**××××银行股份有限公司**

**后备管理人员管理制度**

**第一章 总则**

第一条 为规范××××银行股份有限公司（以下简称“本行”）后备管理人员的管理，搭建优秀人才脱颖而出的平台，拓宽选人用人渠道，建立健全公开选拔、优胜劣汰、公正透明和科学有序的后备干部选用机制，储备一支素质优良、数量充足、结构合理，适应本行发展要求的后备干部队伍，为持续稳健发展提供强有力的人才支持和组织保证，现结合实际，特制定后备管理人员管理制度。

第二条 后备管理人员队伍建设坚持以下原则；

（一）坚持德才兼备、以德为先的原则；

（二）坚持群众公认、注重实绩的原则；

（三）坚持公开、平等、竞争、择优的原则；

（四）坚持注重发展潜力、重视培养提高的原则；

（五）坚持备用结合、动态管理的原则；

（六）坚持服从大局、统一调配使用的原则。

第三条 后备管理人员队伍建设的目标是：建设一支数量充足，结构合理，素质优良，既能满足近期管理人员调整的需要，又能适应中、远期管理人员队伍建设需要的后备队伍。

第四条 后备管理人员应当具备后备管理人员选拔方案中规定的基本条件和资格；且年轻、优秀、具有培养潜力。

**第二章 职责与权限**

第五条 人力资源部

（一）负责后备管理人员管理考核方案的制定；

（二）负责后备管理人员的考核与使用；

第六条 本行各部门、支行负责后备管理人员的推荐上报。

第七条 总行党委负责后备干部人员的认定工作。

**第三章 内容与要求**

第八条 后备管理人员应具备的基本条件：

（一）思想政治素质好。在思想上、政治上与党中央保持高度一致，在重大问题和政治斗争中经得起考验，具有良好的思想意识和道德品质，坚持原则，廉洁自律。

（二）知识层次高。具有大专以上学历，具备与履行岗位职责相适应的专业知识和管理知识，善于学习，能够把所学知识运用到工作实践。

（三）有一定的组织协调能力，发展潜力较大。善于研究解决工作中的新情况、新问题，创造性地开展工作，具有担任领导职务的发展潜力。

（四）工作作风深入扎实，实绩突出。具有强烈的革命事业心和责任感，勤奋工作，注重实效，不飘浮，不做表面文章。

（五）群众公认。在个别谈话、民主推荐和民主测评中得到多数群众的认可和拥护。

第九条 选拔后备管理人员，实行多种形式相结合。

（一）民主推荐或组织考试等。通过民主推荐或组织笔试、面试等确定考察对象。

（二）组织考察。在确定考察对象的基础上，总行对考察对象进行深入考察。

（三）集体研究决定。在考察的基础上，经总行党委集体研究确定人选。

（四）进行公示。在本行范围内，对集体研究的人选进行公示。

（五）确定人选。公示无异议，即确定为正式的后备管理人员。

第十条 后备管理人员培养

应当根据管理人员队伍建设的实际需要，针对后备管理人员的具体情况，制定具体的培养计划，包括培养目的、方向、方式和时间等，采取切实有效的措施，使后备管理人员得到全面锻炼、健康成长。

（一）后备培养长效机制

后备管理人员培养工作应本着立足长远，着手当前；全面培养，突出重点；因人制宜，形式多样的原则，逐步实现后备干部培养工作的制度化、经常化。

（二）理论培训

加强对后备管理人员的培训力度，着重提高后备管理人员的政治理论修养和思想素质。同时要努力为后备管理人员提高业务素质，扩大知识面创造条件。

（三）专业培训

对基础好，有发展潜力，是本行重点培养对象的，可选派到高等院校进修深造，以提高专业素质与管理水平。

（四）实践锻炼

实践锻炼应当根据后备管理人员的实际情况。要有重点的选派后备管理人员到基层任职或挂职。主要方法：

1．实行岗位轮换；

2．安排分管综合性工作或与培养方向相关的重要职务；

3．分配急、难、险、重的工作任务；

4．选调到本行机关、部门任职、挂职、交流任职。

挂职以平挂为主，对有发展潜力，需要提高全局工作能力和宏观决策能力的干部，可采用下派高挂的形式，交任务，压担子。

第十一条 后备管理人员的考察

（一）考察主要内容：政治立场、政治观点、思想品德和廉洁自律情况；政治理论、社会主义市场经济理论、现代科技、法律、历史知识和相关业务知识的水平和学习情况；掌握政策的水平、敬业精神和组织领导能力情况；工作业绩与培养目标的距离以及原有缺点、不足的改正情况以及生活、社交等方面的情况，要特别注重考察后备管理人员的思想政治素质、工作实绩、廉政情况和发展潜力。考察结果作为后备管理人员培养、使用、调整的依据。

（二）应定期或不定期地对后备管理人员进行考察。

（三）考察时必须坚持走群众路线，充分发扬民主。要根据不同岗位的职责要求，全面准确地了解考察对象的表现。并实事求是地写出反映考察对象情况的综合材料。

（四）对后备管理人员除进行经常性考察外，还要坚持定期考察，全面考察其德、能、勤、绩、廉，注意考察工作实绩，考察后，要形成书面考察材料。党委成员要经常性同后备管理人员谈话，在肯定其工作成绩的同时，发现其缺点、不足时应及时进行教育谈话，帮助他们进一步明确努力方向。

　第十二条 后备管理人员的任用

（一）提拔任用干部，原则上应从后备干部中挑选。

（二）未经理论培训的后备管理人员原则上不提拔使用。

（三）总行党委应根据工作需要，对后备管理人员统一调配使用。

　第十三条 后备管理人员的管理

（一）后备管理人员的管理，要同现职干部的培养、考察、使用、管理有效地结合起来。

（二）后备管理人员队伍应相对稳定，对后备管理人员实行动态管理，优进劣出，滚动管理。要结合领导班子的建设，对新发现的优秀年轻管理人员，应及时补为后备管理人员。始终保持素质优良，数量充足，结构合理。本行每年组织对后备管理人员进行全面考核和定期考察。

（三）对虽已列入后备管理人员名单，但业绩差，群众不满意的应当及时淘汰；对那些年龄、专业、学历已不适合将来领导班子结构需要的后备管理人员也应及时调整。

下列情形之一者应调整出后备人才库。

　1.政治思想、道德品质、廉洁自律等方面出现问题的；

　2．年度考核政绩平平，得不到群众信任和拥护的；

　3．思想滑坡，工作不求进取，发展潜力不大的；

　4．工作失职，造成较大损失或不良影响的；

　5．健康状况不佳，不宜担负繁重任务的；

　6．年龄偏大的；

7．其他不适合作为后备管理人员的。

（四）建立健全后备管理人员档案。后备管理人员档案由人力资源部负责管理。档案管理内容为：

　　1．党委研究后备干部情况的材料；

　　2．后备管理人员花名册；

　　3．后备管理人员个人基本情况登记表；

　　4．民主推荐或笔试等材料；

　　5．考察材料；

　　6．公示情况；

　　7．年度考核材料；

　　8．培训和奖惩材料；

　　9．后备管理人员个人年度工作总结；

（五）坚持实行管理人员交流、岗位轮换制度，帮助后备管理人员开阔视野，拓宽知识面；试行“一带一”的导师制，丰富后备管理人员工作经验，提高实际工作水平和领导能力。

（六）对长期在机关工作的后备管理人员，将有计划地安排他们到基层单位任职或挂职，使其增长基层工作经验。

（七）对长期在基层工作的后备管理人员，将有目的地选派他们到机关工作，使其增长领导机关的工作经验。

（八）对长期从事某一专业工作的，可调整到综合部门或其他主要业务部门任职，使其取得全面的领导经验。

（九）对于基本素质好、确有发展潜力的年轻后备管理人员，将多压担子、压重担子，把他们放到艰苦地区和重要岗位去任职锻炼，促其较快地增长实际工作经验和全面领导能力。

（十）本行党委将把对后备管理人员的管理工作列入全年重点工作，每年至少研究一次后备管理人员工作。建立和健全后备管理人员工作责任制，班子成员为后备管理人员管理小组成员，主要领导亲自抓，其他成员分工负责，人力资源部负责具体相关事务工作。

（十一）对已经具备条件的后备管理人员，将及时提拔使用。各支行（部门）管理人员职位出现空缺时，优先从后备管理人员中择优选拔。后备管理人员调整充实工作，一般在年度考核和定期考察结束后进行。

（十二）建立防腐预警制度。对后备管理人员经常进行拒腐防变的警示教育、无私奉献的典型教育，帮助后备管理人员不断强化正确的世界观、人生观、价值观。后备管理人员思想上、工作上存在的苗头性问题，要通过诫勉谈话等形式及时提醒，防微杜渐。认真受理举报后备管理人员问题的人民来信来访，督促后备管理人员自警自律，严格要求自己。

第十四条 后备管理人员的有关材料，包括名册、档案、培养意图、使用方向等，由人力资源部内部掌握，必须严格保密。

**第四章 附 则**

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规相抵触时，按国家有关法律、法规的规定执行，并立即修订。

第十六条 本制度由××××银行股份有限公司人力资源部负责解释和修订。

第十七条 本制度自发文之日起施行。