

人力資源

以新的長遠目標
及使命與公司齊步向前



年內地鐵公司繼續與各級員工緊密配合，以加強與具技能、才能及盡忠職守的員工的合作。

根據公司不斷提高生產力的政策，二零零四年繼續停止對外招聘，因此，截至二零零四年底的總員工人數為六千五百五十五人，相對二零零三年則為六千六百二十九人。鐵路營運員工的人均營業額進一步提升至一百四十萬港元，而二零零三年為一百二十七萬港元。

新的長遠目標、使命及信念

年內的一項重要任務，乃向全體員工傳達公司新的長遠目標、使命及信念。這新的目標、使命及信念旨在

推動公司拓展海外市場及進軍新業務領域，並同時維持我們在香港的業務基礎。公司於四月至八月期間共召開一百三十四次工作會議，向全體員工介紹有關長遠目標及策略的基要訊息。

合併探討

另一焦點是公司與九鐵的可能合併事宜，以及其對員工的潛在影響。年內，我們竭力確保就合併的商討進行公開透明的溝通，使員工能儘快了解進展情況並表達意見。

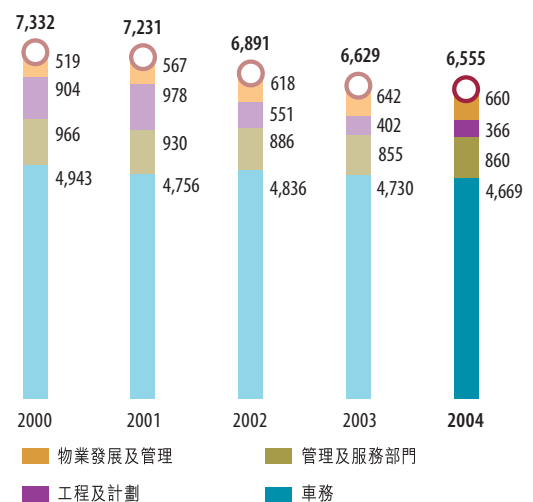
二零零三年度員工意態調查跟進

隨著二零零三年度全面員工意態調查結果顯示數個員工關注事項，公司在年內採取了多項重要措施回應有關問題，當中包括「行政總裁探訪同事」及「高級管理層與員工會面」計劃。該等計劃旨在改善員工與高級管理層之間直接溝通。

我們意識到，為確保公司營運及管理順利進行，中級管理人員的溝通技巧日益重要，為此我們已建立具體計

公司致力促進員工在工作與生活上取得平衡，並鼓勵參與社會及公益服務。

員工人數



總員工人數

地鐵繼續達成在降低員工數目下擴展業務的挑戰。

劃，幫助經理及督導人員改善溝通技巧。二零零四年，亦有一千三百多名督導人員透過「督導人員典範新體驗」培訓計劃接受培訓。

人力資源庫配合業務拓展

為支援公司在香港境外的業務發展，人力資源管理部為各部門前綫經理發揮策略夥伴的功能，為其派遣至海外的員工提供專業建議及人事支援。

此外，為應付國際業務擴展隨之而來的人力資源挑戰，公司已執行一套及

時的人力資源策略，其中包括建立一個為拓展業務而設的人力資源庫，配以特定薪酬及僱用條件、全面的人力資源政策與制度，以及培訓及發展計劃。

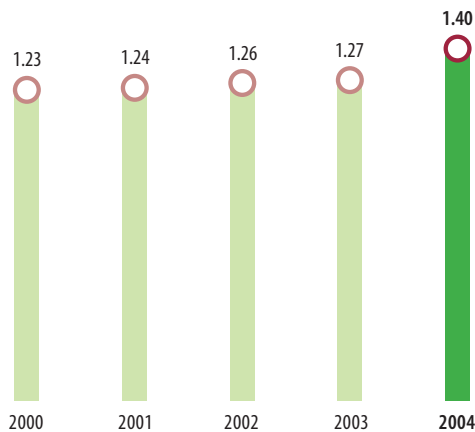
獎項與認證

年內，公司在員工及人力發展和管理方面的能力及成績均得到肯定，再次獲得多個獎項。

地鐵連續第三次獲得香港勞工處頒發良好人事管理獎。車務訓練部的綜合

管理系統，成功通過ISO9001、ISO14001及OHSAS18001認證。公司亦獲香港管理專業協會頒發最佳管理培訓獎的「最具創意獎」，及美國訓練及發展學會頒發的「BEST獎項」。

百萬元



員工生產力—營業額與鐵路營運員工人數之比率
員工生產力在過去多年持續攀升。