

券商一般每年的5月份开始招募暑期实习生

想入职券商 须做好哪些准备?

高考落下帷幕后,紧接着就是志愿填报。根据往年经验,金融学、经济类专业一直是经久不衰的报考热门,与之对应,券商行业凭借高福利、高薪资以及良好的职业发展前景成为大学生热门就业方向之一。正准备填报志愿的高考生,了解券商更青睐哪方面的人才吗?在金融业不断变革,新业态、新技术不断涌现的背景下,知道如何准备,才能成为顺应券商业发展需要的那一类人才么?从需求导向出发,青年报记者日前采访了知名券商的HR,对近年来券商人才需求状况和发展进行解读,或许能够为报志愿的考生及家长提供一些新思路。

青年报记者 孙琪

宁缺毋滥

校招软硬件都不低

如果为券商从业者群体画像,那么名校学霸出身,通晓经济金融与财务,菁英范儿,出入高档会所,带着笔记本行李随时准备出发,常年穿梭于各大机场、上市公司、机构投资者之间等。那么,这样一份光鲜亮丽的职业,又有怎么样的准入门槛呢?

青年报记者采访获悉,和其他金融行业一样,券商的校招一般都是提前一年开启。往往每年5、6月就开始招募暑期实习生,此后陆续进校园宣讲,选拔学生。网申时间一般安排在每年10月开启,次年1月校招人选已基本确定,只待学生7月取得毕业证。记者查看了一下今年多家券商暑期招聘情况,学历、学校、专业背景,是券商为人才考核设定的第一道门槛。

“我们公司今年5月份先后在上海财经大学、清华大学、武汉大学、厦门大学、北京交通大学汇丰商学院举办了2017暑期实习生(暨2018校园招聘)宣讲会及现场面试活动。”

广发证券人事主管告诉记者,他们每场宣讲会几乎都受到了当地学生的热烈欢迎与踊跃参与,场场爆满,尤其在北京、上海等高校聚集的城市,虽然该公司已经安排了学校可提供的最大宣讲场地,但现场座位在开场前15分钟就已全部坐满,很多学生全程都站着听完了公司的宣讲介绍。

据悉,今年广发证券招聘主要是针对公司总部各部门以及相关子公司的一些职位,整体对应应届生的要求相对较高,要求专业包括财经、管理、法律、数理统计、计算机、工科等相关专业。

联储证券HR总监告诉记者,该公司曾于2015年、2016年走进各地高校进行宣讲,比如北京、上海、成都、武汉……如今该公司在高校已有一定知名度,“鉴于公司较多业务的总部在上海,因此今年上海地区的高校是我们校招的首选,比如复旦大学、上海交通

大学、上海财经大学,此外综合财经类院校也是我们的校招重点,比如西南财大、中南财大等。”

由于与公司发展方向匹配,金融类、财经类、法律类等相关专业一直是联储证券招聘需求较大专业。联储证券HR总监告诉记者,该公司对人才的专业素质较为重视,比如招聘法律专业的学生,希望其已通过全国司法考试,对于招聘投行、资管等业务线人才,更希望通过如CPA等专业考试,因此专业能力更强的研究生更容易受券商青睐。

除了学历、专业等硬性指标,联储证券HR总监还表示该公司很关注学生的软性指标:包括社交能力、学习能力、抗压能力、独立思考能力等。公司对这些软指标的重视,有时超过专业背景,即使学生专业不对口,但学生有较好的知识储备,能够把握住公司的暑期实习机会,做好自己的职业规划,录用的机会也不低。

笔试面试

各家券商各有特色

笔试和面试是券商给人才设定的第二道门槛,但与平时的考试不一样,各家券商在这个环节都有很强的自身特色。

“广发证券的笔试包括专业能力测试、性格测试、胜任力测试、行政能力测验等内容,面试包括对抗式无领导小组讨论面试、结构化面试、非结构化面试等形式。”广发证券的HR告诉记者,“公司校招时,允许每个学生申请两个岗位,建议学生有针对性、有层次性地申请岗位,增加被选中的概率,不要盲投或者海投简历。”

记者获悉,今年校招宣讲会上,引入了微信上墙互动等年轻人喜闻乐见的方式,在场的同学可以通过微信平台进行实时沟通交流。据悉,该公司今年收集到的简历数量再创新高,为了提高面试的信度和效

度,公司专门聘请了外部职业人才测评师与HR总监一起,在国内主要城市开展现场第一轮面试,共计面试2839人,面试形式为对抗式无领导小组讨论面试为主,该面试方式独特、新颖,在传统无领导小组面试的基础上作了不少创新,许多学生反馈是第一次参加类似的面试,收获颇丰。在甄选效果上也非常明显,通过长达1个小时的案例讨论、案例分析、案例讨论及面试测评,主面试官可以相对准确地对学生的综合素质做出一定判断。

“我们也是笔试和面试,考题内容包括综合逻辑能力、专业知识背景等。为了选拔人才,我们请了业务部门直接出题。”联储证券HR总监告诉记者,券商的前台、中台、后台业务需求不一样,各部门考察人才的重点也不一样,笔试面试

的内容也不一样。因此,她建议学生积极参加目标求职企业的宣讲会,近距离了解企业、了解业务、了解岗位,在工作人员帮助下申请岗位。

一般来说,该公司校园宣讲后,就会举行笔试,当天下午或者第二天会举行面试,面试的形式有一对多和多对多的群面。通过一些情景题,观察学生的讨论、发言,总结陈词的表现,对学生的综合素质做出初步判断。此后,该公司还会把有意向的学生集中到公司,完成一定的挑战任务。比如设定一些任务,让学生利用手边资源,互相配合共同完成任务,最后确定录用名单。

但这并未结束,留用的学生一般要进行不少于三个月实习阶段,三个月后,再进行正式录用的答辩,才能正式被录用。



周培俊 制图

招聘指点

提升入职几率的三大建议

“和其他券商不一样,由于我们公司近年各类业务扩张迅猛,公司网点也在不断增加,我们通过社招校招招募了大批行业精英,当然随着公司各个岗位核心骨干基本到位,未来社招数量将放缓。与此同时,我们公司也非常重视培养与企业文化、价值观一致的未来中坚力量,这些人则主要通过校招的渠道进入公司,然后进行公司内部自主培养。所以我们校招录用人员数量这几年一直处于上升状态。”联储证券HR总监建议大学生做好以下几点,提升入职券商几率:1、不用太

刻意装饰自己,券商校招环节很多,实习阶段又长,足够公司观察清楚一个学生的性格和综合素质。2、众所周知券商行业收入高,压力大,但多数大学生对此没有具体感触,无法想象频繁出差,长时间耗在项目上究竟是怎样的状况,要有一定的心理准备。3、券商选拔人才,除了专业学校、还会观察过往经历,希望有志入职券商的学生,能够提前做一些安排,比如研一、研二就参加目标公司暑期实习,熟悉各项业务,提前做好职业规划,储备好相应的知识。

[相关链接] 证券注册从业人员达历史高峰 行业整体高素质年轻化

据证券业协会的数据显示,截至目前,证券行业注册从业人数33万,较2015年底增加4.07万人,增幅为13.92%。其中,一般证券业务人员较2015年底增加了1.97万人至19.63万人,增幅11.12%;证券经纪人较2015年底增加了1.55万人至8.87万人,增幅21.16%。

保荐代表人和投资主办人的数量稳步增加。不过,分析师、保荐代表人和投资主办人员总数的占比并不高,占总从业人数的比重不到1%。截至2017年5月1日,三类从业人数数量分别为

2314人、3304人和1859人,占比分别为0.69%、0.99%和0.56%。

值得注意的是,高素质,年轻化是证券行业从业者的主要特征。广发证券2016年社会责任报告中提到,广发证券的员工平均年龄为33.38岁。2016年末,长江证券、东北证券和西部证券35岁员工占比分别为69.53%、64.23%和61.88%。

国泰君安、方正证券、广发证券2016年末30岁以下员工占比超过40%,分别为45.98%、44%、44%。光大证券和东方证券30岁以下员工占比分别为38%、37%。