

2013年5月20日
株式会社日立製作所

グローバル展開の加速に向け日立グループ経営幹部の選抜・育成システムを刷新

株式会社日立製作所(執行役社長:中西宏明)は、このたび「グローバル人財マネジメント戦略」の一環として、グローバル市場での成長を実現するために、カンパニー長や主要グループ会社社長などの経営幹部を日立グループ・グローバルで選抜・育成する仕組みとして「Global Leadership Development」を導入します。2012年度からカンパニーや主要グループ会社の一部で開始しており、2013年度から対象カンパニーやグループ会社を拡大して本格的に導入します。2015年度には国内外の日立グループ全体で実施する計画です。経営幹部を選抜・育成する仕組みを共有することで、日立グループにおけるキャリアパスをグローバルに明確化し、世界中から最適な人財を確保して育成するとともに、最適なタイミングで重要な経営ポジションに登用できるようにします。また、選抜者を対象とした新たな研修を2013年度秋に開始し、日立グループの経営幹部として必要な知識やノウハウを獲得させます。

「Global Leadership Development」では、まず、日立グループの各カンパニーやグループ会社が、それぞれの事業目標や戦略に基づく国内外の重要な経営ポジションとそれに必要な人財要件を明確化します。また、日立グループ・グローバルで共通の人財マネジメントプラットフォームである「グローバル人財データベース」や「グローバルグレーディング」を活用して国内外から経営幹部の候補者を選びます。選抜された候補者は、各ポジションの人財要件に加えて、「コンピテンシー」、「パフォーマンス」に基づいて評価されます。日立製作所の中西社長らから成る「グループ・コーポレート人財委員会」は、経営幹部候補者の確保、育成、配置についてグローバルワイドな視点で検討します。例えば、経営的な視点を養うために、新事業の立ち上げや海外事業拠点で多様な人財をマネジメントする経験を積ませたり、特別研修を実施するなど、それぞれの経営ポジションの人財要件に合わせた育成を進めます。これらの取り組みを通じ、経営幹部を早期に発掘し、より積極的かつ計画的に育成していきます。

日立は、高効率・高信頼な情報・通信システム事業に支えられた社会インフラを提供する「社会イノベーション事業」を中心に、事業のグローバル展開を推進しています。人財力の強化を特に重要な経営施策と位置づけ、2011年度に策定した「グローバル人財マネジメント戦略」に基づき、人財マネジメントプラットフォームの共通化や若手社員を中心とするグローバル人財の育成を積極的に進めてきました。経営幹部の選抜・育成については、これまで、カンパニーやグループ会社ごとに制度がありましたが、「Global Leadership Development」を導入することで日立グループ全体でのリーダー育成を加速し、グローバル市場での競争力を高めます。

以上

このニュースリリース記載の情報(製品価格、製品仕様、サービスの内容、発売日、お問い合わせ先、URL 等)は、発表日現在の情報です。予告なしに変更され、検索日と情報が異なる可能性もありますので、あらかじめご了承ください。
