



海外要員の選抜と育成

—こんなときどうする!?グローバル人材の現実的な問題にお答えします—

グローバル人材育成塾 塾長 秋里 寿正

■人選と育成法を間違わないために

企業にとって海外進出は最重要戦略であり失敗は許されません。しかし、その成否は少人数の派遣社員の力量に大きく委ねられてしまいます。海外比重が高まっている今こそ、現地組織を的確にマネジメントでき、拠点の事業や経営を軌道に乗せられる人材を見間違ふことなく派遣しなければなりません。

そこで、本稿では、海外要員を適性に基づいてきちんと選び、計画的に育成する方法について解説していただきました。特に昨今はグローバルな事業展開のスピードに人材育成が追いつかない企業は多いと思われる。そんな課題を抱える人事担当者に向けて、現実的な対応策として20のQ&A解説にまとめてありますので、貴社のグローバル人材の派遣・育成にお役立ていただければ幸いです。

(編集部)

構成

- Q01 日本企業のグローバル人材の育成はなぜ遅れているか?
- Q02 グローバルに活躍する人材に求められる資質は何か?
- Q03 海外で成功する人材の3大要件とは?
- Q04 海外要員のキャリアパスをどう描くか?
- Q05 海外派遣者に赴任のミッションは伝えきれているか?
- Q06 海外トレーニー制度の留意点は何か?
- Q07 海外派遣者が海外拠点でなすべき重要なことは何か?
- Q08 赴任前に本当に必要な研修は何か?
- Q09 海外勤務経験者を帰国後に活かす施策はあるか?
- Q10 海外派遣者の評価は誰がどのようにすべきか?
- Q11 海外拠点の社長はなぜいつまでも日本人なのか?
- Q12 業績低調で現地化も進まないが、一体何が問題なのか?
- Q13 現地の優秀な幹部人材を育成し、引き留めるためには?
- Q14 本社と海外拠点の間に溝があるが、どう埋めればよいか?
- Q15 日本企業の強みと弱みは何? その強みをどう活かすか?
- Q16 内なるグローバル化をどのように進めるか?
- Q17 グローバル化を推進するための人事の役割は何か?
- Q18 グローバル企業にグローバルな人事制度は必要なのか?
- Q19 個人戦が戦えるグローバルリーダーはいるか?
- Q20 日本経済もグローバル化もその鍵を握る3人とは?

■秋里 寿正 (あきさと としまさ)

1968年立命館大学経営学部卒業後、京都の輸出専門染色加工会社に入社。昼間は商社回りの営業を行い、夜は友禅染の職人として働く。76年シャープ(株)入社。海外事業本部音響営業本部をはじめ、オーストラリア、カナダ現地法人で海外営業に従事。93年Sharp Austria GMBH、95年Sharp Italy Spaでは社長として経営に当たった。01年に本社海外人事部長、03年東京支社総務部長を経て、06年退職。08年にグローバル人材育成塾を設立。海外でのマネジメント能力を高めるグローバル人材育成をスタートさせる。

●グローバル人材育成塾

〒542-0083 大阪府大阪市中央区東心斎橋1-15-25 リッツビル4F
URL: <http://www.global-jinzaiikusei.com>

