

◎グローバル研修実施プログラム

プログラムの一部ご紹介に当たりましては、1日コース（基本9：00～1700）を記載していますが、内容はもとより、日数、時間につきましてもご相談させて頂いております。

グローバル経済・経営・政治の理解

海外事業展開と
グローバル人材のヒューマンスキル

異文化間コミュニケーション

異文化間マネジメント
グローバル人材マネジメント

日本を知る
（日本の歴史・風土・文化）
日本人と外国人との価値観の違い

ミーティング
ファシリテーション

論理的思考
プレゼンテーション

外国人社員が日本を理解する
ワークショップ

ビジネスライティング

ネゴシエーション

グローバルマインド醸成

新任拠点長ワークショップ

グローバルキャリア開発

技能系海外教育

英字新聞の読み方講座

グローバル戦略ワークショップ

グローバルリスクマネジメント

国別異文化理解(中国、タイ、
インド、フィリピン、マレーシア)

株式会社ヒューマンブレイン



グローバル研修 「グローバルマインド&マネージメントスキル」

☆プログラムのポイントと進め方

本社のエースも海外では成果が上がらず、事業の停滞が続いています。

現地社員との意思疎通に課題があり、ハラスメント行為やメンタルヘルスも懸念。

日本企業にとって、最早不可欠な基幹事業と重要視されるグローバル事業展開。

その反面、事業を支え、推進させる人財に求められるマインド（意識方向）や、現地の経営者としてのマネジメント思考・行動は、求められるレベルとのギャップが深刻であり、それが事業の進捗を阻む要因となり、海外事業リスクとも指摘されるほどに深刻な状況です。

本セミナーでは、そのような事態を踏まえ、ケーススタディーやエクササイズを通して、グローバル人財育成の考え方やマインドセット、グローバルマネージメントスキル体得の機会と致します。

プログラム内容：

1. 日本と海外の価値観の違いとは？
2. 論理的思考（暗黙の了解は通用せず）
3. コミュニケーション&プレゼンテーション...相手が主体
4. グローバルの理解
5. グローバル・リスクコントロール
6. これからのグローバル人財育成のポイント

☆グローバル研修 「グローバル経済・経営・政治の理解」

☆プログラムのポイントと進め方

本コースは、グローバル経済・政治の現状について、自説を固めて、グローバルな舞台で考えて、ビジネス面で活用される発想や効果的なノウハウについて学び、社交や慣行にも配慮し、議論できるようにすることを目的としております。

(ケースをもとにした個人ワーク、グループワークを主体とします)

プログラム内容：

1. グローバル時代に求められるビジネスマンとは

- ①これから起りえる予想される動き（国際政治、経済、ビジネス）
- ②グローバル化の歴史的意義（産業革命、情報革命とグローバル化）
- ③求められるグローバルなビジネスパーソンとは
（発想・思考、対人行動、資質）

2. 主要国・地域の歴史と文化

- ①歴史の知っておきたいポイント（ギリシャ・ローマ、ルネサンス、中国、インド）
- ②文化・芸術の知っておきたいポイント（文学、音楽）
- ③キリスト教に関して知っておきたいポイント④イスラム教徒に関して知っておきたいポイント
- ⑤社交や慣行に関する秘訣

3. グローバル経済・経営・政治

- ①米国の経済・経営・政治の押さえておきたいポイント②EUの経済・経営・政治の押さえておきたいポイント
- ③ロシア・東欧の経済・経営・政治の押さえておきたいポイント
- ④中国の経済・経営・政治の押さえておきたいポイント⑤インドの経済・経営・政治の押さえておきたいポイント
- ⑥その他主要国の経済・経営・政治の押さえておきたいポイント

4. 演習「グローバル経済・経営・政治がビジネスに与える影響」

- ①各自取り組み②グループ討議③全体発表と全体議論

☆プログラムのポイントと進め方

グローバル化の中で、その問題が重要性を増す中、海外での人事労務問題への対応方法や、コミュニケーションの留意点、現地スタッフのモラルとモラールの向上、リスクコントロールの方法等について、知識の習得に留まることなく、現実に活かせる考え方の軸を体得いただきます。

(担当講師とのインタラクティブなコミュニケーションと受講者同士のコミュニケーションを中心に進めます)

プログラム内容：

- I. 海外で頻発する問題 グローバルリスクを考える
- II. 海外事業展開に影響を与える人事・労務
- III. 人と組織 日本と海外の違い
- IV. 海外経営とコンプライアンス
- V. 海外事業とリスクコントロール
- VI. 海外事業と現地コミュニケーション

☆プログラムのポイントと進め方

今後、ほとんどの企業において、中国の方と働くケースは増大することが予想される（日本であれ、海外赴任先であれ）、そういったケースに対して、彼らがどういう風に考え何故そういう行動をせざるを得ないのかという、大本の環境と思考方法に迫ることにより、対処療法でなく応用が利く中国人との付き合い方、あるいは部下としての管理手法を学び、今後の対中国企業（人）との折衝力を上げることを目的としております。

（ケースをもとにした個人ワーク、グループワークを主体とします）

プログラム内容：

- I. 理解しにくい中国人的行動の抽出
- II. 現在の中国の状況とその文化
- III. 中華思想と中国人のメンタリティの価値基準
- IV. ケーススタディを通じたメンタリティの理解（ワークショップ）①
例：テーマ：中国人部下を持った場合の労務管理のポイント
- V. ケーススタディを通じたメンタリティの理解（ワークショップ）②
例：テーマ：中国企業との折衝方法と信頼関係構築手順
- VI. まとめ

☆プログラムのポイントと進め方

- ・インドビジネスに必要な、インドに関する「基本」の習得
- ・インドビジネスに際して想定すべき問題・リスクの認識の深化
- ・インドビジネスに求められる、日常的な対応の要点の把握を目的としております。
(ケースをもとにした個人ワーク、グループワークを主体とします)

プログラム内容：

- I. インド共和国の基礎知識 基礎知識テスト
- II. インド共和国の地理・歴史・文化の特性を掴む
 - ・インドの地域と特性 ・連邦制のインド政体 ・インドの歴史の変遷
 - ・インドの人種・民族の特性
- III. インド共和国の宗教と生活様式
 - ・インドとヒンドゥー教の関係・ヒンドゥー教とカースト制度
 - ・ヒンドゥー教以外のインド宗教
 - ・宗教基盤と日常生活への宗教の存在
- IV. インド人との日本人の考え方・生き方のGAP
 - ・インド人の価値観 ・インド人と日本人とのギャップ ・インド組織と社員
- V. インドビジネスとリスク
 - ・インド特有のリスクを考える ・インドにおけるリスクマネジメント
- VI. インドにおける組織経営のポイント
 - ・インドの組織運営上の課題 ・インドでのコミュニケーションの鍵
- VII. 総括：インドに生きるためのエッセンス

グローバル研修 「海外赴任アセスメント」

☆プログラムのポイントと進め方

企業がグローバル化する中、海外事業を任せることができる人材を見極めることは極めて重要です。国内事業であれば、十分に力は発揮できる人材でも、海外になると途端に実力を発揮できない場合があります。一方で、単に語学力や本人の希望だけで重要な海外展開を任せるとはできません。そこで、海外勤務を経験して、多数の海外赴任者を見てきたグローバル人材育成の専門家がヒアリングをベースにして海外赴任や海外事業責任者をアセスメントし、海外事業を任せられる人材の選定及び海外事業を任せられるまでにどのような能力開発が必要か？自身の啓発課題を明確にすることを目的とします。

プログラム内容：

- ①貴社の事業内容や赴任対象国についてヒアリング
- ②貴社に特化した重要なアセスメント項目について打ち合わせを踏まえて決定
- ③アセスメントヒアリング
 - ・過去のビジネス経験（国内、海外）
 - ・海外でのプライベートを含む経験と困難事例への対応
 - ・（ご要望に応じて）英語にての会話で英語コミュニケーション力を図る
- ④総括及び個別アセスメントシート（海外適応度点数付き）ご提出と打ち合わせ

グローバル研修

「新任拠点長ワークショップ」

☆プログラムのポイントと進め方

海外法人の社長・拠点長、または部門長などとして赴任される方々を対象とし、赴任先の国、地方に焦点をあてた研修です。

人事・労務について日本との違い・経営・コンプライアンス・リスクコントロール・ローカルスタッフとのコミュニケーション等についての認識を深め、グローバルビジネスに必要なコミュニケーションスキルや経営スキルの習得、実務におけるビジネス課題の解決策の策定スキルを学ぶことを目的としております。

プログラム内容：

I. 日本と海外の価値観の違いとは？

- ・マネジメントの役割
- ・組織運営と価値観のハードル
- ・経営者と社員の関係
- 日本と他国とのギャップ

II. 論理思考と情緒的思考

- ・海外で不可欠な納得感確保
- ・共通ビジョンの必要性
- ・問題発見から問題解決への継続性

III. コミュニケーション&プレゼンテーション

- ・ハイコンテクスト社会の課題
- ・説得力とは相手を納得させるチカラ
- ・理論構成とストーリーの組み立て
- ・フィジカルスキルの活用

IV. グローバルの理解

- ・宗教・民族・文化のカギ
- ・生活習慣・マナー・エチケットの基礎知識
- ・仕事・企業に対する従業員の考え方の違い

V. グローバル・リスクコントロール ケーススタディー・エクササイズ

- ・海外事業でのリスクとは 内的リスク 外的リスク
- ・ハラスメント・メンタルヘルス
- ・グローバルリスクをコントロールする「ヒューマンパワー」

VI. これからの海外現法マネジメントリーダーの要件

- ・グローバルビジネスで求められる人間力
- ・グローバルビジネスで活かすマネジメントスキル

☆プログラムのポイントと進め方

グローバルな事業展開を行う多国籍企業の間では、世界規模で、優秀な人材の獲得に向けた競争が激化しています。将来の日本企業のグローバル・ビジネスを担う優秀な人材を確保するためには、日本人社員のグローバル化への対応力を強化するとともに、日本の大学で学ぶ留学生など優秀な外国人人材を人物本位、国籍不問で採用し、育成していくことが求められています。そのような中、外国人人材の定着率を高め、活用していくために、各企業では、外国人人材を受け入れる職場の環境整備や、きめ細かな人事制度面での対応、さらには、国内外の子会社・現地法人等との間でグローバルに企業理念や経営理念を共有していくことを進めております。

本コースでは、日本的な価値観を共有していないため、ミスコミュニケーションが起きてしまう外国人社員のために、日本を理解するヒントを提供し、日本の職場で、人間関係を円滑にするためのスキルを身につけ、日本企業でさらなる活躍をいただくことを目的とします。

プログラム内容：

オリエンテーション

- ・日本企業が外国人を採用する理由 ・外国人に求めていることとは
- ・異文化シミュレーションゲーム 「バーンガ」 or チームゲーム 「マシュマロチャレンジ」

I. 日本を理解するヒントとは 「ここが変だよ日本人」

- ・日本人に対して疑問を抱きやすそうな言葉や習慣、文化の違いなど
(欧米人が日本人に対して、中国人が日本人に対して等)
- ・本音と建前・お世辞・主語のない文章・遠慮・阿吽の呼吸・暗黙の了解・察する・日経新聞・富士山

II. 日本型コミュニケーションの特徴

- ・コミュニケーションの違いを理解する ・ハイコンテキストとローコンテキスト
- ・日本であたりまえとされている「報・相・連」 ・日本的「ほめ方・叱り方」

III. 成果をあげるためのコミュニケーション

- ・なぜ、コミュニケーションが大切か ・ミスコミュニケーションを防ぐために ・報連相の大切さ

IV. 自分たちへの期待は何か ～外国人社員としての強みを活かすために～

- ・上司の期待、周囲の期待・期待に応えるための行動は

V. まとめ