



激勵員工

盡展所長



我們鼓勵員工「關愛社會」，積極參與社會服務及各類公益慈善活動。圖為「2006奧運歡樂跑」



中銀香港義工隊的成立，體現本行核心價值觀的重要一環—「關愛社會」

企業得以發展成長，員工是不可或缺的基石。2006年，我們繼續努力在人力機制、招聘程序、員工培訓等各方面力臻完善，體現「以人為本」的精神；與此同時，我們亦持續深化企業文化的推廣工作，強調「團結協作」這一核心價值觀。我們相信，培養員工對企業文化的認同，有助建立良好的員工關係，推動業務發展。

改革人力機制

根據集團業務發展策略，在崗位為本、績效導向的人力機制改革管理平台上，集團持續完善各項人力資源及薪酬管理政策，並繼續撥出額外資源，為工作表現優異的員工提供更有吸引力的薪酬，以便保留及吸納人才。

為使崗位為本的管理機制更能配合集團的業務發展，集團年內亦對崗位設置和管理架構進行了檢討，透過優化崗位設置、建立專業序列等措施，提昇員工發揮才幹及發展事業的空間，進一步加強員工的積極性，達致推動業務發展的目標。

推廣企業文化

2006年中銀香港的企業文化推廣以「團結協作」為主題，並延續2005年啟動的「關愛社會」及「以人為本」的各項活動。年內，我們組成了中銀香港義工隊，參與沙灘清潔、兒童院及長者探訪等義工活動。為表揚在宣揚協作精神方面表現出色的單位，特別舉辦了「團結協作活動獎勵計劃」— 通過設立「企業文化由我演繹大獎」，鼓勵單位自行組織多元

化活動，讓大部分員工可親身體驗協作文化；另通過設立「跨部門項目協作大獎」，鼓勵不同職能單位的合作，促進員工之間的溝通，加強團隊的凝聚力。

為體現對員工的關懷，我們推行了「新員工關懷大使計劃」外，並安排了「員工免費身體檢查」。新編制的「員工資訊小指南」，把本行為員工提供的銀行服務優惠及一些實用資訊匯編成簡便的小冊子，向全行員工派發。

完善招聘程序

本集團一直致力於廣納人才，以配合業務發展而帶來的人才需求。過去一年，我們透過不同的招聘渠道，為集團各個業務及支援單位聘入不少專才，滿足前、中、後台的人力需求。另一方面，



本行組織多元化的員工康樂及體育活動，如合唱表演及龍舟競渡比賽



我們進一步加強在大專院校的招聘，為集團聘入具發展潛能的年青新一代，為未來的人力庫做好儲備。

我們不單有效地運用本地人力市場的資源，更積極地從內地及海外招攬各類管理及業務專才，體現集團人才國際化的目標。同時，通過一系列優化招聘流程的措施及科學化測評工具的運用，提昇了人員招聘的整體效率及成效，強化集團的人力資源。

加強員工培訓

2006年，我行全年共開辦各類型的培訓班約1,500期，參加培訓者達92,000人次。培訓的方向以配合集團業務總體策略及全行人力資源發展規劃、協助員工自我增值及事業發展、建構學習型組織

及提昇我行競爭力，從而達致成為最佳質素的金融服務集團的目標。培訓內容包括一系列有關風險管理、法律合規、企業管治及企業文化的課程和講座；配合業務發展的銷售和服務技能；高級管理人員發展課程，以及為招攬和培育新血而設的「見習管理人員計劃」和「大學畢業生培育計劃」等。此外，集團亦積極籌建網上學習平台，以電子化形式輔助培訓；另推出自學計劃，透過多元化、多渠道的培訓方式，讓員工的培訓更普及和更具靈活性。

促進員工關係

本集團通過各種形式，體現管理層與員工的互動溝通，促進各單位之間的員工關係。為表彰員工的貢獻及表現，2006年舉行了「2005優秀

團隊和優秀個人表彰頒獎大會」，表彰表現優秀的607名同事及43個團隊。集團也鼓勵員工參與社會服務及各類公益慈善活動，推廣「關愛社會」的精神，提高員工的社會公民意識。

2006年，集團舉辦了不同類型的文娛康樂活動，包括新春聯誼活動、中銀海洋奇妙之旅2006、團隊拓展訓練、各類體育隊伍交流活動，以及開辦各項興趣班等。

