIER就业景气指数



数据来源：西南财经大学2013年-2020年就业质量报告

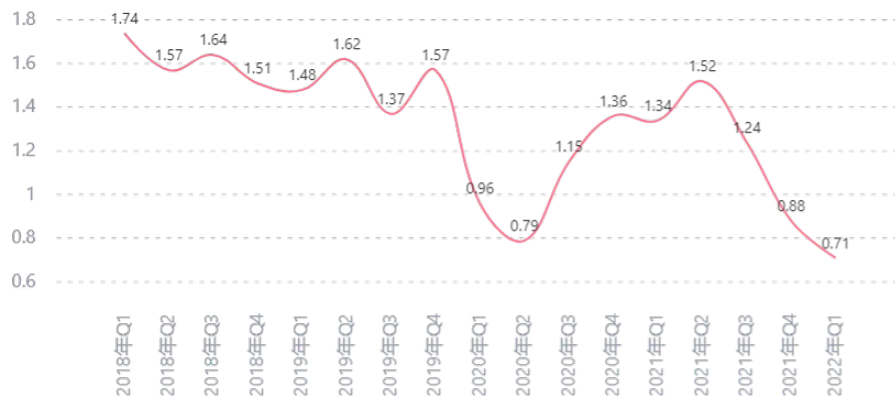
求职就业供需矛盾

就业景气度持续下降

求职就业剪刀差扩大

而高校毕业生CIER指数则显示出更为严峻的就业形势，和2018年第一季度相比，2022年第一季度指数大幅降低至0.71，不仅创2018年以来的新低，跌破就业景气线，且低于全国就业景气指数，高校毕业生就业难度加大。

图3.2018年Q1-2022年Q1全国CIER就业景气指数



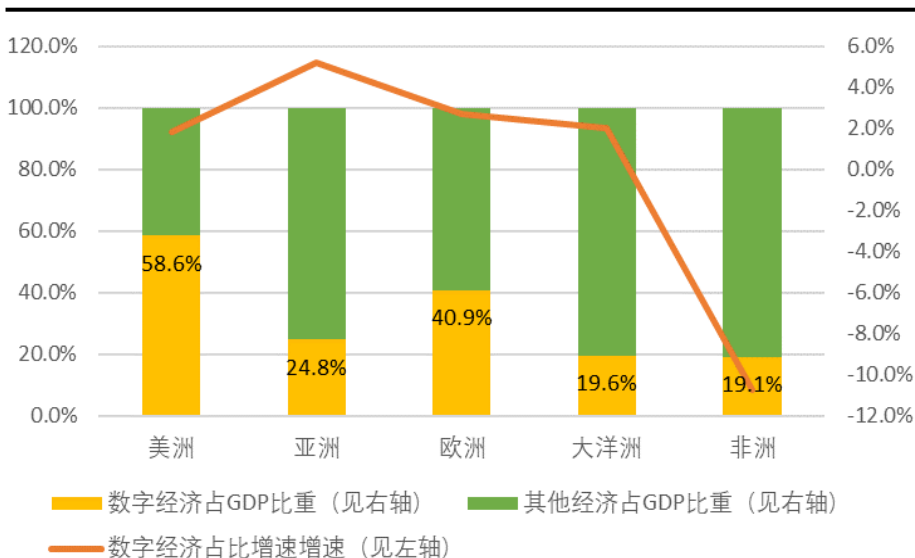
数据来源：2022《中国就业市场景气报告》

背景2.数字化发展不可阻挡

总的来看，近年来全球数字经济发展向好，中国的数字经济涨幅较为明显，数字经济无论在金融还是其他行业都变得越发重要。

从全球数字经济占GDP比重来看，美洲和欧洲的数字经济占比分别为58.6%与40.9%，领先于其他地区；从增速来看，亚洲的数字经济占比增速最快，约为5.2%。

图4：2020年全球数字经济规模和增速



数据来源：中国信息通信研究院

伴随我国网民规模的上升，我国互联网普及率从2016年12月53.2%上升至2022年6月的74%。自2016年至今，我国数字经济持续上升，从2016年22.6万亿元上涨至2021年46.6万亿元，涨幅约为106.19%。2021年我国数字经济规模同比名义增长16.2%，高于同期GDP名义增速3.4个百分点，占GDP比重达到39.8%，数字经济在国民经济中的地位更加稳固、支撑作用更加明显。

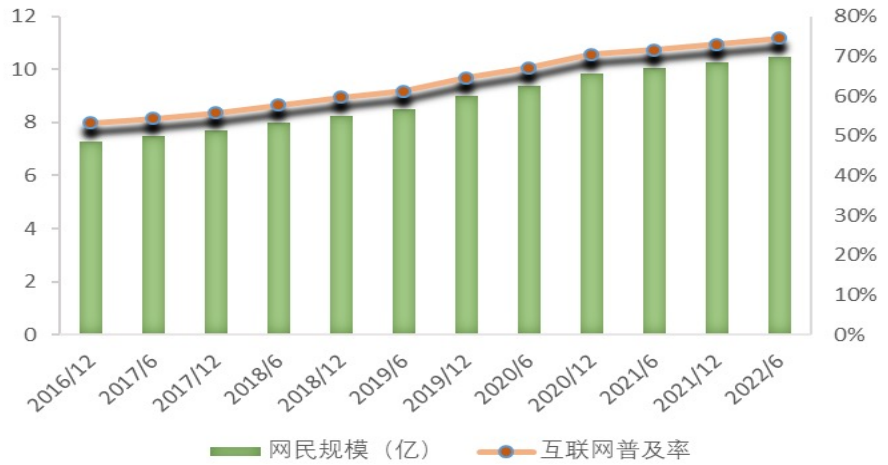
全球数字经济发展

亚洲数字经济增速快

与欧美还有较大差距

我国数字经济大有可为

图5：全国互联网使用情况



数据来源：CNNC

我国已形成了横向联动、纵向贯通的数字经济战略体系。2021年10月18日，中央政治局就“把握数字经济发展趋势和规律推动我国数字经济健康发展”进行第三十四次集体学习。习近平总书记明确指示，要不断做强做优做大我国数字经济。

数字经济趋势

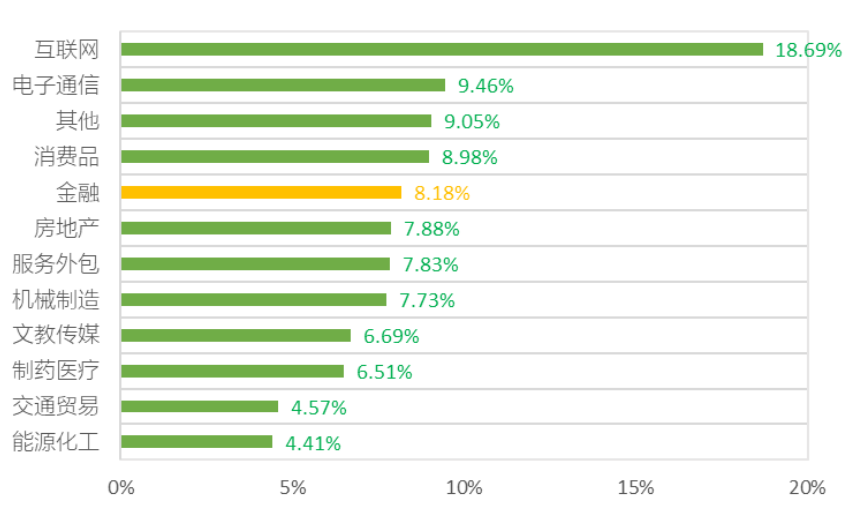
数字人才选择从事金融

行业人数增加，复合型

金融人才更受欢迎。

伴随数字经济的发展，其在金融行业中也有着越来越重要的地位。据统计，2020年第一季度至2021年第三季度互联网行业数字化人才8.18%选择从事金融业，在从事非计算机行业的去向中居于较高水平。

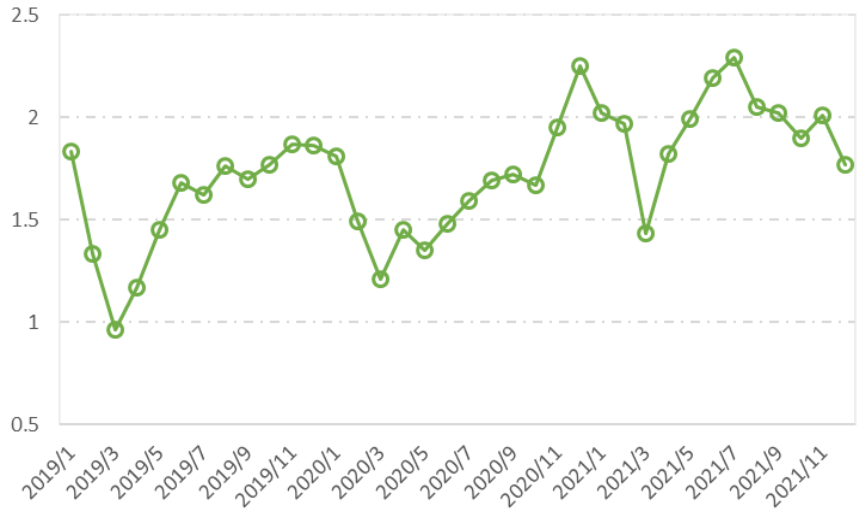
图6：2020Q1-2021Q3互联网行业数字化人才去向



数据来源：猎聘大数据研究院

随着金融行业转型进入新阶段，金融行业不再停留在科技赋能，而是将数字化要素嵌入到产品创新、决策流程、用户运营等全流程体系中来，因此人才需求不再仅仅局限于技术类人才，而是拓展为有数字化思维、有金融背景的复合型人才。

图7：2019-2021年金融行业数字化职能人才紧缺指数分布趋势



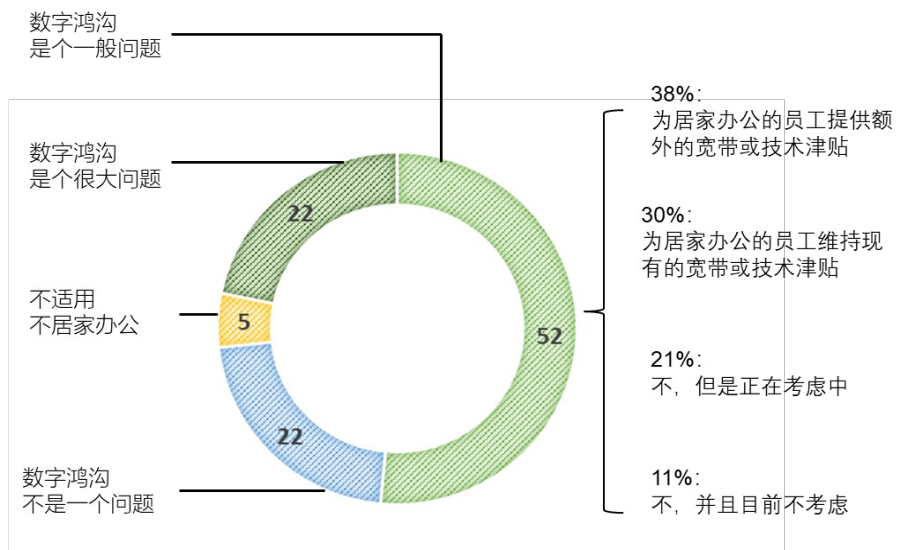
数据来源：猎聘大数据研究院

人力需求变迁

存量数字化人才较少，
远程工作，弹性工作存在可能性，但存在沟通成本问题。

美世咨询的研究报告显示，65% 的人力资源负责人表示，即使他们继续上调工资，也无法在公开市场上找到未来所需的人才。这也就意味着，在面对快速到来的数字化时代，存量的数字化人才并不多。因此，为现有的员工提供新技能培训正变得越来越重要。调查显示，为了应对未来可能出现的更多的远程工作场景，41%的公司把新兴技术作为重点技能培训方向，并且42%的企业认为应该为员工提供相关的技能培训，与此同时74%的HR认为数字鸿沟将成为持续的问题。

图8：74% 的 HR 认为数字鸿沟将成为持续的问题



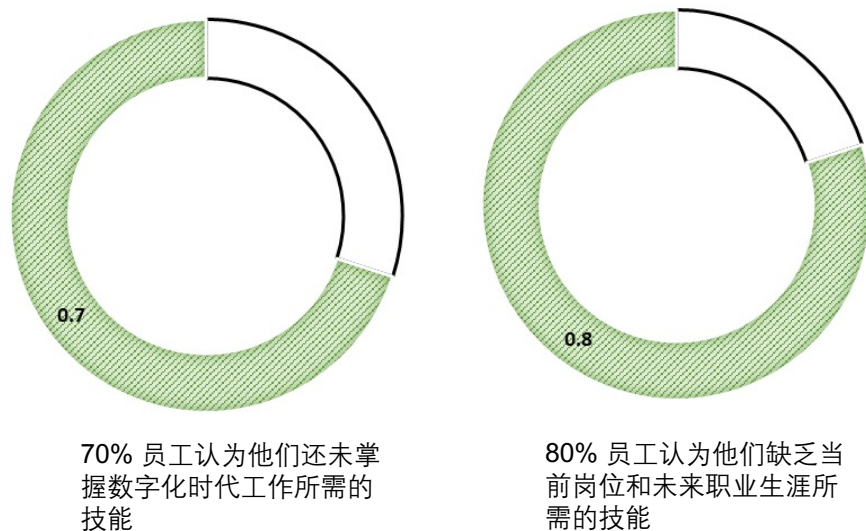
数据来源：猎聘大数据研究院

技能需求变迁

数字化时代所需技能大面积欠缺，高校毕业生亟需提升数字化技能。

IT调研与咨询服务公司Gartner 在《工作技能的升级与转变 (changing Skills Survey) 》调查中访问了 7000 余名中国员工以评估他们在当前工作方面所需技能的熟练程度。其中，70% 的受访者认为他们还没有掌握今天数字化时代工作所需的技能。80% 的受访者认为他们既缺乏当前工作岗位所需的技能，也缺乏未来职业生涯所需的技能。

图9：中国员工对自己数字化所需技能掌握情况的评判



数据来源：猎聘大数据研究院

总体上看，伴随数字经济发展的推进，金融行业对拥有数字化思维的金融人具有越来越大的需求，但同时，对掌握数字化技能也要求越来越高。把握数字时代发展趋势，提升数字化技能，对金融学子而言，显得更加的现实和必要。

53.02%

43.43%

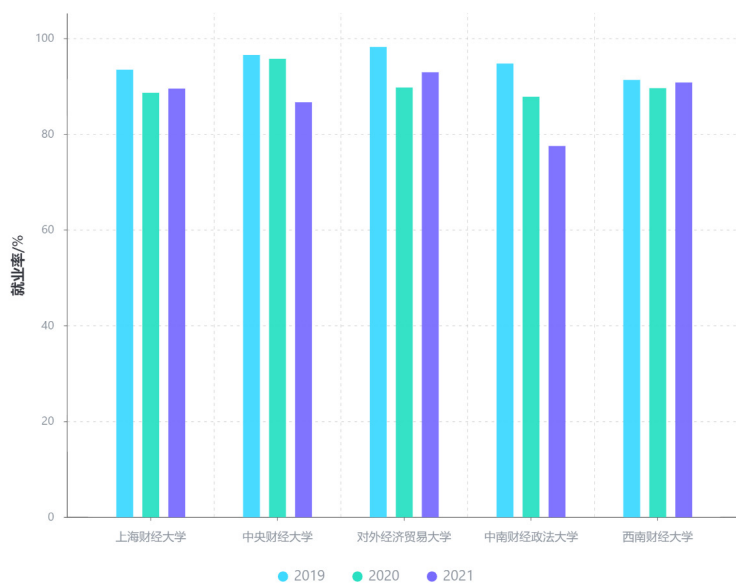
特征1.财经类学子就业特征

从数量来看

整体就业略显疲态，各
专业内部分化明显，毕
业生升学比例持续提升。

伴随经济下行和高校毕业生数量逐渐递增，供需差距加大，财经类学子就业情况近年来受影响较大。从录取分数看，逐年降温的财经类专业及院校录取分数线已是不争事实。从就业数据来看，5所211财经院校自2019年来就业率均呈现缓降态势。其中，中南财经政法大学2021届末就业率更是高达22.42%。

图10：上游5所211财经院校就业率变动趋势2019-2021



数据来源：各高校2019年-2021年就业质量报告

整体疲态下，不同财经类本科专业呈现分化态势。传统财会法学类受冲击明显，计算机复合类专业表现反超。根据可获得的部分财经类高校专业就业率数据，经管类常见专业之间的平均就业率有所差异。其中，法学类专业垫底，且与其他专业差距较为明显。而计算机这类财经类院校开设的新专业反而在就业率上有所反超。

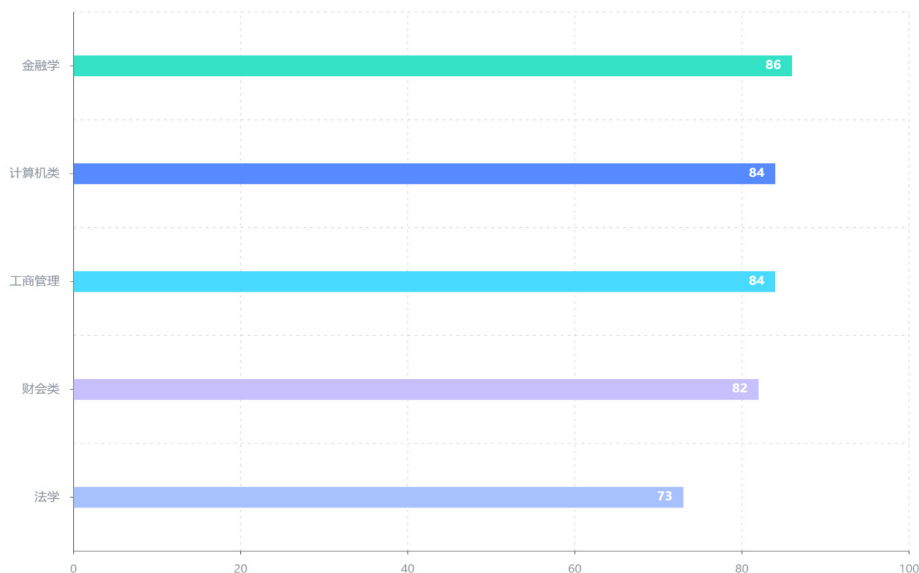
就业去向中值得关注的是，国内升学比例总体提升，且“二战”考研现象逐年增加。一方面，近年来研究生整体进入扩招期，在就业求职时提升学历方增加竞争力，同时，受疫情持续影响，

考研和升学

财经院校国内升学率上升
二战考研人数持续上升，“一战”上岸率仅为1%-5%

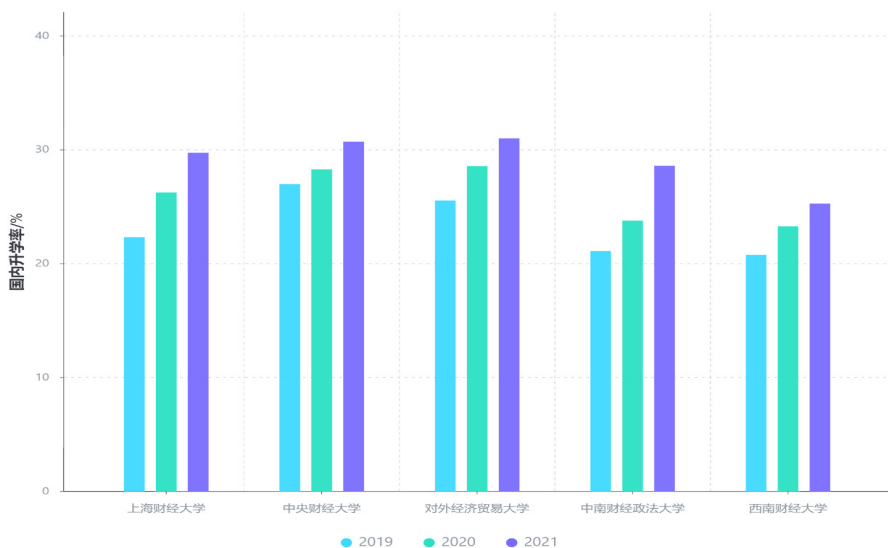
疫情之下，出国留学人数减少，所以财经类院校总体国内升学率上升。另一方面，我们也看到，“二战”考研人数明显提升。以金融专硕为例，一些名校项目如北大光华、央财等报录比为20:1，上财达到25:1，清华五道口更是超过35:1，而录取考生中“一战”占比在30%-50%左右，而这意味着“一战”上岸率在1%-5%的极低区间。

图11：不同专业平均就业率2021



数据来源：2021各高校就业质量报告

图12：五所211财经院校连续三年升学比例变化



数据来源：2019-2021高校就业质量报告

从质量来看

就业多元但集中银行

就业体制偏好明显

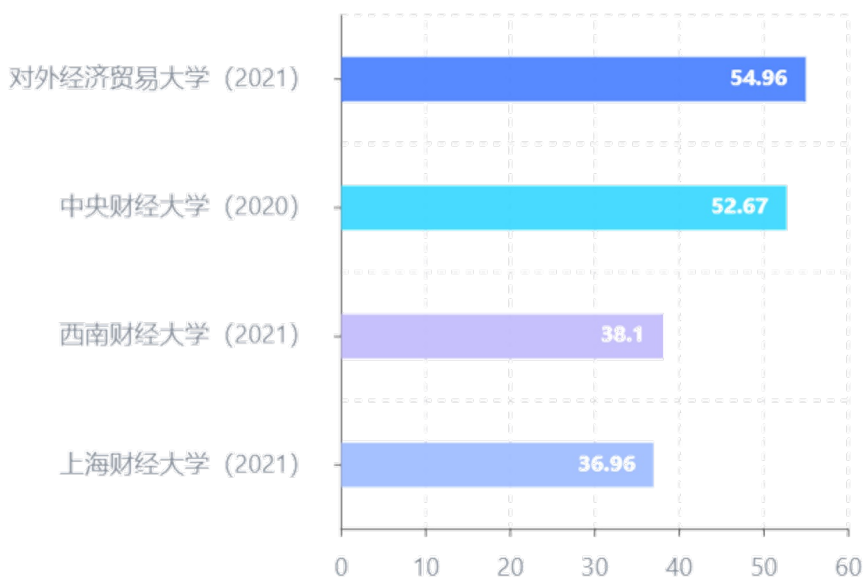
高校间就业差异化显著

头部效应和区位效应明显

从就业质量来看，财经类学子就业多元化，本科毕业生就业行业广泛，涉及包括金融、IT及互联网、教育行业、零售行业、创意等行业，但金融行业依旧是就业重点。根据30所财经类高校的综合数据来看，平均就业比例最高的依然是金融行业，达18.88%，其次是IT及互联网行业的10.17%，第三是租赁与商业服务业的9.52%。

金融行业细分中，财经类学子就业仍集中在银行。根据4所211财经院校2021年发布的就业质量报告，西财毕业生到银行就业人数占到金融行业就业的比例为38.1%，上财为36.96%，对外经贸为54.96%，央财2021年未发布报告，其2020年的数据为52.67%。值得注意的是，银行业均是该4所院校金融大类就业中人数占比最高的。

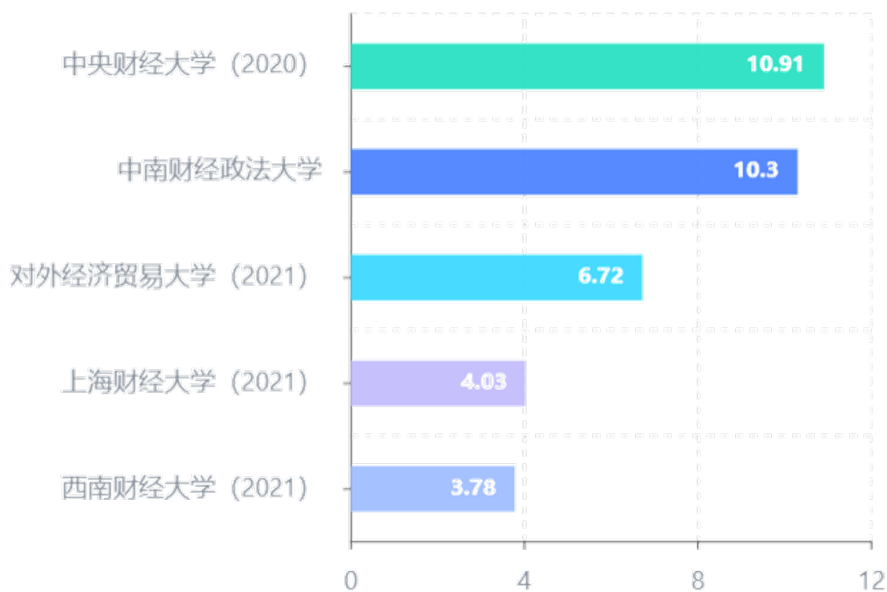
图13：4所211财经院校 银行占金融类就业比例



数据来源：2021高校就业质量报告

银行以外，财经类学子更偏好体制。从各高校披露的就业质量报告来看，近年来，越来越多的毕业生选择进入机关单位工作。对各财经类高校2020届毕业生选择在国家政府机关单位（不包含国家及地方基层项目）就业的毕业生比例进行排序，中央财经大学最高，为10.91%；中南财经政法大学其次，为10.3%；对外经贸大学6.72%；上海财经大学为4.03%。特别的，西南财经大学2020届为3.78%，2021届为10.37%，疫情发酵带来的职业倾向明显。

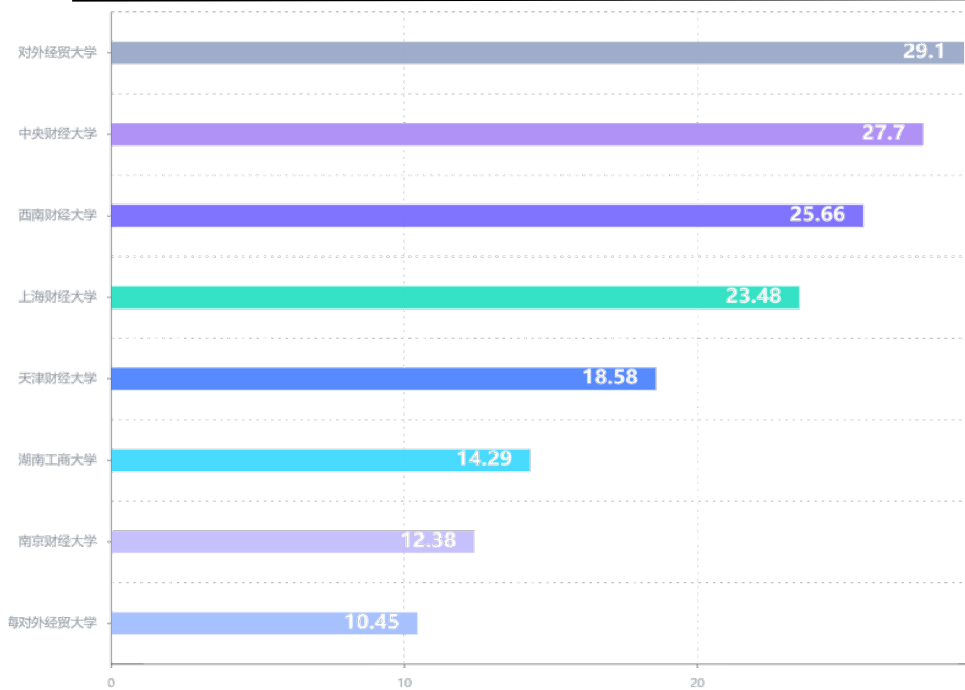
图14：5所211财经高校体制内就业情况



数据来源：2020年度各高校就业质量报告

财经类学子就业水平根据所在高校差异显著，学校“招牌”和“区位”两大因素在学生就业质量上起到决定作用。头部财经类院校“招牌”优势明显，是整体就业质量的关键性保障，如211财经类高校中，学生签约就业500强比例整体更高，就业质量相较更好。

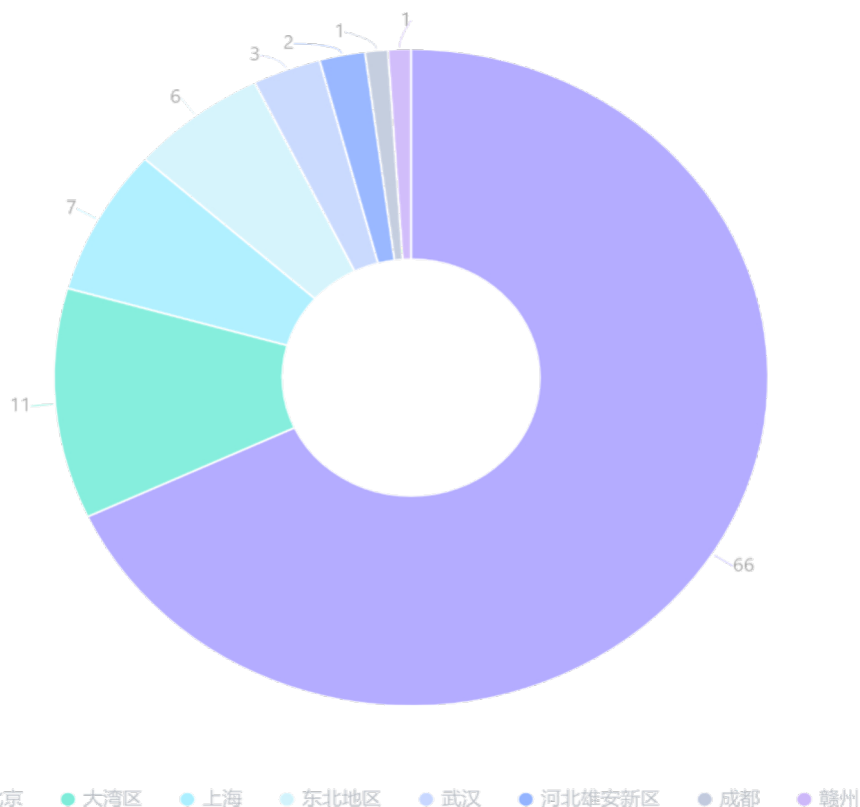
图15：高校最新一年去往财富世界500强企业比例



数据来源：2021各高校就业质量报告

区位差异因其地理优势而获得的就业资源的不同，决定了学生就业的差异化。以央企为例，央企总部多在北京（66家）、其次为大湾区（11家）、上海（7家）、东北地区（6家）、武汉（3家）、河北雄安（2家）、成都（1家）、赣州（1家）；其二级单位总部，多在北上广深宁杭汉蓉渝等较大的一二线城市或强省会城市。外资企业、大型民营企业总部多数也设立在以上城市，其下属企业及分支机构也少有设立在偏远地区的。非一线城市及非东部地区财经类高校毕业生就业地区，大部分就业集中在本省或邻近省份，如西南财经大学之于西南地区（蓉渝），江西财经大学之于东部地区（江浙沪）。此外，毕业生去向最多的还是北京、上海、广东、江苏、浙江等沿海一线省市。受限于距离成本、家庭等原因，很多毕业生的远距离择业会受到影响，因此不在以上城市的财经类高校毕业生，在就业方面不占优势。

图16: 央企总部分布图



数据来源：2021国资委监管央企名录

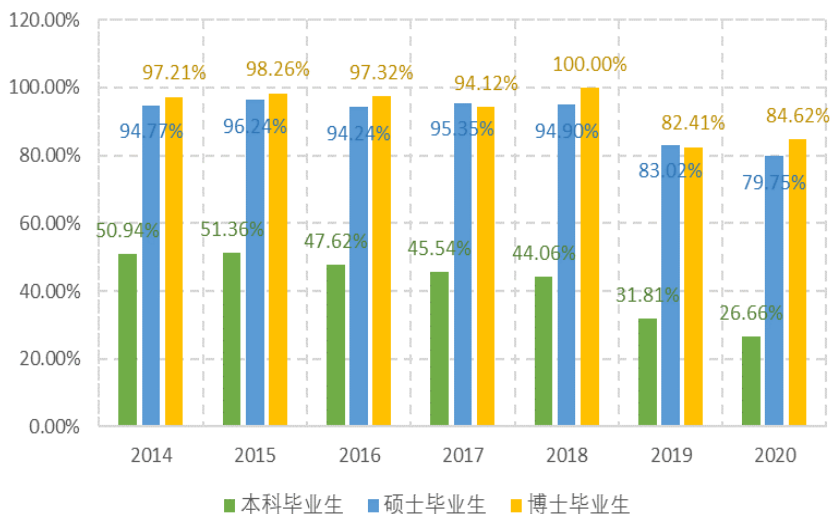
特征2.西财学子就业特征

整体特征

本科生签约就业比例下降，硕士、博士毕业生签约就业比例下降10%以上，就业压力大，就业结构调整较大，慢就业毕业生比重上升。

西财学子因属头部财经类院校，就业结构相对稳定，就业主体集中在金融行业。但2020年以来，受疫情和经济下行双重压力影响，西财学子在就业上受到了一定程度的冲击。从西财就业中心问卷调查数据来看，2022届毕业生中40.34%的本科生和60.70%的硕士生认为疫情对签约就业造成影响。从毕业生就业流向来看，本科生受到影响尤为显著，其签约就业比例从2014年的50.94%下降至26.66%。与此同时，硕士、博士毕业生的签约就业占比在近两年也从94%以上的高位下降至84%左右，降幅10%以上。整体而言，西财学子就业压力较大，需早做调整和引导。

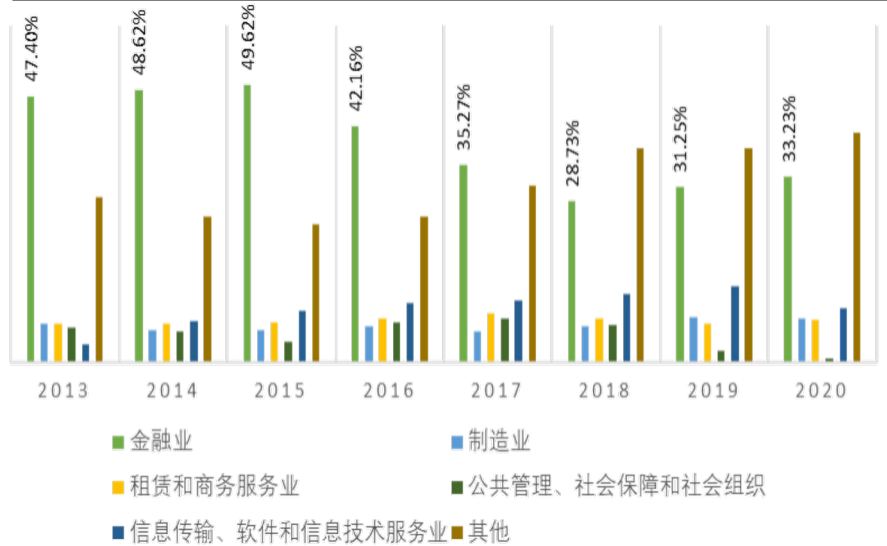
图17：西南财经大学毕业生历年签约就业占比



数据来源：西南财经大学2013年-2020年就业质量报告

分行业来看，西财毕业生中，本科和硕士毕业生主要就业于金融行业，占比都在30%以上，但同时占比均在下降中。其中，本科毕业生下降幅度显著，历年就业报告数据显示，西财本科毕业生从事金融行业比例占比从2013年的47.4%下降至2020年的33.2%，降幅达14.2%。

图18：本科毕业生签约单位行业占比



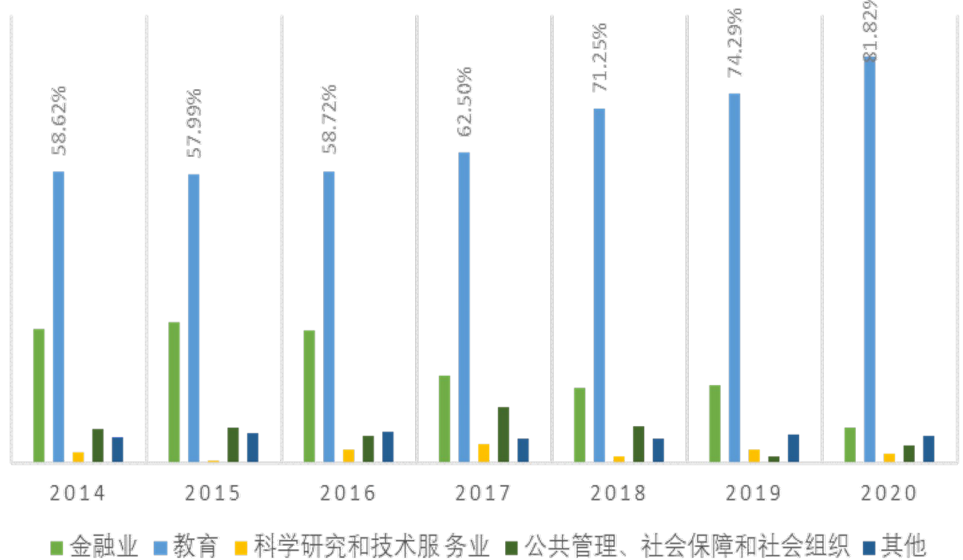
数据来源：西南财经大学2013年-2020年就业质量报告

而博士毕业生则绝大多数选择从事教育行业，且其占比持续上升，2014年占比为58.62%，至2020年已达81.82%。同时值得关注的是博士毕业生中选择从事金融业的占比从2014年的27.01%下滑至2020年的7.27%。博士毕业生就业方向单一，过度集中在教育行业，正逐渐成为趋势，就业“内卷”不断加剧。

行业特征

本科、硕士毕业生金融行业签约占比下滑，博士生趋向选择从事教育行业。

图19：西南财经大学毕业生历年其他（含考研和拟就业）占比



数据来源：西南财经大学2013年-2020年就业质量报告

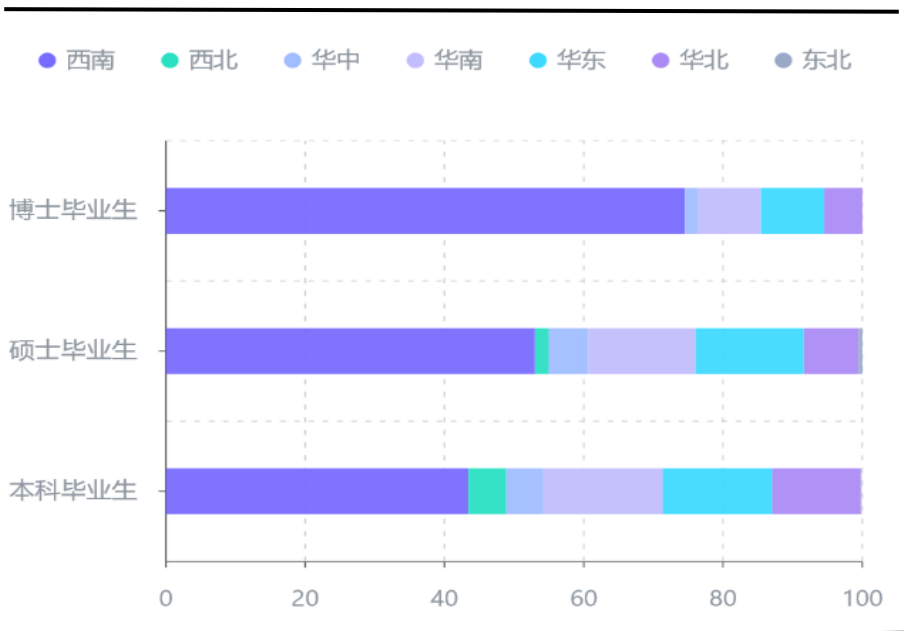
地域特征

半数以上毕业生在西南地区就业，其次集中在华南、华东、华北地区三大地区。京津冀、长三角、珠三角、成渝双城经济圈和一带一路地区就业比例较高。

从就业地区来看，西南地区为西财毕业生的主要选择，每年五成以上毕业生留在西南地区就业。华南、华东、华北地区就业人数其次，均在10%以上。西北、华中和东北每年吸纳毕业生人数最少，整体占比在10%以下。

本硕博毕业生中，就业于西南地区的本科毕业生占有所有就业本科毕业生的70%以上。硕士、博士毕业生情况相对相似，半数左右位于西南地区，其余则分布于华南、华东、华北地区，还有少部分位于华中与西北地区，毕业生就业地区比例与生源地来源比例大致匹配，毕业生流向在各个地区的占比总体趋于稳定。

图20：西南财经大学毕业生2020年就业地区别



数据来源：西南财经大学2013年-2020年就业质量报告

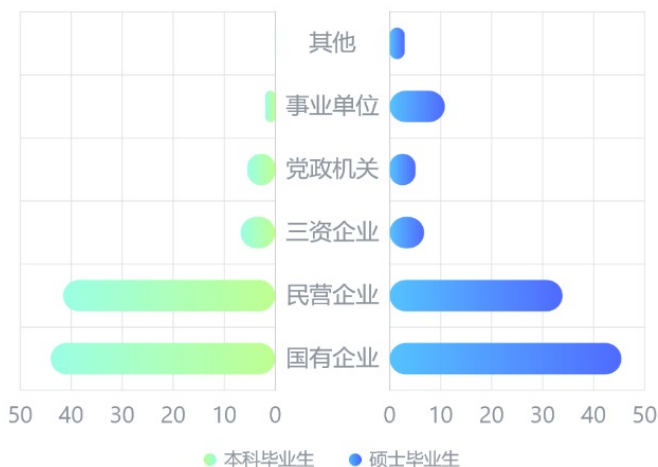
就业主体性质

本科与硕士毕业生签约单位主要为国有企业和民营企业；博士毕业生的主要签约单位为事业单位。

从毕业生就业单位性质来看，本科与硕士毕业生签约单位主要为国有企业和民营企业，其中，国有企业占比先下降后回升，总体上呈上升趋势，而民营企业占比表现与之相反，先上升后下降。据统计，本科毕业生签约国有企业占比从2013年占比49.6%下降至2017年的26.6%，后又上升至2020年的44.0%。硕士毕业生签约国有企业占比从2013年占60.3%下降至2015年的32.8%，2019年疫情后，“求稳”成为就业首先考虑的因素，西财学子国企就业比例明显提升，2020年西财毕业生国企就业比例达45.4%。

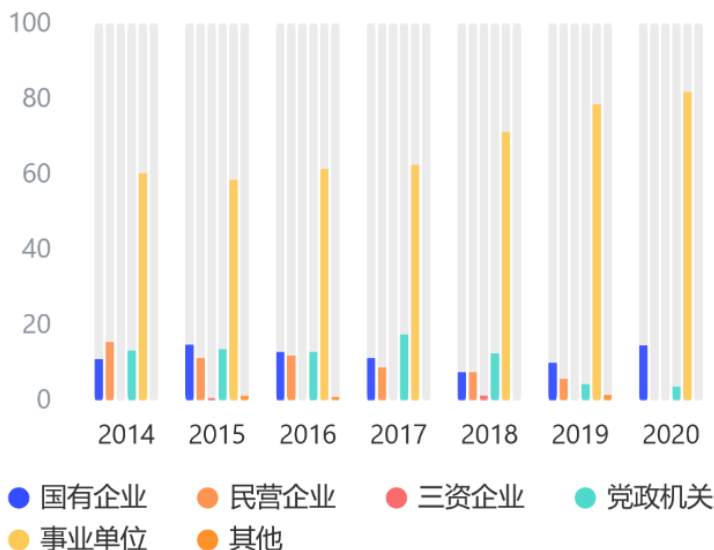
而博士毕业生的主要签约单位为则事业单位（高等院校），其占比从2014年的60.34%上升至2020年的81.82%，除此之外，博士在国有企业和党政机关就业占比在10%左右，其余类型2014年至2020年平均每年占比均不足10%，博士择业方向集中、趋同。

图21: 2020年本科毕业生签约单位经济类型变化 (%)



数据来源: 西南财经大学2013年-2020年就业质量报告

图22: 博士毕业生签约单位经济类型变化 (%)



数据来源: 西南财经大学2013年-2020年就业质量报告



02

就业趋势分析



三大就业要素分析

对三大趋势的分析核心目的是发现该行业的发展情况和就业情况，从而更好地帮助财经类学子进行择业和就业。

根据对高校毕业生和西财毕业生就业背景和特征的分析我们发现，地区、行业和岗位是求职就业需要首先考量的三大要素，而薪酬福利和职业发展路径等的诉求则在具体岗位上体现。因此，在本章中，我们将对地区就业、行业就业和职能岗位就业等三个方向进行就业趋势分析：

在地区趋势中，我们将重点关注当前就业中最受欢迎的城市发布的岗位数量和薪酬待遇，并通过人才活跃度观察城市的人才流动性，以此对比不同城市间的就业承载能力和就业趋势。

在职能就业趋势中，我们将重点关注财务和法律两类与财经类毕业生更匹配的岗位，并将体制内就业纳入到职能就业分析中来一同组成对职能岗位的趋势分析。

在行业趋势中，我们将重点分析金融行业中的银行、证券、保险等主流金融行业，同时加入基金、信托和咨询等行业的分析。最后，我们还将以概览的形式对新兴的大健康行业、高科技行业、汽车行业进行分析。

要素1.地区就业分析

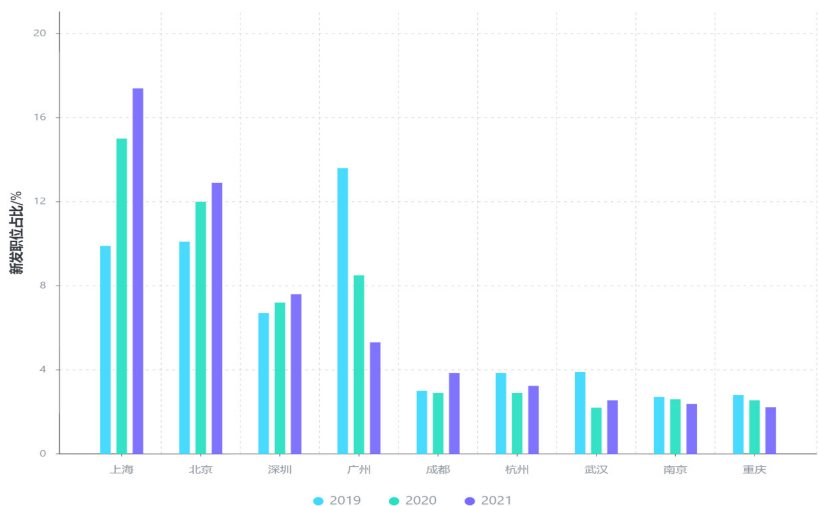
地区发展决定就业

上北深广是就业第一梯队，成都杭州武汉南京重庆等城市位列第二梯队，成渝发展机会值得关注。

毕业生求职就业的地区选择受多方面因素影响，包括生源地、高校位置、职业选择、人生理想等多重因素，但决定因素还是就业地域的发展情况和发展潜力，而其中与就业直接相关的就是发布岗位的数量和质量。

从地区发布岗位数量来看，猎聘研究院数据显示，“上北深广”等一线城市财经类新发职位需求连续三年领先，成为金融就业领域的第一梯队，是当之无愧的金融就业强势地区。但其中广州近几年发布数量降幅明显，究其原因，与其金融行业发展程度相关。2021年上海金融行业GDP为7973亿元，北京为7603亿元，深圳为4739亿，广州仅为2468亿元，规模远低于其他一线城市，金融行业的发展规模对岗位的需求影响明显。同时，属于第二梯队的成都、杭州、武汉、南京、重庆等城市金融GDP规模均相差不大，但2021年成都发布岗位数大幅增长，在建设成渝双城经济圈和西部金融中心的大背景下，成渝就业机会值得关注。

图23：金融业务类新发职位热门城市分布top9



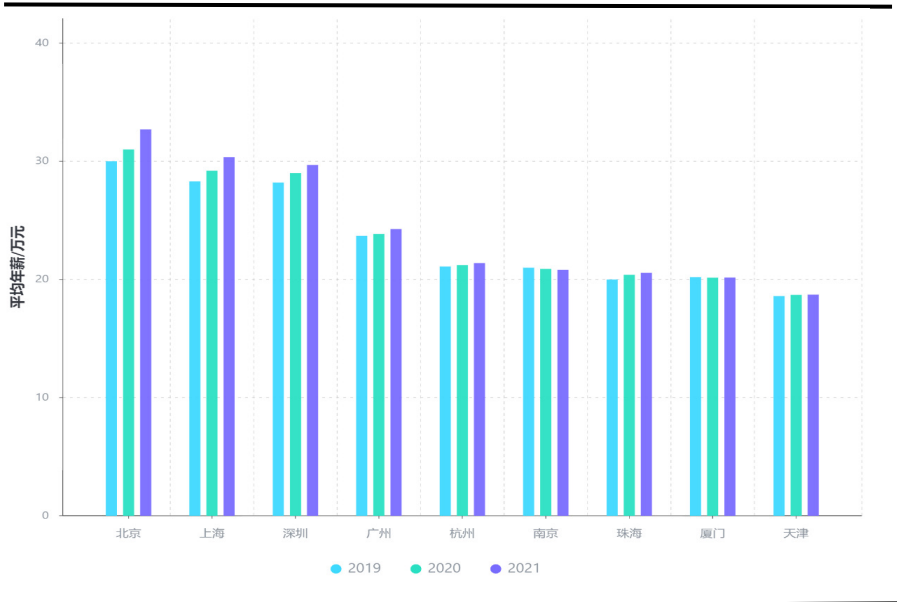
数据来源：猎聘大数据研究院

地区发展与收入：

上北深广不仅是就业第一梯队，同时也是收入第一梯队。华东华南薪酬最高，西南收入无一进入前列。

从薪酬福利待遇方面来看，2019-2021年，金融人才平均年薪在各城市间差异显著。其中属于第一梯队的北上深广分列前四席，属于第二梯队的城市中仅有杭州、南京两座城市进入前top9。同时，值得注意的是，在年薪top10中，华东占据五名，华南有三个城市，华北有两个城市，西南地区没有城市进入前十名，华东、华南等地区的城市在金融行业发展中具有绝对优势。

图24：2021金融业务类人才平均年薪top9与历年年薪



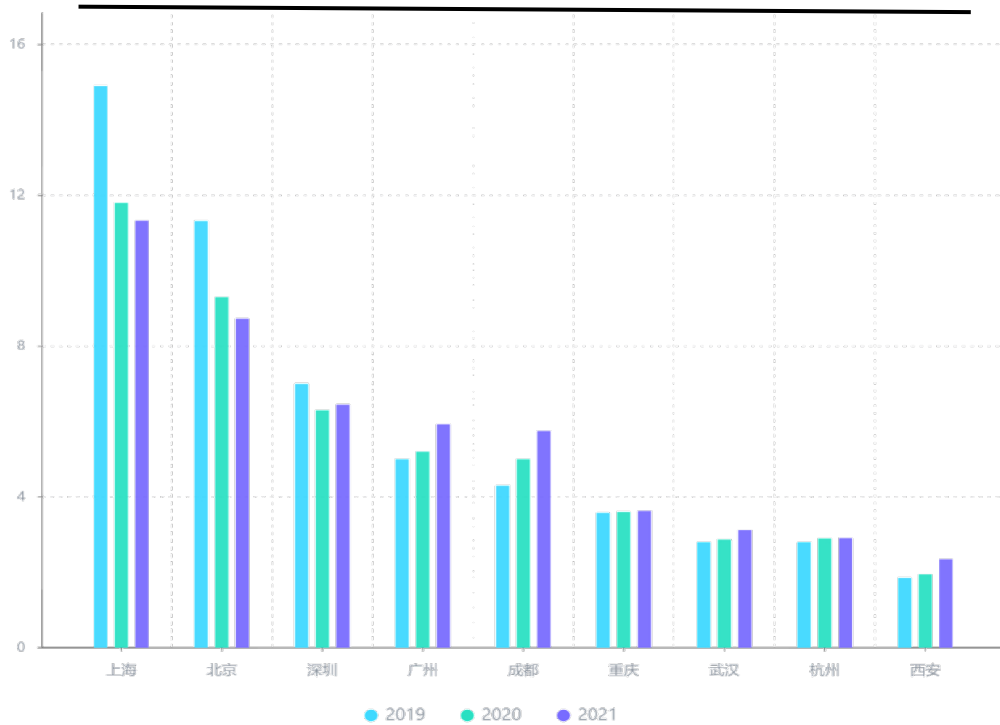
数据来源：猎聘大数据研究院

人才活跃度

一线城市对金融人才吸引力明显领先，新一线城市人才活跃度明显提升。

从人才活跃度上来看，一线城市金融人才活跃程度与就业发布岗位数和薪酬一致，均维持在第一梯队，新一线城市活跃度持续提升。根据猎聘大数据研究院金融业务类人才活跃城市排名，一线城市充分展现了对财经类毕业生的强大吸引力，整体活跃度明显领先全国。新一线城市方面，随着2021年《成渝共建西部金融中心规划》发布，成都、重庆推动金融行业发展，正加快形成具有竞争力的金融机构组织体系，成都、重庆金融业务人才的活跃度有明显提升。除成渝外，武汉、杭州、西安、郑州、南京、合肥、苏州等新一线城市的金融业务人才活跃度也呈现上升趋势。

图25：金融业务类活跃人才城市分布top9

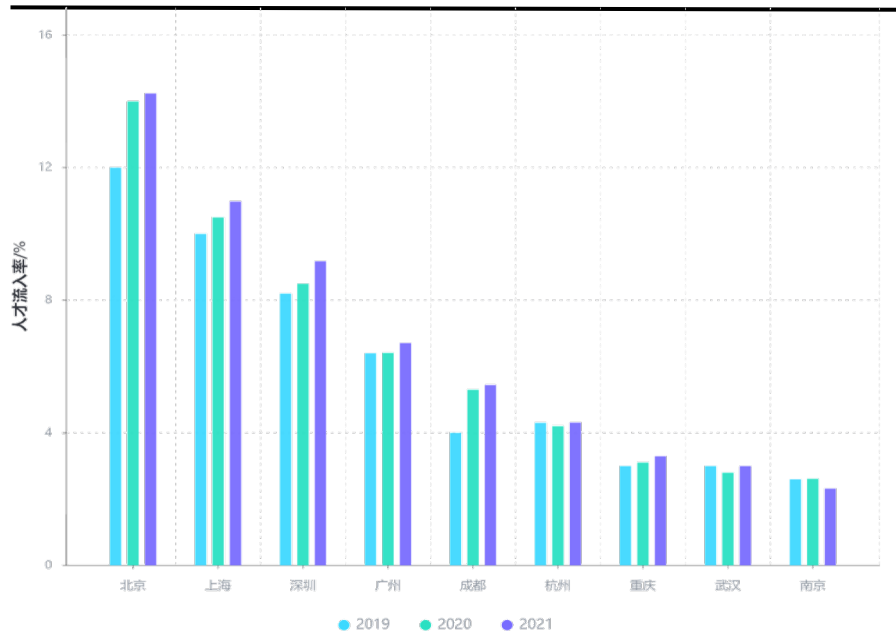


数据来源：猎聘大数据研究院

一线和新一线城市金融人才的活跃度提升，充分说明金融行业就业集中在一线和新一线城市，且一线城市保持绝对优势。同时，我们也应该注意到一线城市虽然优势明显，但城市间人才流动性较大。根据金融业务类人才流入和流出数据，上海、北京流入或流出的金融业务人才均占比靠前，金融业务人才则呈现上升趋势。

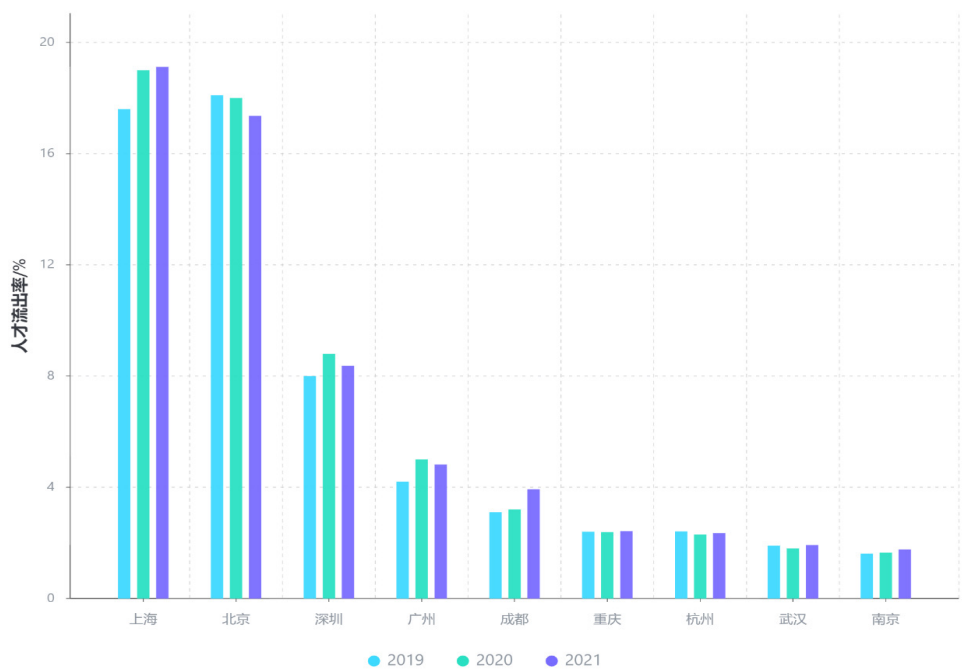
新一线城市的就业趋势潜力大，金融行业发展不容忽视。其中具有代表性的是成都、杭州、重庆、武汉、南京等新一线城市人才流入均呈上升趋势，而人才流出稳定低频，表现出持续的人才吸引力。而城市的行业吸引力离不开政府与企业的共同努力，以成都近年来的举措为例，近年来，成都大力推动数字经济和金融行业发展，而以成都银行为代表的成都当地银行设立理财子公司，提供了大量各类岗位，吸引了包括理财经理在内的众多人才。

图26: 金融业务类人才流入城市top9



数据来源: 猎聘大数据研究院

图27: 金融业务类人才流出城市top9



数据来源: 猎聘大数据研究院

要素2. 职能就业分析

职能岗位主要是指非业务部门的管理和支撑工作岗位，例如人事、行政、财务、法务等岗。职能岗位是通用岗位，可以在不同行业之间进行迁移。当然，伴随着数字化进程，职能岗位也逐渐要求复合型人才，但基本的职能素养和能力仍是必须的。

因为职能岗所涉及岗位多，不同的行业和公司对于岗位的诉求也不尽相同。为了更好的分析财经类学子的职能岗位就业趋势，在本章趋势分析中，我们将只对与财经类学子就业更为接近的财务和法律职能岗位进行分析，同时，因为体制内就业特征与职能岗位相似，我们也将体制内就业纳入职能岗就业进行分析。

在具体分析中，我们将通过对各岗位的薪酬待遇，求职热度等数据进行整理并给出趋势判断。

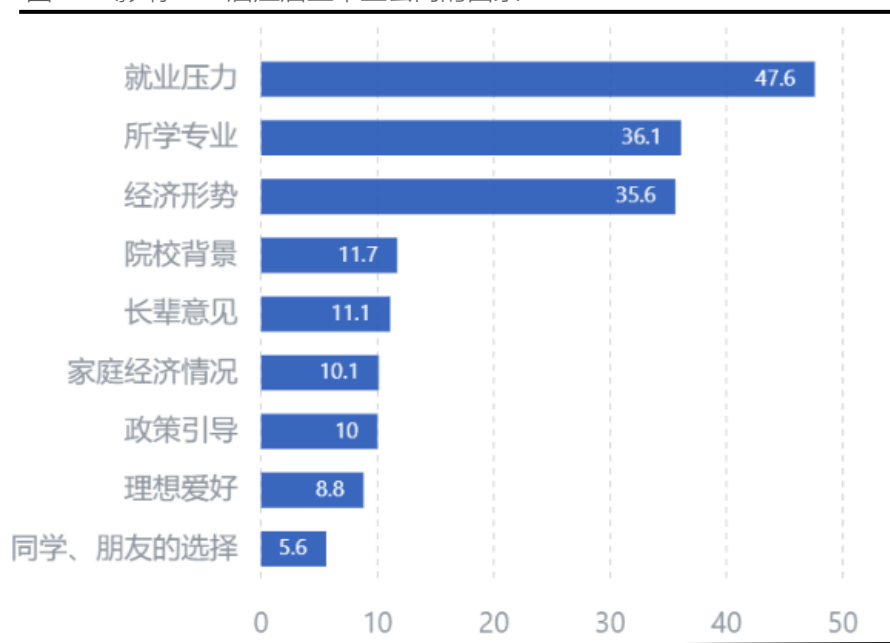


图28：财经类就业三大职能方向

体制内就业

近年来，越来越多的高校毕业生倾向于体制内就业。智联招聘发布的《2022大学生就业力调研报告》调查数据显示，有44.4%的毕业生希望进入国有企业、14.7%的毕业生希望进入事业单位就业、9.4%的毕业生希望进入国家机关单位，想进体制内企事业单位就业的比例合计高达68.5%，体制内就业受到热捧。而在影响就业的因素中，分别有47.6%、36.1%、35.6%的高校毕业生选择了就业压力、所学专业、经济形势三者作为影响就业的因素。可见，在疫情影响下，稳定、发展路径清晰的体制内就业正成为当前高校毕业生就业的首选。

图2.9：影响2022届应届生毕业去向的因素

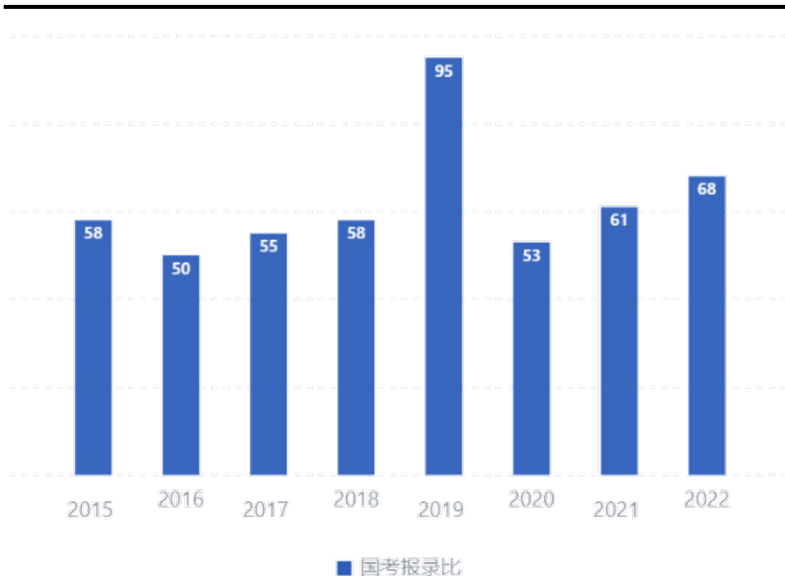


数据来源：智联招聘《2022大学生就业力调研报告》

“宇宙的尽头”是体制内就业压力加大，稳定的体制内就业重新成为毕业生首选。

体制内就业火爆，从作为体制内就业的国考数据上来看可见一斑。据公开数据统计，自2009年我国国考报名人数超过百万以来，我国国考报名人数已连续13年保持在百万以上，2022年国考报名人数更是创历史新高，达到212.3万人。与火爆的国考报名相比，每年国考岗位数量维持在2-3万个之间，报录比常年高居50以上，也就是说一个岗位就平均至少有50人报名竞争，2022年，国考报录比达68，仅次于因岗位招聘数量大幅下降而导致报录比上升的2019年。国考报名的持续火爆和疫情带来的巨大不确定性，导致体制内岗位越来越受热捧。

图30：国考历年报录比

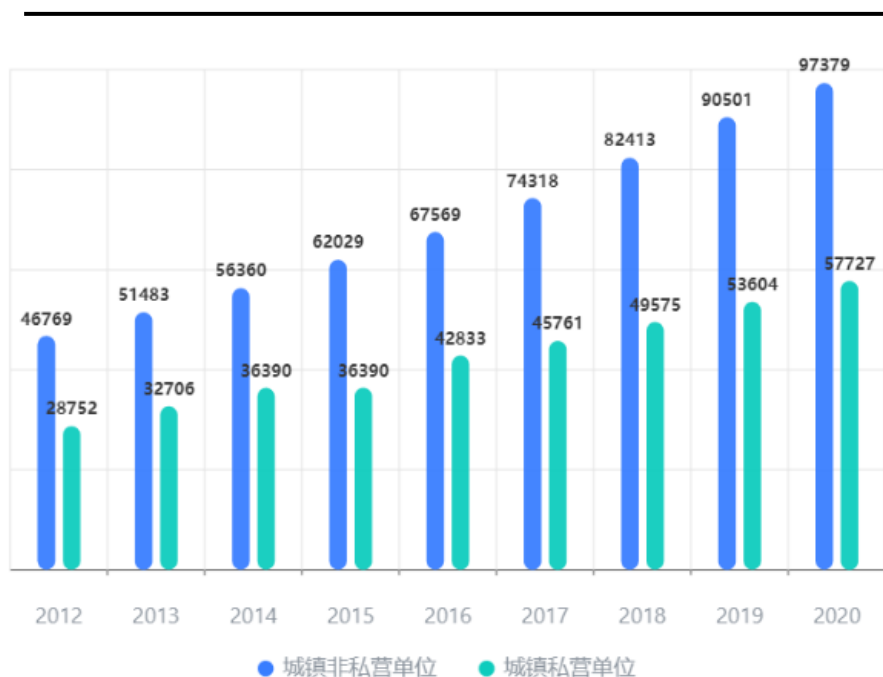


数据来源：公开数据整理

体制就业的收入稳定且高
全国而言，体制内就业薪酬待遇远高于私营单位。

而从薪酬方面看，体制内就业则优势更加明显，非私营单位的平均薪酬水平远高于私营单位。以城镇非私营和城镇私营单位从业人员平均工资为例，国家统计局数据显示，2012-2020年9年间，我国城镇非私营单位从业人员平均工资一直是城镇私营单位从业人员的薪酬水平的1.6倍左右，2020年更是达到了1.69倍，非私营单位薪酬待遇处于绝对领先地位。

图31：城镇非私营和私营单位历年平均工资



数据来源：国家统计局

财务管理

人才分化

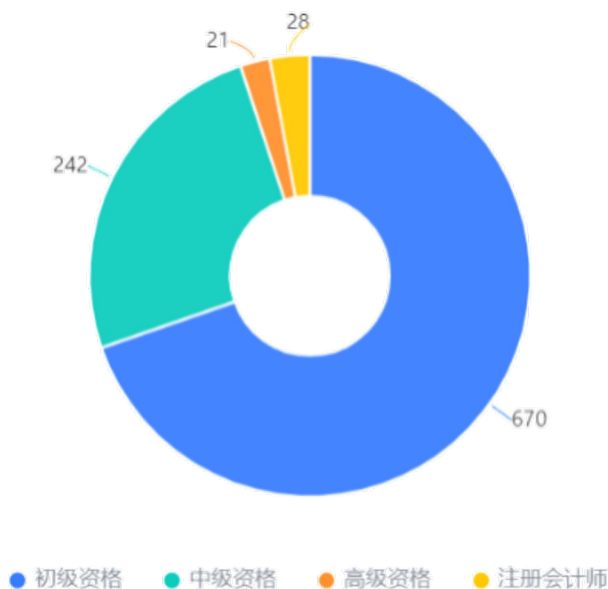
会计从业人员数量众多，
但高级人才少，交叉复合
型会计人才稀缺。

财经类学子相关专业岗位目前主要包含财务、法务和企业管理。一方面，这些领域本身通俗意义上，属于较为传统的老牌“工种”，竞争人数众多，单一来看的确存在饱遭诟病的胜者全赢、高度内卷、人才饱和问题；另一方面，当这些专业领域与国际化、数字转型、新兴业务绑定时又展示出1+1远大于2的功效，激发出迫切的人才需求缺口、与之相应的薪酬吸引力以及发展活力。

分析以上职能趋势的关键来源于两个要素：一是数字化转型的需要；二是对业务-管理新人才的需求。正如前文所述关于数字经济的发展态势，未来产业数字化的趋势将是财经类职能发展的重要推动。另外，各类新兴行业带来的就业机会不容小觑，而既懂业务又懂管理的新型“业务-管理”人才复合职能方向将是财经类毕业生需要把握的一大重点。

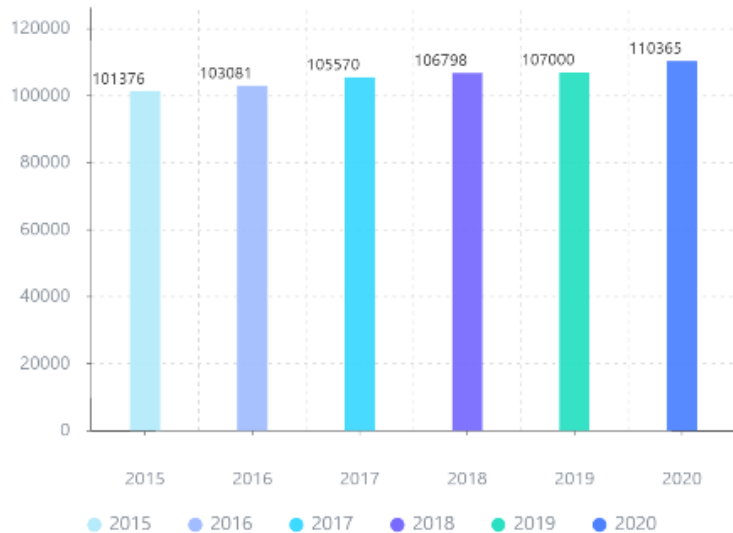
而实际上，当前全国财务人才市场两极分化明显，企业偏好对于财务加业务融合度高的人才。根据科锐国际2022年对资深行业专家的调研结果显示（下同），企业偏好的财务人才画像是：不仅财务基础扎实，更要理解企业业务和行业，甚至要能够根据业务进行预判。因此，特别是在一些诸如商业航天、新医疗、新科技等受资本青睐的新行业，复合人才的需求大增，预计能够拿到较为可观的薪酬与跳槽涨幅。

图32：2022年中国会计行业从业人员分类数量（单位：万人）



而从高级从业人员方面来看，我国注册会计师执业人员数量逐年增长，截至2019年底，全国注册会计师数量总计107000人。2020年突破11万人，增长至110365人，发展态势良好。而薪资待遇方面，科锐国际的人才发展报告数据显示，财务类高级审计经理以上岗位年薪起薪超过50万，跳槽涨薪幅度在15%~25%之间，高级财务人员发展前景良好。

图33：2015-2020年中国注册会计师数量变化情况（单位：人）



数据来源：中国注册会计师协会、前瞻产业研究院整理

图34：财务热门职位预测薪酬及跳槽涨幅



数据来源：《2022人才市场洞察及薪酬指南-科锐国际》

法律从业

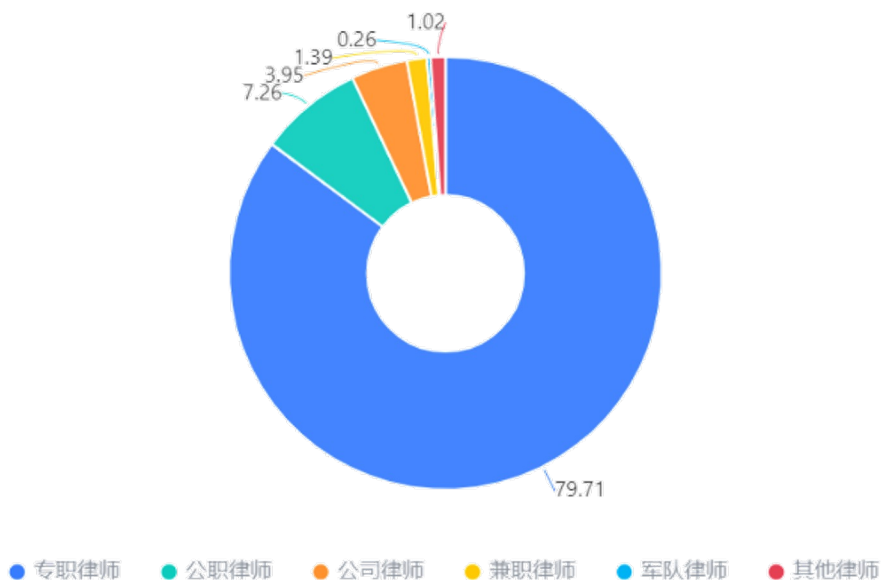
法律就业近年来进入饱和状态，加之法律毕业生从业范围集中在公检法等行业，专业对口窄，岗位偏少，法律专业被教育部连续多年列入红牌专业。根据司法部信息，截至2021年底，我国共有执业律师57.48万人，而2021年我国领取法律执业资格证人数达14.8万人。相较于其他行业而言，法律从业市场规模小，供给量充足，加之法律专业是经验型行业，需要长期积累案例方可在职业发展中取得竞争优势，当前律师年龄结构也显示，我国律师30-50岁从业人员占主要力量，占全部从业人员的约61%，法律行业对应届毕业生来说从事门槛较高。

法律就业

整体规模小，人才供给过剩，海外背景和境外法律是法律从业的热门方向。

从岗位细分来看，律师主要集中在律师事务所，在公司职能岗中较少。2021年我国专职律师45.82万多人，占79.71%，兼职律师1.39万多人，占2.42%，公职律师7.26万多人，占12.64%，公司律师2.27万多人，占3.95%，军队律师1500多人，占0.26%。由此可见，进入公司担任法务难度较大。

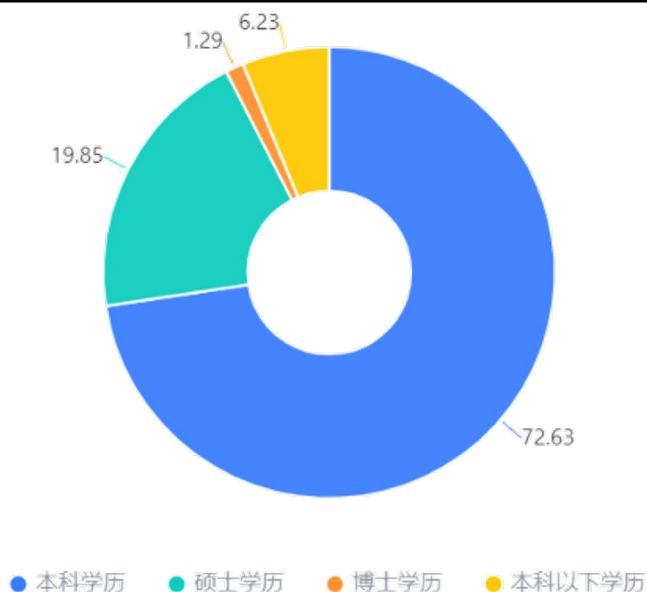
图35：各类律师占比（%）



数据来源：司法部官网2022年公布数据

从文化程度看，本科学历的律师41.75万多人，占72.63%，硕士研究生学历的律师11.4万多人，占19.85%，博士研究生学历的律师7000多人，占1.29%，本科学历以下的律师3.58万多人，占6.23%，在境外接受过教育并获得学位的律师8187人，占1.42%。可见，我国法律专业岗位在从业实际中，硕博及海归人数较少，相对而言具备竞争优势。

图36：法务热门职位薪酬及跳槽涨幅



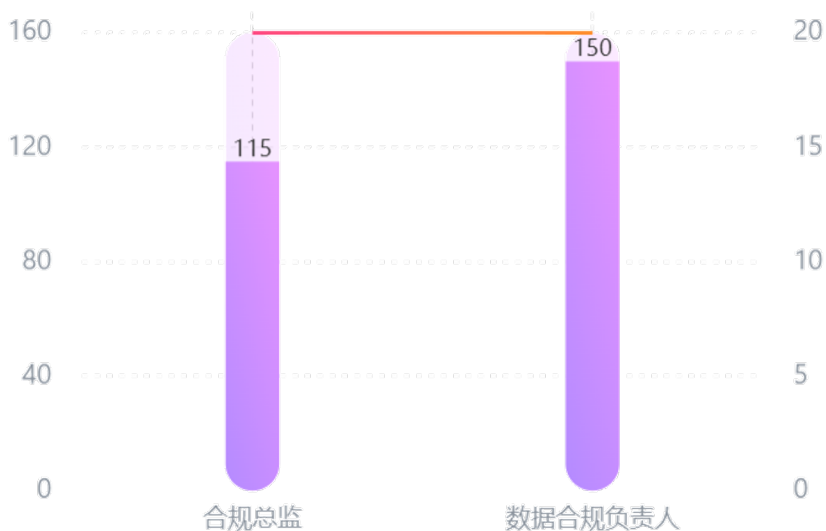
数据来源：《2022人才市场洞察及薪酬指南-科锐国际》

法律就业新趋势

支持境外法务事务、大健康、券商、高科技、大数据、IP等行业的法务人才需求旺盛。

值得关注的是境外法务职能岗，根据科锐国际调查显示，2021年我国境外法务支持、合规法务支持需求远胜过单纯的人民币投资法务支持岗位。大健康、券商、高科技和新能源行业是整个2021年的热点板块，越来越多的该类公司开始开拓海外市场并且合规意识不断增强，因此对于IP、支持境外法律事务的人才以及能够涵盖管制合规、数据合规、合规体系搭建的合规法务人才需求旺盛，预计年薪达150万左右，涨幅保持在20%左右，发展前景看好。

图37：法务热门职位薪酬及跳槽涨幅



数据来源：《2022人才市场洞察及薪酬指南-科锐国际》

要素3.行业分析

高校毕业生就业面临的第二大问题是对行业的选择，一个行业所处的时代和周期往往是一个人职业生涯的底色。比如在21世纪前20年，地产和互联网行业风起云涌，造就了无数传奇人物，而改革开放头二十年，进入体制和下海从事生产制造和商贸服务业成为当时的热门选择。

2021年，习近平总书记在出席世界经济论坛“达沃斯议程”时指出“人类正在遭受第二次世界大战结束以来最严重的经济衰退”。当前，全球经济进入衰退周期，各行业面临不确定性日益增大，因此，高校学子在选择就业行业时，就更有必要对行业进行充分了解。

根据对财经类高校就业特征的分析，我们将从大金融行业和新兴行业两个方向对未来就业进行分析。其中，大金融行业包括银行、证券、基金、保险、信托、咨询等；新兴行业包括大健康、高科技、汽车（新能源）等。

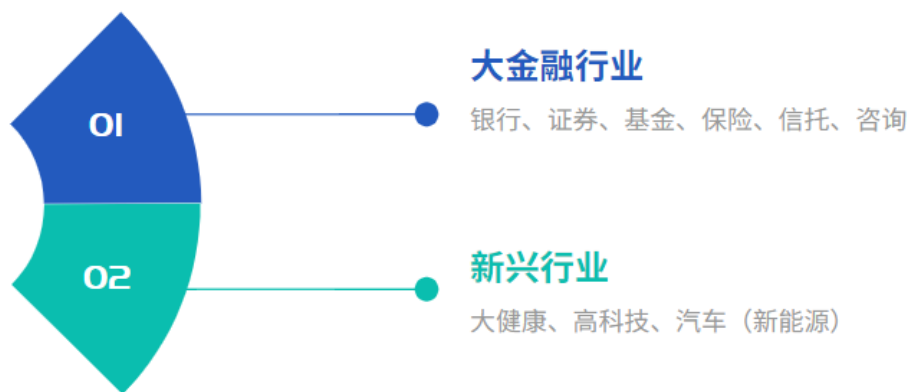
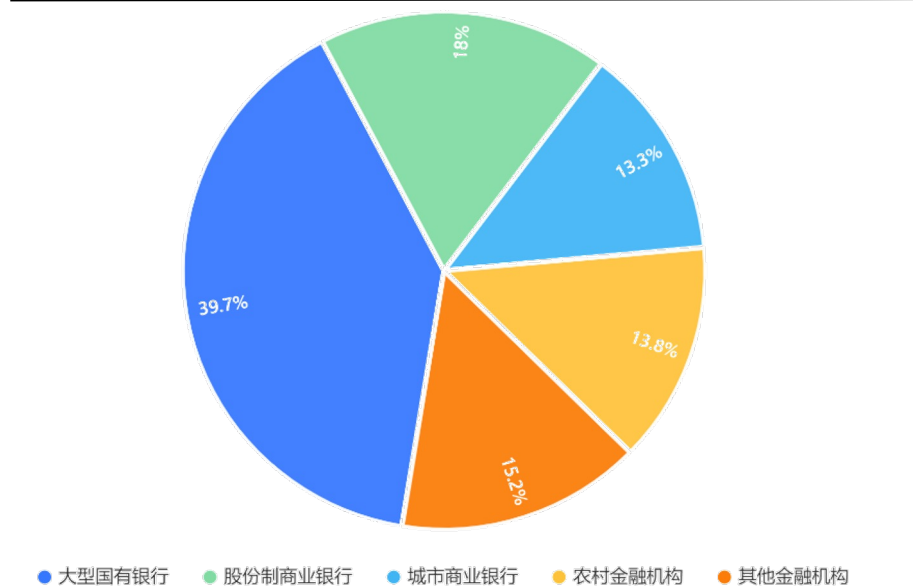


图38：行业分析的两大方向

银行业

资产方面来看，银行业是金融机构中的绝对龙头。人民银行2022年发布的数据显示，截至今年二季度末，中国金融行业总资产407.42万亿，其中银行业367.7万亿元，同比增长9.4%，占金融行业总资产的9成。细分来看，中国银行业金融机构资产份额占比如下：大型国有银行占比39.7%，股份制商业银行占比18%，城市商业银行占比13.3%，农村金融机构占比13.8%，其他类金融机构约占15.2%。其中商业银行作为银行业主体，占比71%，是银行业的主要收入来源，在金融行业中占有绝对优势。

图39：2022年2月中国银行业金融机构资产份额



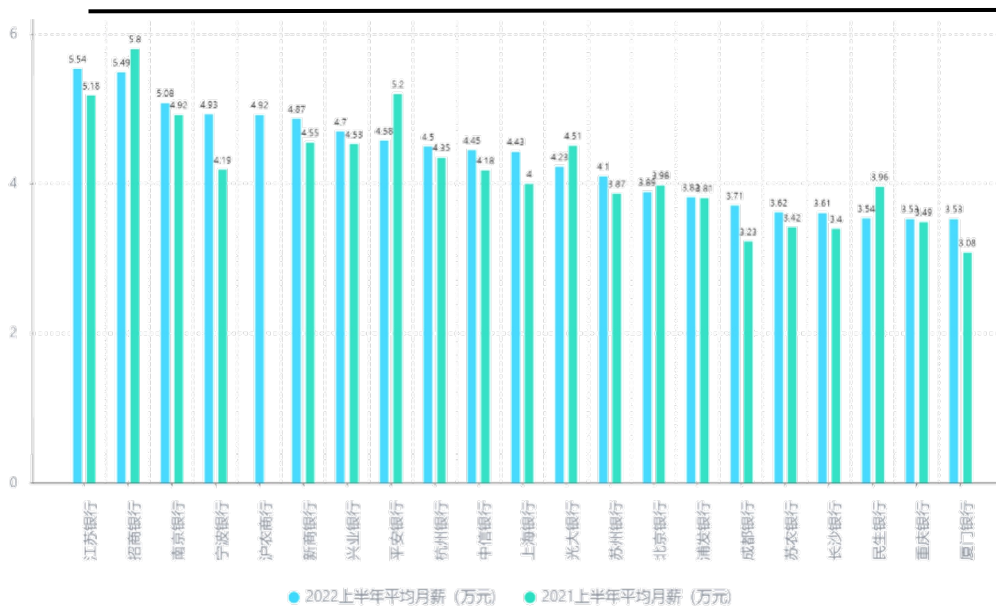
数据来源：中国银保监会

银行是金融行业绝对龙头
银行资产占金融资产的
90%，占金融行业从业人
数的25%，主力银行平均
薪酬保持在月薪2万元以
上。

从就业人数来看，银行业是我国金融行业就业主力军。人民银行数据显示，2020年我国银行业从业人员共有395万余人，约占我国金融行业就业人数的四分之一。

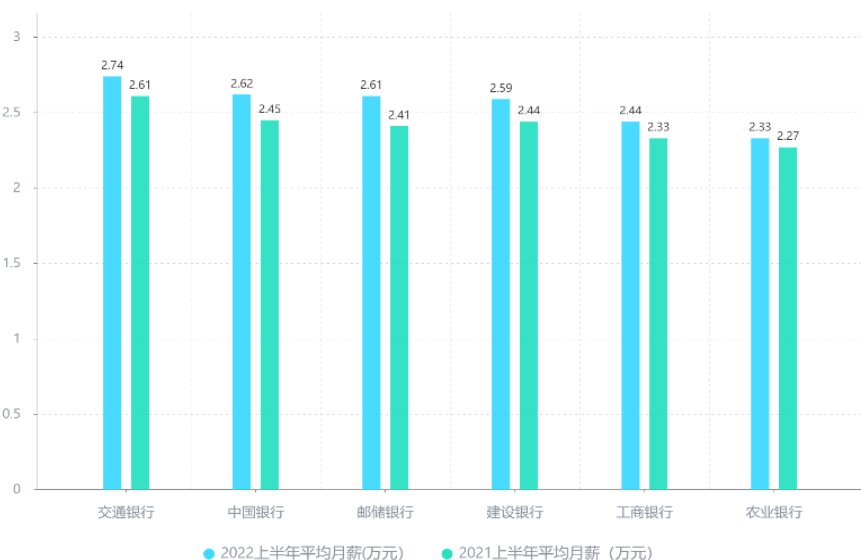
从薪酬方面来看，银行业薪酬水平在整个金融行业待遇优厚。2022年上半年42家A股银行公布的薪酬数据显示，2022年七成银行薪酬普遍上涨。其中，工农中建交、邮储等大行薪酬普遍增长，平均月薪在2万以上，宁波银行、厦门银行等多家城商行加薪较多，平均月薪在3万以上。传统高薪的股份制商业银行，如招商银行、平安银行、光大银行、民生银行等多家银行虽平均薪酬有所下降，但整体仍保持在3万元以上的高位。

图40：20家银行2022上半年和2021上半年平均月薪



数据来源：各银行年度报告

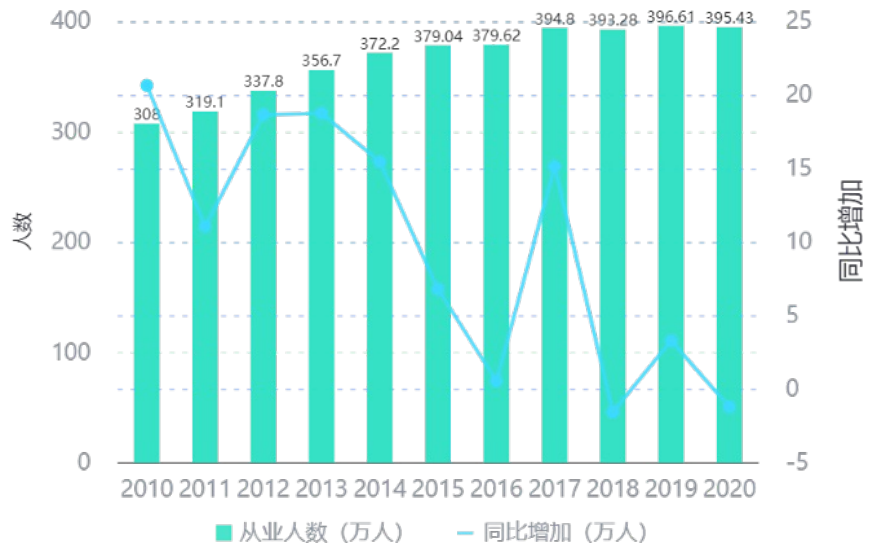
图41：5大国有银行2022上半年和2021上半年平均月薪



数据来源：各银行年度报告

从人才需求方面来看，近几年的招聘数据显示，银行从业人员规模自2018年出现负增长后保持在390万的相对稳定规模。鉴于金融行业在经济中的就业吸纳能力相对较低，结合银行业数字化转型战略的实施，银行从业人数维持稳定，银行就业人员即将由增量时代跨入存量替代时代。

图42：银行业从历年人数



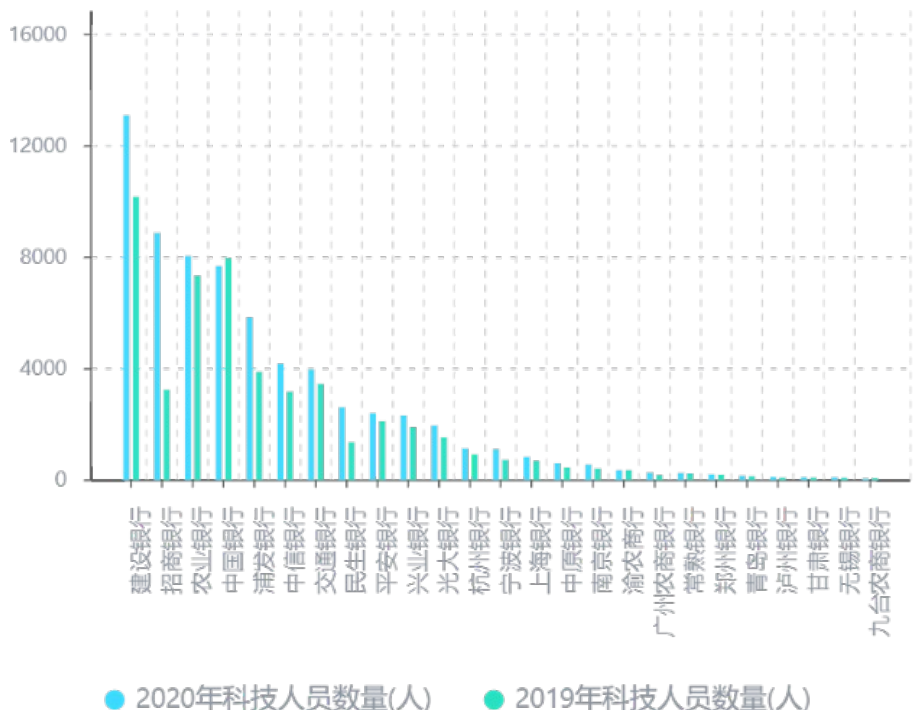
数据来源：根据中国人民银行《区域金融运行报告》整理

行业变革

从业人员数量稳定在400万左右，金融科技人才更受市场欢迎，需求量不降反增。

近年商业银行逐渐从被金融科技重塑的对象，逐渐演变为金融科技的“主力军”，科技子公司逐渐成为商业银行的“标配”。根据零壹智库对30家银行2019年和2020年的科技人员数量分析整理，在增长的25家银行中，人数增长超过1000的有5家，分别为招商银行增长5629人、民生银行增长1262人、浦发银行增长1961人、中信银行增长1008人、建设银行增长2926人。各银行持续加强科技人才的引入，复合背景能力人才需求热度增加。

图43：25家银行2019年和2020年科技人员情况



证券行业

近年来，我国证券行业蓬勃发展，截至2022年8月31日，A股上市公司4799家，总市值81.2万亿元人民币。我国自科创板开板和注册制开展以来，各地将提升上市公司数量纳入到地方政府施政方向中，如成都计划在2025年推动上市公司数量达到180家（2022年6月为135家）。政策利好促使金融服务实体，资本服务实业的速度快速提升。中国证券业协会发布的《中国证券业发展报告(2022)》披露，2021年我国证券行业承销债券15.23万亿元，同比增长12.53%，代理销售金融产品净收入206.9亿元，同比增长53.96%，集合资产管理计划规模同比增长75%，证券行业发展迅猛。

行业发展

上市公司连年增加，整体规模持续扩大。主力券商上半年人均平均收入超28万，远超银行业。

行业的发展，首先体现在从业人员的薪酬福利上。2022年上半年48家A股上市券商发布的数据显示，上半年上市券商前20名从业人员平均工资为28.8万元，远高于作为金融行业就业主体的银行。但同时，需要关注的是政策对于证券从业者薪酬的调整与规范。2022年，金融行业开始进行薪酬整顿，以推动共同富裕进程。相关单位也下发了相关指引或规范，如中证协发布了《证券公司建立稳健薪酬制度指引》、财政部金融司发布了《财政部关于进一步加强国有金融企业财务管理的通知》。因此，2022年，券商行业正经历着的“降薪潮”，较2021年，上市券商人均薪酬同比下滑了24%，仅8家券商人均薪酬在30万元以上，但待遇仍相对可观。

从业特征

从业人员学历和资历要求提升，硕士成为中高端岗位门槛，留学背景学历超20%，CPA、CFA等技能认证在行业内占据重要地位。

高薪酬带来的是对从业人员的高要求。截至2021年底，我国证券行业从业人员数量为35.98万人，36岁以上的成熟人才占比达41.68%，硕士学历占比33.43%。2021年9月，中国证券业协会主席安青松在2021金融街年会上表示，学历上，证券从业人员具有本科以上学历的占比超过了90%，具有境外留学背景的人才占比超过20%；资质上，具有律师资质的人才占比在4%，具有注册会计师(CPA)资质的人才占比超过了6%，具有特许金融分析师(CFA)资质、金融风险管理师(FRM)资质的人才占比均在1%左右；中高端岗位上，保荐代表人7299名，硕士研究生以上学历的占比80%，证券分析师3582名，硕士研究生以上学历的占比90%。中国证券行业人才队伍呈现出专业化、高学历、国际化等特征，人才队伍的素质、结构及稳定性不断优化和提升。

证券行业的人才就业结构和学历占比，直接反映了证券行业对从业者的经验、资质、学历方面的要求和门槛已经较高，且在可预计的将来将持续提升，未来证券行业就业竞争将更加激烈。

图44： 2022年上半年48家券商人均薪酬前20名

证券公司	2022年上半年人均薪酬 (万元)	2021年上半年人均薪酬 (万元)	人均薪酬 同比变动
中金公司	39.6	59.3	-33.3%
中信建投	34.7	35.6	-2.3%
国泰君安	32.6	34.3	-5.2%
东方证券	31.2	50.8	-38.7%
中万宏源	31.1	31.7	-2.0%
华泰证券	30.5	50.5	-39.5%
广发证券	30.2	45.1	-33.1%
国金证券	30.0	38.7	-22.6%
海通证券	29.7	37.9	-21.6%
浙商证券	28.0	43.0	-35.0%
东吴证券	27.6	28.1	-1.8%
中创阳安	27.4	37.4	-26.8%
财通证券	27.1	40.2	-32.5%
华鑫股份	26.8	21.7	23.3%
中国银河	26.4	27.9	-5.4%
中信证券	26.1	69.9	-62.7%
招商证券	25.0	46.0	-45.7%
东北证券	24.9	25.9	-3.8%
国信证券	23.2	27.1	-14.2%
东兴证券	23.1	22.6	2.4%

数据来源：同花顺、Wind

基金行业

行业发展

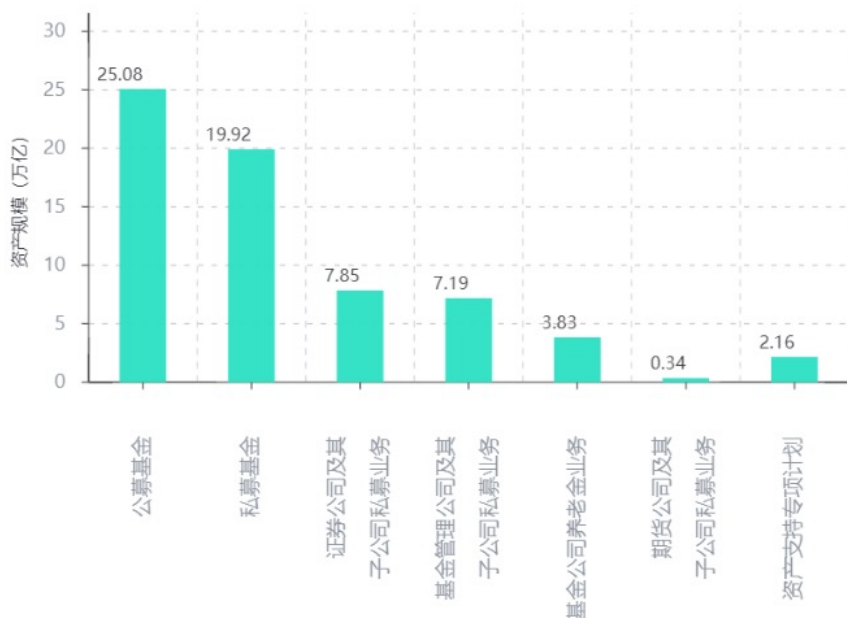
基金资产规模稳步提升，
行业发展迅猛，公募基金
管理规模超25万亿。

伴随着证券市场的火爆，广受求职者追捧的中国基金行业发展进入快车道。根据中国基金业协会数据公募基金行业数据显示，截至2022年一季度末，中国基金资产管理业务总规模约66.24万亿元。

分类来看，公募基金规模25.08万亿元，证券公司及其子公司私募资产管理业务规模7.85万亿元，基金管理公司及其子公司私募资产管理业务规模7.19万亿元，基金公司管理的养老金规模3.83万亿元，期货公司及其子公司私募资产管理业务规模约3490亿元，私募基金规模19.92万亿元，资产支持专项计划规模2.16万亿元。

规模之外，基金行业增长迅猛，截至2022年6月，股票基金净值约为24.7万亿元人民币，同比增长10%；债券基金净值为47.3万亿元人民币，同比增长38%。而私募基金从2021年Q2至2022年Q2，产品数量有所增加，同比增长31%。

图45：按产品类型分基金资产规模



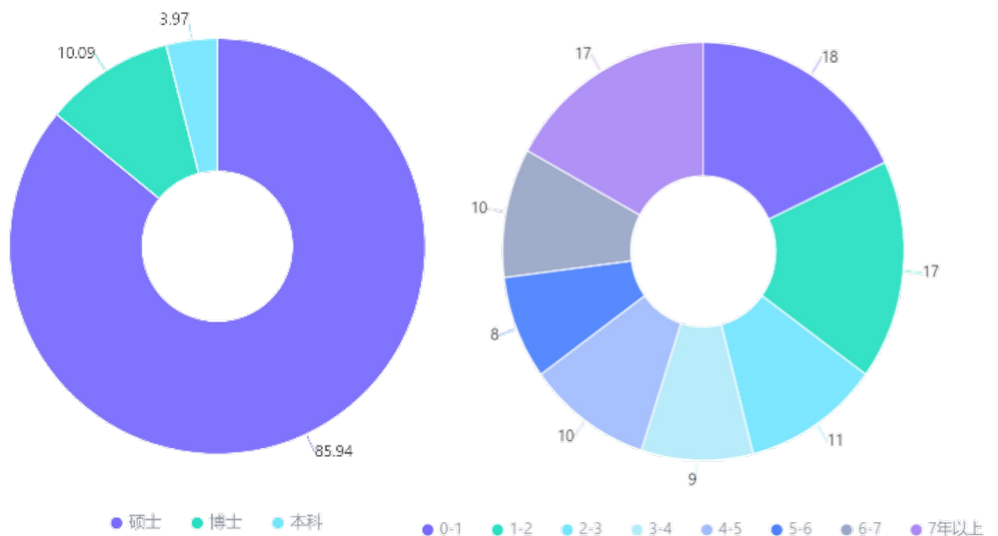
数据来源：中国证券投资基金业协会

从业特征

基金经理中硕士学位及以上者高达96%，年限高于7年者占比17%，呈现出高学历、高资历、高淘汰率的特征。

就业方面，基金行业一直以来高学历集中的行业，快速发展的中国基金业也不例外。2021年底，中国基金从业人员在册人数为82万人，截至2022年5月9日，处于基金行业塔尖位置的152家公募基金管理机构共有从业人员3.3万人，基金经理约为2844人，每家机构规模在23~1990人不等，66%的机构规模在200人以下。从业人员学历结构以本科和硕士为主，而优秀人才尤其是基金经理以硕士和博士为主。根据对现有2844名基金经理的学历进行统计，其中具有硕士学历者共计2444人，具有博士学历者287人，硕士学历及以上者高达96%，本科学历仅占4%不到。观察其从业年年限，基金经理平均从业年限为4.18年，年限不足2年者占35%，高于7年者占比17%，基金行业高端岗位高学历、高资历、淘汰率特征明显。

图46：2844名基金经理学历分布及2022年基金经理从业年限构成



数据来源：中国证券投资基金业协会

保险行业

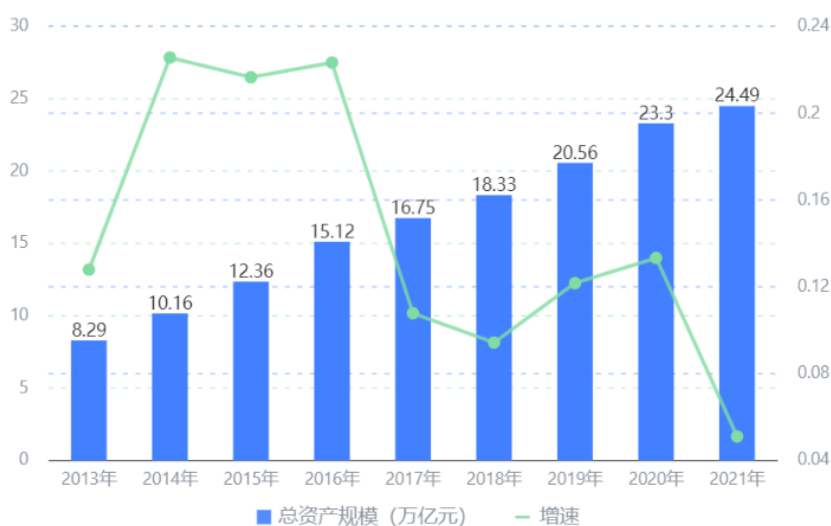
行业现状

保险行业管理资产规模和净资产规模持续攀升，市场参与主体数量持续上涨，当前仍在快速发展中。

保险行业属于金融行业中的三大行业之一，我国保险行业起步较晚，自1996年始，迄今不过26年，行业仍在发展中。

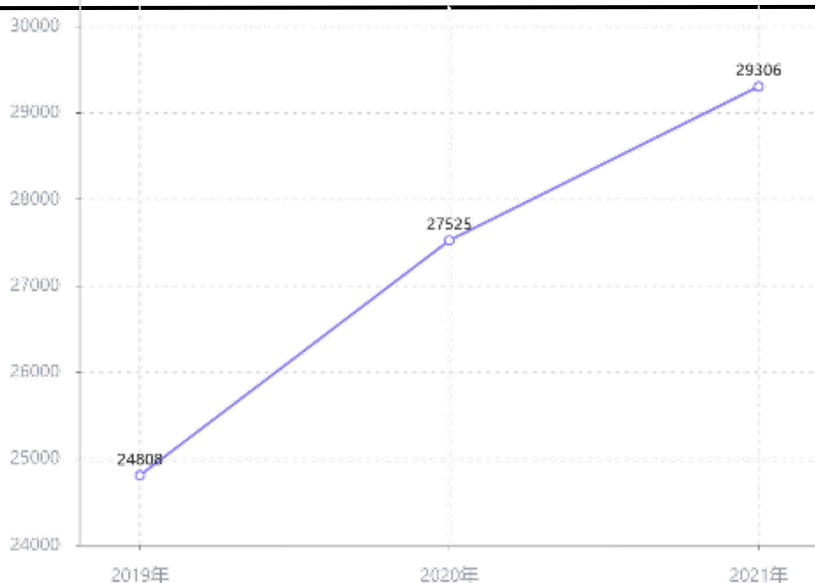
从发展规模和速度来看，中国保险业总资产规模和净资产稳步上升。据中国银保监会数据，中国保险行业总资产规模从2011年的7.35万亿元，一直持续稳定上升，2021年规模达24.89万亿元，10年3倍，成为银行、保险、证券中的第二大行业，同时，净资产也增速明显，2021年净资产同比增长6.5%达2.9万亿元，发展态势迅猛。

图47：2012-2021年中国保险行业总资产规模情况



数据来源：中国银保监会，华经产业研究院整理

图48：2015-2021年中国保险业净资产变化情况（亿）



数据来源：中国银保监会，华经产业研究院整理

从市场主体上看，保险行业主体数量持续增加，国家统计局数据显示，2010年至2019年，中国保险系统机构数量由142家上升至235家，其中，中资保险公司机构由81家增长到160家，保险集团数量由8家增加至14家。保险市场参与主体的增加反映了我国保险市场的整体繁荣，同时更多的是为保险行业带来了更多的就业机会。

图49：2010-2019年保险系统机构数情况（单位：家）

指标	保险系统机构数	保险集团公司数	中资保险公司数	中外合资保险机构数
2010年	142	8	81	53
2011年	152	10	90	51
2012年	164	10	101	52
2013年	174	10	109	55
2014年	180	10	113	57
2015年	194	11	126	57
2016年	203	11	135	57
2017年	222	12	145	57
2018年	229	12	158	59
2019年	235	14	160	61

数据来源：中国银保监会

从业特征

保险行业从业人数众多，销售占主导地位，淘汰率高，受疫情影响保险营销人员降幅巨大。

从保险行业就业情况来看，从业人员主要分为外勤和内勤两大部分，外勤主要是业务员，内勤则是中后台业务，包括核保、精算、人事、财务、行政等职能岗位，一般要求与同岗位相似，精算等岗位需要相应资质（当前无准确学历及从业人数数据披露）。外勤方面，保险行业因其业务开展的特殊性，自在我国展业以来即以人海战术著称，因此对外勤人员学历和专业度要求不高。2021年，中国银保监会公布数据显示，全国执业登记的销售人员641.9万人，其中，高中学历占比47.1%，大专及以上学历占比38.5%，初中及以下学历占比14.4%。且代理制销售人员占比92%，员工制销售人员占比6.5%，其他合同类型销售人员占比1.5%，合同制员工总计9%。

新冠疫情以来，各大保险公司也对保险代理人的人海战术也做了调整，大量保险企业开始收缩保险代理人数量。例如人保寿险大个险营销员从41万人降至25万人，降幅接近40%；新华保险个险销售人数半年时间从60.6万人减少到44.1万人，降幅为27.2%。

图50：五大上市系寿险个险营销员(万人)

公司	2021H1末	2020末	较年初	幅度	2019年末	2018年末
中国人寿	115	137.8	-23	-16.50%	161.3	143.9
中国平安	87.8	102.4	15	-14.30%	116.7	141.7
中国太保	64.1	76.6	-13	-16.30%	79	84.7
中国人保	24.9	41.4	-17	-39.90%	39.1	24.6
新华保险	44.1	60.6	-17	-27.20%	50.7	37
合计	335.9	4188	-82.9	-19.80%	446.8	431.9

数据来源：中国银保监会

人才要求

数字化人才，专业化人才需求增加，监管部门引导保险人才提升数字化水平。

目前，保险行业处于行业转型时期，中国保险行业整体增速的下行，保险行业从业人员精简，逐步向专业人才、高学历人才靠拢。2022年，银保监会印发了《关于银行业保险业数字化转型的指导意见》指出，各大保险机构要大力引进和培养数字化人才。鼓励选聘具有科技背景的专业人才进入董事会或高级管理层。注重引进和培养金融、科技、数据复合型人才，重点关注数据治理、架构设计、模型算法、大数据、人工智能、网络安全等专业领域。积极引入数字化运营人才，提高金融生态经营能力，强化对领军人才和核心专家的激励措施等。保险行业内勤从业人员招聘要求预计将更加复合多元，门槛也将相应提高。

信托行业

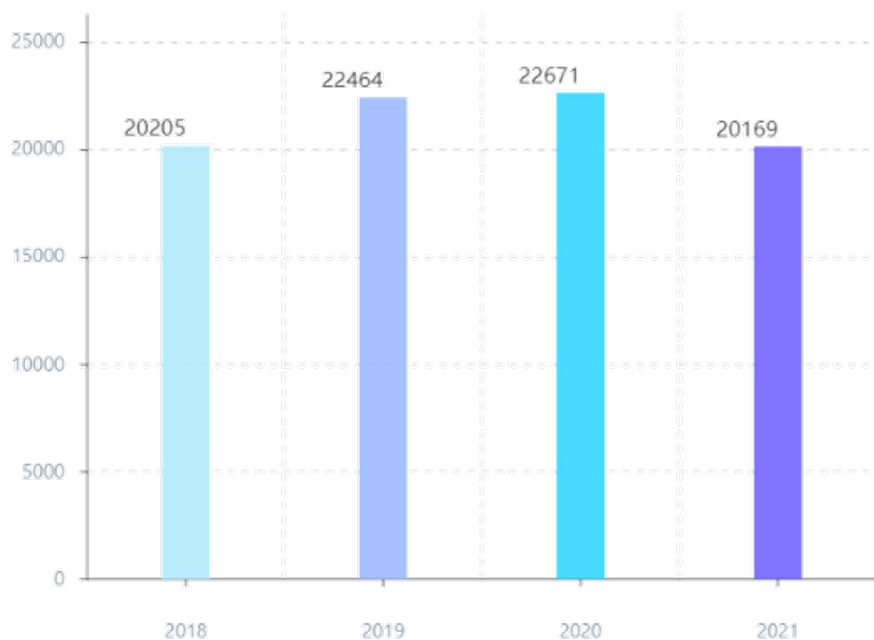
行业情况

受信托行业转型影响，信托营业收入、员工数量有所减少，行业发展受阻。

信托行业是金融行业中的重点行业，根据信托业协会披露，截至2021年末，信托行业受托资产规模余额20.55万亿元，规模小于证券和保险行业。自2018年资管新规出台以来，银信类通道受阻，经历了三年的监管收紧和业务调整，信托公司当前正步入转型调整期。2022年上半年已公布的56家信托公司财务数据显示，信托行业整体经营业绩下滑，2022年营业收入总额为575.44亿元，同比减少14.34%。其中，信托业务收入总额为373.58亿元，同比减少13.86%，固有业务收入总额为201.87亿元，同比减少15.21%。

行业遇冷导致从业人员减少，据统计，由于受信托融资类业务继续压降、信托行业转型等各种因素影响，61家信托公司当中，有超过30家信托公司减少了员工人数。从业人数方面，68家信托公司公开数据显示，2021年信托业从业人数下降10%左右至20169人，重回2018年就业规模。

图51：2019-2021信托从业人数变化情况（单位：万人）



数据来源：根据公开资料整理

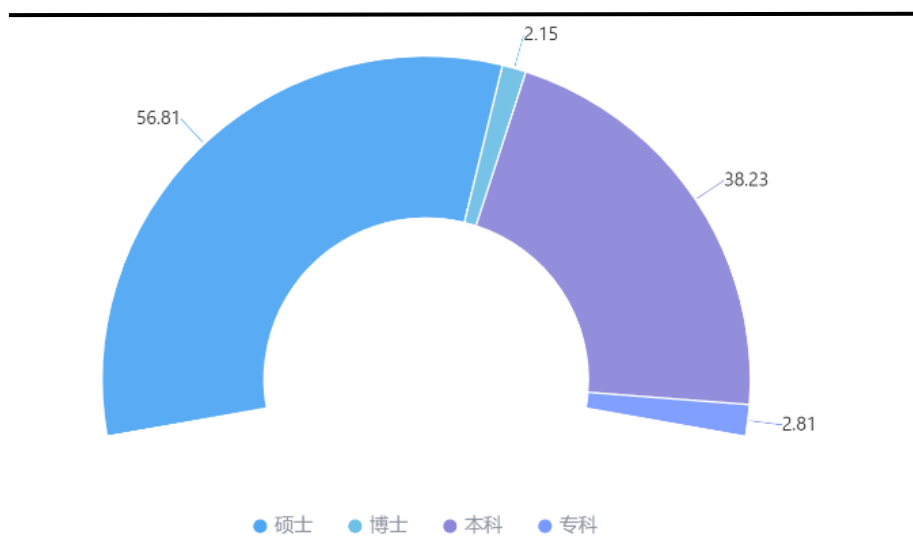
就业特征

整体从业人员数量少，
从业人员以硕士为主。
整体呈现高学历、高资历特征。

信托业因服务高净值客户，准入门槛较高，就业结构较为简单。从2021年61家信托公司公开的年报数据来看，信托行业从业者高学历高素质特征明显，信托行业硕士人数达到11459人，占信托从业人数总数的56.81%，其次是有本科学历的人员，总共为7710人，占信托行业从业人数的38.23%，博士人数为433人，占信托行业从业人数的2.15%，专科及其他学历人数占比为2.81%左右。而信托行业就业结构也相对清晰，数据统计，2021年信托业64家信托公司信托业务人员数11072人，占从业人数的51.62%，中后台业务人数和业务人员数量占比大致相同。

值得关注的是，2021年信托行业从业者30岁以下人数占比为15.66%，30-39年龄段人数占比为57.48%，40岁以上人数占比为22.32%。虽然信托行业从业者40岁以下的员工占比超过70%，但30岁以下从业人数占比过低，高校毕业生在求职就业时通过校招途径相对困难。

图52：43家信托公司员工学历分布人数及占比



数据来源：公司年报

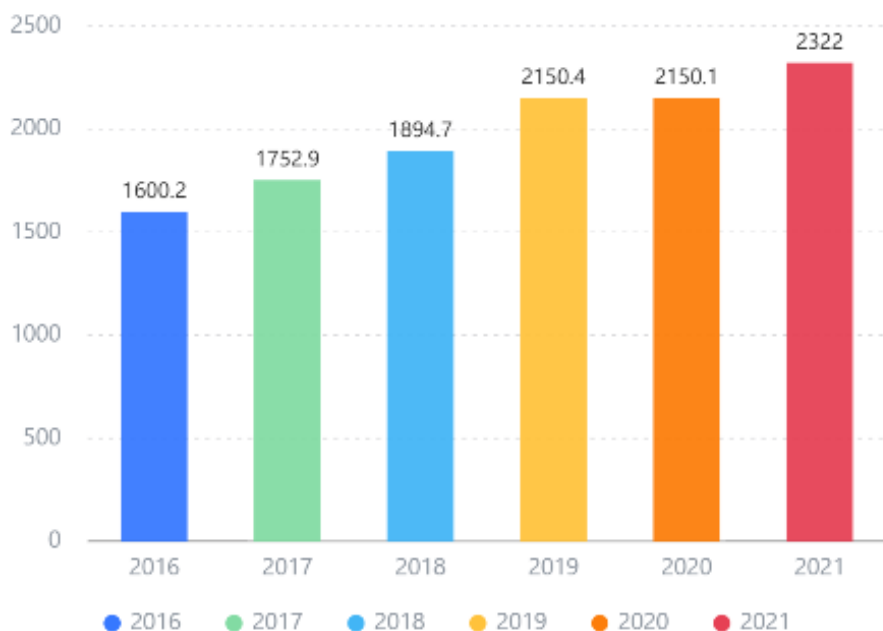
咨询行业

近年来我国管理咨询行业发展迅猛，行业规模和市场主体数量呈现快速增长态势。2016年我国管理咨询行业市场规模约为1600亿元，2020年增至2150亿元，平均每年增加30%以上，预计2021年增加至2300亿元以上。市场规模扩大的同时，各类管理咨询公司在北上深广等一线城市大量涌现，据统计，2020年管理类企业数量达到40896家。但相较于1920年开始的美国咨询业、1930年开始的欧洲咨询业，肇始于1990年中国咨询行业当前仍处于发展早期。

行业发展

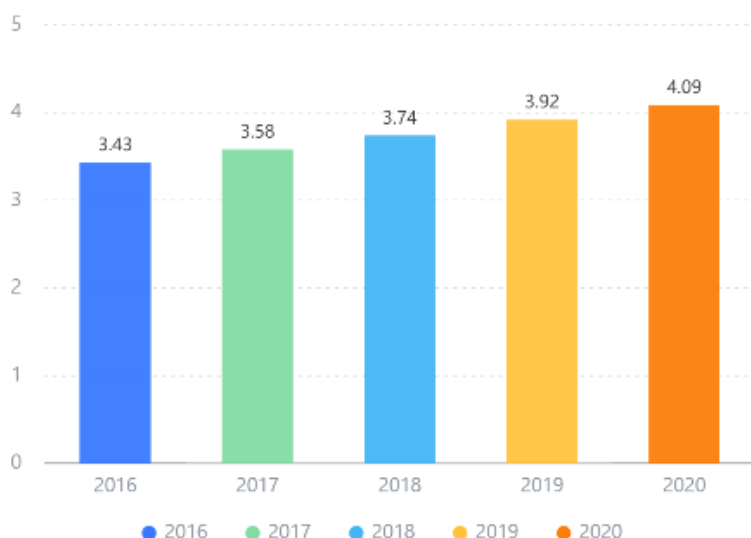
行业年平均增速30%，
市场主体在一线城市大量涌现。

图53：2016-2021年中国企业管理咨询行业市场规模及预测(单位：亿元)



数据来源：中研普华研究院整理

图54：2016-2020管理咨询机构数量(万家)



数据来源：IBISWorld，中研普华产业研究院

就业特征

就业以欧美市场主体为主，当前就业以本科学历起步。相对容易进入。

虽然国内的咨询行业也得到了较为迅速的发展，部分比较大型的咨询服务企业已经有超过1000人的规模，但大部分是低于300人的咨询企业，而对照美国，不少咨询企业均在2000-50000人。

从市场占有率来看，美国咨询市场占全球咨询市场规模的40%左右。而亚洲则相对比较晚，包括日本、韩国、新加坡、香港、及中国大陆地区，整体仍处于早期阶段，占据全球咨询市场不到25%的产值。

因为管理咨询行业特性，咨询更多是一种商业领域的应用，对专业要求不高，但对商业直觉、研究问题和解决问题的方法要求甚高。因此咨询行业对于从业人员的要求相对较为宽松，绝大部分岗位要求为本科起步，对于较容易进入咨询行业的财务、金融、经济类学生，选择进入快速发展的咨询赛道不失为一个较好的就业选择。

大健康行业

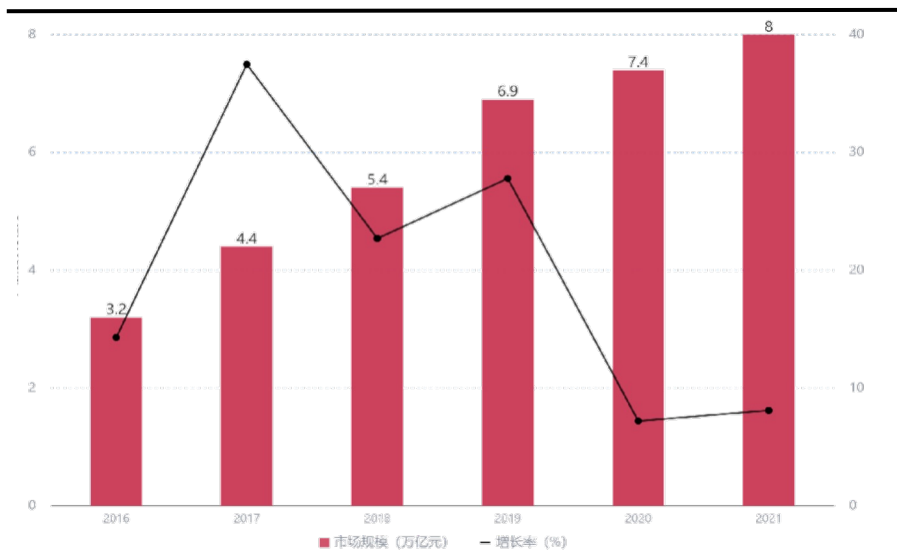
行业发展

市场规模超8万亿，行业快速发展中，年均复合增长20%。

大健康的概念在2016年由习总书记于全国卫生与健康大会上首次提出，具体包含了医疗产品、保健用品、营养食品、医疗器械、保健器具、休闲健身、健康管理、健康咨询等在内的产品与服务的提供。

伴随“健康中国”战略的提出，大健康产业也应时逐渐生长、普及、多元化，在原有以治病为中心的医疗产品及服务提供基础上拓展到了针对健康及亚健康人群的健康保健产品及服务的提供，极大激发了行业市场需求。根据中商产业研究院，2016至2021年上半年，中国大健康市场规模年均复合增长率高达20.11%，目前市场总规模已超8万亿元，预计未来仍将稳步增长。

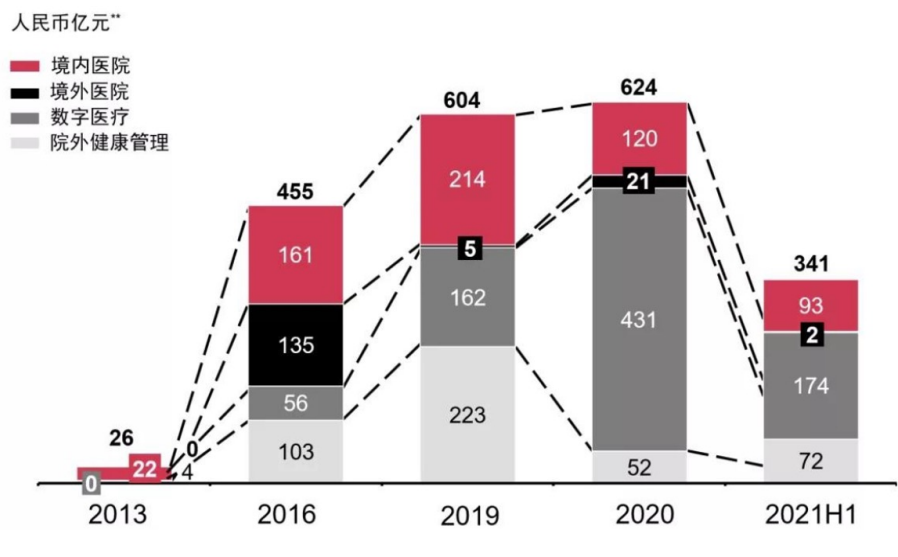
图55：2016-2021年大健康行业市场规模与增长率



数据来源:中商产业研究院

同时，新医改也强势助力大健康行业，使得大健康产业投资热情随市场认知显著提升，整个行业生机勃勃，尤其是数字医疗与境内医院赛道。在各大细分行业中，数字医疗与境内医院资本最为活跃，占到投资总额的80%以上；配合需求端的增长，未来这些赛道的发展机会将大幅提升。

图56：2013-2021上半年大健康行业细分赛道投资趋势



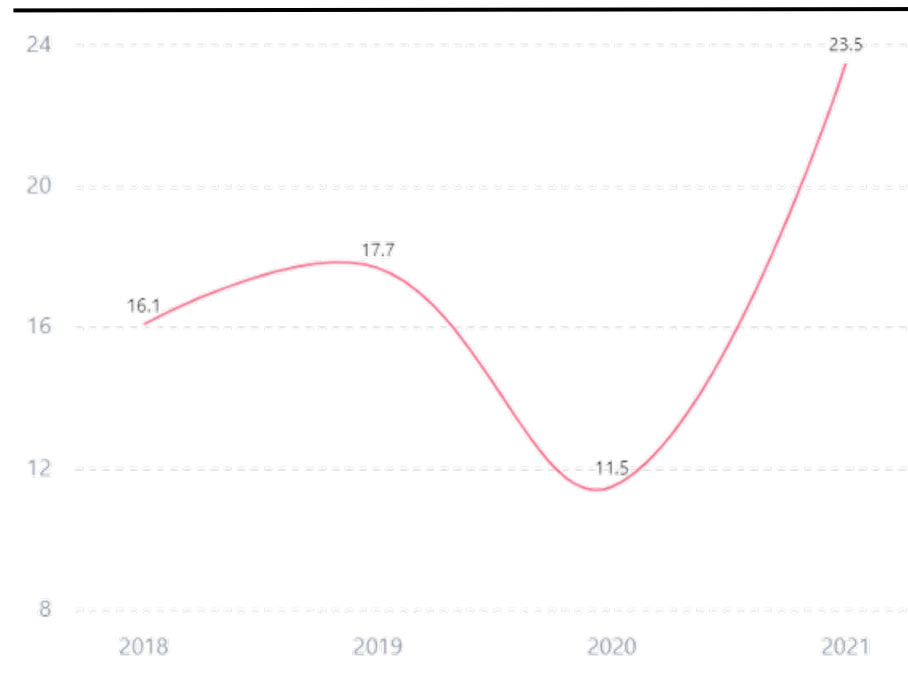
数据来源:普华永道、中商产业研究院

高科技行业

高科技行业是指用当代尖端技术（主要包含信息技术、生物工程和新材料等领域）生产高技术产品的产业群，是研发投入高，研究人员比重大的产业。

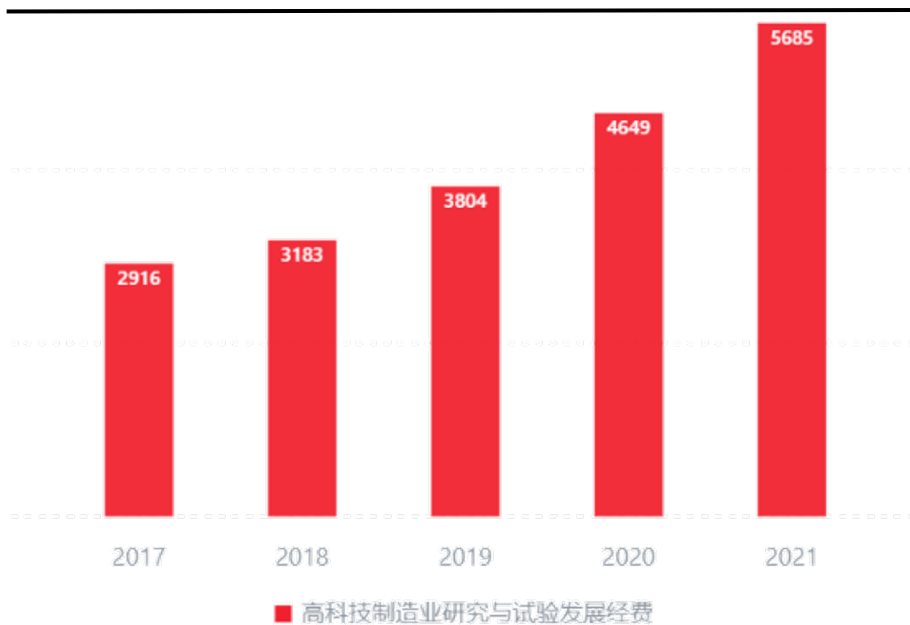
面对近年来高新技术卡脖子的难题，各大高科技企业研发经费投入只增不减，我国高科技行业发展动力十足，电子及通信设备制造业为发展重点。围绕“中国制造2025”产业升级，智能制造、物联网、半导体与大数据逐渐有机融合，各高新企业积极研发，潜力巨大。根据国家统计局数据，2018-2021年，我国高技术产业固定资产投资增速保持在10%以上；2015-2020年，我国高技术制造业研究与试验发展经费支出规模呈现高速增长态势，从2015年的2627亿元增长至2020年的4649亿元，复合增长率达到12%。其中，2020年的增速更是高达22.2%。另外，在全社会研究与试验发展经费（R&D，下同）支出结构中，电子及通信设备制造业占了绝大部分，高达65.9%，其它领域依次是医药制造业、医疗仪器设备及仪器仪表制造业、计算机及办公设备制造业、信息化学品制造业等。

图57：2018-2021高科技行业固定资产投资增速状况



数据来源:国家统计局

图58：2017-2021全国高科技行业R&D投入经费



数据来源:华经产业研究院

不仅行业自身内部技术驱动，市场和政策因素也将共同激励高科技行业保持增长。从市场来看，当前消费结构正向健康、绿色、安全等方向发展，市场空间巨大；政策上，我国持续完善以企业为主体的创新体系，增加对研发人员激励力度，为高技术制造业提供良好创新环境和资源支持；数据上看，2022年上半年高科技行业增加值同比增长9.6%，增速明显高于整体工业，产业韧性持续增强，前景广阔。

汽车行业

汽车行业面临颠覆性发展

汽车行业由于技术变革，新能源汽车行业具有颠覆性发展前景。

汽车行业，一般是指包括汽车生产、销售以及售后、美容等增值服务的产业总体。可以划分为整车生产、汽车零部件制造以及其它三大类别，整车按生产用途不同又可分为乘用车和商用车，又或者是按能源结构划分为新能源车、普通燃油车以及混合动力式汽车。

汽车行业是典型的资金密集型行业，由宏观经济、供应链上游厂商所决定的原材料成本压力将是决定行业发展的重要因素。成本结构上，普通燃油车与新能源车有所异同。首先，在非动力零件方面两者相同，如：汽车灯具、转向系零部件、汽车改装零部件等，所以共享像钢铁、油漆、玻璃、皮革等上游产业；在动力设备方面，普通燃油车主要是发动机系和传动系零部件，上游主要受五金、机械制造的制约。

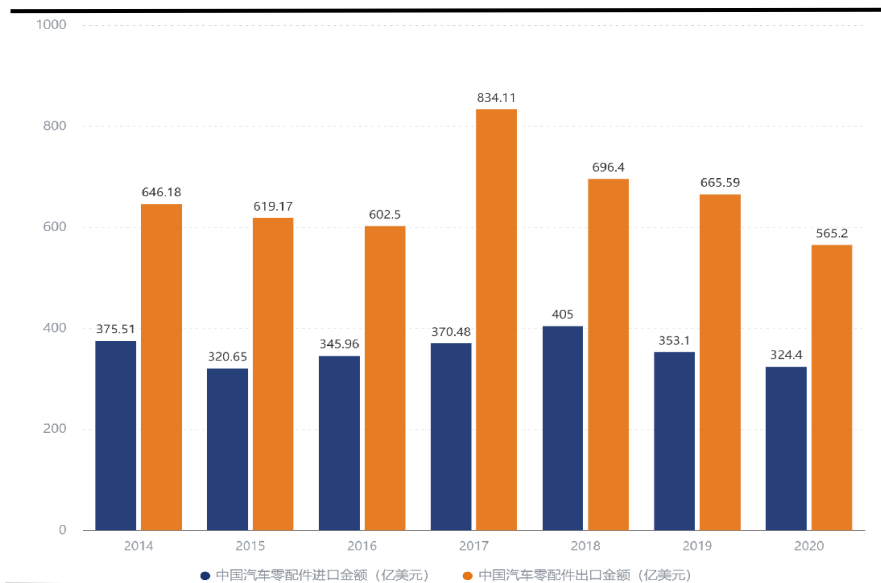
而新能源车作为汽车行业的发展方向，其本质上是电动动力总成系统，上游主要是“三电”，即：电池、电机和电控。新能源汽车制造相对来说压力更集中在电机、电控芯片方面，因为技术与国外存在一定客观差距，对外部依赖性大，易受成本制约产生较高溢价。最近一段时间以来，受全球进出口贸易动荡以及众多黑天鹅事件影响，大宗商品价格波动，BPI指数涨跌较为显著，我国汽车零部件进出口金额自2017年以来一直下行，也说明了我国上游汽车零部件供应企业所面临的一定压力，对整个制造业构成挑战。但新能源汽车整体发展趋势向好，具有颠覆性的发展前景。

图59：近一年大宗商品BPI指数变动情况



数据来源:国家统计局、东方财富

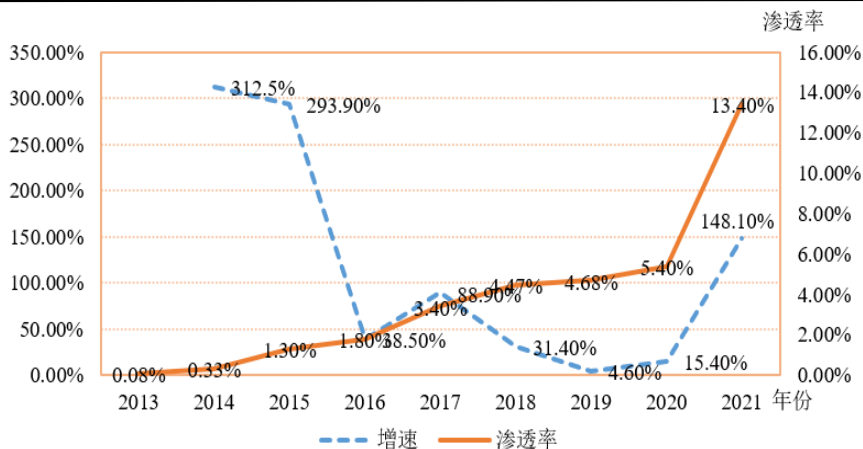
图60: 2014-2020中国汽车零配件进出口情况



数据来源:中国海关总署

作为我国国民经济支柱产业之一,我国汽车市场规模总量一直稳定发展。中国汽车工业协会数据显示,2021年中国汽车保有量达到3.02亿辆,较2020年同比增长7.47%,其中新能源汽车保有量达0.08亿辆,占总体汽车保有量的2.6%。根据《2030年前碳达峰行动方案》中从供需两侧对交通运输绿色低碳行动做出的整体规划以及相关目标,新能源车未来占比预计还会逐步提升。已有存量数据也显示,在2013-2021年这一特殊政策区间内,我国新能源汽车渗透率依次为0.08%、0.33%、1.30%、1.80%、3.40%、4.47%、4.68%、5.40%、13.40%,这说明即使近年来面对新能源汽车补贴逐渐退坡的影响和波动,新能源车市场依然方兴未艾,发展空间巨大。

图61: 2013-2021新能源汽车渗透率变动情况



数据来源:中国汽车工业协会

新能源汽车行业方兴未艾
汽车行业已经成为国民经济支柱产业之一,新能源汽车行业发展方兴未艾,替代空间大,发展潜力巨大。



03

总结及建议



随着我国高校毕业人数的逐年增加，高校毕业生就业已经成为我国就业的一大问题，而财经类岗位因为行业特殊性则更困难。本报告通过对高校毕业生求职就业最关键的地区、岗位、行业等三大要素进行分类分析，最终从上述三个维度得出如下趋势和就业领域建议。其中，趋势主要是从财经人才就业的背景和特征提炼，是就业需要考虑的大要素，而就业领域则主要是为高校学子提供就业方向参考。

● 趋势1 一线东部地区和四大城市群构成“1+4”就业格局

通过不同城市的薪酬水平、招聘活跃度、人才活跃度等要素进行比对，我们发现东部地区一线城市尤其是北上深三座超级城市的招聘需求最大、薪酬最高、人才最活跃。同时，以长三角、珠三角、京津冀、成渝为代表的四大城市群的人才吸引力和流动性较好。金融行业的职业发展需要调配资源，高校毕业生到一线去，到东部去，将获得更丰富的资源配置，一线东部地区和四大城市群正逐步形成“1+4”的就业格局。

● 趋势2 学历和证书以外，交叉复合能力重要性更加凸显

随着金融各主要行业的从业从增量转换到存量博弈，财经类学子在求职上不仅需要提升学历，同时还需要类似CPA、CFA等证书方才可以突出重围获得竞争力。但与此同时，数字化趋势不可阻挡，在未来发展中，各行业数字化能力需求将逐步显现，高校毕业生需要处理更多更复杂的事务。就财经类学子而言，掌握至少一门专业以外的其他知识或者技能，如计算机语言，外语，专业技能证书等，在未来竞争中会更具优势。

● 趋势3 数字经济时代到来，金融行业数字化机会巨大

数字经济趋势锐不可当，数字金融潜力巨大。数字浪潮不仅将催生数字人民币、智能风控等新兴事物，财经领域的各细分行业和岗位都将为数字经济所重塑，数字经济将深刻影响各行业的发展方向。当前金融各领域数字化人才缺口大，薪酬待遇良好，未来发展空间巨大，选择数字化即选择了未来。

● 就业领域 1 选择公有制，拥抱政府企事业单位

我国是公有制为主体多种所有制共同发展的社会主义国家，主流工作机会仍在“体制内”，政府、国有企业、事业单位不仅福利健全而且发展路径清晰，私人资本难以对人进行长周期培养，只有公有制主体才有时间和资源持续为职场人赋能，选择公有制就选择了大趋势。

就业建议：本硕博均可选择拥抱政府和企事业单位。大校需要大校友，需要对行业有话语权和建设权。当前体制就业对学历要求越来越高，而我校博士约有80%进入了教育行业，这也意味着我校在政府部门、金融部门的高端人才布局正逐渐缺失。建议学校引导高端人才拥抱体制，并为毕业的本科校友建立持续的学历提升通道。

● 就业领域 2 选择银行，就选择了中国金融的基本盘

银行资产占中国金融行业总资产的90%，从业人员却只有整个行业的25%，可以说，选择了银行就选择了中国金融的基本盘。水大鱼大，银行是当前金融行业中最基本也最具稳定性的行业。

就业建议：本硕博均可选择到银行业就业。在各类商业银行，我校校友遍布，拥有巨大的校友网。但近年来，我校本硕博毕业生在金融行业就业中均显现出下降趋势。建议学校对我校学生进行银行从业引导，扩大对银行业务的宣传和银行职业发展规划的宣讲，抓牢金融就业基本盘。

● 就业领域 3 选择证券基金业，就选择了快速成长之路

随着我国资本市场的健全，证券和基金行业快速发展，已成为金融行业成长性最好的细分领域，行业待遇好、发展空间广阔，是金融人成长腾飞的绝佳行业。

就业建议：证券基金业对学历要求越来越高，建议硕士以上人才选择证券基金行业。证券基金行业的快速发展离不开我国的经济繁荣和政策支持，当前我国的资产市场正跑步进入发展周期，建议学校抓好对证券基金业的普及和要求，做好学生的实习经历铺垫，加大力度邀请证券基金行业公司进入我校校招，以提升毕业生在求职中的竞争力。

● 就业领域4 咨询行业中国化进程需要西财力量

咨询行业属于管理类行业，在过去的30余年的发展中，咨询行业发展缓慢，但随着近年经济发展规模和市场主体的大量涌现，咨询行业进入了快速发展期，平均每年增长30%左右。当前咨询行业主体几乎由欧美咨询公司垄断，咨询行业中国化程度还有待提高。

就业建议：咨询行业属于管理类行业，当前对从业人员的要求相对宽松。该行业可以促使职场人快速提升职场能力，接触更多元的信息，伴随着行业的快速发展，进入咨询行业是一个具有超性价比的行业。代表性公司：麦肯锡、波士顿咨询、贝恩咨询、久谦、和君等。

● 就业领域5 新能源汽车行业的发展将是颠覆性的

我国汽车保有量约为3亿辆，新能源汽车发展已经进入快速发展阶段，从全球来看，新能源汽车将最终完成对传统燃油汽车的替代，市场潜力巨大。汽车产业链公司，包括制造、销售、后市场、金融等各领域均有大量机会。

就业建议：新能源汽车发展方兴未艾，其产业链还没发展健全，是大机会，但同时也存在较大不确定性。建议学校关注相关产业链公司，健全对汽车行业特别是新能源汽车行业的关注，招引相关龙头企业到校招聘，为学生提供更多元的选择。代表性公司：比亚迪、吉利、一汽大众、蔚来汽车等。

● 就业领域6 高科技行业和大健康行业是大势所趋

高科技行业发展迅速，融资和财务处理所需要的知识技能更加复杂多元，高科技产业需要能够完整理解和处理相关金融财务事务的专业人才，高科技行业的财经人才大有可为。而随着我国老龄化进程加深，大健康行业规模逐年增大，其规模和速度加快，相关产业链公司需要引起关注。

就业建议：由于财经类学子的就业特征鲜明，对高科技行业和大健康行业接触较少，因此在择业时也难以发现相关机会。建议学校关注相关产业链公司，对相关龙头公司进行挖掘并与之建立联系，招引到校招聘，提升学生对高科技和大健康行业公司的关注。代表性公司：大型互联网企业、大数据企业和医疗医药等细分行业的企业，如腾讯、阿里、华为、中兴、迈瑞医疗等。

2022财经人才就业趋势研究报告

