

員工

我們明白我們的成功有賴員工的質素。我們努力招聘和挽留員工，發展他們的潛能。二零一二年，我們嘗試在這方面做得更好，並跟進各項進度。

招聘

為使更有效招聘人才，我們需要了解所招聘的工作性質。因此，我們分析集團的工作並考慮工作簡介、特定職位的目標及繼任計劃。分析結果有助規劃及實施我們的招聘計劃。

在企業領袖培訓計劃下，我們每年都會招聘優秀的畢業生到旗下公司工作，目的是讓他們在集團發展長遠的事業。該計劃的要求嚴格，期望參加者在一開始便作出貢獻、靈活工作(例如在短時間通知下，為轉換工作類型及地點作好準備)、持開放態度，並能接受各種新挑戰。在不同的行業和地方工作，可以培養綜合管理技能，許多太古高層員工也是從企業領袖培訓生開展他們的事業。

培訓及發展

我們在員工培訓及發展方面投放了很多時間和資源，設有畢業生計劃、外展課程、在職培訓、內部崗位輪調、指導計劃和外部借調。大部分培訓均屬於技術性，旨在幫助員工發展職業技能。我們還提供一般業務技能的培訓，尤其是領導才能方面的培訓。

香港太古集團有限公司旗下的意博國際為太古公司員工提供培訓，分別於二零零九年、二零一一年及二零一二年成立「太古領袖培訓計劃」、「太古人才計劃」及「Leaders for Tomorrow」實地體驗計劃。「Leaders for Tomorrow」實地體驗計劃提供五個可持續發展範圍的培訓，包括環境、健康與安全、員工、社區參與及合作夥伴。我們所有領袖培訓計劃均著重可持續發展，並鼓勵參加者著重長遠目光。

按地區劃分的員工數目



按部門劃分的僱員平均培訓時數

	2012	2011
地產	14.28	11.20
航空	37.56	42.04
飲料	28.06	34.37
海洋服務	39.12	45.66
貿易及實業	12.38	16.54
總辦事處	10.85	6.00
集團總數	31.94	36.83

我們派出員工在歐洲工商管理學院和史丹福大學，接受業務管理及行政培訓。

國泰航空及港龍航空飛行學員計劃為香港有志成為飛行員的年輕人提供機會。機艙服務員接受嚴格的培訓及評審計劃，飛行機組人員則接受模擬飛行培訓。



港機工程的培訓計劃讓參加者有機會在飛機維修的行業中，追尋不同的事業。

二零零七年，太古海洋開發公司在新加坡成立專門海事培訓中心，提供不同海洋環境和船隻的模擬訓練，有關訓練在動力定位系統及電氣和控制系統中進行。



挽留人才

雙向溝通對挽留人才十分重要，可以幫助員工了解我們的價值觀和目標，同時幫助公司了解員工的關注和需求。故此，我們設有內聯網、內部通訊及員工委員會。我們的企業內聯網(GPOBOXONE)提供有關員工權利與義務的在線課程，以及有關人際關係、生活中工作與非工作之間的平衡的文章和視頻。個別營運公司則使用其他溝通渠道，例如香港航空發動機維修服務公司的「Storyboard簡報會」及東隅酒店的開放式會議。

我們相信工作與生活之間應該取得平衡。香港太古職員會自一九四九年起便致力維護會員的福祉，讓員工及其家屬有機會定期參與新活動、交際及建立人際關係網路。

可持續發展論壇

二零一二年，我們舉行了第二次可持續發展論壇，與會人士來自集團各個領域。外間及各個部門的講者發表及討論我們的可持續發展計劃，集團各部門的員工亦分享有關的經驗和挑戰。

薪酬

即使在經濟低迷的時期，太古公司仍提供合理的薪酬和福利。決定薪酬的因素包括工作職責、個人和業務表現、市場就業情況及行業和經濟前景。

二零一二年目標及進度

目標	推行有關處理員工問題的在線培訓課程
進度	完成
備註	我們提供有關員工權利與義務的在線培訓課程

二零一三年的目標

改善有關可持續發展的內部溝通

審閱我們的性別平衡

與員工保持溝通