

# 股市亮点 60秒

## HI-P INTERNATIONAL

Buy  
闭市：\$0.59 ↑ \$0.005

☑ 智慧型电话 (smartphones) 销量自2005年以来就每年增加超过50%，显示消费者正转向智慧型电话市场。iPhone、黑莓 (Blackberry) 手机和诺基亚 (Nokia) 智慧型电话系列料在接下来几年将主导手机市场消费趋势。赫比国际 (Hi-P International) 主要客户 Research In Motion 是 Blackberry 手机厂商，全球最大智慧型电话厂商 Nokia 也是它争取的主要客户。Nokia 和 Research In Motion 今年首季全球智慧型电话市场中的占有率分别是45.2%和13.4%。分析师给予它“买入”评级，目标价为\$0.72。(Phillip Securities Research)

## SINETEL TECHNOLOGIES

Buy  
闭市：\$0.205 ↑ \$0.01

☑ 西伯尔科技 (Sinotel Technologies) 的第2季营收增加92.6%到RMB 104.44 million (约S\$20.9m)，主要因为无线网络方案业务的营收增加，而净利更上升102.8%到RMB 36.2 million (约S\$7.24m)。它的总盈利率从首季的42.1%提高到45.0%，营运毛利率也比前季度增高3.1个百分点到35.1%。考虑到西伯尔科技的上半年表现超出预期和其巨额订单额，分析师把它的2008财年和2009财年的盈利预测分别调高10.7%和5.5%。管理层表示目前的订单额略超过RMB 270 million (约S\$54m)，因此分析师维持对它的“买入”评级，并把目标价定为\$0.48。(Westcomb Financial Group)

读者不应该只是完全依赖财富版刊登的资讯，而应向资讯来源查证。本报将不会因有人使用财富版所刊登的资讯而造成任何损失负任何责任，特此声明。



管理有方：叶健伟（右一）让资深员工担任年轻员工的导师，重燃资深员工对工作的热忱。（谢智扬摄）

# “小”老板做给你看 “老”员工就会接受

### 年轻主管和资深下属之间要维持良好的关系，关键在于彼此尊重。



许淑美

叶健伟 (29岁) 在6年前大学毕业后加入父亲的工程公司 PBA (S) Pte Ltd 时，不只要面对别人视他为“老板儿子”的异样

眼光，更要学习如何跟任职多年的资深员工相处。

父亲为磨练他，安排他从底层的行销执行员做起。第三年，他升任马来西亚分公司总经理，面对真正的挑战。

当时他不过26岁，就必须管理一组在公司任职5至15年的员工，同时要解决前任总经理突然离职后的情况。

“管理年长员工的最大挑战，在于他们一般比较抗拒改变。尤其我们从事工程业，年

长员工都有扎实的工程学背景，但我却毕业自商学院，要在公司推行新的作法，遇到了一些阻力。”

叶健伟的应对策略是“身体力行”，自己先动手做，用行动说服别人。他举例说，当时公司有100多本产品目录，但没有管理系统，新员工需要花很长的时间才找得到一本目录，他因此建议按照英文字母顺序 (alphabetical order) 排列这批目录。

“我提出建议后，没有人愿意帮我，我只好自己动手整理。员工们见我晚上做到很迟，以为我会放弃，但最后我完成了任务，他们也发现到系

统化目录所带来的好处，后来也开始愿意听我的意见。”

目前是本地总公司区域总经理的叶健伟说，初任主管时，很多人都认定身为老板儿子的他不会卖力工作。“所以我加倍努力工作，最早到公司，最迟离开，甚至周末回去上班。日子久了，他们就渐渐接受我。”

我的字典 **HELPDESK**  
☑ 身体力行 shēn tǐ lì xíng: To practise what one preaches  
☑ 目录 mù lù: A catalogue

## 年轻上司要珍惜、尊重资深下属

### 珍惜资深员工的丰富经验

人力资源顾问公司 The GMP Group 企业服务部高级经理吴坤豪指出，年轻主管不应该假定资深员工过去的成就与经验已不符合现在的情况。

“年轻主管应把资深员工当作导师，抱着开放的态度向前辈学习。另一方面，资深员工也能从年轻人身上学习，比如向他们学习新科技。”

他认为，年轻主管和资深下属不应该对彼此存有刻板印象，双方应该消除成见，毫无根据的成见只会阻碍双方促进对彼此的了解。

### 尊重年长同事

Work & Health Psychologist 总裁 Dr Elizabeth Nair 说：“主管不应该容忍任何对年长员工无礼的行为，比如称呼他们 ‘Uncle’ 或 ‘Auntie’，有时

听起来其实是对他们不敬，似乎带有觉得他们老了、不中用的意思。”

她说，年长员工尤其是职位不高者，容易成为职场“野蛮行为”的受害者。例如，一班同事去喝茶，不该不邀请年长同事，使他们觉得受冷落。

### 重新点燃资深员工的热忱

叶健伟发现，一些资深员工多

年来做同一份工作，逐渐对工作失去热忱。

“我向他们了解情况，发现他们对管理与培训工作感兴趣，因此安排他们担任年轻员工的导师，同时慢慢把他们手上的工作交给其他人负责。我采取的是循序渐进的方法，这让他们觉得自己是为了新任务而交棒，避免他们误以为公司要淘汰他们。这样的安排，也能重燃他们对工作的热忱。”