

中国农村金融 创新与实践 2012

ZHONGGUO NONGCUN JINRONG
CHUANGXIN YU SHIJIAN



中国商业出版社

中国农村金融 创新与实践2012

ZHONGGUO NONGCUN JINRONG
CHUANGXIN YU SHIJIAN 2012



中国商业出版社

目 录

创新卷

第四篇 人力资源管理与企业文化建设创新

第一章 农村金融人力资源管理概述	(613)
第一节 农村金融机构员工管理	(613)
第二节 农村金融机构员工的工资和保险福利	(620)
第二章 农村金融人力资源管理体系构建	(631)
第一节 农村金融机构人力资源管理改革的趋势	(631)
第二节 农村金融机构人力资源配置体系再造	(640)
第三节 构建农村金融机构人力资源管理体系的措施	(648)
第三章 农村金融人力资源管理的优化与创新	(651)
第一节 农村金融人力资源结构优化的意义和原则	(651)
第二节 农村金融人力资源结构优化的措施及要求	(653)
第四章 “八荣八耻”与农村金融企业文化建设	(657)
第一节 企业文化概述	(657)
第二节 中外商业银行企业文化	(665)
第三节 农村金融机构的企业文化构建	(669)
第四节 社会主义荣辱观与农村金融机构企业文化建设	(673)

第五篇 中国农村金融机构领导艺术创新

第一章 农村金融机构领导艺术的内容及模式	(709)
第一节 农村金融机构领导艺术的内容	(709)

第二节 农村金融机构领导模式	(721)
第二章 农村金融机构领导决策和组织协调艺术	(732)
第一节 农村金融机构领导决策艺术	(732)
第二节 农村金融机构领导组织协调艺术	(747)

第六篇 中国农村金融机构绩效管理创新

第一章 农村金融机构员工绩效考评	(793)
第一节 高、中层管理人员绩效评价	(793)
第二节 一般管理人员绩效评价	(799)
第三节 营销类人员——客户经理绩效评价	(801)
第四节 临柜人员绩效评价	(808)
第二章 农村金融机构经营网点的绩效评价	(816)
第一节 经营网点定量评价模型	(816)
第二节 经营网点评价与认定标准	(821)
第三节 经营网点的级次评价	(823)
第四节 经营网点的整合与优化	(824)
第三章 农村金融机构经营绩效评价	(828)
第一节 经营绩效评价的概念	(828)
第二节 经营绩效评价的沿革	(829)
第三节 经营绩效评价的重要意义	(831)
第四节 经营绩效评价的原则	(833)
第四章 农村金融机构部门绩效综合考核	(836)
第一节 部门效益指标考核	(836)
第二节 管理类目标考核	(838)
第三节 部门绩效综合评价结果及其运用	(849)

• 创新经验 •

构建合规文化 筑牢案防基石	吕绍双 李国江(851)
雪中送炭帮小企业度过寒冬 量体裁衣助土药材漂洋过海	
——湖北英山农村合作银行 500 万元支持陶家河乡药材企业发展纪实	
.....	蔡东静 杨启林 周显连(854)
晋中农村信用社产品跟着“市场需求”走	刘海滨(857)

新田联社铁腕整治借名、假冒名贷款见成效	李荣春(859)
定兴农信联社:营销存款传捷报	杨世雄(862)
大石桥市农村信用合作联社实施人才管理新战略	杨成殿 王 鹏 卢 松(864)
倾力支持中小企业 助推港城经济发展	张井瑞 朱 涛(867)
关于建立存款营销激励机制的几点思考	李和平(870)
探讨农村合作金融思想政治工作的新途径	孟亚光 白金宝(872)
践行社会责任 支持地方经济发展	
——甘肃渭源县农村信用合作联社支持地方经济发展掠影 ...	许晓中 何国民(874)
对农村信用社存款业务发展的思考	李国唐(877)
当前农信金融机构信贷管理浅析	王海伦(879)
从小试牛刀到屡试不爽	
——湘乡联社晨会制度创新之路	沈中心 贺文清(881)
对贷款担保中存在实践法律问题的思考	钱飞长(884)
创新思维 科学定位 全力助推企业文化建设	邓裕忠(888)
强化内部管理 创新业务发展 提升经营效益	
——清徐联社扎实开展工作实现经营效益新突破	黄瑞霞(891)
新形势下金融系统工会工作与职工权益研究	田 鑫 李爱萍(894)
桂东县联社新的管理彰显新效应	钟夏媛(897)
靠服务赢得支持 以实干促进发展	李宇君(899)
涡阳县农村信用合作联社“合规文化建设年”活动方案	蒋红岩(902)
五台农商银行实现首季业务经营“开门红”	申建青 张新耀 闫宏宇(907)
强素质,打造一流团队 拓业务,助力“三农”发展	
——满城县农村信用合作联社支持“三农”发展纪实	马艳军(909)
农户信用贷款:联结信用社与“三农”的桥梁	乔永宽 武生文 李玉峰(911)
坚定信心破坚冰 聚集资本壮实力	周 兰 陈小初(915)
抢机遇加快发展 推转型猛上台阶	
——营山联社 2011 年度工作成绩斐然	黄海涛 项兆华(918)
兴县农村信用社二〇一二年一季度支农工作缩影	温永生(921)
发挥联社积极作用加快老区转型发展	乔志军(923)
建设“三个四”工程 推动合规文化建设	
——记昔阳县农村信用合作联社开展“合规文化建设”活动	胡晋忠(925)
关于支持荣县茶业发展的调查报告	彭小雄 杨 洋(929)
浅析如何提升基层联社理事长领导艺术	袁中亮(933)
加大信贷投入力度 支持县域经济发展	
——湖北保康农村商业银行支持新农村建设的做法与思考 ...	张守欣 张永东(936)

提升窗口形象 打造服务品牌

——雨湖联社开展网点服务质量提升活动 刘耀黎(939)

连奏三部曲 唱响服务实体经济之歌

——省农信系统“十强支农支小先进单位”武义农合行工作纪实

..... 蓝云建 夏翔伟 陈 帅(942)

四轮驱动 善“贷”小微

——竹山农商行全力帮扶小微企业发展 刘玉山 汪 东 胡 奎(945)

抓住企业文化本质要求 提炼特色文化理念体系

——以南浔农商行为例探析浙江农信企业文化建设工作 ... 郭 樑 张昌信(947)

对农村信用社如何完善法人治理结构的探讨 张西谋(951)*

最增值的投资

——浅谈领导、员工、客户之间的观念转化 王成毅 彭春艳(955)

农户小额信用贷款风险分析及风险防范 隗洪军 张振合(958)

一次开阔视野之旅

——赴加拿大考察学习随笔六则 任家宽(962)

浙江龙游联社创新“合作社基金专项贷款”的做法及成效

..... 吴国华 童建通 徐小春(965)

对房县农商银行信贷支农工作面临问题的思考 邢 勇 赵国庆 刘学钦(968)

新邵联社助推农业科技推广创佳绩 夏功国(971)

在稳定中谋发展

——花垣县农村信用联社 2011 年经营管理纪略 向大华 吴勤明(975)

关于商业银行发展中间业务的思考 吕炳彦(978)

对农村信用社案防工作的思考 蒋 杰 瞿南山(981)

对城郊农村信用社支持实体经济的思考与实践 杨国宏(985)

围绕“三农”强服务 突出特色促发展

——武当山农商银行支农服务侧记 刘爱国 张志永(988)

因农而生 为农而变

——西固区农村信用合作联社支持“三农”侧记 张 全(991)

四载铸就里程碑

——黄石滨江农合行四年改制发展新貌 张旗开 胡先明(994)

辽宁北票农信联社加大金融产品创新力度 助推县域经济发展再上新台阶

..... 李树明 赵福生(999)

对农村金融服务“三农”的思考 郑 锋 章国进(1002)

县域经济发展的“助推器”

——霍山农村合作银行支持县域经济发展纪实 柯 雪(1007)

邵阳人民自己的银行——邵阳宝庆农村商业银行	蒋 伟(1009)
小微企业融资困境及对策	
——以大冶农商行为例	张小平(1011)
黄梅联社:支持县域经济发展主力军	占仲文 陈 娟(1014)
关于台州办事处推进战略合作工作取得阶段性成果的报告	杜立岳 俞宝青(1016)
对信用社整体竞标经营的构想	彭永庚 李晓武(1020)
对城区联社存款组织维护工作现状的分析及建议	刘运年(1025)
浅谈农村信用社推行会计委派制利弊分析	黄 茅(1032)
古县联社做好抓实案防保平安	梁永萍(1034)
充分发挥委派会计作用的调查与思考	图布登 赵程成(1036)
天镇联社“惠农助春耕”侧记	吕冲明 苏永强 余忠阳(1039)
积极支持地方小微企业发展,走社企“双赢”之路	崔志涛 魏丽娟(1041)
建立健全“九项机制”,积极支持中小企业发展	江苏邳州农村商业银行(1044)
农村金融服务结构失衡现象的思考	周海联(1048)
赣榆县银政团联手创建农村青年信用示范户的做法与成效	
.....	江苏赣榆农村商业银行(1051)
强化服务品牌创建 打造群众满意银行	江苏射阳农村商业银行(1054)
教育制度监督并重 防范化解金融风险	耿 强(1058)
从营销方面看农村信用社信贷风险防范的问题	郑久三 彭 祥 韩国庆(1060)
情系“第二条战线”	
——记闻喜县信用联社 2011 年发展银联卡业务扫描	
.....	崔文元 张李荣 赵鹏辉(1063)
弘扬雷锋精神 振兴金融事业	韦代斌 樊初仲(1066)
抓住机遇,创新民生金融服务	周树林(1069)
对宁城县农村信用社贷款投向问题的探讨	刘长春(1071)
加强企业文化的传播 推动企业文化的建设	
——浅谈农村信用社的企业文化建设	赵延书(1075)
构建县域农信社支持地方经济发展长效机制的调查与思考	黎有彬(1078)
弘扬合规文化 让信合巨轮破浪前行	全 翔 王国辉(1083)
风雨同舟六十载 倾情支农唱凯歌	
——广西柳江农村合作银行发展侧记	杨文华(1085)
浅谈新时期信用社企业文化建设	韦玉忠(1088)
一起冒名贷款案件引发的思考	杨立鸿(1090)
那高原舞动的脊梁	
——四川甘孜州藏族自治州雅江县农村信用社大手笔支持县域经济大发展	
.....	廖春云(1094)

信用社的未来发展——强在执行 赢在执行	李习楷(1097)
遂州联社:积极开展“春雨行动”,切实支持实体经济发展	任 超(1100)
银海扬帆逐浪高 助农发展显成效	
——大竹县农村信用合作联社 19 亿“贷”动致富潮	
..... 李康利 张淑英 胡胜兵(1103)	
对农村信用社风险管理思路的初探	张述中 邱 林(1107)
梁山联社创新金融服务 推动农业产业化进程	张志同(1111)
菏泽市牡丹区农村信用合作联社:为牡丹区打造经济发展高地插上腾飞的翅膀	
..... 崔玉光 梁衍波 贾修鲁(1115)	
金融支农 巧找支点	陆建国 邱吉才(1117)
金融创新 随“农”起舞	
——淄川区农村信用社支持“三农”发展纪实	于光辉(1120)
情系沃土 服务“三农”	杨 成(1122)
做好支农三转变 实现效益两齐飞	韩东华 刘 艳(1124)
提倡快乐工作 构建和谐农信	杜春伟 荆绍仁(1126)
东乡县农村信用社小微企业金融服务见成效	曹临斌 何彬平(1128)
边远地区发行库亟待恢复	
——以桓仁为例分析边远地区发行库恢复的必要性	姜兆金 徐 涛(1130)
合作创新驱动 助力企业发展	
——蛟河市农村信用合作联社成立企业家俱乐部	
..... 姚金明 郭盛君 刘万里(1136)	
激活内在潜力 强化外在约束	
——金溪县联社绩效考核尝试	杨兴堂 胡春红(1138)
浅谈农村信用社的企业文化建设	何泽芳(1141)
农民的心声 农信社的着力点	
——对临夏州东乡县 169 户农民问卷的调查报告	马永贤 马富良(1144)
对农村信用社党建工作的思考	
——以高要农信社的调查为例	梁荣锋(1146)
苍山联社:打造和谐企业,促进案件防控	侯家明(1149)
关于小微企业授信情况的报告	丁克强(1151)
实施支农“五大工程” 助推县域经济发展	王向国 孟令君 刘兴大(1153)
围绕“五个加强” 全面推进苏仙农信社大转型大发展	曹国斌(1155)
改革创新 奋勇争先	
——记贵州花溪农村合作银行党委书记、董事长吴勇	
..... 贵州花溪农村合作银行(1159)	
开展党风廉政建设需要把握关键环节	于占奇(1163)

对农村金融产品和服务方式创新的思考	叶仲明(1167)
支农行动突出“快” 服务措施体现“实”	宋素青 王晓斌(1169)
绷紧合规的弦	
——对农信社合规文化建设的思考	张彦平 武松旺 王 彪(1171)
农村信用社企业文化建设之我见	周立春 邢庆云 付素荷(1173)
扎根农村 服务农民 以社为家 支农惠民	
——定襄县农村信用合作联社发展新纪实	高志凌 郭 志 田 刚(1175)
放歌长平	
——高平联社倾情支持县域经济转型跨越发展纪实	尹小强 殷功外(1180)
春风化雨 蝉蛹成蝶	
——广灵联社金融服务小微企业见实效	刘具宝 宋常金 赵多献(1182)
浅谈农信社人员如何看待“五职”教育	刘稳桥(1185)
以先进文化为统领 建设过硬信合队伍	刘奋前(1188)
张北联社关于开展“送金融知识下乡”活动略记	张 鑫(1191)
积极构筑“四条防线” 着力做好保密工作	孙 丽(1194)
“猪信”养猪不差钱	
——高平市农村信用合作联社助推生猪产业升级	尹小强 殷功外(1196)
浅析农村信用社如何聚拢“黄金客户”	郝万明 王伟平(1199)
扎实开展“合规管理和风险控制年”活动 全面提高合规经营和规范管理工作水平	
——围场县联社“合规管理和风险控制年”经验总结	高朝晖(1201)
桂平市农信社鼎力支农结硕果	
——记桂平市农信社几件支农事例	万绍刚 卢 华(1204)
对柜员违规办理本人业务的思考	雷天洪(1206)
玉林市区农村信用合作联社立足县域经济 倾力支持小微企业蓬勃发展	
.....	陈海龙 陈里雪 何 荔(1209)
凝聚力量,铸造辉煌	
——前进中的乐山三江农村商业银行	李思亚 杨上平(1212)
浅议农村信用社稽核审计工作	张玉杰(1217)
打造学习型农信团队的难点与对策	贾武普 李晓阳(1220)

创新卷

第四篇

人力资源管理与 企业文化建设创新

第一章 农村金融人力资源管理概述

第一节 农村金融机构员工管理

在农村金融机构管理中,员工管理是最基础、最根本、最关键的管理。因为农村金融机构的人、财、物都是由人来管理和运用的,而员工管理恰恰是做人的工作。所以,加强员工管理,对于加强金融机构的经营管理,具有十分重要的意义。

一、农村金融机构员工管理的对象

员工管理是对人的劳动行为和实施劳动行为给予必要的补偿,以及对其进行必要的教育和管理。具体地说,就是科学组织劳动,合理分配劳动报酬,不断调整和改善人们在劳动过程中的相互关系的多项工作的总称。

银行、信用社员工管理是从农村信用社员工的劳动入手,以员工在劳动过程中所结成的相互关系为管理对象。它包括4个方面的内容:一是员工进行各项工作的劳动方式;二是员工在劳动过程中的组织形式;三是员工参加劳动而得到的劳动报酬和福利待遇;四是员工的教育与培训。处理这些劳动关系及其相关问题的过程就是员工管理的过程。

具体地说,银行、信用社员工管理是指对银行、信用社的组织机构、员工的吸收、录用、调配、奖惩、工资、保险福利、教育培训、思想政治工作、企业文化建设等的管理,它通过合理有效地组织劳动,不断提高员工素质,改善员工工作条件,提高员工生活水平,进而发挥员工的积极性、主动性和创造性,达到改善经营管理,提高工作效率的目的。

银行、信用社的员工管理,要求员工管理部门在机构管理方面,要依据目标任务、工作职能和实际需要,科学合理地设置机构。在人的管理方面,以教育培训为前提,通过合理调配和科学安排,做到适才适位,从管理制度、管理方法、利益分配上调动员工的积极性,推动员工勤奋学习,苦练基本功,努力工作,不断提高政治、文化和业务素质。在工资福利上,认真贯彻按劳分配的原则,反对平均主义,不断提高员工的工资水平和福利待遇,激发员工的工作热情。在做好思想政治工作的前提下,搞好企业文化建设,增强员工的凝聚力。

二、农村金融机构员工管理的任务

农村金融机构员工管理的基本任务:通过合理地组织劳动,建立科学的劳动关系,正

确贯彻按劳分配原则,使员工的物质文化生活在业务发展的基础上逐步得到改善,充分调动员工的积极性,保证工作效率和经济效益的提高。具体任务是:

第一,合理设计和改进劳动组织。主要是根据业务发展的需要合理设置组织机构,并对已设置的机构根据客观情况的变化认真加以改进。同时科学地组织劳动,把具有不同能力的人与具体的工作岗位适当地结合起来,协调人与人、人与事的关系,发挥每个人在工作中的积极性,推动各项业务经营和管理工作的开展。

第二,合理招收配置劳动力。劳动力的招收和配置是员工管理的首要任务,要根据农村信用社业务的需要,调整人员结构,挖掘劳动潜力,合理有效地使用劳动力。要按照定员和实际需要科学规定条件,面向社会,严格考核,择优公开招收。并根据需要和每个人的特点安排工作,努力做好员工余缺调剂,节约使用劳动力,做到人尽其才,才尽其用,优化劳动组合,提高经济效益。

第三,抓好员工培训,提高员工素质。随着银行、信用社业务的迅速发展,抓好员工队伍的培训,提高员工队伍素质是员工管理的一项根本任务。要重点抓好员工的岗位培训,根据各类人员不同情况,分期分批、有计划地进行岗位知识、技能的训练,同时要更新员工原有业务知识,并要注意政治、文化教育,不断提高员工素质。

第四,正确贯彻按劳分配原则。搞好员工工资福利工作,保证员工的生活逐步有所改善,这是员工管理的一项重要任务。搞好和完善工资福利工作,要正确贯彻按劳分配的原则,坚持多劳多得,少劳少得,奖勤罚懒,奖优罚劣,反对平均主义和收入高低悬殊,在不断提高经济效益的基础上,使员工的生活逐步得到改善。

第五,做好思想政治工作,搞好企业文化建设。通过进行深入细致的思想政治工作,统一员工的思想认识,并通过企业文化建设统一员工的行动,充分调动员工的积极性和创造性,使广大员工始终保持健康向上的情绪,增强主人翁责任感和使命感。

三、农村金融机构员工管理的内容

农村金融机构员工管理的内容概括起来有以下 8 个方面:

1. 机构设置与劳动组织

建立有利于银行、信用社经营活动的组织机构和协调的劳动关系,这是员工管理的一项重要内容。按照经济区域和业务发展前景,本着精简、统一、高效的原则,科学合理设置县联社管理机构和基层信用社机构。同时,又要密切联系实际,合理分工,协作配合,优化组合,有效地组织劳动。

2. 劳动力管理

包括从录用到退离休的全部过程,主要是统筹安排和合理使用劳动力,根据各地区、各信用社的客观需要,有计划按比例地招收和分配劳动力,调整劳动力结构,改革劳动用工制度和劳动管理。

3. 劳动定员管理

通过改善劳动组织开展劳动定员工作,对县级行、社实行定编定员,对基层行、社实行定额定员或定岗定员,充分挖掘劳动潜力,在保证业务需要的前提下,节约、合理、有效

地使用劳动力,提高工作效率。

4. 工资管理

主要是贯彻执行“各尽所能,按劳分配”原则和劳动报酬制度,制定和完善劳动报酬分配形式,建立正常晋级机制,正确实行奖励和津、补贴制度,逐步改善员工生活。

5. 劳动工资计划统计管理

主要是对员工人数计划和工资计划进行管理。编制年、季度、月份员工人数和工资计划,制定有关劳动工资计划管理的规章制度、办法,开展劳动工资统计和分析工作。

6. 教育培训和考核管理

对员工进行专业技能和技能培训,组织劳动竞赛,实行达标上岗,进行劳动纪律教育,全面开展员工考核,认真对员工实施奖惩。

7. 保险福利管理

主要是保护员工的生活和健康,解决员工伤残、疾病、死亡保险,离退休养老保险,生育保险,失业保险和优异保险。采用适当的福利措施,改善员工的工作条件,解决员工工作和生活中的实际问题,解除他们的后顾之忧。

8. 思想政治工作和企业文化管理

建立健全思想政治工作的原则、内容和方法,有效地对员工开展思想政治教育;采取有效措施,塑造适合农村信用社经营管理特点的企业文化,统一员工的思想,规范员工的行为。

四、农村金融机构的劳动用工的形成

农村金融机构的劳动用工是指农村信用社经营管理中使用的各类人员,是农村金融机构经营管理的主体。合理使用劳动用工,实现劳动用工与经营管理的最优组合,调动劳动者的积极性,对整个农村金融机构的发展有着重要的作用。

农村信用社是集体性质的经济组织,劳动用工以集体性质员工为主,但由于我国用工形式的多样性,以及农村信用社一直隶属于银行管理等原因,农村信用社也使用了一部分全民性质的员工。

农村信用社的用工形式主要有:

1. 全民性质的用工

这部分用工的主要来源:①农村信用社管理体制改革的,从农业银行划入县联社和基层信用社的全民性质的员工;②按照国家的有关规定接收的一部分复员、转业军人;③从社会上接收的大中专毕业生;④从农村信用社以外的单位调入的全民性质的员工。全民性质员工,在农村信用社中占 3.5%,在目前的过渡时期,仍按全民性质进行管理。随着合作制改革的不断深化,农村信用社的员工将逐步实行劳动合同制,全民性质将逐渐淡化,向全员劳动合同制过渡,与信用社集体性质的用工一样进行管理。

2. 集体性质的用工

这部分用工主要是信用社自行招收聘用的。1982 年底以前参加农村信用社工作的

员工按集体固定性质的员工进行管理,只减不增。1983年起新增加的信用社员工,一律实行合同制,属集体性质的合同工。合同制员工到期可以辞退,工作需要可续签劳动合同。

3. 临时用工

指由于工作需要,从社会招收的临时性、季节性的员工,招收时根据其所要承担的工作,签订劳动合同,到期辞退。

随着市场经济体制的建立和农村合作金融管理体制改革的不断深入,农村信用社的劳动用工将逐步打破现有各类用工的身份界限,实行全员劳动合同制。劳动合同制度是用人单位与劳动者在平等自愿,协商一致的基础上,通过签定劳动合同,依法确定劳动关系,明确双方的权利和义务,是市场经济条件下新的用人制度。农村信用社、信用联社都是独立的法人,实行劳动合同制具有比较好的条件,同时对于搞活农村信用社的用工制度,理顺用工关系是十分有利的。

五、农村金融机构员工的招收聘用

农村信用社员工的招收聘用是按一定的标准条件和程序,从社会非在职人员中招收聘用员工的工作。这是农村信用社补充员工队伍的一种主要来源。

1. 农村金融机构员工招收聘用的原则

农村信用社员工的招收聘用必须坚持以下原则:

第一,坚持按计划招收聘用的原则。农村信用社招收聘用员工受上级主管部门和地方劳动、人事部门双重领导,招收聘用员工的人数,必须在上级管理机构下达的劳动计划内进行,不得超计划用人。对于违反招工政策,超计划私招乱雇的行为,必须严肃处理。

第二,坚持在内部挖潜调剂的基础上招收聘用的原则。需要增加员工,应首先通过挖掘内部潜力调剂解决,当内部挖潜调剂不能满足业务发展需要时,再从社会上招收。这样,有利于节约劳动力,防止出现人员富余的情况。第三,坚持就地就近招收聘用的原则。劳动力的招收聘用要尽可能就地就近进行,尽量避免远距离异地招收聘用。否则,容易给员工造成两地分居、生活不习惯等困难,不利于员工安心工作。

第四,坚持公开、平等、竞争、择优的原则。为了提高招收聘用员工的质量,在招收聘用时,应坚持面向社会,公开报名,统一考试,德、智、体全面考核,择优招收聘用的办法。这样有利于农村信用社有更大范围的选择余地,招收聘用到合格的员工;有利于员工人尽其才;也有利于抵制“走后门”等各种不正之风。

2. 农村金融机构员工招收聘用的条件和程序

农村信用社招收聘用员工,一般应坚持以下条件:必须坚持四项基本原则,坚持改革开放,拥护党的方针、路线和政策;思想品德好,作风正派,遵纪守法,没有劣迹;热爱农村信用社工作,服从组织分配,能坚持在基层工作,具有高中以上文化程度,身体健康,年龄在 25 岁以下。

招收聘用员工要按照下列程序进行:

(1)发布招收聘用员工简章;(2)受理报名,对报考人员进行资格审查;(3)对审查合

格的人员进行公开考试;(4)对考试合格人员的政治思想、道德品质、工作能力等方面进行考核,考核合格后到指定医院体检。(5)根据考试考核结果提出拟招收聘用人员名单,报地方劳动部门办理聘用手续。

新招收聘用的员工,试用期为一年。试用期满合格的,正式分配工作,不合格的,取消聘用资格。在试用期内,对新招收聘用的员工要进行入社教育,向其介绍农村信用社的基本情况、规章制度、职业道德、员工守则和劳动纪律等。入社教育结束后,再进行3个月的农村信用社业务知识和专业技能的岗前培训。

六、农村金融机构员工的调配

农村信用社员工调配管理是根据农村信用社业务发展的需要,对在职员工进行调动配置,其目的在于保证业务发展对劳动力的需求。搞好员工的调配,是农村信用社员工管理部门的一项重要工作。

1. 农村金融机构员工调配的意义

农村信用社员工调配是按照业务工作需要,通过调整、调剂等方式,把员工安置到适当岗位或改变其隶属关系、工作岗位的一种活动。

(1)做好员工调配工作,可以解决业务发展对员工的需要。不同时期农村信用社的工作任务有所不同,它对于劳动力的条件、数量等要求也不相同。员工管理部门要深入实际,进行调查,研究新情况、新问题,探求新方法,根据不同时期的中心任务,通过及时有效地调配劳动力,能够保证业务发展的需要。

(2)做好员工调配工作,有利于合理、节约使用劳动力。农村信用社在业务经营过程中,由于国家计划的调整和产业结构的变化,业务也随之变化,这样,势必带来人员余缺的不平衡。员工调配是对这种不平衡的调节,使劳动力的配备与业务发展相适应,可以杜绝人员的浪费。

(3)做好员工调配工作,可以改变员工分布不合理的状况。由于农村信用社员工管理没有形成一整套管理体系,目前的员工管理工作还比较薄弱,在员工调配上缺乏经验,使劳动力在投放上事实依据不足,造成地区间、信用社部门间的劳动力布局不合理。通过加强员工调配工作,按照业务发展和有关经济参数,分配和调整员工,余者出,缺者入,富余的人员向缺人的单位流动,可以改变员工布局不合理的状况。

(4)做好员工调配工作,可以帮助员工解决实际困难。由于种种原因,许多信用社都有一部分员工长期夫妻两地分居,这不仅给员工生活带来不少困难,而且对工作也有不利影响。一些大中城市基层信用社的员工,工作地点与家庭居住地点较远,每天上下班路上要花费二三个小时,影响员工休息和工作。此外,还有部分员工由于父母年老患病,身边无人照顾等原因,家庭有这样或那样的特殊困难。通过合理的员工调配,可以帮助员工逐步解决各种困难,解除员工的后顾之忧,增强员工的工作积极性。

2. 农村金融机构员工调配的原则

农村信用社员工的调动是一项细致复杂的工作,政策性强,涉及面广,关系到员工个人作用的发挥和农村信用社业务的发展。因此,员工调动必须遵循以下原则:

第一,农村金融机构员工调动应根据业务发展的要求,首先要保证重点工作、特殊岗位的人才需要。同时要加强业务人员的配备,保证基层一线有足够的员工力量。

第二,要严格按照编制(定员)和各类人员的结构比例调配员工。对于按编制定员缺员的信用社,应尽量从超编信用社调剂解决,解决不了的,除在社会招收聘用补充外,还可以从外单位调入补充,缺多少补多少,不得超过。新建或扩建机构,应由主管单位核定编制后,严格按编制数和各类人员的结构比例招收聘用、调入员工。

第三,员工调动中,要做到知人善任,用其所长。要全面了解需调动员工的情况,根据其不同特点,充分考虑个人的专长及志愿,将其安排到最适合于他工作的岗位上去,做到各得其所、各尽其能,使其长处得到最大限度的发挥。

第四,员工的调动,应按照先内后外,先近后远的原则,主要从本地区、本信用社内调剂解决,尽量减少从外系统调入。对外系统调入的员工,要严格坚持条件,确保调入的员工能够适应农村信用社工作的需要。

第五,要注意解决员工实际困难。员工调动工作除了根据工作需要调剂余缺外,对于解决员工身边无子女照顾、夫妻两地分居、上下班路途较远等方面的困难,要给予足够的重视,尽量照顾调动。

第六,员工调动要坚持合理流向。一般大城市就中小城市,内地就边疆,管理层就基层,员工力量较强的社就比较弱的社的原则。对符合员工调动流向的调动要给予积极支持。

3. 农村金融机构员工调动的形式

(1)信用社之间和本信用社部门之间调动。信用社之间员工的调动,主要根据工作需要、个人特长和要求,由县联社人事部门提出意见,经县联社领导班子讨论决定,由人事部门与本人谈话,然后填写员工调动审批表,签章办理调动手续。本信用社部门之间调整,由信用社主任决定,填写岗位变动表,报县联社备案。

(2)员工跨省、地、县农村信用社内部之间调动。在调动前,要向调动员工说明调动的有关政策和调动的理由,使其服从工作需要,愉快地接受组织上的安排与调动。对个人要求调动的员工,也要分析其调动的理由,属于合理要求的,应允许其调动。员工跨省、地、县农村信用社内部之间调动,按员工管理权限,由调动双方管理机构进行协商,商妥后,填写员工调动呈报表并签章,办理有关调动手续。

(3)与农村信用社以外单位之间员工的调动。与农村信用社以外单位之间员工的调动是农村信用社与其他机关、企、事业单位之间的员工调动。包括信用社员工调往外单位和其他单位调入信用社的员工。与农村信用社以外单位之间的员工调动,按员工管理权限,由调动双方管理机构进行协商,商妥后,填写员工调动呈报表并签章,办理有关调动手续。

七、农村金融机构员工的奖惩

奖惩是奖励和惩罚的简称,是加强农村信用社内部管理的一项重要措施。对农村信用社员工实行奖惩,主要是为了增强员工的主人翁责任感,调动员工的积极性,维持正常