



Hilton



附注阅读

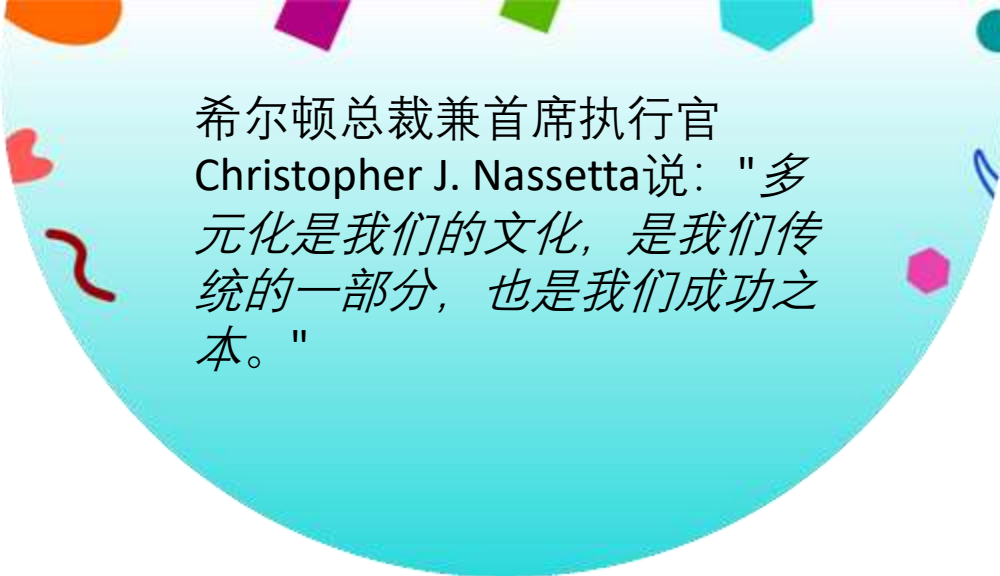
希尔顿职场的女性



资料来源: 希尔顿

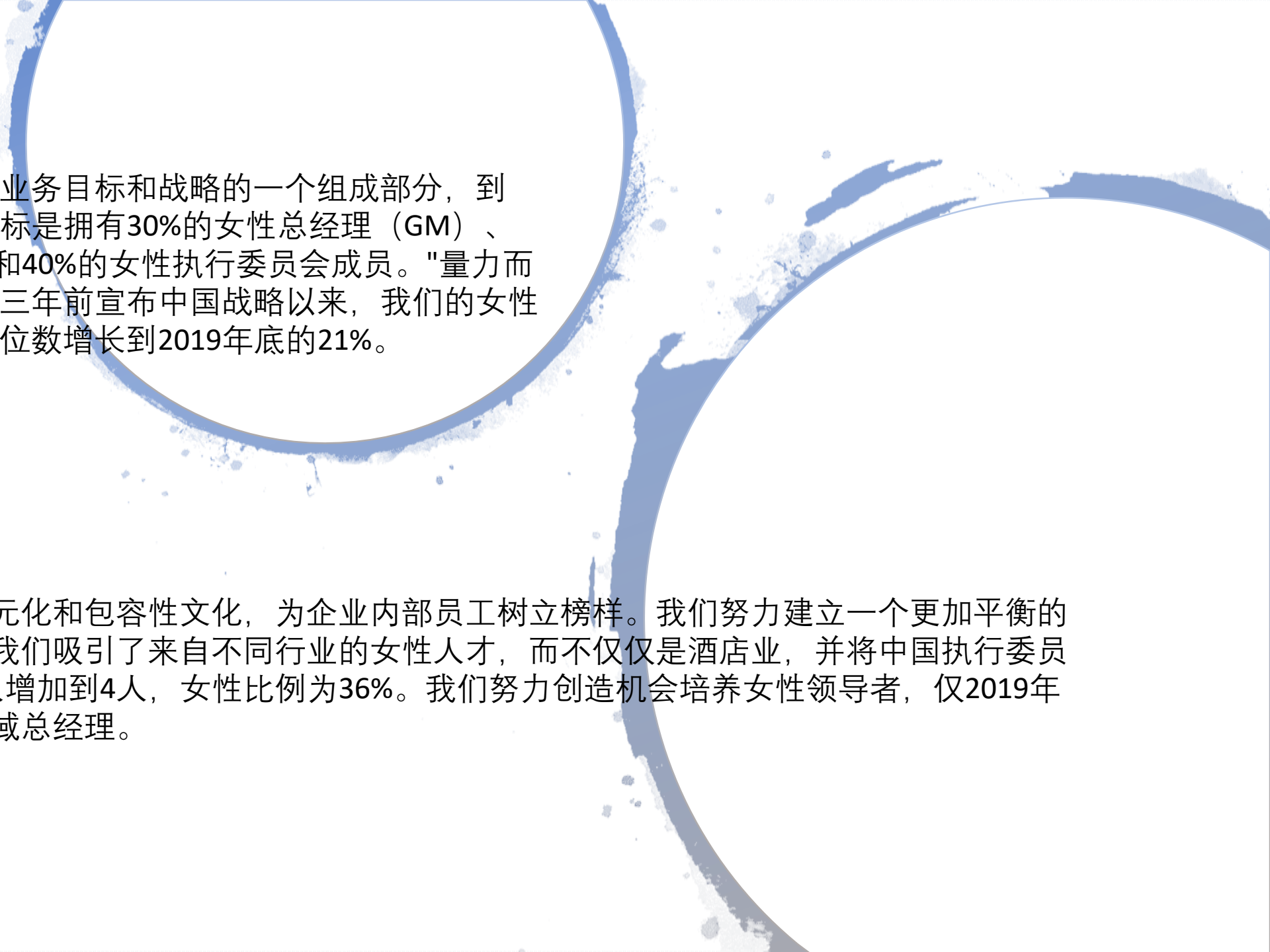
希尔顿不仅承诺成为一家致力于多元、包容的公司，我们把这一切付诸实践。我们在118个国家和地区拥有6200多家酒店的38多万名全球员工，这一切不断提醒我们多样性和包容性的重要意义。





希尔顿总裁兼首席执行官
Christopher J. Nassetta说："多
元化是我们的文化，是我们传
统的一部分，也是我们成功之
本。"

我们是一家拥有多元文化的公司，为不同的客人提供服务。一方面，我们努力了解所处的社区文化，一方面，我们制定相应的文化、人才和市场战略以培养包容的工作环境。因此，我们对自己和所有团队成员提出了诚信、道德和卓越服务的最高标准。我们的核心价值观吸引最优秀的人才，团队成员、客人、供应商、合作伙伴和业主呈现出异彩纷呈的多样性，所有这些帮助我们保持今天的成就和地位。



作为我们在中国的业务目标和战略的一个组成部分，到2025年，我们的目标是拥有30%的女性总经理（GM）、85%的本地总经理和40%的女性执行委员会成员。“量力而行，事半功倍”--自三年前宣布中国战略以来，我们的女性总经理比例已从个位数增长到2019年底的21%。

榜样的力量

为了创造正确的多元化和包容性文化，为企业内部员工树立榜样。我们努力建立一个更加平衡的中国执行委员会。我们吸引了来自不同行业的女性人才，而不仅仅是酒店业，并将中国执行委员会的女性成员从1人增加到4人，女性比例为36%。我们努力创造机会培养女性领导者，仅2019年就新增两位女性区域总经理。

无意识偏见培训

"为了提高人们对职场无意识偏见的认识，我们与创新领导力中心签署合作协议。该中心是全球公认的领导力发展和研究机构，自2015年以来，在女性在领导力领域取得了重大进展和研究。在亚太区总经理和人力资源总监年度会议期间，我们专门与创新领导力中心合作，就这一主题为我们举办了女性在领导力方面的集中研讨会。"无意识偏见"已经成为我们整个组织所有员工的必修电子学习课程。

女性领导力工作坊

我们每年举办一次为期两天的女性领导力研讨会，向15-20名顶尖女性人才开放。除了提供相互交流的渠道和网络，我们还：

- 邀请到酒店投资方业主的女性高管与我们的顶尖人才交流，分享她们的观点和工作或生活经验。
- 邀请有经验的区域总经理与顶尖人才分享他们的总经理/领导经验。
- 与酒店投资方业主的女性高管和中国执行委员会成员形成为期一年的顶尖人才指导计划。
- 为我们的姐妹酒店提供所有顶尖人才的海外工作经历机会

子女教育津贴政策

我们重视在中国异地就职的总经理兼顾家庭的需求。去年年初，我们推出本土总经理子女教育津贴政策。这一政策通过补贴子女在当地私立学校的费用，帮助家庭加强联系，以适应总经理在新城市的生活。这个项目是希尔顿关怀体验中一个不可或缺的部分。在总经理和家人举家迁徙到另一个城市工作时，总经理可以为其子女报销从幼儿园（5岁）到高中（18岁）在当地私立学校的学费。如果总经理任命的城市没有私立学校，他们也可以让孩子在离任命地点最近的城市就读。这一举措得到了本土总经理和酒店业主的认可和欢迎。

在希尔顿，我们致力于打造一个相互支持、包容的工作环境，管理层鼓励包容性和多样性的发展。员工们共同创造长远的职业发展。下面的1个小故事是我们众多与公司一起蓬勃发展故事中比较典型的例子。

特别感谢希尔顿, 提供并分享有关其组织中女同事的精彩故事。

Thank you!

