

三星集团托业运行实例 PDF转换可能丢失图片或格式，建议  
阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/498/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_89\\_E6\\_98\\_9F\\_E9\\_9B\\_86\\_E5\\_c90\\_498922.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/498/2021_2022__E4_B8_89_E6_98_9F_E9_9B_86_E5_c90_498922.htm) 很高兴有机会参

加TOEIC的情况说明会，在目前这个日益国际化的时代，开发出好的商品很重要，但提高商品在海外市场的销售额则更为重要。所以拥有一支具有良好语言沟通能力的高素质员工队伍是国际化企业的重要目标。现在的国际市场不是先有商机再进行生产的时代，而是从战略角度出发引导说服市场消费的时代，所以我们在选拔高素质专业人才从事海外工作甚至派到海外时就要求他们能流利地运用英文这个语言工具去沟通，但选拔以什么为尺度呢？我们想到了TOEIC，所以三星公司从1983年开始根据TOEIC考试的不同标准选派评价海外人员，每年有12308人次考TOEIC。在集团26个子子公司中，首先是要去海外的常驻机构工作的人员，其次是在国内随时与外国客户接触的和用英语沟通和看资料的人员。选派的人员中绝大多数是大学本科毕业的员工，他们考TOEIC的分数至少在500分以上，但据对在日本375个电器、电子企业的调查，必须使用英语的职员分数平均562分，不是必须使用英语的在475分。可比咱们韩国高一点哟！我们集团的“外国必修部”：是为那些将赴海外的员工提供强化培训的，海外营销部三级以上员工有16195人，其中6749人是外国语预备强化生，6个人一个小组配一位老师，这不同于韩国中学英文教育时2530人一个班。给他们60天的强化培训。但这种英文培训多是各个子子公司安排在早上和晚上进行的。人事部门对2级以上员工（注：员工级别由4至1级依次升高）分数730分以上

的给予月薪10%的奖金，一级员工分数860分以上的给予20%奖金，并在人事档案中记录，今后在升职、加薪和海外派遣上优先考虑。目前最高分是975分（满分990分）。但对TOEIC中未达标的，保留其“循环职务”，规定的时间内必须过级，考试费用公司、个人各50%。涉外部门中70%的职员是必须考TOEIC并过级的，所以称必考生，另30%为非必考生，但通过考试者可以作为后备队伍，同时对前者也形成竞争性。一般来说，通过60天强化培训的员工，成绩都会大幅度提高，以500分以上人员的提高最显著。大本毕业的新员工从4级员工级别起，刚入职时前40天为研修期，要考一次TOEIC，视成绩决定是否适合派到涉外部门。在第3年底或第4年初要总体考核，但TOEIC过关是首先一步，为升职和部门调整做参考，通过考试的证书由公司领导附信函送到员工手中，对员工也是激励。也是压力呀！总的来说，集团是为了适应国际化运营的需要而提高全体语言能力的，其次也是为了长久保持员工持续的英语水平。现在不仅是派到海外的人要有英语交流能力，在韩国国内的工作交流和阅读机会也越来越多，我们先前也看了不少英语考评方式和证书，但因为它们多以求学和书写为主，比如说托福、雅思、GRE、GMAT而TOEIC侧重在商务环境中交流英语，无论是日本还是韩国水平一致，十分公正稳定，所以我们选择了TOEIC，表面看起来考试时需要的经费不少，但事实上一个一个进行参差不齐的英语教育所花的费用更高！所以干脆去掉了英语教育培训的过程，只是用了TOEIC来刺激和衡量每个人，至少目前为止我们认为TOEIC是一个最有效的国际测评尺度。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访

