

# 實現理想

群策群力創高峰



於2010年在  
香港創造  
**1,400個就業  
機會**



約4,400名義工參與

**198項**

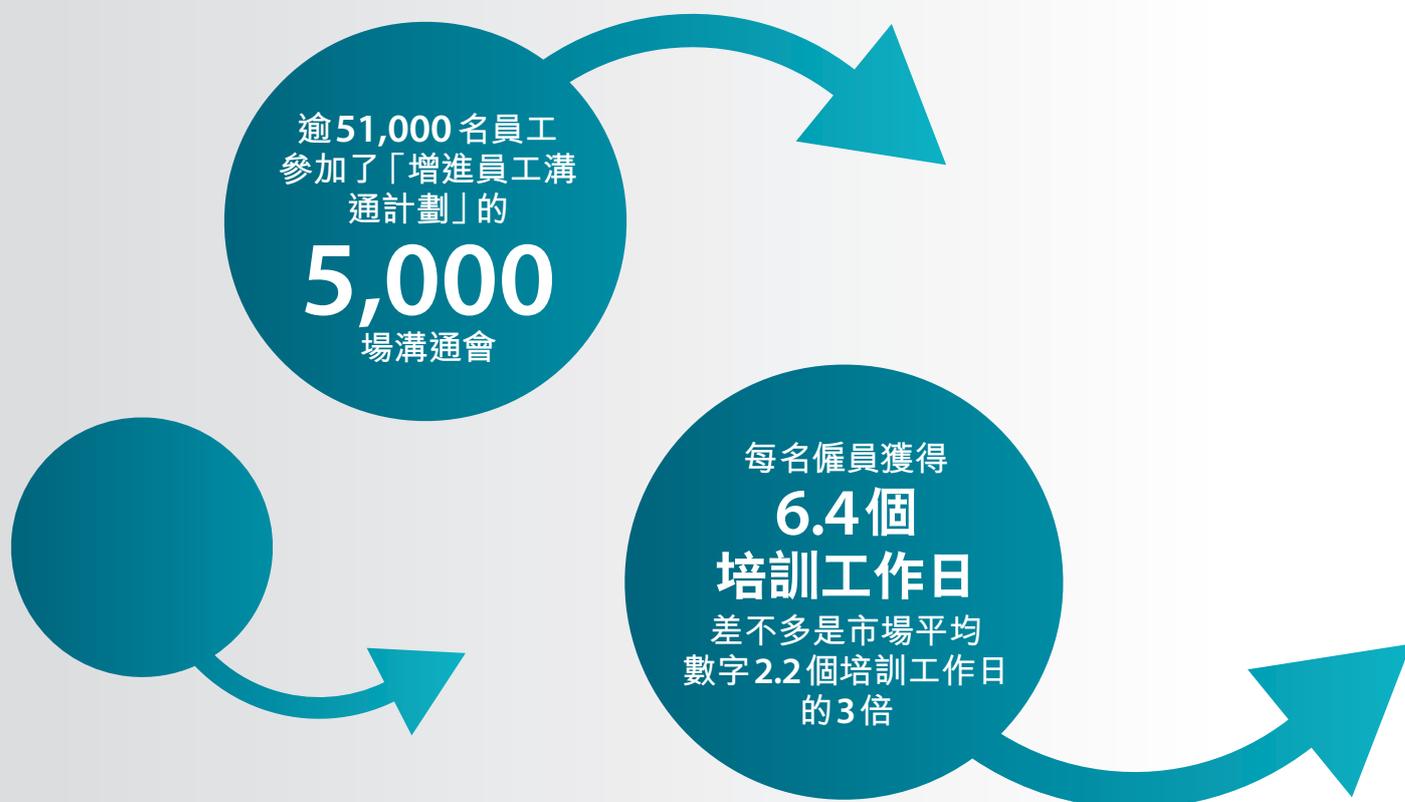
「鐵路人·鐵路心」  
義工活動

員工  
自願流失率處於

**2.6%**

的低水平

## 人力資源



能夠提供足夠的人力資源以滿足業務營運需求，是港鐵公司成功的要素之一。為配合在香港及其他市場的業務擴展，公司近年大幅增聘人手。於2010年12月31日，公司與其受控制附屬公司共僱用20,501名員工。為配合在香港的五個鐵路網絡拓展項目，公司於2013年工程高峰期時需額外聘請1,000多名項目工程員工。因此，應付這龐大人手需求的挑戰，是我們未來數年的工作重點之一。為此，公司透過積極的招聘規劃、適當培訓以及坦誠溝通，羅致及挽留所需人才，並維持良好的員工關係。

### 配合業務擴展

我們已制訂並推行人力資源規劃及招聘策略，以羅致適合人才，同時亦加強了公司的「僱主品牌計劃」，藉以盡早招攬有潛質的專才加入我們的團隊。

鑑於本港的專門行業如土力工程、隧道工程等皆面對專業人才短缺的問題，我們已積極專注於香港以外地區招聘人才。

我們努力不懈，於年內為香港鐵路營運填補了1,000多個職位空缺，並聘請了430名新員工加入工程處。公司同時擴大畢業生及學徒計劃的招聘人數，以配合業務擴展需要。於2010年聘用的見習工程師增至29名，而新入職學徒的人數也增至71名。為支援中國內地的業務，公司繼續在當地招聘見習工程師及車務管理見習主任。

公司繼續為具潛質的員工提供不同類型的晉升及發展機會，成功挽留人才。提供具競爭力的僱用條件，也有助我們提升員工對公司的忠誠度。

# 締造碩果 凝聚實力



我們推行一系列的激勵員工計劃，以增強他們對公司及我們的長遠目標、使命和信念，即「港鐵VMV」的認同，從而激勵士氣，當中包括「港鐵信念獎」及「VMV英雄」等計劃，我們透過這些活動即時表揚及獎勵員工的貢獻。除此之外，我們也推出勵志短片，如一連五輯的「港鐵因您精彩」，以增強員工對公司的歸屬感。

## 員工諮詢

公司的員工諮詢機制透過員工代表的參與，讓管理層能聆聽及適時回應員工的關注。2010年員工代表選舉的投票率達78%，反映這個機制深受員工的高度認同和參與。

自2010年1月起，我們在車務處推行了「增進員工溝通計劃」，進一步加強與員工的雙向溝通。此計劃讓部門經理與員工在工作地點有直接對話的機會，使我們能及早了解和處理員工所關注的事宜。於2010年，我們共舉辦了超過5,000個溝通會，出席員工逾51,000人次。

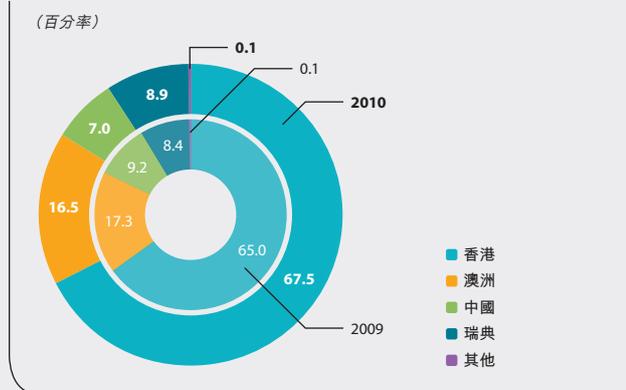
## 培訓及發展

為建立及培養公司的學習文化，我們致力培育員工，確保他們為迎接未來的業務挑戰作好充分準備，與公司同步向前邁進，達致長遠目標。

於2010年內，我們推行超過5,396個涵蓋公司各部門的培訓課程，為每名員工提供約6.4個培訓工作日。

我們已為新入職的見習工程師制訂了一套全面的培訓計劃，透過工作實習、在職培訓，並在高級管理人員指導下完成不同的任務，讓年青工程師全面接觸不同的工程範疇。此外，公司於2010年推行「員工綜合發展計劃」，為222位具潛質的員工提供培訓，提升他們的督導管理能力，以配合公司的繼任安排。我們致力投放資源於人力資本，令公司在培訓方面的傑出表現繼續備受表揚，於年內贏得多個本地及國際獎項。

按地域劃分的員工數目分佈



員工生產力 — 盈利與員工人數之比率\*



發展領導才能

除了提供全面、技術性及才能為本的培訓外，公司更明白到羅致和栽培未來領導人的重要性。

公司於2006年推出的「管理人員發展計劃」，是培育具潛質員工之領導才能的重要一環。首批11位管理人員於2010年初完成了為期三年的發展計劃，並擔任更重要的職責。他

們對計劃的評價正面，並感激受訓期間同事所給予的支持。於2010年，我們已甄選出第三批共11位督導級及初級管理人員加入此計劃。

此外，於2007年入職的首批見習管理人員，亦於2010年完成為期三年的「見習管理人員發展計劃」，透過計劃的在職、體驗式及全面培訓課程，他們現已具備相當的業務知識及管理技巧，能夠晉升至高級督導級的崗位。



我們推行各式各樣的活動，藉以宣揚公司的長遠目標、使命和信念