

估值建模考试及培训的 ABC 方案

为了掌握估值建模知识与实操技能，少数人可以仅靠阅读自学达到目的，但大多数人需要更多外部资源的鞭策才能掌握，比如参加估值建模培训，以及在培训前后参加相应的考试，进而督促参与者真正掌握并达到一定的熟练程度，否则很容易出现一知半解或者很快就忘的状况。

练熟估值建模实操技能，有助于在全面注册制改革进程中，提升市场定价能力，对上市公司长期投资价值进行专业分析，规避粗放式估值可能带来的陷阱，以满足投行、投资、行研、路演、信息披露等需求。

1. ABC 三种方案

许多机构负责人及人力资源负责人很希望了解在“估值建模”领域的不同投入方式及产出效果，为此，我们将多年来业界参加“估值建模”考试与培训的不同投入产出情况，归纳总结出 ABC 三种方案：A 是高质量发展，B 是得过且过，C 是“低端人口扶贫工程”。下面详述一下：

A. 入职前通过“估值基础知识”及“估值建模操作”考试

入职前通过参加“估值建模”考试的两个部分对应聘者进行筛选，即“估值基础知识”及“估值建模操作”，录取线一般分别在 80 分左右。

相关岗位员工入职后一般不需要参加“估值建模”培训，而是参加其提高班“并购估值建模”（两整天，课上主要是用电脑动手实操演练建模，理论部分只有简述）。培训后只考并购建模实操，不考理论。

越来越多的专业金融投资机构在追求这一高质量发展路径。

B. 入职前参加“估值基础知识”考试，入职后在估值建模培训结束后考“估值建模操作”

通过参加“估值建模”考试的第一部分“估值基础知识”（90 分钟，单选及多选题共 50 道）对应聘者进行筛选。录取线一般在 70 分左右，个别应聘者在某一特需岗位有公认专长经验和技能者，分数线可考虑在 60 分左右。

通过考试的相关岗位员工入职后参加“估值建模”培训，两整天，课上主要是用电脑动手实操演练建模，基本不讲基础理论知识，因为入职前的“估值基础知识”考试已经涉及。

如果希望严格要求，可让参训者在培训后一个月内零散自行约考“估值建模操作”（120 分钟，Excel 建模操作题）。分数线一般为 70 分。不过线者自费重考，否则影响岗位等方面的调整。

C. 入职后参加“估值建模”考试及培训

员工入职前没有经过“估值建模”考试，入职后参加“估值建模”培训的前几天，或培训的第一天早上先考完“估值基础知识”再参加估值建模培训。如果不希望要求太严格，培训后可

以不安排“估值建模操作”考试。

参加“估值基础知识”考试的目的一是为培训预习相关的基础知识（因为课上基本不讲基础理论知识）；二是考察员工的学习能力和学习态度；三是在新形势下规避选人用人、招工录取以及难以专业管控的责任风险，减少人为干扰因素，量化地了解员工的相关基础知识掌握程度和实操能力，精准定位，量化选聘条件，根据需要进行调岗，员工对市场上这一被公认多年的考试成绩作为调岗或上岗依据，容易心服口服，考试合格才能上岗。

如果提前告诉员工考试分数将记入档案，或将影响岗位/薪酬调整的话，员工会非常认真地预习备考，也会通过考出更高的分数（相对于不提前告知分数高低的后果），达到温故知新、拾遗补缺的目的，更牢固地掌握有关实用知识和理论。否则对有些员工（或者部门）来说，考试甚至培训，都有走过场之嫌。

2. 市场上需要什么样的实操培训和授课方式

为更好地服务实体经济高质量发展，在金融市场发展到比较专业的阶段，金融投资机构需要提供更加专业的服务，具备更高水平的服务技能。

在市场更加规范的环境中，企业及为之提供服务的金融投资机构，迫切需要基于定量（而非貌似定量）的分析方法，将投融资风险管理、股东资产/国有资产保值增值落到实处，用国内外资本市场的共同语言和分析评估方法，为投资和融资提供决策依据。一概而论地套用“PE”倍数等简单的评估指标，已不能满足市场要求和客户的需求。

相比国内外专业同行在估值建模、财报分析、现金流测算等方面几天甚至几周的实操技能培训，有些机构只有几个小时的“科普”知识讲座，对于企业财务报表“只会录入，不会分析”，“定性分析有余，定量分析不足”，在起跑线上已与专业同行拉开距离，专业化、市场化停留在空谈阶段，潜在的投融资风险怎么能够得到预测和控制呢？

自 2002 年诚迅将华尔街的培训内容及培训方式引进到中国，尤其是进行了本土化再造以来，很多追求专业的证券公司、PE、公募基金、大中型银行，央企国企、上市公司、互联网等新经济以及新能源公司，非常认同需要补上实操技能训练的短板，特别喜欢这种花几个整天集中精力，课堂上每个学员用电脑动手实操演练财务预测建模的培训方式（并有多位辅导员现场巡回答疑、纠正模型、陪练式督促辅导避免掉队），可以学到远超“几小时走过场的知识讲座”的实用技能，已经组织内训或派人参加了 700 多期培训。中信证券、中金公司、华泰联合等多家券商、基金和 PE 公司，多年来采用国际国内专业同行在新员工阶段加入这一动手实操的常规经典培训方式，从源头上提高服务技能发力，赢在起跑线上，在最有学习时间、学习愿望，以及勇于接受压力和挑战的入职培训黄金阶段，掌握为客户提供高质量服务的核心实操技能。

附：

金融街与华尔街差几条街？

图解：金融培训中的实干 vs 空谈

表 1：华尔街投行经典的 4 周新员工培训课表

4 周 20 天培训中，实操技能模块占 15 天（财务会计 4 天，财务建模 4 天，估值 4 天，并购 3 天），75%；部门介绍等 5 天，25%。5 次分科目考试，总成绩影响部门二次分配。

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五
第一周	公司介绍 职业规范 破冰活动	会计基础 财务报表基础	Excel 基础技能 建模规范 财务报表勾稽关系	财务报表分析	会计知识扩展： 正常化利润 Excel 模块考试
第二周	拓展活动	财务建模介绍 财务会计模块考试	财务建模： 经营模型	财务建模： 现金流测算	财务建模： 债务结构
第三周	中后台部门介绍 Pitchbook PPT 制作	估值介绍 折现率分析	DCF 影响估值的主要因素	可比公司估值 挑选可比公司 不同的数据来源	可比交易估值 不同估值方法比较 估值模块考试
第四周	ECM 和 DCM 介绍 回顾近期 IPO 案例 财务建模模块考试	LBO 估值 LBO 模型搭建 回报率测算	并购模型： EPS 增厚/摊薄分析 全面合并模型	并购案例分析 并购及 LBO 模块考试	分组展示： 案例分析演示

表 2：国内金融机构典型的 2 周新员工培训课表

2 周中只有业务讲座，无实操技能的纯业务培训，多年来对实操技能既无培训又无考核。

		星期一	星期二	星期三	星期四	星期五
第一周	上午	公司领导 开班致辞	投行部业务介绍 IPO 案例分享	经纪业务部 业务介绍	资产管理部 业务介绍	风险管理与 合规部门介绍
	下午	人力资源部 介绍公司文化	研究部业务介绍 估值方法分享	自营业务介绍	固收部 业务介绍	创新业务发展
第二周	上午	拓展	职业生涯规划	营销技巧	演讲技巧	新员工才艺展示 结业典礼
	下午	拓展	商务礼仪	营销技巧	PPT 展示技巧	中午聚餐后 大巴返回