

員工發展

人力資源為莎莎最重要的資產，對集團的成就貢獻良多。莎莎發展迅速，正好突顯集團重視員工發展所帶來的裨益。因此，集團極重視員工培訓和發展，評估目前與未來的實力和需要，營造更有利環境，務求充分發揮員工的潛能。

於二零零七年三月三十一日，集團共聘有二千六百三十六名員工，年內的員工成本為四億八千三百三十萬港元。為確保集團能夠吸引及保存表現優秀的員工，集團定期檢討員工薪酬及福利，並向所有合資格員工授出表現花紅及購股權。集團在酌情向全體員工發放全年花紅、以及向主管級及管理人員授出購股權時，均會考慮有關人員的表現。年內集團不斷推行措施以吸納、保存、激勵最優秀人員及加強有關人員的發展。年內集團更推行各種員工發展計劃，包括舉辦內部培訓課程及提供外間培訓課程，並為員工繼續進修而提供資助。

吸納人才

莎莎深知集團未來的成績端視今天招聘的人才。集團積極策劃和統籌各種招聘活動，確保集團有積極的員工配合業務發展。年內，集團推行多項措施以加強僱主品牌，例如參與職業博覽，並進行有關員工發展的推廣宣傳，藉以加強理想僱主的形象。集團並引進五天工作週，令員工在工作與生活之間取得平衡，並加強集團在招聘市場上的競爭力。

保存人才

為吸引表現良好的員工繼續留任，有關方面十分重視表現管理、獎勵分明、繼任計劃、持續學習與人才發展。集團已重整表現管理制度，確保主管與下屬之間有更有效的溝通。此項措施不單可改進個別員工表現，亦可提升集團整體表現。

集團明白獎勵分明對表揚傑出員工尤為重要。集團定期按個人和業務表現、並因應目前市場慣例檢討員工薪酬及福利，並向所有合資格員工授出表現花紅及購股權，作為進一步的獎勵。為了保持競爭力和確保符合未來對員工的需要，莎莎已設立大學畢業生實習計劃，為集團在整個亞洲區域培養未來領袖。此項計劃包括課堂培訓，並於店舖及後勤部門實地培訓。

激勵與提升員工實力

莎莎嘉許並獎勵表現傑出的員工，並提供內部晉升機會。集團透過仔細的事業規劃、指導及輔導，從中發掘有潛質可接受更大挑戰的員工。本集團設立「進修補助計劃」，鼓勵員工為自我提升及工作發展而繼續進修。





集團的成就有賴透過建立團隊、互相信任和尊重，融合個人才華。莎莎提倡開放及關懷的態度，持之以恆而且開放的溝通正是集團重視的核心價值。集團透過員工通訊、致全體員工的電郵通訊與培訓計劃等不同渠道向員工傳達有關集團業務發展方向和策略的資訊，並鼓勵員工透過集思會、刺激創意及思維的活動向公司提出意見。年內集團更舉辦一連串的員工活動，例如船河、燒烤及員工聚會，讓員工有機會在工作以外交流來往，提倡在工作與生活之間取得平衡和建立團隊精神。這些活動亦有助莎莎員工建立強烈的歸屬感及在員工之間建立友誼。

共同分享，彼此關懷

莎莎後勤部門員工秉持「共同分享，彼此關懷」的精神，在購物旺季自願到莎莎零售店舖工作，以示支持前線員工。集團亦基於同樣的關懷精神而定期為員工舉辦均衡人生、紓緩工作壓力和關注健康講座等。

培訓與發展

莎莎提供的貨品與服務質素優良，有賴集團在員工培訓與事業發展上追求卓越的精神。年內集團合共為每位員工提供平均五點六工作天的培訓。集團已在港澳地區全線店舖設立培訓頻道，向全體員工傳播最新貨品資訊及銷售技巧培訓資訊，另外更聘用專業管理顧問公司教授提升銷售技巧課程，

以大幅提昇服務水平與銷售技能。集團繼續為新員工提供合共一百五十小時的初級見習美容顧問培訓課程，並為員工提供更多實地指導，使員工學以致用，並為前線員工安排工作坊，激勵員工建立更為正面和積極主動的工作態度。其他措施包括早餐會議，旨在加強莎莎店舖的團隊精神，促進管理層與店舖之間的溝通，並透過高層管理人員的參與，培養互相關懷的文化。

莎莎不斷參與各項業內比賽，務求提升整體服務質素，及規範員工水平達至業內公認標準：例如參加香港零售管理協會舉辦的「傑出服務獎」（五名員工進入最後面試）、二零零六年神秘顧客計劃（La Colline 專門店榮獲「二零零六年最佳服務零售商」，並榮膺「最佳服務零售商 — 美容產品/化粧品店組別」），以及香港管理專業協會「二零零七年傑出推銷員獎」（五位參賽同事全部獲獎）。

在員工發展方面，集團為店舖主管推行領導才能培訓，加強為莎莎店舖不斷增加的新入職員工而設的導師計劃，並為店舖新主管推行導師培訓「Train-the-Trainer」計劃。集團已為提升整體資訊科技而採用的SAP系統，向集團所有相關人員提供培訓。