

跨国公司成人才基地 国企不惜重金挖角 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E8_B7_A8_E5_9B_BD_E5_85_AC_E5_c108_229385.htm 按照任何标准衡量，亚伦-童(Aaron Tong)都是一个成功的人物。他曾经担任摩托罗拉手机部门中国区高级经理，薪酬高达10多万美元，此外他还在新加坡和美国工作过一段时间。但在两年前，当TCL询问亚伦-童是否愿意接受副总裁一职时，他毫不犹豫选择了跳槽。TCL为亚伦-童提供的薪酬和股权的确诱人，但这并不是他加盟TCL的主要原因。他说：“TCL给了我一个极具挑战性的工作，同跨国公司相比，在中国企业我可以做更多的事情。” 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 亚伦-童并不是唯一一位由跨国公司跳槽到中国企业的中国经理人。例如，盛大总裁唐骏曾担任微软大中华区总裁；联想企业通信部门主管吉恩-蔡(Jean Cai)曾在奥美全球公司和通用电气任职多年；电信设备厂商华为曾经从摩托罗拉和诺基亚招聘多位员工；海尔、中国网通以及华晨汽车则从麦肯锡、科尔尼以及波士顿咨询集团挖来数名职员。Egon Zehnder国际公司合伙人比尔-亨德森(Bill Henderson)表示：“我们经常建议跨国公司如何留住它们最好的人才。” 五年前，几乎没有任何一位白领员工愿意离开国外企业加盟一家本土公司，而现在形势发生了很大的变化。2000年，在猎头公司Heidrick 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com