

人才战略

对于三菱商事来说，“多样化和多才能的人才”是“创造价值的源泉”，也是我们最大的资产。我们秉持这一方针，积极完善人才培养、绩效考核、薪酬管理、福利待遇等相关人事制度，以确保优秀人才的能力得以发挥。在此不断变化的环境中，继续吸引、保留优秀人才、培养下一代领导人、创造MCSV，是三菱商事，作为一家有吸引力的公司不断追求的主题。

广泛及多样的培训体系

三菱商事（中国）的培训体系以在职培训（OJT）为基础，分为三大板块，根据员工的职业规划以及级别提供广泛及多样的实务培训及选拔性培训。

首先，是面向所有员工的实务培训。通过该培训，员工将获得工作所需的基本知识和技能。例如：语言能力、专业技能、各行业动态等。

其次，是中国场所的共通培训。该培训是根据三菱商事（中国）的经营方针，按照员工的级别以及职业规划选拔部分员工助其成长的培训，旨在提高从新员工到高级管理职员工的各个职业阶段所需的知识、技能等能力。例如：新员工培训、批判性思维培训、新任管理职员工培训、领导力培训、EMBA等。

最后，是三菱商事本店及三菱商事其他海外公司主办的培训。公司会根据员工的成长情况，不定期派遣员工线上、线下参加这些培训。旨在加深员工对三菱商事企业文化的理解，提高领导力和管理技能的同时，构建与来自不同文化和不同行业的学员之间的人际网络，以期创造跨地区、跨行业的MC Shared Value（共创价值）。

注：MC Shared Value（MCSV）旨在通过加强三菱商事集团的综合实力来解决社会问题，从而持续创造一定规模的共创价值。

此外，我们聘请外部专业咨询机构对管理职员工进行360度评估，让员工在对自身管理风格进行审视的同时，对其自身的职业生涯发展提供指导，以期加强其自我认识及自我成长的能力。

薪酬及绩效评价

薪酬及绩效评价制度是三菱商事确保优秀人才并激励优秀人才充分发挥其能力的重要人事措施之一。

对于能为公司做出贡献的人才的培养、强化，以及作为后备力量的优秀人才的保留是薪酬及绩效评价制度的重要课题。公司在实施确保具有市场竞争力的薪酬水平的基础上，根据员工所发挥的作用以及对组织的贡献度，实施绩效分明的评价。