

# 提供事業空間 凝聚酒店人才

文：Ray Leung  
圖：Jonathan Wong 及受訪者提供



韋瑞民表示，香港海景嘉福洲際酒店所屬的洲際酒店集團於全球擁近5,000間酒店，為員工的事業發展帶來更多可能性。

酒店業的人才競爭向來激烈，求職者不乏選擇，僱主自得從人力資源策略著手，締造理想的工作環境，以充裕的培訓及事業發展空間推動員工成長，藉此吸引及保留人才。

香港海景嘉福洲際酒店一直重視人才發展，通過互動、多元化的人力資源策略，啟發員工潛能，不斷成長。

## 助員工發揮所長

本地酒店業缺乏人手情況持續，香港海景嘉福洲際酒店（下稱海景嘉福酒店）總經理韋瑞民（Alexander O. Wassermann）就表示，酒店林立，求職者的選擇自然多，加上資訊科技、電子商貿等行業興起，教年輕人趨之若鶩，令業界招聘及挽留人才更具挑戰性，例如門僮及行李生等職位空缺便愈來愈難請人。「現時求職者較以前更加著重晉升機會、培訓空間及工作文化，因此酒店要成功吸納人才，便先要建立良好機制，助員工發揮所長。」

「海景嘉福酒店一直重視人才發展，通過互動、多元化的人力資源策略，啟發員工潛能，不斷成長。以培訓為例，酒店會按每位員工的發展進程提供合適的培訓項目，讓他們能夠在不同事業階段中持續增值。去年底，我們酒店所屬的洲際酒店集團更推出全新的影片式培訓學習系統，鼓勵有興趣的員工以智能手機汲取與工作相關的知識，大大提升了員工學習的自主權。此外，我們亦設有清晰的晉升制度，同時鼓勵內部晉升，為員工帶來更多事業發展機會。」



## 業界具發展潛力

酒店業競爭劇烈，尤其目前環球經濟前景未明，加上訪港內地旅客量減少，令業界競爭更趨白熱

化。韋瑞民說，海景嘉福成立至今35年，在旅客心目中早建立起口碑，今後酒店將進一步發揮優勢，跨越市場挑戰，他舉例說：「現在旅客期望更個人化的服務，因此無論是訂房、交通安排、膳食要求，抑或入住喜好，我們均會主動了解及滿足旅客不同的需要，創造更貼心的酒店體驗。」

對於有意入行的年輕人，韋瑞民寄語他們必須先釐清自己的目標，「長遠而言，酒店業仍然極具發展潛力，晉升機會亦較多，不過求職者應做好心理準備，例如需輪班工作、節日上班等。只要確立好目標，願意從基本做起，持續學習，定能取得理想發展。」