



# 跟同事多溝通

## ——黃錦沛

**記**者得知黃錦沛(96兼讀工管)獲得Beta Gamma Sigma全美榮譽商業團體所頒授的榮譽會員獎座，所以專誠到他的辦公室走訪一下。

用最少的資源，做最多的事，相信是每一個人力資源部員工的座右銘。「辦公室今年年初作新粉飾，我們讓同事充當室內設計師，在星期六、日兩天之內，利用簡單的膠版和電腦印畫，將全層辦公室粉飾得美侖美奐。如此一來，便可將省下來的錢調到員工培訓方面。此舉一來可以讓員工對公司多一份歸屬感，二來又可以讓公司省下的資源，回饋到員工身上。」任職DFS國際集團香港店人力資源部總監的黃錦沛對記者娓娓道來。

人力資源部的工作很多時都涉及人事升遷。升職加薪固然是好事，但有人歡喜有人愁。「升職的員工未必會『歡喜』，他們可能覺得責任『加多多』，但薪金卻『加少少』，未必合心意。不過綜合而言，員工因升遷而引

發出來的情緒問題牽涉另一種管理文化。最重要的就是要跟員工多溝通！例如平日的早會、每週例會，以及每月的員工通訊等，這些都可以讓員工明白公司的政策，從而減少一些不必要的誤會或埋怨。」也許你認為「重溝通」往往只是紙上談兵，實際又有幾多人會做得到。不！黃錦沛就此跟大家分享一個辛酸的實例。「1997年金融風暴，再加上失去新機場免稅店最大的特許經營權，公司被迫『瘦身』，令到公司上下員工感到彷徨。作為管理人員，要辭退身邊共事多時的員工確實很為難。所以公司在瘦身前，我們人力資源部為各部門主管開設培訓班，教導他們如何面對及估計員工瘦身後的反應，以及讓他們了解公司的決策。同時，我們亦聯絡了勞工處、職業再培訓局和職業輔導顧問，為受影響的員工提供輔導及培訓，好讓他們可以在短期內找到工作。」

作為人力資源部總監的黃錦沛，相信對市場的人力需求很清楚。對於一些失業/待業的校友，黃錦沛希望大家不要灰心。若是沒有財政負擔的話，應該去進修一下。另一方面，如

果情況許可，應該考慮北上尋找工作機會。「許多人對北上找工作有點抗拒。畢竟香港是中國的一部份，就好比紐約是美國的一部份。那些住在東岸的美國人，可以到西岸工作；哪為甚麼住在香港的中國人，不可以到北京或者上海工作呢？」這個提議實在值得眾校友參考。

不得不提，五年前(即1997年上半年)，黃錦沛當時仍在國泰航空公司效力。離職前的最後任務就是將一萬多名國泰員工，從九龍城啟德機場，以及香港各區的辦事處，順利地搬入赤鱸角新機場的國泰城。這是一件何等艱難的任務！結果……成績大家有目共睹，機場順利的搬到赤鱸角，黃錦沛應記一功！