

人员精简、并购潮涌、技术革新

三大“浪潮”拍岸 证券行业格局加速重塑

今年以来，证券从业人员规模呈现持续缩减趋势。根据Choice汇总的中国证券业协会从业人员数据，截至2024年9月19日，证券行业从业人员总数已调整至340633人，较2023年底的352122人减员11489人。其中，证券经纪人缩减7244人，分析师减少731人，投资顾问减少1628人，保代减少94人。

表面看似平静无澜，实则行业正经历一场前所未有的深刻重构，不仅体现在从业人员队伍的悄然瘦身，更震撼人心的是券商并购浪潮的汹涌澎湃，犹如惊涛拍岸，重塑行业版图。这股变革的力量源自市场结构的微妙调整、技术革新的风起云涌，以及监管政策风向标的不断指引，它们相互交织、相互影响，共同绘制出一幅行业未来发展的壮丽画卷。

● 本报记者 赵中昊



视觉中国图片

行业瘦身：人员调整与技术革新并行

在严峻的市场环境中，当业务量遭遇下滑且盈利能力逐渐减弱时，券商普遍采取的一种有效应对策略是实施人员调整，以优化成本结构、提升整体运营效率。

“今年上半年，43家上市券商合计实现营业收入2350亿元、归母净利润640亿元，同比分别下降12.7%和21.9%。在业绩同比下滑压力之下，行业对管理成本进行控制、优化。”华东某中型券商内部人士对中国证券报记者表示。

除经营压力外，新技术快速发展，尤其是生成式人工智能等技术的发展与成熟，替代了部分简单重复的工作，对证券行业的人员结构产生了较大影响。

“金融科技和人工智能的快速发展正在深刻改变证券行业，尤其是在证券从业人员的角色和数量上产生了显著影响。”长城证券首席经济学家汪毅对记者表示。

从证券从业人员的角色来看，汪毅认为，高频交易、量化投资和自动化交易系统的发展显著减少了对传统交易员的需求。算法能够根据市场条件快速做出决策，降低了对人工操作的依赖。人工智能技术在大数据分析、风险评估中的应用，使得证券分析师的工作重心从基础数据处理转向更复杂的数据分析和决策支持。此外，人工智能驱动的智能客服和投资顾问（例如机器人顾问）可以处理常见的客户咨询和投资组合管理，逐渐取代部分客户服务和初级顾问岗位。

从人员数量变化来看，汪毅认为，由于新技术的广泛应用，金融公司能够用更少的员工完成更多的工作，例如交易员、初级分析师和数据输入等低技能岗位逐渐减少。与此同时，与新技术密切相关的岗位需求显著增长，特别是金融科技开发、数据科学家、人工智能算法工程师以及系统维护等职位。这些岗位对于能够深刻理解并高效应用新技术的人才需求急剧上升，显示出市场对技术驱动型人才的强烈

渴求。

令人欣慰的是，即便新技术发展日新月异，仍有部分岗位难以替代。在汪毅看来，总体来看，技术革新和自动化正在推动证券行业向更加高效和技术驱动的方向发展。未来，简单、重复性的工作将更容易被人工智能和自动化取代，而需要高度复杂分析和判断的人际交往的岗位将更具发展潜力。譬如，尽管AI可以进行数据分析和模型预测，但高级投资经理和策略师的经验、判断能力是无法完全自动化的；鉴于金融市场的错综复杂性和法规环境的持续演变，尽管人工智能能够辅助进行监控，但仍难以全面替代人类所具备的综合判断能力。此外，与高净值客户和机构投资者的沟通和关系管理，需要大量的人际交往技巧和定制化服务，这类岗位亦难以被技术替代。

在人员缩减过程中，战略性的岗位调整和优化至关重要，因为这关系着券商的长期竞争力和市场地位。前述华东券商人士表示，一方面，券商可能会根据市场趋势和公司战略，调整业务重点，比如增加对资产管理、投资银行、财富管理等高增长潜力业务的投入，同时减少对低效率或低利润业务的依赖。长期看，提高效率、降低成本并且专注于高增长潜力的业务和技术创新，有助于券商在激烈的市场竞争中保持领先地位。

汪毅表示，券商财报数据显示，投资顾问是行业第一大人才队伍。从人力扩张的角度看，在全面注册制改革和财富管理持续深化的背景下，投资顾问和保荐代表人是人员扩张的主要方向。但在目前公募费改、新“国九条”、耐心资本等新理念下，股权融资收紧、交易量下滑，导致人员扩张大幅放缓，部分券商开始优化人员结构。如沪上某券商投顾数量较年初下降5.4%至1585人，北京某券商保代数量较年初下降12.5%至63人。随着行业并购重组进程加速，投行领域或将迎来从业人员的规模缩减。

并购潮涌：整合加速下挑战与机遇并存

从业人员数量缩减的同时，证券行业的并购重组今年呈现出节奏加快、案例增多、政策支持明显等特点。继“国联+民生”“浙商+国都”“西部+国融”等重量级并购案例之后，“国信+万和”“国泰君安+海通”等组合不断涌现，证券行业正步入一个高度集中与深度整合的新阶段。

“从监管导向看，中央金融工作会议和新‘国九条’等顶层设计推动行业供给侧改革，明确支持打造一流投资银行和优化行业格局。未来，证券行业发展将围绕三条主线：头部券商做优做强、中小券商特色化经营以及打造证券业国家队。”某中型券商内部人士对记者表示，在

当前市场环境下，券商业务同质化加剧行业“内卷”。并购不仅能够实现资源整合和业务协同，促进行业供给侧改革，而且从中长期来看，也能够提升行业整体盈利能力。

上海某券商相关负责人对记者表示，内生式再融资和外延式并购是证券公司做大重要路径，在行业再融资收紧的背景下，外延式并购成为目前券商做大的唯一选择。此外，补齐业务短板、发挥协同效应也成为券商在并购中的重要考虑因素，比如国联证券收购中融基金和民生证券，是为了完善自身公募基金业务和投行业务的短板，以提升公司整体竞争力。需要注意的是，大多数券商为央企或地方国企持有，因此股东关系协

未来展望：差异化突围与人才战略变革

“国泰君安吸收合并海通证券是头部券商之间的强强联合，必将对证券行业格局产生巨大影响，行业集中度将进一步提升。”上海某券商人士表示，新“国九条”提出“鼓励中小机构差异化发展、特色化经营”，中小券商应从自身禀赋和固有优势出发，更加聚焦于自己的优势业务，深耕好区域资源，放弃大而全的发展愿景，在擅长的方向进一步做深做实。

面对行业重构，探索新的业务增长点势在必行。前述某中型券商内部人士认为，未来证券行业供给侧将得到优化，头部公司在资产规模、业务体量、全面性等方面具有绝对优势。中小券商需要更多结合股东资源、业务禀赋、区域特色等，在财富管理、投行等领域形成差异化特色。

该券商内部人士表示，券商的大财富、大资管业务具备较大发展

潜力。一方面，财富管理业务作为满足人民群众财富保值增值需求的业务，具有中长期战略意义。资本市场是居民增加财产性收入、满足日益增长的财富管理需求的重要渠道，也是完善多层次、多支柱养老保险体系的重要支撑。未来，财富管理及资产管理行业领先机构有望迎来快速发展的战略机遇期。

另一方面，资管及公募基金业务未来有望实现高质量发展。政策鼓励公募基金行业提升核心竞争力，通过加强投研能力、丰富可投资资产类别、从规模导向转向投资者回报导向等方式实现规模效应和差异化发展。

具体到产品层面，汪毅认为，参考日本经验，在通缩周期下，券商在开展相关金融业务时，应充分考虑到老龄人口独特的风险承受能力与偏好，精心打造一系列定期分红型基金产品，包括月度分红、一年两次

调、人员结构优化是整合过程中可能面临的挑战。

汪毅认为，当前我国证券行业牌照数量多、业务趋同，多数中小券商难以提供附加值较高的服务，且行业集中度低于银行、保险等行业，有通过收并购出清部分券商的需要，在耐心资本指导思想下，出清过程可能会加速。当前，证券行业并购重组有所加快，但总体上预计会按照市场化、法制化原则，成熟一例推进一例。此外，鉴于当下就业压力相对较大，整合过程将尤为注重人员优化的平稳过渡，在企业文化理念等方面实现深度融合，最终实现“1+1>2”的整合效果。

“在当前供需两端催化下，券业

并购案例有可能持续增加。”前述某中型券商内部人士表示，从供给端来看，在经济增速换挡和降费让利背景下，通道牌照价值弱化，股东出让股权的意愿增强；从需求端看，券商股权融资收紧，行业资本补充难度加大，外延并购或成为券商做大做强的少数路径之一。

然而，整合之路并非坦途，它伴随着一系列潜在的挑战。若被并购方携带一定的资产包袱，整合后首要面对的是资产端风险的妥善化解。此外，整合还涉及多个维度的复杂工作，包括公募、资管等牌照整合，体制机制、业务模式融合，以及人员妥善处理等问题，都需要精细规划与执行，以确保整合过程顺利进行。

分红、一年一次分红等多种类型。此外，借鉴日本经验，REITs被视为重要的金融产品，国内券商应加大力度积极布局这一领域。

在人员精简和并购整合的背景下，构建一支既高效又专业的人才队伍显得尤为迫切。前述某中型券商内部人士认为，在并购大潮中，券商应在确保业务连续性和稳定性的同时，提升人才队伍的整体竞争力，为公司长期发展奠定坚实的人才基础。一方面要根据业务发展需要，优化人才结构，减少对低效业务的人力依赖，同时加强新兴业务领域的人才引进和培养；另一方面要设计合理的激励和考核体系，鼓励员工提升业绩和创新能力，同时确保团队稳定和人才留存；此外，要加强企业文化建设，提升员工的归属感和忠诚度，促进员工与公司共同成长。

上海某券商人力资源部相关负责人认为，人力既是成本，也是资

源。券商应从业务需求角度出发，建立人数恰当、梯队合理、分工协作的人才队伍，采取适当的优胜劣汰机制，以保持人才队伍的稳定性和经营活力；在传统业务上，应保持员工队伍的稳定性，维持一定的人员产出比；在新兴业务上，可适当加大投入，设置合理的投入产出时间周期。

随着监管政策日益收紧，券商在业务创新和并购整合过程中面临着更加严格的合规要求。业内人士表示，券商应进一步建立健全合规管理体系，制定明确的合规政策和程序，确保所有业务活动都符合监管要求，尤其是在并购整合过程中，券商应保证并购程序、并购决策、信息披露等过程的规范性、合理性和一致性；通过培训和教育，树立合规风控意识，守牢合规风控底线；建立有效的风险管理体系，对潜在的合规风险进行识别、评估和监控。

中证协启动文化建设调研：

完善评估机制 优化评估指标

● 本报记者 赵中昊

中国证券报记者日前从业内获悉，中证协近日在行业内启动调研工作，旨在深化券商文化建设实践评价机制，优化评估指标体系，同时广泛收集行业机构对于现行评估机制的反馈意见与具体诉求。

据悉，本轮调研聚焦券商对于文化建设评估体系、当前加分与扣分机制的看法及建议，以及探讨增设加分扣分指标的可行性。此外，中证协还调研了各券商文化社团的组织建设及活动开展情况，以全面了解券商文化生态的多元发展。

完善评估机制 优化加减分指标设置

在评估机制层面，中证协广泛征

集了券商对于评估结果比例分配、自评材料提交流程优化及复核工作改进的建议。针对加减分指标，中证协深入听取了行业对于现有指标内容、分值设置调整的意见与建议。目前，加分指标涵盖了八大方面，包括推动自律规则、规范形成；服务行业专业能力提升，参与协会组织的培训、评价测试工作；发挥行业智库作用，服务国民经济和资本市场发展；加强理论研究；宣传行业形象；文化理念引导；宣传推广文化建设成果；文化建设工作获得奖励或肯定。

为进一步丰富和完善评估框架，中证协还从三个核心维度出发，征求了关于增设加分指标的见解。这些维度聚焦于文化建设对行业整体的贡献、文化理念对公司运营与管理的正面效应，以及

文化建设在促进员工全面发展、改善员工行为与形象等方面的成效。

同时，现有扣分指标明确了五类不当行为，包括未在规定的自评结果报送日期前报送自评结果及相关评估材料且无正当理由的；自评及评估结果异议反馈过程中，公司未如实客观开展评估、提供有关证明材料的；未按《证券公司文化建设实践年度报告编制指引》规定公示证券公司文化建设实践年度报告的；公司从业人员在党的建设、行业文化、职业道德方面的持续培训学时未达到协会自律规则规定比重的；薪酬激励过于激进，未能体现建立长期激励机制和稳健薪酬制度要求的。中证协也积极收集关于扣分指标的增设、调整与完善的意见，以持续提升评估体系的公正

性与有效性。

此外，中证协还密切关注券商文化社团的发展状况，细致调研了社团性质、类型、成员构成、外部人员参与情况、社团影响力、活动安排、费用来源等细节，旨在全面了解券商在丰富员工文化生活、增强团队凝聚力方面的实践成果。

确保评估标准贴合实际 激励券商提升竞争力

业内人士认为，此次调研体现了监管层对文化建设实践评估的高度重视。在加减分指标的設置与调整方面，中证协试图在保留原有核心要素的基础上，根据行业发展新趋势、新要求进行调整与拓展。在评估结果比例分配、自

评材料提交及复核工作改进等方面，中证协广泛征集券商意见，这种开门问策、集思广益的做法，极大地增强了评估体系的科学性和民主性，确保了评估标准更加贴近市场实际，能够更准确地反映券商的真实水平和努力方向，从而激励券商不断提升自身竞争力。

今年7月，中证协已在行业内部点对点地向披露了2023年度券商文化建设实践评估结果。评估结果为A类公司共计11家，其中AA级5家，A级6家；B类公司共计34家，其中BB级10家，B级24家；C类公司共计61家，其中CC级36家，C级25家。

近年来，得益于监管层的高度关注与积极引导，证券行业在文化建设方面取得了显著进步。值得注意的是，今年4月，文化建设实践评估体系刚刚

完成了一次重要的调整与优化：强化对职业道德建设，尤其是廉洁文化建设方面存在的问题的重视；新增因存在从业人员违规炒股情形被监管部门处罚的，应当自评扣分；新增评估监督、引导员工正确使用社交媒体的情况说明；突出监管部门、中证协提示公司对声誉风险事件进行自查的情况；明确将监管对公司薪酬管理规定处罚的情况纳入评估；将公司加强对正面典型的宣传，以及推动文化品牌建设的方案、计划纳入评估；将落实“五篇大文章”、中央金融工作会议要求和总书记在省部级主要领导干部推动金融高质量发展专题研讨班上的讲话精神的情况以及中华优秀传统文化的融入情况纳入考察。调整后，评价体系更适配行业的最新发展。