

# 激励员工

## 尽展所长





# 员工关系

我们深明员工是推动企业发展与成长的原动力。为此，我们秉持以人为本的精神，致力为员工缔造一个良好的工作环境，让他们建立归属感，并以团结协作的精神，努力达致共同的企业目标。我们透过多项新措施，具体实践我们的愿景、使命及核心价值观。年内我们继续在人力机制、绩效管理、招聘程序和员工培训方面，进行改革和完善，并取得成果。

## 优化人力机制

自新的人力管理机制实施后，在以岗位为本、绩效为导向的人力机制管理平台上，本集团不断优化人力资源政策措施，以符合市场惯例，并配合银行业务策略的开展。为更好地保留及发掘最好的人才，本集团除继续推行公平、合理的薪酬管理及激励政策外，并于2005年特别拨出资源，为表现优秀的员工提供更合理的薪酬，加强本集团在市场的竞争力。

为使人力机制改革达致员工和集团共同发展的长远目标，本集团将持续检讨人力机制改革的实施成效，并配合优化管理文化及人力资源发展策略，不断完善

以岗位为本、绩效为导向的人力管理机制。

## 改革绩效管理

2005年，本集团实施新的员工绩效管理机制，目的是支持以岗位为本的薪酬管理机制。新机制强调须对员工的工作表现作全年的管理，并需制订培训与发展计划，以推动员工未来的发展，逐步提升整体绩效水平。因此，有关机制的实施有助集团达成发展愿景。本集团在2005年已对有关机制进行检讨及完善，使之更有效体现本集团「激励员工、尽展所长」的使命及「讲求绩效」的核心价值观。

## 推广企业文化

年内，我们在集团内全力推进企业文化的开展。为体现「以人为本」的精神，本集团推出了多项员工活动，包括让员工



与家人一起参加的「在乎您」计划、为员工提供免费身体检查、发放防流感健康包等。为鼓励员工「关爱社会」，我们制作了「好人好事」特辑光碟，表彰集团员工的助人精神；更推动员工积极参与慈善公益活动，如「身心健康捐血周」、「举世最大公益箱」等。我们深信，透过员工的共同参与和分享，有助加深全员对企业文化的认识。



我们在2005年8月举办的「身心健康捐血周」广受市民支持。在882名捐血者中，共有383名中银香港员工参加。

## 完善招聘程序

本集团一向致力吸纳高素质的人才，以配合业务发展策略。2005年，我们继续在各大专院校举办招聘讲座，以招揽具发展潜能的大学毕业生。此外，因业务迅速发展需要，本集团在2005年亦成功聘请了不少业务专才，强化了我们的专业团队。

为进一步完善招聘程序，本集团在选拔过程中引入职业性向问卷测试，并使用才干为本等面试技术，更有效地针对不同工作岗位的需要，甄选最合适的人才加入本集团。

## 加强培训发展

为客户提供卓越的银行服务，关键在于优质的员工培训。年内，本集团共开办各类培训班约1,194期，培训69,729人次。培训的目的是为加强全体员工的核心理业务拓展能力、提升整体管理效益及持续提高员工素质。培训内容包括：为高层管理人员组织为期三年的领导力发展课程；举办有关风险管理、法律合规、企业管治、企业文化等课程和讲座；配合财富管理业务的扩展，为分行进行财务策划的专业培训；以及为大专毕业生特设为期六个月的入职培训计划。



我们为员提供多元化、有益身心的文康活动，如充满挑战性的攀石大赛。

为使员工培训更灵活、更方便和更具成本效益，本集团积极筹建网上学习平台，以电子化形式辅助培训。此外，本集团亦推出自学计划，以遥距自学为主，辅以导修及课后测试的完整学习计划。

2005年，本集团申请参加特许公认会计师公会(The Association of Chartered Certified Accountants，简称ACCA)认可持续发展(CPD)雇主计划(approved employer scheme)，经评审后成为认可雇主。在该计划下，认可雇主可简化机构内的ACCA会员的CPD计划完成程序，让他们在持续进修方面得到更有利的条件。这也反映本集团多年来在员工培训方面的工作努力得到外界认同。

## 促进员工沟通

本集团通过多元化的渠道，加强员工和管理层的双向沟通，并促进各单位之间的员工关系。为广泛听取员工意见，本集团还组织了大规模的「员工投入度调查」，以不断改进工作效益。为表彰员工的贡献及表现，本集团在年中举行了《2004优秀团队和优秀个人表彰颁奖大会》，颁发奖项予表现优秀的627名同事及44个单位。

本集团定期举办丰富、多样化兼具创意的文娱康乐活动，以促进员工身心健康。这些活动包括中银香港新春联欢晚宴、中银香港2005运动会、卡拉OK比赛、保龄球比赛、攀石比赛、员工摄影比赛，以及开办各式各样的兴趣班等。此外，还积极推动员工参与各类公益慈善活动，提高员工的社会公民意识。