

Title	グローバル化時代の展開戦略とリーダー人材の育成
Author(s)	旭岡, 勝義
Citation	年次学術大会講演要旨集, 25: 787-790
Issue Date	2010-10-09
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/9410
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

2 F 1 6

グローバル化時代の展開戦略とリーダー人材の育成

○旭岡勝義（(株) 社会インフラ研究センター）

はじめに

1. 戦略展開と特色
2. グローバルリーダー人材の必要性
3. グローバルリーダー人材の育成
4. グローバルリーダー人材育成プログラム

最後に

はじめに

世界は、環境、エネルギー(石油ピーク他)、希少資源、食糧、水、人口問題等の長期的取り組みを要する課題が、迫り来る危機として顕在化してきた。また金融危機に端を発して、財政破綻危機等のリスクも拡大している。先進国とは別に新興国での貧困を脱するための経済成長基盤競争も激化している。各国では、持続的発展の牽引力として、ナショナルイノベーションやグローバルリーダーの強化戦略が重視され、米国のイノベーション戦略の強化政策、欧州の新たな市場創出や協調経済対策、中国やインドの追い上げや社会インフラ基盤強化、中東オイルマネーを土台とするファンドの動きや新たな国づくりの急速な展開等、イノベーションの猛烈な進展の影響下にある。

しかし、我が国の現状は、こうしたグローバルな動向や競争の中で、ますます国際的な地位の低下傾向にあり、自信喪失と日本の独自性を発揮する方向性も脆弱になりつつあり、大きな危機を迎えつつある。今後の我が国を支えるための幾多の課題や難問等を解決し、世界的に活躍しうる人材が緊急になっている。

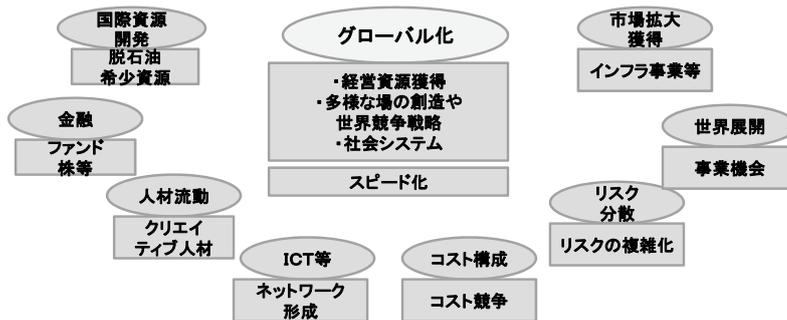
したがって、「グローバルリーダー人材育成」(仮)を官民一体となって、強力に推進していく必要があり、こうした提言とともに、早急に実行する必要がある。

1. 戦略展開と特色

我が国の現状を見ると、世界を視野に入れた課題の解決の場が拡大し、また従来の枠を超えた判断を必要としている。つまりこれまでのグローバルとは異なる背景が大きな要素である。グローバル戦略の展開は、経営資源のグローバル化(人材、資金、契約、特許等)、戦略のグローバル化(情報収集分析、マーケティング、市場浸透、買収統合、国際標準化等)、システムのグローバル化(ネットワーク、DM、先端技術の成果の活用等)等大きな要素が形成されていく時代である。

図1. グローバル戦略展開と特色

○グローバル戦略の展開は、経営資源のグローバル化(人材、資金、契約、特許等)、戦略のグローバル化(情報収集分析、マーケティング、市場浸透、買収統合、国際標準化等)、システムのグローバル化(ネットワーク、DM、先端技術の成果の活用等)等大きな要素が形成されていく。



2. グローバルリーダー人材の必要性

このような重要な展開の時期に、

○育成が緊急に必要なグローバル・リーダー人材

例：具体的な人材像

- ・ 総合的政策策定と推進可能な人材
- ・ 世界的課題解決及び世界的な課題展開の運営人材、リード人材
- ・ 国際標準化等国際会議コーディネーター人材
- ・ 世界経営戦略やグランドデザイン創造人材
- ・ 新たな価値創造と推進展開人材
- ・ 産業モデル、事業モデルの創造と推進人材
- ・ システム事業、社会インフラ取り纏め人材
- ・ 国際的な知的拠点マネジメント人材
- ・ 専門分野の独創的な開発推進人材
- ・ 技術や事業の目利きと新規事業開発人材
- ・ 国際的な異質人材の管理マネジメント人材
- ・ 知財戦略の推進人材
- ・ 新興国技術、メンテナンス育成指導人材

等の世界的な展開に不可欠な人材の養成は高まっているのである。

3. グローバルリーダー人材の育成

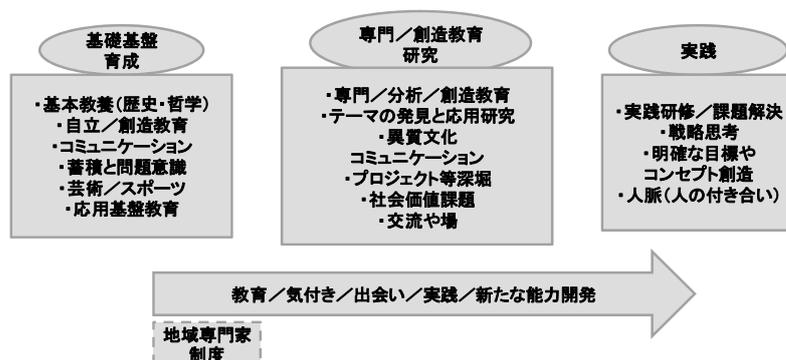
グローバルリーダー人材の育成は、第一に人格の基礎基盤となる育成であり、本来は初等中等教育を含めての素養教育である、第二に専門・創造研究能力である。

問題の発見やコンセプトの創造やテーマ設定とそれに基づく研究プロセスの設定等深い研

究専門分野の深耕や社会価値実現への関心である。第三に、実践実施による体験をともなる問題解決や戦略思考及び多くの出会いによる深く、広い展開である。

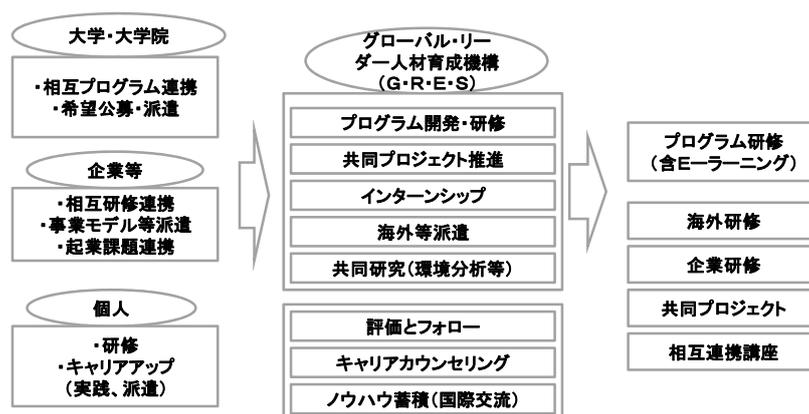
図2. グローバルリーダー人材の育成

○グローバルリーダー人材育成には長期的な育成機関と多様なノウハウの蓄積が不可欠である。



4. グローバルリーダー人材育成プログラム

図3. グローバルリーダー人材の育成プログラム

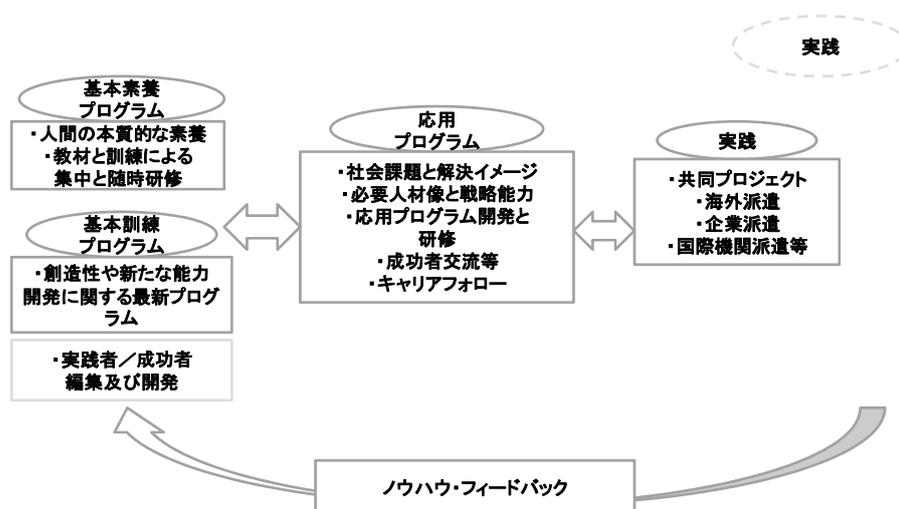


グローバルリーダー人材育成プログラムは、新たな知と実践の統合プラットフォームを必要とし、そのために、官民合同のグローバル・リーダー人材育成機構（仮）の設置によ

り、大学間、産学官等の相互交流やプログラムの連携及び個人においてもキャリア構築が可能であるような場であり、業務内容は、プログラム開発・研修や共同プロジェクト運営、インターンシップ、海外派遣等総合的人材育成と評価、カウンセリング等によるグローバルリーダーへの成功体験を蓄積できるような組織運営を行い、幅広いグローバルリーダー育成の条件や環境整備を研究し、実践できることが必要である。

こうした展開は、我が国の総力を挙げて行うべきものになっている。各大学や各企業等グローバル人材育成の要請が強まり、それぞれ独自の派遣や研修を強化している。しかし、世界の環境や競争条件は急速に変化しており、狙いを明確にした人材育成や新しいノウハウや方法の整備や能力のある人材の受け入れや流動化等また世界から人材を集めるためにも、グローバル人材育成の機構による戦略的な展開が必須である。

図4. プログラム体系



最後に

世界は大転換期にある。世界的な視野に基づく方向づけ、目標設定と実現へのダイナミズムは、ますますグローバルな戦略の展開とグローバルに活動する人材を必要としている。この状況を打破するためには、グローバルな課題の創造的解決能力との育成である。特に我が国は、これまでの枠を超えて、新たな能力を有する人材を強力に推進育成することが不足していた。

国家も大学も企業も世界との関係づけはますます強化される必要があり、グローバル人材を目標にした育成や制度の再構築が必要である。

そのためには、官民一体となって、目標とする人材像を明確にした新たな育成を開始する必要がある。