

中共上海市金融工作委员会 上海市金融服务办公室

沪金融工委〔2016〕32号

关于印发《上海金融领域“十三五” 人才发展规划》的通知

各有关单位：

现将《上海金融领域“十三五”人才发展规划》印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。



上海金融领域“十三五”人才发展规划

按照上海国际金融中心建设的战略目标和《上海市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》的总体部署，结合《“十三五”时期上海国际金融中心建设规划》、《上海市“十三五”人才发展规划》，编制《上海金融领域“十三五”人才发展规划》。本规划围绕上海国际金融中心建设对人才发展的需求，主要明确“十三五”时期上海金融领域人才发展的指导思想、发展目标、主要任务和重大举措，是“十三五”时期建设上海国际金融人才高地的行动纲领。

一、上海金融人才发展现状及面临形势

（一）“十二五”时期上海金融人才发展现状

“十二五”时期，上海国际金融中心建设在服务国家经济社会发展和金融改革开放过程中取得了重要进展，基本确立了以金融市场体系为核心的国内金融中心地位，初步形成了全球性人民币产品创新、交易、定价和清算中心。上海金融系统坚持金融人才优先发展，积极创新人才发展体制机制，不断优化人才发展环境，经过五年努力，上海金融人才集聚效应初步显现，初步形成了一支规模较大、门类较全、素质较优的金融人才队伍，上海国际金融人才高地建设初见成效。

——金融人才总量显著增长。2015年末，上海金融从业人员达35.07万人，比2010年末24.11万人增加近11万人，年均增幅约为7.8%；金融人才分布于各类金融市场、金融机构以及金融监管和服务部门，涵盖银行、证券、保险、基金、信托、资产管理和包括互联网金融在内的新金融等多种业态。

——高层次金融人才数量持续增加。2015年末，上海列入中央“千人计划”和上海“千人计划”的海外金融人才共26名；列入上海领军人才、上海领军金才的领军金融人才共119名；列入上海青年英才、上海青年金才的青年金融人才共16名；金融从业人员中具有本科及以上学历的比例从2010年末的60%增长到2015年末的约77.0%，具有研究生学历的比例从2010年末的8.4%增长到2015年末的19.7%。

——金融人才国际化水平不断提高。2015年末，上海金融从业人员中，海外留学归国人才、港澳台及外籍人才达1.8万余人，比2010年末增长了约2倍；持有国际职业水平证书约1.5万张，比2010年末增长了约2倍。

——金融人才使用效能逐步提升。2015年上海人均金融业增加值为115.5万元人民币，比2010年的80.1万元人民币增长了44.2%。金融人才为上海国际金融中心建设提供了有力的保证和支撑。

——金融人才发展环境进一步优化。金融人才的事业环境、政策环境、服务环境、生活文化环境等进一步优化，为人才干事

创业提供了更加广阔的舞台空间。

（二）“十三五”时期上海金融人才发展的新形势

“十三五”时期是到 2020 年上海基本建成与我国经济实力以及人民币国际地位相适应的国际金融中心的冲刺阶段。人才是建设上海国际金融中心的第一资源。随着上海国际金融中心和金融改革开放的加快推进，上海金融人才发展的国际国内环境发生深刻变化，面临着新机遇新挑战。

上海金融人才发展正面临着难得的历史机遇。当前，世界经济处于深度调整、曲折复苏中，新一轮科技革命和产业变革孕育突破，经济全球化深入发展，中国经济与世界经济继续深度融合，世界金融格局深刻变革，以中国为代表的发展中国家和新兴经济体在国际金融事务中的话语权继续提高。我国经济发展进入新常态，金融服务需求加大，金融改革深入推进，人民币国际化进程加快，金融与信息科技融合加速，“一带一路”、上海国际金融中心、中国（上海）自由贸易试验区和具有全球影响力的科技创新中心建设等国家战略稳步实施。上海提出至 2040 年建成卓越的全球城市，国际经济、金融、贸易、航运、科技创新中心和文化大都市，成为令人向往的创新之城、人文之城、生态之城。在这样的背景下，上海金融人才参与国际合作竞争的空间更加广阔，代表国家进一步争取国际金融话语权的环境更加有利，服务国家战略、推动城市转型发展的舞台更加宽广。

同时，上海金融人才发展也面临新的考验与挑战。全球经济增长乏力，国际金融危机深层次影响在相当长时期依然存在，国际金融市场波动加大，外部环境不稳定不确定因素增多，国际金融中心的争夺日趋激烈。我国经济还处在结构重大调整转换时期，金融宏观调控面临的挑战更加复杂，金融支持经济结构调整和发展方式转变的任务十分艰巨，金融风险隐患增大。在这样的背景下，上海金融人才有序推进金融改革开放、提升我国金融国际竞争力的任务更为艰巨，发挥金融支持实体经济作用、推动产业结构转型调整的环境更加复杂，参与建设健康的资本市场体系、有效防范金融风险的考验更加严峻。

面对新形势新任务，上海金融人才发展的发展现状和体制机制还不能完全适应上海金融改革发展的新需要。突出表现为：金融人才总量仍显不足，金融人才结构性矛盾依然存在，金融人才国际竞争力有待进一步提高，金融人才发展环境有待进一步优化，金融人才工作的体制机制有待进一步完善。

二、“十三五”上海金融人才发展的指导思想和发展目标

（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、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持“四个全面”战略布局，树立创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，以建设中国（上海）自由贸易试验区和具有全球影

响力的科技创新中心为契机，以人才国际化发展为主线，以人才体制机制创新为动力，以人才市场化发现、使用、评价为突破口，坚持聚天下英才而用之，进一步集聚海内外优秀金融人才，进一步优化金融人才发展环境，为上海到 2020 年“基本建成与我国经济实力以及人民币国际化地位相适应的国际金融中心”提供坚强的人才保障和智力支撑。

（二）发展目标

“十三五”时期，上海金融人才发展目标是：到 2020 年，基本形成门类齐全、结构合理、流动自由的金融人力资源体系，基本建设成为具有全球影响力、吸引力、配置力的国际金融人才高地。

——**金融人才规模与结构更趋合理**。到 2020 年，上海金融从业人员达到 45 万人左右；金融人才专业分布与金融行业发展布局更加契合；新型金融人才队伍适应新型金融业态的发展；紧缺急需金融人才数量显著增加；金融人才队伍梯次结构更加合理。

——**金融人才国际化特征更为明显**。具有海外留学、工作经历和具有外资金融机构工作经历的人才占金融从业人员的比例有较大幅度提升；吸引和集聚一批海外顶尖金融人才；本土金融人才的全球视野和国际化水平不断提高；到 2020 年，上海金融从业人员拥有特许金融分析师（CFA）、注册会计师（CPA）、注册金融理财师（CFP）、金融风险管理师（FRM）、

英国特许注册会计师（ACCA）等国际资格认证证书达到 3.5 万张左右；“走出去”的步伐不断加快，更为积极地参与国际合作与竞争。

——**金融人才素质进一步提高。**到 2020 年，列入中央和上海“千人计划”、上海海外金才等计划的金融人才达 100 名，列入上海领军人才和上海领军金才等计划的金融人才达到 300 名，列入上海青年英才和上海青年金才等计划的金融人才达到 300 名；金融从业人员中，具有本科及以上学历的比例达到 85%，具有研究生学历的比例达到 35%。

——**金融人才体制机制更加灵活。**市场在金融人才资源配置中的决定性作用充分发挥，人才供求、价格和竞争机制进一步完善；金融机构用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用更加凸显；以权利义务责任相统一为主要内容的金融人才评价、流动、激励约束机制更加健全；政府金融人才宏观管理、政策法规制定、公共服务等职能进一步强化。

——**金融人才发展环境更具优势。**金融人才的事业发展空间不断拓展，人才配置的市场化水平明显提高；户籍、税收、住房、社会保障等人才政策更加优化；人才服务的专业化、社会化水平持续提高，医疗服务、子女教育、公共交通、文化休闲设施等条件更加完善；城市的开放度和包容性进一步提升，金融人才创新创业环境更具竞争力。

“十三五”时期上海金融领域人才发展主要指标

项目	指 标	2020 年	属性
人才规模	金融从业人员 (万人)	45	预期性
人才集聚度	列入中央和上海“千人计划”、上海海外金才等计划的海外高层次金融人才数量 (人)	100	预期性
	列入上海领军人才、上海领军金才等计划的领军金融人才数量 (人)	300	预期性
	列入上海青年英才、上海青年金才等计划的青年金融人才数量 (人)	300	预期性
人才能力素质	金融从业人员持有国际资格认证（CFA、CPA、CFP、FRM、ACCA等）证书 (万张)	3.5	预期性
	具有本科及以上学历的人员比例 (%)	85	预期性
	具有研究生学历的人员比例 (%)	35	预期性
人才使用效能	人均金融业增加值 (万元)	150	预期性

三、“十三五”时期上海金融人才发展主要任务

(一) 集聚海内外高层次金融人才，提升金融人才国际竞争力

吸引集聚一批在国际上具有重大影响力的高端金融人才，培养造就一流的国际化金融人才队伍，为提高我国在全球金融市场中的话语权、定价权和参与规则制定权提供人才支撑。

1、加大海外高层次金融人才引进力度。瞄准国际知名金融机构、金融国际组织、国外一流大学和研究机构，以中央和上海“千人计划”、上海海外金才计划等重大人才计划为抓手，加大海外高层次金融人才引进力度。完善市场化引才聚才机制，综合运用多种方式，开辟常态化的海外金融人才引进渠道。注重发挥驻

外使（领）馆、海外联络办事处、留学人员联谊会、侨联、华侨华人社团等机构组织的作用，探索形成海外高层次金融人才引进工作体系和合作机制。

2、加强国内金融人才国际化培养培训。依托国际知名金融机构、国内外一流大学和研究机构等，打造一批与国际接轨、具有较高培训能级的金融人才国际化培训和实践基地。加强与纽约、伦敦、香港、新加坡等国际金融中心城市的合作，开发金融人才城市间合作培养和交流项目。鼓励本市金融企业与国际知名金融机构、金融国际组织、高校、研究机构等加强合作，探索研发与上海国际金融中心建设要求相适应、符合上海金融行业发展实际需求的海外培训项目和课程。推广特许金融分析师（CFA）、注册会计师（CPA）、注册金融理财师（CFP）、金融风险管理局（FRM）、英国特许注册会计师（ACCA）等国际资格认证项目，支持本市金融人才参加金融认证培训工作。

3、完善海外高层次金融人才服务宣传体系。发挥专业服务机构的作用，在出入境、通关、居留、子女就读等方面为引进海外金融人才提供便利。建立与金融机构用人单位主体的沟通联系机制，及时了解掌握引进海外金融人才的思想状况、工作情况和展需求，帮助海外金融人才解决在沪工作、学习、生活上的难题。加强与本市相关媒体的合作，大力宣传海外金融人才在沪创新创业的典型事迹，强化海外金融人才的社会认同感，形成本市海外金融人才工作的品牌效应。

(二) 加大金融领域紧缺人才开发力度，优化金融人才队伍结构

加大紧缺人才开发力度，加快形成一支适应金融行业发展需求、契合金融改革创新开放需要的金融人才队伍。

1、坚持紧缺急需的开发导向。聚焦金融发展新领域、新业态、新模式对金融人才的需求，修订完善《上海金融领域“十三五”紧缺人才开发目录》。明确重点开发领域、重点开发人群、重点支持政策，培养造就、吸引集聚一支适应上海国际金融中心建设和中国（上海）自由贸易试验区金融创新开放要求的紧缺急需金融人才队伍。

2、加大紧缺金融人才开发力度。通过政策叠加、服务叠加、资源叠加等方式，加大战略与市场研究、科技金融、固定收益外汇大宗商品投资、保险精算、离岸金融、绿色金融、文化金融、财富管理、金融数据分析、风险控制等紧缺急需金融人才开发力度。支持本市高校、科研院所创新专业和课程设置，加大金融领域紧缺急需人才培养力度。鼓励金融机构与高校、科研院所加强合作，建立校企联动的紧缺急需金融人才培养模式。鼓励支持本市金融企业根据《上海金融领域“十三五”紧缺人才开发目录》开展紧缺急需和重点专业领域人才专项培训工作。

3、创新紧缺金融人才政策支持。完善紧缺金融人才集聚政策，对列入《上海金融领域“十三五”紧缺人才开发目录》的金融人才，在出入境、签证居留、办理工作许可、户籍办理、子女

就学、医疗等方面提供优惠便利。对符合条件的本市紧缺急需金融人才，实施上海科技创新中心建设人才新政、本市国家级人才改革试验区的优惠政策。

（三）创新金融人才发展体制机制，激发金融人才创新活力

加大金融人才发展体制机制改革创新力度，建立更加科学高效的人才管理体制、更加完善的人才培养支持和评价激励机制、更加灵活的人才流动机制，激发金融人才创新活力。

1、**建立更加高效的金融人才管理体制。**积极推动政府金融人才管理职能的转变，按照政社分开和政事分离的要求，强化政府金融人才宏观管理、政策制定、公共服务等职能。保障和落实金融机构用人自主权，发挥用人主体在金融人才培养、吸引和使用中的主导作用。完善市场化、社会化金融人才管理服务体系，进一步推动统一、开放的金融人才市场体系建设。

2、**创新更加完善的金融人才培养支持和评价激励机制。**统筹金融行业发展规划和金融人才培养开发规划，加强金融人才发展需求预测，创新金融人才教育培养模式。鼓励支持本市金融机构聚焦“一带一路”等国家战略，积极稳妥地推动金融人才“走出去、请进来”，进一步完善金融人才国际化培养交流合作机制。更大力度推进实施中央和上海“千人计划”、上海领军人才计划、上海青年英才计划和上海金才开发计划，完善人才支持政策，创新支持方式，促进优秀金融人才脱颖而出。突出品德、能力和业绩，探索海外高层次金融人才、领军金融人才、优秀青年金融人

才的分类评价办法，研究建立科学化、社会化、市场化的金融人才评价机制。完善金融创新奖等评选办法，加大对金融人才创新的支持力度。

3、健全更加顺畅的金融人才流动机制。发挥市场配置金融人才资源的决定性作用，逐步打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动、有效配置。加强与本市人才工作部门的合作，探索建立高层次金融人才、紧缺急需金融人才优先落户制度。畅通政府金融部门与金融行业管理部门、政府部门与金融机构、金融机构之间的人员交流渠道，开展以挂职锻炼、短期工作为主要方式的人才交流活动。

（四）建立健全金融人才服务体系，优化金融人才综合发展环境

大力发展“市场服务、公共服务、社会服务”为一体的功能完备、高效便捷的金融人才服务体系，满足金融机构和金融人才多样化的服务需求。

1、大力发展金融人才市场服务。综合运用财税、金融、政府采购等政策措施，加大引进海外知名人力资源服务机构的力度，加快培育具有国际竞争力的本土金融人力资源服务机构。鼓励支持本市金融人力资源服务机构加强自身建设，全面提升专业素养和业务能力。支持本市人力资源服务机构开展金融人才测评、培训、咨询、招聘、薪酬调查等产品创新活动，不断提高金融人才市场化服务水平。鼓励本市金融人力资源服务机构加强协

同共享，推动建立包括校园招聘、海外招聘、网络招聘、定向猎取等在内的本市金融人才市场化配置体系。

2、持续完善金融人才公共服务。拓展上海金融发展服务中心服务功能，完善上海金融人才网、上海国际金融人才服务中心功能设置，为金融人才引进、政策咨询、培训交流提供专业化、公益性服务。搭建金融人才公共服务平台，举办金融人才沙龙、联谊会、专家论坛、专题讲座、人才培养等活动，促进不同行业不同领域金融人才之间的交流。加强本市相关部门、区的合作，进一步完善金融人才区域服务网点设置，为金融人才出入境、户籍办理、医疗保健、子女教育等提供网格化服务。

3、积极拓展金融人才社会服务。加强与本市知名高校、科研院所等机构的合作，研究建立特色鲜明、制度创新、引领发展的上海国际金融中心建设人才发展高端智库。引导社会组织、行业协会、高端智库，按照问题导向和应用导向的要求，开展金融人才发展的前瞻性、针对性、储备性政策研究，为金融人才政策制定和金融人才发展提供研究、咨询、培训等相关服务。通过政府采购、财政补贴等政策手段，鼓励支持社会组织、行业协会、高校院所为金融人才提供多样化的社会服务。

四、金融人才队伍建设重大计划

(一) 实施上海金才开发计划

推进落实上海金才工程实施意见，加强金融人才队伍建设，加快构筑上海国际金融人才高地，力争到“十三五”末，基本形

成一支具有国际视野、适应经济全球化要求、素质优良、结构合理、充满生机活力的金融人才队伍，基本形成一套符合金融人才成长规律、有利于金融人才发展的体制机制，基本形成一个市场发现、市场评价、市场流动较为完善的金融人才市场体系。对接中央和上海“千人计划”、上海领军人才计划、上海青年英才计划，突出国际化、高端化、市场化导向，组织开展上海海外金才、上海领军金才、上海青年金才选拔工作，集聚和培养海外金才、领军金才、青年金才三类重点金融人才队伍。坚持公益定位、市场运作，搭建金融人才开发、服务、交流、宣传四类平台。加强数据采集、分析和应用，实施金融人才数据统计“金才云”计划。整合资源，加强合作，优化金融人才发展环境。

(二) 实施金融领域紧缺人才培养计划

适应金融领域新业态、新技术、新模式发展需求，实施上海金融领域紧缺人才培养计划。深入开展上海金融人才状况分析调研，制定并及时发布《上海金融领域“十三五”紧缺人才开发目录》。健全紧缺金融人才培养体系，支持鼓励本市高校与金融企业在金融学科建设、培养目标、培养路径、课程设置等方面加强沟通合作，加大绿色金融、科技金融、航运金融、互联网金融等领域紧缺金融人才的培养培训力度。优化金融紧缺人才集聚政策，对紧缺金融人才出入境、户籍办理、子女就学、医疗服务、人才公寓等方面给予适当政策倾斜。

(三) 实施金融支持科技创新专才计划

适应国际金融中心建设与具有全球影响力的科技创新中心建设融合发展要求，实施金融支持科技创新专才计划。结合上海金融人才开发计划的实施，依托金融人才大数据平台，引进和培养一批熟悉资本市场运作、了解行业发展动态、善于推动创新创业的风险投资、创业投资等金融人才队伍。贯彻落实《关于进一步深化人才发展体制机制改革加快推进具有全球影响力的科技创新中心建设的实施意见》，在人才引进培养、使用评价、分配激励等方面加大对科技金融人才的支持力度，在重大人才计划评审、出入境、户籍办理、金融创新奖申报等方面给予倾斜。加强本市金融机构与众创空间、科技孵化器之间的互动联动，探索建立金融服务科技创新创业的体制机制，为金融人才服务科技创新创业提供平台空间。

(四) 实施金融人才大数据开发计划

顺应“互联网+”、大数据、云计算等发展趋势，实施金融人才大数据开发计划。加强与金融管理部门、金融行业协会、统计部门的合作，通过政府采购、服务外包等方式，推进金融人才大数据平台建设，全面准确获取全市金融人才规模、结构、业态分布等数据。加强金融人才大数据开发应用力度，定期发布上海金融人才发展报告等研究成果，为金融人才开发、引进、评价和政策制定提供参考。推动金融人才数据向社会开放，引导金融企业、行业协会、中介组织、科研机构共建共享金融人才数据，逐

步形成金融人才数据不断丰富、及时更新、有效运用的良好态势。健全金融人才大数据安全保障体系，建立数据安全监测、预警通报和应急处理机制。

（五）实施金融人才评价标准体系建设计划

完善金融人才评价制度，实施金融人才评价标准体系建设计划。开展金融人才评价模型研究，系统梳理分析国内外金融人才评价做法经验，研究建立以能力、业绩和贡献为主要导向的金融人才评价标准体系。探索在金融人才大数据平台中建立人才评价信息数据库，建立由政府机关、金融管理部门、金融机构、行业组织、专家学者、优秀人才、人力资源服务机构等代表组成的专业化、市场化金融人才评价专家库，推动金融人才评价工作的信息化、规范化建设。发挥金融人才评价标准体系的引导作用，支持本市金融机构结合实际，研究建立科学合理、定性与定量有机结合的金融人才分类分层分级评价体系，为金融机构选人用人提供参考。

五、加强组织保障

（一）组织领导

进一步强化人才是第一资源的理念，加大金融人才开发力度，确保重大人才政策有效落地、重大人才计划有力推进、重大人才项目有序开展。坚持党管人才原则，完善上海金融系统人才工作体制，研究建立上海金融人才工作联席会议制度，形成统分结合、纵向联动、横向联合、协调高效、整体推进的金融人才工作运行机制。加强与国家、本市、各区相关部门的协调沟通，建

立金融人才工作信息共享、联动推进的工作机制，进一步优化金融人才发展环境。加强与本市金融机构、社会中介组织、行业协会、研究智库等的沟通联络，研究成立上海金融人才协会，切实发挥社会各方作用，共同做好本市金融人才工作。

(二) 投入保障

确立人才优先发展的战略布局，加大人才工作投入，形成政府、企业、社会多方参与的上海金融人才工作局面。设立“十三五”金融人才发展专项资金，研究制定重大金融人才计划、紧缺急需金融人才、科技金融人才引进培养的专项资助办法，落实金融人才大数据统计、金融领域紧缺人才培养计划、金融人才评价标准体系研发等重大人才计划专项资金，不断提高人才投入的社会效益和经济效益。加强市、区金融人才工作者队伍建设，不断提高金融人才工作者队伍的水平能力。鼓励金融机构加大人才工作资金的投入力度。

(三) 强化监测评估

采用委托授权、项目资助或购买服务的方式，引进专业化、权威性、独立性强的第三方评估机构，对规划中金融人才工作主要任务、重大计划、重点工作等开展监测评估。研究制定监测评估实施办法，明确监测评估工作在规划实施中的地位作用，确立规划监测评估工作的基本原则、适用范围、指标体系、评估模式以及评估结果反馈应用机制。加大经费投入，将监测评估工作经费列入金融人才发展专项资金。

