

黑龙江北大荒农业股份有限公司

管理人员招聘管理办法

第一章 总则

第一条 为规范管理人员的招聘工作，适应上市公司内部控制的要求，扩大选人用人视野，提高人员素质，增强内在活力，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称管理人员，是指在公司机构编制内的岗位上履行职责、聘期内由公司核定岗位薪酬的各级管理人员和专业技术人员。不包括工勤人员。

第三条 招聘管理人员，以机构编制为依据，以岗位空缺为前提，以学识、品德、能力、经验适合工作岗位需要为标准，按照规定的权限、条件和程序进行。

第四条 坚持公开、平等、竞争、择优、德才兼备、以德为先原则，对公司内部符合招聘职位要求、表现卓越的员工，优先选拔或晋升，并根据需要有计划地面向社会和高校公开招聘。

第五条 完善公开招聘、竞争上岗、业内竞岗、委托推荐等多种竞争性招聘方式，提高人才质量。

第二章 编制与岗位

第六条 公司总部机构编制方案，由总经理拟定，提交董事会审议决定。分、子公司机构编制方案，由公司党委工作部（人力资源部）拟定，提交总经理办公会审议决定。

第七条 招聘岗位主要是机构编制空缺岗位，空缺岗位招聘需报公司批准。

第八条 招聘工作在定编定岗后进行。招聘岗位要制定《岗位说明书》，明确岗位任职资格、工作职责、考核要点、所属部门、职位关系及薪酬职等。

第三章 条件与资格

第九条 招聘的管理人员应具备以下基本条件：

（一）政治素质过硬。应聘者应当拥护党的理论和路线方针政策，严格遵守党的政治纪律和政治规矩。

（二）良好的职业道德。应聘者应当具有诚实信用、自律合作的个人品质。

（三）事业心和责任感。应聘者应当具有爱岗敬业、勤勉负责的从业精神。

（四）相应的专业知识。应聘者应当具有招聘岗位需要的专业技术或管理技能。

（五）健康的身体状况。应聘者应当提供指定医疗机构的体检报告，本人无重大疾病或传染病。

（六）合适的年龄条件。根据招聘岗位的职级确定年龄条件，在招聘中应体现年轻化的用人导向。

（七）专业岗位应具备个性化条件，包括专业资质、教育背景、培训经历、从业经验等要求。

第十条 公司总部职能部门招聘的管理人员，应符合下列任

一项：

（一）全日制硕士研究生以上学历毕业（学业门类适应岗位需要，并与本科相同）。

（二）全日制本科学历，且有5年以上分、子公司或其他企业单位工作经历。

（三）急缺特殊人才，需具有对口专业中级以上技术职称或国家认可的对应中级以上技术职称的专业技术类职业资格。

（四）公司总部内选聘部长，需具有1年以上特级主管经历或3年以上副部长经历；公司总部内选聘副部长，需具有1年以上高级主管经历，或2年以上部门主管（比照正科级）经历，或5年以上部门主管（比照副科级）经历。

（五）从分、子公司调任总部部长，需具有分、子公司总经理经历，或2年以上农业分公司副职经历，或3年以上其他分、子公司副职经历；调任副部长，需具有副总经理经历，或2年以上农业分公司中层正职（比照正科级）经历，或3年以上其他分、子公司中层正职经历。

第十一条 分、子公司部门招聘的管理人员，应符合下列任一项：

（一）第一学历为本科以上的毕业生。

（二）本科以上学历，且在基层管理岗位工作5年以上。

（三）从部门选任部长，需具有1年以上特级主管经历或2年以上副部长经历。

（四）从基层单位调任部门负责人，需具有基层单位正职或2年以上副职经历。

（五）选任部门副职及以下职级人员，需具有选任职级的下一职级3年以上经历。

分、子公司内部没有符合资格条件的人选时，应当优先在垦区内公开招聘或申请公司调配。

第十二条 分、子公司基层单位招聘的管理人员，应符合下列任一项：

（一）第一学历为大专以上的毕业生。

（二）中专以上学历，且工龄（含军龄）2年以上。

第十三条 有下列情形之一的，不得录用：

（一）正在接受司法机关立案侦查或纪检监察机关立案审查的。

（二）尚在党纪、政务处分所规定的提任使用限制期内的。

（三）曾受过司法机关刑事处罚的。

（四）被纳入失信被执行人名单的。

（五）法律法规及公司规章制度规定不得报名的其他情形。

第四章 程序与方法

第十四条 管理人员岗位空缺申报。

（一）各分、子公司和总部各部门，根据岗位空缺情况和工作需要，填写《年度人才需求计划表》。每年年初拟定人员需求计划，报公司党委工作部（人力资源部）。

（二）公司党委工作部（人力资源部）根据年度发展计划、编制情况及各单位人员招聘原因，拟定公司年度招聘计划。招聘计划经总经理办公会审议后，确定拟聘岗位及人数。

第十五条 分、子公司根据公司确定的招聘计划和有关规定，拟定并上报招聘岗位的职责范围、任职要求、薪酬待遇及招聘途径，向公司党委工作部（人力资源部）备案。

第十六条 管理人员招聘途径。

- （一）公司内部人员推荐、遴选和调整。
- （二）参加人才招聘会和毕业生供需见面会。
- （三）人才中介机构或猎头公司提供的专业化服务。
- （四）在招聘网站发布或查询有关信息。

第十七条 招聘信息发布。

（一）分、子公司的招聘信息，由公司或分、子公司对外发布。严禁私下发布、定向发布，发布时间不少于 5 个工作日。

（二）公司党委工作部（人力资源部）根据招聘计划执行情况，同用人单位就人员招聘进展情况进行沟通和协调。

第十八条 获取应聘人员信息。

- （一）查询公司人才信息库（内部职员资料）。
- （二）查询商业招聘网站或者人才市场人才库。
- （三）接收应聘信件、电子邮件。
- （四）在招聘会接受应聘者直接递交简历。
- （五）接受中介机构或猎头公司专业化服务。

招聘单位应尊重应聘者的隐私，不得将应聘者资料转给与招聘工作无关的公司内外人员。

第十九条 招聘回避要求。

（一）任职回避。凡与应聘人员存在夫妻、直系血亲、三代以内旁系血亲、近姻亲关系的人员，不得参与本次招聘的资格审查、考试测评、录用审批等关键工作；

（二）主动申报。所有参与招聘人员须签署《回避承诺书》，隐瞒回避关系一经查实，取消招聘结果并追责；

（三）强制回避。人力资源部门提前排查关系，应回避未回避的，立即调整岗位或取消其参与资格。

第二十条 应聘人员甄选。

（一）用人单位按照《年度人才需求计划表》关于岗位要求的各项硬性指标描述，对应聘人员进行资格审查。初选后排除不符合招聘岗位要求的应聘人员。

（二）依据应聘人员申请表中显示出的学术水平、专业技能、个人综合素质、相关经验背景等因素，对应聘人员作出初步评价，并根据评价的综合结果排序。

（三）组织考评测试。凡被通知参加考评测试的应聘人员，无论录用与否，公司均给予回复。

第二十一条 依据管理权限，由用人单位人力资源部门组织实施考评测试，考评测试包括笔试、面试等形式。通过能力要求的评估、人才的甄选，确定拟录用人选。

（一）应聘人员笔试内容，包括认知能力测评或专业测试。由工作人员从题库当场选定试题。

（二）面试应采用结构化面试工具，面试考官对应聘者的资质、政策理论、专业技能、精神面貌、公司认知、求职动机等进行评价，并就部分具体问题向应聘者质询。面试考官可由单位领导、人力资源部门、职位空缺部门、监督部门和外请专业人员担任。

第二十二条 对考试测评合格者的身份证明、学历证明、体检报告等材料进行复核，并进行必要的组织考察或背景调查，以确定是否符合任职要求。复查合格的由用人单位履行集体决策程序并进行公示，公示期不少于 5 个工作日。按照岗位管理权限报公司审批或备案后，由用人单位人力资源部门办理入职手续。

第二十三条 新招聘人员应接受岗位培训，并办理入职手续。新招聘人员到岗 3 个工作日内，人力资源部门应当完善其个人档案，更新公司人事档案及员工名册。

第五章 附 则

第二十四条 新招聘应届毕业生试用期为 6 个月，招聘有工作经验人员试用期为 3 个月。

第二十五条 分、子公司领导岗位人员，按照《管理人员聘用管理办法》选聘。在公开招聘时，根据本办法细化招聘工作方案。

第二十六条 党委工作部（人力资源部）根据年度或专项招

聘计划，对照以往实际费用支出情况，拟订具体项目的招聘费用预算，经分管领导审核，报总经理审批后执行。

第二十七条 在员工招聘过程中，出现以下情形之一的，依规依纪严肃处理。

（一）设置不合理或具有明显倾向性岗位条件，为特定人选“量身定制”岗位，排除其他竞争者，搞“萝卜招聘”的。

（二）故意隐瞒需要回避的亲属关系、利益关系等关键信息，欺骗组织，规避任职回避制度搞“近亲繁殖”的。

（三）超出编制数违规进人，超出上级核定职数违规配备干部、违规聘用人员，超出权限任职，搞内部聘用的。

（四）在招聘工作中操纵流程，或在考试考核环节打人情分，确保关系人被录用的。

（五）招聘市场化公开度不够，未做到信息公开、过程公开、结果公开的。

（六）带病录用、挂名吃空饷、在编不在岗，以及其他涉及违反招聘纪律的情况。

第二十八条 本办法中所称“以上”含本数或本项。各类证明材料有效性，按照省级政府相关主管部门规定执行。

第二十九条 本办法由总经理办公会拟定，提交董事会审议通过后印发施行，由公司党委工作部（人力资源部）负责解释，原《黑龙江北大荒农业股份有限公司管理人员招聘制度》（黑北农发〔2023〕54号）同时废止。