

以学习者为中心，践行新金融行动

——建行大学 ESG 相关工作情况

因新金融而生，为新金融而行。建行大学秉持建设“新时代、新金融、新生态企业大学”的愿景，以“服务社会、服务战略、服务员工”为使命，充分利用组织与资源优势，积极回应社会对金融服务的多元需求，努力锻造不负时代的终身学习者。建行大学紧密结合集团整体环境、社会和治理战略规划部署，以学习者为中心，对内赋能员工成长，为建行可持续发展培养高质量专业人才；对外实现开放共享，为社会大众积极贡献新金融解决方案。

一、赋能员工成长，持续完善员工培训体系

为贯彻落实新发展理念、助力新金融战略落地，建行大学积极制定提升员工知识及技能的培养政策，印发《i 大学，共成长三年行动计划》，致力于为员工搭建广阔的发展平台，以“一个中心、两种思维、三个阶段、四个层次”为思路，将 ESG 理念和可持续发展目标有机融入全行员工发展培训工作。以员工为中心，坚持业务思维和产品思维，按照产品化、体系化、生态化三个阶段，从培训运营、能力提升、人才成长、企业战略四个层次全面推进具有建行特色的员工成长体系建设。匠心设计关键岗位品牌项目，科学规划专业人才发展路径，不断加强国际化合作交流，探索构建大学特色学分积分体系，凝心聚力为新时代育人，为新金融助力，不断打造建行人才新高地。

（一）打造关键岗位品牌旗舰项目，分层、分类培养新金融人才

创建面向全行新员工的培训品牌——“遇建未来”，依托“入职培训、跟踪培养、管培生”三大支柱，指导全行开展标准化、品牌化新员工培训。**规范统筹全行新员工入职培训工作。**2020年，在疫情影响下，利用数字技术，打造了“在云端·遇建未来”线上线下结合的特色数字化培训项目；2021年，升级培训项目，全新推出“跋履乡村 振兴有我”学习主题，不断发挥培训在战略落地中的桥梁作用，引导新员工积极践行新金融行动，上好入行第一课。**打造新员工融入期跟踪培养计划。**作为入职培训的延伸，融入计划主要面向入行2年内2万余名青年员工，构建学习地图，强化跟踪培养。项目针对高柜柜员和客户经理两个关键岗位，打造基于“岗位典型工作任务”的课程体系，让员工在岗位上学习，在任务中提升。**研发管培生培养项目。**项目创新培养模式，充分考虑高潜青年人才特点及成长需求，倡导面向未来的训战结合，设计“2年重点培养期+N年持续跟踪期”培养模式，规划管培生职业发展路径及对应的培训体系，形成可复制推广的高潜人才培养方案，不断打造雇主品牌，储备战略人才。

靶向赋能一线，聚焦价值创造。为积极响应总行物理网点综合竞争力提升战略，让培训真正成为业务价值链的重要组成部分，建行大学研发了“建证成长”网点客户经理能力提升学习项目。项目聚焦履岗三年内网点客户经理核心工作任务，以场景化教学为主要培训方式，着重培养其综合营销能力、服务能力和合规意

识；以“师课共建”的思路为分行培养一批根植于业务实践的兼职师资队伍，助力项目在各一级分行落地推广；依托大学平台建立“建证成长”线上学习专区，为学员提供多频次、轻量化、实操性强的学习内容，积极营造数字学习生态。同时，建行大学持续完善对公客户经理学习项目，积极研发适合建行员工需求的人文素养提升项目，在各条线、各岗位建立符合新金融实践要求的人才梯队。

持续创新领导力学习项目。针对网点负责人及后备人才推出“网聚英才”学习项目，萃取行内先进经验，让最优秀的人培养更优秀的人，充分发挥绩优员工传帮带作用，以案例教学的形式培养其党建与业务融合、网点综合业务拓展及团队管理能力。启动“明建初心”处级干部能力提升项目，以系统化、专业化方式对总行处长、一级分行部门总经理和二级分行行长分批次开展培训，旨在全面提升处级领导干部的履职能力和管理水平。迭代优化“蓝英人才系列培养项目”，通过长周期培养、全方位教学和混合式培养，帮助各级优秀年轻干部提升各方面能力素质。

（二）组织开展全行专业技术职务等级考试，加强专业人才培养队伍建设

建行大学秉承“发现人、发展人”的人才理念，通过强化并实践“考试强化专业能力建设+培训满足岗位发展要求”的基本设想，打通员工成长发展链条。2020年，建行大学首次开展全行专业技术职务等级考试，至今共组织了3次考试。期间，建行大学不断提升考试精细化管理水平，现已组织20个总行部门条

线建立了 51 个考试科目（其中初级 23 个，中级 15 个，高级 13 个），并开发相应的教材和题库；开展直播、模拟测试等多样化考前培训活动，为员工营造沉浸式备考氛围；对考试情况进行多维度大数据分析，为员工赋能提供数据支撑；搭建智能化专业技术职务等级考试系统，不断为人力资源“选用育留”全链条管理提供支持。2020 年，全行累计参考超过 25.3 万人次；2021 年第一次考试全行累计参考超过 19.3 万人次。

（三）坚持国际化办学理念，创新开发国际化融合学习项目

不断提升国际化办学格局和专业化办学水平，与国际一流高校合作制定员工联合培训计划，创新开发国际化融合学习项目。举办建行-哈佛“数字化人才线上训练营”，将哈佛经典案例教学本土化、线上化，为全行培养具备商业洞察力、数字化战略变革能力的管理人才。与香港大学经管学院合作创办“数据分析师认证培训项目”，选拔从事数据相关工作的年轻业务骨干，采用“线上长训+线下短训”的方式，旨在培养一批具备国际视野和本土应用能力的数据分析人才。该项目正式通过香港评审局审核，其数据分析师专业证书与高等教育中的硕士学位同等级。与香港科技大学签署合作备忘录，携手打造粤港澳大湾区首个银行与香港高校联合培养金融科技人才的专业硕士项目，探索两地青年融合共进的新路径。

（四）探索构建大学特色学分积分体系

继续贯彻落实《i 大学，共成长三年行动计划》，借鉴互联网平台运营经验，探索构建建行大学特色学分积分激励体系，响

应学习需求、激发学习热情、伴随成长历程、成就职业理想。基于学习地图科学规划员工成长路径，明确学分积分详细规则，探索搭建学分管理和积分兑换平台，不断发挥企业大学成就人、发现人、关心人、激励人、培育人的重要作用。

二、发挥资源优势，加强重点领域研究与培训

建行大学聚焦新金融实践落地，围绕 ESG 重点议题，发挥人才优势，加强科学研究与成果输出，加快培育 ESG 重点领域的专业化人才力量。围绕“碳达峰、碳中和”目标任务，开展绿色金融系列前沿研究、主题论坛等活动；围绕新金融实践经验交流分享，举办分支行行长新金融实践大讲堂，强化成果应用，发挥先进示范作用，为产品和服务创新提供智力支持，为全行抢占“十四五”发展机遇“高地”提供思想保障。

为积极服务建行数字化转型，培育全员数字金融从业理念、素养和能力，适应数字化时代教育培训发展趋势，我行于 2020 年发布《数字建行大学三年建设规划》。根据规划，建行自主研发全行标准化、数智化培训流程管理系统(培训管理 ERP 系统)，于 2021 年依托建行大学网络学习平台投入使用，计划逐步在培训计划管理、培训班管理、校区服务管理、学员管理、统计分析等教育培训各领域实现数字化、自动化、智能化运营，推进部门银行向流程银行转变。

建行大学借助自身平台优势和校区优势，与各业务条线紧密结合，围绕绿色金融、气候变化、碳中和、消费者权益保护、乡村振兴、普惠金融等 ESG 重点议题开展线上线下员工培训。2021

年上半年，我行依托建行大学共开展 ESG 相关培训 448 期，培训行内员工 68.7 万人次，其中，线上培训 374 期，培训 68.2 万人次；线下培训 74 期，培训 0.5 万人次。

培训数据明细见下表：

培训主题	线上培训	线下培训	合计
绿色金融	11 期，1764 人次	7 期，506 人次	18 期，2270 人次
气候变化	1 期，403 人次	1 期，46 人次	2 期，449 人次
碳中和	19 期，8399 人次	5 期，342 人次	24 期，8741 人次
消费者权益保护	179 期，56.60 万人次	15 期，0.11 万人次	194 期，56.71 万人次
乡村振兴	65 期，3.41 万人次	21 期，0.14 万人次	86 期，3.55 万人次
普惠金融	99 期，7.18 万人次	25 期，0.19 万人次	124 期，7.37 万人次

三、实现开放共享，积极贡献新金融解决方案

建行大学坚持“开门办大学”，深耕“金智惠民”社会服务体系，持续开展惠政、惠创、惠农、惠工、惠学五大精品系列培训，持续打造学子下乡实践品牌项目。搭建新金融人才产教联盟平台，牵头联合中国人民大学、南开大学、复旦大学、浙江大学等 75 家单位开展产教融合工作，不断夯实基础，推进人才培养，创建品质品牌，提升价值创造，共同提供务实有效的金融赋能培训。

积极开展社会金融教育，每年度制发指导意见，依托线上线下载道，重点加强乡村金融、普惠金融、消费者权益保护等金融普惠教育。2020 年，入选工业和信息化部人才交流中心中小企

业经营管理领军人才培训项目机构库，作为第一批参与工信部金融教育合作的机构，面向中小企业家，组织金融赋能中小同业主题培训项目。目前正在与中国财政经济出版社沟通合作，计划面向大学生群体试点开展财经素养教育主题培训项目，通过丰富线上线下财经素养联合培训，助力普及金融知识，提升消费者权益保护意识等。