

数字金融背景下加快数字化金融人才队伍建设的思考

刘双双

百色学院，广西百色，533000；

摘要：随着数字经济的蓬勃发展，数字金融已成为推动经济增长的重要引擎。在数字金融背景下，加快数字化金融人才队伍建设显得尤为迫切。这不仅关乎金融机构的转型升级，更关乎国家金融安全与经济稳定。本文深入探讨数字金融背景下加快数字化金融人才队伍建设的重要性，分析当前建设过程中面临的问题，并提出针对性的建设策略。旨在为推动数字金融行业的可持续发展，构建适应时代需求的数字化金融人才队伍提供理论支持与实践指导。

关键词：数字金融；数字化金融人才；队伍建设

DOI：10.69979/3029-2735.25.3.089

引言

数字金融作为金融创新的重要领域，依托大数据、人工智能、区块链等先进数字技术，正深刻改变着金融服务的模式与生态。从移动支付的广泛应用到智能投顾的兴起，数字金融不仅提高了金融服务的效率与便捷性，还拓展了金融服务的边界。然而，数字金融的快速发展也带来了对专业人才的迫切需求。数字化金融人才不仅要具备扎实的金融专业知识，还需掌握先进的数字技术，能够将二者有效融合，以应对不断变化的市场环境和业务挑战。因此，加快数字化金融人才队伍建设成为数字金融行业持续发展的关键。

1 数字金融发展现状及对人才需求的变化

1.1 数字金融发展现状

近年来，全球数字金融市场规模持续扩张。以中国为例，移动支付业务规模庞大，几乎覆盖了日常生活的各个场景，无论是大型商场还是街边小店，消费者都能便捷地使用移动支付完成交易。同时，互联网信贷业务也发展迅猛，为中小企业和个人提供了更加灵活的融资渠道。在国际上，一些金融科技公司通过运用大数据和人工智能技术，在跨境支付、智能保险等领域取得了显著进展，提升了金融服务的全球竞争力^[1]。数字金融的发展模式也日益多样化，除了传统金融机构的数字化转型，新兴的金融科技公司不断涌现，它们以创新的业务模式和技术应用，为市场注入了新的活力。一些专注于供应链金融的科技公司，通过运用区块链技术实现了供应链上各环节的信息透明与可信，提高了融资效率，降低了金融风险。

1.2 对人才需求的变化

1.2.1 跨学科知识需求

传统金融人才主要侧重于金融理论和业务知识，而数字金融背景下，人才需要具备跨学科知识体系。一方面，要精通金融领域的专业知识，如金融市场、风险管理、投资学等；另一方面，必须掌握数字技术相关知识，如大数据分析、人工智能算法、区块链原理等。在开发智能投顾产品时，人才需要运用金融知识构建投资组合模型，同时借助人工智能技术实现对市场数据的实时分析和投资策略的动态调整。

1.2.2 创新与实践能力

数字金融行业创新速度快，市场竞争激烈。这就要求数字化金融人才具备较强的创新思维和实践能力，能够敏锐捕捉市场需求，快速将新技术应用于金融业务创新。在设计新型数字货币支付方案时，人才不仅要提出创新性的理念，还需通过实践验证方案的可行性和安全性^[2]。

1.2.3 风险管理能力

数字金融在带来便捷与创新的同时，也带来了新的风险，如数据安全风险、技术风险等。因此，数字化金融人才需要具备更强的风险管理能力，能够运用先进的技术手段识别、评估和控制风险。通过大数据分析技术监测异常交易行为，及时发现潜在的金融欺诈风险。

2 当前数字化金融人才队伍建设面临的问题

2.1 高校教育与行业需求脱节

高校作为人才培养的重要基地，其金融专业课程设置相对传统，对数字技术相关课程的融入不足。多数高

校的金融专业课程仍以传统金融理论和业务为主,即使开设了一些与数字技术相关的课程,也往往停留在理论层面,缺乏与实际金融业务的深度融合。在大数据课程教学中,缺乏金融领域大数据分析的实际案例,学生难以将所学知识应用到实际金融场景中。实践教学环节薄弱,学生缺乏实际操作经验。高校与金融企业之间的合作不够紧密,学生很少有机会参与到真实的数字金融项目中。这导致学生毕业后进入职场,需要花费较长时间适应实际工作需求,难以快速上手。

2.2 企业内部培训体系不完善

许多金融企业意识到数字化转型的重要性,但在人才培养方面投入不足。一方面,培训资源有限,缺乏专业的培训师资和先进的培训设备。一些企业内部培训师本身对数字技术的掌握不够深入,无法为员工提供高质量的培训。另一方面,培训内容缺乏针对性和系统性,往往是根据短期业务需求进行临时性培训,没有从企业长远发展和员工职业规划的角度构建完善的培训体系。培训方式单一,多以传统的课堂讲授为主,缺乏互动性和实践性。这种方式难以激发员工的学习积极性,培训效果不佳。在区块链技术培训中,单纯的理论讲解让员工难以理解其在金融业务中的实际应用,导致培训后员工仍无法将所学知识应用到工作中。

2.3 人才流失问题严重

数字金融行业竞争激烈,人才市场供不应求,导致人才流动频繁。一方面,新兴金融科技公司凭借高薪、股权激励等优厚条件吸引传统金融机构的数字化金融人才。这些公司往往处于快速发展阶段,为人才提供了广阔的发展空间和创新机会^[3]。另一方面,部分金融人才为了追求更好的职业发展和技术提升机会,也会主动跳槽。人才流失不仅带走了企业的技术和业务经验,还增加了企业的招聘和培训成本。对于企业的长期发展战略实施造成了不利影响,尤其是关键岗位人才的流失,可能导致项目停滞、业务受阻。

2.4 行业人才标准不统一

目前,数字金融行业尚未形成统一的人才标准。不同企业对数字化金融人才的能力要求和评价标准差异较大,这使得人才在市场上的流动性受到一定限制。这种不统一的标准导致人才在跨企业流动时,需要重新适应新企业的评价体系,增加了人才流动的成本和难度。

3 加快数字化金融人才队伍建设的策略

3.1 优化高校教育体系

3.1.1 调整课程设置

高校应根据数字金融行业的发展需求,优化金融专业课程设置。增加数字技术相关课程的比重,如大数据分析、人工智能、区块链技术等,并将这些课程与金融专业课程有机结合。开设“金融大数据分析”“人工智能与金融风险管理”等交叉课程,让学生在学习过程中能够将数字技术与金融业务紧密联系起来。同时,注重培养学生的跨学科思维能力,通过开展跨学科讲座、学术交流活动等,拓宽学生的视野,让学生了解不同学科之间的联系和融合方式。

3.1.2 加强实践教学

高校应加强与金融企业的合作,建立实习实训基地,为学生提供更多参与实际项目的机会。与金融科技公司合作开展“产学研”项目,让学生参与到公司的数字金融产品研发、市场推广等实际工作中,在实践中锻炼学生的动手能力和解决实际问题的能力。鼓励教师参与企业实践,将企业实际案例引入课堂教学,使教学内容更加贴近实际工作需求。同时,建立实践教学评价体系,对学生的实践表现进行科学评价,确保实践教学质量。

3.2 完善企业内部培训体系

3.2.1 加大培训投入

金融企业应加大对人才培养的投入,一方面,引进专业的培训师资,邀请行业专家、技术大咖为员工授课,提高培训的专业性和权威性。另一方面,购置先进的培训设备和软件,为员工提供良好的学习环境。建立数字化金融实验室,让员工在模拟的数字金融环境中进行实践操作和创新尝试。设立专项培训资金,用于支持员工参加外部培训课程、学术研讨会等,拓宽员工的知识面和视野。

3.2.2 构建个性化培训体系

根据员工的岗位需求和职业发展规划,构建个性化的培训体系。对不同岗位的员工制定不同的培训内容和目标,对于技术研发岗位的员工,重点培训数字技术的前沿应用和创新方法;对于业务运营岗位的员工,注重培训数字金融业务流程优化和客户服务创新^[4]。采用多样化的培训方式,除了传统的课堂讲授外,增加在线学习平台、案例分析、小组讨论、模拟演练等培训方式,

提高培训的互动性和趣味性,激发员工的学习积极性。

3.3 应对人才流失问题

3.3.1 提供良好的职业发展环境

金融企业应建立完善的职业发展通道,为员工提供广阔的晋升空间和发展机会。设立技术专家、业务骨干等不同的职业发展路径,让员工根据自身兴趣和特长选择适合自己的发展方向。同时,为员工提供内部晋升机会,鼓励员工通过自身努力在企业内部实现职业晋升。加强企业文化建设,营造积极向上、团结协作的工作氛围,增强员工的归属感和忠诚度。定期组织团队建设活动、员工生日会等,增进员工之间的沟通和交流,提高员工的工作满意度。

3.3.2 建立合理的薪酬福利体系

企业应根据市场行情和自身实际情况,建立合理的薪酬福利体系。一方面,提供具有竞争力的薪酬待遇,确保员工的收入水平与市场接轨。另一方面,丰富福利形式,除了基本的五险一金外,增加补充商业保险、带薪年假、健康体检等福利项目,提高员工的生活质量。同时,建立科学的绩效考核体系,将员工的薪酬与绩效挂钩,激励员工积极工作,为企业创造更大的价值。

3.4 推动行业人才标准制定

行业协会应发挥积极作用,联合高校、企业等相关机构,共同制定统一的数字化金融人才标准。明确不同层次、不同岗位数字化金融人才的知识、技能和素质要求,为高校和培训机构提供明确的人才培养目标和方向。制定数字化金融分析师、数字金融产品经理等岗位的人才标准,从专业知识、实践能力、创新思维等方面进行详细界定。同时,建立人才认证机制,对符合标准的人才进行认证,提高人才在市场上的认可度和流动性。

4 数字化金融人才队伍建设对行业发展的影响

4.1 推动金融创新

数字化金融人才具备跨学科知识和创新能力,能够将数字技术与金融业务深度融合,推动金融产品和服务的创新。通过运用大数据和人工智能技术,开发出更加个性化的金融产品,满足不同客户群体的需求;利用区块链技术构建更加安全、透明的金融交易平台,提升金融服务的质量和效率。金融创新不仅能够为企业带来新的业务增长点,还能促进整个金融行业的转型升级。

4.2 提升风险管理水平

数字化金融人才掌握先进的风险管理技术和工具,能够有效识别、评估和控制数字金融业务中的各种风险。通过大数据分析技术对海量交易数据进行实时监测,及时发现潜在的风险点,并采取相应的措施进行防范和化解。在防范网络金融诈骗方面,利用人工智能算法对交易行为进行模式识别,提高风险预警的准确性和及时性,保障金融交易的安全稳定。

4.3 增强行业竞争力

拥有一支高素质的数字化金融人才队伍,能够使金融企业在市场竞争中占据优势地位。企业能够更快地响应市场需求,推出创新性的金融产品和服务,提高客户满意度和忠诚度。同时,优秀的人才队伍还能够吸引更多的资源和合作伙伴,进一步提升企业的综合实力。从行业层面来看,强大的人才队伍能够推动整个数字金融行业的发展,提升我国金融行业在国际市场上的竞争力。

5 数字化金融人才队伍建设的未来展望

5.1 持续学习与终身教育趋势

随着数字技术的快速发展和金融行业的不断变革,数字化金融人才需要不断学习和更新知识,以适应新的市场环境和业务需求。未来,持续学习和终身教育将成为数字化金融人才发展的重要趋势。企业和高校将加强合作,为人才提供多样化的学习渠道和资源,如在线学习平台、短期培训课程、学术研讨会等。同时,个人也将更加注重自身的学习和发展,主动关注行业动态,不断提升自己的综合素质。

5.2 国际化人才需求增加

随着金融全球化的加速,数字金融领域的国际合作与竞争日益激烈。未来,对具有国际视野、熟悉国际金融规则和数字技术标准的国际化数字化金融人才需求将不断增加。高校和企业应加强国际化人才培养,通过开展国际交流项目、引进国外先进的教育理念和培训资源等方式,培养一批既懂国内金融市场又熟悉国际金融业务的复合型人才,为我国数字金融行业的国际化发展提供人才支持。

5.3 人才结构优化与多元化发展

随着数字金融行业的不断细分和专业化发展,未来数字化金融人才结构将更加优化,呈现多元化发展趋势

^[5]。除了传统的金融与技术融合型人才外,还将涌现出一批专注于特定领域的专业人才,如数字金融法律专家、数字金融营销专家等。这些专业人才将在各自领域发挥重要作用,推动数字金融行业的全面发展。同时,人才的来源也将更加多元化,不仅包括金融和计算机专业的人才,还将吸引数学、统计学、心理学等多学科背景的人才加入,为数字金融行业注入新的活力。

6 结束语

综上所述,在数字金融快速发展的背景下,加快数字化金融人才队伍建设具有紧迫性和重要性。当前,虽然在人才队伍建设方面面临着高校教育与行业需求脱节、企业内部培训体系不完善、人才流失严重以及行业人才标准不统一等问题,但通过优化高校教育体系、完善企业内部培训体系、应对人才流失问题以及推动行业

人才标准制定等策略,能够有效提升数字化金融人才队伍的素质和规模。数字化金融人才队伍的建设将对金融创新、风险管理和行业竞争力产生积极影响,推动数字金融行业的可持续发展。展望未来,数字化金融人才将呈现持续学习、国际化和多元化发展的趋势。各相关主体应积极应对,共同努力构建适应数字金融时代发展需求的高素质人才队伍。

参考文献

- [1] 胡小芹,陆岷峰.数字化转型背景下商业银行数字金融人才管理研究[J]. 江南论坛,2024,(11):53-58.
- [2] 程雷蕾.数字金融背景下,商业银行如何进行风险管理[J]. 云端,2024,(46):102-104.
- [3] 王礼.做好“数字金融”大文章立意何在[J]. 银行家,2024,(11):36-40.