

員工是嘉泥中國的最大資產。管理層視人力資源管理為「業務夥伴」、「革新的代表」及「學習上的推動者」。於二零零四年，集團開始試用程序，重組其報酬及績效評估體系。原來的體系較著重學歷及職位，而新體系仍關注該等標準的同時，則把著眼點轉移至業績及領導才能。

集團為員工的事業發展提供廣闊的發展空間，鼓勵員工的個人發展，並盡可能發揮個人所長。從招聘、培訓至績效評估，管理層均與其員工緊密合作。集團亦會協助優秀員工進一步進修，並對其提拔和提升。截至二零零四年十二月三十一日止年度，集團僱有705名全職僱員。

### 招聘管理及職業生涯規劃

集團的人力資源部與專業招聘公司緊密合作，設立全面的招聘程序。一旦員工獲得聘用，人力資源部將協助其職業生涯的發展。此舉的目標為知人善任，平衡人才的發展與集團的發展。

為吸引更多優秀人才協助集團未來發展，嘉泥中國已在江蘇大學設立「嘉新獎學金」，獎勵品學兼優以及家境清貧的學生。獎學金的目的是鼓勵我們的下一代，為社會作出更多貢獻，並為他們提供投身集團的機會。

### 薪資福利計劃

集團為新聘員工設立職位說明評估體系，並定期檢討薪資架構。集團亦參加外部諮詢公司的薪資調查，以有關資料作為標準，調整其員工的報酬。其他報酬形式包括政府規定及與表現掛鈎的福利計劃。截至二零零四年十二月三十一日止年度的退休福利計劃詳情載於財務報表附註29。



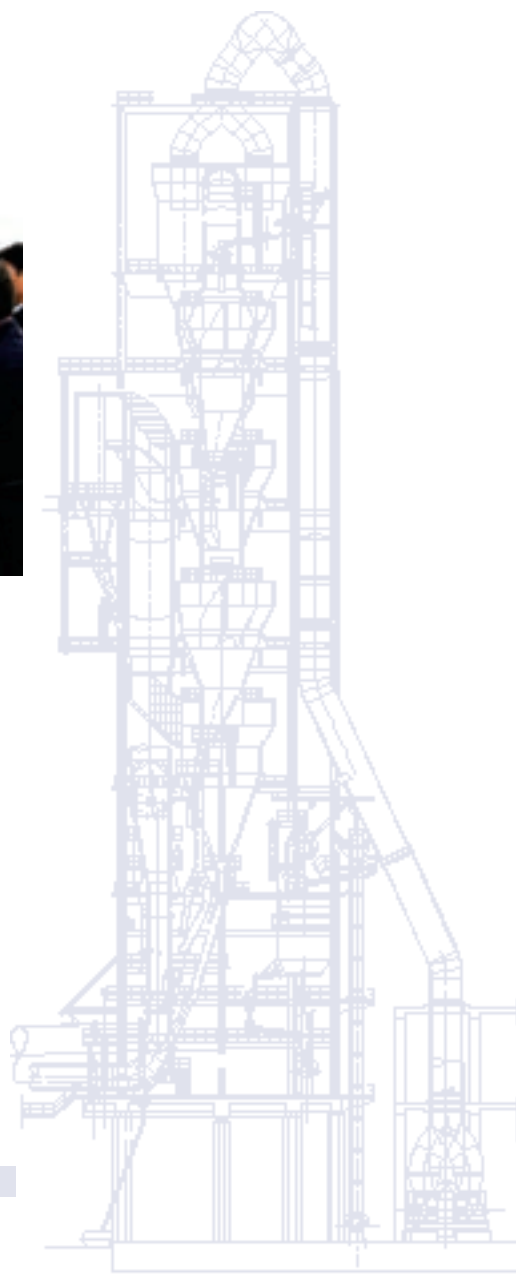
### 培訓計劃

集團內有多項為員工發展而設的培訓計劃。所有新聘員工均會接受為期一周的入職培訓，通過參觀生產設備及相關部門經理的講解，了解企業文化及其主營業務。集團累計參加培訓人次超過2,000。集團亦為達致更高水平的職員及經理進行生產、銷售、市場及管理技巧以及跨職能的中期培訓。

### 績效評估體系

集團目前使用全方位及平衡計分卡評估體系，於每年初設立年度目標，每季對其進行檢討。這是一項持續的程序，並將因而用於釐定每名僱員的酬金及晉升機會。

嘉泥中國堅持「以人為本」的人才政策，重視人力資源的開發及增值，保持超前而紮實的發展步伐。



預熱塔