



人力资源助力全 球企业发展

锐仕方达—赵迪

Human Resource
Executive



第2届

技术大会
中国

Content

目 录

01

企业为什么寻求全球化发展

02

企业国际化布局中的人才战略

03

企业国际化布局中人才的选拔

01
PART ONE
01

企业全球化发展的动机

Human Resource
Executive



第2届

技术大会
中国



01



扩大销售，业务覆盖

02



获取资源

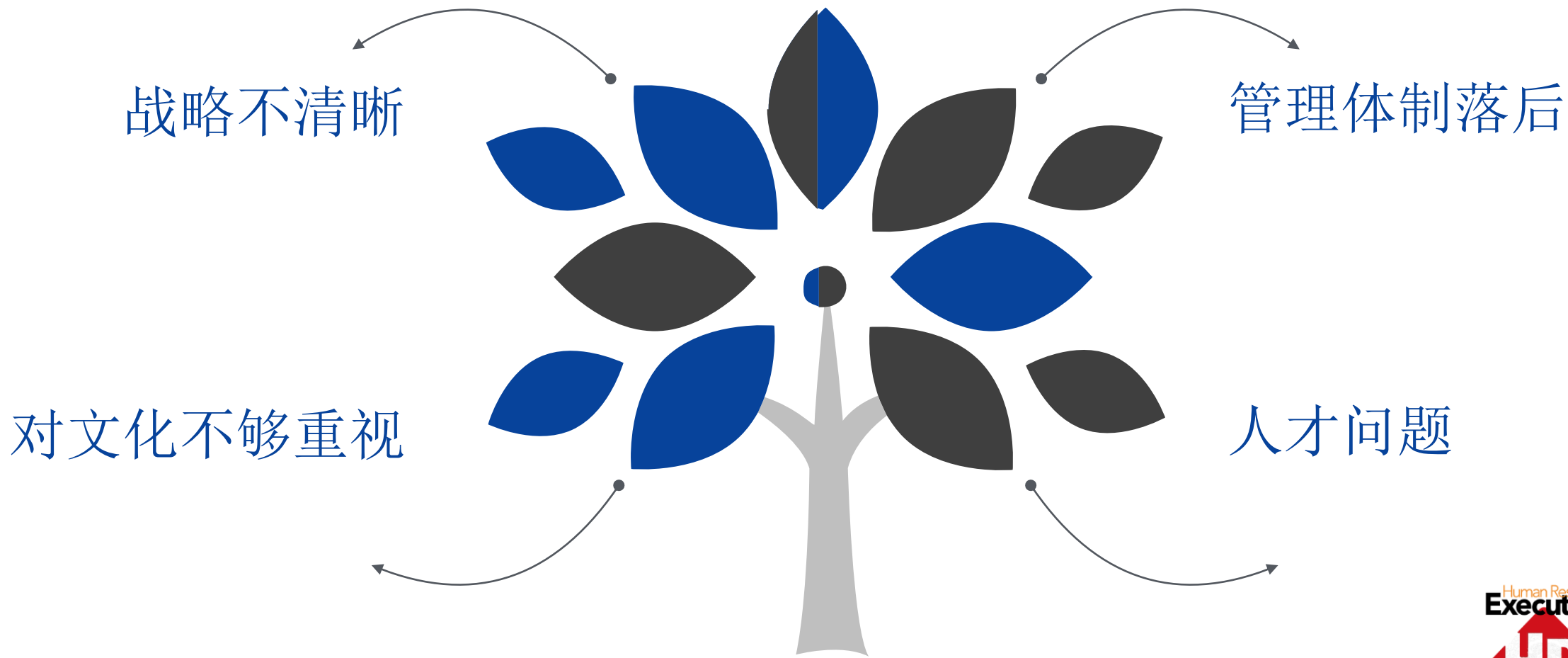
03



经营多元化

00
PART TWO
02

企业在国际化布局中存在的 问题





00
PART THREE
00

企业国际化布局中的人才战略

Human Resource
Executive



第2届

技术大会
中国



三个阶段



建立人力资源管理
平台



解决人力资源的发
展问题



建立人力资本平台



四个关键节点

1

信任的问题

3

文化整合问题



领导力问题

2

吸引和保留关键人才问题

4





01



个人导向和
集体导向

02



环境

03



视角

04



权利



全球化的战略思维
适应能力（文化、环境、人际等）
进取与挑战精神
组织与领导能力
对于不同国家的人际交往能力
创新意识
快速学习
包容与妥协
文化敏感度
不同市场策略调整能力
乐观坚毅（坚持）
目光长远
结果导向与激励

04
PART FOUR
04

企业国际化布局中人才的选拔

Human Resource
Executive

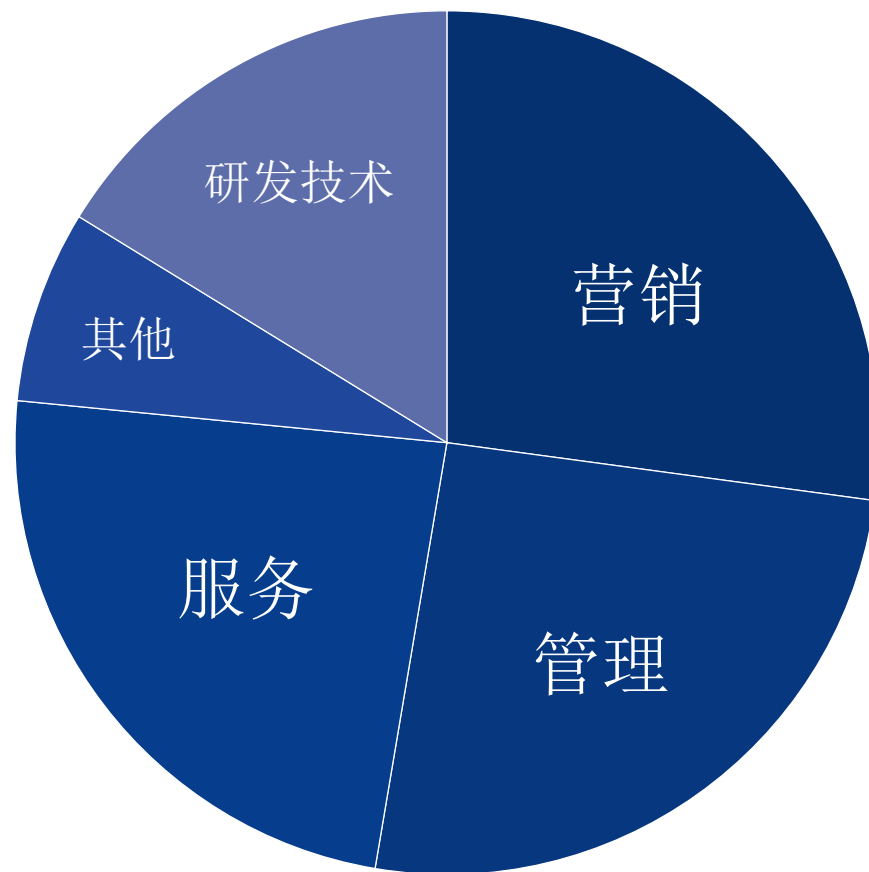


第2届

技术大会
中国



职能占比



🕒

结果

🌐

管理

📷

文化



时间规划

德国 日本 荷兰 波兰 西班牙 意大利 巴西 中国 沙特阿拉伯
瑞士 瑞典 美国 英国 捷克 法国 墨西哥 印度 尼日利亚
丹麦 俄罗斯 土耳其 肯尼亚



线性时间

弹性时间



领导

丹麦 以色列 加拿大 美国 法国 波兰 中国 日本
荷兰 芬兰 澳大利亚 英国 德国 意大利 俄罗斯 印度 韩国
瑞典 巴西 墨西哥 沙特阿拉伯 尼日利亚

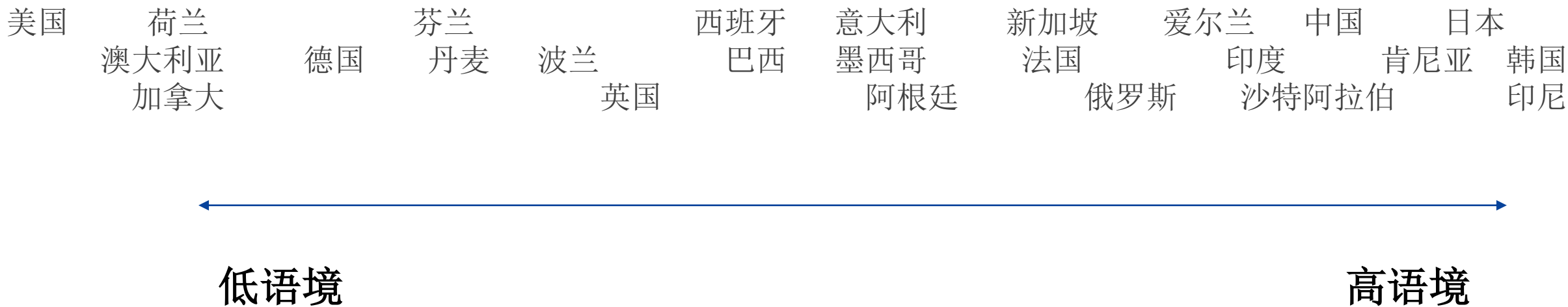


平等导向

阶级导向



沟通





评价

俄罗斯	法国	意大利	美国	英国	巴西	印度	沙特阿拉伯	日本	
以色列	西班牙	澳大利亚	加拿大	加拿大	墨西哥	中国	肯尼亚	韩国	泰国
荷兰	丹麦		瑞典		阿根廷			加纳	印尼



直接负面反馈

间接负面反馈



信任

美国 丹麦 德国 英国 波兰 法国 意大利 墨西哥 巴西 沙特阿拉伯
 荷兰 芬兰 日本 西班牙 俄罗斯 泰国 印度
 澳大利亚



基于任务

基于关系



THANKS FOR LISTENING

感谢聆听

Human Resource
Executive



第2届

技术大会
中国