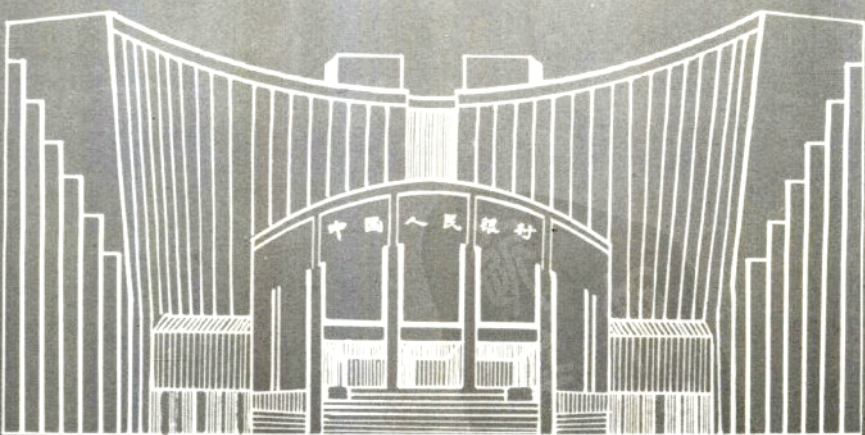


金融人事工作概要

中国人民银行人事司 编著



中国金融出版社

金融人事工作概要

中国人民银行人事司 编著

主 编：李殿君

副主编：张解东 单建生
郭利根 李绍周

中国金融出版社

(京)新登字 142 号

责任编辑: 张也男

图书在版编目(CIP)数据

金融人事工作概要/中国人民银行总行人事司编. —北京:中国金融出版社, 1994. 12

ISBN 7-5049-1364-2

I. 金…

II. 中…

III. 金融机构—人事管理—中国

IV. F832. 3

出版发行: 中国金融出版社

社址: 北京广安门外小红庙南街 3 号

邮编: 100055

经销: 新华书店

印刷: 沈阳市商标印刷厂

开本: 850 毫米×1168 毫米 1/32

印张: 14.125

字数: 400 千字

版次: 1995 年 1 月第 1 版

印次: 1995 年 1 月第 1 次印刷

印数: 21800

定价: 25.80 元

编委会名单

顾问：周正庆

主编：李殿君

副主编：张解东 单建生 郭利根 李绍周

编委（按姓氏笔画为序）：

王珂 史政 李绍周 李殿君 刘喜英

刘新昌 庄大斌 吴荷生 陈平 陈建香

张凤鸣 张解东 单建生 呼和少布 周建国

武亚越 郭利根 顾振荣 谢凝 翟晓华

常务编委刘新昌 刘喜英 谢凝 陈平

序 言

周正庆

建立社会主义市场经济体制，加快把我国建设成为社会主义现代化国家，需要现代化的管理。科学管理出效益、出速度、出财富。人事管理是国家和社会管理的重要组成部分，提高人事管理水平，增强人事管理的科学性，充分发挥人事管理的效能，是现代社会进步所不可缺少的。

人事管理政策性强，涉及面广，做好这项工作，必然要求从事人事管理工作的同志们，坚持党的干部路线，积极地、创造性地贯彻执行党的人事工作方针、政策，掌握人事管理工作的特点及其规律，不断学习，勇于探索，进一步提高自身的政治、业务素质，提高管理水平，以适应改革开放新形势下人事管理工作的要求。

《金融人事工作概要》一书的出版，是金融界人事管理工作中一件有意义的事。新中国的金融事业已走过四十六年的光辉历程。几十年来，金融系统为我国经济发展作出了巨大贡献。金融系统成就显著，人事部门功不可没。正是由于人事部门在各级党组织的领导下，千方百计地选好、用好、管好人才，从而才保证有一支思想作风较好，业务素质较高的金融职工队伍。为金融体制改革的顺利进行提供了可靠的组织保证。《金融人事工作概要》是对人民银行人事管理工作几十年实践经验的总结，它的问世，对进一步规范人事工作，提高工作效率和质量是很有意义的。

该书具有以下特点：主要由中央银行人事部门负责人主笔；与金融体制改革紧密结合；内容较全面，重点较突出，实际操作性强；书中附录资料翔实可靠。对金融战线的广大管理者，特别是对人事工作者来说，是一本实用性较强的参考书和工具书。我希望这本书的出版，能够为乐意学习和研究金融人事管理工作的同志起到向导和参考的作用。

1994年9月25日

33M28/34

目 录

序 言

认真贯彻党的十四届四中全会决定

扎扎实实做好新时期的金融人事工作

——本书编委访周正庆同志谈话录 1

第一章 积极稳妥地进行人事劳动制度改革 为金融体制改革和金融事业发展服务

- 第一节 人事劳动制度改革是金融体制改革的重要保障 16
- 第二节 人事劳资制度改革的指导思想和基本思路 19
- 第三节 加强干部队伍建设, 保障各项改革顺利实施 22
- 第四节 切实加强党对人事制度改革的领导 25

第二章 中国人民银行机构沿革

- 第一节 中国人民银行机构体系 26
- 第二节 中国人民银行机构现状 34

第三章 编制与劳动计划管理

- 第一节 编制管理的性质及重要意义 46
- 第二节 中国人民银行机构编制管理概况 48
- 第三节 编制工作的基本方针 51
- 第四节 编制管理的原则和方法 52
- 第五节 劳动计划概述 55
- 第六节 劳动计划的内容 56

第四章 考试录用

第一节	考试录用制度的产生及发展	62
第二节	考试录用的原则和录用方式	68
第三节	考试的种类和范围	71
第四节	考试的方式和内容	73
第五节	考试录用工作的程序	75
第六节	新录用人员的试用及培训制度	82

第五章 干部调配

第一节	干部调配的概念、意义和任务	84
第二节	干部调配的基本原则	85
第三节	干部调配的范围和条件	85
第四节	干部调配的基本程序	86
第五节	干部调配的主要内容	86

第六章 职工培训

第一节	职工培训的概念和意义	103
第二节	职工培训的任务和原则	106
第三节	职工培训的内容和种类	108
第四节	职工培训的形式和程序	111
第五节	职工派出国外培训	113
第六节	职工培训工作的改进	116

第七章 考核与任免

第一节	考核与任免概述	119
第二节	考核工作中应坚持的原则	121
第三节	考核的对象、依据、内容、程序和方法	123
第四节	任免制度与任免原则	126

第五节	任免依据和权限·····	128
第六节	任免程序和手续·····	129

第八章 奖 惩

第一节	奖惩的概念和意义·····	137
第二节	奖励制度的内容·····	140
第三节	惩戒制度的内容·····	148

第九章 辞职与辞退

第一节	职工辞职与辞退概述·····	160
第二节	关于辞职的有关规定·····	162
第三节	关于辞退的有关规定·····	165

第十章 系统干部管理

第一节	银行系统干部管理体制的演变·····	171
第二节	改革开放以前人民银行系统干部管理·····	173
第三节	改革开放以来人民银行系统干部管理·····	175

第十一章 科技干部管理

第一节	科技干部管理概述·····	185
第二节	专业技术职务评聘管理·····	188
第三节	科技干部队伍的发展情况·····	197
第四节	金融人才专家的选拔·····	198
第五节	建立知识分子的疗养、体检制度，提高知识分子待遇 ·····	200

第十二章 外派干部管理

第一节	外派干部管理的概念·····	201
第二节	外派干部管理的依据和内容·····	202

第三节	外派干部管理制度·····	204
第四节	外派干部的审批、审查权限·····	210
第五节	外派干部的审批程序·····	211

第十三章 离休、退休干部管理

第一节	干部退休与离休的含义·····	216
第二节	干部退休制度的发展与完善·····	217
第三节	干部离退休条件·····	221
第四节	老干部管理·····	223

第十四章 专业技术职务评聘

第一节	专业技术职务评聘概述·····	232
第二节	人民银行的业务技术职称评定·····	234
第三节	改革职称评定制度·实行专业技术职务聘任制·····	238
第四节	专业技术职务任职资格考試·····	243

第十五章 工资管理

第一节	工资管理概述·····	246
第二节	工资制度的分类·····	249
第三节	人民银行总行工资制度及其管理·····	255
第四节	行员等级工资制度及其管理·····	264

第十六章 劳动保险与职工福利

第一节	劳动保险·····	280
第二节	劳动保险待遇的主要项目·····	281
第三节	关于劳动保险待遇的几个问题·····	286
第四节	职工福利·····	289

第十七章 人事档案管理

第一节	人事档案管理概述	295
第二节	人事档案管理的工作环节	298
第三节	人事档案管理的步骤和程序	305
第四节	档案管理人员的业务素质要求	307

第十八章 人事信息与统计

第一节	人事信息	311
第二节	人事统计	318

第十九章 人事监督

第一节	人事监督的概念和作用	329
第二节	人事监督的原则	332
第三节	人事监督的内容	333
第四节	人事监督的种类	336
第五节	人事监督的一般过程	339

第二十章 人事干部队伍建设

第一节	人事干部的素质	341
第二节	人事干部的培养	345
第三节	人事干部的管理	352

第二十一章 人事工作的几个关键问题

第一节	党的基本路线是做好人事工作的根本指导思想	355
第二节	加强党对人事工作的领导是做好人事工作的可靠保证	357
第三节	加强各级领导班子的建设是搞好人事工作的核心	357
第四节	加强队伍建设是搞好人事工作的基础	362

第五节	加强制度建设是搞好人事工作的重要条件·····	364
第六节	积极稳妥地进行人事制度改革，是推动人事工作 不断发展的正确途径·····	364

第二十二章 国家主要银行和保险机构简介

第一节	中国人民银行·····	367
第二节	中国工商银行·····	369
第三节	中国农业银行·····	370
第四节	中国银行·····	373
第五节	中国人民建设银行·····	375
第六节	中国投资银行·····	378
第七节	中国交通银行·····	379
第八节	中国国家开发银行·····	382
第九节	中国进出口银行·····	384
第十节	中国农业发展银行·····	386
第十一节	中国人民保险公司·····	388
附录一：	中国人民银行历任行长、副行长名单·····	389
附录二：	中国人民银行总行人事司（局）历届正副司局长名单 ·····	393
附录三：	中国人民银行各省、自治区、直辖市分行历任行长、 副行长名单·····	394
附录四：	金融人事工作大事记·····	421
附录五：	金融人事工作重要统计资料·····	442
后 记	·····	455

认真贯彻党的十四届四中全会决定扎扎实实做好新时期的金融人事工作

——本书编委访周正庆同志谈话录

中国人民银行党组书记、副行长周正庆同志对干部人事工作非常重视。为了提高《金融人事工作概要》一书的质量，在编写过程中，本书编委就如何做好干部人事工作问题采访了本书顾问周正庆同志。

编委：周行长，您是一位在领导岗位上工作多年的老同志，既熟悉金融业务，对干部人事工作又有深刻的研究，《概要》编委会聘请您为顾问，也想再听听您对干部人事工作的意见。

周正庆：据我了解，《金融人事工作概要》一书，是建行四十多年来，从理论到实务，从历史到现时全面反映干部人事工作的一本书，这本书编好了是一大贡献。我想结合学习中共十四届四中全会决定的体会，联系人民银行的实际谈点体会，供您们参考。

一、干部人事工作对金融改革和金融事业的发展十分重要

干部人事工作对金融改革和金融事业的发展是十分重要的，必须认真抓好。大家知道，按照马克思主义政治经济学的观点，人事工作属于上层建筑的范畴。人事制度的确立、运行和发展，其目的归根结底是为促进经济发展服务的，是为建立和巩固政权服务的。古今中外，任何社会历史阶段的任何国家，为了建立其政权，为了经济、文化、军事和民族的发展，无不十分重视人事工作。我们党一贯重视人事工作，在不同的革命和建设时期，人事工作都发挥了

相当重要的作用。政治路线确定以后，要靠组织路线去保证，人是决定的因素，毫无例外，银行的过去、现在和未来，都不能离开对人事工作的建设和加强。干金融事业，重要的是人。金融改革的深化、金融事业的发展，归根结底取决于银行干部职工素质的不断提高。

多年的实践证明，人事工作无小事，各项人事政策，各项具体工作，都直接或间接地涉及到银行干部、职工的切身利益，或影响着他们的情绪。人事工作做好了就会调动大家的积极性，也就是解放生产力，就会使我们的金融事业蒸蒸日上。反之，干部职工就心不顺，气不畅，束缚人们的积极性。如果在任用干部问题上发生失误，小则会给工作造成损失，大则会影响金融事业稳定健康的发展。一个省分行领导班子搞不好，就会影响一个省金融系统的工作；一个基层班子搞不好，也会给工作造成大的损失。从这个意义上讲，人事工作关系着金融工作的全局。我强调各级领导特别是一把手，要十分重视人事工作，要加强对人事工作的领导，加强思想政治工作。这是把我们人民银行办成真正的中央银行的一个重要环节。

人事工作很重要，一把手一定要抓，这是由人事工作性质决定的。人事工作难度较大，工作好坏又直接关系到整个干部职工队伍素质的高低，所以，银行各级党的组织、人事部门和其他各个部门都要十分重视人事工作，认认真真地做好人事工作。我们的每一个同志都要坚定不移地树立全心全意为人民服务的人生观，充分看到我们金融工作的重要和肩负的重任，要有振兴中华的高度责任感，只有用这样的态度来对待自己的工作，认真负起责任来，我们中央银行的工作才能真正地出效率、出成果。

二、必须坚持党管干部的原则，在党的统一领导下抓好人事工作

党管干部是我们做好人事工作必须坚持的原则。首先要在政治上同党中央保持一致，各级领导干部必须要有坚定的政治纪律观

念，自觉地执行党和国家的方针、政策，坚持请示报告制度，对重大问题必须及时请示报告，做到有令则行、有禁则止。

二是对人事干部工作的重大问题，必须由党的集体领导决定，不准个人或少数人说了算。选拔任用干部必须充分发扬民主，走群众路线，并按规定程序办理。党组（党委）决定干部任免，必须有三分之二以上成员到会，经过充分酝酿讨论，按照少数服从多数的原则进行表决。

三是要坚持人事工作归口管理的原则。干部任免、人员调动、机构编制、工资福利等工作必须在各级党组、党委的领导下，由人事部门根据党和国家的有关政策统一归口管理。绝不允许任何单位和部门超越职权范围，各行其事，自做主张。人民银行系统人事管理方面的问题要以总行党组和人事司的正式文件为准，任何部门的通知和专业会议的文件以及个人讲话都不能作为处理人事工作的依据。要坚决按照中央规定的程序调整任免干部，不能搞个人说了算。对那些伸手要“官”，拉关系跑“官”的，不但坚决不给，还要进行严肃的批评。最近中共中央组织部发出《关于坚决纠正选拔任用干部工作中不正之风的通知》，就认真贯彻落实党的十四届四中全会精神，坚决防止和纠正用人上的不正之风，作了六条规定，各地各部门要认真贯彻落实。

四是建立监督激励机制，提高人事工作的质量和水平。监督激励机制是各项工作所必须的，对人事工作尤为重要。接受党内外和群众的监督是为了把工作干得更好。有人经常给我们敲警钟是好事，可以减少工作失误，避免犯大错误。一方面要将人事工作置于党组织的领导之下，人事部门要主动向党组、党委汇报工作，自觉地接受党组织的领导。另一方面要认真听取上下左右各方面的意见，不断改进工作。既要有监督机制，也要有激励机制，对好的要表扬、鼓励，不好的要批评教育，做到好坏分明、赏罚严明。决不能干好干坏、干多干少、干与不干都一个样。

五是要充分发挥人事部门的作用。人事部门是党管干部的职能

部门，党的干部路线、政策和各项人事工作，要通过人事部门去落实，所以，首先要相信他们。人事工作政策性强，很敏感，关系复杂，难度很大，特别是在改革开放的新形势下，更要研究树立什么样的用人观念，怎样看人选人等问题。这些对人事工作都提出了新的课题，要求更高了。为了更好地发挥人事工作的作用，保证金融改革的顺利进行和金融事业的发展，银行各级党的组织都要重视人事工作，加强对人事工作的指导和帮助。除了分管人事工作的领导同志努力外，党组书记、党委书记都要注意过问人事工作。此外，人事工作涉及到方方面面，难免触动一些人的利益，人事干部难免受到责难和非议。各级党组、党委要关心人事部门，人事部门做对的，就要支持他们的工作；做错了，要教育他们改正。特别是在干部任用工作中，由于人事部门坚持原则、主持公道、讲了真话、受到少数人非议的时候，要坚决支持人事部门的意见。

三、要下大力量切实抓好各级领导班子建设

金融工作成败的关键在人，人的工作在领导班子，班子的工作在一把手。

党的十四届四中全会《决定》指出“培养和选拔德才兼备的领导干部是关系全局的重大问题”。正反两方面的经验一再证明，领导班子的情况如何，对金融事业的发展、金融改革的深化具有举足轻重的作用。人民银行各级党组织和行政业务部门的领导，都要十分关心和重视抓好领导班子建设，把这项工作真正落到实处，而且要把此项工作作为考核各级行主要领导干部政绩的主要内容之一。

当前金融工作任务很重，党中央、国务院确定了金融体制改革方案，改革方向已明确，各项政策措施已出台。下一步主要是贯彻落实的问题。贯彻落实主要靠各级领导干部，靠我们做好组织领导工作。我反复强调人事工作的重要性，目的就是要把班子建设好、把队伍建设好，实现金融体制改革的最终目标。

人事工作包括的内容很多，招收录用、交流调配、干部培训、考

核任免、机构编制、劳动工资、福利待遇、职称评聘、奖励惩罚等等。这些工作归结到一点，就是通过各种手段，加强干部职工队伍建设，提高人的素质，调动一切可以调动的积极因素，干好金融工作。在诸多的人事工作中，最主要的是抓好领导班子的建设。政治路线确定之后，干部就是决定的因素，这个干部主要是指领导干部，实践证明，领导干部素质的高低实在太重要了。我们考察领导者的素质，特别要注意其政治水平高低、组织纪律性强弱、能否坚持民主集中制原则等重大问题。我们党从建党那天起，始终抓住这个问题不放，否则就无法推翻三座大山，就无法进行革命和建设，就不会有今天改革开放的大好形势。

在领导班子中，最关键的是一把手。一把手的主要职责是出主意、用干部，了解情况，掌握政策。一把手的责任重大，干好不容易。从银行的实际情况看，也必须始终抓住这个问题不放。无论是金融体制改革还是人事制度改革；无论是班子建设还是队伍建设；无论是转换职能，加强宏观调控还是做好各项金融工作，关键在班子，特别是决定于一把手的水平。为什么在乱集资、乱拆借、大炒股票和房地产潮流袭来时，有的单位就把住关了，有的则卷进去了？我看主要是由班子和一把手的素质所决定的。为什么在转换中央银行职能的问题上，有的想不通，有情绪，而有许多行认识明确、态度积极、行动较快，主要是班子和一把手起了决定的作用。为什么在不正之风面前，有的能顶得住，有的就随波逐流。这些不同，说来说去还是领导班子和一把手的素质不同。

抓好领导班子建设，各级人事部门责无旁贷，要用主要精力抓好下一级行班子的思想作风建设，要定期进行考核检查。如果考察人力不够，可以抽调人员包括抽调下级行的行长参加，把这项工作落到实处。

当然，加强领导班子建设，光靠人事部门是不够的，上级行领导班子要抓下级行领导班子的建设，上级行班子的成员下去出差，不能只检查你分管的那一块工作，对下级行班子的建设也有责任去

了解，要多听对班子建设的情况，多找班子成员谈心，及时帮助解决问题，并把下级班子的情况反馈给党组。业务部门的领导，特别是正职领导，下去检查工作时，也要多了解一些下级行的班子作风建设情况，回来后除了向领导汇报业务情况外，也要汇报班子的思想作风情况，并把了解的下级行的班子情况及时向人事部门通报，把业务工作和思想政治工作结合起来，把分管的工作和人事工作结合起来。

对干部的德能勤绩要全面地看，德才兼备是我们党的一贯用人原则。四中全会强调指出，要结合新的历史条件，全面正确贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则。衡量干部德才的最终表现是工作实绩，有德没有能力不行，有才缺德更不行，只有德才兼备才能干出好的业绩来。德能勤绩主要体现在三个方面：一是政治思想水平和作风。这里包括理论水平，执行党的路线和金融方针政策的自觉性，民主作风，团结协作精神，勤政廉洁等等；二是组织领导协调能力和专业水平。无论哪一级领导，都要有较好的组织能力，能驾驭全局，善于解决各种矛盾和问题，要熟悉本职业务，应该是所在部门和单位专业的行家里手，否则就很难带兵打仗；三是要有强烈的事业心和责任感，脚踏实地，勤奋工作。不具备这三个条件就当不好领导，今后提拔干部要紧紧抓住这三条，任人唯贤，不能排到年头就提，要让大家知道，提拔一次是不容易的，是要有点真本事，实实在在干出了成绩的。

为了适应金融体制改革和中央银行职能转变的需要，要进一步解放思想，更新用人观念，拓宽选人视野，注意挑选一些事业心强，工作认真负责，善于团结人，敢于大胆管理，有基层实际工作经验和组织领导能力，年富力强的优秀人才。四中全会《决定》指出“对有发展潜力的年轻干部，要加紧培养。要鼓励、引导和安排年轻干部到基层去，到群众中去，到改革和建设的第一线去，特别是到条件艰苦或情况复杂的环境中去，经受锻炼和考验。”

要努力提高各级领导干部的政治思想和理论政策水平。作为领