

## 人力资源

2012年，中国进出口银行以业务发展需求为导向，以规范化建设为重点，加强总体规划、统筹协调推进，努力建设高素质的人才队伍，推动我行科学发展。

一、加大干部管理、考核和监督力度，选人用人公信度进一步增加。深入贯彻民主公开竞争择优方针，健全领导干部考核评价机制。建立人事信息发布制度，积极稳妥推进干部人事制度改革，进一步提高选人用人的公信度。

二、市场导向、业务导向的人力资源管理理念进一步深入。紧扣市场和业务需求，重点吸纳一批熟悉银行业务、掌握外语、精通投资管理、参与过海外工程项目等实用型人才，并在人力资源配置上向一线倾斜，增强人岗匹配度，不断提高管理效能，使全行人力资源管理更加趋于合理，有效服务全行中心工作。

三、发展多种人才培养模式，人才开发机制进一步落实。根据业务发展特点及员工队伍实际情况，开展各种专业和管理培训，着力建设高素质的人才队伍。扎实做好包括“一把手”等关键岗位在内的干部培养和以新员工职业生涯发展为主题的青年人才培养，同时加大多岗位锻炼、交流任职力度，激发人才队伍的生机活力。进一步提高对离退休同志的服务水平，积极发挥老干部作用。



中国进出口银行职工年龄、文化、职称结构(2012年)

		中国进出口银行	
		人数	比重
年龄结构	30岁及以下	901	42.2%
	31 - 40岁	787	36.8%
	41 - 50岁	342	16%
	51岁及以上	106	5%
	合计	2136	100%
文化结构	博士	46	2.2%
	硕士及研究生	1049	49.1%
	大学	989	46.3%
	大专	43	2%
	中专以下	9	0.4%
	合计	2136	100%
职称结构	高级职称	162	7.6%
	中级职称	453	21.2%
	初级职称	243	11.4%
	合计	858	40.2%
业务序列	资深业务(项目)经理	2	0.1%
	高级业务(项目)经理	112	5.3%
	中级业务(项目)经理	927	43.4%
	助理业务(项目)经理	118	5.5%
	合计	1159	54.3%