



教育のパラダイムシフト

グローバルビジネスで発揮すべき様々な能力を複合的に発揮するために。

株式会社 グローバルインパクト

代表パートナー **船川淳志**

解消されないスキルギャップ

進展する「全球化」と「多異変な時代」の中で、グローバル人材の育成が急務であることは前回指摘した。今回は、「では、どうしたら良いのか？」という課題に焦点を当ててみたい。

まず、**図表**のモデルを見ていただきたい。グローバル人材を育成する上で無視できない課題がこの「スキルギャップ」の存在である。スキルギャップを定義すると、本来グローバル人材として活躍するために必要なスキルと、OJT 主導で育成された日本企業社員の保有能力とのギャップのことである。OJT の中身は先輩たちの経験則であり、その伸び方は直線で表すことができる。

一方、不確実性の高い環境の中で、多様性の高い社員、取引先、そしてステークホルダーを相手に、限られた時間で結果を求められるグローバルビジネスで発揮すべき能力は、ロジカルシンキング、問題解決力、ファシリテータースキルなど様々である。しかもそれらを複合的に発揮しなければならない。従って、求められるスキルレベルは指数関数的に高くなっていく。

この問題が顕著に出るのが、海外赴任だ。それは、日本企業が赴任者を、主任はマネジャー、

部長はディレクター、あるいはゼネラルマネジャーという具合にランクアップさせるからだ。日本でエンジニアだった人がいきなり工場長になることも珍しくない。ところが、その職責で求められる能力、経営知識は身につけていない、学んだことがない、という事例があまりに多い。

実はこのスキルギャップについて、発表し始めたのは2000年、今から20年前のことだ。残念ながら、今でもこの現実が変わっていない。

7つのサバイバルスキルとは？

では、なぜ解消されないままなのだろうか？根底には、大きな課題があると見ている。まず、次の7つのスキルを眺めてほしい。

- クリティカル思考と問題解決
- ネットワークを駆使したコラボレーションと影響力によるリーダーシップ
- 俊敏さと適応力
- イニシアティブを発揮することと起業家精神
- 効果的な口頭および文書によるコミュニケーション能力
- 情報にアクセスし、分析する力
- 好奇心と想像力

セミナーの中でこのリストを見せながら「誰にとってのサバイバルスキルか推論してみてください