

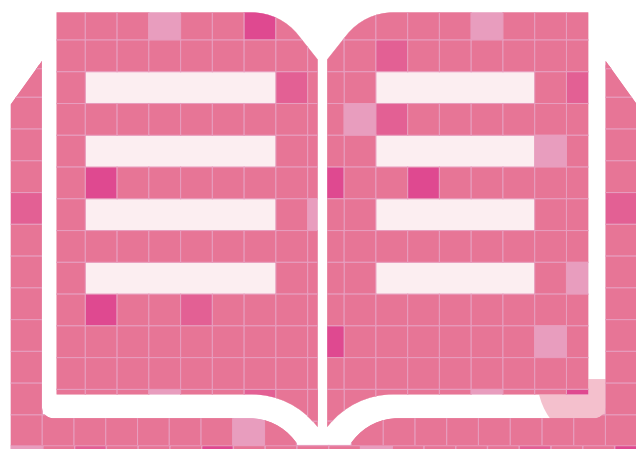
# 人力資源

每名香港員工的平均  
培訓日數

**8.2**天

香港員工自願離職率

**4.7%**



員工的熱誠盡忠是港鐵賴以成功的最寶貴資產，因此我們致力啟發、連繫及培育員工。我們於年內榮獲多個獎項，肯定我們在這方面的努力，詳情載於「獎項」部分（第39頁）。

公司與其附屬公司於2018年12月31日在香港及香港以外地區分別僱用17,626和14,270名員工。聯營公司在香港及全球各地共僱用15,431名員工。

## 羅致、培育及挽留人才

年內，我們透過多項措施招攬人才、加強員工聯繫和激勵員工，並推行不同的培訓課程和人才發展計劃。2018年，公司在香港聘請了1,790名新員工，而員工自願離職率維持在4.7%的低水平。

為配合目前及未來的營運需要，公司透過各項活動招攬人才，包括舉辦一系列招聘日，並更新網上招聘平台，優化求職者使用體驗。為確保人才供應充裕，公司透過多項見習人員發展計劃招聘了22名優秀的畢業生，同時聘請了75名學徒及19名見習技術員。

為推動青少年發展及參與，公司於2018年提供了162個實習生職位予於本港就讀學士學位或高級文憑課程的學生。港鐵亦與政府合作，推行「企業內地與海外暑期實習先導計劃」，並與香港中文大學協辦「中大寰宇暑期實習計劃2018」，為11名學生提供到港鐵在中國內地及海外業務單位工作的機會。

公司繼續加強人手，以配合香港、中國內地和海外的業務擴展。公司透過「企業人才評核程序」及「企業人才管道計劃」甄選及培育各級人才，為他們制定個人化的發展計劃，提供處別內、跨處別和跨地域的職位輪調，拓闊員工視野。這不但有助豐富員工經驗以配合長遠事業發展，亦有助配合公司繼任計劃。

為維持市場競爭力及挽留人才，港鐵繼續提供具競爭力的薪酬福利、短期及長期的獎勵計劃，以及廣泛的事業發展機會。我們定期進行檢討，以提升薪酬競爭力，並於2018年1月推行新的管理人員「核心獎勵計劃」。公司亦設有完善的績效管理制度、與工作表現掛鈎的薪酬檢討機制及多項員工激勵計劃及獎勵，肯定及獎勵員工的表現及貢獻。



## 激勵和聯繫員工

公司於2018年2月於全公司展開名為「鞏固文化」的大型活動，以助港鐵蓬勃發展，迎接新的挑戰。活動涵蓋「多向溝通」、「高效創新」、「共同協作」及「靈活變通」四個核心重點。公司於2018年3月更推出「文化里數」宣傳計劃，向員工闡述上述四個重點，逾50名倡導先鋒及專責小組成員協助向不同處別的同事傳達加強企業文化的訊息。

公司的員工協商機制有超過900名由員工選出的代表參與其中，作為管理層與員工之間的主要溝通橋樑。公司於每季發放經管理層與員工代表積極溝通後所採取的行動詳情。

年內，公司亦舉行了兩次管理層溝通會，2018年9月舉行的溝通會有750名在香港的經理出席，另有300名在海外的經理觀看會議直播。

公司繼續透過內部跨國溝通平台「MTRconnects」與全球同事分享公司的最新發展和港鐵故事。截至2018年12月31日，平台錄得逾140萬瀏覽人次，單一訪客超過28,300人。年內，「增進員工溝通計劃」亦推出新平台，以便部門經理傳達企業訊息。



## 持續學習及發展的文化

港鐵為員工提供各種培訓及發展課程，使員工可盡展所長。於2018年，我們在香港舉辦了7,549項培訓課程，為每名員工提供平均8.2天的培訓。此外，我們亦設有網上平台，

鼓勵員工在課堂以外學習。作為全球員工投入度調查的跟進行動之一，我們於2018年1月推出「逆向師徒計劃」。

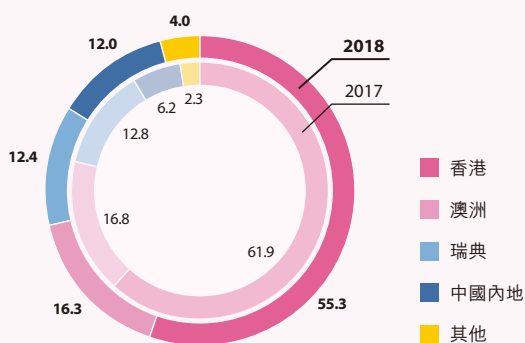
## 推動精益求精

「臻善圈」計劃繼續促進創新，鼓勵員工精益求精。於2018年，公司開辦超過55個以「創意匯聚在今天，臻善成就在明天」為主題的培訓班，而員工所提交的提案超過

930項。港鐵臻善圈周年發布大會首次加入由三個國際業務單位負責的臻善圈提案分享環節。「員工創意計劃」已推行37年，一直是鼓勵員工於工作間發揮創意的有效渠道。

### 按地域劃分的員工數目分佈

(百分率)



### 員工生產力 — 盈利與員工人數之比率\*

\*不包括物業發展的香港業務

(百萬港元)

