

アジアから学ぶ 中国ビジネス

文・写真：須賀努〜コラムニスト、アジアンウオッチャー。寺子屋チャイナ主宰 www.yyisland.com.yy/terakoyachina

撮影：佐渡多真子



日本の大学は使える人材を輩出しているか

第10回

割り切った人材採用

以前北京で愚痴をこぼし合った先輩がいた。おたがい日中合弁会社に勤務し、「奇想天外」な中国側の対応に憤慨した仲だ。本社でその事情を理解してくれる人は稀で、結果として同じ境遇の者同士が、会社を越えて慰め合う光景は中国のあちこちでよく見られた。

その先輩がメーカー勤務を辞め、ヘッドハンターになった。しかも舞台は中国ではなくアジア。タイやインドネシアの日系企業に高級現地人材を提供している。この活動は聞いているととても面白い。マレーシアで面接する相手がインド人やパキスタン人だったり、インドネシアの人材をマレーシアにある企業に当て嵌めたりするらしい。アジアには実に多様な人材がいるのである、マネージメントレベルでは企業の所在国でのみで良質な人材を探す時代は過ぎていくようだ。

う割り切りがある。

日本企業も進化してきたな、と思うのだが、ヘッドハンターは言う。「我々の業務にとっては喜ばしい現象だが、これまで紹介した高給人材は1〜2年で辞めるケースが多い。そして今度では欧米企業を紹介してくれと言われる。今は在中国欧米企業の開拓に力を入れている」と説明する。

「日系企業の採用パターンに変化が出てきている」と先輩は言う。昔日本企業は優秀な人材を探りたいと言いつつ、「高給は出せない」「日本語が話せない」とダメ。「すぐ辞めそうな人材は無理」と言い、本気で採用する気がある企業は本当に少なかった。現地、本社共に優秀な人材を管理することに懸念を持っていた。

だが最近では違ってきている。上海でヘッドハンターをやっている中国人によれば「日本企業は割り切ってきている」という。中国人で強い人脈を持つ営業担当者を中心に「とにかく中国市場でモノが売れる人材を」ということで、日本語不要、給与は日本円で年収2000〜3000万円を提示している。これは日本の駐在員は勿論本社の役員の給与を越えている。そして「もし1年で辞めてしまっても仕方がない」とい

なぜ辞めるかは人それぞれだが「日本企業が本気で使いこなそうとしていない」「給与は悪くないが職場の雰囲気がよくない。本社から派遣させている日本人の質に問題がある」と指摘する人もいるらしい。日本企業の伝統である「協調性」を乱しているのは実は日本人社員だ、という話まで聞いた。いくら「みんなで頑張ろう」とかけ声をかけても、当の本人と従業員の間には大きな溝がある。自分分は期間限定社員で3〜5年経てば日本に戻る前提の人間に一緒に頑張ろうと言われても、違和感があるというのだ。

ではなぜ日本企業は高給人材を探り始めたのか。「巨大な中国市場でモノを売る」を至上命題にやっつけたが、思うようにはどうしても売れない。「売れない理由を何とか他に転嫁したいのでは」との説明は、何となく的を射ているような気がする。昨年は「反日暴動」という言い訳が通用したが、これからはどうやって言い訳するのか。そんな話が出ることも自体、どこかが間違っているのだが。

香港発 100kg超 エコノミーサービス開始しました。

OCSはANAグループの国際物流会社です



OCS HONG KONG CO.,LTD **Tel:+852-2122-9802** (日本人セールス)
Tel:+852-2362-2838 (香港人セールス)

※すが・つとむ／東京外国語大学中国科卒。金融機関在職中に、上海留学、台湾2年、香港9年、北京5年の駐在経験。現在、中国を中心に東南アジアを広くカバーした執筆活動に取り組むほか、進出企業向けアドバイスをを行う。
E-mail: sugatsutomu@nifty.com