

甘肃金融控股集团有限公司文件

甘金控〔2024〕189号

关于修订印发《甘肃金融控股集团有限公司 员工招聘管理办法》的通知

各子公司、市州担保公司，集团各部门：

《甘肃金融控股集团有限公司员工招聘管理办法》（修订）已经集团2024年第36次党委会前置研究，2024年第29次总经理办公会审议通过，现印发你们，请认真贯彻执行。原《甘肃金融控股集团有限公司员工招聘管理办法（试行）》（甘金控〔2022〕25号）同时废止。

甘肃金融控股集团有限公司

2024年10月12日

甘肃金融控股集团有限公司

员工招聘管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步落实中央、省委人才工作会议精神，加快实施人才强企战略，切实规范员工招聘和人员管理，切实提升人力资源整体素质和质量，为甘肃金融控股集团有限公司（以下简称“集团公司”）高质量发展聚集更多优秀人才，依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，结合集团公司人才队伍建设实际，制定本办法。

第二条 本办法所称员工招聘是指集团公司按照计划招聘引进的应届高校毕业生、急需紧缺的专业人才、高层次金融人才、职业经理人。

第三条 招聘遵循以下原则：

（一）按需引进、服务发展。坚持党管干部、党管人才的原则，以岗适人、人适其岗、人岗匹配为宗旨，招聘坚持公平公正、竞争择优，切实做到招聘信息公开、过程公开、结果公开。

（二）突出重点、统筹兼顾。坚持德才兼备、任人唯贤的原则，招聘落实岗位职责与员工个体特征相匹配，岗位报酬与员工贡献、能力相匹配，通过事得其才、才尽其用推动员工才能高适配、高发挥。

（三）择优引进、确保质量。坚持立足现实、着眼发展、择

优引进的原则，严格按照程序和要求进行考试考核，阳光操作，择优录用。合理确定人才引进的岗位、专业、数量、方式和频次，提高人才引进的质量。

（四）严格审批、强化管理。坚持统一规范、分类招聘的原则，按照公开招聘制度的要求，充分体现各子公司不同行业、不同业务类型的业务特点以及各类工作人员的专业特点，分类组织实施公开招聘，并与集团公司及各子公司的发展阶段、经营规模、经济效益等相匹配，科学控制用工总量。

第四条 员工招聘采取校园招聘、社会公开招聘、成熟人才定向招聘、猎头公司招聘等方式。

第五条 本办法适用于集团公司及全资、控股子公司和市州担保公司（以下简称“用人单位”）。

第二章 实施招聘的基本条件

第六条 集团公司人力资源部（党委组织部）根据各用人单位经营规模、经济效益和企业实际情况，对用工总额每年进行核定调整。用人单位效益不佳，经营亏损，原则上不能增人。用人单位效益转好，利润有结余，方可提出方案增人。新用人单位成立3年内，可根据实际业务拓展情况考虑增人。

第七条 用人单位增加人员总数需具备下列条件之一：

- （一）经营范围扩大，工作量明显增加；
- （二）资本规模扩大，工作任务显著增加；
- （三）其他确需增加劳动用工的因素。

第八条 用人单位存在下列情况之一的，不得新进人员：

- （一）员工总额满编；
- （二）连续 2 年全员劳动生产率下降；
- （三）连续 2 年出现人均利润下降；

（四）上年度营业收入同比减少超过 10%，资本或资产规模减值超过 10%。

第三章 职责分工及要求

第九条 集团公司人力资源部（党委组织部）统筹管理全集团人才招聘引进工作。负责汇总审核各用人单位的人力资源需求计划，编制集团下一年度招聘计划，报请集团公司有权议事机构审议；负责编制集团公司招聘方案；牵头组织员工招聘录用工作；负责录用员工考察（背景调查）、档案审核、办理入职等工作。

第十条 各用人单位（部门）在每年 7 月底前完成下一年度人力资源需求计划，报集团公司人力资源部（党委组织部）；负责选派有关人员参与并协助集团公司人力资源部（党委组织部）组织实施招聘录用工作；负责试用期员工的使用、管理。人力资源需求计划主要包括以下内容：

- （一）员工编制总额核定情况、现有员工人数、员工增减变化情况、近两年经济效益、劳动生产率增减变化情况；
- （二）岗位缺额和新增情况，以及下一年度退休人数；
- （三）业务拓展、市场变化，或新设子企业等情况；
- （四）下一年度计划招聘人数、招聘岗位等情况；

（五）其他需要说明的事项。

各用人单位要积极提高全员劳动生产率和人工成本投入产出率，构建多元化用工机制，建立完善柔性引才引智机制，探索专家咨询、专业顾问、课题合作等引才引智形式和灵活多元的用人模式。“临时性、辅助性、替代性”等非核心业务原则上采用购买服务形式。

第十一条 各用人单位要依法建立优胜劣汰的用人管理机制，畅通员工退出渠道。要细化员工行为规范、劳动纪律和奖惩标准，明确劳动合同期满续签标准和员工不胜任岗位要求的认定标准，在实行全员业绩考核的基础上，积极推动末位调整机制，对违法违纪、违反企业规章制度或不胜任岗位要求等符合解聘条件的员工，特别是对出现《中华人民共和国劳动合同法》关于严重违反规章制度和严重失职等情形的员工，依法予以退出。

第十二条 纪检监察部门负责监督各类员工招聘引进工作。

第十三条 对于需要定向引进的高层次人才、短缺专业人才、特殊岗位人员以及按规定进行政策性安置的人员（含收购或成建制转入，以及因公调动、接收军转干部、安置退役士兵等政策性新增人员）等，经集团公司内部决策和履行公开程序后，报省财政厅备案。除政策性安置、定向引进和聘任紧缺专业人才，或因涉密等特殊原因需要由组织委派、任命和交流之外，遵循“总量控制、统筹组织、公开有序、竞争择优”的原则，实行公开招聘。

第四章 招聘人员条件

第十四条 招聘引进人才应具备以下基本条件：

（一）拥护中国共产党的领导，遵纪守法，品行端正；
（二）认同公司文化，敬业爱岗，有较强的事业心和责任感；
（三）身心健康，具有履行岗位职责需要的身体条件和心理素质；

（四）应具有大学本科及以上学历，教育部确认的“双一流”（世界一流大学和一流学科）大学毕业生、全日制研究生及以上学历者优先聘用；

（五）具备招聘岗位所要求的专业教育经历或工作经历，具有履行岗位职责所必需的专业技术职称或从业资格；

（六）应往届高校毕业生年龄原则上不超过 30 周岁；社会化招聘人员年龄原则上不超过 35 周岁；成熟人才推荐选调人员年龄原则上不超过 40 周岁。特别急需紧缺人才可适当放宽年龄限制；

（七）个人档案有关资料真实、完整；

（八）法律法规及行业管理等对岗位条件另有规定的，从其规定。

对于所处行业特殊、招聘难度较大的企业，经报集团公司有权议事机构同意后可适当放宽条件。

第十五条 不得录用或取消聘用资格的情形：

（一）因犯罪受过刑事处罚的；
（二）被开除中国共产党党籍的；
（三）被开除公职的；

（四）涉嫌违纪违法，或正在接受纪检监察部门审查尚未作出结论的；

- (五) 尚未解除纪律处分的;
- (六) 在以往公开招聘考试中被认定为有考试作弊行为的;
- (七) 被依法列为失信联合惩戒对象的;
- (八) 其他不宜录用的情形。

第十六条 应届高校毕业生是指国家统一招生的当年普通高校毕业生和国家统一招生的前两个年度的普通高校毕业生离校时和在择业期内未落实工作单位,其户口、档案、组织关系保留在原毕业学校,或保留在各级毕业生就业主管部门(毕业生就业指导服务中心)、各级人才交流服务机构和各级公共就业服务机构的毕业生,也按照应届高校毕业生对待。

第十七条 成熟人才定向招聘一般应为党政机关、事业单位及国有企业中的现职人员。

第五章 招聘程序

第十八条 校园及社会公开招聘程序:

(一) 制定方案。集团公司人力资源部(党委组织部)在年度用工计划范围内,或经集团公司有权议事机构决定新增人员(岗位)后,应当根据工作需要制定招聘方案。招聘方案包括但不限于以下内容:企业基本情况,招聘岗位数量、名称、目标人数、工作职责、任职资格条件、薪酬待遇,报名时间、地点和方式,笔试面试时间、地点、方式、成绩计算方法、通过及录用比例、成绩公布时间和方式,体检和考察的要求,拟聘用人员名单的公布方式、咨询电话、举报或者投诉电话,招聘经费预算及需要说明的

其他问题等。

按照省委组织部、省人社厅、省财政厅等上级主管部门关于人才引进的相关要求，参加“组团式”招聘等引才活动的，对笔试面试等环节可按实际情况研究制定。

（二）决策程序。招聘方案按照集团公司“三重一大”决策事项清单履行集团内部决策程序，由集团党委研究决定后组织实施。

（三）实施招聘。由集团公司人力资源部（党委组织部）自行或委托有资质的社会中介机构统一实施招聘工作。通过集团公司网站、社会相关媒体等平台发布招聘信息。招聘公告内容应包括企业基本情况、拟招聘的岗位名称职责及所需资格条件、招聘人数、应聘方式和程序、报名方式、资格审查、笔试面试规则、结果告知范围和方式，拟聘人员公示渠道，咨询方式以及其他应当注明的事项。

（四）资格审查。根据公告有关要求，对应聘人员填报的报名表和提供相关资料进行资格条件审查，查验核实有关证书、证明。超过招聘公告规定期限的简历，不得纳入筛选。

（五）组织考试、考核。考试可采取笔试、实际操作能力测试、面试等多种方式。招聘采取笔试与面试结合的，一般先组织笔试再进行面试，并在招聘方案中明确笔试环节入围面试环节的人数比例。对应聘人员完成资格审查后，一般在5个工作日内发放笔试通知和笔试规则要求；笔试成绩出来后，一般在5个工作日内发放面试通知和面试规则要求。

根据行业、专业及岗位特点确定，主要测试履行岗位职责所

需的综合知识、专业知识、业务能力和综合素质。对笔试合格者，按照 1:3—1:5 的比例，从高分到低分确定面试人选并公示。

面试人选从达到笔试合格分数线的应聘人员中，按照不低于 1:3 不高于 1:5 的比例，根据招聘岗位和人数由高分到低分依次确定。笔试合格人数出现空缺的，取消招聘岗位；达不到规定比例的，按照实有合格人数确定。因放弃或取消面试资格造成的空缺，从达到笔试合格分数线的应聘人员中，根据岗位招聘计划由高分到低分依次递补，并面向社会公布。同一岗位的考生应当由同一组考官、在同一天内面试。面试成绩须经主考官和考场监督员签字确认，每个岗位或每场面试结束后，及时向面试人员公布面试成绩或提供查询方式。

笔试成绩和面试成绩按照 4:6 或 5:5 百分制合成考试总成绩，笔试成绩、面试成绩、考试总成绩均计算到小数点后两位数，尾数四舍五入。根据考试总成绩，按不高于 1:2 的比例确定进入考察体检范围人选。同一招聘岗位应聘人员出现总成绩并列的，可以按笔试或面试成绩由高分到低分确定人选，进行加试。

笔、面试出题原则上要求委托第三方或业内专家命题，应做好试卷保密管理，确保试题安全。笔试一般采用闭卷考试的形式进行，试题应当包含招聘岗位所需专业知识。面试侧重于考察业务能力和实操能力。招聘不同等级技能型的员工，可根据需要增加安排技能实操考试环节。

（六）确定拟聘用人员。根据招聘方案规定的拟招录人数和成绩计算方法，由高分到低分确定拟聘用人员。

（七）背景调查或考察。集团公司人力资源部（党委组织部）

制定考察方案，采取查阅干部人事档案、实地走访、考察谈话等多种形式，对考察人选进行政治素质和业务能力考察，并对人选资格条件进行复查。政治素质考察要突出政治标准，注重考察思想政治表现、遵纪守法情况、道德品质以及是否需要履职回避等。业务能力考察要突出工作能力，注重考察专业水平、工作实绩、岗位匹配度、心理素质等。集团公司人力资源部（党委组织部）要按照干部人事档案管理有关要求，加强对考察人选干部人事档案的审核。

对拟聘用人员开展背景调查、干部人事档案审核等，原则上应对拟聘用人员最近两段及以上工作经历，以及是否存在竞业限制、双重劳动关系等情况进行调查，并记录调查结果和相关信息。背景调查也可委托第三方社会中介机构组织开展。

（八）体检。组织拟聘用人选进行体检，原则上应安排拟聘用人员在市级及以上的综合三级甲等医院进行体检。明确体检要求，做好告知工作，对体检结果严格做好隐私保护工作。

（九）公示与聘用。背景调查、考察、体检结果不影响聘用的，通过公开渠道对拟聘人员进行公示，公示时间不少于 5 个工作日。公示无异议的，按聘用程序签订劳动合同，约定试用期的，按照集团公司有关规定执行。公示期间发现问题的，联合纪检监察部门进行调查，情况属实的，取消聘用资格。对拟录用人员，经集团公司党委会前置研究、总经理办公会审议决定后，办理录用入职手续。

（十）招录情况备案。集团公司人力资源部（党委组织部）负责健全公开招聘以及相关的劳动合同管理、试用期考核等规章

制度，细化人力资源档案管理，建立员工干部人事档案，指定专人管理。

要严格落实员工招聘台账管理，做到每位新聘用人员有迹可循，有账可查。同时强化招聘等用工管理的信息化建设，通过信息化手段优化管理流程，记录和保存相关信息。

第十九条 成熟人才定向招聘程序：根据年度用人需求，对上级主管部门、股东单位、用人单位等定向推荐的成熟人才，由集团公司人力资源部（党委组织部）履行综合能力测试、考察或背景调查、干部人事档案核查等必要程序，提出选调工作方案，经集团公司党委会前置研究、总经理办公会审议决定后，办理录用入职手续。

第二十条 猎头公司招聘程序：根据年度用人需求，在充分挖掘、优化配置集团公司内部人力资源后或招聘难度较大的岗位可通过猎头公司进行招聘，具体程序可参照第十八条执行。

第六章 组织纪律

第二十一条 严格执行有关规定和要求，严肃招聘纪律，保证招聘引进人员的质量。

第二十二条 招聘实行回避制度。凡与用工单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的人员，不得应聘该单位的人事、财务、监督检查等岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。具体负责组织招聘工作的人员，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响招聘公正的情况，也

应当回避。

第二十三条 集团公司人力资源部（党委组织部）在实施招聘工作中要严格执行考务、保密、回避等有关规定，保证公开招聘工作安全有序、公平公正。在招聘过程接受纪检监察部门监督，做到公开、公平、公正。一旦发现招聘过程中有徇私舞弊、弄虚作假行为的，将严肃追究有关人员责任。有严重违法违纪行为的，将依据有关规定严肃处理，追究主要负责人和直接责任人的责任。应聘者或其他人员认为招聘过程中存在违规行为的，可以实名向纪检监察机构投诉。

第二十四条 招聘工作人员应对应聘人员相关信息严格保密，应聘资料应及时归档，由集团公司人力资源部（党委组织部）保管。

第七章 附 则

第二十五条 高层次人才引进和职业经理人管理等相关规定，依据本办法原则另行制定。

第二十六条 本办法由集团公司人力资源部（党委组织部）负责解释。

第二十七条 本办法经总经理办公会审议通过，自印发之日起施行。2022年3月2日印发的《甘肃金融控股集团有限公司员工招聘管理办法（试行）》（甘金控〔2022〕25号）同时废止。