

# 緊貼時代勇於創新

## 趙慧嫻

### 倡人力資源結合貢獻社會



以前提起人事部，大多只會聯想到請人。時移勢易，今時今日年輕人求職，偏向尋求理念相同的企業。人力資源部門既要完善職場環境，也要貼合求職者需要，要研究合適方法推動同事成長及發展，令他們覺得個人才能有發揮機會。現為新世界發展有限公司執行董事兼人力資源高級總監的趙慧嫻（93 崇基社會學），投身人力資源行業逾廿載，認為不應再停留於過往慣常做法，要不斷學習新事物，勇於嘗試及創新，才能做到與時並進。

▲ 趙慧嫻認為人力資源要兼顧人才管理及培訓、福利政策甚至企業業務發展，已非過往只處理行政工作可比。





▲ 打破招聘框框舉辦黑客馬拉松，為公司招攬多元化的人才。



▲ Jenny 喜歡與新入職的年青員工見面及對話，了解他們的需求。

畢業後旋即選擇在人力資源行業發展，趙慧嫻（Jenny）說與她的個性有關，「我很喜歡接觸不同的人，留意他們的行為舉止，從中了解世間上千千萬萬人，為何有人特別成功，而其他人卻與成功擦身而過。人力資源要應付眾多應徵者及員工，因此畢業後就揀選了此行業，而我喜歡與人攀談，這個性格也着實很適合於此發展。」二十多年來，她接觸過的人有如恒河沙數，對取決成功的要素是否有所領悟？她說仍未有最終解答，「只能說多年觀察所得，每個人成功的因素及條件不同，坦白講世上並無必勝的方程式，但每位成功人士都有一種內在的推動力，鞭策着他努力向上，這

是最值得學習的地方。」

至於推動趙校友邁向成功的，是一種與時並進的精神，「剛入行時，大家還在稱呼我們為人事部，會着重應徵者的學歷多一點，印象中那時大學讀工管的最為搶手，畢業後基本上已有很好的前途。來到今天，學歷固然同樣重要，在不同學校栽培出來，也着實影響你成為一個怎樣的人，但更重要的是思維方式（mindset），原因是隨着社會轉變，衍生出更多類型的工種，對於員工要求不能只限於學歷，也要看個人經歷及想法，是否對社會懷有承擔，甚至要具備企業家精神（entrepreneurship），將工作當作

自己的生意經營，想盡辦法為部門及企業去增值，才能推動公司與同事一起成長。」

### 引入黑客馬拉松廣納人才

這樣做一點也不容易，要順應職場發展，「我那個年代見工是很傳統的，記得大學最後一年，甚至有人教你穿什麼套裝去見工，要去影一張求職照片，但這些今天已過時。時下年輕人對僱傭關係有別於傳統，追求的未必只是理想的薪酬，而更着重企業的核心文化，例如公司工作能發揮的空間；因此作為人力資源部門，有需要提供整全的體驗，營造良好環境，讓員工在整個入職過程上有美滿的旅程，有點像為顧





▲ 在中大參加不同活動，趙校友（後排左四）學懂如何與人相處，有利日後工作。

## 趙慧嫻小檔案

- **1993年**  
香港中文大學社會科學學士
- **2002年**  
嘉華集團人力資源助理經理
- **2003年**  
九倉電訊人力資源經理
- **2004年**  
新世界發展有限公司人力資源經理
- **2016年**  
新世界發展有限公司人力資源總監
- **2020年**  
新世界發展有限公司執行董事兼人力資源高級總監

客設計不同體驗，最終要塑造怎樣的人才就取決於此。以往求職者與僱主的關係較為單向，但慢慢已演變成雙向，這樣才能確保新入職的同事能百分百融入公司文化。」

新世界集團其中一個做法，以「黑客馬拉松」（Hackathon）的形式，廣納創新又貼地的人才。參加者以組隊形式，就比賽定下的議題出謀獻策，並直接向管理層進行簡報（pitching），介紹他的商業方案，「除了看方案是否能落地及回報如何，更看重團隊精神，看看隊員如何運用彼此的強項來完善產品，最終獲聘的未必是勝出的一隊，反而擁有批判思考及領導才能，並跟集團人才需求匹配的，才是我們的目標。」

能夠拋開傳統包袱，做到如斯貼地，趙慧嫻說中大的訓練居功不少，「可能是我修讀社會學，幫到我研究不

同人在不同時期的發展，也令我緊貼社會時事，留意到世界有什麼變化。留意社會現象是我的喜好之一，也會經常留意一些古靈精怪的新聞，流行文化也不會放過，多點認識世界，對工作很有幫助；也有幸在中大讀書期間，有三年的宿舍生活，在那裡遇到不同背景的同學，觀察到大家生活習慣的異同，加強彼此的了解，也微妙地應用到日後人力資源的工作上。」

### 事業家庭兼顧得宜

前年趙校友獲委任為新世界發展執行董事，令到董事會中女性成員比例有所提升。對於女性在

職場的領導力越來越受到認同，她樂見此現象，「培育女性高管已成為企業主流，聯合國B&I（Engaging the Business and Industry Major Group）組織亦訂明不應以性別來挑選員工，要衡量員工的能力及履歷。在董事會層面加入女性是很好的平衡，尤其是女性普遍有良好溝



▲ Jenny 說最珍惜當年在宿舍認識的宿友，至今仍保持聯絡，並不時相約出來聚舊。

通能力、更為細心及具備同理心，這些軟實力對推動集團有效管理起重要作用。」

作為職場女性高管，最大挑戰是事業家庭兼顧得宜，趙慧嫻的兒子已16歲，這十多年她說正在學習將工作跟家庭融合的技巧，「關鍵在於效率二字，訓練自己做得快而又不出錯，自然可在短時間內完成更多工作，變相換來較多時間與家人相處。最重要是要確保相處時間的質素，回家後要盡量將工作放在一邊，全心全意了解孩子在學習上的困難，生活是否開心，令他愛上與你溝通，現時兒子已到海外讀書，每天也與我通電話。」

疫情期間，新世界回應相當迅速，

例如疫情初期因口罩荒，快速成立口罩生產線，最近第五波疫情，送暖風機到醫院為門外輪候的病患者送暖，屢獲好評，新建立的「Share for Good 愛互送」平台將捐贈物資精準配對給有需要的人，很多人稱讚貼地，趙校友說這正是企業文化的推動力，「作為上市公司，為股東增值固然重要，但在追求業務的同時，我們也希望為社會創造價值，達至共贏。集團近年提倡『we are CSV (Creating Shared Value)』，管理層由上而下推動，令同事能一



▲ 年輕員工看重的是公司文化，趙慧嫻說要在集團內致力推動社會服務，創造共享價值。

呼百應；尤其是年青同事發現原來在這裡上班，幫公司賺錢之餘還可以貢獻社會，正與他們追求的價值吻合。」



《中大校友》  
人物專訪短片



▲ 從事人力資源工作二十多年，Jenny 贏得不少業內獎項。