



## 香港寬頻 管理培訓生 愛變才會贏

金融海嘯百年一遇，市場環境頃刻劇變，企業必須觀察入微，勇於嘗試，開拓新局面。香港寬頻以不斷破格創新為經營方針，「轉變」為企業文化特色，挑選大學畢業生加入「CXO of the Future 管理人員培訓計劃」，也考慮應徵者有否「敢嘗試、創新與轉變」特質，以延續企業文化。

香港寬頻主席王維基希望公眾以「轉變」這詞語來形容香港寬頻。他於公司網頁暢談業務策略方向，明言：「不要害怕冒險。所有大型的科技公司一旦對過往的成就自滿而不願冒險，就要面對失敗的風險。我期望新的管理團隊可預先為最好及最壞的情況作出好準備和不怕冒險的勇氣。」

### 尋找管理接班人

誠然，這種冒險勇氣與破格轉變的精神，是每位員工特別是管理層所需具備的。香港寬頻人才管理總監蔡美玉說：「『CXO of the Future 管理人員培訓計劃』旨在為管理層找接班人，應徵者要成績優異、中英語文良好之餘，更重要是性格與公司文化必須吻合，那就是不斷追求進步、不可安於現狀、具創意和冒險精神的進取態度。公司鼓勵同事不斷創新，要嘗試新事物，即使失敗跌倒，最重要是再爬起身，有些人不曾失敗是因為不嘗試。此外，香港寬頻重視團隊精神，深信一個人無可能兼顧所有事情。」

培訓生是重點栽培對象，香港寬頻高級管理層更以「良師」身分指導，部門主管作「大哥哥/大姐姐」提供指導，由於投入許多人力照顧培訓生，故不能每年招聘新人培訓。她說：「07年聘請了5位培訓生，今年預計聘請1至3位，最終人數須視乎應徵者素質，如條件合適，可能聘請多於3位；然而，過往曾出現不聘請培訓生的情況。」

蔡美玉建議，應徵者不要計較工作量多寡，應盡量在短時間內爭取學習機會。相較其他以一般程序聘請的職員，培訓生獲公司重點栽培，而香港寬頻與其他公司不同之處，在於不會以年資「排覓仔」方法來晉升員工，而是按其工作表現與能力，有一名完成「管理人員



蔡美玉說，應徵者的性格必須切合公司文化，要不斷追求進步、不可安於現狀、具創意和冒險精神。

## 經驗之談：應徵首重性格

劉嘉欣於07年參加香港寬頻「CXO of the Future 管理人員培訓計劃」，並從700多名應徵者中脫穎而出，成為該年度的5位培訓生之一。她自言其性格與公司文化甚為吻合，建議有意申請的畢業生先了解自身性格和公司的文化，面試前熟讀公司及行業資料，面試時要「淡定」。

劉嘉欣回憶當年撰寫以「為何申請香港寬頻『CXO of the Future』培訓生計劃」為題的應徵信，有機會重新檢視自己的性格，自覺切合公司的企業文化，喜歡接受挑戰、「轉變」、勇於嘗試、突破自己。

### 考CFA + 跑半馬

加入香港寬頻後，劉嘉欣也屢次超越自己，如公司要求培訓生考取特許金融分析師資格(CFA)，但她在大學主修英文，於4年大學生涯中也沒接觸過財務學，因此下苦功便是唯一

方法，最後成功考獲CFA；她平日少做運動，但今年初順利跑畢半馬拉松，再次超越自己。她認為，不斷推動自己向前，便能發掘自己更多興趣與更大潛能。

對於有意應徵的人士，她建議，投寄申請信前，應先考慮自己的性格與特質，是否符合公司的要求，並要好好把握面試機會，盡量發揮個人優點與長處，事前亦要熟讀公司資料，如公司的重大里程碑與重要事項；面試考官會著意質疑你的答案，或考驗有否急才，故緊記要保持冷靜、不要慌張，淡定回答問題。



培訓生需完成半馬拉松賽事，劉嘉欣（左二）在今年初賽事成功突破自己。

## CXO of the Future 計劃詳情

### 職位要求：

1. 培訓生須於2009年12月前考取第一級特許金融分析師資格(CFA)。
2. 於2010年2月完成最少21公里的半馬拉松賽事。
3. 能快速學習：於18個月培訓期間閱讀36本有關管理學的書籍。
4. 大學或以上學歷，工作經驗少於兩年。
5. 最後階段的應徵者必須通過外展遴選過程。

### 培訓及薪酬：

1. 18個月培訓期間，於公司所有部門輪流實習。
2. 公司高層管理人員會以導師身分指導培訓生，另有部門主管提供指導。
3. 18個月共可獲27萬元薪酬，完成計劃後可取得績效花紅。

### 考試程序：

1. 遞交申請表格及一篇以「為何申請香港寬頻CXO of the Future培訓生計劃」為題的應徵信
2. 筆試(名額500名)
3. 小組面試(名額100名)
4. 外展活動(名額10名)
5. 管理委員會面試(名額5名)
6. 聘請人數：1至3位

### 截止報名日期：2009年3月31日

查詢：

網址：[www.ctigroup.com.hk](http://www.ctigroup.com.hk)

Facebook：[resume@ctimail.com](https://www.facebook.com/resume@ctimail.com)

電郵：[CXO@tm.hkbn.net](mailto:CXO@tm.hkbn.net)

熱線：3145 5726

### 申請方法

電郵：[CXO@tm.hkbn.net](mailto:CXO@tm.hkbn.net)

傳真：2199 8755



劉嘉欣建議，應徵者要考慮自己的性格與特質是否符合公司的要求，面試時盡量發揮個人優點與長處。

員培訓計劃」的培訓生，5年內晉升至部門主管，另一名培訓生4年後負責管理公司整體財務，員工的晉升與發展速度視乎個人能力與表現。

### 27萬酬金 + 績效花紅

香港寬頻分別設有「專才培訓計劃」和「管理人員培訓計劃」，以培育新一代管理人員，兩者隔年招聘一次。07年舉辦了「管理人員培訓計劃」，去年則是「專才培訓計劃」今年再次招聘管理人員培訓生。這項名為「CXO of the Future 管理人員培訓計劃」，挑選頂尖畢業生作重點培訓，栽培成為明日之高級行政人員，如行政總裁、財務總監、科技總監及人才總監等。培訓為期18個月，培訓生期內可獲27萬元酬金，即月薪1.5萬元，完成培訓後可取得績效花紅。

「管理人員培訓計劃」助培訓生作橫向發展，首年接觸公司內所有部門，如人力管理、法律、行政部等，餘下6個月，培訓生可按興趣而選擇1至3個部門作實習，發掘潛能，並了解哪個部門最適合自己。「專才培訓計劃」則是直向發展，培訓生專注在某一部門發展。



本文刊於2009年3月27日出版之 **Recruit** 雜誌  
[www.recruitonline.com](http://www.recruitonline.com)