CFA Institute | 智联招聘

2026中国金融人才市场洞察白皮书

2026 China Financial Talent Market Insights White Paper



目 录

前 言.....1
（一）研究背景.....2
（二）研究目的与意义.....4
（三）数据来源与研究范围.....5
（四）核心概念界定.....6
第一部分 核心摘要.....8
（一）就业边界拓展：金融能力正在嵌入更多实体产业场景.....8
（二）能力标准重构：“专业+产业+数字+决策力”成为新模型.....9
（三）长期竞争力构建：体系化专业能力成为跨周期发展的重要能力根基....10
（四）未来趋势与发展建议.....11
第二部分 需求端洞察：全行业金融人才招聘特征与专业资质价值.....12
（一）全行业金融岗位与 AI 能力要求渗透率同步提升.....12
1. 金融岗位全行业渗透率稳步上升.....12
2. 人工智能能力要求逐步嵌入招聘标准.....13
（二）传统金融机构为人才需求主体，新兴行业释放需求增长动能.....14
1. 保险与银行领域构成传统金融人才需求主体.....14
2. 先进制造与新能源领域金融人才需求增速领先.....15
（三）招聘企业画像与人才偏好.....16
1. 民营与国有企业构成金融人才需求核心支撑.....16
2. 大型企业为金融人才需求核心载体.....17
（四）核心岗位人才需求特征.....18

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

1. 投行与交易类岗位金融人才需求增速领先 18

2. 高学历金融人才需求向一线城市与投研岗位集聚，行业学历结构随职能分层 20

3. 金融岗位经验门槛逐步上移，中初级经验需求持续扩容 22

（五）人才需求的地域分布特征 23

1. 新一线城市金融人才需求居首，区域就业格局梯度清晰 23

2. 核心城市群支撑需求主体，长三角金融人才需求居首 24

3. 区域发展战略引导人才布局，核心城市金融需求集聚效应显著 25

（六）专业资质在金融人才招聘中的价值体现 26

1. 金融人才招聘筛选强化专业资质考察 26

2. 主流金融证书提及率格局分化，CFA 认证在明确专业证书要求岗位中提及率居首 27

3. 传统金融与新兴行业的证书需求强度差异 30

4. 金融证书需求稳步增长，核心专业证书参考权重差异分布 32

5. 设置专业证书要求的岗位招聘周期相对更长，或反映更高的人才筛选门槛 33

6. 专业证书要求的岗位薪酬呈现差异，明确要求资质认证的岗位溢价处于较高区间 34

第三部分 供给端洞察：金融人才画像与相关专业资质的求职群体供给情况 .. 37

（一）金融求职人才整体画像 37

1. 金融求职人才学历供给呈现“本科为主、高学历向核心岗位集中”的分布特征 37

2. 中青年群体构成求职主力，年龄供给呈梯度递减 38
3. 资深经验群体求职占比领先，人才供给经验成熟度较高 39
4. 财会类专业构成求职供给主力，专业背景集中度较高 39
5. 期望薪酬随学历层级梯度提升，高学历人才薪酬预期显著偏高 40
6. 人才地域流动偏好 41
7. 传统金融仍为求职核心流向，专业赛道投递热度更高 43
（二）相关专业资质求职群体的供给特征与求职偏好 44
1. 相关专业资质求职群体本硕学历占主体，学历层级高于求职平均水平 45
2. 相关专业资质求职群体以 25-34 岁为主，年龄分布更集中于职业成长阶段 46
3. 相关专业资质求职群体仍集中于金融与专业服务领域，并呈现跨行业延伸 47
4. 相关专业资质求职群体岗位集中于财务、合规与投融资等专业职能 ..48
5. 拥有不同相关专业资质的求职群体对薪酬预期存在差距，CFA 持证价值定位突出 50
第四部分 供需匹配：金融人才缺口与证书红利分析 52
（一）金融人才整体人才供需匹配现状 52
1. 金融人才求职竞争指数呈回落态势 52
2. 新兴高成长赛道求职竞争更强，传统金融供需关系相对宽松 53
3. 核心投研岗位求职竞争充分，细分专业领域人才供给偏紧 54
（二）相关专业资质的求职群体供需匹配与行业红利 55
1. 不同相关专业资质的求职群体竞争指数呈现分层，岗位结构和专业门槛

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

影响竞争格局 55
2. CFA 认证在资管领域提及率领先，跨行业应用场景持续拓展 56
3. CFA 认证覆盖投资全链路岗位，证书需求与职能属性直接相关 58
（三）数字经济背景下的复合型人才缺口 60
1. 新兴领域供需结构错配，复合型人才缺口凸显 60
2. 复合岗位要求多维能力，专业资质呈现互补应用特征 61
第五部分 趋势预判与发展建议 63
（一）金融人才市场趋势 63
1. 产业融合深化推动金融人才跨行业就业空间持续拓展 63
2. 技术应用迭代驱动岗位职能与能力结构持续升级 64
3. 监管与行业发展带动人才需求结构有序转移 64
4. 复合型人才供需缺口长期存在 65
5. 专业证书价值呈现分化演进态势 65
（二）对金融求职者的发展建议 66
1. 分阶段构建阶梯式能力成长路径 66
2. 结合职业目标构建匹配的专业能力与学习路径 66
3. 推动数字技能与金融专业能力深度融合 67
4. 强化 AI 时代不可替代的核心能力建设 67
（三）对金融企业与行业机构的建议 68
1. 优化基于岗位属性的证书筛选标准 68
2. 构建复合型人才招聘与内部培养体系 69
3. 共建行业人才生态深化校企协同 69

附　录.....70

一、关于 CFA 协会.....70

二、中国大陆地区的政策支持.....71

三、部分重点城市人才政策.....71

四、国际资格认可.....76

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

前　言

《2026 中国金融人才市场洞察白皮书》由 CFA Institute（特许金融分析师协会，下称 CFA 协会）组织编制，依托智联招聘大数据平台招聘与求职双端大数据，围绕中国金融人才市场供需格局、专业证书价值、人才能力演进三大核心方向开展系统性研究。本报告面向金融监管部门、金融机构、高校金融院系、广大金融从业者以及未来金融人才，力求以量化数据客观呈现行业人才发展现状，为各方决策提供实证支撑。

金融人才的就业边界正在发生结构性位移，金融岗位在全行业的渗透率持续提升，半导体、新材料、新能源、机器人等实体产业的金融岗位需求稳步扩容，人才的行业分布与城市流向同步调整，资金管理、风险管控、资本运作等金融职能从传统金融机构向更广泛的产业场景延伸。金融人才的传统就业边界被打破，职业发展的可选路径更加多元，跨行业适配能力成为人才竞争力的重要组成部分。

市场格局的变迁直接推动人才能力标准的重构，扎实的金融专业知识仍是人才胜任的基础条件，而“专业+产业+数字+决策力”的复合能力结构正在成为新的市场标准。招聘端对学历与工作经验的要求同步上移，金融科技与产业金融岗位对跨领域知识的需求更为突出。生成式人工智能在投研、风控、核算等场景的落地，压缩了标准化、流程化工作的价值空间，独立判断、复杂决策与职业伦理等难以被技术替代的能力维度重要性持续上升。

面对快速迭代的行业环境，构建可跨越周期的职业竞争力，成为金融人才与用人单位共同关注的议题。在产业融合与技术变革持续推进的背景下，专业认证为金融人才构建长期竞争力提供了可行路径。以 CFA®（特许金融分析师）认证

为代表的专业资质，其核心价值不在于直接匹配某一特定岗位，而在于为从业者提供一套跨岗位、跨行业、跨经济周期仍然有效的专业能力根基，与产业金融、金融科技等复合型赛道形成深度适配。这套能力根基支撑金融人才完成职业迁移与能力迭代，也为金融人才队伍的高质量发展提供可复用的专业范式。

（一）研究背景

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》将加快建设金融强国纳入国家发展战略全局，明确提出坚持防风险、强监管、促高质量发展，构建中国特色现代金融体系。“金融强国”首次写入五年规划建议，规划从多维度部署金融发展路径：完善中央银行制度与市场化利率形成传导机制，建立覆盖全面的宏观审慎管理体系；提升金融服务实体经济质效，大力发展科技金融、绿色金融、普惠金融、养老金融、数字金融；深化资本市场投融资综合改革，提高直接融资比重，壮大耐心资本，培育一流投资银行和投资机构；全面加强金融监管，构建风险防范化解体系，保障金融稳健运行。

国家战略的顶层指引，推动金融行业的发展格局、业务模式与职能定位持续演进，也对金融人才队伍的专业能力、知识结构与复合素养提出了更高要求。当前中国金融行业处于产业融合深化与技术加速迭代的发展阶段，人才市场的供需结构、评价标准与能力要求均发生显著变化，开展全维度人才研究具备明确的现实必要性。

产业融合与金融业态创新持续推进。随着中国产业升级与产融结合进程加快，金融服务向产业链上下游延伸，资金运营与资本配置等金融职能逐步嵌入各类实体企业的运营体系，非金融行业的金融岗位供给规模持续扩大。这一变化打破了金融人才的传统就业圈层，行业间人才流动壁垒逐步弱化，人才跨行业职业转换

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

的通道更加通畅，也对人才的复合能力建设提出更高要求。金融岗位的分布已从传统金融机构向多领域新兴行业扩散，跨行业金融人才需求呈现快速增长态势。

生成式人工智能与大模型技术加速落地，重构金融岗位的能力要求。当前 AI 技术已在投研分析、风险识别、财务核算、客户服务等多个金融核心场景实现应用，可替代部分标准化、重复性的工作内容，岗位的工作内容与职能边界持续调整。技术应用推动金融岗位职能从执行层面向决策判断层面升级，传统以金融专业知识为核心的能力底座，已无法完全适配数字化背景下的岗位需求。技术迭代对金融人才的数字化素养与技术工具应用能力提出全新要求，人才能力结构的迭代压力持续上升。

相关专业资质认证成为金融人才筛选的核心参考维度，不同专业资质认证的市场价值存在显著分化。金融行业具备较强的专业性门槛，企业招聘过程中普遍将专业资质认证作为评估人才知识体系与专业能力的重要依据，多数核心岗位将特定证书列为任职优先条件。受知识体系、监管认可程度、岗位适配范围等因素影响，不同金融相关专业资质认证的行业认可度存在明显差异。证书价值的分层特征，使得求职者对于相关专业资质的选择直接关联就业竞争力与职业发展空间。当前市场对各类专业资质认证的真实价值认知存在信息差，易导致求职者考虑选择或正在考取的专业资质认证与职业路径错配。不同金融相关专业资质认证的岗位适配性与市场价值差异显著，基于真实招聘数据的量化评估具备明确的现实需求。

数字经济与金融深度融合，复合型金融人才缺口逐步凸显。数字经济发展带动金融业务模式与服务形态持续创新，催生了一批兼具金融专业能力与数字技术能力的交叉岗位。此类岗位要求从业者同时掌握金融专业逻辑与数字化工具方法，

单一金融背景或单一技术背景人才均难以满足复合能力要求，人才供给的结构缺口逐步扩大。跨领域能力组合已成为金融人才市场竞争的新焦点，复合型人才供需矛盾逐步显现。

基于上述行业变化，现有相关研究多聚焦单一金融细分领域或单一人才维度，缺乏覆盖全行业、贯通供需两端的系统性量化分析。本研究依托全平台招聘与求职大数据，对金融人才市场供需特征与金融行业相关专业资质的真实价值进行客观量化，回应行业各方的研究与决策需求。

（二）研究目的与意义

本研究以全行业金融人才市场为研究对象，通过供需双端数据的对比分析，实现四重研究目标，为不同主体提供差异化参考价值。

全景呈现中国金融人才市场供需整体格局，识别核心人才缺口与发展趋势。本研究系统梳理全行业金融岗位的需求规模、行业分布、地域特征与能力要求，同时对应分析人才供给的数量、结构与求职行为特征。通过供需两端的对比研判，明确当前人才市场的结构性矛盾，总结中长期人才发展趋势。研究结果可为金融监管部门研判行业人才运行状况、制定人才发展引导政策提供实证数据支撑。

对比分析主流金融行业相关专业资质认证的市场价值，为求职者职业发展提供客观参考。本研究基于真实招聘数据与求职结果数据，统计不同专业资质认证在招聘需求中的提及率，分析各类专业资质认证对应的岗位类型与行业分布，同时测算不同专业资质认证对应的薪酬溢价水平。相关结论可帮助金融从业者与在校学生清晰认知各类相关专业资质认证的岗位适配性与市场价值，结合自身职业规划做出更合理的证书选择。

为市场主体优化人才管理策略提供数据支撑。本研究拆解不同行业、不同性

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

质与规模企业的金融人才招聘标准，分析人岗匹配的核心影响因素。研究结论可帮助金融机构与实体企业优化人才招聘标准，提升招聘效率与人岗匹配度；同时可为行业协会、高校金融院系完善人才培养体系、更新课程设置提供数据依据，推动人才供给与市场需求的衔接。

探讨数字化背景下复合型金融人才的能力要求与证书组合价值。结合 AI 技术应用与数字经济发展趋势，本研究提炼复合型金融岗位的能力要求，分析多元证书组合对人才竞争力的提升作用。相关结论可为行业人才能力标准迭代提供研究基础，引导人才能力结构适配产业发展方向，推动金融人才队伍的高质量发展。

（三）数据来源与研究范围

本研究以智联招聘大数据平台中人力资源市场供需双端全量数据为研究基础，统计周期覆盖 2025 年上半年与 2026 年上半年两个完整区间。

需求端纳入全行业金融类相关岗位的招聘职位信息，累计有效职位数据 102.29 万条，覆盖企业规模、企业性质、行业分类、职位分类、职位所在地、学历要求、工作经验要求、招聘薪酬、招聘人数、招聘时长等核心维度，完整刻画企业端金融人才的招聘需求特征。

供给端纳入对应金融岗位的人才求职行为数据，累计有效求职行为记录 1.48 亿条，包含各维度岗位对应的投递人数、投递量等行为指标，以及求职者现居住地、年龄、工作经验、最高学历、工作经历、期望薪酬等身份属性信息，系统呈现金融求职人才的供给结构与求职偏好。

除供需基础数据外，本研究搭建证书专项分析数据库，统计主流金融证书在招聘需求中的提及频次、岗位分布，以及专业资质相关求职群体的就业流向等指标，为证书价值量化分析提供数据支撑。

研究范围覆盖传统金融领域与新兴行业中的全部金融岗位，既包含银行、证券、保险、资管、私募、信托等传统金融业态，也纳入新能源、高端制造、大消费、医疗健康等非金融行业中设置的金融类职能岗位。非金融行业的金融类职能岗位，指主营业务不属于传统金融机构范畴的实体企业内部，围绕资金运营与资本运作设置的专业岗位。将上述岗位纳入统一研究口径，能够完整呈现金融专业能力在全行业的配置格局与流动特征，保障研究结论的全行业代表性。

研究过程中对异常值、重复数据进行标准化清洗校验，统一统计口径，保障数据的准确性与研究结论的可靠性。

（四）核心概念界定

为统一研究口径、保障结论的横向与纵向可比性，本白皮书对核心研究概念作出明确界定。

金融人才：指从事资金融通、资产定价、风险管理、投资管理、财务分析等金融相关职能的专业从业人员。从就业主体看，金融人才既包括传统金融机构的专职金融岗位人员，也包括非金融行业中承担金融类职能的专业人员。在非金融行业中，金融人才嵌入实体企业的运营体系，将金融专业方法运用于产业经营的关键决策环节，为企业的资金效率提升、资本布局优化与经营风险防控提供专业判断，其角色从传统金融业务的直接执行者，延伸为实体产业价值创造的专业参与者。

传统金融领域：指经金融监管部门批准设立的持牌金融机构所在行业，主要包括银行、证券、基金、期货、保险、信托等细分行业，是金融人才的传统就业领域。

新兴行业：指非传统金融范畴、因产业融合与技术创新产生金融岗位需求的

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

实体产业领域，主要包括数字经济、先进制造、新能源、生物医药、零售消费等行业。此类行业中的金融岗位围绕实体产业的经营发展需求设置，具体涵盖产业投资与股权投资、投资性金融资产管理、供应链金融与贸易融资、绿色金融与 ESG 投资、跨境资金管理与外汇风险管理、项目融资与资本运作等专业领域。伴随产融结合进程深化，实体企业的金融职能从基础财务核算向资金运营、资本配置与风险管理延伸，新兴行业已成为金融人才跨行业就业的主要流向。

核心岗位类型：指具备明确专业能力要求的金融职能代表性岗位，主要包括投资研究、风险管理、公司金融、财富管理、财务分析、量化交易等类别，是本报告人才需求与供给分析的基本岗位单元。

专业资质/证书要求：指企业在招聘信息中明确列明的、作为岗位任职必要条件或优先录用条件的金融类专业资质证书，本研究重点覆盖 CFA（特许金融分析师）认证、CPA（注册会计师）、FRM（金融风险管理师）、ACCA（特许公认会计师）、法律职业资格证等主流金融与财经类证书。

求职竞争指数：指特定分类下简历投递规模与对应岗位招聘需求规模的比值，反映单职位招聘过程中接收的简历数量，数值越大代表求职者面临的竞争越高，数值越低代表求职者面临的竞争越小。

薪酬溢价：指明确要求特定专业证书的岗位平均薪酬，与同层级、同类型无证书要求岗位的平均薪酬相比的提升比例，用于量化特定证书的市场薪酬价值。

第一部分 核心摘要

本报告依托智联招聘大数据平台 **2025** 年上半年与 **2026** 年上半年招聘与求职双端数据，对全行业金融岗位的供需格局、专业证书价值与人才能力演进开展系统性研究。研究覆盖 **102.3** 万条有效职位数据与 **1.48** 亿条求职行为记录，范围涵盖银行、证券、保险、资管等传统金融机构，以及新能源、高端制造、医疗健康等非金融行业中设置的金融类职能岗位。

研究发现，中国金融人才市场正经历三重结构性转型：

- 金融人才就业边界从金融机构进一步向全行业扩散；
- 能力标准从单一专业技能向复合能力结构升级；
- 专业资质的价值正从岗位筛选标准延伸为支持长期发展的能力根基。

这三重转型共同构成当前金融人才市场的核心特征，也为人才职业发展与用人单位选聘策略提供了新的参考框架。

（一）就业边界拓展：金融能力正在嵌入更多实体产业场景

金融人才市场的首要变化，是金融岗位的就业边界正在从传统金融机构向全行业延伸。**2026** 年上半年，全行业金融岗位渗透率达到 **5.2%**，较 **2025** 年同期的 **3.9%**提升 **1.3** 个百分点，金融专业职能在更广泛的产业场景中持续扩容。

需求端，半导体/芯片、新材料、工业自动化/机器人等先进制造领域的金融岗位需求同比增速分别达到 **68.3%**、**58.8%**、**56.3%**，新能源、生物医药等实体产业的金融岗位需求同步保持较快增长，资金运营、风险防控与资本配置等金融职能逐步嵌入实体企业的运营体系。地域维度，金融岗位需求呈现向核心城市群与高能级城市集聚的特征，长三角、京津冀、珠三角三大城市群构成需求主体，

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

新一线城市以 **32.2%**的需求占比居各层级城市首位。

供给端，金融求职人才的简历投递同样向高能级城市集中，一线城市投递占比达到 **45.2%**，显著高于其 **22.4%**的岗位需求占比，人才跨区域流动特征明显。金融人才从金融机构向实体产业扩展、从单一职能向产业全链路金融服务延伸，已成为人才市场的结构性趋势。

（二）能力标准重构：“专业+产业+数字+决策力”成为新模型

就业边界的拓展直接推动人才能力标准的重构，市场对金融人才的要求正在从单一专业知识向“专业+产业+数字+决策力”的复合能力模型演进。

需求端数据显示，金融岗位的学历与经验门槛同步上移，**2026** 年上半年硕士学历岗位需求同比增长 **13.9%**，高学历金融岗位高度集中于一线城市（占比 **59.0%** ）与投研类核心职能，仅北京市就占高学历岗位需求的 **27.5%**；经验维度，**1-3** 年与 **3-5** 年工作经验岗位需求占比均有提升，企业选聘更注重实战能力与岗位价值的直接匹配。

金融科技、**ESG** 投资、产业金融等复合型赛道要求从业者同时掌握金融专业逻辑、产业运行规律与数字化工具方法，单一专业背景人才难以完整适配岗位需求，金融科技领域内金融数据分析岗位需求同比增长 **34.4%**、量化研究岗位增长 **19.0%**，技术密集型细分岗位持续扩容。

生成式人工智能在投研、风控、核算等场景的落地，压缩了标准化、流程化工作的价值空间，岗位职能从执行层面向决策判断层面升级，独立研究判断、复杂场景问题解决与职业伦理素养等难以被技术替代的能力维度重要性持续上升。

专业证书作为可标准化识别的能力信号之一，在人才筛选中的参考权重稳步提升，**2026** 年上半年明确提及专业证书要求的岗位占比达到 **10.8%**，较 **2025**

年同期提升 1.9 个百分点，但证书仅构成复合能力结构中的一个维度，无法替代实际项目经验、产业理解与数字化技能。

(三) 长期竞争力构建：体系化专业能力成为跨周期发展的重要能力根基

在复合能力结构的构建过程中，以 CFA 认证为代表的专业资质为从业者提供了可跨岗位、跨行业、跨经济周期迁移的专业能力底座。

需求端数据显示，2026 年上半年提及 CFA 证书要求的金融岗位需求同比增长 40.4%，增速在核心金融专业证书中居于前列；在明确提及专业资质要求的岗位中，CFA 认证提及率处于领先水平，覆盖投资研究、交易执行、资本运作等投资全链路岗位，并延伸至新能源、人工智能、高端制造等实体产业的金融职能场景。

提及 CFA 认证要求的岗位呈现高学历、高经验、核心职能集中的特征，硕士及以上学历占比达到 26.9%，显著高于全行业金融岗位平均水平，3 年以上工作经验要求占比超过 54%，这表明 CFA 认证相关的要求更多出现在专业门槛较高、经验要求较高的岗位中。相关岗位薪酬亦处于行业较高区间，与同层级无相关专业资质要求的岗位相比，薪酬溢价率为 63.3%。需要注意的是，在这背后，也反映了岗位层级、职能属性与人才要求存在结构性差别。

CFA 认证知识体系涵盖道德与职业标准、投资工具、资产估值、组合管理与财富规划等模块，对应投研决策的完整能力链条，为从业者提供系统化的研究方法与分析框架；在 AI 辅助决策场景下，这套专业框架支撑从业者对算法输出进行结果校验、风险甄别与最终决策判断，其道德与职业标准模块为数据使用、算法决策与客户服务中的伦理边界提供明确指引。CFA 认证背后的专业能力底座

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

与产业研究经验、数据建模技能及其他领域专业资质形成协同，构成“专业+产业+数字+决策力”复合能力结构中的金融专业基座。

(四) 未来趋势与发展建议

面向未来，产业融合深化与技术应用迭代将持续推动金融人才市场的结构性变迁。金融岗位的全行业渗透率将进一步提升，实体产业金融职能的持续扩容为人才跨行业就业提供更广阔的空间；复合型人才供需缺口将长期存在，人才供给的能力升级速度滞后于产业需求的扩张速度；专业证书价值将向核心通用品类集中，证书组合化、能力复合化成为长期发展方向。

对金融行业求职者而言，需结合职业发展阶段构建阶梯式能力成长路径，以系统的金融专业知识为基础，叠加产业认知、数字技能与职业伦理素养，形成可跨越周期的复合竞争力；对金融企业与行业机构而言，需优化基于岗位属性的证书筛选标准，构建复合型人才招聘与内部培养体系，深化校企协同，共同推动金融人才队伍的高质量发展。

第二部分 需求端洞察：全行业金融人才招聘特征与专业资质价值

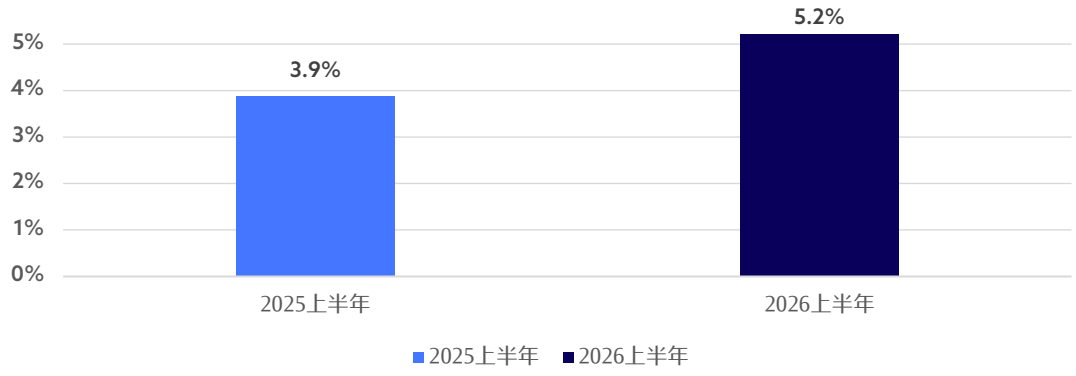
需求端的核心变化不是单纯“哪些岗位在增长”，而是金融专业能力正在从传统金融机构向更广泛的产业场景扩散，并进一步推动岗位标准向更高专业度、更强实战性与更复合的能力组合演进。换言之，需求端首先体现为就业边界拓展，继而体现为能力边界拓展。

（一）全行业金融岗位与 AI 能力要求渗透率同步提升

1. 金融岗位全行业渗透率稳步上升

2026 年上半年，全行业人力资源市场中金融岗位渗透率为 **5.2%**，**2025** 年同期该指标为 **3.9%**，金融岗位在全行业岗位总量中的需求比重有所提升。这一变化契合产业融合深化的行业背景，金融相关职能向更多非传统金融领域延伸，各行业主体对金融专业岗位的设置需求持续扩大，推动金融岗位的就业覆盖范围逐步拓展。金融人才的行业适配场景逐步丰富，金融专业能力在全行业范围内的价值权重持续上升。

图 1 **2025-2026 年上半年全行业金融岗位渗透率**

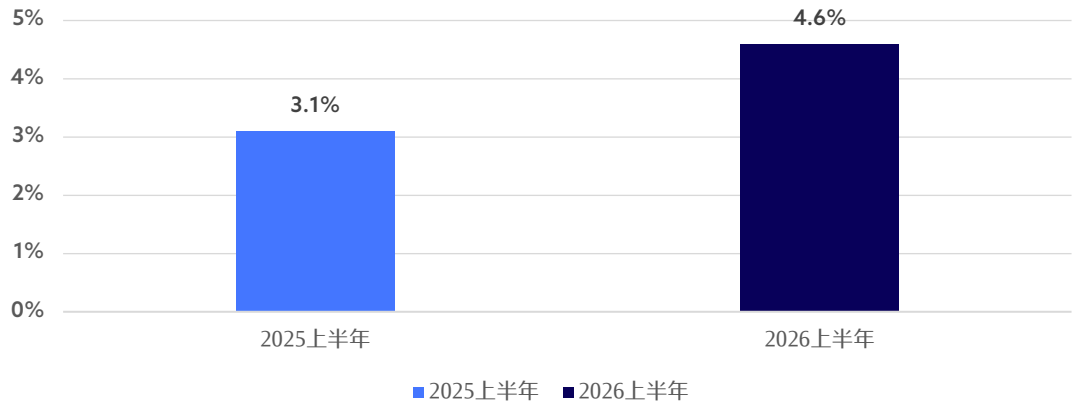


更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

2. 人工智能能力要求逐步嵌入招聘标准

2026 年上半年，全行业金融岗位招聘中提及人工智能（**AI**）相关能力要求的岗位渗透率[1]达到 **4.6%**，较 **2025** 年同期的 **3.1%**提升 **1.5** 个百分点，**AI** 技术能力要求正以较快速度嵌入金融人才招聘标准。从职位规模来看，**2026** 年上半年提及 **AI** 相关能力要求的金融岗位数量同比增长 **34.3%**，需求规模呈现较快扩张态势。

图 2 **2025-2026 年上半年全行业金融岗位中要求 AI 的渗透率**



从岗位分布看，**AI** 能力要求呈现明显的职能分层特征：量化研究岗位的 **AI** 渗透率最高，达到 **37.0%**；并购、行业研究、股权投资、金融数据分析等岗位的渗透率依次分别为 **16.2%**、**15.4%**、**14.9%**和 **11.9%**；保险精算师、金融研究、投资经理、金融风控、投资总监/**VP** 等岗位的渗透率分布在 **7.1%**至 **10.1%**之间。上述数据表明，**AI** 技术能力要求已从技术研发类岗位向投资研究、资本运作、风险管理等核心金融业务环节扩散，技术工具的应用深度与岗位专业属性的要求呈正相关。

[1] **AI 渗透率统计说明**：本指标通过职位描述中的关键词匹配识别具备 **AI** 相关能力要求的岗位，纳入匹配的关键词包括 **AI**、**agent**、人工智能、机器学习、深度学习、大模型、**LLM**、自然语言处理等。

（二）传统金融机构为人才需求主体，新兴行业释放需求增长动能

传统金融仍承担主要就业容量，但新增机会正在更多出现在先进制造、新能源等实体产业。金融人才需求在新兴产业新增并不意味着在传统金融领域中退场，而是金融专业能力的应用场景从机构内部扩展到产业经营、资本配置与风险管理的更多环节。

1. 保险与银行领域构成传统金融人才需求主体

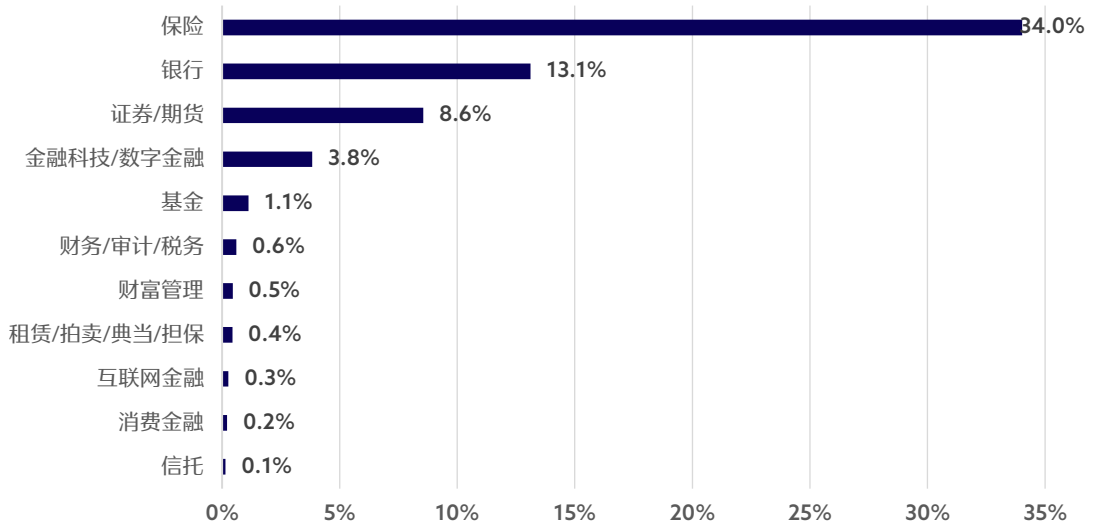
2026 年上半年，传统金融领域人才需求集中于保险与银行板块。保险领域岗位需求占全行业金融岗位总量的**34.0%**，银行领域占比为**13.1%**。证券/期货、金融科技/数字金融领域占比分别为 **8.6%**、**3.8%**。基金、财务/审计/税务、财富管理、租赁担保等领域占比依次降低，互联网金融、消费金融、信托领域占比均不足 **1%**。

不同细分领域的业务体量与岗位设置逻辑存在显著区别。保险领域经营渠道多元，个险、银保、团险等销售网络覆盖广泛，保险顾问、续保专员等前端业务岗位设置规模大，且此类岗位人员流动性相对较高，企业持续保持招聘需求；理赔、核保、客服、契约管理等中后台运营岗位伴随业务规模同步扩容，共同推动保险领域整体需求体量处于较高水平。银行领域线下经营网点密集，从业人员基数大，岗位设置覆盖前台业务、中后台运营与风险管理等多个层级，整体招聘需求规模相对较大。证券、基金等领域核心岗位专业属性突出，人才选聘更聚焦专业职能，岗位设置更为精简，整体需求规模相对有限。

传统金融领域的人才需求规模与行业业务体量直接相关，大众服务型金融业态的岗位需求更为充足，专业资管类领域的岗位需求更趋精细化。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

图 3 2026 年上半年传统金融领域人才需求在传统金融领域中的占比



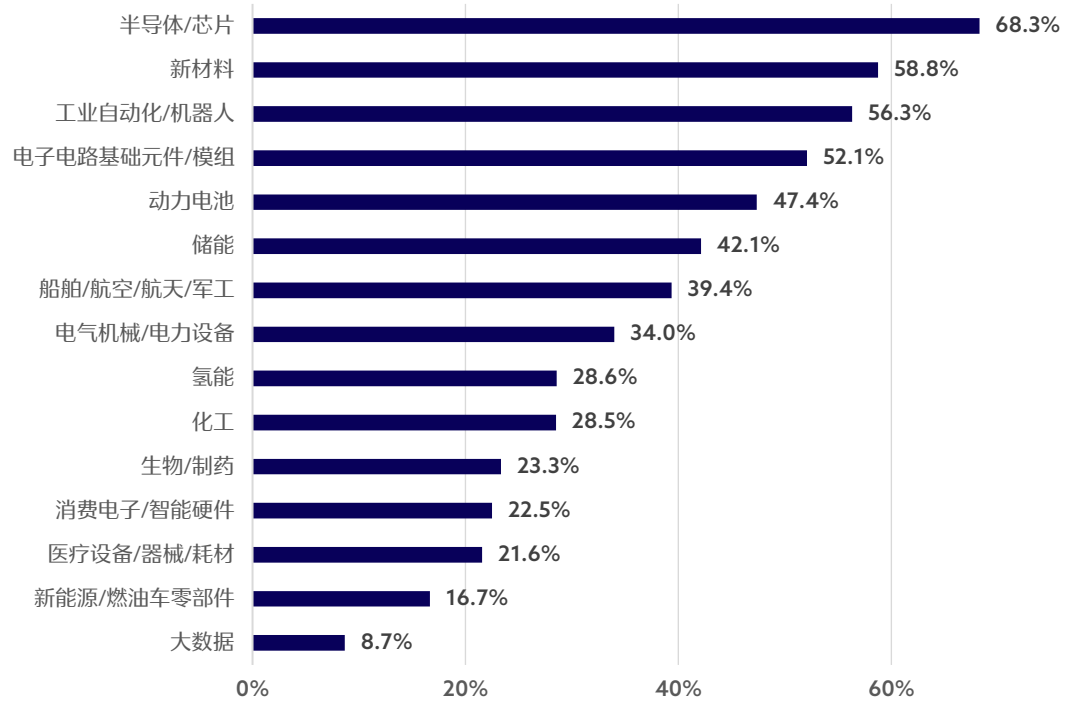
2. 先进制造与新能源领域金融人才需求增速领先

半导体/芯片领域对于金融人才的需求同比增幅最高，为 **68.3%**；新材料、工业自动化/机器人、电子电路基础元件/模组领域增幅分别达到 **58.8%**、**56.3%**、**52.1%**。动力电池、储能、船舶/航空/航天/军工、电气机械/电力设备领域增幅均超过 **30%**。氢能、化工、生物/制药、消费电子/智能硬件、医疗设备/器械/耗材领域增幅均超过 **20%**。

国内产业升级进程持续推进，先进制造、新能源等实体产业领域产业投入规模扩大，投融资、产业链整合与资金风险管理需求同步增长，推动实体企业内部金融类职能岗位设置扩容。不同产业的发展阶段与资本活跃度存在区别，半导体、新材料等技术密集型产业处于快速扩张周期，产融结合进程加快，对应金融岗位需求增长更为明显。

新兴产业已成为金融人才需求的重要增长极，技术密集型实体产业的需求增长动能更为强劲，金融人才的跨行业就业空间持续拓展。

图 4 2026 年上半年人才需求增速较快的 TOP 15 新兴行业及其同比增幅



（三）招聘企业画像与人才偏好

需求主体的多元化说明，金融人才的雇主边界也在拓展。大型企业、国有和民营经济体对专业金融职能的持续配置，使金融人才需要适应不同治理结构、产业语境与业务场景，而不仅是熟悉单一金融机构的工作模式。

1. 民营与国有企业构成金融人才需求核心支撑

2026 年上半年，民营企业金融岗位需求占全行业总量的 **25.4%**，占比最高；国有企业占比为 **21.0%**；上市公司、股份制企业占比分别为 **18.3%**、**15.4%**；其他类型主体占比 **15.0%**。合资企业、外商独资企业占比分别为 **3.2%**、**1.2%**；事业单位、社会团体、港澳台公司占比均不足 **0.3%**。

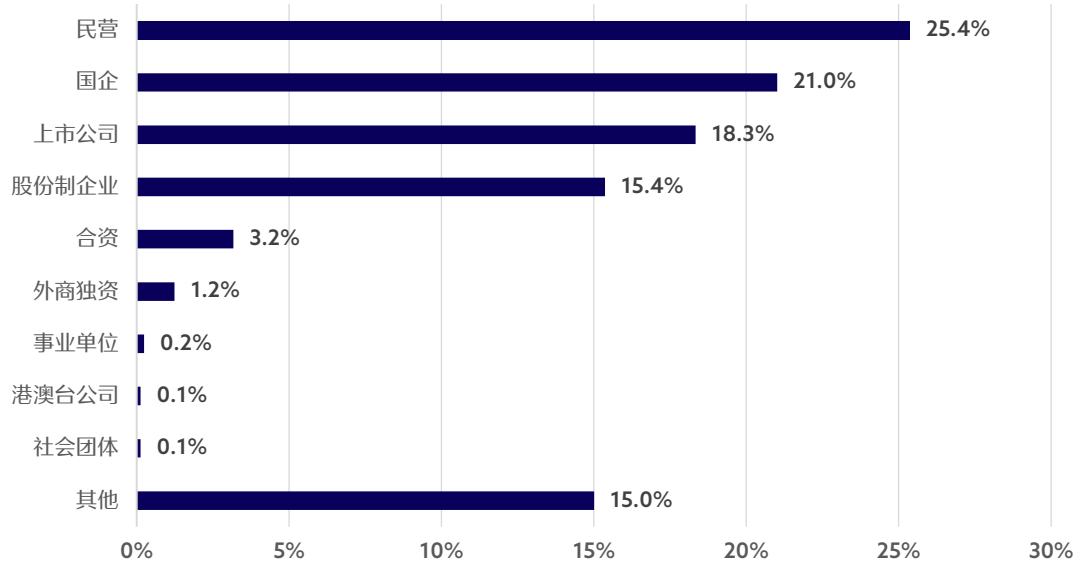
不同性质企业的业务布局、组织架构与岗位配置逻辑存在区别。民营企业经营主体覆盖范围广，岗位设置灵活，整体招聘需求规模相对更大。国有企业、上市公司与股份制企业治理体系规范，金融职能设置完善，稳定承载专业人才需求。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

外资企业、事业单位等主体金融职能设置集中，岗位配置精简，整体需求规模有限。

金融人才需求的企业主体分布呈现多元格局，民营与国有经济体构成需求的核心支撑力量，不同性质企业的岗位供给各有侧重，为金融人才提供多层次的就业选择空间。

图 5 2026 年上半年不同性质企业人才需求占比



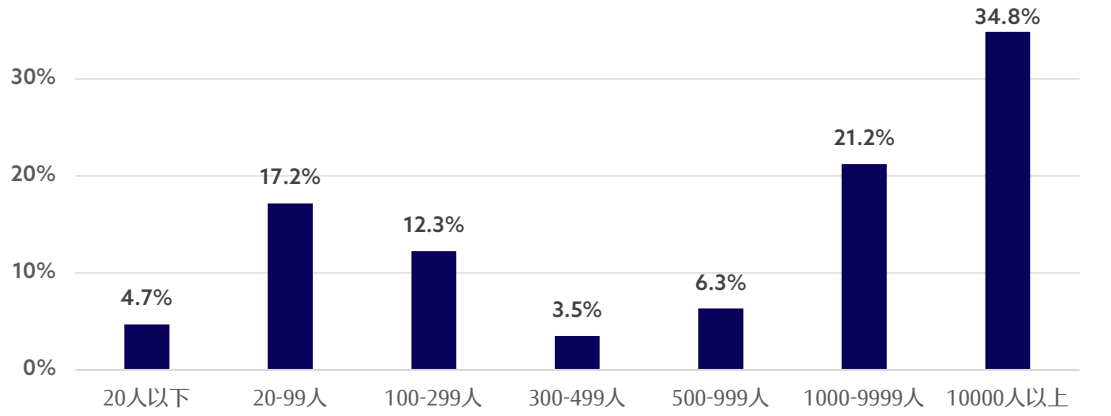
2. 大型企业为金融人才需求核心载体

2026 年上半年，**10000** 人以上规模企业的金融岗位需求占全行业总量的 **34.8%**，占比最高；**1000-9999** 人规模企业占比为 **21.2%**。**20-99** 人规模企业占比 **17.2%**，**100-299** 人规模企业占比 **12.3%**。**500-999** 人、**20** 人以下、**300-499** 人规模企业占比分别为 **6.3%**、**4.7%**、**3.5%**。

不同规模企业的组织架构与职能设置逻辑存在区别。大型企业业务覆盖范围广、组织体系完善，资金管理、投融资、风险管理等金融类职能设置独立且健全，岗位配置充足，对应招聘需求规模更大。中小规模企业经营更聚焦核心业务，金融类职能多与财务、行政等岗位合并设置，岗位配置更为精简，整体需求规模相

对有限。

图 6 2026 年上半年不同规模企业人才需求占比



金融人才需求向大规模企业集中，万人以上规模企业构成人才需求的核心支撑，不同规模企业的金融相关岗位供给特征与自身组织发展阶段直接相关。

（四）核心岗位人才需求特征

岗位需求的分化进一步说明，市场并非笼统提高“学历”或“经验”门槛，而是在核心投研、资本运作和技术密集型职能上强化系统知识、实战经验与复杂决策能力。人才标准正在从通用资格向具体能力组合转移。

1. 投行与交易类岗位金融人才需求增速领先

2026 年上半年，资本市场直接融资规模扩大与交易活跃度提升，拉动金融岗位需求增长。中国人民银行发布的金融统计数据显示[2]，上半年非金融企业境内股票融资 2933 亿元，同比多增 1224 亿元；企业债券净融资 2.07 万亿元，同比多增 9167 亿元，直接融资规模稳步扩大。财政部发布的财政收支数据显示[3]，证券交易印花税 1549 亿元，同比增长 97.3%，反映资本市场交易活跃度显

[2] 数据来源：中国人民银行《2026 年上半年金融统计数据报告》，https://www.pbc.gov.cn/goutongjiaoliu/113456/113469/2026071512340454869/index.html

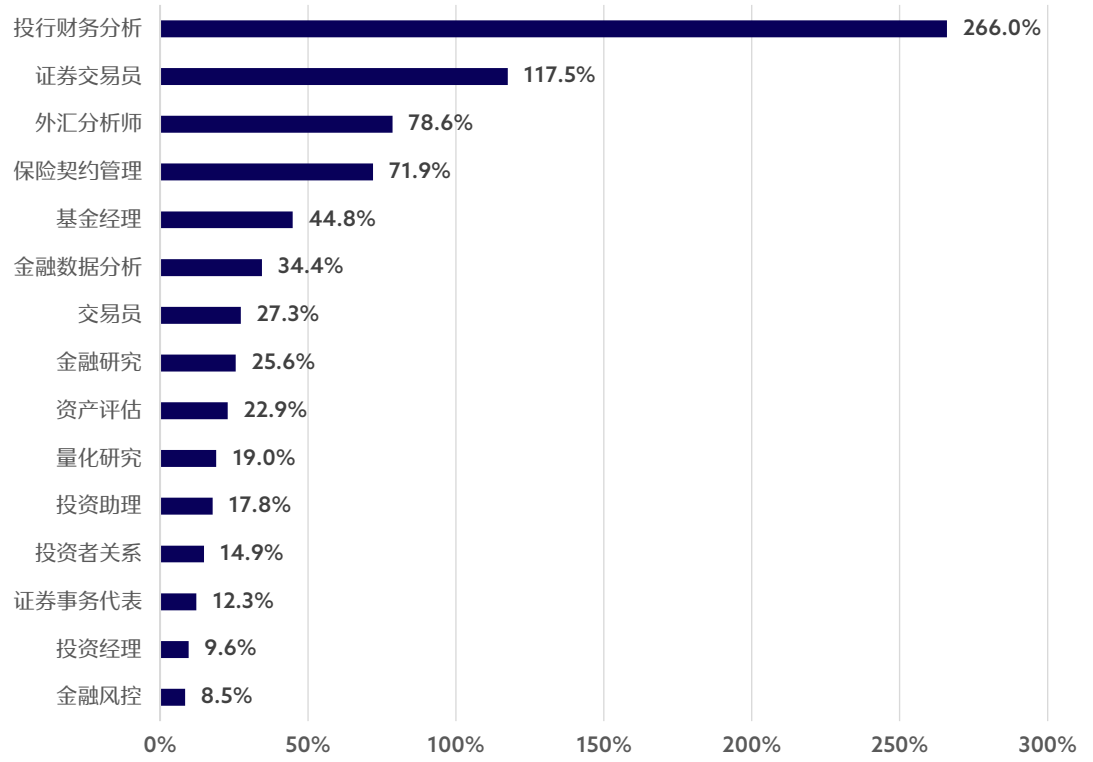
[3] 数据来源：财政部《2026 年上半年财政收支情况》，https://gks.mof.gov.cn/tongjishuju/202607/t20260722_3993943.htm

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

著提升。直接融资规模扩大推动投行业务覆盖范围持续拓展，带动投行财务分析、证券事务代表等岗位需求规模扩大。交易活跃度提升推动交易类、研究类业务同步扩容，带动证券交易员、金融研究等岗位招聘规模增长。前端业务类岗位与市场环境关联度更高，需求弹性更强，增速更为突出；中后台支撑类岗位增长更为平稳。

平台数据显示，投行财务分析岗位需求同比增幅最高，为 **266.0%**；证券交易员岗位增幅为 **117.5%**。外汇分析师、保险契约管理岗位增幅均超过 **70%**。基金经理、金融数据分析岗位增幅分别为 **44.8%**、**34.4%**。交易员、金融研究、资产评估、量化研究岗位增幅均超过 **19%**。投资助理、投资者关系、证券事务代表、投资经理、金融风控岗位增幅依次降低，金融风控岗位增幅为 **8.5%**。

图 7　2026 年上半年人才需求增速较快的 TOP 15 岗位及其同比增幅



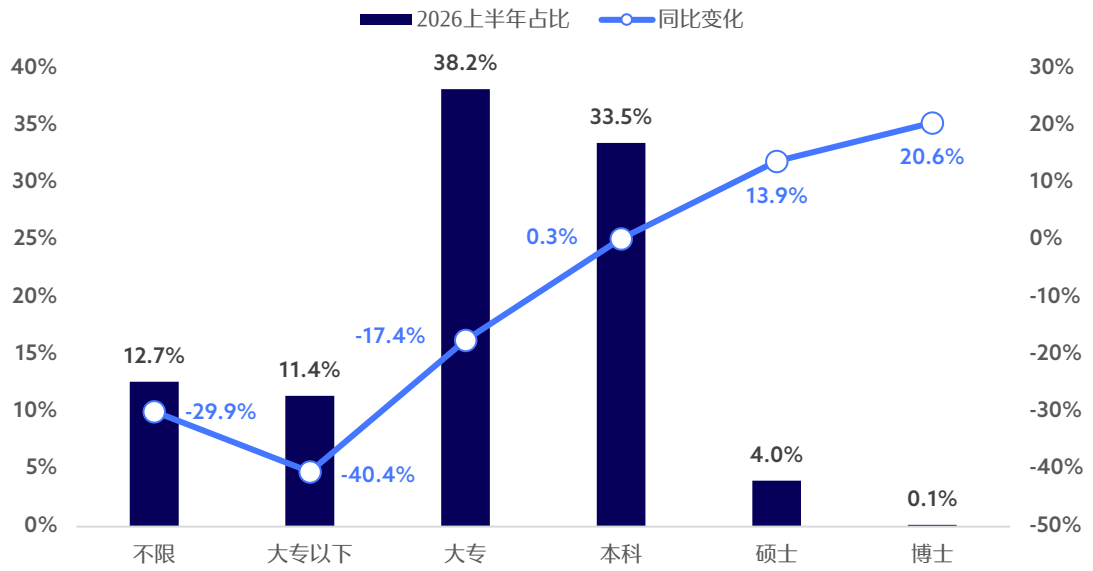
当前金融岗位需求增长与资本市场运行态势直接相关，投行业务与交易类岗位的需求增长动能更为强劲，专业细分职能的岗位供给持续扩容，金融人才的职

业发展路径更趋多元。

2. 高学历金融人才需求向一线城市与投研岗位集聚，行业学历结构随职能分层

2026 年上半年，全行业金融岗位学历需求呈现分层特征。大专学历需求占比为 38.2%，本科学历占比为 33.5%，两类学历主要集中于业务拓展、客户服务与运营支撑类基础岗位。硕士、博士学历需求占比分别为 4.0%、0.1%，虽在全行业总量中占比有限，但同比分别增长 13.9%、20.6%，增长态势明确。不限学历、大专以下学历需求占比分别为 12.7%、11.4%，同比均出现回落，大专以下学历需求降幅达到 40.4%。

图 8　2026 年上半年不同学历人才需求占比及其同比增幅



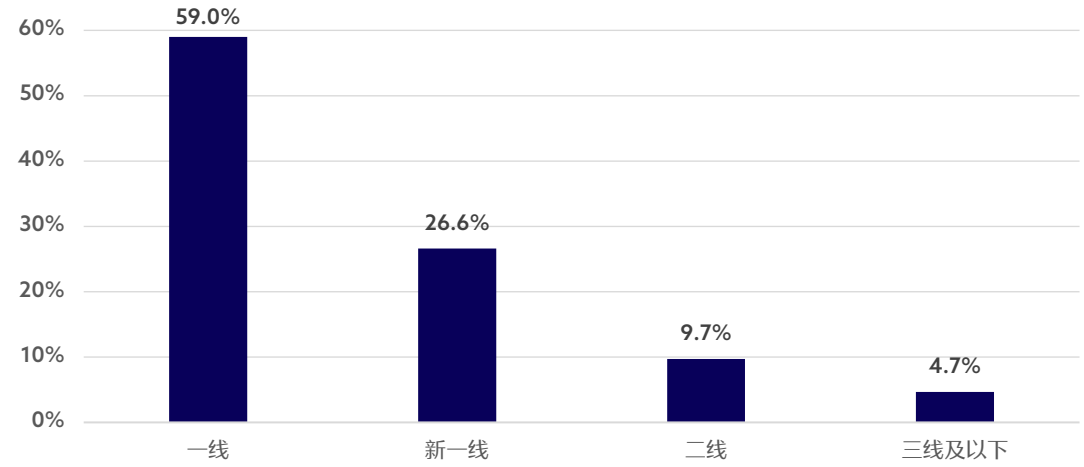
从高学历岗位的地域分布看，金融类硕博士岗位需求高度集中于高能级城市。2026 年上半年，一线城市高学历金融岗位需求占比达到 59%，较 2025 年同期提升 1.7 个百分点；新一线城市占比为 26.6%，两类城市占比之和达到 85.6%。

高学历金融岗位在一线城市的集中度显著高于全行业金融岗位整体水平，两者占比相差 36.6 个百分点，反映出一线城市对高学历金融人才的需求更为集中。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

城市维度，北京市对于高学历金融岗位需求占比 **27.5%**，上海市占比 **18.1%**，深圳市占比 **10.6%**，三城占比之和达到 **56.2%**。同比维度，上海、深圳、成都等高学历岗位需求增速均超过 **28%**，天津、厦门等城市增速超过 **55%**，高学历金融人才的区域集聚态势持续强化。

图 9 **2026 年上半年高学历金融岗位城市等级需求占比**



从行业与职位分布看，高学历金融岗位向传统金融核心领域与投研类职能集中。**2026** 年上半年，证券/期货领域高学历岗位占比为 **32.1%**，投资与资产管理领域占比为 **7.7%**，保险、基金、银行领域占比分别为 **6.1%**、**4.1%**、**3.6%**，传统金融核心领域占比之和达到 **53.6%**。职位维度来看，行业研究岗位占比最高，为 **21.5%**；投资经理、金融研究岗位占比分别为 **13.9%**、**8.6%**；投资银行业务、证券分析、投资总监/**VP** 等岗位占比均超过 **3.5%**，投研类核心专业岗位构成高学历需求的主体。同比维度，证券分析、投资银行业务、金融研究岗位需求分别增长 **104.2%**、**64.5%**、**41.6%**，核心专业岗位的高学历需求扩容更为明显。

金融行业岗位体系覆盖多层级职能，不同岗位对知识体系深度与综合素养的要求存在差异。业务拓展、客户服务与运营支撑类岗位更侧重执行能力与服务经验，对学历门槛要求相对宽松，支撑大专与本科学历的需求体量。投研、资产管

理、风险管理等核心专业岗位要求从业者具备系统的理论基础与复杂决策能力，企业逐步提升对应岗位的学历门槛，推动高学历人才需求向核心城市与核心岗位集中。一线城市金融机构总部与资管、投研类核心岗位密集，产业基础与金融要素集聚度高，对高学历金融人才的承载能力更强。

表 1　2026 年上半年高学历金融岗位的行业与职位 TOP 10 分布

序号	行业维度		职业维度	
	类别	高学历岗位占比	类别	高学历岗位占比
1	证券 / 期货	32.1%	行业研究	21.5%
2	投资与资产管理	7.7%	投资经理	13.9%
3	保险	6.1%	金融研究	8.6%
4	产业互联网平台	5.8%	投资银行业务	4.7%
5	基金	4.1%	投资助理	4.4%
6	咨询服务	3.9%	交易员	4.3%
7	人力资源	3.9%	证券分析	4.1%
8	银行	3.6%	投资总监 / VP	3.6%
9	软件 / IT 服务	1.9%	投融资	3.4%
10	房地产开发经营	1.6%	量化研究	3.0%

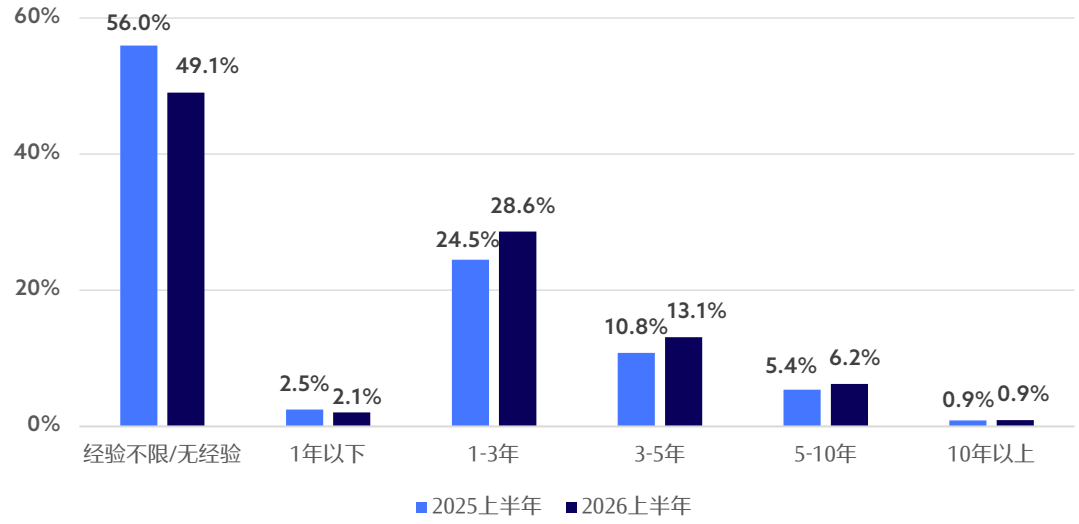
金融行业学历需求随职能价值呈现清晰分层，高学历人才需求增长态势明确，且在地域与岗位维度呈现向核心城市、核心领域与投研职能集聚的特征。伴随行业专业化程度持续提升，核心岗位的学历门槛将逐步上移，高学历金融人才的供需匹配将成为行业人才队伍建设的重要议题。

3. 金融岗位经验门槛逐步上移，中初级经验需求持续扩容

2026 年上半年，经验不限/无经验的金融岗位需求占全行业总量的 49.1%，占比仍居首位；1-3 年工作经验需求占比为 28.6%，3-5 年工作经验需求占比 13.1%，5-10 年工作经验需求占比 6.2%，1 年以下、10 年以上工作经验需求占比分别为 2.1%、0.9%。与 2025 年同期相比，经验不限/无经验需求占比回落，1-3 年、3-5 年工作经验需求占比均有提升，资深经验层级需求同步小幅增长。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

图 10 2025-2026 年上半年不同工作经验人才需求占比



金融行业业务专业化程度持续提升，企业对人岗匹配效率与人才实操能力的要求逐步提高，推动招聘筛选标准向实战能力导向调整。**1-3** 年工作经验的人才兼具专业基础与成长潜力，适配多数执行类与初级专业岗位，需求扩容最为明显。核心业务与管理岗位随业务体系深化稳步扩张，带动中高经验层级需求同步增长。

金融人才经验需求结构持续优化，岗位经验门槛逐步上移，具备实操经验的中初级人才就业适配性持续提升，行业人才选聘更注重实战能力与岗位价值的直接匹配。

（五）人才需求的地域分布特征

人才需求的区域分布呈现“高端专业岗位向核心城市集中、基础就业容量向更广泛城市层级延伸”的梯度特征。对个人而言，城市选择越来越与岗位类型和产业结构绑定；对雇主而言，区域人才策略也需要与本地产业金融场景相匹配。

1. 新一线城市金融人才需求居首，区域就业格局梯度清晰

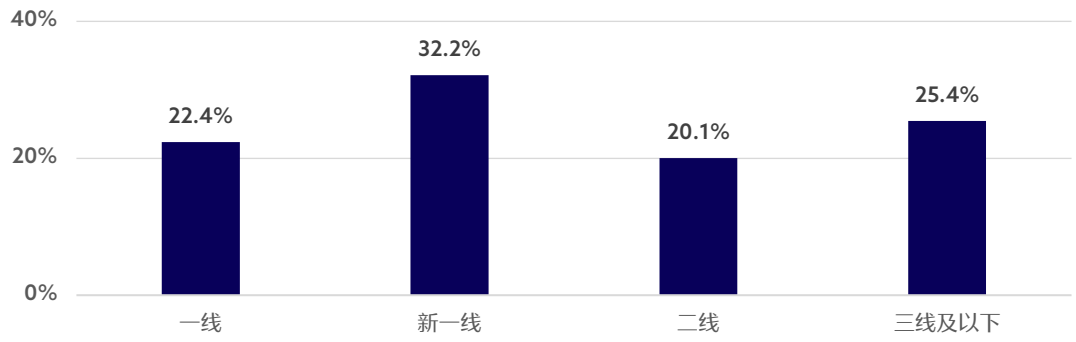
2026 年上半年，新一线城市金融岗位需求占全行业总量的 **32.2%**，占比居各层级城市首位。一线城市需求占比为 **22.4%**，三线及以下城市需求占比 **25.4%**，

二线城市需求占比 **20.1%**。

新一线城市产业升级与区域金融中心建设同步推进，金融机构区域总部与实体产业金融职能同步扩容，人才就业吸纳能力持续提升。一线城市作为全国金融核心枢纽，高端专业岗位集中，但岗位总量受城市空间与产业定位限制。三线及以下城市金融服务网络持续下沉，基础业务与客户服务类岗位设置规模较大，支撑入门级就业需求。二线城市金融业务体系处于稳步发展阶段，岗位需求增长更为平缓。

金融人才区域需求以新一线城市为核心增长极，一线城市保持高端岗位优势，下沉市场基础就业容量充足，区域需求结构与城市经济发展能级高度匹配，人才就业选择的地域空间持续拓宽。

图 11 **2026 年上半年不同等级城市人才需求占比**



2. 核心城市群支撑需求主体，长三角金融人才需求居首

2026 年上半年，长三角地区金融岗位需求占全行业总量的 **21.9%**，在主要经济区域中占比最高。京津冀、珠三角地区需求占比分别为 **16.0%**、**10.1%**，成渝地区占比 **8.7%**，东北地区占比 **4.7%**，其余区域需求合计占比 **38.5%**。

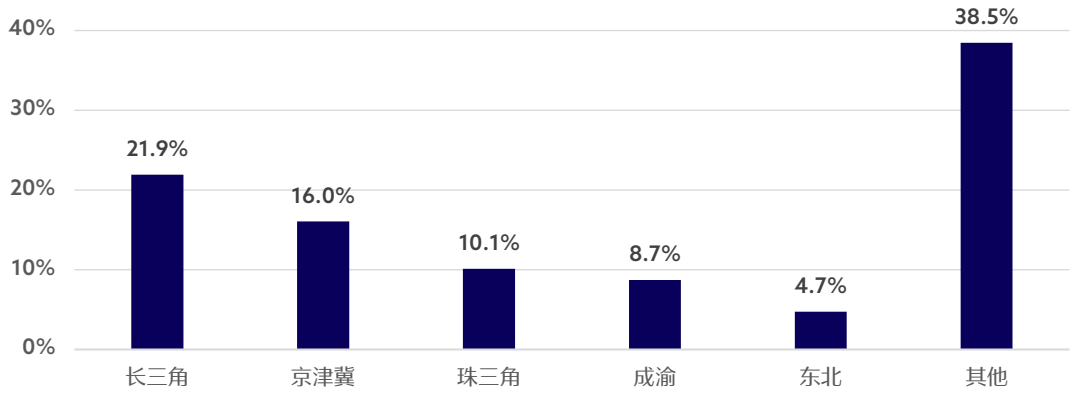
不同区域的产业基础与金融集聚程度存在区别。长三角产业链条完整，产融结合进程较快，金融机构布局与实体产业金融职能同步扩容，人才需求体量最为充足。京津冀依托总部经济与金融管理职能优势，珠三角依托外贸金融与科创金

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

融特色，成渝作为西部金融中心，分别形成区域需求核心。东北地区产业金融活跃度相对偏低，对应需求规模有限。

金融人才需求向核心经济城市群集聚，长三角、京津冀、珠三角构成全国需求的核心支撑。区域需求格局与地方经济发展能级高度匹配，区域金融中心建设持续带动人才需求稳步扩容。

图 12 2026 年上半年不同经济区域人才需求占比



3. 区域发展战略引导人才布局，核心城市金融需求集聚效应显著

2026 年上半年，金融相关岗位需求在城市维度呈现向核心城市集中的特征。北京市需求占比最高，为 9.3%；上海市、深圳市、成都市占比分别为 5.3%、4.9%、4.7%。杭州、广州、武汉、重庆、天津等城市需求占比均超过 2%，覆盖东部沿海与中西部区域中心城市。从城市群维度看，长三角、京津冀、珠三角三大核心城市群需求总量占比突出，与城市层级分布形成对应。

国家区域协调发展战略与地方金融产业规划共同引导人才需求布局。京津冀协同发展、长三角一体化发展、粤港澳大湾区建设等国家级战略持续推进，核心城市金融要素集聚度不断提升，传统金融机构总部与资管、投研类核心岗位集中，支撑大规模人才需求。成渝双城经济圈、中部崛起等区域发展战略同步落地，区域中心城市金融服务体系与产业金融职能持续完善，带动本地金融岗位稳步扩容。

区域产业升级与金融功能完善，推动各层级城市优化金融岗位配置，基础服务类岗位向下沉市场延伸，专业核心岗位向核心城市集聚。

金融人才空间分布与区域发展战略高度契合，核心城市与区域中心城市形成梯度互补的需求格局。伴随区域产业升级与产融结合深化，科创与先进制造产业集中的城市对专业金融人才需求增长更为明显，CFA 认证等核心专业证书的跨区域应用场景持续拓展，区域人才队伍专业化水平随战略落地稳步提升。

（六）专业资质在金融人才招聘中的价值体现

专业资质可以被视为市场识别专业能力的一类标准化信号。证书提及率、招聘周期和薪酬差异等数据，首先反映的是不同岗位在职能属性、人才结构与能力要求上的差异，并不意味着专业资质本身会直接带来就业机会或薪酬水平的提升。因此，相较于简单衡量专业资质的“回报”，更值得关注的是，不同岗位正在采用哪些标准识别其所需的专业能力，以及这些标准如何随岗位与市场需求的变化而演进。

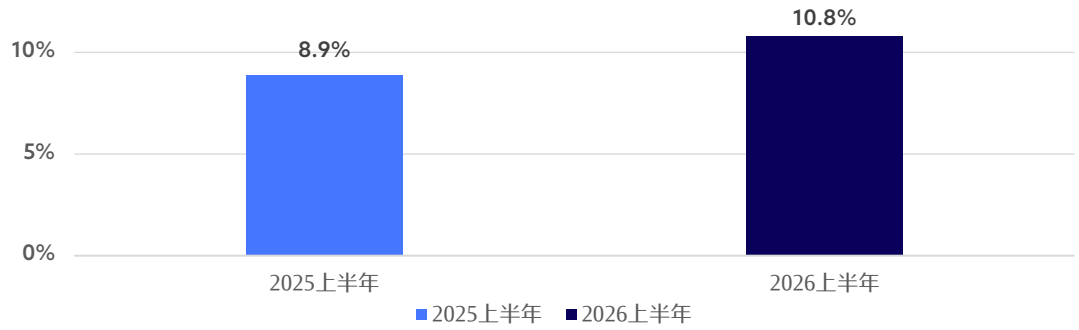
1. 金融人才招聘筛选强化专业资质考察

2025 年上半年，全行业金融岗位中明确列明专业证书任职要求的岗位占比为 8.9%，2026 年上半年该占比为 10.8%。这一变化说明专业资质作为标准化能力信号，在部分岗位筛选中的使用有所增加。

金融岗位具备较强专业属性，企业持续优化人才筛选标准，强化对求职者专业知识体系与执业能力的前置考察。专业证书作为人才专业能力的标准化证明载体，在招聘评估体系中的参考价值逐步提升，推动更多市场主体将证书要求纳入岗位任职条件。专业证书在金融人才招聘中的筛选权重有所增加，持证资质对求职者就业竞争力的支撑作用进一步显现。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

图 13 2025-2026 年上半年全行业金融岗位中提及专业证书要求的渗透率



2. 主流金融证书提及率格局分化，CFA 认证在明确专业证书要求岗位中提及率居首

2.1 明确提及专业证书要求岗位中不同类型证书提及率

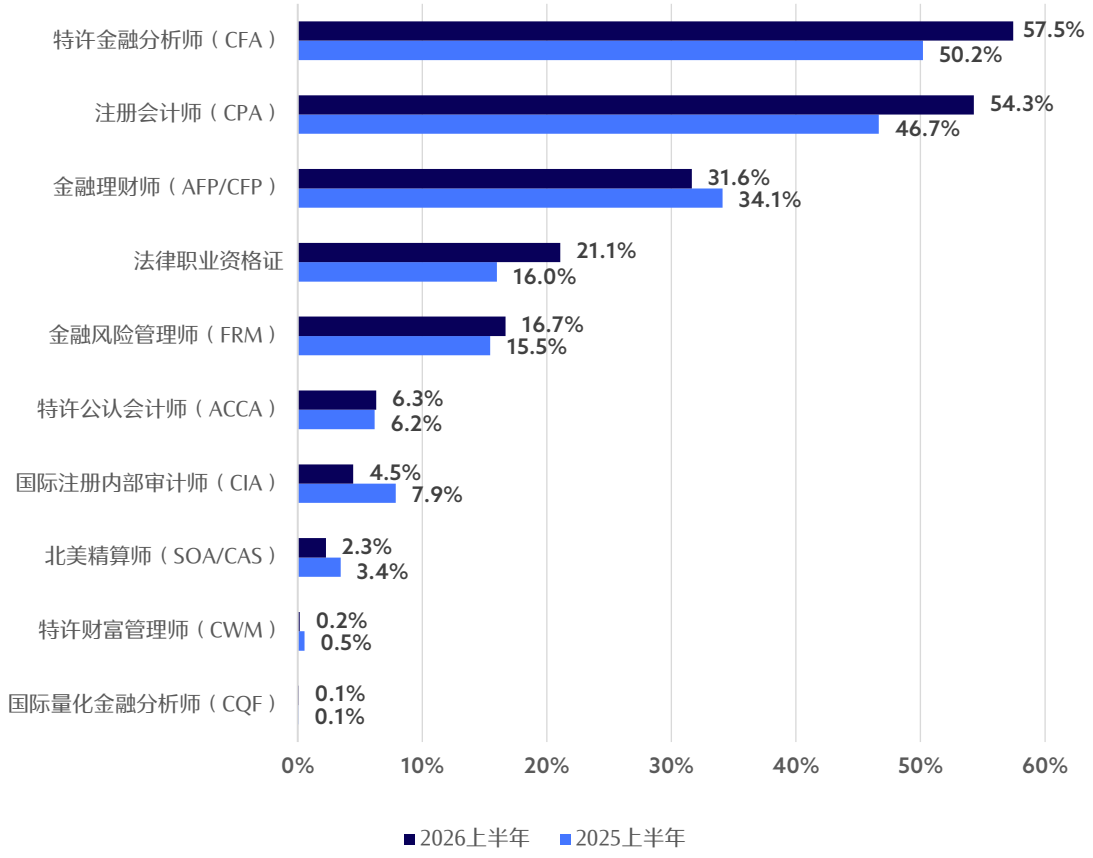
2026 年上半年，在明确提及专业证书要求的金融岗位中，**CFA** 认证提及率为 **57.5%**，较 **2025** 年同期的 **50.2%**提升 **7.3** 个百分点，在各类金融专业证书中居于首位。其他资格证书（会计类证书、法律职业资格证、风险管理类证书等）提及率同样处于较高水平或呈现不同幅度提升，理财、内审、精算类证书提及率有所回落。

金融行业岗位需求结构的调整，直接影响各类专业证书在招聘筛选中的参考权重。**2026** 年上半年，金融行业投研、合规、风险管理等领域的岗位需求结构调整，企业对人才的投资分析、资产定价、风险计量与合规管理能力要求同步提升，带动覆盖上述核心职能的专业证书招聘提及率上升。**CFA** 认证背后所承载的知识体系覆盖投资分析、资产定价、组合管理等核心金融职能，与扩容的相关岗位需求匹配度较高，推动其招聘提及率持续提升。理财、内审、精算类证书对应的业务领域岗位需求有所调整，其招聘提及率呈现回落态势。

金融专业证书的市场认可度呈现分层特征，**CFA** 认证在明确提及专业证书要求的金融岗位招聘中的筛选权重逐步提升，成为企业评估金融人才专业能力的

核心参考资质之一。

图 14 2025-2026 年上半年明确提及专业证书要求岗位中不同类型证书提及率



注：本小节统计范围为明确提及证书要求的金融岗位，因单岗位可同时提及多种证书，各证书提及率之和不等于 100%。

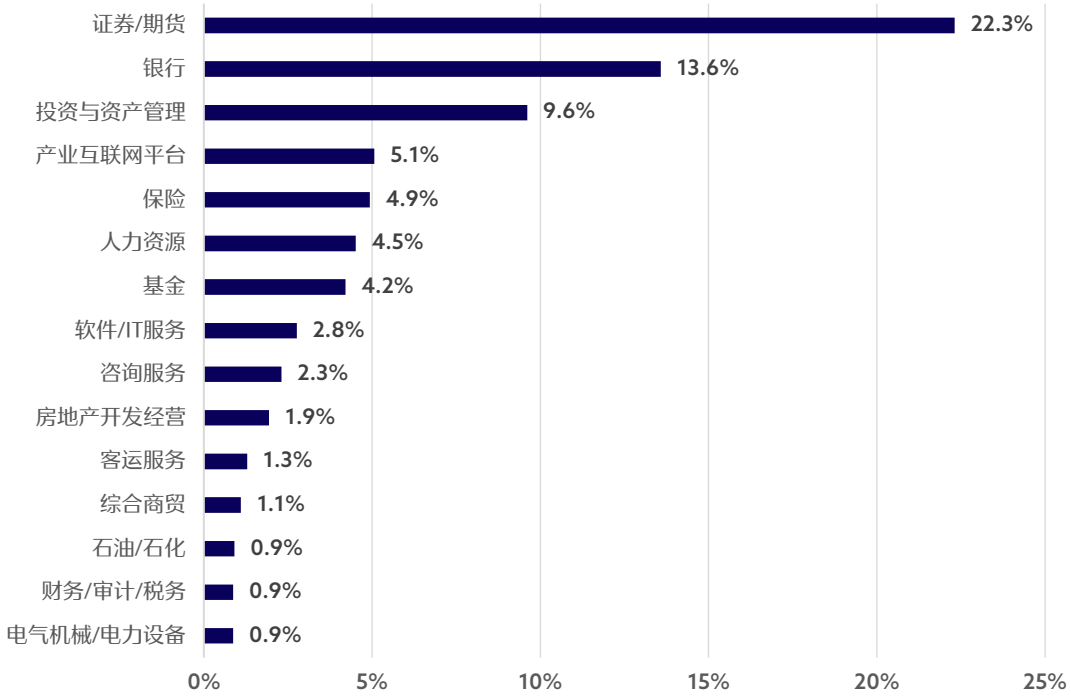
2.2 提及 CFA 证书金融岗位的行业分布

2026 年上半年，提及 CFA 证书要求的金融岗位行业分布呈现传统金融领域集中、新兴领域分散渗透的特征。传统金融领域合计占比约 60%，其中证券/期货领域占比 22.31%，银行领域占比 13.58%，投资与资产管理、基金领域占比分别为 9.61%、4.21%，仍是 CFA 证书需求的核心承载场景。实体经济与新兴科技领域的需求整体占比约 40%，但分布较为分散，单一行业占比均低于 6%。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

产业互联网平台、软件/IT 服务、金融科技/数字金融、人工智能、光伏等领域合计形成可观的需求增量。

图 15　2026 年上半年明确设置 CFA 证书要求的 TOP 15 行业分布



从同比增速看，新兴领域设置 CFA 证书要求的岗位增长动能显著强于传统金融核心领域。传统金融内部，银行领域需求同比增长 **443.0%**，增速居于首位，投资与资产管理、基金、证券/期货领域分别增长 **42.2%**、**16.9%**、**13.7%**，保险、咨询服务等领域占比同比回落。新兴赛道中，金融科技/数字金融、人工智能、化工领域需求同比分别增长 **325.0%**、**287.5%**、**271.4%**，产业互联网平台、软件/IT 服务、光伏领域增速均超过 **150%**，新兴领域整体需求占比同比提升。

综合来看，传统金融行业仍是 CFA 证书需求的主要承接载体，但其行业结构已不再局限于传统金融机构。实体产业与新兴科技领域在金融岗位专业资质要求中的权重正逐步上升，且扩张速度明显快于传统金融。这一趋势说明，CFA 认证所代表的系统化投资分析能力，正在产业投资、股权投资、资本运作等非传统

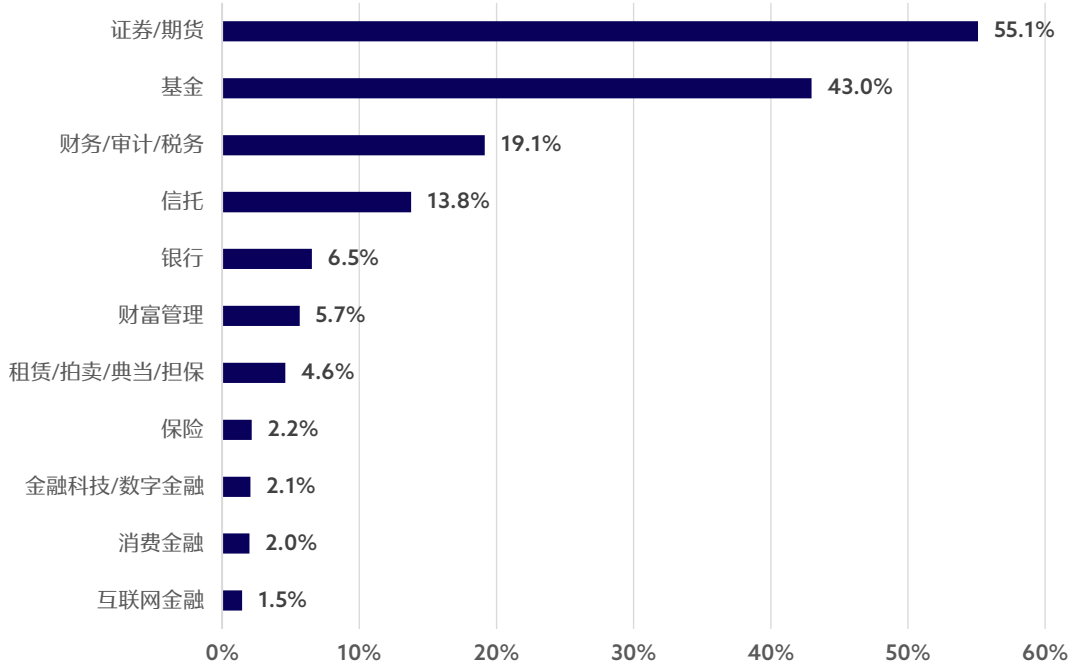
金融场景中形成增量需求，其行业适用性正随产业金融的发展持续延展，跨行业应用场景拓展成为需求增长的重要驱动。

3. 传统金融与新兴行业的证书需求强度差异

3.1 传统金融核心业务领域更侧重证书资质筛选

2026 年上半年，传统金融各细分领域明确提及专业证书要求的岗位占比处于不同水平。证券/期货领域占比最高，为 **55.1%**；基金领域次之，为 **43.0%**。财务/审计/税务、信托领域占比分别为 **19.1%**、**13.8%**。银行、财富管理、租赁担保、保险等领域占比逐步回落，金融科技、消费金融、互联网金融等新型金融业态占比不足 **3%**。

图 16 **2026** 年上半年传统金融行业各细分领域相关岗位中提及专业资质要求的比例



各细分领域岗位的专业属性与执业规范体系有所区别。证券、基金领域核心岗位专业属性突出，执业标准体系成熟，专业证书与岗位能力要求契合度较高，成为企业人才筛选的重要参考依据。银行、保险等领域岗位职能覆盖范围较广，通用能力要求占比更高，证书筛选的应用场景相对有限。新型金融业态岗位多具

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

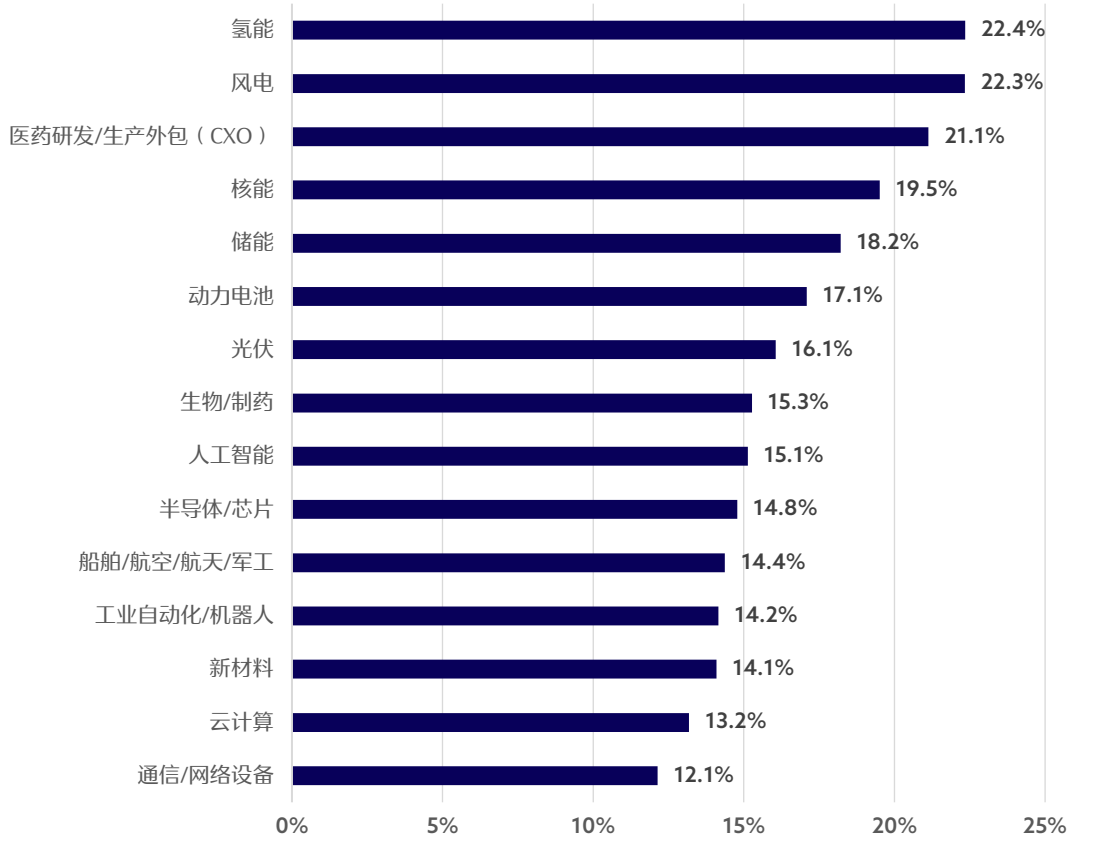
备技术与金融复合属性，能力评价维度更为多元，单一专业证书的覆盖范围有限。

专业证书需求强度与领域核心岗位的专业属性直接相关，传统金融核心业务领域的证书应用更为广泛，业态创新领域的人才评价标准更趋多元。

3.2 新能源及医药类新兴行业更侧重证书资质筛选

2026 年上半年，氢能、风电领域金融岗位明确提及专业证书要求的占比位居前列，分别为 22.4%、22.3%；医药研发/生产外包（CXO）、核能领域占比依次为 21.1%、19.5%；储能、动力电池、光伏等新能源领域占比处于 16%至 19%区间；人工智能、半导体、云计算等数字科技与高端制造领域占比集中在 12%至 16%区间。

图 17 2026 年上半年 TOP 15 新兴行业相关岗位中提及专业资质要求的比例



不同新兴行业的业务属性与金融职能定位存在区别，能源、生物医药等领域项目资金规模大、执业规范体系完善，投融资、风险管理等金融职能的专业属性

更强，专业证书与岗位能力要求契合度较高，成为企业人才筛选的重要参考依据。数字科技类行业金融岗位的能力评价维度更为多元，证书筛选的应用场景各有侧重。

新兴行业金融岗位的证书需求强度与产业资本密集度、专业属性直接相关，重资产、强合规的实体产业对金融人才持证资质的考察更为普遍。

从整体格局看，不同行业与细分领域的证书需求强度存在明显差异，呈现出与行业发展阶段、监管规范程度及业务专业属性相关的分层特征。传统金融领域中，证券、基金等发展成熟、监管体系完备的细分领域，专业证书要求占比处于较高水平；银行、保险等领域岗位职能覆盖范围较广，证书要求占比相对较低。新兴行业中，氢能、风电、医药研发等资本运作活跃的产业，金融岗位证书要求占比高于数字科技、高端制造等领域。

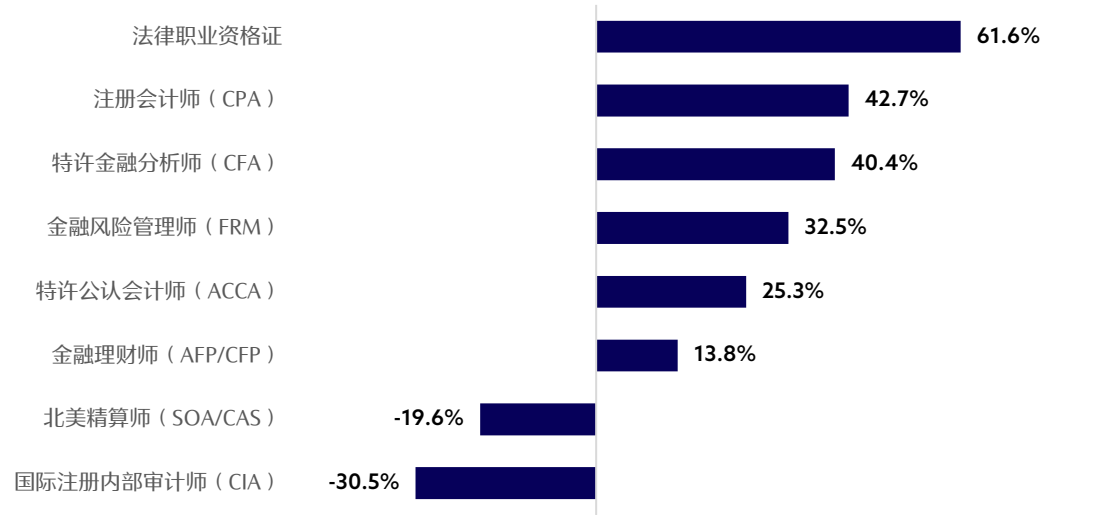
4. 金融证书需求稳步增长，核心专业证书参考权重差异分布

2026 年上半年，在明确提及专业证书要求的金融岗位中，CFA 认证需求同比增长 40.4%，在投资类专业证书中居于前列。其他会计类及财富管理类证书（CPA、FRM、ACCA 等）也有一定增长。

金融行业投研、资产管理、财富管理等核心业务持续扩容，企业对人才的投资分析、资产定价与组合管理能力要求逐步提升。CFA 认证知识体系覆盖金融市场核心职能模块，与快速增长的投资类、研究类岗位需求匹配度较高，企业在招聘筛选中逐步强化对 CFA 认证的参考权重，推动对应岗位需求持续增长。部分细分领域证书受业务结构调整影响，招聘需求规模出现回落。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

图 18 2026 年上半年金融人才招聘对不同证书的需求增速



注：部分证书的需求量较低，未纳入分析。

金融行业人才招聘中对专业证书的需求走势与行业业务发展方向高度关联，覆盖核心职能的主流证书需求增长动能更为充足，证书市场价值的分层特征持续显现。

5. 设置专业证书要求的岗位招聘周期相对更长，或反映更高的人才筛选门槛

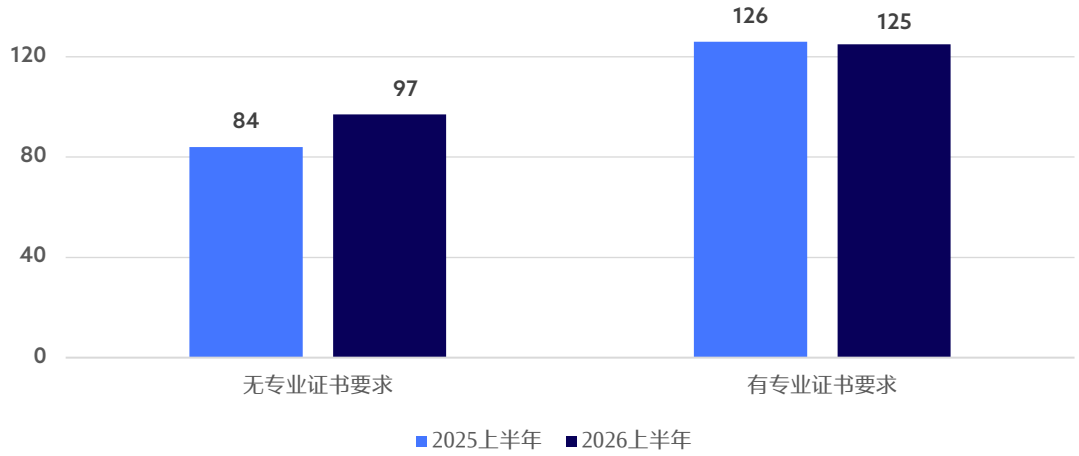
2026 年上半年，无证书要求的金融岗位平均招聘时长为 **97** 天，有证书要求的岗位平均招聘时长为 **125** 天。与 **2025** 年同期相比，无证书要求岗位招聘时长有所增加，有证书要求岗位招聘时长基本持平，两类岗位的招聘时长差距有所收窄。

不同岗位的招聘策略与筛选标准存在区别。提及证书要求的岗位多为核心专业类岗位，往往具有更高的专业门槛，并可能同时伴随更高的岗位层级、经验要求和更复杂的招聘流程，对人才专业能力与资质匹配度要求更高，因此平均招聘周期相对更长。无证书要求的岗位覆盖的职能范围更广，多为基础执行类岗位，

人力筛选标准虽然相对宽松，但伴随行业整体专业化升级，企业同步提升基础岗位的选聘标准，推动招聘时长有所增长。

专业证书要求与招聘周期存在关联，提及证书要求的岗位将筛选精准度置于招聘效率之前。证书作为标准化的专业能力参考，帮助企业在简历筛选阶段缩小候选范围，提升面试评估的针对性。核心专业岗位对人才资质匹配度要求较高，企业通过证书要求前置过滤不具备专业基础的候选人，以更长的招聘周期换取候选人专业能力的确定性。除此之外，岗位层级、候选人稀缺度与招聘流程复杂度等因素也共同影响招聘时长。

图 19 2025-2026 年上半年金融岗位的平均招聘时长（单位：天）



注：平均招聘时长以岗位上线时间至下线时间的间隔为统计依据。

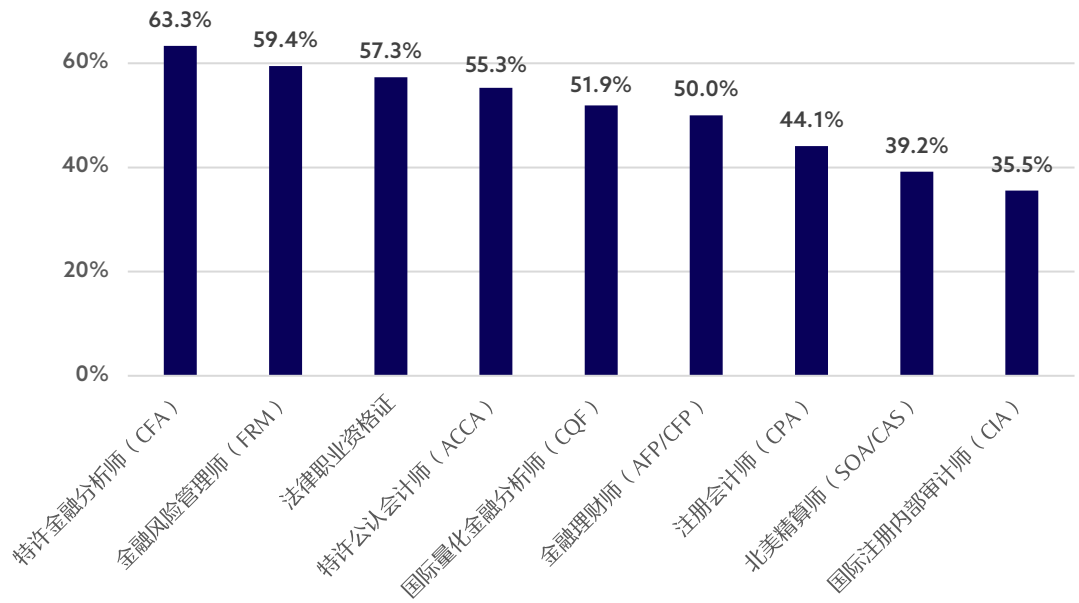
6. 专业证书要求的岗位薪酬呈现差异，明确要求资质认证的岗位溢价处于较高区间

2026 年上半年，主流专业证书对应金融岗位均呈现正向薪酬溢价，溢价水平与证书专业门槛及适配岗位价值高度相关。在高提及率的认证资格证书中，CFA 认证溢价率最高，达到 63.3%。其他主流证书（FRM、法律职业资格证、ACCA、CQF 等）溢价率也在 50%以上。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

薪酬溢价较高的专业证书要求，其对应岗位普遍呈现高学历、高经验、核心职能集中的特征。以 **CFA** 认证为例，提及对该证书要求的岗位中，硕士及以上学历占比达到 **26.9%**，显著高于全行业金融岗位 **4.1%**的硕士及以上学历需求占比；具备 **3** 年以上工作经验要求的岗位占比超过 **54%**，其中 **3** 至 **5** 年占比为 **28.5%**，**5** 至 **10** 年占比为 **22.5%**。行业与职位维度，**CFA** 认证要求集中于证券/期货、投资与资产管理、银行等传统金融核心领域，职位覆盖投资经理、投资总监/**VP**、证券分析、基金经理、投资银行业务等投研与资本运作类职能，此类岗位本身亦处于行业薪酬体系的中高区间。证书溢价反映的并非证书本身的直接定价，而是证书要求与高价值岗位之间的选择性关联：企业在高价值岗位的招聘中更倾向于设置专业证书要求，证书作为人才专业能力的标准化信号，与岗位价值形成同向分布。

图 20 **2026 年上半年不同证书要求岗位的溢价水平**



注：薪酬溢价指明确要求特定专业证书的岗位平均薪酬，与同层级、同类型无证书要求岗位的平均薪酬相比的提升比例。

从能力匹配角度看，高溢价证书的知识体系与其适配岗位的核心能力要求存在较高契合度。CFA 认证知识体系覆盖投研决策全链条，从职业伦理规范到组合管理形成系统化能力框架，与投资经理、证券分析、投资银行业务等岗位的能力需求形成对应。需求端，提及 CFA 证书要求的岗位规模同比增长 40.4%，增速在核心金融专业证书中居于前列，投研类岗位扩容是主要驱动力。供给端，此类证书通常采用多级考试体系，对专业知识深度与实务应用能力要求较高，人才培养周期较长，持证人才供给增速滞后于岗位需求增速，核心投研领域的人才供需匹配面临一定压力。

金融专业证书的薪酬溢价分化，本质是岗位价值差异在证书维度的投射。专业门槛越高、适配岗位越核心的金融专业证书，其溢价水平越突出。CFA 认证更多出现在投研与资产管理等高专业门槛岗位，与高学历、高经验、核心职能岗位形成稳定关联，因此可作为观察市场对系统化投资专业能力需求的一个信号。核心专业岗位需求扩容与持证人才供给偏紧的并存格局，将支撑此类证书在金融人才评价体系中保持稳定地位。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

第三部分 供给端洞察：金融人才画像与相关专业资质的求职群体供给情况

供给端呈现出本科和资深经验人群占比较高、求职流向仍集中于传统金融和高能级城市的特征。与需求端“跨行业扩展、能力复合化”的变化相比，当前更值得关注的不是人才总量是否充足，而是人才的知识结构、行业流向和能力组合能否跟上需求变化。

（一）金融求职人才整体画像

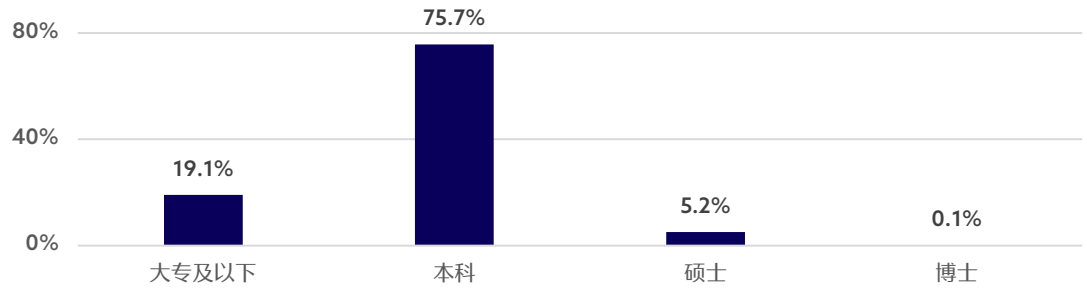
1. 金融求职人才学历供给呈现“本科为主、高学历向核心岗位集中”的分布特征

2026 年上半年，金融求职人才中本科学历占比最高，为 **75.7%**，构成人才供给的核心主体。大专及以下学历占比 **19.1%**，硕士学历占比 **5.2%**，博士学历占比 **0.1%**，整体学历结构呈现中间集中、两端偏低的分布特征。

金融行业岗位体系覆盖多层级职能，基础运营、业务拓展与初级专业类岗位设置规模较大，本科人才兼具系统专业基础与职业成长潜力，适配多数岗位的入职门槛，因此求职供给最为集中。大专及以下学历人才多流向客户服务、事务执行类入门岗位，供给规模相对稳定。高学历人才求职目标更聚焦投研、资管等核心专业岗位，此类岗位体量有限，对应高学历求职群体占比偏低。

金融求职人才学历供给梯度清晰，本科学历人才是行业就业市场的主力供给群体，人才学历结构随岗位职能分层呈现对应分布。

图 21 2026 年上半年求职人才学历分布



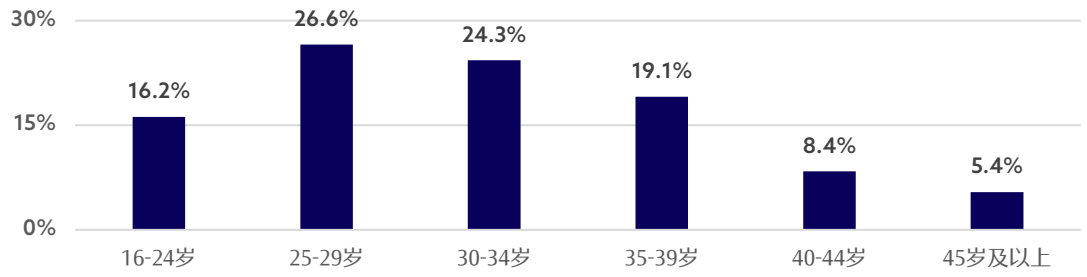
2. 中青年群体构成求职主力，年龄供给呈梯度递减

2026 年上半年，金融求职人才中 25-29 岁群体占比最高，为 26.6%；30-34 岁群体占比 24.3%，两类中青年群体合计占比超过半数。16-24 岁、35-39 岁群体占比分别为 16.2%、19.1%，40-44 岁、45 岁及以上群体占比依次为 8.4%、5.4%，整体呈现中青年群体集中、随年龄层级向两端逐步递减的分布特征。

金融行业岗位成长路径清晰，基础业务与初级专业类岗位吸纳大量初入职场的年轻群体。25-34 岁群体处于职业上升周期，兼具专业基础与实操经验，是行业人才流动的核心力量，求职活跃度最高。40 岁以上从业者多进入职业稳定阶段，跨企业流动频次降低，对应求职供给占比逐步回落。行业岗位规模持续扩容，也带动应届毕业生与初入职场群体持续流入，年轻人才供给保持稳定规模。

金融求职人才供给以中青年群体为核心力量，人才队伍活力充足，各年龄段形成有序衔接的梯队分布，年龄结构与行业岗位成长周期形成对应。

图 22 2026 年上半年求职人才年龄分布



更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

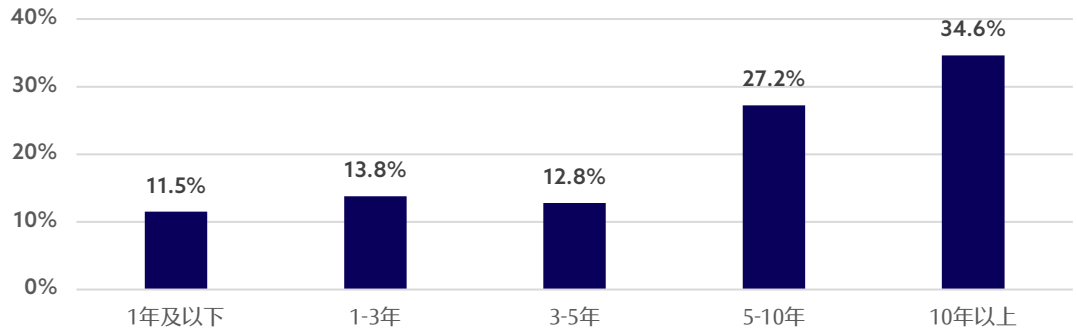
3. 资深经验群体求职占比领先，人才供给经验成熟度较高

2026 年上半年，金融求职人才中 10 年以上工作经验群体占比最高，为 34.6%；5-10 年工作经验群体占比 27.2%，两类资深经验人才合计占比超过六成。1-3 年、3-5 年工作经验群体占比分别为 13.8%、12.8%，1 年及以下经验群体占比 11.5%，整体呈现资深经验人才供给集中、入门级人才供给规模相对有限的分布特征。

金融行业具备较强的专业积累属性，从业者能力价值随从业年限逐步提升，职业发展路径长期稳定，行业内人才流动更为普遍。5 年以上经验人才多处于职业调整与晋升周期，寻求更优的岗位平台与发展空间，求职活跃度更高。入门级人才受专业培养周期与岗位经验门槛上移影响，供给规模保持相对稳定，在求职总量中的占比偏低。

金融求职人才以资深经验群体为核心流动主体，人才供给的经验成熟度整体较高，经验分布与行业重专业积累的发展特征直接相关，人才队伍的专业积淀基础扎实。

图 23 2026 年上半年求职人才工作经验分布

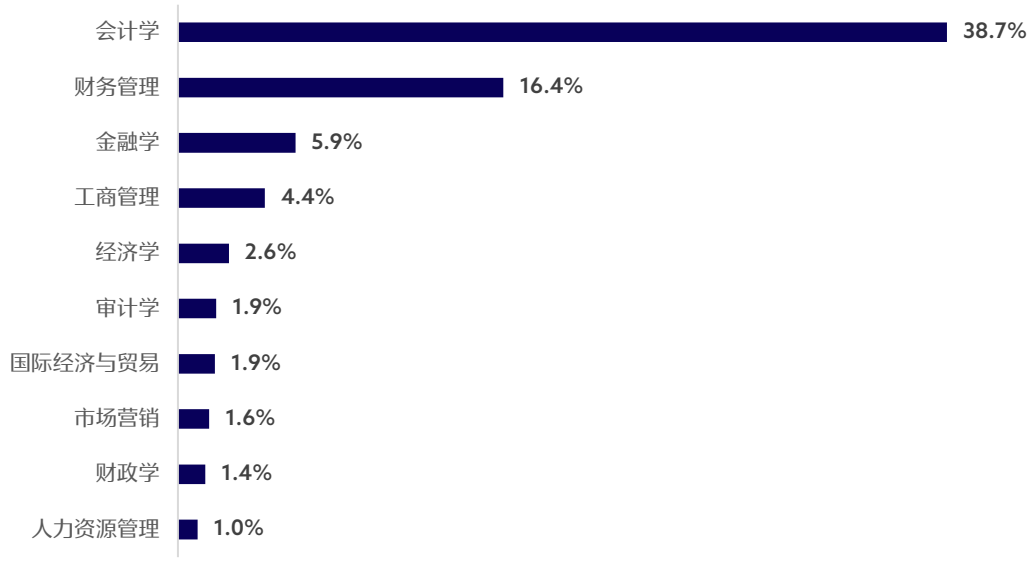


4. 财会类专业构成求职供给主力，专业背景集中度较高

2026 年上半年，金融求职人才中会计学专业占比最高，为 38.7%；财务管理专业占比 16.4%，两类财会类专业在求职群体中占据主导地位。金融学专业

占比为 **5.9%**，工商管理、经济学、审计学等泛经管类专业占比依次回落，整体呈现财会类集中、多类经管专业补充的供给格局。

图 24 **2026 年上半年求职人才 TOP 10 金融行业相关专业及其占比**



基础财务核算、资金结算类岗位设置规模较大，财会类专业与多数入门、执行类岗位适配度最高，求职供给体量最大。纯金融专业人才多瞄准核心专业岗位，此类岗位招聘规模有限，对应求职群体占比偏低。泛经管类专业适配综合管理、业务拓展类岗位，形成供给的多元补充。

金融求职人才专业背景以财会类为核心主体，专业供给集中度较高，人才知识结构与岗位需求基础匹配度较好。伴随产融结合深化，跨专业背景人才的供给结构有望持续优化。

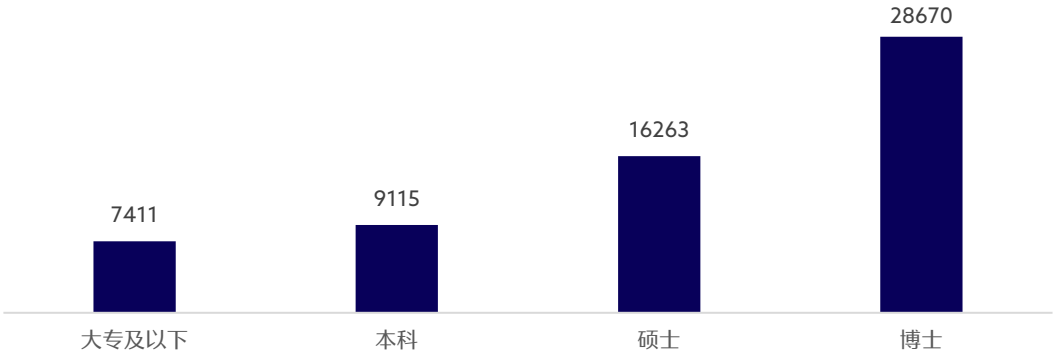
5. 期望薪酬随学历层级梯度提升，高学历人才薪酬预期显著偏高

2026 年上半年，金融求职人才全国范围整体期望平均薪酬为 **9167** 元/月。分学历维度，大专及以下学历期望薪酬为 **7411** 元/月；本科学历期望薪酬为 **9115** 元/月，与整体水平基本持平，契合本科学历人才在供给端占主体的结构特征；硕士学历期望薪酬达到 **16263** 元/月；博士学历期望薪酬为 **28670** 元/月，薪酬

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

预期随学历提升呈现清晰的梯度增长态势。

图 25 2026 年上半年不同学历求职人才期望平均薪酬（单位：元/月）



不同学历人才的求职目标与职业定位存在区别。大专与本科学历人才多瞄准基础执行、客户服务与初级专业类岗位，薪酬预期贴合入门与成长阶段的普遍价值认知。硕士、博士学历人才求职方向集中于投研、资管、风控等核心专业岗位，此类岗位对专业能力要求更高，人才对自身知识积累与职业发展的价值判断同步提升，因此薪酬预期明显高于整体水平。

学历是影响金融求职人才薪酬预期的核心因素之一，不同学历群体的薪酬预期，与其自身能力定位、职业发展目标存在对应关系。薪酬预期的梯度差异，反映出求职群体对金融行业能力价值的普遍认知，人才自我价值评估与学历背景形成正向关联。

6. 人才地域流动偏好

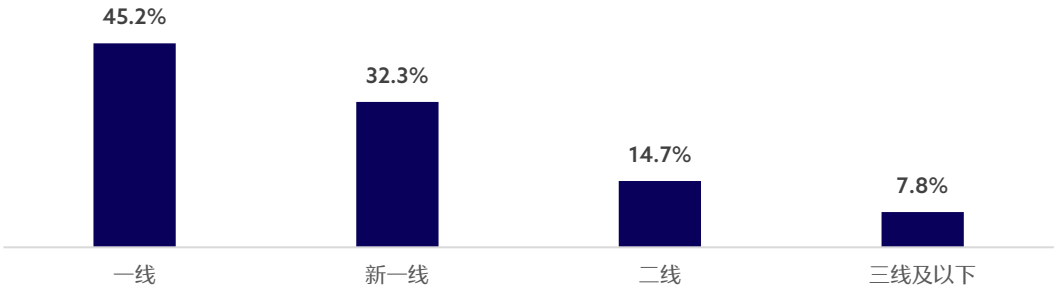
6.1 人才投递向高能级城市集聚，一线求职热度领先

2026 年上半年，金融求职人才的简历投递流向呈现向高能级城市集中的特征。一线城市投递占比最高，为 **45.2%**；新一线城市占比 **32.3%**。二线城市占比 **14.7%**，三线及以下城市占比 **7.8%**，投递热度随城市能级降低逐步递减。对比需求端分布，新一线城市岗位需求占比居首，一线城市岗位需求占比为 **22.4%**，投递端占比明显高于需求端占比。

一线城市金融产业要素集聚度高，核心专业岗位密集，职业发展空间与薪酬回报具备较强吸引力，吸引跨区域人才集中投递。新一线城市岗位供给规模充足，城市发展均衡性与生活成本具备比较优势，承载大量本地及周边区域的求职需求。低能级城市金融岗位体量有限，对人才的吸引力偏弱。

金融人才求职地域偏好与产业集聚格局高度对应，高能级城市人才供给相对充足，一线城市求职竞争强度高于其他层级城市。人才流向的集聚特征，使得下沉市场金融人才的招聘获取难度相对更高。

图 26 2026 年上半年金融人才求职城市等级分布



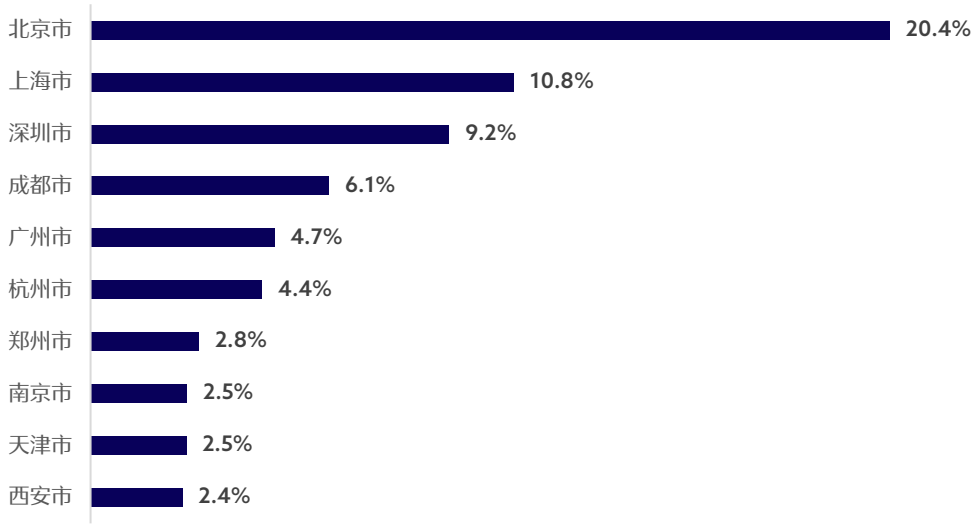
6.2 核心城市求职集聚特征显著，北京投递热度居首

2026 年上半年，金融求职人才简历投递向高能级核心城市集中。北京市投递占比最高，为 **20.4%**；上海市、深圳市占比分别为 **10.8%**、**9.2%**。成都市、广州市、杭州市占比依次回落，郑州市、南京市、天津市、西安市占比均处于 **2%** 至 **3%**区间。对比需求端分布，北京市岗位需求占比为 **9.3%**，投递端占比明显高于需求端；上海、深圳等头部城市同样呈现投递占比高于需求占比的特征。

北京作为全国金融管理与总部经济核心，集聚大量金融机构与核心专业岗位，职业发展空间具备全国性吸引力，跨区域人才集中投递。上海、深圳依托金融市场与科创金融产业优势，岗位薪酬与发展前景具备较强吸引力。成都、西安等区域中心城市依托地方金融体系建设，承载本地及周边区域的求职需求。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

图 27 2026 年上半年金融人才求职 TOP 10 城市及其占比



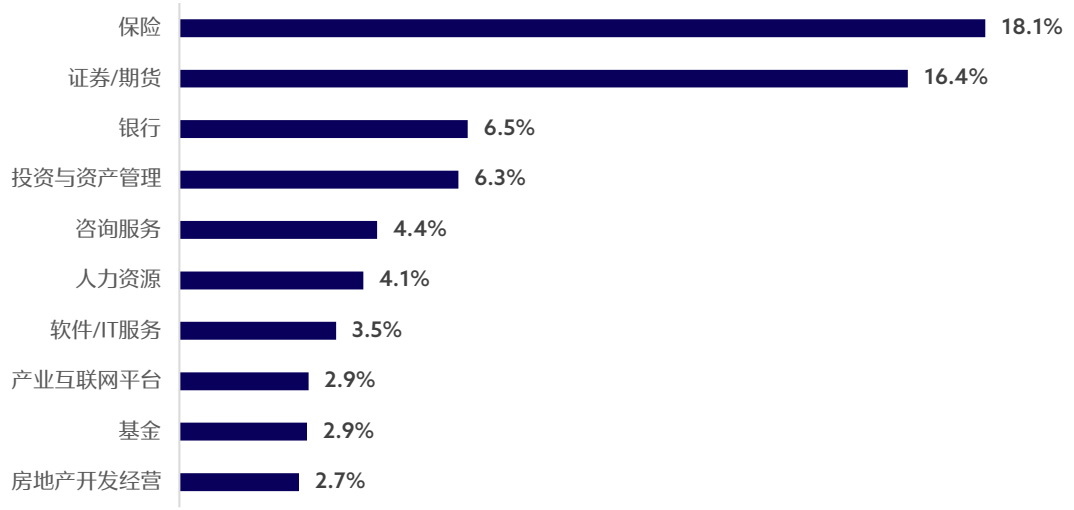
金融人才求职地域流向与城市金融能级高度对应，头部核心城市人才供给相对充足，求职竞争强度更高。区域中心城市发挥人才分流承载作用，供需分布的城市梯度特征清晰。

7. 传统金融仍为求职核心流向，专业赛道投递热度更高

2026 年上半年，金融求职人才的简历投递依旧集中在传统金融领域。保险行业投递占比最高，为 **18.1%**；证券/期货行业占比 **16.4%**。银行、投资与资产管理行业占比均在 **6%**以上，咨询服务、人力资源、软件/**IT** 服务等泛服务与跨行业领域占比依次回落，基金、房地产开发经营行业占比均不足 **3%**。对比需求端分布，保险、银行领域岗位需求占比高于投递占比，证券/期货、投资与资产管理、基金领域投递占比相对高于其需求占比。

传统金融领域是金融人才就业的核心承载赛道，保险、银行岗位供给体量大，吸纳就业能力较强。证券、资管、基金等领域核心专业岗位密集，薪酬回报与职业成长空间具备比较优势，人才投递意愿更强，对应求职竞争强度更高。跨领域岗位设置扩容，也逐步成为金融人才的可选就业方向。

图 28 2026 年上半年金融人才求职 TOP 10 行业及其占比



金融人才的行业求职偏好与岗位价值属性高度对应，专业属性突出的赛道受人才关注度更高，基础业务类赛道供需关系相对宽松，人才行业流动范围逐步拓宽。

（二）相关专业资质求职群体的供给特征与求职偏好

金融行业相关专业资质的求职群体整体呈现更高学历、更集中于职业成长阶段和核心专业岗位的特征。但需要注意的是，这些差异也可能受到年龄、从业经验、所在城市及岗位选择等多重因素的影响。因此，专业资质更适合作为观察人才能力特征与职业选择的一个维度，而非单独解释就业结果的变量。

本章节所分析的“相关专业资质求职群体”，为统计口径上的便利表述，指求职者在简历中自行填报或通过关键词识别出提及特定金融行业相关的专业证书名称的求职群体，涵盖通过不同证书各级别、各阶段认证或者已经正式持证等不同状态。因此，本章节数据不能直接等同于各类证书的正式持证人群体规模或画像，主要用于观察特定专业资质相关的求职群体的结构与行为特征。

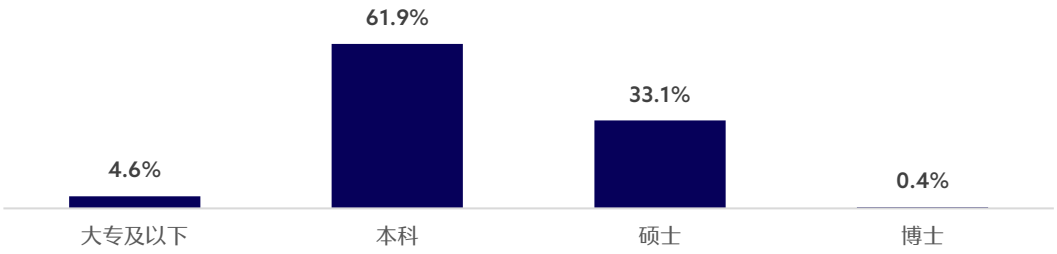
更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

1. 相关专业资质求职群体本硕学历占主体，学历层级高于求职平均水平

2026 年上半年，智联平台上拥有金融行业相关专业资质的求职群体中，本科学历占比最高，为 61.9%；硕士学历占比 33.1%，两类学历占据主体。大专及以下学历占比 4.6%，博士学历占比 0.4%。对比全量金融求职人才，持证群体的硕士占比明显提升，大专及以下学历占比明显收窄，整体学历层级显著偏高。

相关专业资质求职群体的学历结构整体高于全量求职人群，并与其更多流向专业门槛较高岗位的特征相一致。本科及以上学历群体具备系统的知识储备与充足的备考条件，考证意愿与通关概率更高。CFA 认证等国际化专业证书对专业深度与综合能力要求更高，进一步推高了考试及持证群体的学历基准。

图 29 拥有相关专业资质的求职群体学历分布



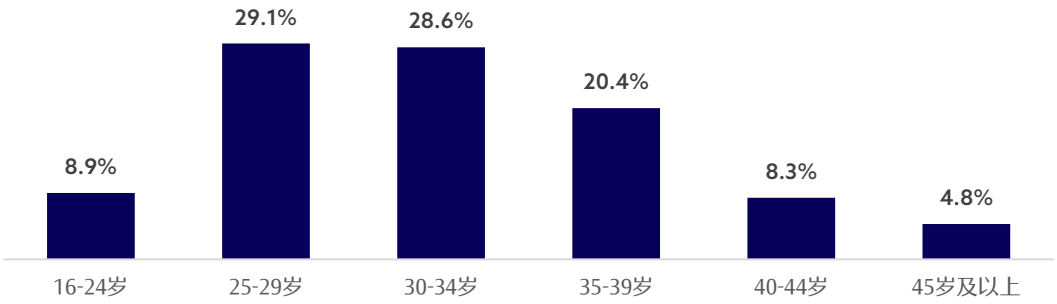
注：相关专业资质求职群体，指求职者在简历中自行填报或通过关键词识别出提及特定金融行业相关的专业证书名称的求职群体，涵盖通过不同证书各级别、各阶段认证或者已经正式持证等不同状态。

相关专业资质求职群体的学历结构，与核心专业岗位较高的学历要求呈现出一定的适配性，反映出相关人才供给具备较好的专业教育基础。高学历持证人才的稀缺性更强，在部分专业岗位中具有更高的匹配度，在招聘市场中具备更突出的就业竞争力。

2. 相关专业资质求职群体以 25-34 岁为主，年龄分布更集中于职业成长阶段

2026 年上半年，智联平台上拥有相关专业资质的求职群体中，**25-29** 岁群体占比最高，为 **29.1%**；**30-34** 岁群体占比 **28.6%**，两类中青年群体构成持证人才的核心组成。**16-24** 岁群体占比 **8.9%**，**35-39** 岁群体占比 **20.4%**，**40-44** 岁、**45** 岁及以上群体占比依次回落。对比全量金融求职人才，持证群体的低年龄段占比明显偏低，**25-34** 岁区间的人才占比更为集中。

图 30 拥有相关专业资质的求职群体年龄分布



注：相关专业资质求职群体，指求职者在简历中自行填报或通过关键词识别出提及特定金融行业相关的专业证书名称的求职群体，涵盖通过不同证书各级别、各阶段认证或者已经正式持证等不同状态。

金融行业相关专业资质的学习与认证通常需要一定的专业基础与时间投入。从数据看，在校及初入职场阶段备考周期尚未完成，低年龄段持证人才规模有限。**25-34** 岁群体处于职业上升阶段，通过专业证书提升竞争力的意愿最强，同时具备充足的知识储备与备考条件，是获取相关专业资质人才的核心产出群体。**35** 岁以上从业者职业状态逐步稳定，新增考证需求相应减少，持证占比随年龄增长逐步下降。

相关专业资质求职群体的年龄分布，与证书备考的成长周期形成正向对应，

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

中青年群体是获取相关专业资质人才的主力供给，人才职业发展与专业能力提升形成同步推进的格局。

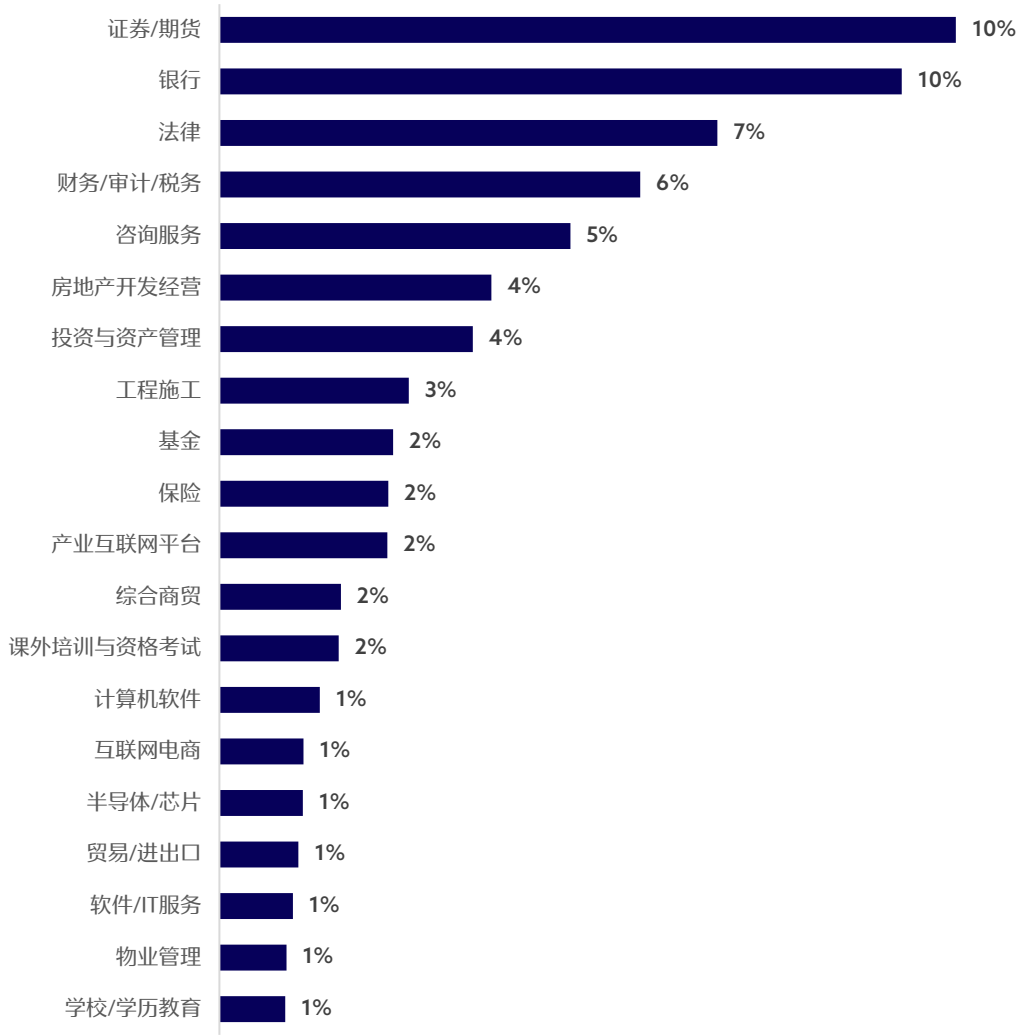
3. 相关专业资质求职群体仍集中于金融与专业服务领域，并呈现跨行业延伸

2026 年上半年，智联平台上拥有相关专业资质的求职群体当前从业行业仍主要集中于证券/期货、银行、法律和财务/审计/税务等金融与专业服务领域。其中，证券/期货领域占比最高，为 **10.4%**；银行领域占比 **9.7%**，两大传统金融赛道构成持证人才的核心从业阵地。同时，专业资质相关求职群体在工程施工、半导体/芯片、互联网等实体与科技产业中也已有分布，整体呈现核心赛道集中、多行业延伸的特征。

传统金融与专业服务领域对专业资质的使用更为成熟，相关求职群体因此更集中于这些行业。随着实体产业投融资、风险管理和资本运作职能扩展，专业金融能力也开始向更多产业场景迁移，拓宽了专业资质认证的行业应用边界。

专业资质相关求职群体的行业分布与不同资质对应的岗位场景呈现关联。其跨行业分布说明金融专业能力具备一定迁移空间。整体来看，核心金融与专业服务领域人才储备相对充足，新兴实体产业的持证人才供给仍有增长空间。

图 31 拥有相关专业资质的求职群体当前所属 TOP 20 行业及其占比



注：相关专业资质求职群体，指求职者在简历中自行填报或通过关键词识别出提及特定金融行业相关的专业证书名称的求职群体，涵盖通过不同证书各级别、各阶段认证或者已经正式持证等不同状态。

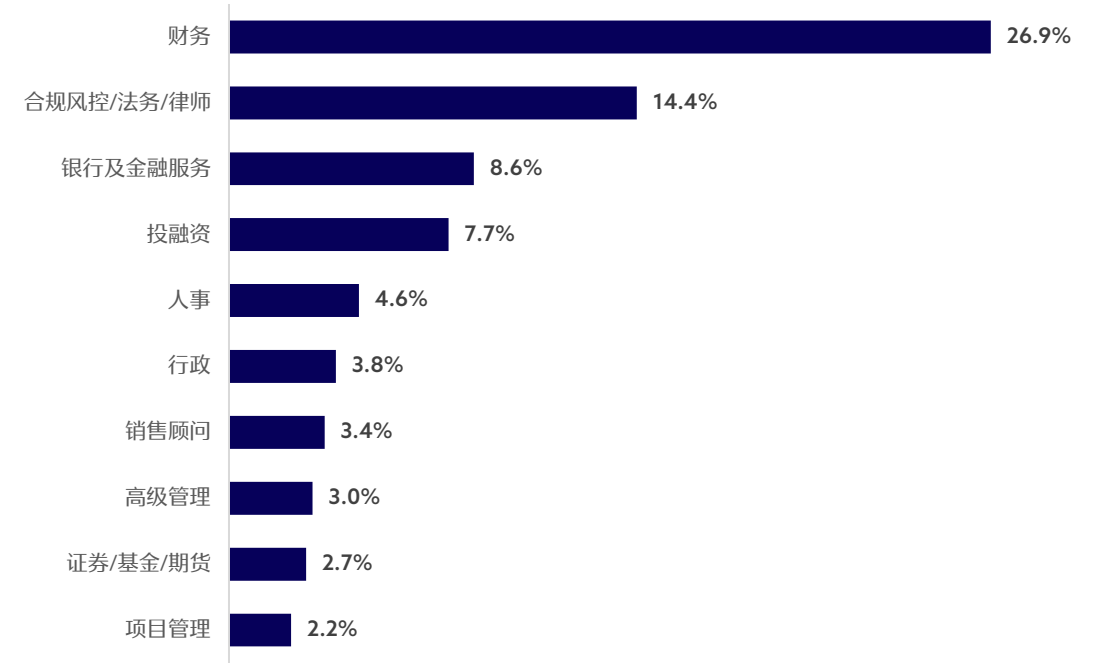
4. 相关专业资质求职群体岗位集中于财务、合规与投融资等专业职能

2026 年上半年，智联平台上拥有相关专业资质的求职群体中，当前岗位以财务、合规风控/法务/律师、银行及金融服务和投融资等专业职能为主。当前所从事岗位中财务类岗位占比最高，为 26.9%；合规风控/法务/律师类岗位占比 14.4%。银行及金融服务、投融资类岗位占比均处于 7%至 9%区间，人事、行

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

政、销售顾问等通用支持类岗位占比依次回落，证券/基金/期货、项目管理类岗位占比均不足 3%。

图 32 拥有相关专业资质的求职群体当前所属 TOP 10 岗位及其占比



注：相关专业资质求职群体，指求职者在简历中自行填报或通过关键词识别出提及特定金融行业相关的专业证书名称的求职群体，涵盖通过不同证书各级别、各阶段认证或者已经正式持证等不同状态。

不同专业资质相关人才的岗位分布呈现出较为明显的差异，一定程度上反映了各类专业资质所涵盖的知识体系与具体岗位能力要求之间的关联。其中，财务、合规及法律相关岗位通常具有较为明确的专业规范与执业要求，是财会、法律类专业资质较为集中的应用场景。全国范围来看，当前正在考取或已经获取 CFA 认证的人才，当前所处岗位多集中于投融资、财务、银行及金融服务等专业职能领域。其中投融资类岗位占比 28.1%，财务类岗位占比 13.6%，银行及金融服务、证券/基金/期货类岗位占比分别为 9.5%、5.5%；行业分布同样以传统金融为核心承载，证券/期货、银行、投资与资产管理、基金领域占比分别为 19.4%、

12.1%、9.8%、6.1%。该类岗位及所处行业对投资分析、专业判断及相关业务能力要求较高，与 CFA 认证的知识覆盖范围契合度较强。

总体来看，相关专业资质的求职群体的岗位分布，与不同资质的知识领域和职能定位呈现出一定的对应特征。专业资质可以作为市场识别人才知识基础与专业能力的参考维度，但人才的岗位适配度、职业发展空间及就业竞争力，仍需结合实务经验、个人能力与岗位供需等因素综合判断。当前通用类证书覆盖岗位范围更广，核心金融证书对应岗位的人才稀缺性与就业竞争力更强。

5. 拥有不同相关专业资质的求职群体对薪酬预期存在差距，CFA 持证价值定位突出

2026 年上半年，智联平台上拥有不同相关专业资质的求职群体的期望薪酬存在明显差异。需要注意的是，由于各类资质对应的专业方向、岗位层级、工作经验与城市分布不同，这一差异应主要作为人群与岗位结构特征观察，而不应被解读为取得某项资质后薪酬必然提升。

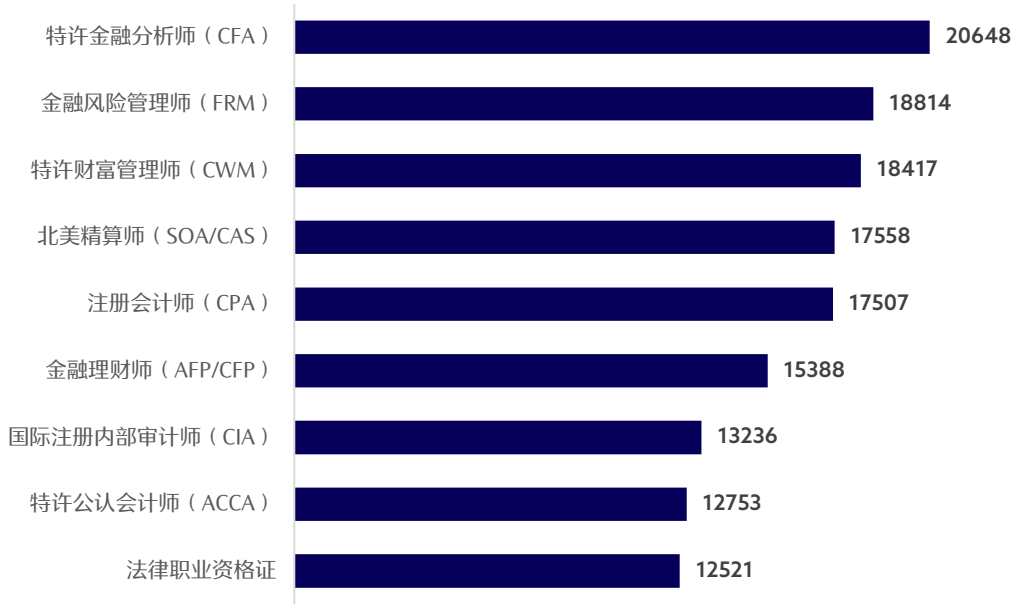
其中，全国范围内正在考取或已经获取 CFA 认证的人才期望薪酬达到 20648 元/月，在统计群体中处于较高水平，其求职方向更多集中于投研、资产配置等核心专业岗位。

不同证书的知识体系与岗位适配方向各有侧重。量化、投资研究类证书对应的岗位多聚焦于核心业务环节，行业整体薪酬水平更高，人才对自身专业积累的价值评估同步提升，期望薪酬也处于较高水平。CFA 认证在资产管理、投资研究领域具备广泛的行业认可度，现有考生与持证人的求职方向多指向投研、资产配置类岗位，薪酬预期匹配对应岗位的普遍价值定位。通用执业证书覆盖的岗位场景更宽泛，从基础执行到中高端管理均有分布，薪酬预期整体更贴近行业中位水

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

平。

图 33 拥有相关专业资质的求职群体的期望薪酬差异（单位：元/月）



注：相关专业资质求职群体，指求职者在简历中自行填报或通过关键词识别出提及特定金融行业相关的专业证书名称的求职群体，涵盖通过不同证书各级别、各阶段认证或者已经正式持证等不同状态。

第四部分 供需匹配：金融人才缺口与证书红利分析

目前看来，供给端的核心挑战不是“金融人才不够多”，而是人才的流向与能力结构尚未完全同步于需求端变化。求职仍高度集中于传统金融与核心城市，而新兴产业更需要能够把金融专业能力迁移到产业场景、并叠加数字技能与实务判断的人才。这一错位为下一部分的供需匹配分析提供了关键背景。

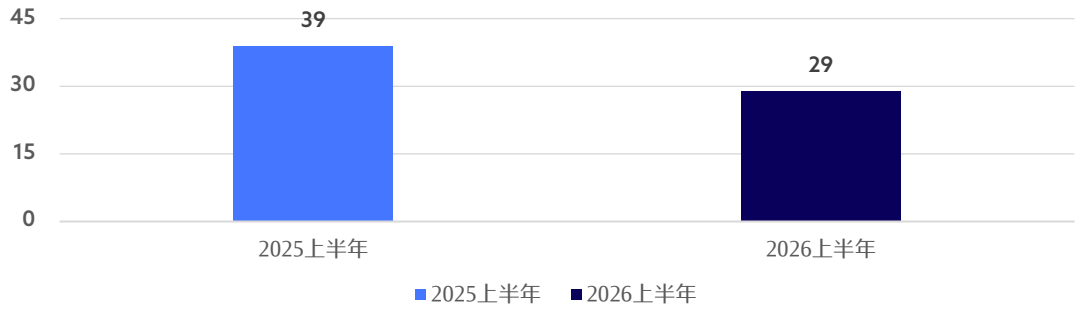
供需匹配呈现的并不是简单的“人才短缺”，而是明显的结构性分化——部分热门产业和核心投研岗位竞争充分，部分细分岗位却面临适配人才不足；真正的缺口逐步从数量问题转向能力结构问题。

（一）金融人才整体人才供需匹配现状

1. 金融人才求职竞争指数呈回落态势

2025 年上半年，全行业金融岗位求职竞争指数为 **39**，**2026** 年上半年该指标下降至 **29**。

图 34 **2025-2026** 年上半年金融人才整体求职竞争指数



注：求职竞争指数 = 简历投递数/职位数，表示单职位招聘过程中接收的简历数量。数值越高，求职者面临的竞争强度越大；数值越低，求职者面临的竞争强度越小。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

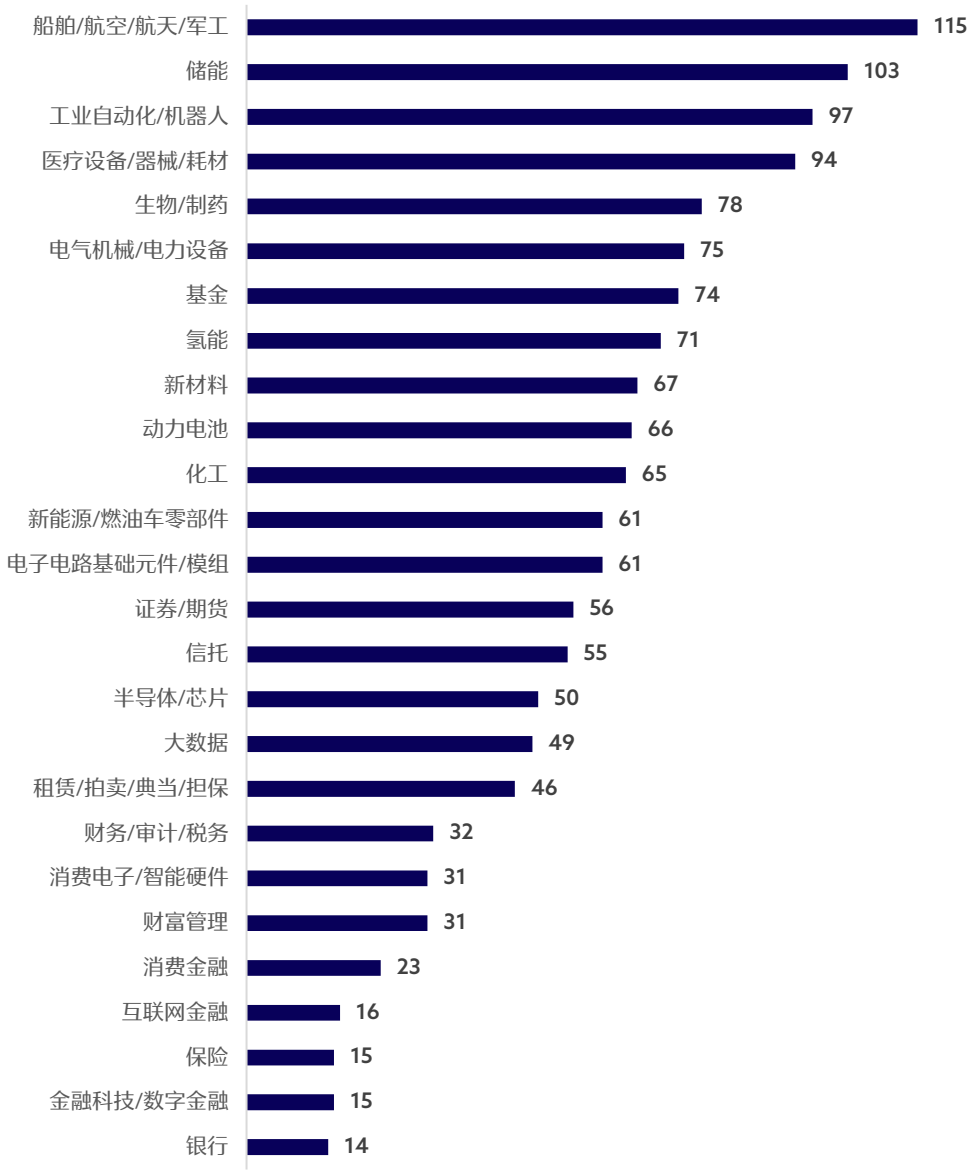
金融岗位覆盖范围持续拓展，岗位供给规模有所提升，带动单岗位对应的简历投递量下降，人才供需的数量关系出现调整。金融人才求职竞争强度有所缓解，求职者的岗位选择空间有所拓宽，市场供需匹配的基础条件持续优化。

2. 新兴高成长赛道求职竞争更强，传统金融供需关系相对宽松

2026 年上半年，不同行业金融岗位的求职竞争指数存在明显差距。船舶/航空/航天/军工领域求职竞争指数最高，为 **115**；储能、工业自动化/机器人、医疗设备/器械/耗材领域竞争指数也居于前列。传统金融领域内部，基金、证券/期货领域竞争指数分别为 **74**、**56**；银行、保险领域竞争指数偏低，分别为 **14**、**15**。金融科技/数字金融、消费金融等新型金融业态竞争指数普遍处于低位，多数领域不足 **30**。

求职竞争强度与行业热度、岗位供给规模、人才流向及岗位门槛等因素共同相关。高端制造、能源、军工等实体产业的金融岗位人才需求增速较快，岗位成长空间与发展前景具备较强吸引力但同时也存在一定稀缺性，人才投递意愿充足，推高了对应领域的求职竞争强度。传统金融领域中，银行、保险岗位需求体量大，就业承载能力较强，供需关系相对宽松。基金、证券/期货等专业赛道竞争指数处于中等区间，一方面源于岗位供给规模稳步扩容，另一方面行业中部分岗位普遍设置较高的专业证书门槛，投递人群精准度更高，整体竞争强度更为可控，拥有相关资格认证的求职群体的就业优势与发展空间更为突出。新型金融业态岗位供给规模处于调整阶段，人才投递精准度有待提升，竞争压力整体较小。

图 35 2026 年上半年传统金融及部分人才需求增速较快的新兴行业的求职竞争指数



注：求职竞争指数 = 简历投递数/职位数，表示单职位招聘过程中接收的简历数量。数值越高，求职者面临的竞争强度越大；数值越低，求职者面临的竞争强度越小。

3. 核心投研岗位求职竞争充分，细分专业领域人才供给偏紧

2026 年上半年，金融行业不同岗位的求职竞争指数存在明显差距。行业研究、金融研究、投后管理岗位求职竞争指数位居前列，分别为 111、107、107；投资经理、股权投资、投资助理等岗位竞争指数均高于 85，求职者面临的竞争

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

压力相对更大。证券交易员、银行公司业务、外汇经纪人岗位竞争指数不足 10，人才供给相对紧缺；保险顾问、续保专员等基础业务岗位竞争指数均低于 15，供需关系相对宽松。

投资研究、资本运作类岗位处于金融业务价值链核心环节，职业成长路径清晰，薪酬回报具备吸引力，人才投递意愿充足，叠加部分岗位供给规模有限，推动求职竞争强度走高。此类岗位对专业知识体系与实操能力要求严格，CFA 认证等专业证书是重要的能力评估依据，持证人才的适配度与竞争力更强。基础业务类岗位供给体量大，就业承载能力较强，供需关系保持平稳；细分专业领域岗位指向性强，适配人才储备规模有限，企业招聘获取难度更高。

岗位求职竞争强度与职能价值定位、人才储备规模直接对应，核心专业赛道人才竞争更为充分，部分细分专业领域存在人才供给缺口。专业资质认证能够帮助人才提升核心岗位的竞争优势，同时为细分领域输送适配性更强的专业人才。

（二）相关专业资质的求职群体供需匹配与行业红利

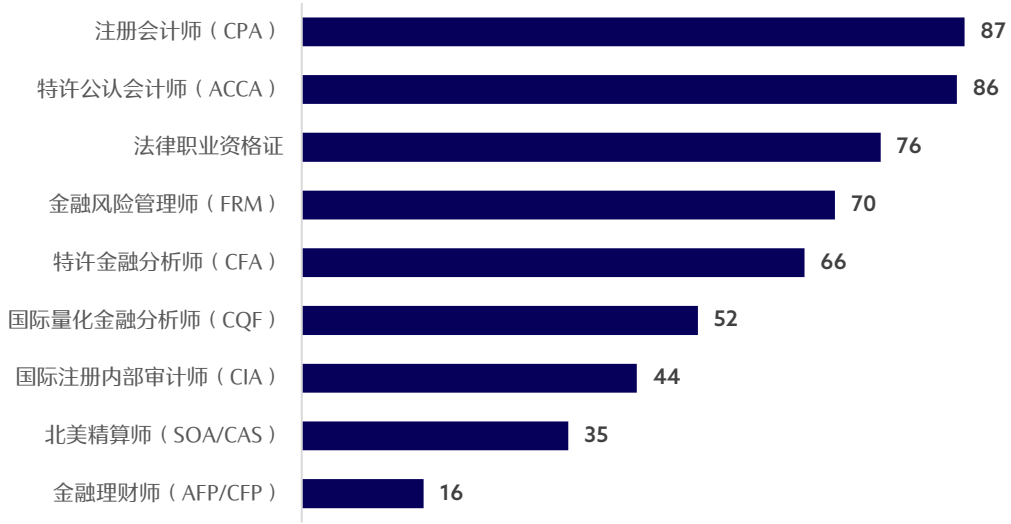
专业资质能够帮助市场识别部分标准化专业基础，但竞争指数、薪酬和岗位机会仍主要由岗位结构、人才供给和求职偏好共同决定。评价专业资质的价值，应关注其对应的知识体系与岗位能力要求是否匹配，而不是简单比较“谁的指数更低、谁的薪酬更高”。

1. 不同相关专业资质的求职群体竞争指数呈现分层，岗位结构和专业门槛影响竞争格局

2026 年上半年，拥有不同相关专业资质的求职群体的求职竞争指数有所不同。其中财会类证书（CPA、ACCA）竞争指数处于高位区间。CFA 认证竞争指数为 66，在所比较群体中处于中间区间。

不同专业资质相关求职群体的竞争指数差异，本质上是对应岗位供给、人才投递偏好与专业门槛共同作用的结果，不能仅凭指数高低判断某项资质带来的就业优势。通用财会人才求职数量庞大，整体投递规模也更大。类似财富管理等部分赛道岗位供给规模有限，推高了对应证书的求职竞争强度。而基础类金融证书对应岗位覆盖范围广、吸纳能力强，求职竞争压力相对更低。提及 CFA 认证需求的对应岗位专业门槛较高，投递人群精准度更高，竞争强度处于中等区间。

图 36 拥有不同相关专业资质的求职群体的求职竞争差异



注：求职竞争指数 = 简历投递数/职位数，表示单职位招聘过程中接收的简历数量。数值越高，求职者面临的竞争强度越大；数值越低，求职者面临的竞争强度越小。

证书求职竞争强度与岗位稀缺性、人才供给规模高度相关。CFA 考生与持证人的求职竞争压力相对可控，结合市场端的旺盛需求，CFA 考生与持证人才在核心专业岗位的就业机会与发展空间更为明确。

2. CFA 认证在资管领域提及率领先，跨行业应用场景持续拓展

2026 年上半年，在对提及相关专业资质认证要求的金融岗位中（以下证书提及率均以设置证书要求的金融岗位为统计分母，单岗位可同时提及多种证书，“提及”涵盖岗位要求中“优先录用”与“必须持有”两种情形），资格证书已

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

成为金融人才专业能力评估的重要参考维度。

传统金融核心领域是国际职业资格证书应用最为集中的场景，基金、投资与资产管理、证券/期货等行业对投资分析类国际职业资格证书的需求保持较高水平，其中基金行业中 CFA 认证的提及率达到 83.0%。战略性新兴产业与实体产业领域，国际职业资格证书的应用场景持续拓展，光伏、人工智能、新能源、高端制造等行业的金融岗位对专业投资资质的需求逐步提升，资金管理、资本运作等金融职能从传统金融机构向更广泛的产业场景延伸。

传统资管业务以投资研究、资产定价与组合管理为核心职能，对金融市场知识体系的系统性与专业性要求最高，CFA 认证资质要求与岗位能力模型适配性较强，因此在人才选聘中长期保持高权重。银行、保险等零售金融赛道岗位侧重客户服务与产品落地，理财类证书与业务场景匹配度更高。战略性新兴产业产能扩张与资本运作同步推进，企业既需要专业投资能力支撑产业布局，也需要规范的财务治理体系，因此形成 CFA 认证与财会类证书并重的筛选标准；金融科技等交叉领域叠加技术风险管控需求，对风险管理类的资质认证权重同步提升。实体产业金融职能围绕产业资本运作与合规经营展开，财务、法律与投资能力形成功能互补，证书应用呈现多元组合特征。

表 2　2026 年上半年不同行业金融岗位中对相关资质认证的提及率（单位：%）

分类	行业名称	特许金融分析师（CFA）	注册会计师（CPA）	金融风险管理师（FRM）	法律职业资格证	金融理财师（AFP/CFP）
传统金融类	基金	83.0	76.5	24.9	20.3	12.9
	财富管理	82.6	4.4	8.7	-	82.6
	投资与资产管理	79.7	86.2	13.4	22.3	16.9
	证券 / 期货	76.1	68.5	24.8	19.7	26.2
	信托	61.5	73.1	11.5	23.1	11.5
	银行	45.0	16.0	7.4	4.7	74.6
	保险	20.6	14.0	8.3	26.8	55.8

分类	行业名称	特许金融分析师（CFA）	注册会计师（CPA）	金融风险管理师（FRM）	法律职业资格证	金融理财师（AFP/CFP）
战略性新兴产业类	光伏	81.6	92.1	18.4	18.4	-
	风电	80.0	56.0	32.0	12.0	-
	人工智能	79.5	84.6	15.4	5.1	-
	矿产 / 冶金	81.8	79.6	36.4	29.6	-
	软件 / IT 服务	67.8	76.4	43.1	12.6	27.0
	动力电池	67.9	92.9	10.7	17.9	-
	新材料	64.1	79.5	12.8	33.3	2.6
	储能	55.0	80.0	20.0	10.0	-
	半导体 / 芯片	46.0	84.0	14.0	30.0	-
	金融科技 / 数字金融	59.7	10.5	57.9	15.8	10.5
实体产业与服务业类	石油 / 石化	73.6	81.1	15.1	24.5	-
	船舶 / 航空 / 航天 / 军工	73.3	95.6	4.4	42.2	-
	房地产开发经营	69.2	81.7	16.7	16.7	0.8
	电气机械 / 电力设备	64.9	86.0	12.3	38.6	-
	化工	63.4	80.5	36.6	31.7	-
	生物 / 制药	58.5	90.6	5.7	34.0	-
	环保	60.7	78.7	14.8	32.8	-

注：统计范围为提及相关专业资质认证要求的金融岗位；单岗位可同时提及多种证书，各证书提及率之和不为 100%；部分证书由于提及率过低，未纳入本次统计分析。

CFA 认证覆盖行业范围较广，在传统金融核心领域与新兴产业赛道均保持较高提及率，是金融专业能力评估的通用核心标准。其他主流证书则在对应细分职能领域发挥支撑作用，行业证书偏好与自身业务属性高度匹配，金融人才证书评价体系随产业金融深化持续完善。

3. CFA 认证覆盖投资全链路岗位，证书需求与职能属性直接相关

投资研究类岗位是国际职业资格证书应用最为集中的岗位类型，此类岗位处于金融业务价值链核心环节，对系统性金融知识与专业分析能力要求严格。以证券分析岗位为例，CFA 认证的提及率达到 97.9%，金融研究、基金经理、投资总

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

监等岗位对投资分析类国际职业资格证书的需求同样保持较高水平。资本运作类岗位中，融资总监、股权投资、投融资等岗位对国际职业资格证书的需求较为明确，并购、投资银行业务等岗位则更侧重财务与合规类专业资质。交易与风控类岗位对专业资格证书的需求围绕交易执行与风险计量展开，财富管理、事务支撑等职能属性明确的岗位，专业资格证书的应用依据岗位能力要求呈现差异化特征。

投资研究与交易类岗位直接对接资本市场运行，核心职责覆盖资产定价、市场研判与组合管理，对金融知识体系的系统性与专业性要求最高，因此 CFA 认证在人才筛选中权重最高。

CFA 认证相关要求覆盖投资研究、交易执行、管理决策等多个岗位环节，在投资相关职能中具有较广的应用范围，可作为金融专业能力评估的重要参考资质之一。其他证书（CPA、FRM、法律职业资格证等）则分别在财务核算、风险管控、合规审查、客户服务等细分职能领域发挥差异化作用。

表 3　2026 年上半年不同岗位中对相关资质认证的提及率（单位：%）

岗位分类	岗位名称	特许金融分析师（CFA）	注册会计师（CPA）	金融风险管理师（FRM）	法律职业资格证	金融理财师（AFP/CFP）
投资研究类	证券分析	97.9	78.5	28.8	2.2	17.6
	金融研究	87.4	72.1	48.1	6.0	7.1
	投资总监 / VP	86.9	91.5	11.4	29.2	-
	基金经理	84.9	88.7	19.8	22.6	3.8
	投资经理	79.0	88.7	20.5	31.3	1.4
	行业研究	70.5	54.1	24.6	5.7	-
资本运作类	融资总监	80.5	93.9	22.6	11.0	0.6
	股权投资	74.4	90.9	24.4	37.5	-
	投融资	73.1	83.2	16.0	26.6	6.3
	并购	58.3	83.5	1.0	37.9	-
	投后管理	58.8	84.5	19.6	30.9	-
	投资银行业务	42.9	94.3	8.3	49.2	3.5

岗位分类	岗位名称	特许金融分析师（CFA）	注册会计师（CPA）	金融风险管理师（FRM）	法律职业资格证	金融理财师（AFP/CFP）
交易与风控类	交易员	90.9	33.3	71.7	4.0	-
	金融产品经理	78.7	53.5	39.4	11.8	33.1
	金融数据分析	59.5	54.8	44.1	-	20.2
	金融风控	41.6	50.4	39.8	26.3	1.2
	信贷管理	67.3	17.3	61.5	13.5	-
财富管理类	理财顾问	57.7	18.7	5.5	7.7	85.8
	证券 / 期货经纪人	76.9	38.5	28.6	16.5	53.9
事务支撑类	投资者关系	73.9	92.8	5.8	21.7	-
	投资助理	75.9	83.9	18.3	24.8	2.2
	证券事务代表	14.9	79.3	0.4	76.6	0.4
	资产评估	50.5	81.1	14.7	1.1	3.2

注：统计范围为提及相关专业资质认证要求的金融岗位；单岗位可同时提及多种证书，各证书提及率之和不为 100%；部分证书由于提及率过低，未纳入本次统计分析。

（三）数字经济背景下的复合型人才缺口

新兴领域最值得关注的不是“多考几个证书”，而是复合能力供给不足。金融科技、ESG 和产业金融需要人才把金融判断、产业认知、数据工具与合规治理整合到同一业务场景中，专业资质可以提供部分能力底座，但无法替代实践与跨领域理解。

1. 新兴领域供需结构错配，复合型人才缺口凸显

以金融科技/数字金融领域为例，该领域 2026 年上半年金融岗位求职竞争指数为 15，行业整体岗位规模同比下降 43.2%，简历投递量同比下降 64.5%。从岗位结构看，该领域内部分化特征明显，金融数据分析岗位需求同比增长 34.4%，量化研究岗位需求同比增长 19.0%，技术密集型细分岗位仍保持扩容态势，金融产品经理等偏产品运营类岗位规模有所收缩，行业岗位结构向技术深度方向调整。

金融科技类岗位要求从业者同时掌握金融业务运行逻辑与数字化工具应用

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

方法，单一金融或技术背景的人才均难以完整适配岗位要求，有效投递人群占比偏低，企业招聘获取适配人才的难度较大。金融数据分析、量化研究等技术密集型岗位对数据建模、算法应用与金融逻辑的复合能力要求更高，人才供给的结构性缺口更为突出。

再以 ESG 等相关绿色产业领域为例，ESG 与产业金融岗位集中于新能源、环保等扩张速度较快的实体产业，行业成长空间具备较强吸引力，人才投递意愿充足，但岗位要求同时熟悉金融专业方法、产业运行规律与可持续发展规则，符合复合能力要求的人才供给规模有限，供需呈现结构性错配特征。

金融科技、ESG 等新兴领域的人才供需矛盾，核心体现为能力结构的匹配缺口。传统单一专业背景的人才供给无法适配新兴岗位的复合能力要求，复合型人才已成为当前金融人才市场最为紧缺的群体之一，人才供给的能力升级滞后于产业发展的需求变化。

2. 复合岗位要求多维能力，专业资质呈现互补应用特征

招聘需求数据显示，金融科技/数字金融领域中提及相关专业资质要求的岗位中，CFA 认证与 FRM 两类证书在同一岗位中的并行度较高。光伏、风电等绿色产业领域，CFA 认证与 CPA 两类证书同时提及的岗位占比同样处于较高水平，复合资质要求明确。薪酬维度来看，具备多证书组合的人才，期望薪酬与对应岗位招聘薪酬均高于单一证书持有者，资质溢价更为显著。

复合型岗位的能力要求覆盖多个专业维度，专业资质可以帮助企业识别部分标准化专业基础，但无法完整覆盖复合岗位所需的产业理解、数字技能、项目经验和综合判断。对于金融科技、ESG 与产业金融等岗位，更有意义的是构建“金融专业底座+场景知识+数字能力+实务经验”的组合，而不是简单追求相关专业

资质认证的数量。

复合型能力正逐步成为金融人才市场的核心竞争优势，专业资质是其中可标准化识别的能力信号之一，为企业评估人才专业基础提供统一参考维度，但无法替代实际项目经验、产业运行理解与数字化工具应用能力等非标准化能力要素。CFA 考试知识体系为持证人提供投资决策、资产定价与风险收益平衡的底层金融判断框架，构成复合型能力结构中的金融专业基座；在此基础上叠加产业研究经验、数据建模与数字化技能，以及 CPA、FRM、法律职业资格证等其他领域专业资质，能够形成覆盖金融判断、产业认知、技术应用与合规治理的完整能力链条。多证书组合与多元实践经验的协同，是复合型人才能力建设的重要路径，也是填补当前市场复合型人才缺口的关键方向。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

第五部分 趋势预判与发展建议

（一）金融人才市场趋势

中国金融人才市场正在从“岗位数量匹配”转向“能力结构匹配”。未来更稀缺的不是拥有更多资质标签的人才，而是能够以体系化金融专业能力为底座，叠加产业知识、数字工具、项目经验与职业伦理，并在复杂场景中形成独立判断的人才。

未来金融人才市场的三条主线将继续相互强化——就业边界向产业扩展、数字技术推动岗位价值重心向判断与决策迁移、复合能力成为长期竞争力。对个人与机构而言，关键不再是积累更多单一标签，而是建立可迁移、可持续更新并以职业伦理为约束的专业能力体系。

1. 产业融合深化推动金融人才跨行业就业空间持续拓展

国家“十五五规划”明确提出提升金融服务实体经济质效，推动金融资源向重点产业与关键领域倾斜。**2026** 年上半年直接融资规模稳步扩大，非金融企业境内股票融资与企业债券净融资均实现同比多增。产业升级与产融结合进程持续推进，实体产业的投融资、风险管理、资本运作等金融职能持续扩容，半导体、新材料、新能源等领域金融岗位需求增速均超过 **50%**，岗位供给从传统金融机构向全行业扩散。金融人才的职业边界逐步打开，跨行业流动壁垒持续弱化，从传统金融向实体产业、从单一职能向产业全链路金融服务延伸，将成为人才流动的长期方向。

底层金融专业能力的跨场景迁移性，是支撑人才跨行业流动的核心基础，以 **CFA** 认证为代表的通用金融专业认证为人才跨行业职业转换提供了标准化的能

力框架。

2. 技术应用迭代驱动岗位职能与能力结构持续升级

生成式人工智能与数字化工具在金融场景的应用范围持续扩大，逐步覆盖投研分析、风险识别、财务核算、客户服务等环节。**2026** 年上半年，金融科技、数字金融领域整体岗位规模有所调整，但金融数据分析岗位需求同比增长 **34.4%**，量化研究、金融科技类岗位需求保持扩容态势，反映出行业对数字化能力的要求持续提升。数字化工具向金融业务全链路渗透，逐步替代重复性、流程化工作内容，推动岗位职能从执行层面向决策判断层面升级。

长期来看，金融岗位的价值重心将持续向专业判断、复杂决策、客户服务等非标准化环节转移，数字能力正在向金融业务职能内部渗透，岗位结构向更高技术深度和更强专业判断演进。

3. 监管与行业发展带动人才需求结构有序转移

金融行业监管体系持续完善，业务规范化发展程度不断提升，带动人才需求结构同步调整。**2026** 年上半年法律职业资格证相关岗位需求同比增长 **61.6%**，金融风控岗位需求增长 **8.5%**，合规与风控类职能的人才需求稳步扩容。直接融资市场发展带动投研、投行类岗位需求快速增长，其中投行财务分析岗位需求同比增长 **266.0%**，证券交易员岗位需求增长 **117.5%**，核心业务类岗位的需求弹性更强。财富管理、养老金融、绿色金融等政策支持领域的岗位供给持续增加，成为人才需求的新增长点。

人才需求将持续向合规性强、专业度高、符合政策导向的领域集中，行业业务结构调整将直接带动人才需求的有序转移。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

4. 复合型人才供需缺口长期存在

金融与科技、产业、可持续发展等领域的融合持续深化，复合型岗位需求将持续释放。当前人才供给仍以单一金融、财会背景为主，同时掌握产业逻辑、技术方法与金融专业能力的人才存量不足，人才供给的能力升级速度滞后于产业需求的扩张速度。未来金融加实体产业、金融加数字技术、金融加可持续发展类复合型岗位的需求规模将持续扩大，人才供需的结构性缺口将长期存在，成为行业人才市场的核心特征。

5. 专业证书价值呈现分化演进态势

金融行业专业化程度持续提升，专业证书在人才筛选中的参考价值稳步提升，不同证书的市场认可度存在明确区别。2026 年上半年，提及 CFA 认证需求的金融岗位同比增长 40.4%，在核心金融专业资质需求中居于前列，需求增长与资本市场直接融资规模扩大、资产管理行业净值化转型深化、投研与资本运作类岗位持续扩容等市场变化明显相关。

在明确提及专业资质要求的金融岗位中，CFA 认证的提及率处于领先水平，覆盖投资研究、交易执行、资本运作等投资全链路岗位，并延伸至新能源、人工智能、高端制造等实体产业的金融职能场景，通用核心价值持续强化。其他专业资质（CPA、FRM、ACCA 等）对应职能赛道保持稳定应用，且多证书组合的复合价值逐步凸显，成为企业评估复合型人才的重要参考。

从长期趋势看，专业资质认证的价值将持续向具备体系化知识框架与跨场景迁移能力的核心通用类资质认证集中。CFA 认证提供的不是对某一岗位的短期适配，而是一套完整专业能力体系，这套体系可跨市场、跨行业、跨职业阶段迁移，与产业金融、金融科技等复合型赛道形成深度适配。证书组合化、能力复合

化将成为长期发展方向，而体系化的专业能力底座是人才在这一趋势中保持竞争力的核心支撑。

（二）对金融求职者的发展建议

对个人而言：职业发展应从“围绕岗位补标签”转向“围绕长期能力搭体系”。专业知识是底座，产业理解和数字技能决定跨场景适配能力，独立判断与职业伦理则决定在 AI 时代能否承担更高价值的决策责任。

1. 分阶段构建阶梯式能力成长路径

金融从业者及未来金融人才需结合职业发展阶段，匹配对应能力建设重点，形成有序成长路径。入行初期重点夯实金融基础认知与通用执业能力，适配基础执行类岗位的入职要求，结合岗位方向补充对应基础知识储备。成长阶段聚焦核心专业模块深耕，强化实操能力与项目经验积累，匹配不同经验层级的岗位需求标准，提升岗位适配度与竞争力。资深阶段拓展能力边界，补充跨领域知识与管理能力，向中高端专业岗位与管理岗位升级。不同阶段的能力建设需锚定市场需求特征，避免能力积累与岗位要求错配。

2. 结合职业目标构建匹配的专业能力与学习路径

求职者需基于目标岗位和职业阶段规划能力建设路径，合理选择相关专业资质认证，构建适配的资质组合。

对于投研、资产管理、证券分析等投资类岗位，可通过获取 CFA 认证等金融行业核心资质，匹配岗位的专业能力评估标准。与侧重单一职能场景的专项证书不同，CFA 认证知识体系覆盖投资决策、资产定价、组合管理与职业伦理等知识框架，其专业能力的行业边界正在持续拓宽，不仅适用于传统金融机构，也可迁移至实体产业投融资、产业资本运作、跨境资金管理等非金融行业的金融职能

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

场景，具备伴随职业发展全周期的长期价值。对于财务、合规、风控等职能，则应结合岗位要求补充相应专业能力与资质，对应选择注册会计师、法律职业资格证、金融风险管理师等专项证书，强化细分领域的专业背书。面向金融科技、ESG、产业金融等新兴复合赛道，更重要的是在金融专业底座之上叠加产业知识、数字技能与实务经验，专业资质可以作为能力信号和学习路径的一部分，形成多维度能力证明，提升跨场景岗位适配性。

金融领域考取相关专业资质的选择需与职业路径高度对应，避免盲目考证造成的资源错配。

3. 推动数字技能与金融专业能力深度融合

数字化能力已成为金融人才的必备素养，从业者需结合岗位属性补充对应数字技能，实现专业能力与技术工具的协同。投研、风控、量化类岗位人才，重点掌握数据分析工具、量化建模方法与数据解读能力，将技术工具应用于业务决策环节。运营、客户服务、中后台类岗位人才，重点掌握智能业务系统、数字化办公工具的应用方法，提升工作效率与数字化场景适配能力。

数字技能培养需紧扣业务场景，以解决实际业务问题为导向，避免脱离业务的孤立技术学习。

4. 强化 AI 时代不可替代的核心能力建设

生成式人工智能与数字化工具在信息处理、数据计算、初步分析等标准化、流程化工作场景的应用持续普及，显著提升了业务执行效率，同时推动岗位职能重心从执行操作层面向分析判断层面迁移。AI 工具的输出结果受训练数据偏差、算法逻辑局限与场景适配性不足等因素制约，其结论的专业性、审慎性与合规性无法自动保证，无法独立完成复杂金融决策。在算法输出规模化的背景下，基于

专业逻辑的结果校验、风险甄别与最终决策判断，逐步成为从业者不可替代的核心能力维度。

从业者需强化独立研究判断能力，形成基于专业逻辑的价值判断体系，区别于机器的标准化输出；CFA 认证知识体系为从业者提供了系统化的研究方法与分析框架，支撑在信息过载与 AI 辅助决策场景下形成独立专业判断。从业者需强化复杂场景问题解决能力，整合多维度信息形成综合决策方案，适配跨职能、跨领域的业务需求。从业者需强化职业伦理与合规素养，坚守行业执业规范，适配金融行业强监管的发展要求；CFA 认证将道德与职业标准置于知识体系的核心位置，强调投资决策中的受托人责任与专业行为准则，为 AI 时代数据使用、算法决策与客户服务中的伦理边界提供明确指引。底层专业能力的深度、职业伦理的坚守与综合决策能力，是 AI 时代人才的核心价值支撑，决定长期职业发展空间。

（三）对金融企业与行业机构的建议

对机构而言：人才标准也需要从“学历/证书筛选”升级为“能力组合识别”。招聘与培养体系应同时考察专业知识、实务经验、数字能力、产业理解与职业行为标准，并通过持续学习和内部流动机制推动人才完成能力迭代。

1. 优化基于岗位属性的证书筛选标准

企业需结合不同岗位的职能定位建立多维人才评估标准，匹配相应的专业资质认证筛选要求，平衡招聘精准度与招聘效率。

对于投研、资管、风控等核心专业岗位，可将与岗位能力高度相关的专业资质作为识别知识体系的一项参考，并与项目经验、研究能力、数字技能及职业行为标准共同评估。例如可强化 CFA 认证等核心专业证书的评估权重，前置筛选

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

人才的专业知识体系，提升人岗匹配质量。对于基础执行、客户服务类岗位，合理控制证书门槛，扩大人才筛选范围，保障招聘供给规模。对于金融科技、产业金融等复合型岗位，应重点识别跨领域能力组合，而非简单以多类专业资质认证的数量代替复合能力判断，精准识别复合型人才。

专业资质筛选需紧扣岗位实际能力要求，避免过度设置门槛导致的招聘效率下降与人才错配。

2. 构建复合型人才招聘与内部培养体系

针对复合型人才供给不足的现状，企业需拓宽人才获取渠道，同步完善内部培养机制。招聘端扩大人才来源范围，面向实体产业、科技领域吸纳跨界人才，补充产业认知与技术能力短板，丰富人才背景结构。培养端建立双向能力提升体系，为传统金融背景人才补充产业知识、数字化技能，为跨界背景人才系统补充金融专业体系，推动双向融合成长。配套建立复合型人才的职业发展通道，明确能力评价标准与晋升路径，保障人才留存与价值释放。内外部结合的人才供给体系，可有效缓解结构性人才缺口，支撑新兴业务发展。

3. 共建行业人才生态深化校企协同

行业协会、金融机构与高校需深化协同合作，从供给端优化人才培养结构，推动人才培养与市场需求衔接。高校可结合行业发展趋势更新金融专业课程设置，加入产业金融、数字金融、可持续金融等内容，强化实践教学环节，提升人才的复合能力基础。企业与高校共建实习实践基地与联合培养项目，将行业真实业务场景融入人才培养过程，缩短毕业生的岗位适配周期。行业机构推动统一的人才能力标准建设，完善证书评价与能力认证体系，引导人才能力建设方向。多方协同构建的人才生态，可长期提升人才供给质量，支撑行业高质量发展。

附　录

本附录汇总了 CFA 认证在国内的行业认可情况及各重点城市针对 CFA 持证人出台的人才支持政策，涵盖职业资格认可、落户便利、现金补贴、职称对应、安居保障等维度，供读者参考。政策信息来源于各地政府及金融监管部门公开发布的文件，具体执行标准以当地最新政策为准。

一、关于 CFA 协会

CFA 协会（CFA Institute，特许金融分析师协会）是由全球投资专业人士组成的专业机构，致力以最高标准的职业道德、专业素养与卓越实践，引领全球投资行业，最终造福社会。

75 余年来，CFA 协会始终支持投资专业人士追求卓越，推动投资行业不断提升专业水平与职业道德，最终造福社会。CFA 协会的人才培养体系支持每一位专业人士在职业生涯各阶段不断学习与精进——从初入行业的新锐，到成长为经验丰富的资深领导者。以高标准的职业道德准则与行为标准，引导从业者始终履行对投资者、市场与社会的责任，促进行业健康发展。其前沿研究覆盖投资行业核心议题，帮助专业人士洞察全球趋势，积极参与行业未来的塑造。

CFA 协会汇聚遍布全球 160 多个国家和地区的 20 余万名 CFA 持证人，助力投资专业人士拓展人脉、共创价值，为职业发展的每个阶段提供支持。CFA 协会在全球有 9 个办事处和 157 个 CFA 持证人地方协会。目前，中国大陆有 4 个 CFA 持证人地方协会，分别在北京、上海、深圳、成都。

CFA 考试项目旨在帮助考生建立全面、坚实的知识基础，掌握实操技能、实

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

现在复杂多面的投资行业中职业发展竞争力的提升。CFA 考试项目包含了三个级别的学习与全英文考试，考核包括投资工具、资产估值、投资组合管理、财富规划等方面的知识与技能。通过英国国家学术认证中心（ECCTIS）权威评估，其知识体系可对标中国硕士学位标准下的同等学力。通过所有三个级别的 CFA 考试是取得 CFA 认证的要求之一。作为申请持证的一部分，还需要提交 2-3 份专业推荐信，以及在不少于 36 个月的时间内累计至少 4,000 小时的投资决策相关工作经验，在 CFA 协会资料审查通过后即可成为 CFA 持证人。

CFA 考试于 2002 年正式进入中国，获原劳动部（现人力资源和社会保障部）批准遵照全球统一标准流程在中国内地开展考试发证活动。截至 2026 年 8 月，中国内地持证人总数约 9000 人左右。

二、中国大陆地区的政策支持

在全国性职业资格层面，CFA（特许金融分析师）认证已纳入基金从业资格豁免范围。

申请人通过基金从业考试法规科目，并通过证券从业资格、期货从业资格、银行从业资格、特许金融分析师（CFA）等金融相关资格考试，可以由所聘用机构向协会申请注册基金从业资格。该政策依据《基金从业人员管理规则》及配套规则执行。

三、部分重点城市人才政策

北京

CFA 认证已纳入《北京市国际职业资格认可目录（2025 年版）》急需紧缺国

际职业资格清单。根据清单规定，从事金融、投资和管理相关工作，符合相关学历及工作年限要求的 CFA 持证人，可对应副高级职称。该政策由北京市人力资源和社会保障局、北京市人才工作局联合发布。

上海

2021 年，CFA 持证人入列《上海市重点领域（金融类）“十四五”紧缺人才开发目录》，对于符合目录要求的金融人才，优先列入上海金才开发计划，在居留、出入境、工作许可证、落户、安居等方面提供支持和便利。

2025 年，CFA 认证被列入《上海市境外职业资格证书认可清单（3.0 版）》（A 类），在本市合法工作的持证人员可获得工作、居留便利等保障服务。

深圳

深圳市鼓励金融从业人员积极参加 CFA 认证考试项目。对 2017 年 1 月 1 日后取得 CFA 资格证书且在深圳市金融系统全职工作满 2 年的，给予 1 万元奖励补贴，每人累计最高不超过 5 万元。

2025 年，深圳市罗湖区发布《罗湖区现代金融专业人才提升激励专项申请指引》，对近 2 年取得 CFA 认证且在辖区金融系统全职工作满 2 年的，按每执业资格证书给予 1 万元人才成长补贴，每人最高 5 万元。

广州

《2018 年广州高层次金融人才目录及评定标准》将 CFA 认证纳入金融高级专业人才评价标准，持有 CFA 认证可获得 20 至 100 分不等的专业认证评分，享受广州市政府给予的优惠待遇。

2026 年 1 月，广州市南沙区发布《广州市南沙区境外职业资格认可清单 2.0》，CFA 认证被纳入清单，符合条件的 CFA 持证人有机会获得多项便利保障

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

服务，包括：人才绿卡、人才服务保障体系（安居、子女入学、配偶就业等）、职称评审绿色通道、最高 100 万元人才奖励等。

成都

2024 年，成都市人社局会同相关行业主管部门更新了《成都市境外职业资格认可清单》，鼓励用人单位引进、培育、激励取得清单内境外职业资格证书的专业人才。其中包括了 CFA 证书和 CFA 协会可持续投资证书。

2024 年,《成都高新区急需紧缺人才和高端人才目录（金融类人才）》将 CFA 持证人直接认定为金融 D 类人才，经认定后可享受安居、教育、医疗等政策待遇。

重庆

2017 年起，根据《重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”实施办法》，金融业专业人才（含 CFA 持证人）年薪达到 60 万元以上即可认定为第三档人才（A 类 200 万元以上、B 类 120-200 万元、C 类 60-120 万元），享受人才奖励、引才补助和创业服务、居留签证、落户、配偶子女就业、医疗服务、子女入学（托）等配套服务保障。

2025 年，重庆投资经理人遴选文件将持有 CFA 认证列为可证明金融专业能力的资格之一。符合其他学历、职位或经历条件的人才，可参与市级投资经理人或“金牌投资经理人”遴选。

武汉

2021 年，武汉市发布加快区域金融中心建设若干支持政策，根据《武汉市加快区域金融中心建设若干支持政策》（武政规〔2021〕8 号），为促进金融人才聚集，对 CFA 持证人持证后，在武汉市金融系统全职工作满 2 年的，按照每人

2 万元的标准给予一次性奖励。

天津

《天津市引进人才落户实施办法》规定，拥有 CFA 认证可列为“资格型人才”，享受落户便利和资金资助。

CFA 认证现已纳入《天津市境外职业资格认可目录》，持有《目录》内境外职业资格的专业人员，可获得从业、工作许可、综合支持保障等便利。

杭州

2021 年起，杭州“钱塘金融人才”专项政策规定，新获得 CFA 认证的金融人才可获得每人 3 万元补贴。

苏州

2020 年，苏州市高新区发布《苏州高新区促进金融机构集聚发展的若干政策》：支持苏州高新区金融人才报考 CFA 考试项目，对通过考试持有 CFA 认证并在苏州高新区工作满 2 年的金融人才，一次性给予 3 万元补贴。

宁波

2020 年起，宁波市将 CFA 认证纳入国际行业资质证书持证奖励指导目录，符合奖励对象条件的 CFA 持证人，经申报审核将获得一次性 3 万元奖励。

青岛

2026 年，青岛市人社局及相关部门制定《青岛市境外职业资格与职称比照认定目录》及《青岛市境外职业资格服务目录》，其中，CFA 证书被纳入职称比照认定目录，并被列为“急需紧缺”职业资格；CFA 可持续投资证书被纳入服务目录，持证人可享受继续教育、人才服务等支持政策。符合条件的境外职业资格持有人经备案后，还可享受职称评审、人才服务及签证居留便利等配套政策。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

南京

《南京市人才安居办法》及《适用对象目录》将 CFA 认证纳入高层次人才认定体系。符合条件者可认定为 C 类或 E 类人才，并享受购房补贴、人才公寓、租赁补贴等人才安居政策。

西安

2022 年起，西安市高层次人才评价确认标准参考目录将 CFA 持证人列为地方级领军人才（二类），享受生活消费、落户购房、子女教育、出行购车等便利政策。

南宁

《南宁市高层次人才认定参考目录》现代服务业类中，将 CFA 认证分别列入 C、D、E 层次人才名单目录。符合相关认定条件的人才，可享受首次购房补贴、子女入学、医疗优诊等优惠政策。如，C、D、E 层次人才分别可获得最高 60 万元、40 万元、20 万元的在邕首次购房补贴，还可以享受高层次人才公寓住房租金优惠、公积金贷款额度、协调子女入学、医疗优诊等多项优惠政策。

厦门

根据《厦门市金融人才计划实施办法》，符合高级精英型人才和青年骨干型人才认定条件的 CFA 持证人，可经由用人单位推荐申报，在经过相关评定程序后确认是否入选为当年度高层次金融人才。对经评定的三类高层次金融人才按照一定标准给予支持。同时，对 2017 年 1 月 1 日后取得 CFA 认证并在本市金融系统连续全职工作满 2 年以后，按照用人单位提供的人员名单对报考费用给予补贴，每人累计不超过 5 万元。

海南

根据《海南自由贸易港高层次人才分类标准（2026 版）》，在金融财税领域，CFA 认证被纳入 D 类人才认定标准。取得 CFA 认证等国际金融专业资格证书的人员，可按规定申请海南自由贸易港高层次人才认定并享受相应人才政策待遇。

四、国际资格认可

在国际层面，CFA 认证在全球 170 余个国家和地区被广泛认可。职业资格认可方面，中国香港证监会（SFC）、新加坡证券与金融协会（SFA）、美国金融业监管局（FINRA）等监管机构和行业组织认可 CFA 资格，并为符合条件的 CFA 持证人提供部分资格考试科目豁免或执业资质便利。学术标准方面，经英国国家学历学位评估认证中心（ECCTIS）独立评估，CFA 证书的价值被认定达到英国资格框架（RQF）第 7 级水平，相当于硕士学位层级。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

CFA Institute®

扫码访问 特许金融分析师协会（CFA Institute）官方网站

CFA Institute全球官网
cfainstitute.org

CFA Institute中国官网
cfainstitute.cn

欢迎关注 特许金融分析师协会（CFA Institute）官方社交媒体

CFA Institute
官方微信公众号

CFA Institute
官方微信小程序

CFA考试官方
官方微信公众号

小红书
CFA Institute
官方小红书账号

© 2026 CFA Institute. All rights reserved.