

## 人才的培养

### 对集团内部而言的重要性

在TDK看来，员工是“用于实现企业宗旨的最重要财产之一”。我们重视“尊重每位员工，让每个人最大限度地主动发挥能力及可能性”，并把这当作今后中长期发展的动力源。

### 来自利益相关者的期待

形成尊重每位员工差异和价值观等的制度及企业文化，提供能让每个人主动发挥最大限度的能力及可能性的机会，并准备好相应的环境。

### 基本思路

将“人才的培养”视作“促进真正全球化的重要基础问题”。找出有能力的人才，准备好能使其发挥能力及可能性的环境，尊重人才的多样性，发展让员工彼此认同的企业文化。在全球范围内准备好能够将这样的人才吸收到TDK集团的环境，不断创出新颖的产品与服务，坚持做能回馈社会的企业。

## 2015年度主要成绩

### 异文化交流培训 参加人数(过去累计)

现如今，业务领域已经遍布全球。除外籍人员等特定群体外，全体员工都应掌握异文化交流能力。TDK除了强化以电子教学为中心的语言培训支援外，还将通过增强各地异文化交流培训，努力提升全球业务能力。



2010年，因预计全球业务将在今后得到进一步扩展，我们明确了海外培训制度。

1. 理解并利用不同文化
2. 掌握全球业务能力
3. 构筑人际网

针对上述目的，我们开始以年轻员工为对象，有计划地向海外分公司进行为期一年的员工派遣。除了从日本派往海外的培训外，我们也在执行从海外到日本的派遣活动。

### 集团分公司的外籍社长比例

TDK集团拥有约九成的海外员工。为将优秀人才安排在最合适的地方，提升企业机制，我们不受限于国籍、人种、性别等方面的问题。



## 找出能带来创新的“人才”， 在全球范围备好人才培养环境

为实现“真正的全球化”，TDK集团一直以全球人事部为中心，推进人才的培养与利用。接下来，就由全球人事部长Andreas Kelle谈谈新的问题和2015年的项目进度。



TDK股份有限公司  
战略总部人事培训组全球人事部长  
Andreas Keller

### 为发挥遍布全球的丰富 才能及人力资源

#### ——2015年度主要方案进度

全球人事部在考虑过新出现课题的基础上，于2015年开始了新的方案。

第一项是我以全球人事部长的身份，亲自参加大学毕业新员工培训并进行了演讲。这是我们首次在日本尝试这样的做法。演讲中，我在没有翻译的环境下全程采用英语。看到兼具能力和工作热情的多数员工都能理解大致内容后，我深切感受到了他们拥有足以成为未来全球领导者候选人的较高潜力。

第二项是强化扩充能让年轻员工前往海外积累各种经验的海外培训制度。虽然之前派往海外的记录并不多，但随着全球人事部接手调派职责，我们开始通过寻找受理方岗位及候选人面谈等方式，找出了新的派遣机会。

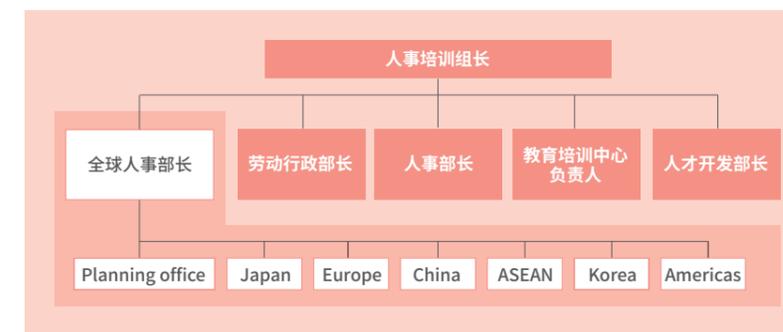
第三项是导入开展全球人才管理系统。要提升人才流动性，必须让人才信息变得“可视化”。目前，这一系统已经先行投入销售部门使用。预定将此系统导入美国的集团公司后，我们将一边检验其成果与问题，一边将其依次导入其他部门和集团各公司。

### 挑战新课题

自从2013年创办全球人事部以来，为实现能让TDK持续发展的“One TDK”，TDK集团通过各种方案进行了进化与提升，但也有新的课题显现出来。

TDK集团由众多在全球开展业务的集团企业组成。为相互理解对方拥有的丰富文化背景及企业文化，跨界交流和促进人际交流已经成为一个迫在眉睫的问题。此外，由于我们要跨越时间、地理及组织制约上的限制，与遍布全球的客户进行交易，就必须最大限度灵活运用人才。而全球人事部的职责就在于让每位员工发挥潜力和力量，并将组织能力提升至最大。

#### 全球人事部组织图



※截至2016年4月1日

# 培养全球领导者的“IMD培训”

全球各地的员工支撑着TDK集团的可持续成长和社会发展。接下来，将介绍能帮助理解TDK原点、形成面向未来的“One TDK”、培养全球领军人物的IMD培训。

## 所谓IMD培训

为实现真正的人才全球化、强化集团内部的跨国合作，TDK从1997年开始实施以全球各地TDK集团分公司干部候选人为对象的IMD培训。在一周左右的封闭式培训里，我们通过演讲和工作室活动，力求让参加人员深入理解TDK的经营理念，掌握更宽泛的视野和经营观点，同时构筑起全球范围的人际网。不少海外分公司的社长都是从该培训毕业学员中走出，这项培训也肩负起了TDK集团人才培养的重要职责。



▲IMD培训情景

## “ VOICE 2015年度参加者

### 理解TDK, 努力实现“Vision 2035”



TDK Europe GmbH Director  
Distribution, Regional  
Sales Germany,  
Netherlands, Switzerland  
Nikias Meyer

作为加入TDK集团的EPCOS员工，为深入理解TDK的传统、理论、“Vision2035”，并找到自己的2035年目标，我参加了此次培训。在提出了“于2035年前成为最受好评的电子元件厂商”这一具体目标的讨论中，我感受到了TDK希望打造有助于社会发展的优秀解决方案的想法及其他参加者的热忱，对“One TDK”所蕴含的力量也有了新的认识。作为TDK的一员，我希望今后能在自己的团体中积极推广企业宗旨与传统，同时实现自身的成长。

### 理解区别、超越区别、实现目的



TDK Hong Kong Co., Ltd.  
Sales & Marketing Office -  
Marketing & Planning Div.  
黎旭玲 (Arlene LAY)

我是负责在香港导入推广SAP的项目经理。为找到有效管理、调整项目的方法，我参加了此次培训。培训期间，我发现了深入理解TDK企业宗旨和经营理念，以及向着同一方向共同前进的重要性。参加者的思维方式、专业技术、长处短处都各不相同，而这次的培训也让我学习到了怎样才能让大家彼此信赖。今后，我会将学到的技能应用到日常业务，尽全力做好自己的职责。

## COMMENT

### 利用这个能带来崭新发现与刺激的场所

我是TDK马来西亚的负责人。要实现组织上的目标，我们需要优秀的经理与带头人。我曾参加过2003年的IMD培训，期间的重要主题一直是领导力。我希望能一直将引导团队提高水平、产生变化当作一项重要的挑战来看待。而IMD培训正是让我们与全球TDK集团的伙伴相遇、获得刺激的重要机会。希望每个参加者都能找到能帮助自己调整、改善用于实现目标的思维方式及战略的崭新发现。



TDK (Malaysia) Sdn. Bhd.  
Managing Director  
Jiun Shen Chong

# 全球人事经理对“多样性”的理解

对业务遍布全球各地的TDK集团来说，迫在眉睫的问题就是如何让人才多样性成为我们这家全球企业的强项。接下来，将根据主要区域丰富的多样性介绍相关人事部门的经理意见。



Japan

### 提供让女性发挥能力的环境

吸收各种观点是提升企业竞争力的必要做法，而“让女性发挥能力”是其中非常重要的一项。当前，在以制造业为首的日本企业中，虽说女性就任管理职位的比例还很低，但考虑到2016年4月女性员工促进法的施行，我们在保证雇佣一定数量以上女性员工的同时，开始尽全力确保能让女性发挥能力的环境。



TDK股份有限公司  
战略本部 人事培训组  
人才开发部长  
大竹孝



China

### 价值观的共享及机制的构筑

TDK中国拥有不同年龄、国籍、性别、宗教、文化等背景丰富的员工。为最大限度调用出员工的能力，我们在渗透、共享“尊重多样性”这一TDK行动指南的同时，构筑了灵活的福利制度及多种职业培训机制。我们衷心希望多样性能够成为TDK的强项。



TDK (Shanghai)  
International Trading  
Co., Ltd.  
HR Department  
李蒙茜 (Lemon Li)



Thailand

### 对不同宗教的照顾

当前，半数以上的员工都是土生土长的泰国人，他们几乎都信奉佛教。但是，我们非常重视对拥有不同文化、宗教背景员工的照顾，例如我们会为伊斯兰教的教徒设置简易清真寺，并在食堂准备清真菜单等等。



TDK (Thailand) Co., Ltd.  
Personnel Department  
Manager  
Watcharin  
Permgusol



India

### 为实现“多样性的整合”

这里是全球有名的多民族国家，拥有不同文化、使用不同语言的人们共同居住在这里。这种堪称“多样性整合”的姿态正是TDK想要实现的连带感。虽然TDK遍布印度全域，但不仅需要遵守各州法律规定，还在努力推行提供多语种信息方案，以实现适宜多样人才工作的环境。



EPCOS India Private Ltd.  
Vice President  
Human Resources  
Uttam Rathod



United States

### 接受看不见的区别

美国联邦、州和地区规定了年龄、性别、人种方面的“严禁歧视”法律，TDK也一直在努力遵守。但多样性并不仅局限于不歧视，还应理解、包容人与人之间的不同。此外，我们还应构筑能够尊重人与人之间区别的文化，这样才能最大限度发挥所有人的能力。



TDK Corporation of  
America  
Director & CCO  
Human Resources and  
General Affairs  
Jon (Jay) Sebastian



France

### 让多样性成为发展的动力源

TDK法国和西班牙聚集了至少来自全球12个国家的丰富人才。进行雇佣和晋升时，我们只会考虑这个人的技能、能力、发展潜力，完全不会考虑其性别、出身、年龄及宗教等要素。多样性的促进不仅能成为企业全面发展的源头，还能成为地方发展的动力源。



TDK Electronics France  
SAS  
Human Resources  
Manager  
Aline Cariou