



# 人力更新報告

運輸及物流業

---

# 2021

---

運輸及物流業訓練委員會

# 鳴謝

承蒙聚焦小組成員抽空對運輸及物流業人力情況提供寶貴意見，亦特別感謝求職招聘平台 **CPJobs** 及 **CTgoodjobs** 提供旗下的職位空缺資料庫作參考。本更新報告編撰工作得以順利完成，記載了聚焦小組成員的意見，並載錄主要招聘網站的資訊，運輸及物流業訓練委員會特此鳴謝。

## 目錄

引言	1
背景	
目的	
調查方法	3
概要	
焦點小組會議	
桌面研究	
資料分析	
局限	
調查結果	4
影響運輸及物流業發展的因素	
人力需求	
培訓需求	
招聘上的挑戰	
建議	9
政府	
培訓機構	
僱主	
僱員	
附錄	11

# 引言

## 背景

運輸及物流業訓練委員會（下稱「本會」）隸屬職業訓練局（VTC），由香港特別行政區政府委任。根據職權範圍，本會負責確定運輸及物流業的人力情況，評估人力供應是否能滿足人力需求，並向 VTC 提供建議發展職業專才教育（VPET）設施，配合所評估的培訓需求。

本會採取新模式蒐集人力資訊，以提高成效，更能反映各行業的人力市場現況。新模式的做法是每四年進行一次全面的人力調查；兩次全面調查之間會編寫兩份人力更新報告。本會於 2018 年完成全面的人力調查，2021 人力更新報告為行業首份人力更新報告。

2021 人力更新報告的資料來自以下途徑：

- (a) 舉行聚焦小組會議，蒐集業界專家以下意見：有關運輸及物流業的最新發展、人力情況及培訓需求、招聘及挽留人才的問題、以及面對挑戰所建議的解決方法；以及
- (b) 透過桌面研究分析招聘廣告，包括業內不同主要職務的人職所需資歷、經驗和技能。

## 目的

本人力更新報告旨在：

- (i) 研究行業最新趨勢及發展；
- (ii) 探討就業市場情況及培訓需求；
- (iii) 識別招聘及挽留人才所面對的挑戰；  
以及
- (iv) 建議措施應對培訓需求，以及舒緩人手短缺的問題。

# 調查方法

## 概要

本更新報告依據 2018 年人力調查報告書，透過聚焦小組會議，以定質方法描述業內近期發展，再參考桌面研究所得招聘廣告的一些定量數據以作補充。

## 聚焦小組會議

兩個聚焦小組成員來自運輸及物流業下述門類：

### 1. 貨運

- (i) 倉庫及冷藏庫
- (ii) 貨車及貨櫃運輸
- (iii) 空運貨運站
- (iv) 空運承運
- (v) 貨運代理
- (vi) 船上／碼頭裝卸貨物
- (vii) 國際速遞
- (viii) 海運承運
- (ix) 船舶管理及租賃
- (x) 電子商貿

### 2. 客運

- (i) 鐵路
- (ii) 公共巴士
- (iii) 的士
- (iv) 公共小巴
- (v) 本地小輪
- (vi) 內河船
- (vii) 航空公司

本會分別於 2021 年 1 月 6 日和 8 日舉行兩個聚焦小組會議，成員深入探究本會人力調查工作小組所挑選的議題。會上討論已作錄音並轉成文字記錄，以便整理分析。此外，本會於 2021 年 1 月 11 日進行兩輪

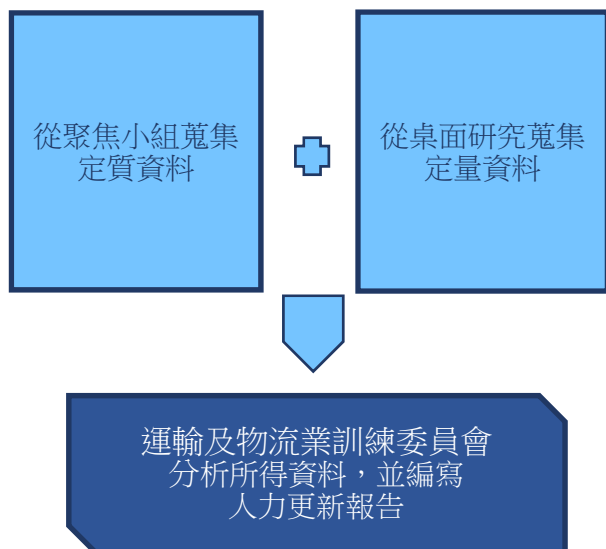
電話訪問，對象為未克出席上述聚焦小組會議的業界專家。

## 桌面研究

本會建立了就業資訊系統，蒐集 CPJobs、CTgoodjobs 及其他主要招聘網站的招聘廣告。系統蒐集運輸及物流業 2019 年第四季至 2020 年第三季期間的招聘紀錄。本會把資料與《香港標準行業分類》的相關公司列表比對，刪除重複紀錄後，識別出 6,177 宗紀錄與運輸及物流業相關。

# 資料分析

分析資料按以下三個步驟進行：



# 局限

是次人力更新並非全面的人力調查，聚焦小組會議的結果及建議以定質資料為主，所以本人力更新報告主要着重人力趨勢的分析。職位空缺廣告的資料來自主要招聘網站及勞工處，並無涵蓋報章、業內人士轉介、以及羅致高級職位的獵頭途徑等其他招聘渠道。由於資料屬某個時段蒐集所得，並無參照任何過往數據，故桌面研究的結果僅作為聚焦小組結果的補充，以供參考，並不應與全面人力調查所載的數據直接比較。

# 調查結果

## 影響運輸及物流業發展的因素

### 2019 冠狀病毒病

疫情對本地貨運與客運業均帶來莫大挑戰。自 2019 冠狀病毒病爆發以來，貨運業面對供應鏈受阻、以及貨物運輸規例不明確等負面因素；而客運業則因市民在家工作，以及全球旅遊限制，減少通勤和前赴外地，而備受影響。其中，航空客運因乘客量大跌而受到重創。

另一方面，電子商貿的需求顯著增加，為貨運業帶來機遇；網購深受歡迎，疫情更進一步彰顯其優點。有見及此，部分公司迅速擴大網上業務，加快貨運業供應鏈數碼化。物流公司需要檢討工作流程，配合服務需求的轉變，例如小包裹的裝運增加、市場需要更多最後一哩運送服務等等。

### 利用新科技革新營運

科技迅速發展，推動行業革新營運和提高效率，不少運輸及物流公司在多個範疇採用新科技。例如，物聯網及數碼科技推動實時數據分享及裝置對裝置通訊，方便交易在物流電子平台上完成，實時監察乘客數目，並於運送過程中易於追蹤貨物的位置。

大數據和人工智能技術讓用家預視維修的需要及預測交易量。如整個物流及供應鏈的業務數據可以標準化與數碼化，業內企業會得益不少。建議業內機構投資新科技，以保持競爭力；僱員則應與時並進，配合科技轉型。

---

## 大灣區及東南亞國家競爭力提升

---

粵港澳大灣區（大灣區）的發展，推動區內物流樞紐融合。雖然此舉在空運物流、地面運輸、以及倉庫業務上，帶來更多本港與內地的合作機會，但鄰近城市的競爭會大大影響香港轉口港及兩地緊密聯繫的定位。部分跨國公司可能因為租賃及人力成本低、以及位處同一貨運服務範圍的原因，考慮選擇其他大灣區城市如深圳作為倉庫中心。

東南亞經濟體如越南等也是香港的競爭對手，因為大家的區內國際貿易樞紐和物流中心定位相若，而部分製造業務亦由內地遷移至區內的新興經濟體。因此，香港的地位或會受損，導致外國公司把辦公室搬到東南亞國家而流失工作機會。

客運業方面，大灣區其他城市及東南亞國家的機場不斷改善基礎設施及國際聯繫，香港國際機場同樣面對激烈競爭。

---

## 公共政策

---

因應國際民航組織的政策，香港政府由

---

# 人力需求

---

---

## 聚焦小組

---

考慮到香港當前的形勢和業內的發展，聚焦小組成員就預期的人力需求變化發表意見。根據小組成員觀察，航空公司及內河客運公司受創最深，但其他運輸及物流企業並未大幅減省人手，其中，貨物調度／乘客運輸及前線操作、機械／技術支援等主要職務人力需求甚殷，尤其是初級／操作工級人力。

2021年6月起，把空運貨物的安檢百分比提高至100%，物流公司的營運成本難免增加。航空公司及外站亦不時更改規例。有見及此，運輸及物流業從業員應配合運作需要，靈活應變，並持續深化知識及豐富技能。

---

## 顧客期望

---

網上購物盛行，不少貨運公司的業務模式由企業對企業轉至企業對顧客。換言之，公司需要面對大量個人顧客，他們一般要求快捷而透明的送遞服務。企業需加強各方面的服務，因為顧客對服務體驗及貨品送發時間的要求日增。客運業亦面對相類挑戰，現今乘客重視顧客體驗，他們期望整個服務過程物有所值。

---

## 基礎設施

---

港珠澳大橋於2018年底開通，大大影響了內河客運業務。對於非居住港澳碼頭鄰近地區的人士，使用大橋便捷而相宜，遂紛紛由內河改採陸路運輸模式，轉變似不可逆轉。內河客運企業或需縮減人手和船隊，以達致收支平衡。

展望未來，航空業界可能需要更長時間恢復業務，因為疫情後市民的旅遊習慣可能有變。面對顧客流失至陸路運輸模式的改變，內河客運業營運環境仍然艱鉅。另一方面，電子商貿繼續蓬勃，以及地鐵支線陸續啟用，有機會提高人力需求。惟有關企業將會審慎控制營運成本，預計人力增長幅度緩和。相信業界對擁有國際視野和多元技能的人才續有需求，因為這些人才能充分適應多變的行業環境。

聚焦小組客運業成員表示，業內從業員老化問題持續，甚至愈趨惡化；本地渡輪、車輛／鐵路員工，以及的士和公共小巴司機問題尤其嚴重，因大部分的年齡超過 60 歲

甚或 65 歲。加上工作體力消耗大、工時長／不固定、薪酬不吸引等不利因素，招募新人入行亦有困難。

## 桌面研究與過往人力調查比較

桌面研究共收集約 6 000 則相關的招聘廣告，分別找出廣告中出現最多的五個貨運業及客運業主要職務。參考 2018 年人力調查中空缺最多的主要職務，下表列出今次桌面研究中，出現最多的五個貨運業及客運業主要職務：

### 貨運業

	五個招聘廣告出現最多的主要職務 (桌面研究)	五個空缺最多的主要職務 (2018 年人力調查)
1	貨物調度、前線操作 (文員／技工／操作工級) (32.4%)	貨物調度、前線操作 (文員／技工／操作工級) (45.9%)
2	貨物調度、前線操作 (行政／主任級) (13.6%)	貨物調度、前線操作 (行政／主任級) (2.4%)
3	市場銷售及顧客服務 (行政／主任級) (11.3%)	市場銷售及顧客服務 (文員／技工／操作工級) (1.9%)
4	市場銷售及顧客服務 (經理級) (10.4%)	機隊、航隊、車隊營運及管理 (文員／技工／操作工級) (1.2%)
5	機械／技術支援 (經理級) (5.5%)	機械／技術支援 (文員／技工／操作工級) (1.1%)

### 客運業

	五個招聘廣告出現最多的主要職務 (桌面研究)	五個空缺最多的主要職務 (2018 年人力調查)
1	乘客運輸、前線操作 (文員／技工／操作工級) (2.3%)	乘客運輸、前線操作 (文員／技工／操作工級) (23.8%)
2	機械／技術支援 (經理級) (2.2%)	乘客運輸、前線操作 (行政／主任級) (2.1%)
3	乘客運輸、前線操作 (行政／主任級) (2.1%)	機械／技術支援 (行政／主任級) (2.4%)
4	機械／技術支援 (文員／技工／操作工級) (1.8%)	機隊、航隊、車隊營運及管理 (文員／技工／操作工級) (2.4%)
5	乘客運輸、前線操作 (經理級) (0.8%)	機械／技術支援 (文員／技工／操作工級) (2.2%)



桌面研究結果與聚焦小組意見一致，指貨物調度／乘客運輸、前線操作和機械／技術支援等職位人力需求最大，尤其是操作工級。一般而言，2018年人力調查錄得最多空缺的職位，近年需求仍然殷切。

上述主要職務的說明及桌面研究的其他結果載於附錄 1。

## 培訓需求

### 關鍵技術／能力

聚焦小組成員建議僱員需具備的關鍵技術／能力如下：

- (i) 新科技知識（如數據分析、人工智能）
- (ii) 市場推廣技巧（包括利用社交媒體及其他互聯網平台宣傳）
- (iii) 風險管理及合規培訓
- (iv) 溝通技巧
- (v) 自我管理技巧（如時間管理、自我激勵、多任務處理）

根據聚焦小組成員所建議的關鍵技能，相關字眼亦在桌面研究中，與招聘廣告字眼比對，發現不少工種均要求相類技術／能力如下：

	僱員宜有技能*
1	溝通技巧（14.4%）
2	自我激勵（14.3%）
3	團隊合作（8.4%）
4	數據分析（2.8%）
5	時間管理（1.7%）
6	多任務處理（1.6%）
7	電腦知識（1.2%）
8	風險管理（0.7%）

\* 指出現相關技能要求的招聘廣告佔總數的百分比

### 業界的培訓要求

#### 持續增加數碼化和鞏固業內知識的培訓

配合科技創新，職前及在職培訓需培育員工掌握數碼科技的能力。數碼化令貨運企業的定位轉變成一站式服務提供者，提供貨櫃及大批貨物運輸，以至供應鏈的管理和最後一哩運送服務等全球解決方案。業界需利用大量創新科技，促進內外溝通，加快決策速度，以維持及擴充業務。因此，僱員應該熟悉電子平台的運用，掌握新科技如物聯網、人工智能、大數據分析、甚或區塊鏈等技術，以提升工作能力。

#### 通過增潤本科生課程及提供實習機會培育跨學科技能

行業不斷革新，從業員需擁有多元的跨學科技能，包括供應鏈管理、市場推廣、語言技巧及其他軟技巧，應付不同文化的要求。行業流程自動化，有助業界向顧客提供高增值的全球服務方案，重要的是，除滿足顧客功能上的要求外，還要利用新科技如快速支付、實時追蹤、最後一哩運送等，提升對方的服務體驗。由於業務模式由企業對企業轉為企業對顧客，有必要加強市場推廣及溝通技巧等能力，以應對業務的變化。

除了貨運業外，客運業亦正在轉型，同樣需要擁有跨學科知識的專才。隨著行業引進新科技，如車輛安裝電動助力轉向系統；港

內航線試用電動渡輪後，一向維修機械設備的鐵路、車輛、船舶公司的工程人員，需要擴闊電子工程和資訊科技的知識，以支援日常運作及維修工作。

業內亦缺乏認識資訊科技、金融、法律等方面知識的專業服務人才，例如，不少電子商貿公司與資訊科技和金融公司合作，方便顧客在公司的應用程式上下單及追蹤物流資訊，而相關的合約物流需由法律人員處理，建議詳盡的可行做法，但工作又不至於涉及高階的法律知識。因此，現有的運輸及

物流相關課程適宜加入跨學科訓練。

### 加強安全及保安訓練

聚焦小組部分成員表示，雖然政府條例規定相關入職人士需接受基本職業安全及健康訓練，但從業員缺乏深入的在職訓練，成員希望僱主或培訓機構提供額外的職安健訓練，因為相關在職培訓有助提高員工於工作崗位上的安全意識，減低意外的風險。司機／船長負責眾多乘客的安全，其安全及保安意識訓練應予加強。

## 招聘上的挑戰

雖然部分門類受疫情重創而出現過剩人手，不少運輸及物流業僱主仍難於吸引人才加入替代老化的僱員。聚焦小組分析了部分招聘困難的原因。

如數據分析、市場推廣、客戶服務等。然而，其他行業亦招攬相關人才。運輸及物流業僱主需提供具吸引力的薪酬及福利，以及良好的晉升階梯，否則難以招攬專才。

### 年輕一代的期望

業內對招募新人入行的需求甚殷，惟難以招聘前線／操作工級的僱員，尤其是藍領的職位。部分成員指出，年輕一代多認為運輸及物流業工作沉悶、過時及體力勞動，因此一般不願入行。青年人追求新鮮感、多元化及工作與生活平衡，並希望工作崗位容許彈性，以便在職場外也有所發展。因此，僱主需要構思合適方法，增加工作的趣味性，以招攬及挽留年輕員工，引入新科技如擴增實景、虛擬實境、機械人學等，以及創造健康的工作間，達至工作與生活平衡。

### 職前培訓及在職訓練的要求

貨運站與本地船舶公司在招聘前線或操作工級員工尤為困難。首先，工作所需，前線及操作工級員工要擔任體力勞動的任務，並需要輪班工作。其次，工作地點一般位處機場或偏遠地區，而崗位亦不能以兼職員工填補，因部分職位須達到相關入職前的培訓要求（例如危險品證書）；海事行業亦要求船上工作僱員具備相關證書及資歷。這些額外要求進一步削弱行業對青年人的吸引力。

### 僱主欲招攬跨學科專才

科技發展提高了僱主的要求，大家期望畢業生既擁有專科知識，也具備跨學科技能

汽車維修服務企業亦難以招攬或挽留員工，因為學徒要花四年時間完成學徒訓練；再者，車輛日漸採用電子設備／零部件，汽車機械工有必要加強電子工程的相關知識，要求持續進修亦阻礙入行人士。

# 建議

為招攬專才以配合運輸及物流業未來的發展，建議政府、培訓機構、僱主和僱員攜手合作，採取以下措施：

## 政府

為鼓勵更多新血於畢業後入行，中學生的生涯規劃教育應予加強，並與業界商會及培訓機構合作，籌辦更多相關活動／課程，及早讓學生了解運輸及物流業已非低技術、勞力密集的工種，而是發展迅速，善用新科技，具前景的行業。

政府可推動獎勵計劃，鼓勵業內企業加快採用創新科技，以及把工作流程自動化，減輕企業需填補前線及操作工級職位的壓力。

就現有的津貼計劃，如海運及空運人才培訓基金下的專業培訓課程及考試費用發還計劃、以及海運和航空業實習計劃，政府可考慮簡化相關申請及／或發還費用程序，減輕參與公司的行政工作，以鼓勵企業善用計劃。

鑒於貨物調度、前線操作（文員／技工／操作工級）職位需求最大，但又難於招聘新血，政府可鼓勵培訓機構提供相關的僱員再培訓課程，協助待業或有意轉職人士充任，並宜撥出必需資源和足夠培訓學額，支援課程的推行。

## 培訓機構

現有運輸及物流業相關課程須予檢討，加入更多元素，配合業界對應用新科技及跨學科專才的要求。相關專業範疇如資訊科

技及金融的實務知識亦有助業務發展。

鑒於業內輪班工作普遍，在職員工的培訓模式亦宜予以檢討，以便提高報讀比率及興趣，如採用網上資源、銷售培訓採用角色扮演、個案研究及經驗分享環節。培訓機構也可引入更多高科技，提升學習體驗，如模擬工作間的沉浸式虛擬實境技術。此外，知識傳遞在職場實習的環境中有最佳發揮，培訓機構可與行業組織合作，讓學生／學員得到更多實習經驗。

因應目前大部分強制培訓僅屬入門級，培訓機構可向在職人士進一步提供安全以至風險管理的進階訓練。

新一代中，由於部分受家長過份保護，並過度依賴互聯網作對外溝通，往往被視為弱於溝通、自律及與人合作。培訓機構宜在課程內加入相關軟技巧的訓練，以便及早培訓相關技巧。

為讓學生準備投身運輸及物流業，培訓機構可考慮加入訓練以協助學生於畢業前考取業內相關的專業證書／執照（如危險品認知證書或剗車操作執照）。

## 僱主

僱主可加強宣傳，提高大眾對運輸及物流業發展和貢獻的了解，並聚焦新科技的運用與行業的蛻變，或有助激勵學生與年輕人加入行業。

業界亦可與大灣區的夥伴機構合作，物色更多機會，如交流計劃、工作實習、實地參觀等，讓本地青年體驗業內新科技的運用，以及區內物流樞紐的發展。

僱主可提供工作實習機會，讓修讀全日制職前課程的學生有更多親身體驗業內職場實習的環境，以及了解工作前景。僱主也可考慮參與職學計劃，為新入行學員提供特定薪酬及清晰的發展前景。

為鼓勵僱員參加培訓，提升技能與知識，僱主可考慮利便員工進修的政策，如在辦公時間內，容許員工參與訓練、津貼學費、以及邀請培訓人員至辦公地點作內部培訓。

年輕僱員加入公司時，往往期望工作多元化，僱主可考慮工作輪替，以加強工作的多元性。更佳的事業籌劃讓年青專才可以預視他們的晉升階梯，留在行業發展抱負。

僱主應不時檢討員工的薪酬條件，確保其市場競爭力。

---

## 僱員

---

配合行業發展，僱員宜具備跨學科的技能，學習新科技，以便建立良好的事業。

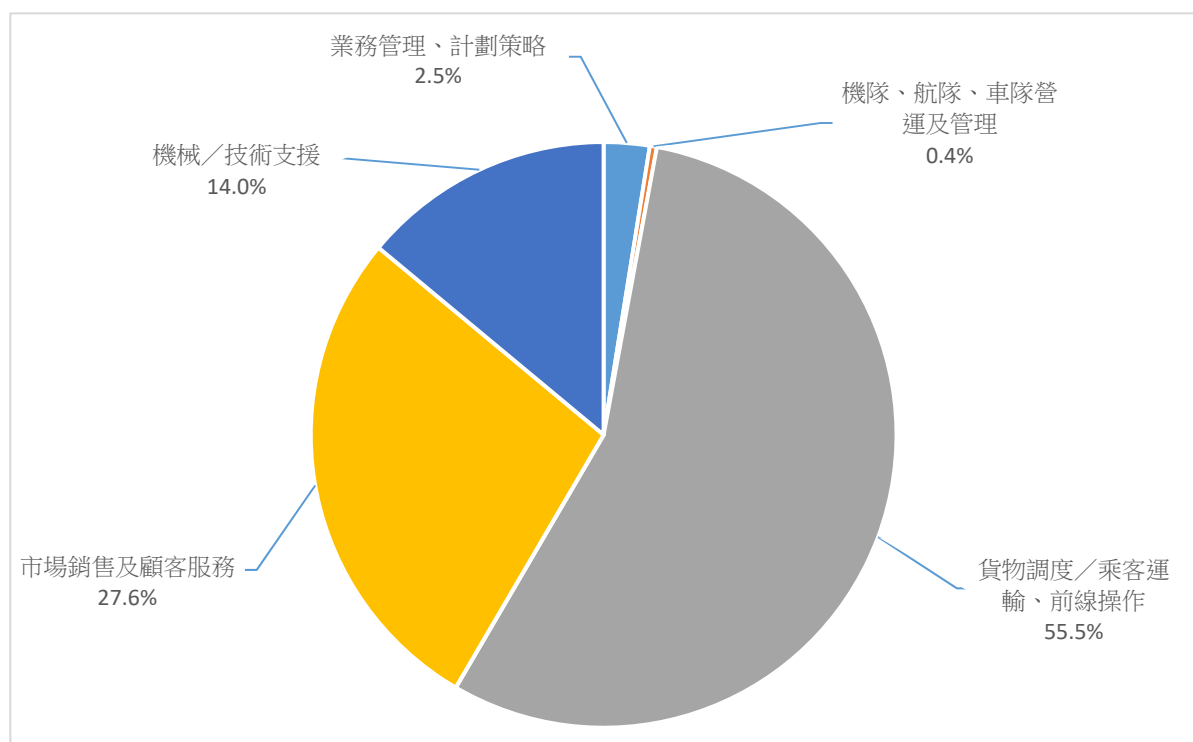
貨運業的僱員應開拓國際視野，以及與不同文化人士合作的能力，此舉有助他們配合貨運企業轉型中的企業對顧客的營運模式，以至企業轉以發展為全球方案提供者的定位。

運輸及物流業轉變迅速，僱員應持有終身學習的態度，掌握行業的最新發展，並善用政府的資助，學習創新科技。

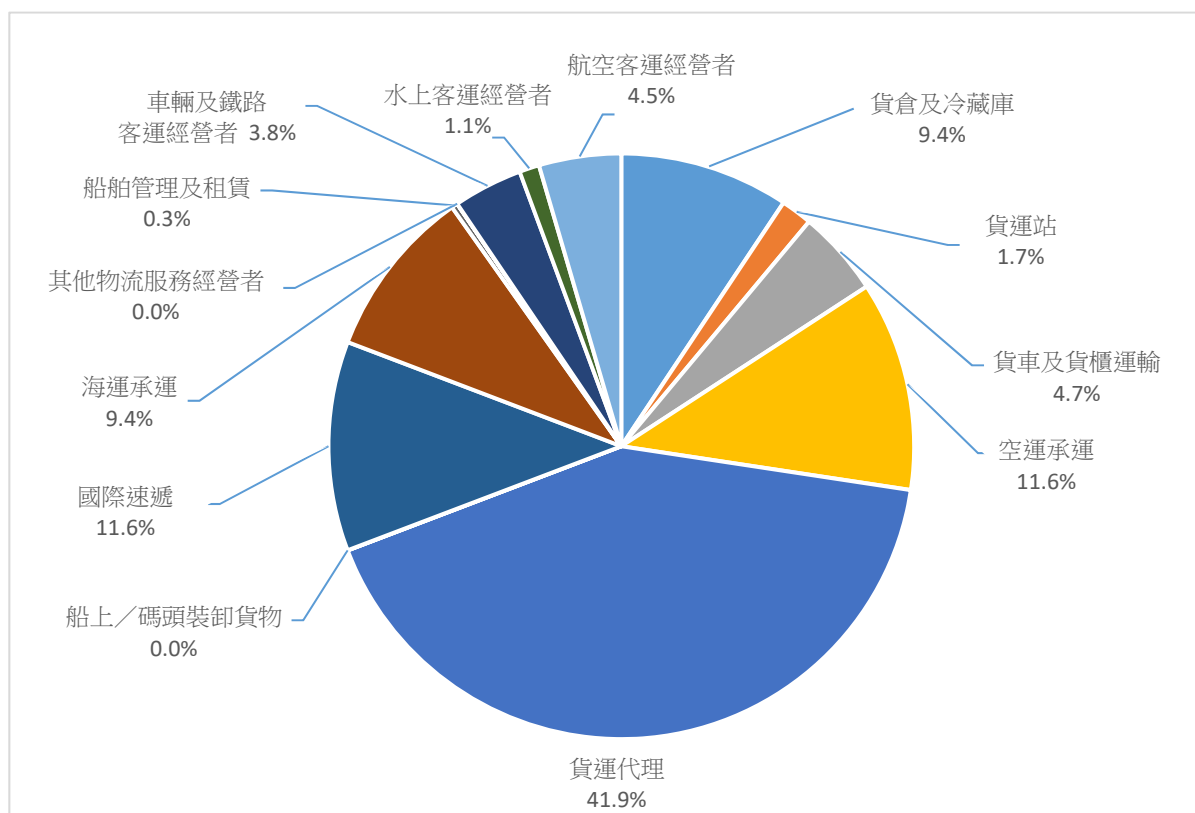
## 桌面研究結果

使用招聘網站只是其中一個招募人才的途徑，故此桌面研究期間（2019 年第四季至 2020 年第三季）所錄取的網上招聘廣告數目僅屬補充資料供參考用途。鑑於超過 93%廣告並無註明薪酬，本報告不會就相關廣告列出其薪酬的分布。

### 按職責範疇劃分的招聘廣告數目分布（2019 年第四季至 2020 年第三季）



## 按門類劃分的招聘廣告數目分布（2019年第四季至2020年第三季）



## 按主要職務劃分的招聘廣告數目分布（2019年第四季至2020年第三季）

	主要職務	%
1	貨物調度、前線操作（貨運，文員／技工／操作工級）	32.4%
2	貨物調度、前線操作（貨運，行政／主任級）	13.6%
3	市場銷售及顧客服務（貨運，行政／主任級）	11.3%
4	市場銷售及顧客服務（貨運，經理級）	10.4%
5	機械／技術支援（貨運，經理級）	5.5%
6	市場銷售及顧客服務（貨運，文員／技工／操作工級）	4.4%
7	貨物調度、前線操作（貨運，經理級）	4.2%
8	乘客運輸、前線操作（客運，文員／技工／操作工級）	2.4%
9	機械／技術支援（貨運，行政／主任級）	2.3%
10	機械／技術支援（客運，經理級）	2.2%
11	乘客運輸、前線操作（客運，行政／主任級）	2.1%
12	機械／技術支援（客運，文員／技工／操作工級）	1.8%
13	機械／技術支援（貨運，文員／技工／操作工級）	1.4%
14	業務管理、計劃策略（貨運，經理級）	1.4%
15	乘客運輸、前線操作（客運，經理級）	0.8%
16	市場銷售及顧客服務（客運，行政／主任級）	0.8%
17	業務管理、計劃策略（貨運，行政／主任級）	0.8%
18	機械／技術支援（客運，行政／主任級）	0.8%
19	市場銷售及顧客服務（客運，經理級）	0.5%
20	機隊、航隊、車隊營運及管理（貨運，行政／主任級）	0.2%
21	業務管理、計劃策略（貨運，文員／技工／操作工級）	0.2%
22	市場銷售及顧客服務（客運，文員／技工／操作工級）	0.2%
23	業務管理、計劃策略（客運，經理級）	0.1%
24	機隊、航隊、車隊營運及管理（貨運，經理級）	0.1%
25	機隊、航隊、車隊營運及管理（貨運，文員／技工／操作工級）	0.1%
26	業務管理、計劃策略（客運，行政／主任級）	<0.1%
27	機隊、航隊、車隊營運及管理（客運，經理級）	0%
28	機隊、航隊、車隊營運及管理（客運，行政／主任級）	0%
29	業務管理、計劃策略（客運，文員／技工／操作工級）	0%
30	機隊、航隊、車隊營運及管理（客運，文員／技工／操作工級）	0%

註：由於部分廣告要求職位同時支援海陸空運輸；部分則沒有提供足夠資料，所以是次桌面研究未能按空運／海運／陸路運輸主要職務作更詳細的分類。

按主要職務劃分的教育程度要求（2019年第四季至2020年第三季）

職級	主要職務	研究生學位	學士學位	副學位／高級文憑／高級證書	文憑／證書／學徒訓練	高中（中四或以上）	初中（中一至中三）或以下	未有說明	總數
<b>I. 貨運</b>									
經理級	業務管理、計劃策略	-	55	-	1	3	-	25	84
	機隊、航隊、車隊營運及管理	-	2	-	-	3	-	-	5
	貨物調度、前線操作	1	121	16	32	17	-	71	258
	市場銷售及顧客服務	9	314	53	61	58	-	149	644
	機械／技術支援	-	215	36	5	17	-	63	336
	<b>小計</b>	<b>10</b>	<b>707</b>	<b>105</b>	<b>99</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	<b>308</b>	<b>1,327</b>
行政／主任級	業務管理、計劃策略	1	28	5	2	-	-	13	49
	機隊、航隊、車隊營運及管理	-	7	2	-	2	-	4	15
	貨物調度、前線操作	3	105	96	224	164	4	243	839
	市場銷售及顧客服務	2	194	86	102	103	-	210	697
	機械／技術支援	-	82	13	16	13	-	16	140
	<b>小計</b>	<b>6</b>	<b>416</b>	<b>202</b>	<b>344</b>	<b>282</b>	<b>4</b>	<b>486</b>	<b>1,740</b>
文員／技工／操作工級	業務管理、計劃策略	-	11	-	-	-	-	3	14
	機隊、航隊、車隊營運及管理	-	-	-	2	-	-	2	4
	貨物調度、前線操作	-	59	51	440	788	73	591	2,002
	市場銷售及顧客服務	-	47	24	65	78	-	58	272
	機械／技術支援	-	16	20	11	27	4	12	90
	<b>小計</b>	<b>0</b>	<b>133</b>	<b>95</b>	<b>518</b>	<b>893</b>	<b>77</b>	<b>666</b>	<b>2,382</b>
<b>II. 客運</b>									
經理級	業務管理、計劃策略	-	4	-	-	-	-	3	7
	機隊、航隊、車隊營運及管理	-	-	-	-	-	-	-	-
	乘客運輸、前線操作	-	16	7	1	3	3	22	52
	市場銷售及顧客服務	-	13	1	-	1	-	13	28
	機械／技術支援	2	59	9	-	3	2	63	138
	<b>小計</b>	<b>2</b>	<b>92</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>101</b>	<b>225</b>
行政／主任級	業務管理、計劃策略	-	1	-	-	-	-	1	2
	機隊、航隊、車隊營運及管理	-	-	-	-	-	-	-	-
	乘客運輸、前線操作	2	22	12	29	27	1	39	132
	市場銷售及顧客服務	-	10	1	21	5	-	14	51
	機械／技術支援	-	17	11	-	1	1	19	49
	<b>小計</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>73</b>	<b>234</b>
文員／技工／操作工級	業務管理、計劃策略	-	-	-	-	-	-	-	-
	機隊、航隊、車隊營運及管理	-	-	-	-	-	-	-	-
	乘客運輸、前線操作	-	4	9	23	28	21	61	146
	市場銷售及顧客服務	-	-	5	-	3	2	4	14
	機械／技術支援	-	1	6	17	6	12	67	109
	<b>小計</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>132</b>	<b>269</b>
	<b>總計</b>	<b>20</b>	<b>1,403</b>	<b>463</b>	<b>1,052</b>	<b>1,350</b>	<b>123</b>	<b>1,766</b>	<b>6,177</b>

註：要求較低學歷程度的招聘廣告可能有其他專業資格要求



按主要職務劃分的經驗要求（2019年第四季至2020年第三季）

職級	主要職務	0年/ 不須經驗	1-2年	3-4年	5-6年	7-8年	8年以上	未有說明	總數						
<b>I. 貨運</b>															
經理級	業務管理、計劃策略	-	-	24	14	2	3	41	84						
	機隊、航隊、車隊營運及管理			-	1	-	3	1	5						
	貨物調度、前線操作			21	30	51	24	30	102	258					
	市場銷售及顧客服務			57	88	139	47	36	277	644					
	機械/技術支援			24	38	77	15	39	143	336					
	<b>小計</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>180</b>	<b>282</b>	<b>88</b>	<b>111</b>	<b>564</b>	<b>1,327</b>						
行政/主任級	業務管理、計劃策略	-	11	8	5	1	-	24	49						
	機隊、航隊、車隊營運及管理		-	4	2	-		9	15						
	貨物調度、前線操作		15	198	129	66		6	425	839					
	市場銷售及顧客服務		15	174	106	34		1	367	697					
	機械/技術支援		1	21	34	8		-	76	140					
	<b>小計</b>	<b>31</b>	<b>404</b>	<b>281</b>	<b>115</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>901</b>	<b>1,740</b>						
文員/技工/ 操作工級	業務管理、計劃策略	2	1	-	-	-	-	11	14						
	機隊、航隊、車隊營運及管理	-	1					-	3	4					
	貨物調度、前線操作	121	654					67	17	1,143	2,002				
	市場銷售及顧客服務	5	97					15	2	1	152	272			
	機械/技術支援	9	20					6	4	-	51	90			
	<b>小計</b>	<b>137</b>	<b>773</b>	<b>88</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1,360</b>	<b>2,382</b>						
<b>II. 客運</b>															
經理級	業務管理、計劃策略	-	-	-	-	-	1	6	7						
	機隊、航隊、車隊營運及管理						-	-	-	-	-				
	乘客運輸、前線操作						4	2	10	4	32	52			
	市場銷售及顧客服務						-	-	5	2	-	21	28		
	機械/技術支援						15	1	21	8	3	90	138		
	<b>小計</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>149</b>	<b>225</b>						
行政/主任級	業務管理、計劃策略	-	-	1	-	-	-	1	2						
	機隊、航隊、車隊營運及管理			-				-	-	-	-				
	乘客運輸、前線操作			7				21	10	3	91	132			
	市場銷售及顧客服務			-				17	6	-	28	51			
	機械/技術支援			-				4	6	5	3	31	49		
	<b>小計</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>151</b>	<b>234</b>						
文員/技工/ 操作工級	業務管理、計劃策略	-	-	-	-	-	-	-	-						
	機隊、航隊、車隊營運及管理									-	-	-	-	-	
	乘客運輸、前線操作									13	17	1	9	106	146
	市場銷售及顧客服務									-	6	-	-	8	14
	機械/技術支援									1	25	2	4	77	109
	<b>小計</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>191</b>	<b>269</b>						
	<b>總計</b>	<b>189</b>	<b>1,388</b>	<b>578</b>	<b>477</b>	<b>107</b>	<b>122</b>	<b>3,316</b>	<b>6,177</b>						

## 主要職務說明

### I. 職級

職級	說明
經理級	部門主管（包括副主管），根據公司政策、目的及目標，及通過屬下員工完成。達到有關職責範圍。
行政／主任級	主要協助經理級人員去完成、達到有關職責範圍。通常於辦公室或操作場地督導初級員工的工作
文員／技工／操作工級	通常於督導下進行辦公室文書、操作場地技術工作或接收、處理、運送文件／貨物。

### II. 職責範疇

#### 1. 業務管理、計劃策略

公司內最高管理層，負責制定公司策略、方針、目標、監控公司業務進度。具體職務有：

- 業務管理－評估業務發展潛力，調撥資源開拓公司業務，確保公司內部或以外的其合作夥伴共同達致制訂目標。制訂評估公司表現的方式，監察公司每項政策／策略推行進度，並適時作出修改。
- 計劃策略－負責制訂公司在本地、所屬地區以至全球的營運策略（如：戰略性合作夥伴），設計及開發公司策略性物流方案。
- 科技及技術－評估公司現有科技及技術水平，制定政策引進及改良公司的科技及技術。

#### 2. 機隊、航隊、車隊營運及管理

公司內負責營運公司資產／航隊。具體職務有：

- 航隊管理－根據管理層制定的營運策略編制航線及管理航線的整體服務。
- 航隊調度及配置－適當調度航隊，適時為航隊準備配置／保養方案。
- 服務招標及外判－擬訂以投標形式甄選服務承包商及供應商的細節，並監管其服務表現。

#### 3. 市場銷售及顧客服務

公司內負責發掘客戶需要，跟進客戶要求並提供服務，以拓展公司業務。具體職務有：

- 銷售及市場拓展－分析市場／客戶的需要及市場競爭環境，建議及推行銷售目標、客戶服務策略、市場策略及定價策略等。
- 客戶服務－處理詢問、預訂、行李服務及運送，票務有關手續及所需文件。

#### 4. 貨物調度／乘客運輸、前線操作

公司內負責按客戶需求安排有關貨運。具體職務有：

- 艙／客位調度－按艙位／交通分配，安排貨運／客運日期／班次。

- 流程安排－處理貨物／票務交收、存倉、分發、運送的一切事宜及有關手續。
- 服務招標及外判－甄選及監管貨運／客運服務承包商及供應商。
- 安全及保安－確保貨運過程在符合有關法例與內／外部指引的情況下運作。

## 5. 機械／技術支援

公司內負責提供技術支援之單位。具體職務有：

- 機械及設備－建立使用機械及有關設備的技術指標及管理制度。
- 服務招標及外判－甄選及監管機械及設備承包商及供應商。
- 安全及保安－確保機械及設備符合有關法例與內部指引的情況下運作。