

# 人才的培养

- 重点主题
- 培养全球人才
- 形成尊重多样性的企业文化



## 对话相关利益者 —— 培养全球人才

重要的是，让每一位员工都切身感受到“创造价值，技术革新”的意义所在。

E-Square股份有限公司  
(可持续发展咨询) 联合创始人  
领导学院TAEL代表  
Peter David Pedersen

在整个集团范围内致力于培养“Trusted enabler (可靠的推动者)”

TDK股份有限公司  
执行董事 人力资源本部长  
Andreas Keller



实施日期: 2018年3月6日

立足于2017年首次施行的与全球人才培养相关的对话，人力资源本部长Andreas Keller再次与可持续发展领域的专家Peter David Pedersen进行会谈，并针对2017年至今的现状以及今后的计划做出了汇报。

### 对话利益相关者的目的

2018年3月，人力资源本部长Andreas Keller与Peter David Pedersen一同回顾了针对人才培养的各项举措。立足于2017年的对话，针对实施情况进行了汇报，并依照多样化的TDK集团的需求，就人才培养的方向性问题进行了讨论。

### TDK的人才——努力确保多样性

TDK集团通过M&A在2000年之后取得了飞速发展。现在，TDK集团旗下企业达百余家，包括集团企业在内的员工人数多达10万人以上，而现阶段日本籍员工人数仅约占总员工数的10%，80%的员工都是通过M&A加入TDK的。

在此情况下，为了能够营造出使各位员工作为集团一员可发挥自身能力的企业文化，并取得进一步的成长，我们就要根据集团共同的平台来完善人才培养方案。

### 全球人才中期计划与管理系统

TDK集团自2018年起开始了新的全球人才中期计划(2018-2020)。全球人事会议与职业开发项目等自去年对话以来便开始实施的相关人力管理方案均列入该计划当中。此外，我们还要对Global Grading等措施设定KPI，提高全球人力资源管理意识，努力挑战有效使用IT的人才管理模式。

Keller表示“不仅是日本，我们还要有效地利用世界各地的人才。因此，共同的平台与全球化评价标准就显得十分必要。”基于全球通用KPI的管理，不仅可以强化风险管理，还与提升组织的合规性息息相关。

### 在全球会议上确认了“TDK集团的人才蓝图”

2017年度施行的第一项主要行动便是全球人事·总务会议。Keller表示：“去年的对话直接关系到全球人事·总务会议的召开”。(参见19页)

会议中，世界各地的人事·总务成员针对全球队伍的使命及其应有的姿态展开了讨论，为了进一步共享TDK集团的共通价值并强化合规性，应充分发挥集团公司的优势与文化。Keller说：“通过会议，明确了团队理想与使命，成员们可以朝着同一个方向努力了”。使在我们集团就职的每一位成员都成为“Trusted enabler (可靠的推动者)”是团队共同的目标。这一关键词也反应在了全球人才中期计划中。第二次全球人事会议计划于2018年举行，来自全球的成员将会齐聚在TDK的发源地秋田县。

### 启动全球通用的职业发展项目

2017年度的第二项主要行动是在全球范围内启动TCDP (区域职业发展项目)。该项目是TDK集团首次面向全集团开展的职业发展项目,也是在集团内部分享集团技术诀窍和最佳实践的措施之一。该项目以曾在中国子公司实施的措施为基础,将从2018年起,依次向欧洲、亚洲以及美国进行拓展。以强化领导与管理、创造协作性企业文化,以及加强TDK集团成员间的团结为目标。

Keller谈到:“本项目收到了非常多的报名,无论是管理层还是普通员工,都对其抱有很高的期望”,我本人也十分期待通过本项目的实施,总公司能有更多的外籍员工。

### 多样性的个体团结一致,推动价值创造

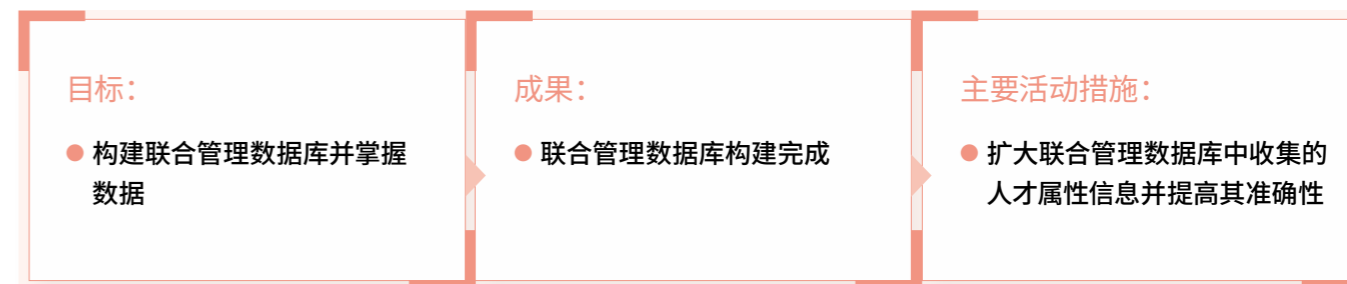
Pedersen先生针对2017年度的措施与今后的方向性给予了评论,他认为“应在世界范围内培养“Trusted enabler (可靠的推动者)”,并以全球人才中期计划为中心稳步推进。”为了使由多样性个体构成的组织不断获得成长,就必须令每一名员工都切身感受到“创造价值与技术创新”的重要性。此外,每位成员只有充分认识到自己是团队的一员,才可能团结一致、解决问题,出谋划策、共同创造价值。”

最后,他还总结道:“TDK 在全球范围内共拥有员工十万多人,我认为所有成员均拥有一致的价值观是至关重要的。今后公司如何将TDK的经营理念“理想·勇气·信赖”与各项措施联系在一起,希望今后能够从这个层面思考各个问题”。

### 形成尊重多样性的企业文化

关于重要主题之一“形成尊重多样性的企业文化”,除了对2017年度的活动进度状况进行汇报之外,还介绍了在与自身背景不同的其它地区工作的员工们的体验与情况等。

#### 2017年度目标与成果



### 在慕尼黑召开启动会议

2017年7月13日,TDK集团在德国慕尼黑召开了为期两天的全球人事·总务会议以及研讨会。参与者是来自世界各地的25名人事与总务相关人员。为了推进全球人才战略,会议针对当下课题与今后的发展方向展开了具体的讨论。通过此次会议也取得了“通过统一的人才基本方针并确立管理平台,灵活运用多元化的人才资源,团结一致,共创价值”的共识。



尊重当地的商业文化,并致力于技术合作



我在以色列工作,许多创新型新兴公司与名牌大学都聚集在这里。我的工作内容是调查具有市场前景的本地技术,企划并推进其与TDK技术以及产品的合作。

工作过程中,我深感适应与日本截然不同的业务文化的重要性,例如,讨论问题时,如果有想要传达的信息,即便是打断其他与会人员的发言也要马上说出来。由于是新设部门,没有相关的经验积累,加之英语交流困难重重,可以说每天都是在当地公司人员强有力的支持下完成的工作。在享受自己工作的同时,为了实现更好的合作关系应该继续不断探索,为独具魅力的TDK产品与服务提供保障。



TDK股份有限公司  
技术·知识产权本部 技术企划Group  
Israel R&D Office  
课长  
福成敏

结识各类人才,从而促进自身的成长



我的工作职责是根据全球客户的不同需求定制软件产品,并可与客户的产品完全兼容统一,以及为相关问题提供解决方案和提供技术支持。

刚进公司时,这些不熟悉的工作令我十分困惑,但是我逐渐发现在工作中能够接触到新技术,还可以从工作伙伴那里学到很多东西。在海外工作,我认为从自己熟悉的“舒适区”中跳脱出来是十分重要的。面对汇集在美国加利福尼亚州圣何塞的那些语言、文化以及业务习惯都不一样的人员,积极地与他们交流沟通并建立相互信任的关系,可直接影响到自身的成长。我在今后的工作中还会将TDK行动指南中提到的“客户视角”放在首位,竭尽全力为世界各地的客户提供技术支持。



InvenSense, Inc,  
传感器系统BC  
MEMS传感器BG  
Sr.Staff 应用工程师  
Suma Veerabhadrapa