



激励员工

尽展所长



我们鼓励员工「关爱社会」，积极参与社会服务及各类公益慈善活动。图为「2006奥运欢乐跑」



中銀香港义工队的成立，体现本行核心价值观的重要一环——「关爱社会」

企业得以发展成长，员工是不可或缺的基石。2006年，我们继续努力在人力机制、招聘程序、员工培训等各方面力臻完善，体现「以人为本」的精神；与此同时，我们亦持续深化企业文化的推广工作，强调「团结协作」这一核心价值观。我们相信，培养员工对企业文化的认同，有助建立良好的员工关系，推动业务发展。

改革人力机制

根据集团业务发展策略，在岗位为本、绩效导向的人力机制改革管理平台上，集团持续完善各项人力资源及薪酬管理政策，并继续拨出额外资源，为工作表现优异的员工提供更有吸引力的薪酬，以便保留及吸纳人才。

为使岗位为本的管理机制更能配合集团的业务发展，集团年内亦对岗位设置和管理架构进行了检讨，透过优化岗位设置、建立专业序列等措施，提升员工发挥才干及发展事业的空间，进一步加强员工的积极性，达致推动业务发展的目标。

推广企业文化

2006年中银香港的企业文化推广以「团结协作」为主题，并延续2005年启动的「关爱社会」及「以人为本」的各项活动。年内，我们组成了中银香港义工队，参与沙滩清洁、儿童院及长者探访等义工活动。为表扬在宣扬协作精神方面表现出色的单位，特别举办了「团结协作活动奖励计划」— 通过设立「企业文化由我演绎大奖」，鼓励单位自行组织多元

化活动，让大部分员工可亲身体验协作文化；另通过设立「跨部门项目协作大奖」，鼓励不同职能单位的合作，促进员工之间的沟通，加强团队的凝聚力。

为体现对员工的关怀，我们推行了「新员工关怀大使计划」外，并安排了「员工免费身体检查」。新编制的「员工资讯小指南」，把本行为员工提供的银行服务优惠及一些实用资讯汇编成简便的小册子，向全行员工派发。

完善招聘程序

本集团一直致力于广纳人才，以配合业务发展而带来的人才需求。过去一年，我们透过不同的招聘渠道，为集团各个业务及支援单位聘入不少专才，满足前、中、后台的人力需求。另一方面，



本行组织多元化的员工康乐及体育活动，如合唱表演及龙舟竞渡比赛



我们进一步加强在大专院校的招聘，为集团聘入具发展潜能的年青新一代，为未来的人力库做好储备。

我们不单有效地运用本地人力市场的资源，更积极地从内地及海外招揽各类管理及业务专才，体现集团人才国际化的目标。同时，通过一系列优化招聘流程的措施及科学化测评工具的运用，提升了人员招聘的整体效率及成效，强化集团的人力资源。

加强员工培训

2006年，我行全年共开办各类型的培训班约1,500期，参加培训者达92,000人次。培训的方向以配合集团业务总体策略及全行人力资源发展规划、协助员工自我增值及事业发展、建构学习型组织

及提升我行竞争力，从而达致成为最佳质素的金融服务集团的目标。培训内容包括一系列有关风险管理、法律合规、企业管治及企业文化的课程和讲座；配合业务发展的销售和服务技能；高级管理人员发展课程，以及为招揽和培育新血而设的「见习管理人员计划」和「大学毕业生培育计划」等。此外，集团亦积极筹建网上学习平台，以电子化形式辅助培训；另推出自学计划，透过多元化、多渠道的培训方式，让员工的培训更普及和更具灵活性。

促进员工关系

本集团通过各种形式，体现管理层与员工的互动沟通，促进各单位之间的员工关系。为表彰员工的贡献及表现，2006年举行了「2005优秀

团队和优秀个人表彰颁奖大会」，表彰表现优秀的607名同事及43个团队。集团也鼓励员工参与社会服务及各类公益慈善活动，推广「关爱社会」的精神，提高员工的社会公民意识。

2006年，集团举办了不同类型的文娱康乐活动，包括新春联谊活动、中银海洋奇妙之旅2006、团队拓展训练、各类体育队伍交流活动，以及开办各项兴趣班等。

