

H01

異文化シナジーを生み出すためのマネジメント

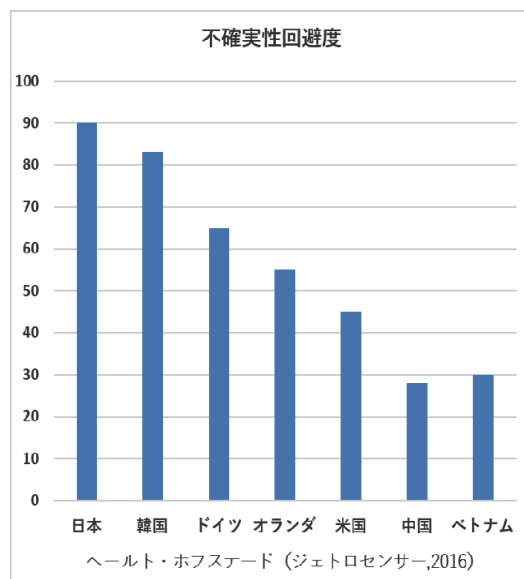
経営学部・経営学科・教授 加藤 里美
katos@aitech.ac.jp

キーワード 異文化経営 文化的多様性 外国人雇用

概要

不確実回避度の低い（リスクを取る）米国人や中国人は、高い（リスクを取らない）日本人に比べて自信過剰の傾向があり、より高いリターンを達成しなければならない起業家にとって必要な資質を持っているかもしれない。外国人材を活用するためには、このような文化の違いを理解し、多様性を受け入れ、折り合いをつけていくことが必要である。

多様な人材からなるチームは、一体感を十分に育てないが、より広い視野を持ち、より広いアイデアを生み出し、集団的思考を抑制する。創造性の増大は、より優れた解決策、より高い生産性をもたらす。異文化シナジーが生まれる。



セールスポイント

1. 調査研究は、質問紙調査による定量的分析、インタビュー調査を中心とした定性的分析、テキストマイニングを行っている。
2. ケース・スタディによる理論と実務の融合を図っている。
3. 経営学における文化の重要性を理解している。

企業等での活用例、今後の展望等

1. 文化的背景の異なる人材の育成とマネジメントの運用。
2. 文化的背景の異なる人材とのコミュニケーションへの対応。
3. 異文化シナジーを生み出すプロセスの運用。

参考資料

耿艶・加藤里美 (2014) 「中国日系企業における中国人の企業観と仕事観」『日本経営診断学会論集』14, 84-90.