

最佳人力资源案例：TCL团队国际化 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/491/2021_2022__E6_9C_80_E4_BD_B3_E4_BA_BA_E5_c67_491237.htm 中国市场并不缺乏本土化人才，而中国企业一旦走向国际，若缺乏熟悉所在地文化的国际人才，势必对国际化发展形成掣肘。在招聘国际化人才的过程中，具体到各个管理职位，到底具备什么样的素质和能力才能胜任？应该如何借鉴世界500强，建立具有符合国际化要求的职业经理人素质能力模型？这可能是TCL在人力资源管理国际化方面急需解决的问题。 经典动作：1. 6月2日上午，广州白天鹅宾馆，TCL集团近十位高层齐刷刷坐在一起，宣布年内将在全球招聘2200名具有国际化背景的中高级经营管理人才和研发人才，打造一支“国际化部队”。其中，新成立的TTE（TCL - 汤姆逊电子）和TCL阿尔卡特两家合资企业将录用此次招聘人才的六成以上。2. 从今年4月开始，TCL移动就陆续在北京、上海、西安、成都、重庆、深圳、美国纽约、新泽西及旧金山硅谷等地举行现场招聘会，数千余个中高级岗位虚席以待。 价值点：自去年7月发布“龙虎计划”以来，TCL国际化进程明显“提速”。随着集团整体上市、TTE、TAMP正式投入运营及其他新业务的开展，国际化人才的巨大缺口已经成为TCL发展的瓶颈。如何消化、驾驭新的合资机构，也成为决定TCL国际化进程快慢的关键。 中国市场并不缺乏本土化人才，而中国企业一旦走向国际，若缺乏熟悉所在地文化的国际人才，势必对国际化发展形成掣肘。这一点，TCL的管理层看得非常清楚。在6月份的招聘中，TCL旗帜鲜明地以“国际化背景”为首要条件

，不仅在国内招兵，还在美国设场，突出地表现了TCL国际人才战略的“本地化”新特色。另外，TCL集团在对外兼并重组的过程中，如何实现“国内军团”和“多国军团”的磨合，也是大家非常关注的。TCL的作法是“不能以企业文化为突破口，更不能以TCL集团企业文化去给人家洗脑，而是要因地制宜，注重分析和结合各国的文化背景、风俗习惯等因素，制定相应的对策”，这一点，也值得其他想走国际化道路的企业借鉴。在招聘国际化人才的过程中，具体到各个管理职位，到底具备什么样的素质和能力才能胜任？应该如何借鉴世界500强，建立具有符合国际化要求的职业经理人素质能力模型？这可能是TCL在人力资源管理国际化方面急需解决的问题。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