

激勵員工

盡展所長





員工關係

我們深明員工是推動企業發展與成長的原動力。為此，我們秉持以人為本的精神，致力為員工締造一個良好的工作環境，讓他們建立歸屬感，並以團結協作的精神，努力達致共同的企業目標。我們透過多項新措施，具體實踐我們的願景、使命及核心價值觀。年內我們繼續在人力機制、績效管理、招聘程序和員工培訓方面，進行改革和完善，並取得成果。

優化人力機制

自新的人力管理機制實施後，在以崗位為本、績效為導向的人力機制管理平台上，本集團不斷優化人力資源政策措​​施，以符合市場慣例，並配合銀行業務策略的開展。為更好地保留及發掘最好的人才，本集團除繼續推行公平、合理的薪酬管理及激勵政策外，並於2005年特別撥出資源，為表現優秀的員工提供更合理的薪酬，加強本集團在市場的競爭力。

為使人力機制改革達致員工和集團共同發展的長遠目標，本集團將持續檢討人力機制改革的實施成效，並配合優化管理文化及人力資源發展策略，不斷完善

以崗位為本、績效為導向的人力管理機制。

改革績效管理

2005年，本集團實施新的員工績效管理機制，目的是支持以崗位為本的薪酬管理機制。新機制強調須對員工的工作表現作全年的管理，並需制訂培訓與發展計劃，以推動員工未來的發展，逐步提升整體績效水平。因此，有關機制的實施有助集團達成發展願景。本集團在2005年已對有關機制進行檢討及完善，使之更有效體現本集團「激勵員工、盡展所長」的使命及「講求績效」的核心價值。

推廣企業文化

年內，我們在集團內全力推進企業文化的開展。為體現「以人為本」的精神，本集團推出了多項員工活動，包括讓員工



與家人一起參加的「在乎您」計劃、為員工提供免費身體檢查、發放防流感健康包等。為鼓勵員工「關愛社會」，我們製作了「好人好事」特輯光碟，表彰集團員工的助人精神；更推動員工積極參與慈善公益活動，如「身心健康捐血周」、「舉世最大公益箱」等。我們深信，透過員工的共同參與和分享，有助加深全員對企業文化的認識。



我們在2005年8月舉辦的「身心健康捐血周」廣受市民支持。在882名捐血者中，共有383名中銀香港員工參加。

完善招聘程序

本集團一向致力吸納高素質的人才，以配合業務發展策略。2005年，我們繼續在各大專院校舉辦招聘講座，以招攬具發展潛能的大學畢業生。此外，因業務迅速發展需要，本集團在2005年亦成功聘請了不少業務專才，強化了我們的專業團隊。

為進一步完善招聘程序，本集團在選拔過程中引入職業性向問卷測試，並使用才幹為本等面試技術，更有效地針對不同工作崗位的需要，甄選最合適的人才加入本集團。

加強培訓發展

為客戶提供卓越的銀行服務，關鍵在於優質的員工培訓。年內，本集團共開辦各類培訓班約1,194期，培訓69,729人次。培訓的目的是為加強全體員工的核心業務拓展能力、提昇整體管理效益及持續提高員工素質。培訓內容包括：為高層管理人員組織為期三年的領導力發展課程；舉辦有關風險管理、法律合規、企業管治、企業文化等課程和講座；配合財富管理業務的擴展，為分行進行財務策劃的專業培訓；以及為大專畢業生特設為期六個月的入職培訓計劃。



我們為員工提供多元化、有益身心的文康活動，如充滿挑戰性的攀石大賽。

為使員工培訓更靈活、更方便和更具成本效益，本集團積極籌建網上學習平台，以電子化形式輔助培訓。此外，本集團亦推出自學計劃，以遙距自學為主，輔以導修及課後測試的完整學習計劃。

2005年，本集團申請參加特許公認會計師公會 (The Association of Chartered Certified Accountants, 簡稱ACCA) 認可持續發展 (CPD) 僱主計劃 (approved employer scheme)，經評審後成為認可僱主。在該計劃下，認可僱主可簡化機構內的ACCA會員的CPD計劃完成程序，讓他們在持續進修方面得到更有利的條件。這也反映本集團多年來在員工培訓工作方面的努力得到外界認同。

促進員工溝通

本集團通過多元化的渠道，加強員工和管理層的雙向溝通，並促進各單位之間的員工關係。為廣泛聽取員工意見，本集團還組織了大規模的「員工投入度調查」，以不斷改進工作效益。為表彰員工的貢獻及表現，本集團在年中舉行了《2004優秀團隊和優秀個人表彰頒獎大會》，頒發獎項予表現優秀的627名同事及44個單位。

本集團定期舉辦豐富、多樣化兼具創意的文娛康樂活動，以促進員工身心健康。這些活動包括中銀香港新春聯歡晚宴、中銀香港2005運動會、卡拉OK比賽、保齡球比賽、攀石比賽、員工攝影比賽，以及開辦各式各樣的興趣班等。此外，還積極推動員工參與各類公益慈善活動，提高員工的社會公民意識。