

エーオンヒューイットジャパン

日本人材ニユースと共催でセミナー グローバル人材

採用・育成などテーマに

組織人事コンサルティングやアウトソーシング事業をグローバルに展開するエーオンヒューイットの日本法人、エーオンヒューイットジャパン(株)は、人事専門メディアの日本人材ニユースと共催で5月20日、東京都千代田区の本社セミナールームで「グローバル人材の採用と育成、グローバル人材を活かす組織」をテーマにセミナーを開催した。即戦力となるグローバル人材の採用では、企業の事業戦略などを踏まえた人材戦略が求められており、同セミナーでは、日本人材ニユースの吉越利成統括編集長が「2011年度人材採用の課題 即戦力人材獲得の成功と失敗」、エーオンヒューイットジャパンの堀江徹社長が「即戦力人材の採用とグローバル人材を活かす組織」、グローバル人材を活かす組織とは「をテーマに講演。その後、「グローバル人材を活かす組織とは成功・失敗事例に学ぶ」をテーマにパネルディスカッションを行った。

特徴を見極めて依頼することが重要とした。また、選考中に競合会社に入社を希望しないよう、役員も面接を優先するなど採用活動を重視する社風も必要とし、「企業が人材会社を選ぶ時代から、人材会社も企業を選ぶ時代になった。即戦力人材を確保するために、人材会社と良好なパートナーシップを確立することが重要だ」と強調した。

築力などのコンピテンシー、ビジョン・ミッション、職業観などのバリューや人間力を兼ね備えた人材」とした。その上で、海外で成功しているグローバル人材はミッションに優れているとし、「外国人は自分の役割意識や部下の役割明示などがはっきりしている。グローバル人材にはビジョンや企業の方向性、役割などを明確に示すことが求められる」との考えを示した。



吉越氏



堀江社長

吉越氏は、中途採用の課題や採用方法・企業組織などの問題について解説。リーマンショック以降、高度な専門スキルや語学力、海外勤務経験などを重視した即戦力人材を求めている中、条件を満たす人材が見つからない。採用するまでに時間がかなり過ぎるなどの現状を指摘。定期的な情報収集、人材会社の得意な業界や職種などの



セミナーのようす

事業戦略を踏まえた 人材戦略の必要性指摘

堀江社長は、日本企業を取り組むグローバル人事の流れ、グローバル人事にかかわる諸施策、グローバル人材の要件明確化などについて説明。グローバル人材の定義として、「協働するリソースやビジネスの相手先の場所・国籍を問わず、高いパフォーマンスを現すことができ、語学力などのスキル、各国の政治・経済などの一般知識、ネットワーク構

その後、エーオンヒューイットジャパングローバル戦略コンサルティンググレイクターの塩尻出穂氏、グローバル戦略コンサルティングシニアコサルタントの松崎肇氏、リーダーシップセン

資幸氏が、成功・失敗事例を交えながらグローバル人材戦略についてパネルディスカッションを行った。