

人力資源、財務及行政 > 策略性人力資源管理

名稱	建立策略性人力資源管理政策
編號	106722L6
應用範圍	制訂管理銀行人力資源的政策，包括：招聘、培訓、薪酬與福利及僱傭條例等。
級別	6
學分	5 (僅供參考)
能力	<p>表現要求</p> <p>1. 進行有關人力資源管理的調查</p> <p>能夠：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 評估和綜合人力資源管理不同範疇的最佳範例，為銀行設計最合適的方式 • 在欠缺完整資料的情況下，嚴謹地檢討銀行的文化、制度及需要，以制訂人力資源策略 • 認識影響人力資源管理的法律規定 (如：伸報條例)，以確保政策、指引、程序和報告都符合規定 <p>2. 制訂人力資源管理在不同範疇的政策</p> <p>能夠：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 透過有效地運用銀行的人力資源確保運作效率，如：建立策略性人力資源管理政策、指引、程序和制度 • 與業務和營運單位合作制訂策略性的人力資源管理計劃，為人力資源規劃、招聘、企業績效管理系統、組織發展、企業文化的發展、薪酬系統及培訓及發展等範疇提供清晰方向，以達成策略目標 • 在有關組織變革、人力需求和其他人力資源相關問題上，以業務夥伴的角色，參與制訂戰略業務目標和計劃，來為銀行建立正面的聲譽和形象 <p>3. 建立監管機制及更新政策</p> <p>能夠：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立檢查機制，以確保人力資源政策、招聘指南、就業機會、薪酬、僱員福利和所有僱傭活動能符合最新的僱傭條例及其他法律規定 • 與業務和營運單位定期檢討人力資源的制度、人手分配及其他活動，在有需要時更新政策 • 制定溝通策略來傳遞有關人力資源政策、指引及程式的資訊，如：編制員工手冊、會議及活動等等
評核指引	<p>此能力單元的綜合成效要求為：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 在欠缺完整資料的情況下，對有關因素作出分析，並比較不同的做法。然後根據結果，為銀行制訂人力資源管理的整體策略，以涵蓋人力資源管理的不同職能。
備註	