Pengurusan Bank

Warga Bank

Pada tahun 2022, Bank terus memodenkan persekitaran kerja dan membuat penyesuaian terhadap tenaga kerja yang berubah dan pelbagai. Matlamat Bank adalah untuk mewujudkan persekitaran yang akan mendorong warga Bank berkembang maju dan menjadi diri mereka yang terbaik ke arah mempertingkatkan produktiviti Bank.

Pandemik COVID-19 telah memberikan peluang kepada Bank untuk memikirkan semula cara warga Bank bekerja dari peringkat asas. Semasa sekatan pergerakan dilaksanakan, amalan-amalan baharu seperti bekerja dari jarak jauh serta kerjasama dalam talian pada masa nyata menjadi amalan yang lazim. Perubahan ini dilaksanakan dengan pantas, lantas memastikan operasi Bank terus berjalan lancar. Bagi meningkatkan lagi produktiviti, Bank terus memberikan tumpuan pada perkara yang berikut:

- meningkatkan penglibatan warga Bank dalam era digital;
- memudahkan operasi berhubung dengan warga Bank;[1]
- mempertingkatkan ketangkasan organisasi; dan
- memperkukuh barisan tenaga mahir Bank.

Meningkatkan Penglibatan Warga Bank dalam Era Digital

Bank meletakkan keutamaan pada memastikan persekitaran kerja yang optimum untuk warga Bank. Dengan mengambil kira keutamaan ini, Bank mengkaji semula maksud bekerja dengan berkesan dan melengkapkan kakitangan Bank dengan peralatan produktiviti yang dipertingkat. Bank juga memberikan tumpuan pada meningkatkan penglibatan pasukan serta memperkukuh kerjasama dan pemahaman tentang kesalinghubungan dan saling pergantungan dalam kalangan warga kerja Bank.



Khairul Nadzrin Kairul Zaman
Pengurus, Jabatan Dasar Pertukaran Asing

Selepas hampir 10 tahun berkhidmat di Bank, beberapa tahun kebelakangan ini mengubah pendekatan saya terhadap cara bekerja. Sebagai seorang bapa yang bekerja, mengimbangi kerjaya dan anak-anak pada masa yang sama bukanlah mudah. Walau bagaimanapun, Bank memastikan warga kerjanya dapat melakukan perkara yang sukar ini serta memberikan sebanyak mungkin sokongan kepada kami. Pengaturan waktu kerja secara fleksibel yang diperkenalkan oleh Bank telah membolehkan saya bekerja dari jarak jauh dan pada masa yang sama mengimbangi dan memenuhi keperluan dua orang anak saya. Hasilnya, hubungan kekeluargaan kami kini semakin erat, sekali gus membolehkan saya memberikan komitmen 100% kepada tugas saya.

[1] Operasi berhubung dengan warga Bank ialah fungsi dan proses urusan untuk menguruskan dan membangunkan tenaga kerja organisasi. Pendekatan ini berpusatkan warga Bank yang memberikan tumpuan pada pengalaman warga Bank sebagai kakitangan dalam syarikat untuk meningkatkan produktiviti, perkembangan dan kepuasan mereka.

Sebagai ibu bapa yang bekerja, fleksibiliti merupakan manfaat yang paling penting untuk saya dan isteri. Sama seperti kanak-kanak lain, anak-anak saya turut terjejas oleh pandemik. Mereka memerlukan lebih perhatian dan bantuan untuk mengikuti pembelajaran dan pendidikan. Perkhidmatan penjagaan kanak-kanak sepenuh masa yang disediakan di Bank (Tunas Kijang) memberikan ketenangan fikiran kepada ibu bapa seperti saya. Kemudahan dan pendidikan di Tunas Kijang merupakan yang terbaik serta menyediakan pendidikan awal kanak-kanak yang paling berkualiti untuk anak-anak saya.

Sekiranya saya perlu datang ke pejabat, saya bersemangat untuk berinteraksi dengan rakan-rakan sekerja dalam suasana yang santai dan persekitaran yang kolaboratif. Bank memberikan fleksibiliti supaya saya dapat memberikan tumpuan penuh dalam melakukan yang terbaik bagi pasukan saya.

Semasa pandemik, Bank melalui beberapa pengaturan kerja yang berbeza seperti bekerja dari jarak jauh dan operasi secara pembahagian sambil memastikan kesihatan dan keselamatan warga Bank. Meskipun Bank dapat berfungsi tanpa sebarang gangguan, warga kerja baharu menghadapi cabaran untuk berhubung dengan rakan sekerja mereka disebabkan kurangnya hubungan interpersonal, ditambah lagi dengan tekanan dan keresahan berkaitan dengan bekerja dari jarak jauh dan menyesuaikan diri dengan tempat kerja baharu. Bagi menangani isu ini, Bank secara beransur-ansur meningkatkan tempoh bekerja di pejabat daripada sehari seminggu kepada dua hari seminggu sepanjang tahun 2022. Langkah ini adalah untuk menggalakkan interaksi bersemuka, terutamanya bagi warga kerja baharu, serta untuk memupuk ikatan sepasukan. Mulai tahun 2023, kakitangan Bank mempunyai pilihan untuk bekerja dari jarak jauh sebanyak dua hari seminggu.

Penggunaan teknologi telah dinaik taraf dengan ketara bagi meningkatkan kerjasama dan produktiviti serta untuk mencapai objektif urusan. Bank membangunkan aplikasi dalaman untuk mendorong kecekapan operasi, memudahkan proses membuat keputusan yang lebih baik dan memperkukuh amalan pengurusan risiko, serta pada masa yang sama menambah baik proses dalaman dalam bidang-bidang ini. Bank juga menambah baik platform dalaman untuk interaksi sosial agar warga Bank dapat berinteraksi dan mewujudkan komuniti untuk membincangkan topik kerja dan bukan kerja, di samping mengikuti perkembangan terkini di seluruh Bank (Gambar Rajah 1).

Gambar Rajah 1: Rangkaian Sosial Bagi Menghubungkan Seluruh Warga Bank



Sumber: Bank Negara Malaysia

Gambar Rajah 2: Program Kesihatan Jabatan Pengurusan Keselamatan Organisasi: *Nutrition Awareness Talk* Siri 4 - Jangan Pendam, Jom Kongsi: Cara Mengekalkan Minda Sihat



Sumber: Bank Negara Malaysia

Sepanjang tahun 2022, kesejahteraan warga Bank terus menjadi tumpuan memandangkan pandemik boleh meninggalkan kesan yang berpanjangan terhadap kesejahteraan mental dan fizikal kakitangan Bank. Perkhidmatan kaunseling dalaman dan kumpulan sokongan rakan sebaya disertai inisiatif yang diterajui oleh kakitangan untuk meningkatkan kesedaran mengenai kesihatan mental dan mengurangkan stigma (Gambar Rajah 2). Bank memperkenalkan program latihan untuk membantu penyelia melatih dan menjadi pengantara ahli pasukan mereka dalam menghadapi tekanan serta cabaran yang berkaitan dengan kerja.

Bagi memberikan penekanan pada kepentingan rangkaian hubungan dalam kalangan warga Bank, Bank menganjurkan majlis hari keluarga yang pertama sejak bermulanya pandemik bagi kakitangan di ibu pejabat Bank dan di pejabat-pejabat wilayah. Majlis ini dihadiri oleh lebih 7000 kakitangan Bank dan ahli keluarga mereka. Selain itu, pada tahun 2022, Bank mengadakan acara pencarian harta karun tahunan yang dianjurkan oleh kakitangan Bank secara fizikal.

Matlamat teras Bank adalah untuk memastikan wujudnya budaya yang kukuh dan warga kerja yang bersemangat demi mengekalkan keberkesanan sebagai sebuah organisasi. Hal ini mengambil kira cabaran baharu yang dihadapi oleh Bank selaku bank pusat dalam suasana yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian. Bagi tujuan ini, Bank menjelaskan tentang lima Iktikad Budaya yang sejajar dengan kenyataan yang baharu ini,



Bank telah mengadakan banyak acara secara bersemuka pada tahun 2022

Gambar Rajah 3: Iktikad Budaya Bank



Sumber: Bank Negara Malaysia

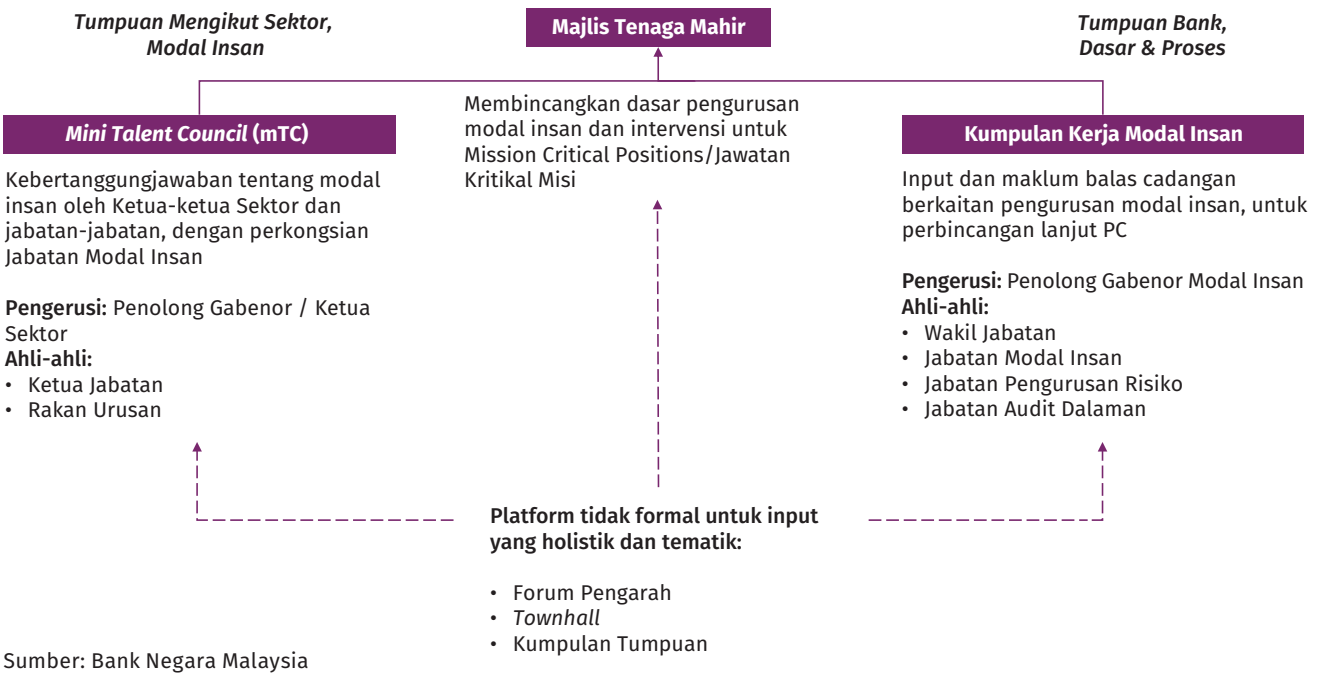
khususnya untuk menekankan tentang pentingnya ketangkasan, kerjasama dan kecemerlangan sebagai organisasi (Gambar Rajah 3). Langkah ini bertujuan untuk menerapkan lagi norma dan kelaziman yang dihasratkan, seperti perbincangan yang terbuka dan berterus-terang, di samping kesedaran yang tinggi tentang saling pergantungan merentas pelbagai pasukan dan bidang kerja. Komitmen Bank terhadap usaha ini dicerminkan menerusi naungan oleh peringkat tertinggi di Bank. Bank juga sentiasa berinteraksi secara kerap dengan kakitangan pada semua peringkat untuk memahami pengalaman mereka tentang perubahan di tempat kerja dan budaya tempat kerja. Bank menjangkakan hal ini akan semakin memupuk semangat kekitaan dan tanggungjawab dalam kalangan kakitangan Bank, seterusnya menghasilkan pengalaman profesional yang lebih sempurna dan bermakna. Yang lebih penting, persekitaran ini akan menjadi sangat penting untuk mendorong warga Bank memberikan prestasi yang terbaik, supaya Bank dapat beroperasi pada tahap keberkesanan dan profesionalisme yang tertinggi untuk memenuhi mandatnya.

Memudahkan Operasi Berhubung dengan Warga Bank

Apabila cara bekerja warga Bank berubah, Bank turut meningkatkan amalan operasi berhubung dengan warga Bank. Penyusunan semula jabatan berkaitan modal insan pada tahun sebelumnya telah mula menunjukkan hasil yang dihasratkan oleh Bank.

Asas penting bagi Jabatan Modal Insan yang diperbaharui ialah penubuhan fungsi Analisis Warga

Gambar Rajah 4: Beberapa Platform Merentas Bank untuk Berinteraksi dan Mendapatkan Input bagi Keputusan Berkaitan Modal Insan



Sumber: Bank Negara Malaysia

Kerja dan Teknologi. Pasukan ini bertanggungjawab terhadap pelbagai alat dan analisis yang membolehkan Bank memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai keperluan tenaga mahir selain mengukur prestasi dan produktiviti tenaga kerja dengan lebih cekap. Matlamat pasukan ini adalah untuk memberi penyelia lebih ketelusan dan pemilikan data dalam menguruskan warga kerja mereka. Bagi melengkapkan pemerhatian daripada data, Rakan Urusan (Business Partners) Jabatan Modal Insan Bank memupuk hubungan yang kukuh dengan ketua-ketua jabatan untuk mengenal pasti dan menyelesaikan isu-isu tenaga mahir dengan cepat, sekali gus membolehkan mereka memberikan tumpuan pada usaha melaksanakan mandat teras mereka. Usaha ini mendapat maklum balas positif daripada ketua-ketua jabatan dan sektor.

Majlis Tenaga Mahir (People Council, PC) yang baru ditubuhkan merupakan jawatankuasa tertinggi yang membuat keputusan mengenai hal-ehwal warga Bank. Hal ini akan mewujudkan kejelasan dan kecekapan yang lebih tinggi dalam perumusan dasar dan intervensi yang berkaitan dengan operasi berhubung dengan warga Bank. Cadangan yang diajukan kepada PC pada awalnya akan dibincangkan oleh Kumpulan Kerja Modal Insan (Human Capital Working Group, HCWG) untuk menggabungkan maklum balas daripada jabatan. Modus operandi yang serupa dengan PC juga ditubuhkan dalam setiap sektor pekerjaan Bank menerusi Mini Talent Council (mTC) yang dipengerusikan oleh ketua setiap sektor. Menerusi cara ini, pengurus memikul lebih tanggungjawab dalam membuat keputusan mengenai pengurusan kakitangan mereka sebagai sebahagian daripada aktiviti urusan biasa Bank.

Meningkatkan Ketangkasan Organisasi

Bank berusaha untuk menjadikan operasi dan prosesnya lebih baik sepanjang tahun 2022. Hal ini merupakan sebahagian daripada usaha Bank untuk memastikan warga Bank mampu bertindak balas terhadap isu baharu dan perubahan yang berlaku dalam persekitaran di dalam dan luar negeri. Bank menyusun semula fungsi, membantu kakitangan memajukan kerjaya mereka serta menerapkan pendekatan pengambilan kakitangan yang fleksibel bagi projek dan dasar penting untuk memperoleh hasil yang terbaik daripada tenaga mahir Bank.

Pada tahun 2022, Bank meletakkan jabatan komunikasi dalam bahagian Kestabilan Monetari untuk menangani isu-isu semasa dengan lebih baik. Bank juga menggabungkan pasukan sains data dan penyelidikan ekonomi untuk bekerjasama dengan lebih berkesan serta menggunakan kecerdasan buatan untuk memperkukuh analisis dan pengawasan ekonomi. Keupayaan sains data Bank telah digunakan dalam pelbagai cara di seluruh Bank, seperti menganalisis kestabilan kewangan dan tingkah laku pasaran, memantau aktiviti penipuan serta menjadikan organisasi berfungsi dengan lebih berkesan.

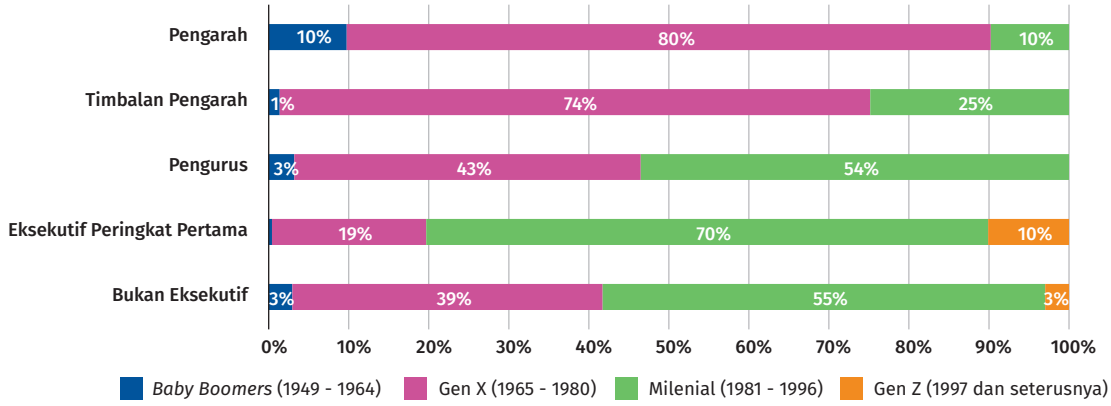
Dari segi operasi, Bank telah menubuhkan Jabatan Perolehan Berpusat untuk menggabungkan proses pemerolehan bagi meningkatkan kecekapan dan memberikan hasil nilai untuk wang (value-for-money) yang terbaik bagi Bank. Di samping itu, Bank sedang mengkaji semula fungsi pengurusan dan operasi mata wang Bank untuk menambah baik ekosistem mata wang dan memupuk kepimpinan berwawasan demi masa hadapan pengurusan mata wang. Bank juga meneruskan pengaturan penyumberan luar untuk beberapa fungsi termasuk perkhidmatan pengangkutan, operasi kedai muzium serta perkhidmatan am lain. Pengaturan ini adalah untuk membantu Bank menumpukan perhatian pada tugas-tugas yang lebih berkaitan dengan mandat Bank dan memudahkan operasi perniagaan Bank.

Satu lagi aspek penting dalam ketangkasan organisasi ialah memudahkan mobiliti dalaman dan menggalakkan pendekatan antara disiplin untuk memberikan respons yang lebih berkesan kepada mandat yang semakin kompleks. Bagi mencapai matlamat ini, Bank menyelaraskan struktur gaji di seluruh organisasi sebagai sebahagian daripada strategi ganjaran Bank untuk menggalakkan mobiliti tenaga mahir dan membuka laluan kerjaya.

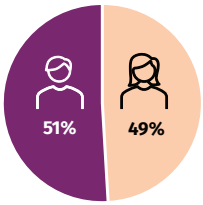
Bank juga menerapkan pendekatan pasaran tenaga mahir untuk menggembleng dengan cepat pelbagai set kemahiran di seluruh Bank bagi melaksanakan projek dan inisiatif dasar yang utama. Pendekatan ini digunakan dengan berkesan bagi inisiatif utama yang memerlukan kerjasama daripada semua bidang di Bank, seperti mengenal pasti jurang pembiayaan dalam ekonomi (termasuk kewangan hijau), merumuskan pendirian pengawalseliaan untuk menggalakkan inovasi dalam sistem kewangan, serta meningkatkan ekosistem pengawalseliaan dan pembangunan bagi industri insurans dan takaful.

Gambar Rajah 5: Demografi Tenaga Kerja Seimbang Gender dan Berbilang Generasi

Generasi milenial membentuk segmen terbesar, iaitu 59% tenaga kerja Bank



Bilangan 3220



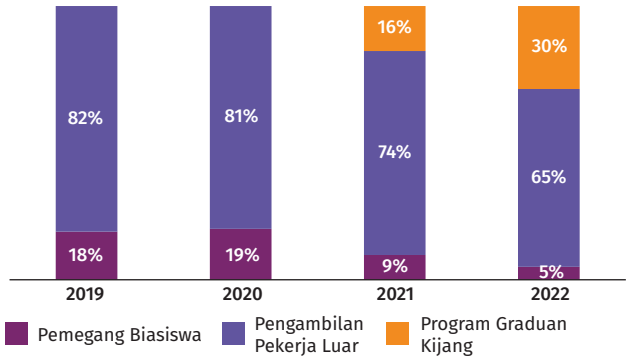
Tahap Jawatan	Pembahagian Gender	
Pengurusan Kanan	58%	42%
Pengurus	43%	57%
Eksekutif Peringkat Pertama	44%	56%
Bukan Eksekutif	64%[1]	36%

[1]Peratusan kakitangan bukan eksekutif lelaki yang lebih tinggi adalah disebabkan oleh bilangan Polis Bantuan kami

Nota: Data setakat 31 Dis 2022

Sumber: Bank Negara Malaysia

Gambar Rajah 6: Sumber Tenaga Kerja Mahir Bank



Sumber: Bank Negara Malaysia

Memperkukuh Barisan Tenaga Mahir Bank

Keutamaan Bank adalah untuk membantu warga Bank berkembang dalam kerjaya dan meningkatkan kemahiran mereka. Pada tahun 2022, hampir 60% jawatan kosong telah diisi oleh kakitangan sedia ada menerusi kenaikan pangkat dan pertukaran ke jabatan lain. Bank juga menekankan pembangunan kepimpinan, melalui program latihan baharu mengenai penyelesaian masalah dan komunikasi yang berkesan. Satu kohort penyelia sedang mendapatkan pensijilan sebagai jurulatih profesional untuk membantu membimbing warga kerja muda yang baharu. Perkara ini adalah penting kerana kebanyakan kakitangan Bank ialah generasi milenial (Gambar Rajah 5). Pada tahun 2022, jurulatih dalam latihan (coaches in-training) menghabiskan masa sebanyak 556 jam untuk menjalankan sesi latihan berkumpulan dan secara individu.

Bagi membina tenaga kerja yang berbakat dan pelbagai (Gambar Rajah 6), Bank memperkenalkan Program Graduan Kijang (Kijang Graduate Programme, KGP) pada tahun 2021. Program ini memilih siswazah daripada latar belakang tidak lazim seperti sains bioperubatan dan kesusasteraan Inggeris untuk membawa perspektif yang unik kepada bank pusat. Pada tahun 2022, Bank memperluas KGP kepada pemegang biasiswa Bank yang pulang ke tanah air untuk membantu mereka menjalin rangkaian pada peringkat awal kerjaya. Bank kini mempunyai 153 orang Graduan Penganalisis dalam tiga pengambilan. Selepas menamatkan program ini, para peserta boleh meneruskan kerjaya mereka sebagai ahli bank pusat dalam pelbagai fungsi di Bank.



Akash Nair

Graduan Penganalisis Digital, pengambilan bulan September 2021

Ketika menghampiri penghujung tempoh penyertaan dalam KGP dan mengimbau kembali kenangan sepanjang program ini, kesimpulan yang boleh saya buat ialah KGP merupakan suatu pengalaman yang sangat bermakna. Sejak awal program lagi, saya kagum melihat betapa cekap dan menariknya proses pengambilan (onboarding) program ini. Program ini memberi saya gambaran keseluruhan yang baik mengenai jabatan-jabatan di Bank serta pelbagai fungsi mereka.

Sebagai graduan penganalisis digital, tiga giliran sektor yang saya pilih terdiri daripada pasukan sains data dalam sektor yang berbeza, dan sememangnya pilihan ini bermakna saya perlu belajar banyak perkara. Saya mempunyai latar belakang pendidikan dalam Fizik Teori dan mempunyai pendedahan yang agak baik kepada pengaturcaraan Python. Namun, menerapkan kemahiran ini dalam projek-projek di Bank menghasilkan sesuatu yang begitu berbeza dan saya dapat biasakan diri secara beransur-ansur. Saya juga diberikan tanggungjawab atas projek-projek tertentu dan melalui tanggungjawab ini saya perlu belajar cara untuk mengendalikan pelbagai pihak berkepentingan.

Secara keseluruhan, saya boleh katakan KGP memberi pengalaman pembelajaran yang mencabar. Namun pegawai berpengalaman dan rakan sekerja saya di Bank sangat mesra dan suka membantu. Keadaan ini membolehkan saya mempelajari cara sesuatu perkara dijalankan dan menyesuaikan diri dengan cepat. Saya yakin bahawa sesiapa yang akan menyertai program KGP ini juga akan merasai pengalaman yang bermakna seperti saya kerana Bank merupakan tempat yang hebat untuk memulakan kerjaya anda.



Ho Yi Duan

Timbalan Pengarah (Aktuari), Penyeliaan Insurans dan Takaful

Selepas 12 tahun berkhidmat di Bank, saya membuat keputusan untuk melanjutkan pengajian ke peringkat Sarjana Perbankan Pusat (Master in Central Banking, MCB) di Asia School of Business (ASB) untuk meneguhkan kemahiran teknikal dan kepimpinan saya. MCB merupakan program dalam kampus selama satu tahun dengan program penerapan (immersion) selama enam minggu di MIT Sloan School of Management.

Melalui MCB, saya memperoleh pemahaman yang lebih bersepadu tentang mandat dan fungsi bank pusat dalam kestabilan monetari dan kewangan, serta penghayatan yang lebih baik tentang kesalinghubungan antara bidang risiko yang berbeza dalam sistem kewangan.

Saya mempelajari teknik analisis berasaskan data yang berguna. Teknik ini menghubungkan penyelidikan akademik dengan aplikasi praktikal yang dapat menyokong perumusan dasar yang mantap. Kurikulum di MCB menekankan tentang pemikiran sistem (systems thinking) serta amalan terbaik dan inovasi, dan pada masa yang sama tugasannya pula berbentuk simulasi penyelesaian masalah oleh bank pusat secara praktikal dalam senario normal dan krisis.

Saya kini lebih peka terhadap perincian tadbir urus dan peranan bank pusat dalam bekerjasama dengan pelbagai pihak berkepentingan. Paling menyeronokkan, saya dapat berinteraksi dan mengukuhkan hubungan dengan para pegawai bank pusat, penyelidik dan pengamal industri yang lain melalui program ini.



Nur Aziantie Abdul Hamid

Eksekutif Bersekutu, Komunikasi Strategik

Sebagai pemegang diploma, saya menyertai Bank sebagai pegawai pentadbiran pada tahun 2009. Sepanjang perkhidmatan, saya telah bertugas di beberapa jabatan di seluruh Bank, termasuk di muzium dan galeri seni Bank, operasi mata wang dan hospitaliti. Sejak hari pertama, saya bersemangat untuk meneroka pelbagai peluang baharu dalam membangunkan keupayaan dan mengembangkan kerjaya saya. Setiap warga kerja Bank bersungguh-sungguh saling memberikan sokongan untuk meneroka, mengkaji dan belajar.

Saya mengambil peluang untuk menyertai beberapa kursus yang ditawarkan oleh Bank, termasuk reka bentuk infografik, menghasilkan pangkalan data dalam perisian hamparan elektronik (spreadsheet) dan meningkatkan kemahiran membuat pembentangan. Saya dapat menggunakan semua kemahiran baharu ini untuk melaksanakan tugas secara lebih bermakna, menguruskan projek dengan lebih berkesan serta mengembangkan keupayaan pemikiran strategik dan menyelesaikan masalah.

Semua sokongan dan perkembangan yang saya terima telah memberi saya keyakinan untuk memohon dan seterusnya berjaya mendapatkan kenaikan pangkat sebagai eksekutif pada tahun 2022. Saya ingin menggalakkan warga Bank yang lain agar mempercayai diri sendiri dan terus merebut peluang walau di mana sahaja peluang itu berada!

Gambar Rajah 7: Pembangunan Berterusan Untuk Kakitangan, Melalui Pelbagai Saluran



Pelaburan pembelajaran dan pembangunan (learning and development, L&D) daripada gaji kasar:

3.5%

[purata 3 tahun (2019-2021): 5.2%]

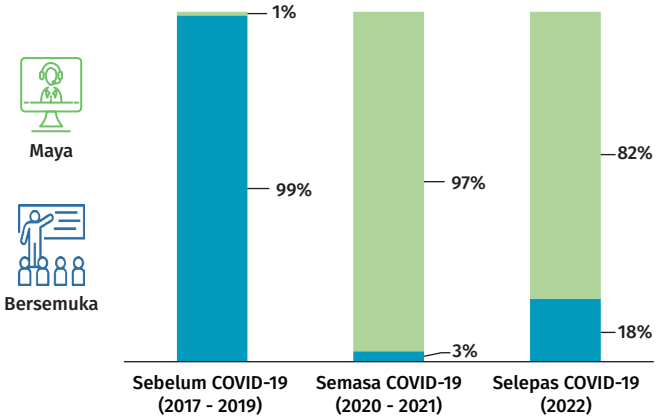


Purata masa pembelajaran bagi setiap eksekutif:

50 jam

[purata 3 tahun (2019-2021): 44 jam]

Pembelajaran Bersemuka berbanding dengan Pembelajaran Secara Maya



Nota:
- Kaedah latihan/kursus yang utama masih melalui saluran maya. Hal ini mengurangkan kos pelaburan latihan dan pembangunan Bank kerana kursus secara maya amnya lebih murah.
- Ketika Bank mula kembali kepada keadaan normal, warga kerja telah mendapat lebih banyak peluang untuk mengikuti latihan/kursus secara bersemuka.

Sumber: Bank Negara Malaysia



Bank menerima anugerah Majikan Paling Digemari (Most Preferred Employer) dalam sektor kerajaan semasa Majlis Makan Malam GRADUAN Brand Awards pada 4 Disember 2022

Bagi membantu kakitangan Bank menangani cabaran yang semakin kompleks, Bank terus mengutamakan pembangunan mereka (Gambar Rajah 7). Bank menangani keperluan yang sedia ada dan pada masa yang sama meneroka bidang yang sedang pesat berkembang. Sebagai contoh, Bank memperkenalkan program Kesalinghubungan Perbankan Pusat pada tahun 2022, yang memberikan tumpuan pada kesalinghubungan serta keseimbangan (trade-offs) berhubung dengan mandat kestabilan monetari dan kewangan Bank. Program ini menjadi pelengkap kepada program biasiswa kakitangan Bank yang menggalakkan warga kerja Bank untuk mendapatkan kelayakan pascasiswazah dalam pelbagai bidang pengajian seperti teknologi kewangan (fintech), perubahan iklim dan perundangan Syariah. Pada tahun 2022, Bank juga menganugerahkan biasiswa kepada 47 anak muda Malaysia untuk mengikuti program prauniversiti dan ijazah sarjana muda.

Bagi mengekalkan penyesuaian organisasi, Bank terus menggalakkan kakitangannya untuk mendapatkan pensijilan profesional merentas pelbagai bidang. Pada masa ini, 606 kakitangan mempunyai keahlian dalam badan profesional serta kelayakan yang diiktiraf oleh Bank. Kemahiran warga Bank juga ditingkatkan untuk menyesuaikan diri dengan cara bekerja baharu. Pada tahun 2022, seramai 246 kakitangan pentadbiran telah didaftarkan dalam program kurikulum berstruktur untuk mempertingkatkan keupayaan mereka dalam bidang seperti kefasihan digital (digital fluency), pengurusan pejabat, komunikasi dan hubungan pihak berkepentingan. Memandangkan bekerja dari jarak jauh merupakan norma pada masa kini, Bank memberikan tumpuan pada mempertingkatkan amalan keselamatan siber semasa melakukan aktiviti dalam talian (cyber hygiene) dalam kalangan kakitangan dengan menjalankan sesi latihan wajib serta memperkenalkan pengakusaksian wajib kakitangan mengenai pengurusan keselamatan siber. Sila rujuk Bab 2.3 Pengurusan Risiko dan Kawalan Dalaman untuk meneliti lebih lanjut usaha Bank untuk mengatasi ancaman siber.

Perjalanan Bank masih jauh. Namun Bank telah mencapai kemajuan dalam usaha memenuhi matlamat untuk mewujudkan tempat kerja yang ideal, dan usaha-usaha Bank telah meraih pengiktirafan. Pada tahun 2022, Bank menerima anugerah Majikan Paling Digemari (Most Preferred Employer) dalam sektor kerajaan oleh GRADUAN Brand Awards.

Langkah Selanjutnya

Bank mengikuti perubahan landskap kerja dan berusaha untuk memastikan warga kerjanya terus menunjukkan prestasi yang baik dan berkembang. Pada tahun 2023, Bank telah melaksanakan audit tenaga kerja bebas untuk memberikan saranan tentang saiz optimum organisasi dalam persekitaran yang moden dan berunsurkan digital (digitalised) bagi melaksanakan mandat Bank untuk tiga tahun yang akan datang. Bank juga sedang mengkaji semula ruang fizikal pejabat bagi memastikannya dilengkapi dengan teknologi dan infrastruktur yang sesuai untuk tujuan Bank. Pada masa yang sama, Bank akan mewujudkan platform operasi digital bagi menambah baik proses pengurusan warga Bank, kewangan dan pemerolehan. Menerusi pelaburan ini, Bank berhasrat untuk mencapai produktiviti dan kecekapan yang lebih tinggi melalui model kerja hibrid yang menyokong bekerja di pejabat dan dari jarak jauh.