

众所周知，国有六大行的正式员工，为国企编制，稳定有保障，退休有钱拿，是令人羡慕的好工作，说出去也特别“有面儿”，而股份制银行相对于国有六大行的垄断地位来说，更偏向市场化，市场化的结果就是优胜劣汰，追求低成本、高收益，所以股份制银行员工相对就钱拿得多，但压力也比较大，今天我们谈谈鲜为人知的股份制银行编制。

国内银行薪酬榜，其中排名靠前的浦发、华夏、招商、中信都是知名的股份制商业银行

股份制银行编制只代表你的劳动合同是同某某银行股份有限公司签订的，因为股份制银行市场化程度高，所以

对成本的把控力度就更大，因此出现了区别于“行编”的其他用工类型——科技和外包。

科技指的是同银行下属科技子公司签订劳动合同的员工，主要负责具有基础科技性的业务板块，经常被派遣

至各个银行单位提供科技服务；

外包，简单来说，就是外部劳务公司

的派遣人员，和所服务的银行无任何劳动隶属关系。

那么问题来了，行编同科技、外包有何区别呢？

一、招聘要求

科技人员招聘主要看技术能力，外包主要看成本，以上两者的招聘要求相对较低。行编的话，

由于编制数量实在有限，卡得很死，一个几千人的大事业部，行编也就几百个，两成都不到，

所以行编既要看能力，同时又要看学历，不少都是国内外名牌大学毕业生，内卷程度相当高。

二、薪资构成

行编人员薪资收入由四部分构成:

基本工资+年终奖预发（按比例提前发放年终奖）+剩余年终奖（根据公司业绩、个人业绩乘以相应系数发放）+福利费

，其中基本工资比较少，主要看奖金，而奖金又取决于不确定的业绩因素。另外，福利费相对比较多，包括过节费、餐交补、高温补贴、生日福利费等，最令人羡慕的是，行编可以享受单位一年一次的公费旅游。

科技

的话，工

资发放基本是13-1

5薪，相对比较简单和固定，福利待遇

较少；

外包主要看其所在的劳务公司，由外包公司发放工资，当劳务公司赚钱多的时候，也会有福利；业绩不好的时候，往往只能发个基本工资。

人比人，气死人。薪比薪，更气死人

三、人员稳定性

行编相当稳定，一般都是多

年稳坐不动，离职率很低，

而

公司

遇到经营

不善或市场不景气

时，外包往往优先被裁，因为裁员成

本很低；

另外，银行属于金融行业，风险系数高，当出现违规事项时，外包受到的处罚会更加严厉，往往会被直接退回外包公司——说到底，你都不算是银行的人。

四、群体间的流动性

那么，科技和外包能够转行编吗？答案是可以的。科技稍微好转，外包特难，外包

转
行编
，至少要
工作满三年，而且
要年年考核要占到前20%左右，才有
机会转；

然而，这个有机会转并不代表一定能转成功，因为你还要同其他外包人员竞争一个行编名额，非常残酷。

通过以上内容可以看出，金融行业非常内卷，学历特别重要，没有好学历的外包人员，付出同样的努力却享受着不一样的待遇，是非常不公平的，但也没办法，这就是社会现实，谁让我们在该努力的时候偷懒了呢？

不过也不用泄气，“东隅已逝，桑榆非晚”，趁当下机会，努力工作，把握机遇，一样可以拥有好的前途。