

人力資源

建立隊伍

目標及指導性原則

人力資源部的目標是作為管理層的策略性業務夥伴，務求將人力資源策略配合本公司的短期及長期目標。於2004年12月31日，本公司的全體員工人數為543人。

過去數年，我們已引入各種人力資源工具，特別是員工表現評核及釐定目標等工具，讓管理人員能有效地帶領本集團。在此情況下，我們目前所注重的，是與希慎管理人員合作提高此等工具的效用。

培養以責任為基礎的管理文化

隨著市場環境急速轉變，本集團遂以創造價值和創新為大前提。員工更要與領導層配合，發揮所長，推動集團業務蒸蒸日上。我們與管理層攜手合作，培養以「責任」為基礎的管理文化。管理人員具有清晰的職責，並獲分配適當的資源履行職務。憑藉以上措施，管理人員負責達成預期的目標。

我們配合財務部推出全新的年度業務規劃及預算程序。根據該程序，所有部門主管(包括後勤部門)均須擬備一份清晰、具體的部門年度業務計劃書。此後，採取「由上而下」的方針綜合及落實本公司整體的年度預算。為確保部門主管意識

到部門目標與公司業務目標協調一致的重要性，我們更特別舉辦若干簡報會。

我們已完成檢討各駐物業部員工的職責範圍，確保每位員工對其職務、責任及所需才能有更深入的認識。同一程序將於2005年在總部落實執行。

服務表現評估及獎勵

希慎一貫按員工的工作表現及對本集團的貢獻給予獎勵。在2004年花紅計劃及2005年薪酬檢討中，我們亦按更為慎密的員工表現分界，制定獎勵指引。此外，我們在釐定個別員工的薪酬調整水平時，亦力求維持市場競爭力與對內公平之因素。

學習與發展

年內希慎繼續強化集團的學習文化。在每年評核員工表現時，首要便是從界定員工所需的培訓與發展出發。

我們的目標是為總部人員提供領導課程，內容參照本集團的策略及業務需要而訂定。來年，我們其中一項專注範疇是進一步提升管理人員的人事管理技能。此外，我們亦會進行更多深入的調查及分析，更能確定員工的培訓需要。

鑑於我們未必擁有所需的龐大資源為每一工種提供專為其業務而設的專門培訓課程，我們反而會更致力發展及修訂學費報銷及考試假期的指引，力求爭取培養不同部門及工種的優越之處。我們將於短期內落實執行此等指引。

溝通

我們於2004年11月首次向總部員工進行問卷調查，員工反應熱烈，回覆率高達98%。調查結果顯示本公司首要改善的是溝通方面，包括跨部門的團隊合作精神。

我們現正採取跟進步驟，並已向全體員工公布調查結果。個別部門主管將會與員工舉行改善行動發展會議。所得的提議改善行動將由人力資源部統籌，並會按照既定的優先次序推行。本集團亦會推行一套定期跟進及更新系統。為了促進上述程序，人力資源部將會為業務管理人員提供會議工作坊，及制定改善行動的整體範籌。

