

中国现代银行核心竞争力培育 与创新运营成功模式全集

模式四·中国现代银行

组织设计、员工培训任用与团队激励
成功模式

ZUZHI SHEJI YUANGONG PEIXUN RENYONG YU TUANDUI JILI
CHENGGONG MOSHI

总主编 詹向阳 宋先平 方建文

哈尔滨地图出版社

哈尔滨

中国现代银行核心竞争力培育 与创新运营成功模式全集

ZHONGGUO XIANDAI YINHANG HEXIN JINGZHONGLI PEIYU
YU CHUANGXIN YUNYING CHENGGONG MOSHI QUANJI

模式四 中国现代银行组织设计、员工培训 任用与团队激励成功模式

詹向阳 宋先平 方建文 主 编

第 三 册

哈尔滨地图出版社
·哈尔滨·

中国现代银行核心竞争力培育 与创新运营成功模式全集

模式四 中国现代银行组织设计、员工 培训任用与团队激励成功模式

总 目 录

第一部分 现代商业银行战略管理 与组织设计创新体系

- 第一编 入世后金融人才竞争与现代商业银行人力资源管理
- 第二编 入世后现代商业银行人力资源战略管理与战略规划
- 第三编 金融全球化下的商业银行组织创新与创建学习型组织
- 第四编 现代商业银行的组织机构设计实务与模式
- 第五编 现代商业银行岗位设置及职务设计实务与模式

第二部分 现代培训理论模式与商业 银行员工培训操作实务

- 第六编 现代商业银行员工培训的基础理论
- 第七编 现代商业银行员工培训实务与技巧
- 第八编 现代商业银行中高层管理人员卓越领导力培训实务
- 第九编 现代商业银行培训课程设计及案例教学分析

第三部分 商业银行人力资源核心管理 与银行高级人员任职资格管理

- 第十编 商业银行人员的招聘、面试、录用及其规范操作
- 第十一编 商业银行人力资源成本优化与绩效考核操作实务
- 第十二编 商业银行高级管理人员任职资格管理操作规范
- 第十三编 商业银行劳动关系解构与人力资源管理诊断
- 第十四编 商业银行人力资源管理制度与管理表格
- 第十五编 现代商业银行激励机制之一——激励机制与激励艺术
- 第十六编 现代商业银行激励机制之二——薪酬设计体系、福利与保险制度
- 第十七编 现代商业银行激励机制之三——员工持股计划
- 第十八编 现代商业银行激励机制之四——股票期权激励

第四部分 现代商业银行团队建设、 团队沟通与企业文化运作模式

- 第十九编 现代商业银行团队建设操作实务
- 第二十编 现代商业银行企业文化与企业精神培育实务操作
- 第二十一编 华尔街银行家风采录
- 附录编 我国商业银行人事管理相关法律法规

模式四 中国现代银行组织设计、员工 培训任用与团队激励成功模式

第三册目录

第三章 现代商业银行绩效考评操作	(1197)
第一节 人力资源、绩效评价概述	(1197)
一、绩效评价系统	(1197)
(一)什么是绩效评价	(1197)
(二)绩效评价的重要性	(1198)
(三)绩效评价的目标	(1199)
(四)绩效评价的地位和作用	(1199)
(五)绩效评价的内容	(1199)
(六)绩效评价的原则	(1200)
二、绩效评价程序	(1200)
(一)绩效评价的目的及层次水平	(1201)
(二)绩效评价的标准体系及范围	(1202)
(三)绩效评价的组织、整理及效果评估	(1202)
三、绩效评价方法	(1204)
(一)绩效评价方法选择依据	(1204)
(二)绩效评价方法	(1204)
四、精典案例——英国商业银行的员工评估	(1206)
(一)评估原则	(1207)
(二)评估的方法和程序	(1207)
(三)评估的标准和内容	(1207)
第二节 商业银行绩效考评体系	(1207)
一、商业银行考评体系	(1208)
(一)盈利性指标	(1208)
(二)流动性指标	(1209)
(三)风险指标	(1211)

二、绩效考评方法	(1212)
(一)比率分析法	(1212)
(二)杜邦分析法	(1214)
第四章 商业银行人力资源绩效考评操作	(1216)
第一节 商业银行人力资源考评概述	(1216)
一、商业银行人力资源	(1216)
(一)商业银行人力资源的含义	(1216)
(二)商业银行人力资源开发与管理的含义	(1216)
(三)商业银行人力资源开发与管理的特點	(1217)
二、商业银行人力资源考评操作	(1218)
(一)商业银行人力资源考评	(1218)
(二)商业银行人力资源考评的目的	(1218)
(三)商业银行人力资源考评的程序	(1219)
第二节 商业银行人力资源绩效考评方法与技术	(1220)
一、绩效考评的主要方法	(1220)
(一)排列法	(1220)
(二)等级法	(1220)
(三)因素比较法	(1221)
(四)自我——他人评估法	(1221)
二、人力资源考核技术	(1222)
(一)银行人才考核的方式与内容	(1222)
(二)业绩评价过程中的常见错误	(1225)
第三节 人力资源绩效的心理学分析	(1227)
一、人力资源绩效的心理学分析	(1227)
(一)管理心理学模式	(1227)
(二)需求层次理论	(1228)
(三)动机发展理论	(1230)
(四)挫折理论	(1230)
二、绩效心理学分析的运用——激励	(1232)
(一)激励的主要思想	(1232)
(二)激励的类型和方法	(1233)
(三)激励与业绩评价	(1233)
第四节 世界各国商业银行绩效考评体系	(1234)
一、美国商业银行绩效考评	(1234)
(一)美国商业银行绩效考评制度的主要优点	(1234)
(二)美国商业银行绩效考评制度的主要缺点	(1234)
二、日本商业银行绩效考评	(1234)
三、新加坡商业银行绩效考评	(1235)

(一)评估内容	(1235)
(二)谁来评估	(1235)
(三)评估做法	(1235)
(四)评估比较	(1235)
(五)评估应用	(1235)
四、德国商业银行绩效考评	(1236)
五、加拿大商业银行绩效考评	(1236)
【专家论谈】	(1236)
人力资源绩效评价相关问题研究	(1236)
高绩工作体系与提高商业银行的竞争优势	(1242)
【银行家说】	(1248)
员工教育培训也要实行全面成本管理	(1248)
论国有金融企业劳动分配制度改革	(1251)
关于改进人民银行行员考核办法的思考	(1255)
【本土探索】	(1258)
资源配置科学化	(1258)
粤高速推行“一岗一表”能力绩效管理模式	(1258)
切快考核 分类管理	(1262)
人行大悟县支行推行人本行为绩效管理	(1262)
科学考评 客观体现	(1263)

第十二编 商业银行高级管理人员 任职资格管理操作规范

第一章 国有独资商业银行高级管理人员任职资格管理操作规	(1266)
第一节 国有独资商业银行高级管理人员任职资格	(1266)
一、国有独资商业银行的发展及其对管理人员任职资格的影响	(1266)
(一)国有独资商业银行的发展	(1266)
(二)国有独资商业银行发展对我国现行任职资格的影响	(1268)
二、国有独资商业银行高级管理人员任职资格规定	(1268)
(一)任职资格标准	(1268)
(二)任职资格否定	(1269)
第二节 国有独资商业银行高级管理人员任职资格审核与管理	(1270)
一、国有独资商业银行高级管理人员任职资格审核与管理的极限归属	(1270)
二、国有独资商业银行高级管理人员任职资格审核与管理程序	(1270)
(一)核准制高级管理人员任职资格审核与管理程序	(1270)

(二)备案制高级管理人员任职资格审核与管理程序	(1271)
(三)任免决定抄送	(1271)
(四)任职变动对任职资格的影响	(1271)
三、国有独资商业银行高级管理人员任职资格档案的管理	(1272)
(一)档案管理能力	(1272)
(二)特殊专档要求	(1272)
第三节 国有独资商业银行高级管理人员任职资格取消	(1272)
一、违法行为任职资格取消	(1272)
二、经营不善任职资格取消	(1273)
三、已任职高级管理人员资格取消	(1273)
四、任职资格申复	(1273)
五、国有独资商业银行如何选拔开拓型高级管理人员	(1273)
(一)选择管理者的决策层本身要具有开拓精神	(1273)
(二)区分开拓型管理者心理品质的主次,求全责备	(1274)
(三)克服成见效应,防止偏见	(1274)
第二章 股份制商业银行高级管理人员任职资格管理、操作、规范	(1275)
第一节 股份制商业银行高级管理人员任职资格	(1275)
一、任职资格标准	(1275)
二、任职资格否定	(1276)
第二节 股份制商业银行高级管理人员任职资格审核与管理	(1276)
一、股份制商业银行高级管理人员任职资格审核与管理的权限归属	(1277)
二、股份制商业银行高级管理人员任职资格审核与管理程序	(1277)
(一)核准制高级管理人员任职资格审核与管理程序	(1277)
(二)备案制高级管理人员任职资格审核与管理	(1277)
(三)任免资料报送	(1278)
(四)任职变动对任职资格的影响	(1278)
三、股份制商业银行高级管理人员任职资格档案的管理	(1278)
(一)档案管理能力	(1278)
(二)特殊专档要求	(1278)
第三节 股份制商业银行高级管理人员任职资格取消	(1279)
一、股份制商业银行违法行为任职资格取消	(1279)
二、股份制商业银行因经营不善任职资格取消	(1279)
三、股份制商业银行已任职人员任职资格取消	(1280)
四、任职资格申复	(1280)
第三章 城市商业银行高级管理人员任职资格管理操作	(1281)
第一节 城市商业银行高级管理人员任职资格	(1281)
一、城市商业银行高级管理人员任职资格标准	(1281)

二、城市商业银行高级管理人员任职资格否定	(1282)
第二节 城市商业银行高级管理人员任职资格审核与管理	(1282)
一、城市商业银行高级管理人员任职资格审核与管理的权限归属	(1282)
二、城市商业银行高级管理人员任职资格审核与管理程序	(1283)
(一)核准制高级管理人员任职资格审核与管理程序	(1283)
(二)备案制高级管理人员任职资格审核与管理程序	(1283)
(三)任职变动对城市商业银行高级管理人员任职资格变动的影响	(1284)
第三节 城市商业银行高级管理人员离任审计	(1284)
一、离任审计要求	(1284)
二、离任审计报告	(1284)
第四节 城市商业银行高级管理人员任职资格取消	(1285)
一、城市商业银行高级管理人员因违法行为任职资格取消	(1285)
二、城市商业银行高级管理人员因经营不善任职资格取消	(1285)
三、城市商业银行已任职高级管理人员任职资格取消	(1285)
五、任职资格申复	(1286)
第五节 城市商业银行高级管理人员任职资格档案管理	(1286)
一、档案管理的意义	(1286)
二、档案管理的内容	(1286)
三、档案的保管	(1287)
四、特殊专档管理	(1287)
第四章 地级市城市信用社高级管理人员任职资格管理人员任职资格管理操作规范	(1289)
第一节 地级市城市信用社高级管理人员任职资格	(1289)
一、地级市城市信用社高级管理人员任职资格标准	(1289)
二、地级市城市信用社高级管理人员任职资格否定	(1290)
第二节 地级市城市信用社高级管理人员任职资格审核与管理	(1290)
一、地级市城市信用社高级管理人员任职资格审核与管理的权限归属	(1290)
二、审核与管理程序	(1291)
(一)核准制	(1291)
(二)备案制	(1291)
三、任职变动资格审核与档案管理	(1291)
(一)任职变动与任职资格变动	(1291)
(二)资格审核与档案管理	(1292)
第三节 地级市城市信用社高级管理人员任职资格离任审计	(1293)
一、离任审计要求	(1293)
二、离任审计报告	(1293)
第四节 地级市城市信用社高级管理人员任职资格取消	(1294)
一、任职资格取消的原因	(1294)

(一)因违法行为而导致的资格取消	(1294)
(二)因经营不善而导致的资格取消	(1294)
(三)已任职高级管理人员资格取消	(1294)
二、任职资格取消形式	(1294)
三、任职资格申复	(1294)
【专家论坛】	(1294)
高管人员任职资格管理的问题及对策	(1294)
商业银行高级管理人员任职资格并不能决定一切	(1296)
加强对高级管理人员任职资格的审查	(1301)
强化对金融机构高管人员监管	(1303)
加强金融机构高管人员任职资格管理	(1304)
金融高管人员监管待完善	(1306)
【银行家说】	(1307)
认真执行任职资格管理办法 提高高级管理人员素质	(1307)
切实加强金融机构高级级管理人员任职资格管理	(1309)
严把管理人员“准入”关 努力创建金融安全区	(1309)
【本土探索】	(1312)
完善金融机构高级管理人员任职资格监管体系的思考	(1312)
人行鄂州中支对农信高管人员实行人本监管	(1316)
突出以人为本	(1316)
改变“只批不管”现状	(1317)
人行石家庄中支强化农信社高管人员监管	(1317)
博士行长状告中国人民银行	(1318)

第十三编 商业银行劳动关系解构 与人力资源管理诊断

第一章 商业银行劳动合同分析	(1323)
第一节 劳动合同制度概述	(1324)
一、劳动合同的含义	(1324)
二、劳动合同的特征	(1324)
(一)劳动合同的当事人双方是特定的	(1324)
(二)法律保障求职者与招工单位通过相互选择确定合同当事人	(1325)
(三)求职者与招工单位签订劳动合同后,双方形成管理关系	(1325)
(四)劳动合同的目的是为了完成劳动过程	(1325)
(五)劳动合同在一定条件下,往往涉及第三者的物质利益	(1325)
第二节 劳动合同的订立	(1325)

一、劳动合同订立的概念	(1325)
二、劳动合同订立的原则	(1326)
(一)合法原则	(1326)
(二)平等自愿原则	(1326)
(三)协商一致原则	(1326)
三、劳动合同的形式	(1326)
四、劳动合同的内容	(1327)
(一)合同期限	(1327)
(二)工作内容	(1327)
(三)劳动保护和劳动条件	(1327)
(四)劳动报酬	(1327)
(五)劳动纪律	(1328)
(六)合同终止条件	(1328)
(七)违约责任	(1328)
五、劳动合同订立的程序	(1329)
(一)招收录用	(1329)
(二)签订劳动合同	(1330)
六、劳动合同的法律效力	(1331)
(一)劳动合同的有效	(1331)
(二)劳动合同的无效	(1331)
七、订立劳动合同应注意的问题	(1333)
(一)当事人双方首先应衡量本身是否具备招工和应招的条件	(1333)
(二)订立合同时,既要根据法律,又要结合实际	(1333)
(三)劳动合同的内容要繁简得当	(1333)
(四)劳动合同中的语言表达要力求准确、清晰	(1334)
(五)劳动合同责任规定要明确	(1334)
(六)合同签订日期和生效日期要明确	(1334)
第三节 劳动合同的履行	(1334)
一、劳动合同履行的概念	(1334)
二、劳动合同履行的原则	(1334)
(一)劳动合同全面履行原则	(1334)
(二)劳动合同亲自履行原则	(1334)
(三)劳动合同协作履行原则	(1335)
(三)劳动合同特殊原则	(1335)
第四节 劳动合同的变更、解除和终止	(1336)
一、劳动合同的变更	(1336)
(一)变更原因	(1336)
(二)变更条件	(1337)
(三)变更程序	(1337)

(四)变更类别	(1337)
二、劳动合同的解除	(1338)
(一)劳动合同解除的含义和种类	(1338)
(二)劳动合同的解除条件	(1339)
(三)劳动合同的解除程序	(1343)
三、劳动合同的终止	(1344)
(一)劳动合同终止的含义和事由	(1344)
(二)劳动合同终止的法律后果	(1345)
(三)与劳动合同终止相联系两种情况	(1347)
第五节 集体合同	(1348)
一、集体合同的概念	(1348)
二、集体合同与劳动合同的区别	(1348)
(一)主体不同	(1349)
(二)内容不同	(1349)
(三)约束的对象不同	(1349)
(四)签订的程序不同	(1349)
(五)法律效力不同	(1349)
三、集体合同的内容	(1349)
(一)标准条款	(1349)
(二)目标条款	(1349)
(三)程序条款	(1349)
四、集体合同的种类	(1350)
五、集体谈判和集体合同	(1350)
六、集体合同签订程序	(1351)
七、我国实行集体合同制度的意义	(1351)
(一)劳动关系主体利益分化必然要求建立集体合同制度	(1351)
(二)社会主义国家保护劳动者权益必然要通过集体合同来实现	(1351)
(三)集体合同制度是实现社会稳定的有效途径	(1352)
八、集体合同的效力	(1352)
(一)对集体合同关系人的约束力	(1352)
(二)对劳动合同当事人的约束力	(1352)
(三)集体合同对地域或产业的效力范围	(1352)
(四)集体合同适用的时间效力	(1353)
九、商业银行集体合同	(1353)
第六节 劳动合同标准范本	(1354)
一、合同制工人招聘合同	(1354)
二、中外合资企业劳动合同	(1356)
三、聘请外籍工作人员合同	(1357)
四、×××公司集体合同	(1358)

第二章 商业银行劳动关系解构	(1366)
第一节 商业银行劳动关系系统论	(1366)
一、劳动关系的含义	(1366)
二、系统论下看劳动关系	(1367)
(一)劳动关系系统的基本要素是以个体或群体身份出现的人	(1367)
(二)劳动关系系统是一个开放系统	(1367)
(三)劳动关系是一个复合系统	(1367)
(四)劳动关系是以人的劳动活动	(1367)
三、劳动关系的性质	(1367)
(一)劳动关系的基本属性——社会经济关系	(1368)
(二)劳动关系的重要特征——社会契约关系	(1368)
四、劳动关系系统的特点	(1368)
(一)劳动行为是连强劳动关系主体各方的纽带	(1369)
(二)劳动自然要素的发展是劳动社会要素变化发展的基础和条件	(1369)
(三)劳动关系系统有着精神的、心理的联系	(1369)
(四)劳动关系系统是一个有着主动精神和创造精神的有机体	(1369)
五、我国现阶段劳动关系的特点	(1369)
(一)劳动关系的类型多样化	(1369)
(二)不同类型的劳动关系发展有一定的趋同性	(1369)
(三)劳动关系的双方当事人的利益冲突趋于明显	(1370)
(四)劳动立法越来越受到重视	(1370)
六、商业银行劳动关系	(1370)
七、建立我国新型的劳动关系模式	(1370)
(一)实行如何协约制度,实现劳动关系契约化	(1371)
(二)充分发挥企业工会的作用,实现劳动关系自主化	(1371)
(三)健全劳动立法,加快我国劳动关系的法制化	(1371)
第二节 劳动关系的基本要素	(1371)
一、就业主体——劳动者群体	(1371)
(一)基本观点	(1371)
(二)非公有制企业中劳动关系的特点	(1372)
(三)工会组织——劳动者利益的代表	(1372)
二、用工主体——经营者群体	(1374)
(一)经营者群体的含义	(1374)
(二)我国的经营管理者群体	(1374)
(三)经营管理方的组织——资方协会	(1374)
三、政府及劳动部门	(1375)
四、整体优化的劳动系统	(1376)
第三节 劳动争议及处理实务	(1376)

一、劳动争议的含义	(1376)
(一)劳动争议必须发生在劳动关系的双方当事人之间	(1376)
(二)劳动争议的内容必须是劳动法调整的范围	(1377)
(三)争议表现为因不同主张和要求而作出的意思表示	(1377)
二、劳动争议的内容	(1377)
(一)劳动力安置、配置争议	(1377)
(二)劳动合同争议	(1377)
(三)劳动报酬争议	(1377)
(四)劳动保护争议	(1377)
(五)劳动保险争议	(1378)
(六)处罚争议	(1378)
三、劳动争议的特点	(1378)
(一)有特定的争议内容	(1378)
(二)有特定的争议当事人	(1378)
(三)有特定的争议手段	(1378)
四、引发劳动争议的原因	(1378)
(一)劳动关系模式的转化还未完成	(1379)
(二)劳动关系主体还未完全进入角色	(1379)
(三)工会组织应有的地位和作用还没有充分发挥出来	(1379)
(四)政府职能转换还未完成	(1379)
(五)良性运行的各种有效机制还未建立起来	(1379)
五、劳动争议的处理	(1380)
(一)劳动争议处理的方法	(1380)
(二)商业银行劳动争议的处理原则	(1380)
(三)劳动争议的处理程序	(1381)
第四节 劳动关系成功运作方略	(1384)
一、成功劳资运作	(1384)
(一)劳资合作的最佳途径——有限度的员工决定权	(1384)
(二)用自律自制的方式化解纠纷	(1384)
(三)让劳资伙伴关系发挥作用	(1384)
(四)劳资——体、产业自治	(1385)
二、成功制度	(1386)
(一)新加坡的劳动关系协调模式	(1386)
(二)美国的“有目的地改善劳资关系”实验	(1387)
(三)美国的产业化社区劳资委员会	(1388)
第三章 现代商业银行工会组织与职工民主管理	(1389)
第一节 西方商业银行工会管理与我国商业银行工会组织	(1389)
一、西方商业银行工会	(1389)

二、我国商业银行工会组织	(1389)
(一)工会立法	(1389)
(二)工会的性质	(1391)
(三)工会的地位	(1391)
(四)工会的作用	(1391)
第二节 新时期我国商业银行工会	(1392)
一、工会的职能	(1392)
二、我国商业银行民主管理制度	(1393)
(一)民主管理概述	(1393)
(二)商业银行职工代表大会制度	(1393)
第四章 商业银行人力资源管理诊断	(1394)
第一节 商业银行人力资源管理诊断的准备及内容	(1394)
一、人力资源管理诊断准备	(1394)
二、人力资源管理诊断的基本内容	(1395)
(一)人力资源管理方针及组织诊断	(1395)
(二)人事考核诊断	(1395)
(三)能力开发和教育训练诊断	(1396)
(四)工资诊断	(1397)
(五)人际关系诊断	(1398)
(六)计划功能诊断	(1398)
第二节 商业银行人力资源管理诊断的基本方法	(1399)
一、调查问卷法	(1399)
二、量表调查法	(1399)
三、面谈	(1400)
四、统计分析法	(1401)
五、个案分析法	(1401)
六、图象描绘法	(1401)
七、特尔斐催化法	(1401)
第三节 商业银行人力资源管理诊断的典型实例	(1402)
一、可笑的面试	(1402)
二、晋升管理的主要问题	(1403)
(一)职务岗位的不足	(1403)
(二)管理职务要求能力、作用的变化	(1403)
三、领导的错误	(1403)
(一)率先垂范的弊病	(1403)
(二)以貌取人	(1403)
(三)反理性的世俗偏见	(1404)
(四)不良领导画像	(1404)

四、选拔录用模式的弊端	(1406)
(一)形式单一	(1407)
(二)权力过分集中	(1407)
(三)录用过程封闭	(1407)
五、绩效考核偏差	(1407)
(一)考核方式的偏颇	(1407)
(二)业绩评核错误类型	(1407)
(三)误差的表现及原因	(1408)
(四)校正的方法	(1409)
六、计划失误	(1409)
(一)对计划工作拖延推诿	(1409)
(二)把计划研究工作和计划本身混淆了	(1409)
(三)未能拟出和实施健全的策略	(1409)
(四)缺乏有意义的目标要求	(1409)
(五)低估计划工作前提条件重要性	(1410)
(六)看不清计划的类别有多少种	(1410)
(七)看不到计划工作是一个理性的过程	(1410)
(八)过分地信赖经验	(1410)
(九)未能用好关于限制因素的原则	(1410)
(十)缺少最高主管部门的支持	(1410)
(十一)缺乏明确的授权	(1410)
(十二)缺乏适当的控制技术和信息资料	(1410)
(十三)抵制变革	(1410)
七、战略实施盲区	(1411)
八、规划误区与问题	(1412)
(一)导致劳动人事管理工作的表面化、简单化与机械化	(1412)
(二)“物化式”的劳动人事管理,造成目前人才交流中的“两张皮”	(1413)
(三)“物化型”的劳动人事管理,造成人力资源的浪费	(1413)
九、士气低落的原因	(1413)
(一)控制过严	(1413)
(二)工作标准不合理	(1413)
(三)管理水平低	(1414)
(四)工作评价不到位	(1414)
(五)缺乏沟通	(1414)
(六)没有工作地位	(1414)
(七)不公平对待	(1414)
(八)缺乏对管理的信任	(1414)
(九)缺乏工作认可	(1414)
(十)薪金制度不合理	(1414)

(十一)无安全感	(1414)
(十二)提升政策模糊	(1414)
(十三)干好干坏一个样	(1414)
【专家论坛】	(1415)
劳动人事十大政策出台 劳动者获得更多保护	(1415)
正视新的劳资关系	(1419)
【银行家说】	(1420)
把工会工作做得更有声色	(1420)
深化国有商业银行“三项制度”改革	(1423)
国有商业银行的员工退出机制	(1424)
工会是改革兴行的主力军	(1424)
【本土探索】	(1429)
打开退出通道 工行全面实施《解除违规违纪员工劳动合同的规定》	(1429)
湖北大胆改革破“四铁”	(1430)
让“混事官”“太平官”混不下去	(1430)
新劳动合同规定带来十大“利好”消息	(1431)
新劳动合同规定的八大提醒	(1433)

第十四编 商业银行人力资源标准 管理制度与管理表格

第一章 商业银行人事管理及人事管理制度	(1435)
第一节 商业银行人事管理导论	(1435)
一、人事管理概述	(1435)
(一)人事及人事关系	(1435)
(二)人事管理	(1436)
二、商业银行的人事管理	(1439)
(一)商业银行员工的挑选与任用	(1439)
(二)商业银行的业务制度与规则	(1439)
(三)商业银行人事管理办法	(1440)
(四)商业银行人事管理应注意的问题	(1440)
第二节 商业银行人事管理的原则、地位和作用	(1441)
一、商业银行人事管理的原则	(1441)
(一)商业银行用人原则	(1441)
(二)商业银行劳动制度原则	(1442)
(三)商业银行分配制度原则	(1442)
二、商业银行人事管理的地位	(1442)