



グローバル人材とは



小林 潔司

土木学会 第106代会長

日本企業の海外展開が進展するなかで、グローバル人材の必要性が叫ばれている。グローバル人材という発想自体、きわめて日本的である。国際舞台で多くの人間が、母国や自社の権益をめざしてグローバル競争を展開している。国際社会において、あたりまえのことができる普通の人材が求められているのであり、ことさらグローバル人材と呼ぶ必要もない。しかし、あえてグローバル人材というスローガンを掲げなければならぬ点に日本社会の病理性がある。

日本企業が陥りやすい問題として、技術が優れていれば市場競争力があると考える技術中心主義、フレキシブルな資金調達を考えない資金計画の自己完結主義、狭い専門性の範囲のなかで物事を判断し、全体を見よう

としない専門家主義、システムを構成するすべての要素に国産技術、技術基準を用いようとする国粋主義、要素技術にこだわりのシステム全体の構想力が欠如する要素技術偏重主義等があげられる。技術がいくら優れていても、市場で選択されなければ、技術の経済価値が生まれないうことを、まずもって理解しなければならない。

日本企業は、システムのモジュール化を苦手としてきた。高機能であるが、しかし高価格の画一化されたシステム輸出を繰り返し、国際市場において価格競争力を失ってきた。低機能、低価格のシステムを柔軟に生産する能力をもたないのである。しかし、日本企業の競争力は、その現場力にある。現地人と協働した徹底した現地主義により、



当事国の実態にあったシステムをつくりあげること、これが日本企業のビジネスモデルになりうるかと考える。日本企業のブランド力を維持しながら現地化を進めていく。そのためには、現地国におけるパブリックリレーションズを構築できるようなコミュニケーション能力、文化的、歴史的素養をもつ人材を育成することが必要である。

グローバル市場における競争に勝ち抜くためには、国際社会で暗躍する「知のごろつき」の輩出が必要である。「ごろつき」という言葉を用いるのは穏便ではないが、あえて「知のごろつき」という用語を使ってみたい。国際市場で新しいプロジェクト案件を形成するために、さまざまなブローカーやコンサルタント等が暗躍している。彼らの多

くは、国際的に知名度の高い有名大学の学位をもち、高度なマネジメント能力やエンジニアリング能力をもつとともに、プロジェクトの実施に際し、したたかな戦略性と交渉能力を行使している。

国際社会で活躍する人材には、刻々と変わる状況と向き合い、絶え間なく流れる情報を迅速に処理し、正しいと信じる価値観に基づいて意思決定をしていく起業家精神が要請される。さらに、過酷な環境においてもくじけることなくポジティブに思考を展開できる強靱な精神力と、ビジョンやミッションに向けて人々を動かしていくリーダーシップが必要である。このような能力をもち、卓越した交渉能力をもつ「知のごろつき」が育つことを期待したい。