

異文化のなかで確実にマネジメントができるグローバル人材を育成する

海外に派遣、現地で勤務する

グローバル人材の選抜と育成

急速に進むグローバル化のなかで、多くの日本企業では海外勤務に耐えうる人材の選抜と育成が大きな課題となっています。海外での事業が成功するためには、現地の優秀な人材の確保とモチベーションを高めていくことが不可欠ですが、そのカギを握っているのは派遣される日本人社員です。海外での経営に「日本流」は通用しません。国民性や価値観を理解したうえでマネジメントを展開していかなければなりません。本講座ではグローバル展開・海外事業を成功に導くために必要な人材の選抜と、赴任者にマネジメントスキルをマスターしてもらうための育成法を、ケーススタディを交え詳細に指導いたします。

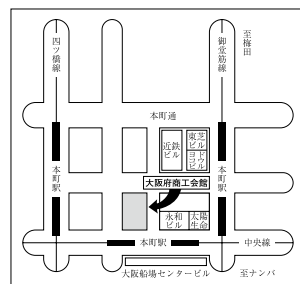
開催概要

開催日時 平成23年6月14日（火） 午前10時～午後5時

研修会場 大阪府商工会館 6階研修室（大阪府中央区南本町4-3-6）

担当講師 グローバル人材育成塾 塾長 **秋里 寿正** 氏

1968年立命館大学卒業後、京都の友禅色染業界にて8年間営業兼友禅職人として勤務。1976年、シャープに入社。1980年より、オーストラリア・カナダ・オーストラリア・イタリアにて勤務。2001年に日本に帰国し、海外人事部長、東京支社総務部長を経て定年退職。2008年にグローバル人材育成塾を設立。



地下鉄『本町』駅⑰出口直結

受講費用 1名様につき 会員企業の方 24,150円（消費税込）
非会員企業の方 29,400円（消費税込）

振込先 三井住友銀行 備後町支店 当座 201068
三菱東京UFJ銀行 信濃橋支店 当座 321966
りそな銀行 大阪営業部 当座 1027054

申込方法 下記受講申込書に必要事項をご記入のうえ、当協会宛にFAXでお送りください。
折り返し、受講票・請求書・会場案内図と振込用紙をお送りいたします。
研修当日・前日の受講取消は受講費を全額ご負担いただきます。（代理出席可）

受講申込書

グローバル人材の選抜と育成

2011年6月14日（火）開催
KTM-6234-0044

| | | | | | |
|-----|-----|----|----|-----------|-------|
| 会社名 | | | | 申込担当者 | 部署/役職 |
| 所在地 | 〒 - | | | 氏名 | |
| TEL | FAX | | | 業種/製品 | |
| | | | | 従業員数 | 名 |
| 受講者 | 部署 | 役職 | 氏名 | ※受講費 | |
| | | | | 名 円を | |
| | | | | 月 日 銀行へ振込 | |

お申込FAX番号 06-6245-9926 社団法人 大阪府工業協会 業務部

1. 異文化のなかでのマネジメント

- (1) 海外勤務の3つの変化とその対応
- (2) 日本人出向社員と現地社員の不協和音
- (3) 海外拠点で成功させるためには

2. 世界の国民性を理解する

- (1) 世界の国民性（50カ国3地域）を構造的に理解する
- (2) 日本人の世界の中での特異性を認識する
- (3) 海外拠点での留意点は何か？

3. ケーススタディ① 「緊急事態に残業を断るローカル社員は信頼できないか？」

- (1) 日本人とは異なる就業観
- (2) 「報告・連絡・相談」は世界に通用するか？
- (3) 「残業」と「Overtime」の違いは何か？

4. ケーススタディ② 「日本語情報を一人で抱えて仕事ができるか？」

- (1) グローバル化の中で日本語離れしないのは誰か？
- (2) 現地社員との「協働」の源は何か？
- (3) 現地スタッフは誰の背中を見て仕事しているか？

5. ケーススタディ③ 「わかっていると思ったのに」

- (1) 「人ベース」の組織文化と「仕事ベース」の組織文化の違い
- (2) 日本企業の強みは何か？
- (3) 「聞き手責任」から「話し手責任」へ（コミュニケーションの違いを知る）

6. グローバル人材に求められるもの

- (1) グローバル人材に求められる資質は何か
- (2) グローバル人材になるための要件は？
- (3) 日本人出向社員の海外拠点での重要な役割とは？

7. 海外要員の選抜と育成

- (1) 海外要員選抜の留意点
- (2) 現地優秀社員の確保とリテンション
- (3) グローバル化推進のための人事の役割