

市场动态

中国内地金融服务业 人才需求展望



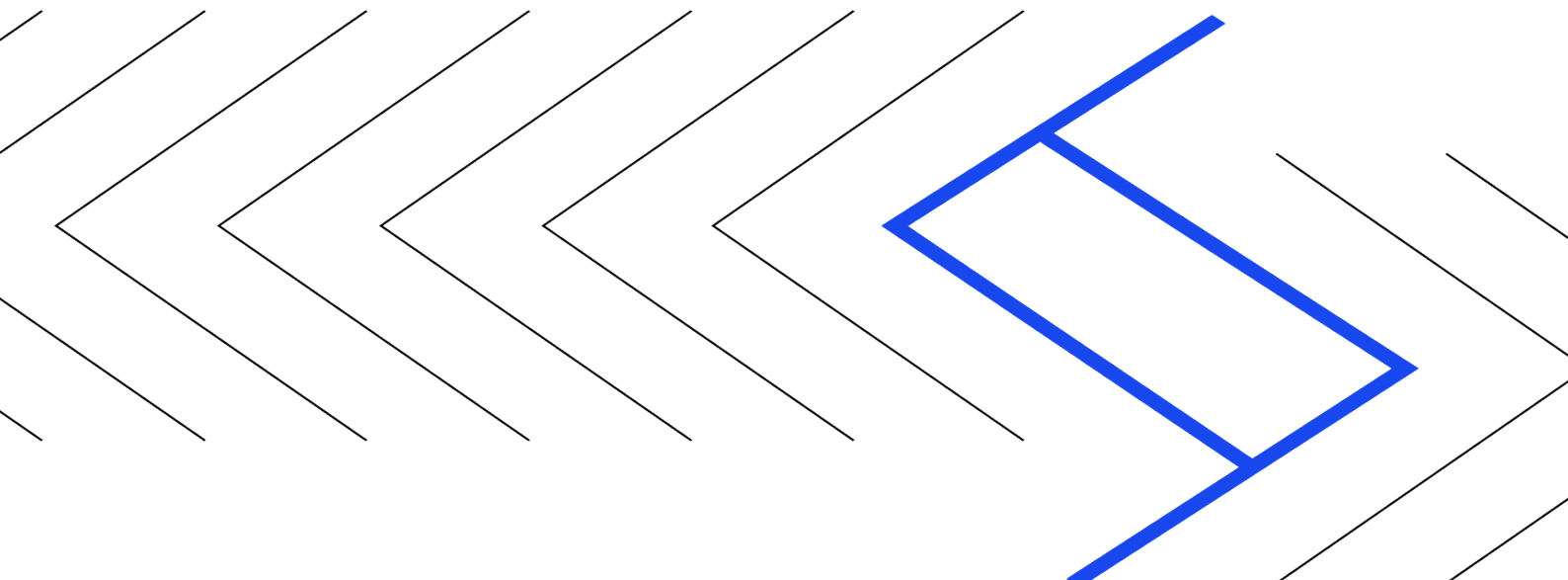
行业洞察

亚太报告



目录

简介	03.
2025 年人才招聘风向——在严选增长中保持稳定	04.
2026年人才需求展望——回报敏捷性的市场	05.
战略建议——将见解转化为行动	06.
战略性进入与人才咨询——中国内地与香港	07.
资产管理展望——转型中的市场	08.
量化研究与交易展望——竞争格局中的精细化	09.
金融服务业的技术人才需求趋势	10.
2025 年招聘风向——作为战略催化剂的 AI	11.
2026 年招聘趋势——金融科技在中国	12.
招聘洞察——公司如何获得优势	13.
结语	14.
关于Selby Jennings	15.
联系我们	15.





简介

中国内地的金融服务业在经济调整、监管现代化和技术创新加速的复杂环境中不断发展。各机构越来越多地采用一种审慎而具有深远影响力的增长战略，优先考虑人才质量，而不是招聘数量。这种转变反映出了对韧性、适应性和卓越运营的长期重视。

因此，涵盖金融、技术和监管的跨职能专业知识已成为决定性优势。随着企业在推进数字化转型和可持续增长的同时还需应对复杂的全球框架，对具备深厚行业知识、量化敏锐度和跨境工作经验的专业人才的需求保持强劲。

与此同时，从 AI 驱动金融的兴起，到香港和内地市场的持续融合，结构性趋势正在重塑企业对人才的定义和获取方式。雇主们正在从看重传统学历与证书，转变为优先考虑具备适应性、复合技能和目标驱动型领导力的人才。

本报告将探讨是什么力量改变着中国金融生态系统对人才的需求，重点介绍了关键的招聘趋势、显现的优先要素，以及由敏捷性、创新性和跨境工作经验所定义的成功的企业和专业人才战略建议。





2025 年人才招聘风向

在严选增长中保持稳定

中国金融服务业的招聘风向反映出一段时期的审慎稳定和坚持严格筛选的人才扩张。各机构正在更精细地进行人力资源规划，将投资导向能够提升运营强度、法规遵从性和长期增长能力的职位。

然而，在这样的限制下，目标需求领域继续表现出不俗的韧性。在岸投行交易流的放缓，使交易势头转向了香港，提升了跨境专业知识价值。能够驾驭多司法管辖区结构和监管制度的专业人才越来越受到青睐，在资本市场和离岸财富管理领域尤其如此。

在买方方面，在市场持续波动的形势下，量化和技术驱动策略仍然是投资表现的核心。与此同时，中国股市的新动能重新点燃了人们对基本面研究的热情，尤其是在与国家战略重点紧密相关的领域尤其是在与国家战略重点紧密相关的领域，如先进制造业、半导体和绿色技术等行业。

总体而言，2025 年是一个针对性明确的增长周期，它与招聘规模无关，更重要的关键词是严格筛选。企业更为关注高度技能型职位，以满足战略与结构性转型的需求，从而能在日益活跃市场中提升长期竞争力。





2026年人才需求展望

回报敏捷性的市场

在明年，随着各大企业越发注重敏捷性、前瞻性和适应性，预计战略招聘的主题将会保持延续。虽然宏观经济形势预计将保持稳定，但那些积极规划并提前投资于新兴能力的企业将最能抓住机遇。

随着交易流继续对香港和离岸中心青睐有加，跨境能力仍将是一个关键的差异化因素。各机构将优先考虑那些能够在内地和国际市场之间起到桥梁作用的领军人才——不仅在投资银行业务方面，在财富管理、资产配置和合规方面也不例外。

技术将继续重塑该行业的运营模式。对数字基础设施、自动化和数据驱动决策的投资造就了对能够将技术集成到核心财务流程中的专业人才的需求。与此同时，对股票市场的重拾信心可能会维持一种双轨制需求：一方面是量化和技术驱动型人才，另一方面则是行业基本面分析师。

最终，2026 年将会为提前投资于精通技术的复合型领军人才的公司以及拥有跨行业技能的求职者带来嘉奖。在不断转变的市场中，对确定性的观望和等待将是最大的风险。





战略建议

将见解转化为行动

对于雇主而言，当务之急是重新定义什么是“必需”人才。只拥有传统学历和证书已远远不够。最有价值的专业人才应兼具财务敏锐度、技术熟练度和跨境意识。只靠高薪将无法留住人才——企业还必须在职业发展、目标导向的文化和灵活性方面展开竞争。

现在正是对提升技能、改造现有团队以满足未来数字风险、自动化和数据分析需求进行投资的好时机。对于难以补缺的人才需求，特别是在量化、技术和跨境领导力方面，与专业高级人才猎头公司合作对于缩短招聘时间和获取被动人才库至关重要。

对于求职者而言，让自己的职业生涯面向未来将是重中之重。通过将核心财务技能与技术或数据科学证书相结合的方式，来构建复合型专业知识。瞄准跨境业务正在飞速发展的大湾区和香港等增长中心。同时应关注薪酬之外的因素：提供转型项目和领导力发展机会的职位将能带来长期价值的最大化。

2025 年是战略克制之年，而不是停滞之年。今天就在专业领域果断采取行动的公司将在2026 年引领潮流。对于客户和求职者来说，信号显而易见：适应能力将成为新的优势。





战略性进入与人才咨询

中国内地与香港

随着全球金融机构在亚洲的扩张，中国内地和香港都提供了让人难以抗拒的机会——它们都有各自不同的监管途径、运营要求和人才需求。无论是创立资产管理平台、经纪业务还是金融科技企业，最终的成功将取决于如何能把许可策略与目标明确的招聘路线图有效地结合在一起。

实体设置与人才战略

中国内地:

外国机构通常以代表处（RO）或外商独资企业（WFOE）的形式开始。代表处是一个不产生收入的组织，而外商独资企业则可以根据中国法律开展全面的业务活动。招聘初期通常包括 3-6 个战略角色——法律代表、合规官和财务/行政支持人员——由于签证效率的原因，一般会优先聘请中国公民。

随着业务规模的扩大，公司将扩展到 10-15 名员工，增加销售、风险和运营职位。能为内地投资者提供以人民币计价策略的私募基金管理公司（PFM）架构越来越受到外国资产管理公司的青睐。在中国基金业协会（AMAC）注册成为 PFM 需要至少 5 名全职员工、一个专门办公室以及符合资格的高级管理层——这使得战略招聘成为了保证声誉和合规方面至关重要的因素。

证监会发牌及跨境人才策略

香港:

香港仍然是受监管金融业务的首选目的地。公司必须遵守证监会的发牌制度，每一项受规管活动至少委任两名负责人，其中一名必须为香港居民兼执行董事。必须委任主管经理（MIC）以承担八个核心职能。

战略招聘重点包括:

- ◆ 具有证监会发牌经历或通用经验的注册主任
- ◆ 具有当地监管知识的合规和风险专业人才
- ◆ 为主管经理（MIC）职能提供支持的运营和财务经理
- ◆ 熟悉区域市场的双语客户服务人员

随着财富管理通和大湾区整合等计划的实施，跨境人才的价值愈显突出。具有内地监管经验和人民币基金运营经验的专业人才需求量巨大。

在这两个市场中，人才战略在监管和商业上均不可或缺。招聘合作伙伴不仅在寻找合格的专业人才方面发挥着关键作用，而且还能在招聘秩序、本地化和入职流程等方面提供建议。



资产管理展望

转型中的市场

中国资产管理行业正在进入结构趋于成熟的新阶段。增长将受到技术采用、全球连通性和不断变化的投资者偏好的推动。当务之急显而易见：构建能够驾驭复杂性、拥抱创新并能在越发难以捕捉阿尔法但其价值又越发重要的环境中交付业绩的团队。

2025 年招聘趋势

私募市场招聘主要集中在主题投资领域——AI、金融科技、消费者和数字新媒体（TMT）。融资势头的回升，加大了对拥有全球有限合伙人网络和结构化专业知识的投资者关系专业人才的需求。

在公开市场，产品创新正在重塑人才需求。企业正在积极寻找能够驾驭日益复杂监管环境的 AI 研究分析师、ETF 产品专家和合规专业人才。

薪酬期望

私募股权奖金一般为从几个月到12个月不等的基本工资，通常会在春节前发放。公开市场管理公司则提供更稳定的薪酬结构，与业绩挂钩的部分不多。规模较大的平台更有可能提供丰厚的奖励。

2026 年展望

资产经理们将面临双重挑战：既要高效部署备用资金，又要全面管理来之不易的利润以及复杂的运营。拥有规模庞大的平台和强大技术基础设施的公司将更能吸引资金流和人才。共同基金的增长、活跃的 ETF 以及半流动性结构将维持对能够运营跨传统和替代性策略专业人才的需求。

招聘洞察—— 公司如何获得优势

- 1 优先考虑适应性和跨资产能力
- 2 果断转向高影响力职位
- 3 超越薪酬的差异化
- 4 利用高级人才猎头合作伙伴进行采购、基准制定和品牌推广





量化研究与交易展望

竞争格局中的精细化

中国的系统量化行业正在飞速发展。大型企业正在对基础设施和规模进行整合，而小公司则面临着执行和融资方面的挑战。对人才的要求越来越高，那些把招聘作为战略重点的公司将会有更好的表现。

2025 年招聘趋势

以下职位需求最为强劲：

- ◆ 涉及期货和期权的中高频交易
- ◆ 替代数据与信号工程
- ◆ 算法执行和变现
- ◆ 用于预测建模的机器学习与 AI

初级求职者将面临激烈竞争。高学历和相关实习经历已经成为基本要求。

薪酬期望

领先对冲基金中实现最佳业绩的研究人员和项目经理可获 6-24 个月基本工资作为奖金，通常在第一季度发放。设有本地工资帽的公司将提供有限奖金——中层和基层员工为 2-3 个月基本工资。

2026 年展望

主要趋势包括：

- ◆ 转向专营交易
- ◆ 放眼美国和东南亚
- ◆ 对海外市场经验的需求
- ◆ 为高级人才提供远程办公灵活性

招聘洞察—— 公司如何获得优势

- 1 优先考虑技能而不是学历和职称
- 2 迅速转向高影响力职位
- 3 与招聘专家的战略合作
- 4 超越薪酬的差异化





中国金融业的科技人才趋势





2025 年招聘风向

作为战略催化剂的 AI

在人工智能 (AI) 和数字基础设施迅速普及的推动下，中国的金融服务业正在经历一场深刻的变革。在上海和其他主要核心地区，招聘情绪仍然保持谨慎乐观，各公司优先考虑符合长期创新和监管韧性要求的战略技术职位。

AI 现在不仅被视为一种生产力工具，更被看成是核心增长引擎。金融机构——尤其是大型国有银行——正在构建专有大模型，以满足严格的数据安全标准，避免依赖外部供应商。这种转变加大了对内部 AI 工程师、模型训练师和基础设施架构师的需求，在风险管理、客户分析和智能交易系统等领域尤其突出。

跨行业招聘也对人才动态带来了影响。制造业和制药等行业正在招聘 AI 顾问和应用培训师，对顶级工程人才的竞争趋于白热化。与此同时，领先的 AI 模型公司正在全球扩张，增加了海外市场的招聘需求，提升了双语和跨境技术专业人士的价值。

现在的人才招聘呈现出严格筛选、技能驱动的特点。主要趋势包括：

- ◆ AI 基础设施职位：金融机构正在招聘能为专有模型训练和部署构建可扩展安全环境的工程师。
- ◆ 量化金融爆发式增长：对 A 股市场的看涨引发了量化公司的积极扩张，招聘重点集中在 AI 集成交易策略与信号工程。
- ◆ 跨国公司的人才外流：中美贸易的紧张局势引发跨国科技公司裁员，导致人才流向国内互联网巨头、高潜力 AI 初创公司和量化基金。

高需求人才包括：

- ◆ AI 训练工程师（针对本地化的语言模型）
- ◆ 机器人/机器学习工程师（针对嵌入式 AI 应用）
- ◆ 数据安全架构师（以确保遵循中国不断完善的数据法律）
- ◆ AI 伦理法规顾问（在某些要求尽责扩张的领域）



2026 年招聘趋势

中国的金融科技发展

在人工智能（AI）深度融合、监管创新和全球市场目标的推动下，中国金融科技行业预计在 2026 年将持续发展。各金融机构正积极将 AI 嵌入到核心运营中——从信用评分和欺诈检测到客户服务和投资分析——这造就了对 AI 工程师、掌握金融领域专业知识的数据科学家以及专注于预测建模和自动化的机器学习专家的持续需求。

随着中国金融科技生态系统日趋全球化，企业正在积极招募具有跨境经验和监管能力的人才。这包括熟悉欧盟通用数据保护条例（GDPR）和多德-弗兰克法案（Dodd-Frank）等国际合规框架的专业人才，以及支持数字资产基础设施和跨境支付系统的区块链开发者。随着围绕数据治理和数字风险的监管审查的加强，网络安全专业人才也备受追捧。

人才市场也受到企业内部再培训和流动性举措的影响。随着人口结构变化和招聘环境竞争愈趋激烈，各金融机构正加大对技能提升项目的投资，以培养具备跨金融、技术和合规领域等综合能力的人才。远程和混合工作模式越来越受欢迎，特别是对于数据工程、基础设施和 AI 操作中的职位。

就具体职位而言，2026 年将出现对具有移动支付、嵌入式金融和数字贷款经验的金融科技产品经理的强劲需求。将 AI 集成到交易算法和风险模型中的量化开发人员，以及支持可扩展金融科技平台的云基础设施工程师，仍将受到高度追捧。随着各公司扩大其数字产品并为国际增长未雨绸缪，数字合规官和区块链架构师也将成为关键人才。

从区域上来看，上海在跨境金融科技和量化招聘方面继续处于领先地位，而深圳正在成为区块链和嵌入式金融创新中心。杭州在消费金融科技和 AI 驱动平台方面依然强大，大湾区对具有跨管辖区经验的双语人才的吸引力有增无减。

要能有效地争夺顶尖人才，企业必须优先考虑复合型技能，加速内部再培训，并提供灵活性和全球性机会。招聘合作伙伴将在人才规划、薪酬基准制定和战略招聘方面发挥关键作用，尤其是在区块链、AI 伦理和数字合规等新兴领域。





招聘洞察

公司如何获得优势

要在2026年的金融科技人才市场上取得竞争优势，企业应该：

1

投资于复合型人才管道

构建具有跨职能能力（财务、技术和监管能力）的团队

2

加速内部再培训

提高现有员工在 AI、数据科学和云技术方面的技能，以减少对外部的依赖。

3

提供灵活性和全球性机会

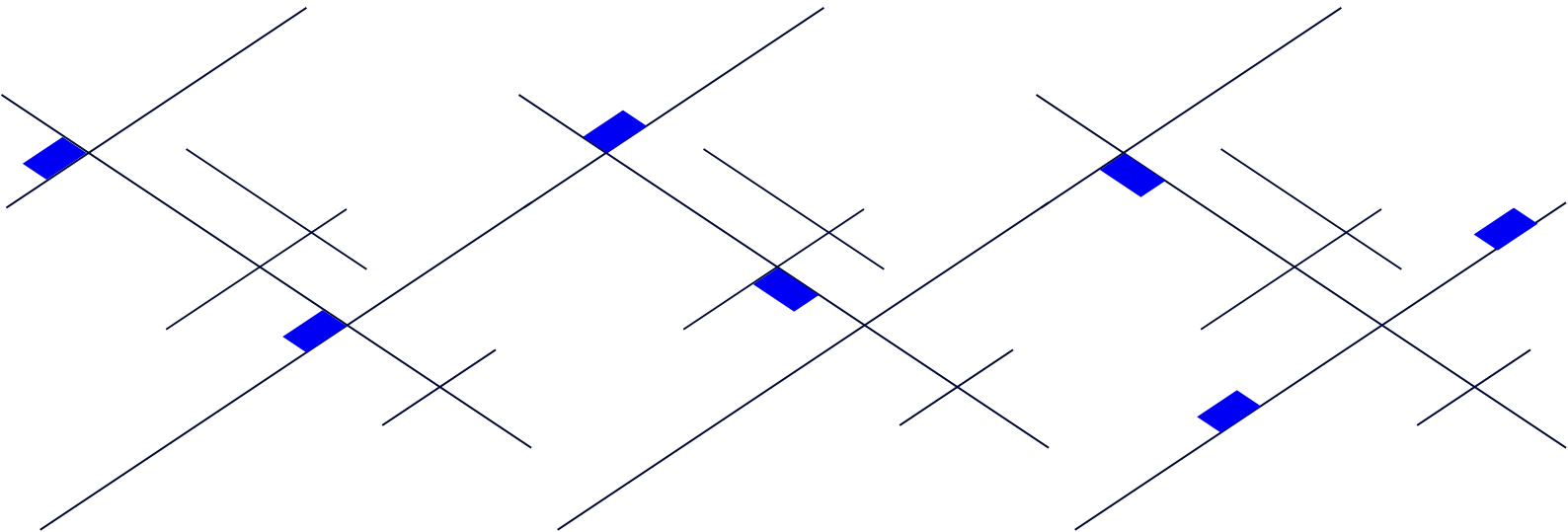
远程工作选择和国际项目轮岗越来越受到顶级求职者的重视。

4

与人才专家合作

利用招聘合作伙伴进行人才匹配、薪酬基准制定和战略招聘，特别是在区块链、AI 伦理和数字合规等新兴领域。





结语

人才已成为战略差异化因素

在中国金融服务业领域，人才不再只是一个支持性角色，而是一种战略性差异化因素。无论是在资产管理、量化交易还是金融科技创新领域，提前投资于精通技术兼具全球意识的复合型专业人才的公司的表现一直优于其他同行。

在一个具有复杂性且不断转变特点的环境中，适应性已经不仅仅是一种优势，而是持续成功的基础。能把人才战略与创新、远景和目标结合在一起的企业将以中国金融领导者的身份开创出一个新的时代。



关于Selby Jennings

我们为金融科学与服务行业提供能够真正塑造企业未来的人才。

从开发复杂金融模型以提升公司盈利水准的量化分析、研究和交易专业人士，到引领可持续投资和绿色资产的投资管理专家，我们致力于为您打造合适的团队，并且已有二十余年历史。

作为屡获殊荣的人才合作伙伴，我们与金融科技与服务领域内最杰出的专业人士建立了深厚联系，Selby Jennings 为全球领先企业输送行业中的顶尖人才。

凭借在以下专业领域的深厚专长，我们能够成为您业务的助力：

- ◆ 量化分析、研究与交易
- ◆ 金融科技
- ◆ 财富管理
- ◆ 投资银行
- ◆ 投资管理
- ◆ 销售与交易
- ◆ 风险管理
- ◆ 合规
- ◆ 审核
- ◆ 保险、精算
- ◆ 财务会计

[需求服务](#)[提交空缺](#)[查看职位](#)

联系我们

如需讨论中高端人才招聘需求，请联系 Selby Jennings 领导团队：

黄皓维

中国地区总监

邮箱: Chris.Wong@SelbyJennings.com

微信: [chwwong](#)

电话: [+86 21 5463 2721](tel:+862154632721)

Natasha Madhavan

亚太地区管理总监

邮箱: Natasha.Madhavan@SelbyJennings.com

电话: [+65 9772 3721](tel:+6597723721)



info@selbyjennings.com



Selby Jennings



selbyjennings.com