

西安交通大学 2022 年学位授权点建设年度报告

（金融专硕）

一、学位授权点基本情况

金融专硕学位点设有数字金融创新与金融量化分析、金融科技与金融工程两个研究方向。以“扎根西部、服务国家”为宗旨，以高起点、厚基础、重实践为要求，面向国民经济主战场、面向社会实践需求、面向金融理论前沿。本学位点旨在培养政治素质过硬、理论基础扎实，系统掌握金融专业技能，熟悉行业法律法规，具备良好的职业道德素养、团队合作意识和可持续学习能力，富有奉献精神的应用型、复合型、创新型高层次金融专业人才。

围绕本专业的研究方向，本学位点构建了“基础、前沿、交叉、实践”四大课程板块，满足学生多样化的学习和就业需要。依托西安交通大学理工科优势，积极导入大数据、区块链、金融科技等最新技术前沿，形成了“金融+理工”的人才培养特色。以学科共建产学研高端平台为纽带，强化专业实践应用，打造特色培养模式。与二十余家金融机构长期合作共建校外实践基地，依托“汇丰金融科技菁英班”和“建行金融科技菁英班”引入优质校外学习资源，与同花顺公司、中国建设银行共建金融创新平台，与大连商品交易所和西部期货有限公司共建期货与衍生品投研实务课程，培养学生快速掌握金融实务和综合分析能力。

2022 年，本学位点共招生 52 名，目前在读 156 人（其中 2020 级 50 人、2021 级 54 人）。2022 年共毕业 54 人，获得学位 54 人。毕业生应用能力强，社会声誉好。由于重视应用能力培养，学生就业后

能迅速将理论应用于实践，快速适应岗位要求，在就业形势日趋严峻背景下，2022年就业率仍然达到100%。毕业生受到中国人民银行、国有商业银行等用人单位的广泛好评，多人因业绩突出获得单位荣誉或行业表彰。2022年度，本学位点优秀学子在陕西省第六届研究生创新成果展中荣获二等奖。

本学位点拥有一支理论水平较高、实践经验丰富、年龄梯队合理的师资队伍。目前有导师25人，近年来有多名教师获得国家社科基金重大项目、教育部重大攻关项目资助，得到省部级人才项目支持。学院高度重视师德师风建设，以底线思维严把教师德行操守关，打造“德才兼备、以德为先”的高层次教师队伍。组织教师参加“西迁精神”报告会，参观“西迁博物馆”，新教工入职培训第一课放在西迁博物馆，以历史故事与示范榜样锻造教师的品德素养和忠诚担当。组织教师参加各类师德师风教育活动，向全国教书育人楷模、最美科技工作者以及各省师德标兵学习，营造争做“西迁新传人”的文化氛围，弘扬师德师风主旋律。2022年度，本学位点获得1项国家社科基金重大项目和1项国家社科基金重点项目资助、新增1名校级青年拔尖人才（A类）。

二、年度建设取得的成绩

（一）建立师德师风机制

完善奖惩机制，实行师德“一票否决制”。深入贯彻学校党委出台的系列文件，构建完善的师德师风建设制度体系，明确教师在教育教学、学术活动、为人师表等方面21条师德禁止行为，要求导师做到“八要”“十不准”；明确教师每年须参加16个学时师德教育。以组织建设为抓手，构建意识形态、教书育人、学术道德、公共服务

等多维度师德师风量化评价体系。坚持在岗位评聘、年度考核、评优奖励等方面师德师风“一票否决制”。

（二）加强职业道德教育

将职业道德和金融伦理教育前置。在研究生入学教育中，通过解析金融行业的法律法规、展示典型金融违法案例等方式，先入为主地帮助学生形成基本职业操守。通过主题班会、知识竞赛等形式，将职业道德和金融伦理教育贯穿金融专业学位教育的始终。通过教学课程体系改革，实现“两个融合”：职业道德与思想政治教育相融合、金融伦理与专业课程相融合，不断强化研究生的“底线意识”和“红线意识”。通过校企合作，邀请金融机构的高管进入课堂，解读行业法规、剖析正反案例，持续培养学生遵纪守法的职业习惯。

（三）强化实践教学基地建设

以“提升理论水平+增强实践能力”的“二位一体”培养模式作为重要抓手，目前本学位点已经与交通银行陕西分行、中信银行陕西分行、西部期货有限公司等10余家企业签订过合作协议，且接收过本专业学位学生开展专业实践的校外基地。依托学院丰富的校友资源，邀请知名金融专家为研究生讲授金融行业法规、剖析金融市场形势、介绍最新金融产品工具。同时，遴选十五位金融机构的高管作为“校外导师”，通过专业指导、带领实习等方式提升研究生的应用能力与职业素养。

（四）完善案例教学体系

依托丰富的校友资源丰富案例建设，通过对商业银行、信托公司、证券公司等金融机构的调研，获取第一手案例资料。建立案例动态更新完善机制，对于使用时间超过3年以上的案例，组织专家重新评价，

通过淘汰、补充、更新等方法不断完善案例库，让案例教学始终站在金融实践的前沿。在课堂教学中，针对实务型课程明确“以案例教学为主、理论讲授为辅”的原则，并在课外学习中布置案例分析题，鼓励学生参与整理、完善相关案例，把课外案例分析作业的质量作为学生评价的重要依据。

三、学位授权点建设存在的问题

（一）师资力量有待加强，年龄结构需要调整

师资队伍是学位点培养质量的根本保障。本学位点目前共有 25 位导师，但年龄结构相对偏大，有一部分导师和任课教师在近三年内面临退休，年轻任课教师和导师数量相对不足，年龄梯队不够合理。

（二）实践教育环节中校企互动不足

虽然学院通过校友渠道为金融专硕学位点建立了数十个校外实习基地，但在实践教育环节中基本是以研究生直接在企业实习为主，学位点和实习单位之间的联络互动不够，导师在学生实践过程中的指导效果没有很好地体现。

（三）课程体系与社会需求契合度不高

近年来虽然对课程体系进行了调整，也根据金融市场发展以及用人单位的反馈更新了一些课程，但总体来看，课程体系的理论性过强，与社会需求的契合度不够。而且一些课程内容相对老旧，不能很好地满足金融发展的要求。

四、下一年度建设计划

（一）加大人才引进力度，建立合理的师资队伍

依托学校青年优秀人才和青年拔尖人才支持计划，通过学术会议、直接招聘等途径继续大力引进青年教师。金融专业的高级人才与其他

专业有很大不同，相比其他经济学专业来说，金融学专业的博士有更多的职业选择，金融机构的薪资水平也普遍更高，因此金融专硕学位点引进高级人才的难度更大。要加大组织力度，争取学校和学院的资金支持，吸引更多的青年人才加盟到金融专业学位硕士点的建设中来。此外，针对现有人才队伍，将进一步完善教师队伍的考评体系、激励体系和培养体系，力争使师资队伍的质量再上一个台阶。

（二）强化校企互动机制，提高协同育人水平

建立校内导师和校外导师定期交流机制。组织校内导师深入金融机构参与金融实践，通过见面会、学术讲座等形式推动校外导师和校内导师的交流沟通。动员联系校外导师（金融机构高管）积极为研究生提供实践机会和实习岗位，对学生基地的实习内容、实习进程、实习表现做出指导。真正落实双导师制，在学校和实习单位之间建立桥梁，加大沟通，增强学生理论联系实际的能力，达到协同育人的培养目标。

（三）进一步优化课程体系

广泛征求教师和研究生的意见，借鉴吸收兄弟院校的经验，建立课程体系调整响应机制。密切关注金融理论前沿及金融行业需求，及时调整课程架构、定期更新授课内容，确保课程体系动态创新、及时响应金融实践需求。导师的聘用不仅强调其在金融专业上的建树，更要求熟悉金融实务工作，打造一支熟悉金融实务的校内导师队伍。