

进入3月，各行业春招正在如火如荼地进行。不少期货公司发布春招信息，部分公司甚至在招聘海报中以“（相关岗位）年薪百万起”招揽人才。

据中国证券报记者不完全统计，2月以来发布招聘信息的有国信期货、美尔雅期货、中信建投期货、铜冠金源期货、中信期货、国泰君安期货、招商期货、银河期货、中辉期货等在内的十几家期货公司，包括社招和校招。

从招聘信息看，岗位需求几乎涵盖期货公司各个业务条线，其中，金融科技相关岗位需求尤为吸引眼球。

对于期货公司提出的“百万年薪”高薪招聘策略，一德期货人力资源部总经理陈亮对中国证券报记者表示，期货公司以高薪公开招募人才，有利于吸引证券、基金、银行、保险等其他金融机构的高层次人才加盟，促进期货公司提升人才集聚能力。

根据中期协调研统计数据，2021年期货公司社会招聘人员中，由金融机构流入人员占比达55.02%，其中31.40%来自其他期货公司，10.42%来自证券和基金公司，13.20%来自其他金融机构如银行、保险公司等。

“2021年与前两年数据基本一致，表明近年来金融行业之间的人员流动较大。”陈亮说。

“期货行业的高端人才需求激增，导致人才价值合理回归，逐步向基金以及券商高端人才薪酬看齐。”东吴期货总经理助理姜兴春告诉中国证券报记者，当前期货公司传统经纪业务经营难度较大，且成本居高不下，倒逼公司尝试网络金融业务，希望通过直播、网上引流突破，因此相关岗位招聘需求也较突出。

行业人才需求大

根据中期协统计数据，截至2021年底，在中期协注册的期货从业人员数量为70294人（包括IB从业人员）。其中期货公司从业人员数量为32857人，仅为证券行业从业人员数量的十分之一。

在陈亮看来，作为知识密集型行业，人才是期货行业发展的基础，当前期货行业人才在数量方面仍严重不足。

“近年来期货行业快速发展，对期货人才需求较大，且创新业务的开展依赖综合型人才和高端量化人才，期货行业内部培养的人才已不能满足需求，因此需要对外招聘。”姜兴春说道。

人才结构不均衡、流动性大、高校培养相对滞后等问题是当前期货行业人才队伍建设过程中的“拦路虎”。

陈亮表示，当前期货市场对复合型、创新型以及国际化高端专业人才的需求不断增加，而期货从业人员中，具有一般从业经历的人员居多，经验丰富的高素质经营管理人才较少；熟悉传统经纪业务的人员居多，精通资产管理、风险管理等创新型业务的人员较少；熟悉境内期货市场的人员居多，精通境外金融衍生品市场的人员较少。“这样的人才结构制约了行业发展。”

此外，业内人士指出，由于期货公司自身盈利能力相对较弱，相比银行、券商等其他金融机构，在人才资源争夺战中不占优势。随着私募基金、互联网金融等行业的兴起，期货公司留人更难，人才流失也成为行业进一步发展的障碍之一。

需注意留住专业人才

中国期货市场经过30多年改革发展，形成覆盖农产品、金属、能源、化工、金融等领域的品种体系，市场规模稳步扩大，运行质量不断提升，在金融、资本市场的地位和影响力逐渐增强，对人才的需求和要求也不断提高。如何加强行业人才培养，成为亟需解决的行业问题。

“期货公司谋求创新转型，现有的人才结构难以满足创新发展的需求，未来期货行业的人才需求规模巨大，亟需投资经理、期现业务、场外期权、做市交易、量化交易、境外期货等金融衍生品高端人才。”陈亮说。

据了解，期货行业具有“小行业、大市场”的特征，每一个期货品种的背后都代表着一个或多个产业链，牵动着成千上万家实体企业。“当前实体企业利用期货市场管理价格风险的需求与日俱增，越来越多的实体企业开始参与到期货市场中来，期货公司在吸引人才的同时，也要争取留住现有的专业型人才。”陈亮表示。

如何留住专业人才也是东吴期货目前考虑的问题，姜兴春认为，对期货公司来说，提供可持续发展的平台以及有竞争力的薪酬是留住人才的主要途径。