

場次：國際級競爭力的人才（第三場）

題目：培育全球化人才：以國際級人才面對全球化趨勢

講者：宏碁集團 施振榮董事長

一、前言

在全球化的世代裡，商人無國界，但有國籍；品牌無國界，但有國籍；資金有國籍，但流通無國界；人才有國籍，但服務無國界。自然人要移民困難，但生根容易，法人移民容易，但生根困難。台灣在全球化的潮流中，建立全球營運中心有其必要性。

二、全球化的大趨勢

在全球化的驅使下，全球分工整合為一大趨勢。沒有一家企業能單獨營運，唯有透過分工整合才能達到最有效益的經濟，遂能面對來自全球的競爭。另外，知識經濟、新經濟所產生的落差，較傳統經濟大，而且將日趨擴大，由於知識經濟主導為人，因而更突顯培育國際級人才的重要性。

三、國際化的思維

在進入國際市場時，如何以同樣的知識、同樣的努力，在全球市場上產生最大的經濟效益，是非常重要的課題。最尖端先進的技術為其基本要件，同時以國際級的經營管理，佐以當地化的市場行銷服務，才能使台灣企業成為國際級的企業；在此的每一環節都需要國際級的人才。

四、一般人才培育

國際人才並非天生的，需透過長時間的培育，在此分三各層面來談。首先是學校教育，師資訓練與學程規劃為其重點，這是培育國際人才的基礎教育。其次，在經濟發展為考量前提下，企業培訓所扮演的角色絕不亞於學校，因此企業對於人才訓練的承諾、投入的資源應該更積極，才能創造國家經濟的成長。第三層面為社會教育，媒體是主要的媒介，台灣雖有經營管理的電視節目，但因頻道過多，不易推廣。反觀大陸媒體，多是經濟、管理與國際議題，再者因其頻道少，收視率高，進而達到社會教育的目的。相對地，台灣在培養具國際觀人才的環境卻嚴重不足，實令人憂心。

五、國際化人才基本條件及國際級人才的特質

國際化人才需具備的基本條件，包含國際視野、語言能力、溝通能力、了解多元文化及實務/實地經驗。其中，語言能力與溝通能力，並非單指外語能力強，而是能用簡單的語言，適切的表達，達到溝通的效果。

具備以上的基本條件，並未同等於國際級人才，所謂的國際人才，同時需擁有幾項特質：充分了解全球最佳典範、掌握合作對象的需求、具備一流的專業能力、贏得合作對象的信任與信服、充滿信心面對多元挑戰，追求世界級的企圖心。

在人才的養成方面，要有挑戰的環境(發揮的舞台)，透過教訓(金錢的投入)及歷練(時間的經過)，以及人才本身用心的學習，認真體會週遭所發生的事物。人才的培育絕非一蹴可幾，需長時間的投資，配以良好的環境及人才本身的努力。

六、台灣國際化人才質量不足及加強之建議

台灣國際化企業稀少，國際性研討會亦顯不足，目前正面臨國際化人才質量不足的問題，尤其是國際行銷人才。因此，台灣可運用全球性人才資源的整合以補其不足，但在管理上，將因語言、文化、國家定位而面臨不同的挑戰。

加強國際化人才方面，可從大學研究所著手，開設以英語教學的管理、行銷課程，同時可加強領導(Leadership)、變革管理(Breakthrough)及全球化等課程。另外，藉由「科技產業」及「大陸經營」這兩個主題，吸引留學生及國際專家，形成台灣在科技管理議題上的主導優勢及環境，將有利本土國際級人才的形成。

面對全球化的大趨勢，台灣的競爭力在於國際化人才質量的提昇，整合全球資源與人才，並積極塑造國際化人才成長的環境，需靠政府、企業及社會的共同努力。