**××××银行股份有限公司**

**员工招聘管理办法**

为规范××××银行股份有限公司(以下简称“本行”)员工招聘管理工作，优化人力资源结构，提高员工队伍素质，加强人本资源管理，促进企业可持续发展，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国社会保险法》及《××××省农村信用社联合社关于加强员工招聘管理工作的意见》等文件要求，结合本行实际，制定本办法。

第一条 基本目标

紧紧抓住人力资源管理、培养、配置三大环节，结合本行业务实际需求和未来发展需要，制定明确的招聘原则、详细的招聘流程、完善的后续管理，进一步健全培训、考核、奖惩机制，招聘（含引进）适应现代金融企业需求的高层次复合型人才、核心人才以及符合现实业务需求的急需人才，建立一支结构合理、素质优良、运转高效的员工队伍，为建立现代金融企业，提高本行市场竞争力与可持续发展能力提供人才支撑。

第二条 基本原则

（一）科学性与人文性相结合原则。遵循员工招聘内在规律，在充分调研的基础上，把握内外部人才市场供求情况，提高招聘工作针对性和时效性。既要立足于实际需求，注重招聘对象的社会经历经验，定向招聘大学生村官、事业单位工作人员以及具有专长的特殊人才，满足业务发展的现实需求，又要着眼于未来发展需要，注重学历层次、学习能力，通过全省信用社系统统招统考，招聘应届本科生、研究生，为员工队伍注入新鲜血液，同时还要建立健全教育培训体系，满足员工合理的物质需要和精神追求，尊重其个性，激发其主动性，加强教育与培训，为员工成长成才提供良好的环境和条件。

（二）现实性与先进性相结合原则。员工招聘要立足人力资源数量、质量和结构的实际，既要适时组织阶段性招聘，满足当前业务运作需要，又要以改革的思路、创新的精神、开放的眼光、务实的态度，以现代人力资源管理理论为依据，科学规划长远性招聘，引进符合现代金融企业经营管理需要的高层次复合型人才和能够担当改革发展重任的核心人才，满足未来经营管理需求，进一步加强人力资源梯队建设，使本行员工招聘工作具有先进性和前瞻性。

（三）公开、公平、公正、择优录用原则。员工招聘工作涉及面广，社会影响大，要严明招聘纪律，过程公开，标准公平，结果公正，录用综合素质较高、满足岗位需要的员工。

第三条 统筹规划，提高员工招聘工作的科学化水平

按照“控制总量、调整结构、规范管理、提高素质”的要求，统筹规划员工招聘工作，进一步创新员工招聘方式、方法，不断提高员工招聘工作科学化水平。

（一）科学分析招聘需求。在对本行人力资源现状进行全面分析的基础上，结合未来组织结构设计、业务发展战略、员工分流情况、人力资源市场环境等因素，在定岗定员、优化资源配置前提下，就招聘人员的数量、质量、岗位、资格条件、方式方法等，广泛调研，科学分析，提高招聘工作的科学性、针对性、有效性。

（二）合理制定招聘计划。既需“外引”，更要“内培”，首先，注重挖掘现有人力资源潜力，节约人力资源成本，提高人力资源利用效率；其次，注重结合实际需求。本着“缺什么招什么”的原则，合理控制进人节奏，制定员工招聘计划，使招聘计划更具实效性；第三，注重长远规划，不仅要解决员工数量不足、业务骨干紧缺等短期性需求问题，还要围绕优化人力资源结构的目标，合理规划好长远性员工招聘工作，不断优化员工队伍结构，加强人才储备。

（三）按需设置招聘条件。招聘条件设置要具有先进性、前瞻性和科学性。设置的招聘条件既要能满足本行现在和未来一段时期经营管理对员工素质的需求，也要与业务运行、管理要求、薪酬水平、企业文化和岗位设置等相匹配，同时还要考虑招聘岗位对知识技能的要求和对员工未来的培养方向。

第四条 规范运作，严格员工招聘工作的程序和要求

员工招聘工作政策性强，要求高，必须执行省联社有关招聘工作的规章制度，规范招聘工作程序和要求。

（一）严格执行招聘计划。每年第三季度，本行在合理规划人力资源的基础上，向省联社申报下年度员工招聘计划（包括普通高校毕业生、引进专业人才等），经省联社核定后，坚持总量从严控制的原则，实施招聘计划。

（二）科学制定招聘方案。在省联社批准的招聘计划内，制定相应的招聘方案。招聘方案包括招聘岗位、对象、条件、基本程序和方法等内容。招聘方案经本行领导班子集体研究、报省联社备案后，发布招聘信息，实施招聘程序。

（三）广泛开展招聘宣传。根据不同的招聘对象，采取不同的招聘宣传方式，提高宣传的针对性和有效性。一般情况下通过报刊、网络、电视等新闻媒体发布和对外显示屏进行公告；招聘应届大学毕业生可通过举办专场招聘会、校园招聘会等方式发布招聘信息；人才引进和定向招聘宣传可通过专业网络媒体、中高层人才市场、猎头公司等方式发布招聘信息。不断拓宽招聘宣传的渠道，提高招聘宣传的深度与广度，扩大招聘宣传的社会覆盖面。

（四）认真审核应聘资格。要对应聘人员进行资格审查，重点审核年龄、学历、工作经验、奖惩情况等，必要时可约请应聘人员面谈以全面掌握其情况。积极创造条件，引进智力、性格等相关测试工具，加强对应聘人员的情商、智商、能力等方面的测试，初步审核筛选和确定考试人员。

（五）精心组织招聘考试。员工招聘考试一般为笔试和面试两种形式。普通高校毕业生由省联社统一组织招聘笔试，笔试人数应达到省联社规定的招聘职位开考比例。根据省联社确定的面试范围，对面试入围应聘人员的资格进行验证，及时有效地组织面试工作。对于人才引进和定向招聘等个性化招聘考试，原则上聘请专业机构、专业人员，组织招考工作，确保招聘工作效果最大化。

（六）认真组织招聘考察。本行根据笔试和面试综合成绩，从高到低依次确定录用人选，并考察其背景、在校表现、从业记录等，从源头上防范员工道德风险，严把“准入关”。对拟录用的应届普通高校毕业生，应尽可能安排岗前实习，了解其岗位适应能力和工作态度。对引进的专业人才，要防止出现“重能力轻品德”的考察倾向。

（七）规范办理招聘手续。本行按照“规范、客观、完整、真实、准确”的要求，及时将拟录用人员名单及相关资料按规定格式和要求报省联社审核备案。经审核同意后，及时规范办理新员工入职手续。

第五条 高度重视，加强员工招聘工作的后续管理

招聘仅是员工管理工作的开始，要重视和加强员工素质的提升、队伍结构的优化等后续管理工作。

（一）依法签订劳动合同。新聘员工要按照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国社会保险法》等法律法规签订劳动合同，办理相关保险，明确试用期限，并告知劳动纪律和注意事项。首次签订劳动合同期限一般不超过5年，并载明试用期限。

（二）开展适岗培训。对无银行从业经历的员工，要安排足够的时间进行岗前培训，培训合格后方可安排上岗，原则上安排到一线业务岗位工作。试用期结束后，要对新录用人员进行考核，达不到相关要求的按合同规定解除劳动关系。

（三）科学规划员工职业生涯。建立和完善人才培养、开发机制和职位晋升通道，加强员工职业生涯规划管理，关心员工成长，引导员工进步。

（四）完善人力资源管理体系。进一步深化劳动用工制度改革，科学定岗定员，建立健全持证上岗、竞争上岗和新员工培养制度，完善绩效考核办法，逐步建立与员工招聘相配套的人力资源管理体系。

第六条 严肃纪律，加强员工招聘工作的组织领导

（一）坚持重大事项集体研究。本行分管负责人和人力资源部要按照主要负责人的要求，稳妥实施招聘工作。对招聘计划、招聘方案、拟录用人选确定以及招聘工作中遇到的其他重大问题，应集体研究决定，重要情况应及时请示报告，并做好有关资料的收集归档。要密切关注网络、媒体等舆论动态，加强对招聘工作突发性事件的舆情研判，制定预警方案，畅通信息渠道，稳妥有效处置。

（二）严格遵守招聘纪律。招聘工作人员及相关负责人，应自觉遵守相关人事管理制度和《××××省农村信用社员工亲属回避制度》。对在招聘工作中徇私舞弊、弄虚作假等违反招聘工作纪律和要求的，按照相关规章给予当事人严肃处理。

（三）严把人才引进关口。引进专业人才，要从经营管理需要和长远发展角度制定引进人才标准，严格执行招聘管理程序，确保引进人才质量。原则上引进的专业人才应具备相关专业国民教育本科及以上学历和相应的专业技术职称，除特殊专业人才外，年龄不超过35周岁。同时，要建立内部人才培养机制，加快人才培养步伐，形成“内培为主，外引为辅”的人才引进管理模式。

第七条 本办法由××××银行股份有限公司人力资源部负责解释和修订。

第八条 本办法自发文之日起施行。