第一图书网, tushu007.com

<<三星>>

图书基本信息

书名：<<三星>>

13位ISBN编号：9787530957523

10位ISBN编号：753095752X

出版时间：2009-8

出版时间：天津教育出版社

作者：申铉满

页数：273

译者：洪春海

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

<<三星>>

内容概要

三星独有的人才培训体系！
　它将世界企业巨头的优势系统成功转化为符合自身发展的独特体系，而这种独特体系的核心就是三星对人才的挖掘、教育和培养。
　本书将让我们近距离感受三星魅力、充分体悟与分享三星的成功之道。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

申铉满，毕业于韩国首尔大学英语教育专业，并获得汉阳大学言论信息硕士学位，为美国密苏里州立大学新闻学院客座研究员。

他在担任职韩国同胞报社经济部记者期间同时兼任社长室秘书部长和企划部长，并发行了经济周刊Economy 21和出版了女性高尔夫杂志Golf for Women。

目前，他就职于韩国最大的猎头公司（www.careercare.co.kr），任理事一职，该公司为跨国公司及韩国大型企业提供高级人才。

第一图书网, tushu007.com

<<三星>>

书籍目录

推荐辞 一览无遗，不一样的三星卷首语 我们需要关注三星的理由1 三星独有的生存经营战略 缘何企业都需要三星型人才 三星独有的生存战略 以人才管理为中心的经营战略2 三星型人才是怎样形成的 这样的人可以进三星 完善的培训制度 什么样的三星人才能得到晋升3 三星需要这样的人才 什么样的人才能成为三星的CEO 天才是公司发展的命脉 享受竞争 只有勇于挑战才能成为胜者4 引领未来的是全球化人才 以积极的进取心迎接未来 10年后三星的CEO会是谁 全球化人才的必备条件附录 附录1 核心人才应具备的10个关键要素 附录2 三星集团100名前、现任CEO履历分析 附录3 三星集团100名前、现任CEO名单 中文版出版后记

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

1 三星独有的生存经营战略缘何企业都需要三星型人才前景看好的三星OB们“ 您这儿有没有在三星工作过的人？
”这个问题是自从我担任猎头公司社长以来，从顾客企业那里听到得最多的问题。
无论是大企业还是中小企业，在选拔高管级人才时，大部分企业都注明“ 希望选拔有三星工作经验的人 ”，尤其是三星出身中战略规划室（原事业机构协调本部）的人。
战略规划室聚集了三星最具实力的人才，在这里打拼过的人，其能力应该说是毋庸置疑的，这就是招聘企业打的算盘。
那么为什么三星出身能够得到企业界如此高的评价呢？
'只是因为有三星的工作经验这一资本吗？
还是他们身上具有其他企业出身不具备的强项呢？
最近聘请或计划聘请三星出身为高管或CEO的企业在不够增加。
除了中小企业外，在财政界属于前10名的大企业也同样愿意接受三星出身。
三星出身的需求不断增加，甚至出现了“ 三星OB ”俱乐部，专门负责向各界推荐有三星工作经验的人。
聘请三星出身热情最高涨的企业是东部集团。
东部集团在大部分的核心职位中均聘用了三星出身的人，180名高管中超过了三分之一，可知人数之多。
但是东部集团并不满足于此，仍在继续聘请三星人。
东部亚南半导体于2005年5月聘请了前三星电子数码多媒体研究所所长吴荣焕，他在三星是属于超级人才的重量级人物。
除了吴荣焕社长以外，2005年从三星挖走的人才还有：原三星SDS的CEO金弘基，被聘任为东部信息技术社长；东部建设副会长任东一，也是从三星过来的。
2006年伊始，东部又开始了三星高管的挖掘工作。
东部将原三星石油化学CEO崔成来聘请为东部韩农化学总括社长，将原三星综合化学出身的丁镇天聘请为东部韩农化学副社长。
崔社长曾经担任过三星物产巴黎分社长，也曾经在三星集团秘书室工作，担任过三星电子欧洲本部代表、三星BP化学和三星石油化学代表等职务，是典型的三星人。
郑副社长也曾担任过三星石油化学管理本部长和三星综合化学战略规划室长、中央日报Eduline（培训在线）代表等职务。
由于持续进行人才聘请工作，以原三星火灾副社长金顺焕担任CEO的东部火灾公司为首的东部建设、东部亚南半导体、东部韩农化学、东部、东部信息技术等东部主要子公司的大部分CEO和高管均为三星出身。
人们甚至流传，三星公司的“ 高管前脚辞职，东部的电话后脚就跟来了 ”。
业界也流传着各种流言蜚语：“ 东部就是第二个三星 ”，“ 东部完全模仿了三星 ”，“ 想成为三星的小弟 ”，等等。
东部对此毫不在乎，东部认为，之所以自己能在较短的时间内快速成长，是因为在每一个关键时刻都能确保引进到有能力的人才。
他们反问：“ 我们聘请了三星已经培训好的人才，这有什么奇怪的？
”喜欢三星出身的企业不仅是东部集团，2004年，Esquire聘请了三星电子出身的张节俊社长，备受业界瞩目。
他曾经担任过三星电子英国分公司总裁。
主要从事以海外营业和国际业务为主的企划工作。
与Esquire倡导的时尚经营有一定的差距。
即便如此，Esquire最终还是聘请三星出身的非时尚人士来担任CEO职务，当时人们纷纷猜测，Esquire可能要大刀阔斧地进行组织改编，重塑其身。

第一图书网, tushu007.com

另外，乐天集团也在2005年初聘请了Secui.com公司前任社长吴京洙为其子公司乐天信息通信的CEO，聘请朝鲜酒店张庚作社长为乐天酒店社长。
此外，SK电信的金信培社长、Woori银行行长黄永基、五星ST的金钟沂社长、LG信用卡社长朴海春、韩国投资证券社长洪性一、大韩生命社长申殷澈等人均为典型的三星出身的社长？
除了韩国国内企业，在奥林巴斯、通用等外资企业中，也不难找到三星出身的CEO，如奥林巴斯韩国社长方日锡通用韩国会长李采郁。
尤其在风险企业中三星出身的身影更加活跃、更加耀眼。
在证券公司注册的企业中每10位CEO中就有1个是三星人。
过去三星人离职后普遍的做法是自己创业。
但是最近越来越多的人被聘请为专业经理人。
Interflex的李圣柱代表、Reignc0的杨德准代表、DSLCD的李舁揆代表、国际Electric的张在英社长、SFA辛恩善社长、NHN的金范洙代表、Powerlogics的LeeMvung—Koo代表等三星出身的证券公司CE0数不胜数。
定界称三星为证券公司CEO的军校。
IMF经济危机后离开三星的人数预计超过2万，这些人才大量流人到了风险企业，在风险企业界叱咤风云。
据估计，仅三星电子、三星SDS、三星物产出身的风险企业界CEO就有100多位，说三星出身掌握了金融界也的确不为过。
三星出身受到企业推崇的原因那么三星集团出身的人为什么在业界有如此高的声誉呢？
曾经创造世界MP3“iriver”神话的的杨德准社长就是典型的三星电子出身的CEO。
他在三星电子半导体领域工作了20年，于1999年创办了MP3制造企业Reigncom公司。
Reigncom公司创办不到5年已经成长为国际化水平的公司，当初它，它不过是Sonic Blue的一个ODM（订单式生产方式）公司，但它很快开发出了自己的品牌“iriver”，并以此打开了世界MP3市场。
杨社长在谈到公司能够短时间内发展成为国际化企业的主要原因时强调：“我在三星电子半导体部门工作时，通过与全球国际企业的竞争掌握了生存战略，是这些让我们战胜了规模上与我们有着天壤之别的飞利浦、索尼、苹果等世界级大企业。
”其他企业喜欢三星出身的原因也在于此，三星出身确实是见过大世面、其竞争力得到一定认可的人才。
我认为包括杨社长在内的在三星公司工作过的人，在与世界级公司竞争中学习生存方法的机会要比其他企业多得多。
三星公司是从来没有输给过世界国际化公司的国际企业。
三星电子2004年的纯利润超过了100亿美金，单从纯利润的角度来看已经超过了世界IT界的领头企业微软公司。
同时，其品牌号召力也已经超越了索尼，占据了世界第20位。
DRAM半导体、Nand Flash Memory、超薄晶体液晶显示装置（TFT-LCD）、码分多址（CDMA）手机领域均位居世界首位，专家预测。
未来数字融合（Digital Convergance）时代的到来，将扩大三星的这种威力。
不仅是三星电子，三星的其他子公司也都处于业界领先地位。
三星SDI在PDP和OLED（OrganicLigh.t—Emitting Diod，有机发光二极管）等新一代显示显像领域处于世界领先地位；三星电机的多层电路板、多层陶瓷电容、相机模块等三个主要事业也已处于世界第一的水平；三星火灾已经成为世界五大火灾保险谷司之了，其优质的服务早已被业界认可。
三星建设的发展也是备受关注的领域，三星来美安公寓连续8年位居国家顾客满意度第一位。
三星物产拿到了世界最高建筑迪拜塔（BuO dubai）工程，这是三星继建设世界最高建筑中国台湾TFCl01大厦和马来西亚石油双胞胎大厦后建设的第三个世界最高建筑物。
至此三星包揽了三处世界最高建筑的建设。
由于三星几乎在所有领域均处于国内首位的水平，甚至处于世界领先水平，因此业界普遍认为，聘用三星出身的人才就是学习先进技术和先进经验的捷径。

第一图书网, tushu007.com

尤其在半导体等尖端技术产业领域，是否能够快速占领市场领导地位是决定企业成败的关键因素，因此，全世界都在进行着没有硝烟的人才战争，三星电子出身成为国内后起企业乃至英特尔或诺基亚等外资企业的首选聘请对象，也是出于同样的原因。
只要是三星出身，不用看，肯定是“优秀人才”，这种观念也是三星出身备受推崇的一个原因。
三星早在几年前就开始热衷于人才的引进，被称为“人才黑洞”。
为了聘请到优秀人才，甚至可以派用专用直升机，人才确保问题始终是企业的头等大事。
人才投资最大的国内企业就是三星公司，实际上有很多人才在源源不断地流入三星，由此还出现了一个传言：“日本公司永远赶不上三星”。
因为日本公司的人才分散在索尼、本田、丰田等多个优秀企业中，而三星却拥有韩国所有的核心人才，因此说日本公司赶不上三星。
“三星有大量的优秀人才”这句话几乎成了定论，也就自然而然地形成了“三星出身就是优秀人才”的口号。
各种调查资料显示，韩国大学生最向往的国内企业就是三星公司，优秀人才提交人职申请书的首选企业也是三星公司。
不仅是韩国国内，全世界的众多人才都在争先恐后地挤向三星的门槛。

第一图书网, tushu007.com

<<三星>>

编辑推荐

《三星:韩国人才培训学校》是由天津教育出版社出版的。
揭秘三星鲜为人知的培训系统，用人策略，韩国最大猎头公司理事对世界一流企业的深度解读！
告诉你核心人才应必备的10个关键要素。
三星集团产品行销世界，其20种产品市场占有率居全球企业之首。
是什么力量造就了它举世瞩目的辉煌呢？
——人才！
全球第一职业经理人杰克·韦尔奇曾感慨道：三星的人才培养已经走在了世界前列！
三星，是企业打造CEO等高管人才的专业培训学校！
“企业就是人”“人才第一，最高志向，引领变革，正道经营”。
让人才成为企业的最高竞争力!为什么将三星称为人才培训学校?三星基业长青的秘诀是什么?又是什缄三星能在商海沉浮中立于不败之地？

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com