



海外ビジネス成功の鍵を握る  
“海外勤務適性”

## 第 8 弾

グローバル IQ から見た海外で伸びる人材とは

株 式 会 社    M D .   ネ ッ ト

留学経験が全くなくても、担当業務の経験がなくても、語学がほとんどできなくても、自分に与えられた目標を達成できる人材がいる。  
しかも、当初期待した以上に。

仕事とは、経験のないことへのチャレンジの連続である。

「経験がないから不安」というのは当たり前で、経験がないことに根拠なく  
「できる」！という力が心の底から沸き上がってくるかどうか的大事。

できそうな気がする。

やったことがないけど、多分大丈夫だろう。

こうした思考が「沸き上がってくる」ということが、すなわち「資質」なのだ。

また、柔軟性、つまり、「できない理由」「受け入れない理由」を探さないことも成長には重要だ。

自分の可能性を遮るのは、誰でもない自分だ。

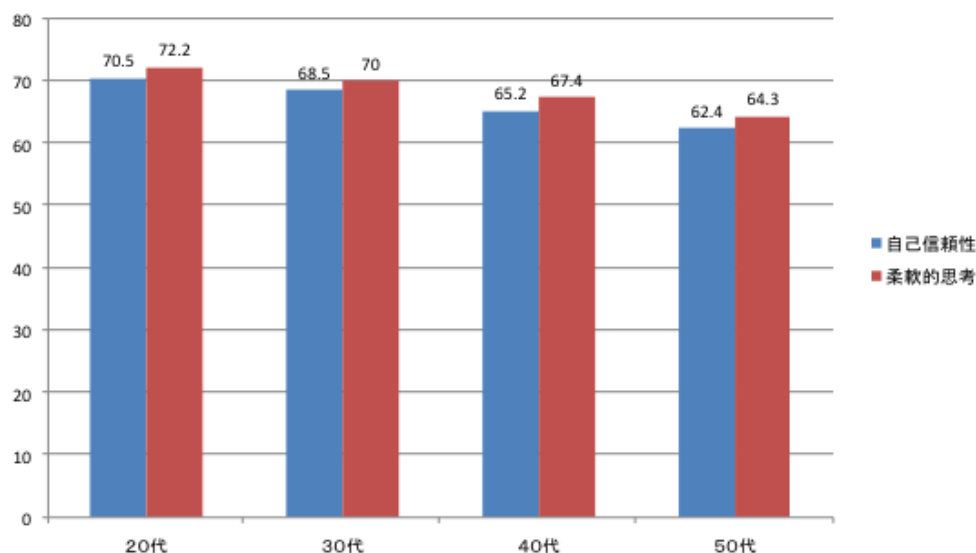
「そういう考え、やり方もありか」と自分の思考や行動パターンに固執することなく、まずは受け入れる、という思考と行動の習慣をもった人は、必要な瞬間に、その受け入れた価値が自分を救う力となる。成長を続ける人はその習慣の重要性を無意識に知っている。

グローバル IQ で、入社間もない 20 代の人たちの結果を見ると、成長する人材というのは、経験がないことに積極的に飛び込み、設定した目標値をきっちりクリアできる資質だということを痛感する。

\* 自己信頼性が高い

\* 柔軟性が高い

成長の伸びしろを示す 2 つの指標の得点平均は、当然の事ながら、グローバル IQ の得点が高い人程高いが、面白いことに、**年齢が若いほうが高いのだ(下図)**。



だからこそ、企業は、入社間もない社員に新しい課題に直面させるべきだろう。  
そして、海外に積極的に送り出すべきだろう。

研修留学という形式にこだわらなくてもいいと思う。  
というか、むしろ、恵まれた環境で出さないほうがいいくらいだ。

短期の出張ベースで、上司の後ろについて、理由は何でもいいから、海外に積極的に出そう。

自己信頼性と柔軟性が高い20代は、向上心が高く、チャレンジのチャンスを渴望している。そして意欲が高い人ほど、過酷な課題に燃える。  
大変だ、といいながら、心の奥底ではわくわくしている。

そういう「資質」を持った人材を、課題を与える中から見抜いてくべきだ。

英語力やその他の専門知識のテスト結果だけで評価していると、真に成長の伸びしろを持った人材を見つけられないうちに、年齢が経過して、そこそこ、とりあえず言われたことはきっちりやる、こじんまりした人材ばかり増えてしまう。  
語学や専門知識を否定しているわけではない。ビジネスは経験のあることだけで勝負できるほど甘くない。経験のない市場で結果を出す力。そこに「資質」を知る意味がある。

人には、小さな経験の積み重ねをきっかけとして、どんどん伸びていく資質と、経験とともに自分のできる範囲に思考と行動をまとめていく資質の2パターンがある。

だからこそ20代のきっかけづくりが重要だ。

きっかけを与えられるというのは企業の経営体質の余裕も示す。  
余裕がないと人材育成はできない。

育成するなら、ある一時期は結果を求めず、目をつむり、難しい課題に直面させることだ。フォローアップするリーダーの度量も必要だろう。

ただし、上記の経験ない課題に直面すると、心理的な葛藤が生じやすく、メンタルヘルス不調になる人も少なくない。そういう脆弱性をもっているかどうかを把握しておけば、本人の資質を生かすようフォローアップの仕方も変わってくる。

事業の成長は人材の成長が決める。

成長の可能性を事前に客観的に測定し、同時に葛藤の生じやすさを測定する。

我々は、これがグローバル経営の成功に大いに貢献すると確信している。

海外勤務適性検査 グローバルIQはこちらをご覧ください。



<http://www.md-net.co.jp/service/giq.html>