

中 国 人 民 银 行  
中 国 银 行 业 监 督 管 理 委 员 会  
中 国 证 券 监 督 管 理 委 员 会  
中 国 保 险 监 督 管 理 委 员 会

文 件

银发〔2011〕18号

---

中国人民银行 中国银行业监督管理委员会  
中国证券监督管理委员会 中国保险监督管理委员会  
关于印发《金融人才发展中长期规划（2010—2020年）》的通知

中国人民银行上海总部，各分行、营业管理部、省会（首府）城市中心支行、副省级城市中心支行；各省、自治区、直辖市银监局、证监局、保监局；中投公司，国家开发银行，各政策性银行、国有商业银行、股份制商业银行；中国邮政储蓄银行；各保险公司，中国保险保障基金有限责任公司：

为深入贯彻落实人才强国战略，根据《国家中长期人才发展

规划纲要（2010—2020年）》总体要求，在认真总结金融人才队伍建设经验成就，充分认识金融人才发展面临的形势任务和挑战的基础上，人民银行会同银监会、证监会和保监会共同制定了《金融人才发展中长期规划（2010—2020年）》。现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

附件：金融人才发展中长期规划（2010—2020年）

中国人民银行

银 监 会

证 监 会

保 监 会

二〇一一年一月二十四日

**主题词：金融 人才 规划 通知**

抄 送：中央人才工作协调小组办公室。

内部发送：人民银行各司局，党委各部门，派驻监察局，各直属企事业单位，中国银联，上海黄金交易所，汇达公司，交易商协会，上海清算所；银监会、证监会、保监会机关各部门。

联系人：孙 飞                      联系电话：66194527                      （共印 560 份）

中国人民银行办公厅                      2011年1月28日印发

附件

# 金融人才发展中长期规划 (2010-2020 年)

## 目 录

### 序言

#### 一、指导思想、发展原则和战略目标

- (一) 指导思想
- (二) 发展原则
- (三) 战略目标

#### 二、金融人才队伍建设的主要任务

- (一) 突出培养造就高层次金融人才
- (二) 大力开发金融业急需紧缺人才
- (三) 统筹推进各类金融人才队伍建设

#### 三、金融人才队伍建设重点工程

- (一) 创新研发人才推进工程
- (二) 金融人才国际化提升工程
- (三) 专业技术人才知识更新工程
- (四) 县域金融人才支持工程
- (五) 金融后备人才储备工程
- (六) 金融人才信息库建设工程
- (七) 银行业“128”人才工程
- (八) 证券期货业人才队伍优化工程

(九) 保险营销精英“万人计划”

#### **四、政策措施**

(一) 建立健全金融人才工作机制

(二) 完善金融人才选拔任用机制

(三) 优化金融人力资源配置，促进人才合理流动

(四) 优化金融人才考核评价机制

(五) 加强教育培训，提高金融人才素质

(六) 完善激励约束机制，激发金融人才队伍活力

#### **五、规划的组织实施**

(一) 加强规划实施的组织领导

(二) 建立健全金融人才发展规划体系

(三) 营造规划实施的良好氛围

为更好落实人才强国战略，加强金融人才队伍建设，促进金融改革发展稳定，根据《国家中长期人才发展规划纲(2010-2020年)》，结合金融人才发展实际制定本规划。

## 序言

金融人才是指具有一定的金融专业知识或专门技能，在金融领域进行创造性劳动并对金融发展作出贡献的人，是金融从业人员中能力素质较高的劳动者，是金融事业发展的第一资源。

当今世界正处在大发展大变革大调整时期。经济、金融全球化深入发展，国际金融领域的不确定性因素增多，竞争日趋激烈，外部金融动荡对我国金融业的影响加大，人才在中国金融发展中的基础性、战略性、决定性作用更加凸显。加快金融人才发展，是提高我国金融业核心竞争力，在激烈的国际金融竞争中赢得主动的重大战略选择。

改革开放以来，特别是进入新世纪以来，金融业高度重视人才发展，大力实施金融人才发展战略，金融人才队伍建设取得显著成效。体现金融业特点的人才发展体制机制初步形成，金融人才队伍不断壮大，人才在促进中国金融事业科学发展中的作用显著增强。

同时必须清醒地认识到，当前我国金融人才发展整体水平与发达国家相比仍有较大差距，与中国经济金融发展的需要相比还有许多不相适应的地方。未来十几年，是我国金融改革发展的重要战略机遇期。面对新形势新任务新要求，必须进一步增强责任感、使命感和危机感，牢固树立人才资源是第一资源的理念，以改革创新精神推进金融人才队伍建设，努力开创金融人才发展新

局面。

## 一、指导思想、发展原则和战略目标

### （一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针，遵循金融人才发展规律，把服从服务于金融和人才全面协调发展作为根本出发点，以改革创新为动力，以能力建设为核心，以高层次、创新型、国际化领军人才为重点，统筹推进各类金融人才队伍建设，为实现金融业平稳较快健康发展提供坚强的智力支持和人才保证。

### （二）发展原则

1. **坚持党管人才。**加强党对金融人才工作的领导，发挥党的思想政治优势和组织优势，管好宏观、政策、协调、服务，着力解决人才队伍建设中的关键问题，实施有利于人才发展的政策措施，为金融人才干事创业营造良好环境。

2. **坚持以用为本。**坚持把推进人的全面发展和最大限度发挥人才作用贯穿金融人才发展始终。围绕用好人才、用活人才来培养、引进、激励人才，以金融人才的工作实绩来评价人才，使各类人才各尽其才、才尽其用。

3. **坚持改革创新。**把改革创新作为推动金融人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，借鉴国际先进经验和做法，构建与现代金融体系相适应的金融人才发展体制机制，加快人才培养、选拔、使用和退出制度改革，最大限度

地激发金融人才的创造活力。

**4. 坚持统筹协调。**着力抓好人才培养、引进和使用三个关键环节，促进规模扩大、素质提高和结构改善相协调，实力增强与效能提升相统一。妥善处理好干部队伍建设和各类人才队伍建设、扩大增量与盘活存量、人才资源优先发展与统筹各类资源投入的关系，统筹协调人才队伍当前发展与可持续发展。

### **（三）战略目标**

金融人才发展的战略目标是：到 2020 年，培养和造就一支数量充足、结构合理、素质优良、充满活力、具备国际竞争力的人才队伍，为增强我国金融实力和竞争力，维护国家金融安全奠定人才基础。

一一人才资源总量稳步增长。金融从业人员总量按照年均 3.5% 的速度增长，到 2015 年达到 448 万人，2020 达到 515 万人，基本满足金融业发展的需要。

一一人才结构进一步优化。到 2020 年，金融人才队伍进一步年轻化，金融人才在不同机构和部门、不同行业、不同区域之间分布更加合理，金融从业人员中的高层次、创新型、国际化人才所占比重进一步提高，促进金融协调发展的人才结构得到优化。

一一人才素质大幅度提高。2015 年，全国金融从业人员中具有研究生以上学历者所占比重和具有高级专业技术资格或职业资格的从业者比重分别达到 6.4% 和 4.4% 以上；2020 分别进一步达到 9.6% 和 6.9% 以上。

一一人才使用效能显著提高。金融人才作用得到充分发挥，贡献率明显提高。到 2015 年，每百万元金融业增加值所需人数降

低到 1.5 人，到 2020 年进一步降低到 1 人左右。

### 金融人才发展主要指标

指标	单位	2009年	2015年	2020年
从业人员总量	万人	372	448	5 1 5
拥有研究生以上学历占比	%	3.5	6.4	9.6
拥有高级专业技术资格或职业资格人才占比	%	2.6	4.4	6.9
国际化人才占比	%	2.1	4.9	1 0
人才效能指标	人/百万元增加值	2.04	1.5	1.08

注：国际化人才是指具有 1 年以上国外金融业从业经历和金融从业人员；人才效能是每百万元增加值所需金融从业人员数量。

## 二、金融人才队伍建设的主要任务

### （一）突出培养造就高层次金融人才

围绕提高金融国际竞争力和自主创新能力，努力培养一批掌握金融产品开发、定价、风险管理等金融核心技术，具备会计、法律、投资和信息技术等知识的复合型、专家型金融人才；打造一批具有国际视野和丰富从业经验，通晓国际金融规则，能够进行跨文化沟通并独立开展国际金融活动的国际化金融人才。到 2015 年，高层次人才占金融从业人员总量的比重达到 10%以上到 2020 年达到 16%以上，我国金融人才核心竞争优势基本确立。

### （二）大力开发金融业急需紧缺人才

适应我国金融业快速发展的需要，切实加大金融急需紧缺人才开发力度。到 2015 年，新增首席或高级经济学家、高级风险评估及预测专家 7.3 万人；新增金融分析、国际会计、保险精算、保险核赔、资产评估、证券投资及经纪、财务总监等重点领域的高级金融分析专家 18.9 万人；新增金融机构总部和管理部门中层以上管理人员及分支机构负责人 10 万人。到 2020 年，以上三类急需紧缺人才分别新增 10.6 万人、28.9 万人和 15 万人，实现各类人才数量充足，整体素质和创新能力显著提升，结构趋于合理。

### **（三）统筹推进各类金融人才队伍建设**

#### **1. 金融管理部门人才队伍**

按照加强党的执政能力建设和先进性建设要求，以提高领导水平和履职能力为核心，以中高级领导干部为重点，建设一支政治坚定、专业领先、廉洁高效、求真务实的金融管理部门人才队伍，不断提升金融管理人才专业化水平。到 2020 年，适应金融业改革发展需要，人民银行、银监会、证监会、保监会（一行三会）人才队伍总量稳中有增，研究生以上学历人员占比达到 35%，学历结构更加合理。

#### **2. 金融企业经营管理人才队伍**

按照适应中国经济金融发展和经济金融全球化趋势的要求，以提高现代金融企业经营管理水平和国际竞争力为核心，以职业金融家为重点，加快推进金融企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化，培养造就一大批熟悉现代金融业务、具有世界眼光和战略思维、勇于改革创新、富有市场开拓精神和社会责任感、善于经营管理的现代金融企业经营管理人才队伍。到 2020 年，

培养造就 50 名左右能够引领中国金融企业跻身世界 500 强的现代金融企业家；国有金融企业领导人员通过竞争性方式选聘比例达到 50%。

### **3. 专业技术人才队伍**

适应金融业知识和技能等要素密集的特点，以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和急需紧缺人才为重点，培养造就一支数量充足、素质优良、门类齐全、梯次匹配的专业技术人才队伍。到 2020 年，专业技术人才总量达到 245 万人左右，约占从业人员总量的 45%，其中，高、中、初级专业技术人才结构比例为 15：43：42。

### **4. 高技能人才队伍**

适应金融业务集约化、信息化发展趋势，以提升业务素质和职业技能为核心，以从事信息系统建设、推广、维护以及技术保障工作等中高级技师和中高级工程师为重点，兼顾从事金融产品营销、客户服务、押运、守库、钞票处理等基础业务操作人员，建设一支门类齐全、技艺精湛的高技能金融人才队伍。

## **三、金融人才队伍建设重点工程**

（一）创新研发人才推进工程。围绕推动金融基础研究发展，提高金融产品研发能力，加速理论向实践应用的转化，争取到 2020 年，打造 20 个左右有一定国际影响力，在业内处于领先水平，善于开展研究并创造性提出政策建议的金融研发机构或团队。

（二）金融人才国际化提升工程。坚持自主培养和吸收引进相结合，实施海外高层次金融人才引进计划，拓宽金融人才国际视野，提升金融人才处理国际金融事务、开展国际磋商和谈判、

参与国际金融市场竞争的能力。

（三）**专业技术人才知识更新工程**。围绕我国金融改革发展，金融行业创新能力和竞争力的进一步提高，在产品开发、风险管理、财务管理、信息技术、法律等专业技术领域，开展大规模的知识更新继续教育，每年培训高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才 80 万人次，到 2020 年，累计培训 800 万人次左右。

（四）**县域金融人才支持工程**。发挥金融支持“三农”和  
地方经济发展的重要作用，通过在职务晋升、职称评聘等方面采取倾斜政策，引导地市级以上城市金融机构工作人员到县级金融机构挂职锻炼或交流工作。加强对县级金融机构领导班子成员和业务骨干的教育培训，提高他们执行国家政策、遵守金融法规、审慎开展业务、自觉控制风险的能力和素质，各金融管理部门、金融企业每年要制定专门培训计划，分批、分类组织培训县域金融人才。

（五）**金融后备人才储备工程**。着眼于金融人才队伍的可持续发展，建立健全金融后备人才储备体系，鼓励和支持高等院校加大金融人才培养力度。坚持每年从高等院校在校生中选拔一批可塑性强、有发展潜力的后备人才，给予学习资助，提供实习机会，优先吸纳到金融行业工作。

（六）**金融人才信息库建设工程**。建立健全金融人才资源统计调查和定期发布制度，整合金融人才信息资源，推动实现金融人才资源信息共享，构建互动、高效、便利、安全的金融人才公共信息平台 and 公共服务平台。

（七）**银行业“128”人才工程**。着眼于适应银行业发展需要，

培养和储备银行业领军人才，每年选拔一批业务骨干进入领军后备人才库，到 2020 年，形成 1000 名银行业领军人才，用于充实各金融机构领导班子；形成 2000 名银行业高端人才，主要用于充实各金融机构总行部门和一级分支机构领导班子、高端专业岗位等；形成 80000 名银行业骨干人才，主要用于充实各金融机构中层以下经营管理岗位和专业岗位。

（八）证券期货业人才队伍优化工程。着眼于提高我国证券期货业的现代化经营管理水平和国际竞争力，到 2020 年，造就 20 名在国际上享有较高知名度的行业专家，200 名在国内比较著名的行业专家，2000 名成绩卓著的高级专业技术人才，20000 名技术娴熟、业绩优秀的业务操作人才。

（九）保险营销精英“万人计划”。为发挥典型示范作用，树立讲诚信、高素质、高绩效的保险营销人员形象，在全体营销从业人员中广泛开展营销精英评选，优秀事迹宣传和典型经验学习活动，全面带动保险营销队伍素质的提升。每年评选出 1000 名保险营销精英，到 2020 年累计评选出 1 万名。

#### **四、政策措施**

##### **（一）建立健全金融人才工作体制机制**

创新党管人才方式方法，完善中央统一领导，“一行三会”统筹协调，各金融机构党委全面负责，组织人事部门牵头抓总，有关业务部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的金融人才工作格局。进一步健全金融机构党委人才工作领导机构，建立科学的决策、协调和督促落实机制，建立党委人才工作目标责任制，不断提高党管人才工作水平。在中央统一领导下，建立金融

人才发展工作协调机制，统筹研究解决金融业人才队伍建设的重大问题。

## **（二）完善金融人才选拔任用机制**

按照民主、公开、竞争、择优原则，创新人才选拔任用机制，科学合理使用人才，形成有利于各类优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。改进金融党政领导干部公开选拔、竞争上岗等制度，规范干部选拔任用提名制度，不断扩大干部选拔任用中的民主。建立组织选拔、市场配置和依法管理相结合的国有金融企业领导人员选拔任用制度，完善国有金融资产出资人代表派出制和选举制，对金融机构高级经营管理人员实行经营任期制。健全完善特聘专家、首席经济学家等高层次人才和高技能人才选拔聘用制度。

## **（三）优化金融人力资源配置，促进人才合理流动**

建立适应我国金融发展需要、不同金融机构相互认证和衔接的金融人才管理制度，推进完善金融职位分类管理制度。建立政府部门宏观调控、市场主体公开竞争、人才自主择业的人才资源配置机制，形成机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的金融人才市场体系。加快建立标准统一、信息共享的金融人才统计制度，提高金融人才管理的信息化水平。依法加强人才流动过程中劳动关系的管理，维护用人单位和各类人才合法权益。加大对欠发达地区、农村地区金融人才的支援力度，使金融人才布局更加合理，发展更加均衡。

## **（四）优化金融人才考核评价机制**

建立健全各类金融人才考核评价机制。落实中央“一个意见、

三个办法”，完善金融管理部门、金融企业党政领导干部和领导班子考核评价机制。完善国有金融企业高级管理人员任期制和经营目标责任制，制定科学的考核指标体系，认真开展年度考核和任期考核。

建立以突出学识水平、职业资格、创新能力、工作实绩和业内公认度为重点的金融专业技术人才评价机制，加快推进职称制度改革；以突出客户发展能力、市场拓展能力和创效能力为重点，将客户满意度和人才诚信状况纳入评价体系，健全金融营销人才评价机制；以突出应用能力、工作质量、业务流量、服务水平、客户满意度为重点，完善金融技能人才评价机制。

加强各类资格认证和等级认证考试的管理。根据业务流程、岗位设置和专业技能需求，按照各类人才成长与职业发展规律，依法合理设置职业资格，完善相应的考试、评定体系。借鉴成熟金融市场经验，探索建立具有中国金融市场发展特点的金融职业资格认证体系。

### **（五）加强教育培训，提高金融人才素质**

完善功能，强化服务，打造一批各具专业优势、特色鲜明、规模较大、布局均衡的金融人才培训基地。充分发挥金融机构现有党校、培训学院等培训机构在人才培养中的重要作用，依托党校资源对金融人才开展党的理论、思想道德和世界观教育，依托高等院校、科研院所、社会培训机构等，开展金融人才业务技能培训，更加注重对金融人才职业操守和道德品质的教育。加强博士后流动站和工作站建设管理，支持鼓励具备条件的金融机构设立博士后科研工作站，增强自主培养能力。

优化整合业内资源，推动培训资源共享。在金融人才信息库中，按照数量充足、结构合理、素质优良、专兼结合的要求，择优选择一部分专家进入金融师资库，打造一支金融业内共享的专家师资队伍。各金融机构之间加强联系、沟通互动，合作编写、开发一批适合金融从业人员自学的教材、远程教育课件等资源，发挥网络优势，满足金融人才教育培训的需要。

健全分类分层培训制度。根据不同对象，实施培训生制度（新员工培训）和重点岗位准入培训、从业资格培训、在岗提升培训、晋级培训、转岗培训、经营管理者任职培训等，形成规范化、体系化和经常化的教育培训制度。选派有发展潜力的年轻干部、员工到国外金融机构实习、进修等，拓展金融人才的国际视野。广泛开展各种形式的职业技能比赛和岗位练兵活动，使金融人才在实践锻炼中增长才干。

#### **（六）完善激励约束机制，激发金融人才队伍活力**

建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的金融人才激励保障机制。以金融人才市场为基础，以用人单位为主体，不断完善金融业薪酬的市场化形成机制。统筹协调金融管理部门、企业事业单位建立合理的收入分配制度，提高金融管理部门薪酬体系灵活性。探索实施金融机构高管和员工持股、期权、企业年金等与经营业绩相挂钩的长期激励机制。加大对基础理论研究、前沿技术研究、金融政策研究的投入力度。坚持精神激励和物质鼓励相结合，健全以政府奖励为导向、用人单位为主体的金融人才奖励体系。

探索建立符合现代企业制度要求和行业特点的监督约束机制，

把金融企业内部监督和外部监督结合起来。进一步规范聘任制、任期制、诫勉制，严格执行离任审计、经济责任审计等审计制度，强化对金融企业经济活动的审计和监督管理。进一步完善金融企业公司治理，充分发挥党内监督和职工民主监督的作用，加强董事会和监事会建设，强化权力制衡和职责监督。

## **五、规划的组织实施**

### **（一）加强规划实施的组织领导**

一行三会负责规划实施的统筹协调和宏观指导，制定各项目标任务的分解落实方案，制定重大工程实施办法，建立规划实施情况的监测、评估、考核机制，加强督促检查。各金融机构党委要高度重视人才队伍建设，切实加强对人才工作的领导，明确目标任务，完善制度机制，确保规划任务落到实处。

### **（二）建立健全金融人才发展规划体系**

金融管理部门和各金融机构要根据本规划，结合实际制定本部门、本系统人才发展规划，形成金融系统人才发展规划体系。要督促指导分支机构及管辖金融机构制定具体实施方案，明确任务、制定措施，落实规划。要定期对规划实施情况进行跟踪评估，做好各项工作和政策措施落实情况的督促检查。

### **（三）营造规划实施的良好氛围**

大力宣传国家和金融领域人才工作的重大战略思路和方针政策，总结各单位（部门）人才队伍建设中好的做法和成功经验，在金融系统形成关心、支持人才发展的良好氛围。