全心全意“为员工提供更大的发展平台”

——建设银行充分发挥人才优势

“为员工搭建广阔的发展平台”，这个郑重的承诺一直在建设银行企业文化中占据着重要的位置。六十年来,建设银行逐步发展壮大成为国内领先、具有国际影响力的大型银行,得益于其始终拥有一支强大的人才队伍，离不开完善的人才培养体系以及建设银行为员工提供的广阔发展平台。

**打造高素质人才队伍**

近年来，建行逐渐建立起了公开、平等、竞争、择优的人才选拔机制，2010年以来，由总行集中统一组织全行员工招聘，统一了招聘考试、招聘标准和招聘平台。员工学历素质不断提升，大学本科以上占比由2003年的20%提升至2013年的58%。员工队伍年轻化，在岗员工平均年龄37岁；年龄结构优化，40岁以下员工占比56%。

为加快培养专业水平高、创新能力强、能够引领业务发展的高层次专业人才，近年来总行陆续印发了客户经理、产品经理、风险经理等专业技术岗位职务管理办法，建立了专业技术岗位职务管理体系。设置专业技术岗位职务序列较好地拓宽了员工的职业生涯发展空间和晋升通道，截至2013年末，全行有专业技术人员6.5万人，在全行在岗员工中占比18%，共分为客户经理、产品经理、风险经理、执行会计师、资金结算师、财富管理师等13个系列18类岗位。

建行还坚持通过加大员工培训力度来提高员工素质，在实施大规模培训以来，已经完成“一校四中心”行内培训机构布局，同时拓展境外高层次培训渠道，推进师资和教材体系建设，大力推广远程培训，充分利用互联网和移动互联技术，建立基于企业网和互联网的网络培训系统，不断优化丰富网络培训课程和课件。2012年，建设开发上线的网络学习系统平台，极大地方便了全行员工上网学习，有力提升了全行的培训效果。

**建立完善人才管理机制**

为适应“综合性、多功能、集约化”战略，建行不断完善人才组织架构，目前已建立股东大会、董事会、监事会和高管层“三会一层”的完善的公司治理结构，以及从总行、各分支机构到境内外（分）子公司的完备的机构体系。

同时，建行已建立起符合现代商业银行经营管理要求的员工内部等级体系，主要由岗位职务序列、岗位职务等级（以下简称职等）和专业技术级别、工资级别及三者的相互对应关系构成，职等是员工内部等级的核心，体现岗位责任与风险的差异。员工内部等级以管理岗位职务、经办岗位职务为基准，设置十五个职等。专业技术岗位职务划分为八个专业技术级别，分别与四至十一职等相对应。每一职等对应一定的工资级别区间，不同职等之间对应的工资级别可交叉，每一职等对应的工资级别晋升有上限。在这样的等级体系内，所有员工都能找准定位、适得其所，并能自觉自发地追求上进以为建设银行贡献更大的力量。

基于内部等级体系的绩效薪酬分配机制也在不断完善，坚持薪酬增长向基层机构、业务一线和直接创造价值的岗位倾斜的原则，人均薪酬增长率经营机构要高于管理行本部，前台部门要高于中后台部门，价值创造岗位要高于支持保障岗位。

**实现员工和建行共同成长**

针对不同的职业生涯发展阶段，建设银行为各类员工搭台筑梯，量身打造职业生涯发展方案。

对于全行新入职员工，统一分配到基层网点，经历系统的轮岗锻炼，快速适应身份转变，快速成长为业务能手。对于优秀年轻干部下大力气抓好培养，加强实践锻炼。干部要多“墩墩苗”，才能走得更远更稳，实践出真知，一线出干部。对于中层干部，建立后备人才库，加大干部交流力度，丰富干部任职经历。全行已初步建立了一支能够覆盖现职管理岗位的后备管理人才队伍。

同时，选派机关本部业务骨干到基层网点交流任职，并对有基层工作经历的员工优先提拔任用，使年轻干部下基层锻炼常态化和制度化。2014年建行开展了总分行优秀处级干部交流任职，选拔分行后备干部交流到总行担任处长职务，选拔了总行处长交流到二级分行担任副行长、党委副书记职务。根据中组部等部委和相关省市区的要求，建行还积极选派优秀干部到地方党委、政府挂职锻炼，具体包括援疆、博士服务团、西部地区、老工业基地以及革命老区等地方挂职锻炼。

为培养海外人才，建行建立起海外人才库，定期从全行范围内选拔符合条件的海外人才，并不断完善海外人才库培养机制。

人力资源是核心资源，人才优势是核心竞争优势。建设银行之所以能够稳居国内银行业前列，在2014年《财富》500强排名第38位，甚至有望成为全球系统重要性金融机构，正是得益于其拥有着强大的人才优势。六十年来，“建行人”始终齐心协力、同舟共济，始终铭记“为员工搭建广阔的发展平台”的承诺，用完善的人才培养体系为建设银行转型发展保驾护航。