

平成22年11月15日

各位



代表取締役社長：廣谷 彰彦
(JASDAQ・コード番号2498)

News Release

日経ビジネスにオリエスシェアードサービス横田社長が登場
～グローバル人材を生かすコツを語る～

この度、日経ビジネス（2010年11月8日号）に㈱オリエスシェアードサービスの横田社長の記事が掲載されました。人材アセスメントツール「Harrison Assessments」により分析した、新興国の若手社員の国別の特徴とグローバル人材の生かし方を語りました。詳細は次ページの記事をご覧ください。

同社は、グループ内のアウトソーシングサービスで培ったノウハウを活用し、人材の採用・選考・育成に関わるリソースマネジメントサービスを中心に外部への営業を積極的に展開しております。グローバル人材の活用が必須化する中、19ヶ国語に対応した人材アセスメントツール「Harrison Assessments」を活用し、採用・育成支援を行っております。

日経ビジネス 2010年11月8日号

特集「うちのエースはアジア人 もう日本人には頼らない」



横田大伸 オリエスシェアードサービス社長に聞く
人材の「お国柄」生かしてますか
※記事は次ページをご覧ください

お問い合わせ先

株式会社ACKグループ

TEL: 03-6311-6641 FAX: 03-6311-6642

E-mail: ir-ackg@ack-g.com URL: <http://www.ack-g.com>

統括管理本部 担当 中埜・平井

横田 大伸 オリエスシェアードサービス社長 に聞く 人材の「お国柄」生かしていますか

世界全体で200万人以上が受検し、企業では米マクドナルドや米ジョンソン・エンド・ジョンソンなど世界の大企業が活用している従業員の心理テストに「ハリソン・アセスメント（HA）」がある。30分で100の質問に答えると、「自己確信性（自分の意見を正しいと思う性質）」など156項目の特性を数値的に分析できる。当社が8年前、日本に導入し、最近、新興国人材の採用などに使う企業が増えている。

各新興国の若手社員について分析してみた。その一部が下の結果だ。

まずインド人。自分の意見を正しいと確信し、常に自分に満足する。自己確信性と自己容認性が際立って高い。それゆえ、独断的に意思決定してしまうことが問題となる。雇用する会社としては権限を明確化することが重要だ。

ベトナム人は自分に満足しやすい半面、自分を高めたいという向上心も強い。企業人として求められる性質をバランスよく備えている。試行錯誤しながらも、柔軟な発想で物事に取り組む力もある。新規事業で非常に力を発揮しやすいタイプだ。

一方、中国人は自分の能力への不安から、強い向上心を持つ。中国人社員には評価を常に知らせるべきだ。

タイ人は周囲に認められたい認知願望性が強いから、褒めることが重要になる。ただ、直感性（直観的に判断する性質）の強さが大きな問題だ。不透明な状況で意思決定を次々に下すような業務には不安が出てくる。1人ではなく、チームで対応させることが必要だろう。

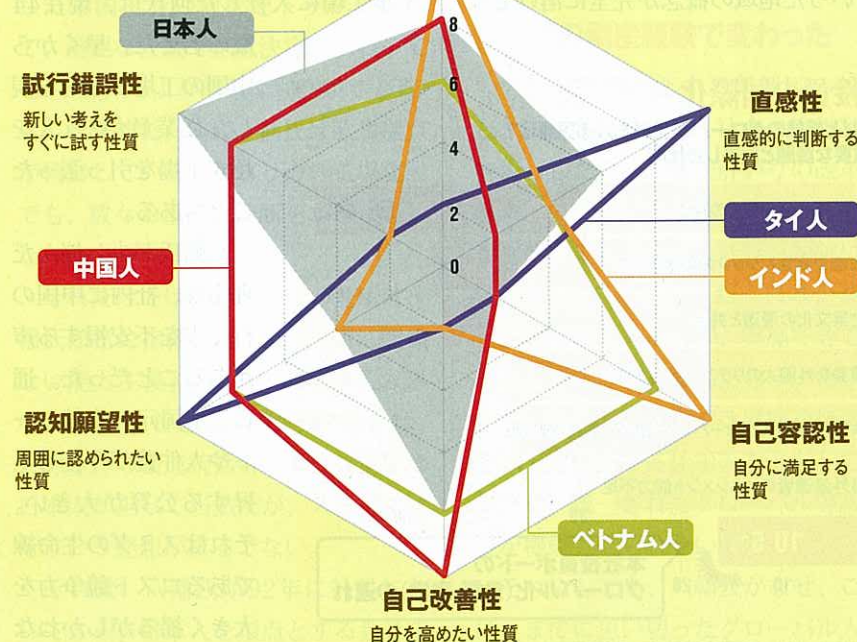
もちろん、新興国と言っても、一人ひとり個性は違う。最近、日本の造船会社から頼まれて、あるインド人の採用時にHA評価した。彼は平均的なインド人と比べてはるかに協調性が高かった。ただし、ストレス状況に置かれると平均的なインド人よりも言動が辛辣になる、という結果が出た。優しい性格だからと無理を強ければ、豹変しかねないというアドバイスした。

グローバル人材を管理するコツは「意思疎通」だろう。様々なツールで出てきた評価について、正直に語り合う。それが相互理解につながる。好き嫌いや思い込みで接することが一番危険だ。

（談）

バランスのベトナム 向上心の中国

国別の人材特性チャート



注：科学的分析「ハリソン・アセスメント」を活用して分析。10点が最も強く、0点が最も低い

タイ人は褒めて伸ばせ

平均的な新興国人材「使いこなしのコツ」

中国人

仕事への評価を随時、告知せよ



インド人

独断的に決めさせないよう、権限を明確に

タイ人

褒めて伸ばせ。リスクの高い業務はチームで



ベトナム人

柔軟な発想力を生かし、新規事業を任せよ



8 時事深層

新興国で利益掘り起こす!

24 特集

世界で勝てる会社になります



時事深層

- 8 新興国を制する者は円高も制す
コマツ、ホンダ…業績・株価が好調
- 10 EV電池にも迫る韓国の脅威
LG化学が世界で次々に大型契約
- 12 仕分け後に見える財務省支配
- 14 英ARM「インテルは時代遅れ」
- 16 全日空が物産市を開く理由
- 18 電子看板も3D元年
- 20 中国発! ビジネス最前線
400万人の頭脳をクラウド化
- 128 京都議定書の“受難”再来?
COP10で日本が1620億円拠出決定
- 130 FRBは花王の敵?
金融緩和策がバーム油の高騰招く
- 132 “オマハの賢人”の後継選り難航
39歳の最有力候補が躍り出たが…
- 134 金属相場、超強気論が台頭
新興国需要拡大に増産追いつかず

特集

24 うちのエースはアジア人 もう日本人には頼らない

外国人をうまく活用できない日本企業は、今後アジアの激戦市場で戦っていけなくなるだろう。生き残るには、企業や経営者が内なる改革を実施し、日本的慣習や制度を見直す必要がある。世界戦略を担うエースとしてアジア人を採用し、「人材開国」で先行する企業の取り組みを追う。

- 26 新卒入社、4割中国人
幹部社員の「開国」が始まった
- 30 留学生が嘆く「亀裂」
外国人採用のお寒い実態
- 32 「やる気」受け止めよ
国際人材、活用の3要諦
東芝/味の素/川崎重工業

- 39 人材の「お国柄」生かしてますか
横田大伸オリエスシェアードサービス社長に聞く
- 40 「トップ鎖国」の罪
社長のいす譲れますか

企業

- 48 改革の研究
住生活グループ
(住宅用建材)
“助っ人”核に国際化
- 56 隠れた世界企業
向山蘭園
(山梨県甲州市、洋ランの苗の生産・販売)
ランの苗作り、世界で開花