

globalforce.link 通信 [2017.1.10.]

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0051 号)

2017.1.10.

お元気様でございます。

異文化コミュニケーション研究所(R)所長の島崎です。

明けましておめでとうございます！

今年も、何卒よろしくお願いいたします。

まわりにあるすべてのカレンダーが「一枚目」です。新たなスタートです。

一つ、一つの数字が、無二の一日です。大切にしていかななくてはなりません

よね！(^ ^)

先のことは誰にもわかりません。でも、今の努力が明日を切り開くことは

間違いないでしょう。

皆様にとりまして、今年も良い年となりますことを心より祈念いたして

おります。

頑張ってください！！

■トピックス■

1. 今週のフォーカス「和僑」
2. 勉強会・セミナー等のご案内
3. 摩訶珍(まかちん)編集後記

11

| 1 | 今週のフォーカス「和僑」

U

日経ビジネスの新春号(2017.01.09 号)に経済同友会代表幹事の小林喜光さんのインタビューが載っていました。

>>中国人の華僑、インド人の印僑から世界的なリーダーが生まれているよう

>>に、日本人も外に出て世界でもまれる「和僑」の中からリーダーが出てく

>>るかもしれません。

>>(中略)

>>とにかく日本の外に出て、厳しい環境に自分の身を置かないと。...

そして、『主体性を持ち、“地頭”がいい異能の者がリーダーになる』と仰

っています。

どうも日本人は、同質な民族だと自分たちに言い聞かせ、敷かれたレールの上を脱線しないようにすることだけを恐れながら、他の車輪と同じペースで回るように仕事をするのが一番良いと思い込んでいるようにみえます。

その理由は、組織の大小に関わらず、組織のリーダーの肝っ玉が小さく、臆病者が多いからです。採用を人事部に任せっきりになっているリーダーは、リーダーの役割の大切なことをしていない。可もなく不可もない薄っぺらな口だけの若者ではなく、世界でもまれ生き残ってきたような人財を採用し活用する。そのような意識をリーダーは持ってほしいものです。

「華僑」「印僑」「和僑」どれも共通していることは、海外に出て行って、個人の素の力で戦い、客観的に遠くから日本を見る視点を身に付けることのできる人財だということです。

外国人留学生の採用を企業に勧める理由は、まさにそこにあります。リーダーは意識的に「異能の者」の採用をしてください。それは、リーダーにしかできない仕事です。

「

2 | 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

」

(1) 企業・学校関係の皆さま向け

2017 年の【globalforce circle 勉強会】を、下記のようなスケジュールで開催する予定です。

第一回目は「IR 法に伴うグローバル人財の活用戦略」と題して、インバウンドビジネスを成功させるための globalforce の活用に関して、皆様と勉強をしたいと考えています。多くの皆様のご参加をお待ちしております。

2017 年 1 月 26 日(木) 14:00-16:00

2017 年 5 月 18 日(木) 14:00-16:00

2017 年 7 月 20 日(木) 14:00-16:00

2017 年 11 月 16 日(木) 14:00-16:00

場所: 星陵会館(東京都千代田区永田町2丁目16-2)

<http://www.seiryokai.org/kaikan/map.html>

(2) 2017年ワークショップ型ジョブフェアROMA

2016 年、二回開催しました外国人留学生を集めたワークショップ ROMA (Recruiting Optimization Matching Academy)を、2017 年も春、秋の二回開催する予定です。

4/15(土)

10/28(土)

