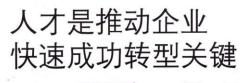
Publication: Lianhe ZaoBao, Pg 26 Date: 05 July 2018 Headline: Talent is key to accelerating business transformation 人才是推动企业 快速成功转型关键





问:企业如何通过人才管理转 问 型? 质

**答**:通讯科技的进步不仅增加了 全球经济体的信息流通,也加快 了信息流通的速度。消费者口味 和偏好的变化也因此加快。这就 促使企业需要转型,以便在消费 者心目中占一席之地。而人才是 推动快速成功转型的关键。

中小企业面临人才紧缺有几 个原因。最主要的原因是人们认 为中小企业缺乏名气和品牌。此 外,中小企业对人力资源普遍关 注不足。在规模较小的中小企 业,人力资源部门团队往往非常 小,主要处理薪水和日常问题。 许多这样的公司不能有系统地增 长,可能也没有员工手册或适当 的评估框架。因此,员工的学习 和发展往往不获优先考虑。缺乏 结构化的培训和发展,也没有明 确的晋升途径,是人们不加入中 小企业以及员工离开的原因。

这也是标新局和大华银行— 新加坡管理大学亚洲企业研究院 一项研究的其中一个结果。研究 提出的一项建议是,中小企业应 加强人力资源能力和人才培养。 这项研究还发现,加入中小企业 的年轻毕业生在工作中扮演多个 角色,经常会出现身份相冲的情 况。他们往往分身乏术,觉得非 常不公平。最后,中小企业管理 层和年轻毕业生针对多个课题的 看法有显著的差异,例如公开和坦 诚的沟通方式、工作与生活的平 衡、以及高层团队的领导方式等。

资源有限和思维方式导致不 少聘用问题。第一个问题很难解 决,因为它是中小企业共同面对 问题的。我相信第二个问题可以 解决。中小企业应该认识到,除 非公司内部的根基牢固,否则增 加销售可能为企业的品牌带来更 多问题,因为公司履行订单可能 有困难。

## 问:员工需要具备哪些优点和特 质,才能为未来做好准备?雇主 应该如何帮助员工自我提升?

答:通讯科技的进步带来飞速的 变化,我们必须重新学习技能。 我们要减少一味专注追求文凭或 专业,因为培训发展所须要的技 能,在实际运用上总是有时间落 差。在市场出现变化后,所获得 的一些专业(硬)技能有可能已 经没有多大用处了。而在这时, 通识教育便有它的优势,因为它 强调培训个人思考。只要人们能 够思考(学习),并拥有正确的 态度(摒弃旧习和重新学习), 就可以适应任何变化,不管这些 变化有多快或多激烈。

我相信雇主和员工的关系应 该是一种伙伴关系。除了雇主的 帮助之外,员工也必须愿意接受 变化并认识到自我提升的必要。 因此,选择拥有正确态度的员工 非常重要。只有当雇主设立内部 系统来吸引、激励和留住员工, 才有条件选择优秀的员工。

之后,雇主和员工可以讨论 发展计划,帮助员工走在学习曲 线的前头,从而提高他们的市场 价值,同时通过提高业务效率让 雇主受益。

雇主可能担心员工自我提升 后离职,这不应该是妨碍公司追 求发展的原因。事实上,当看不 到公司有任何发展和前景时,好 员工离开可能性将更加高。

> 作者为大华银行—新加坡管理 大学亚洲企业研究院执委会 副主席兼主任、 李光前商学院金融系高级讲师

Source: Lianhe ZaoBao @ Singapore Press Holdings Limited. Permission required for reproduction