

アジアを中心にグローバルに活躍する人材開発について



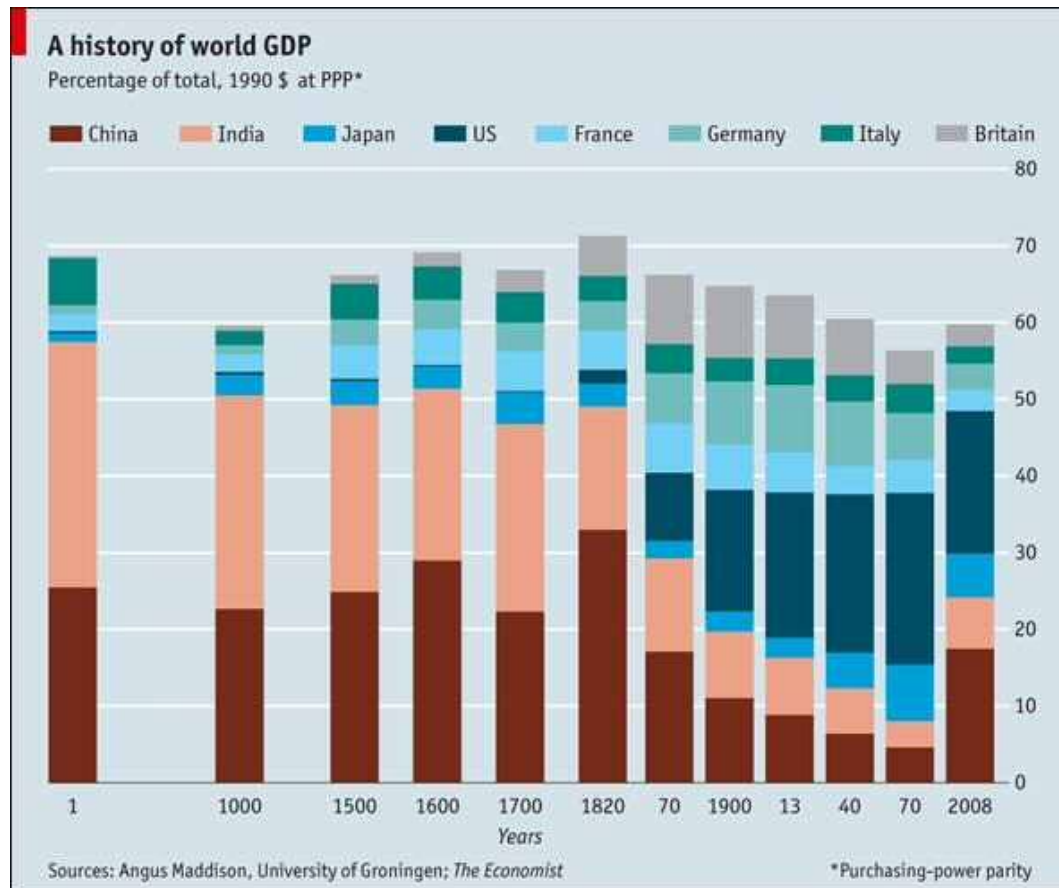
2014年2月19日

慶應義塾大学 特任教授 高橋秀明

FTMフォーラムのホームページから～

- 「日本企業が得意とする技術だけではなく、日本社会の歴史・文化・価値観まで考慮しつつ、日本から世界に発信し、世界に貢献できる『スマート社会の新しいエネルギー・エコシステム』について、未来シナリオを描きます」
- 世界人口：2011年に70億人、2050年に93億人超。人口増の75%はアジア
- 既に成熟しライフスタイルが確立した西欧諸国、しかも人口減少がはじまる地域では、消費行動変革などは抵抗が大きい割に効果は相対的に少ない
- これから貧困脱出し成長する新興国、特にアジアで技術とライフスタイル変革を組み合わせたスマート社会は、サステナビリティに大きな効果をもたらす

世界のGDPの変遷



“新しいエネルギー・エコシステムを生み出す”人材

➤ どんな人たちか

- アジアがわかる
- グローバルに活躍できる
- 大きな既成概念にも挑戦する

- 1970年代の日本の海外進出を担った人材は、先進国に低価格品を持ち込んで攻めあがった人たち。彼らの成功体験は現在のアジアに通じない。もう一度しっかりアジアを肌感覚で理解する必要がある

GIFT (Global Institute for Tomorrow)

- Chandran Nair : Founder & CEO
- 2004年香港で設立、独立系シンクタンク
- ダボス会議など国際会議に招聘され、アジアの人口大国が欧米の消費行動を目指すことにサステナビリティの観点から警鐘をならしている
- 著書: Consumptionomics (Wiley 2011)
- FT、BBC、アルジャジーラなど国際メディアでインタビュー多数
- 世界各国の経営幹部候補生を25名集め、アジアの新興国で社会問題をビジネスアローチで解くという実地研修が有名
- すでに800名以上が研修終了

- 連絡先: Karim Rushdy at GIFT
krushdy@gmail.com



GIFT Global Leadership Programme

- 参加者は25 ~30 人。女性40%以上。年齢は20代後半～40代後半。国籍8~14カ国。所属は大企業～中企業、NGO、政府幹部、大学院生。職位はMDも参加したことあり
- Module One: Executive Learning (Class Room, 5 days)
Speakerは全員、実務家。多くは経営者・起業家
 - ❑ Impacts of Globalization
 - ❑ Reshaping Capitalism
 - ❑ The Role of Government
 - ❑ The Role of Business in Society
 - ❑ Civil Society
 - ❑ The Role of Media
 - ❑ Ethics in Asia
- Module Two: Experiential Learning (Field Work, 7days)
 - ❑ In five teams: site visits, field surveys of the value chain stakeholders
 - ❑ Business model generation
 - ❑ Pro bono legal assistance
 - ❑ Final Forum include the sponsor, investors, government, media, academia, etc
 - ❑ Skills development in Empathy, Chairmanship, Communication esp. non verbal

新興国で必要な力

- 新興国では日本の常識は通じない
 - マーケット情報がない、業界団体がないなど
 - NGOが情報をもっていたりする
- 幅広の人脈ネットワークを築く力
 - Business, NGO, GovernmentなどMulti Stakeholder Partnershipが多い
 - 飲み会だけでは築けない。時にAssertionも反論も必要
- Businessを見つける力
 - 日本から持ってきたものがそのまま当てはまらない場合が多い
 - 分析力より創造力、「なんでもあり」=Out of the box
- Lean Startできる力
 - 日本の会社のグローバル人材が日本人である必要は全くない
 - ひとり何役もこなせる力
- 上記すべてにLeadershipが必要。とくに“先が見えない時のLeadership”
- 当該国の知識、とくに歴史、時代認識、政治、経済
 - 中国・韓国は別格だが、他の新興国のことはほとんど報道されない
- 日本の大会社のマネジャはSpeedが足りない、Out of the boxが出来ない
 - C.K. Prahalad: “Ask forgiveness not permission!”

GLPのExperiential Learning

- 圧倒的なDiversity(Nationality, Gender, Age)が各人のBiasを教えてくれる
- Biasの認識なしにOut of the boxは困難
- PositivityはHigh Performance Teamに必要
- Communicationは言葉ではない。Empathyなくして伝わらない。人脈もできない。Non verbalの力
- Chairmanshipを通じてAssertivenessの重要性やLegitimacyの意識を実感する
- LeadershipもAssertivenessもTimingが重要。Timingをミスした時にすぐに指摘してあげる
- 12日間、毎日各人は全員の前でReflectionする。SpeakerやMentorから学ぶより、Classmateから学ぶことの方が多い。同じ場所で、同じSituationを経験したものだけが学べることもある
- GLP終了後のFollow-upのために各国にAlumniを作って学習強化を図っている

