

静岡県企業応援企画 第2弾

静岡県東南アジア駐在員事務所、パソナシンガポール共催

ふじのくに東南アジア駐在員ワークショップ

東南アジアにご赴任中の日本人マネジメントの皆様は、日ごろ異文化な環境の中で、ローカルスタッフのマネジメントに悩まれている方、また、悩みを気軽に相談できる環境下になく、孤軍奮闘されている方も多いのではないのでしょうか。特に今、新型コロナウイルスの影響により、目まぐるしく変化する外部環境や、リモート環境でのスタッフマネジメント等、手探り状態でマネジメントを進めていらっしゃる方も多いかと存じます。

今回、静岡県企業応援企画 第2弾として、東南アジアに赴任されている日本人マネジメントの方々向けに、ワークショップを開催いたします。海外拠点の管理職として、マネジメントや異文化コミュニケーションを学びつつ、同じ時期に東南アジアに赴任している仲間として、横の繋がりをつくる機会の一助となれば幸いです。

実施概要

日時 | 7月8日、15日、22日、29日（毎週水曜日 全4回）

17:00～19:00（シンガポール時間）

対象 | 東南アジアに赴任されている静岡県関係企業の日本人マネジメントの皆様

定員 | 20名様限定（少人数制）

※基本的には4回全てご参加いただける前提でのお申し込みをお願い致します。
※定員になり次第、お申し込み受付終了致します。

言語 | 日本語

費用 | 無料

方法 | Zoomでのオンラインワークショップ 各回2時間×4回

※Wi-Fi環境など高速通信が可能な電波の良い所でご参加ください。

講師 | Cross Frontier 代表 李 道明 氏

プロフィール

米系金融機関、コンサルティングファームを経て、10年超にわたり経営戦略、業務改革、人事制度改革に携わる。
2011年から2016年まで5年間シンガポールに居住。その間、ASEAN10ヶ国中7ヶ国で日系企業の戦略・組織に関するコンサルティング、リーダーシップ開発全般に携わる。2014年よりシンガポール国立大学(NUS)等の教育機関でゲストレクチャー。
現在日本をベースにCross Frontierを起業し、グローバル人事・組織コンサルティング、人材育成に携わる。

20名様
限定
(少人数制)

お申し込み方法 | お申込みいただいた参加希望者の方に、参加詳細と参加用のURLを記載したメールをお送りします。

▶ お申し込みご希望の方は、下記メールにてお申し込みをお願い致します。

宛先：パソナシンガポール 事務局 sales@pasona.com.sg (担当：野村)

お申込みの際は、メールにて下記をご連絡ください。

- ①貴社名
- ②参加者情報(お名前、部署名、お役職、TEL、メールアドレス)
- ③赴任国・赴任時期（例：シンガポール、2018年6月～）

* お電話でのセミナーお申し込みは受け付けておりませんのでご了承ください。

Week 1 違いを理解し、強みを活かす

1-1. イントロダクション

- ・研修の目的、学ぶ意義
- ・自己紹介
- ・海外拠点マネジメントの体験、課題共有

1-2. 日系企業の海外展開（現状と課題）

- ・東南アジアにおける各企業の課題
- ・駐在員に期待される役割
- ・ローカル人材から見た日系企業
- ・日本人（日系企業）の強み・弱み

1-3. 異文化の構造的理解

- ・各国のステレオタイプ
- ・文化とは？
- ・異文化フレームワーク（ホフステッドの文化の次元）

1-4. グローバル環境におけるコミュニケーション

- ・語学力はどのくらい重要か？
- ・ハイコンテキスト vs ローコンテキスト
- ・アサーティブネスとは

1-5. 自分を知る・自分を伝える

- ・ジョハリの窓
- ・想いを言語化する

Week 2までの宿題

- ・ローカル社員との対話、相互理解の強化（異文化理解を高める）

Week 3 人を育て、共に成果を出す

3-1. 振り返り

- ・Week 2の振り返り

3-2. フィードバックとコーチング

- ・2種類のフィードバックの使い分け（Good and Constructive）
- ・コーチングの基本（共感、傾聴、質問）
- ・ローカル社員社員の職業観、キャリアの考え方
- ・人材育成のアプローチ

3-3. 海外拠点における人事評価

- ・目標設定
- ・評価面談のプロセス
- ・評価バイアス
- ・Do's & Don'ts
- ・体験共有とディスカッション

3-4. 人材採用

- ・採用に関する課題共有
- ・人材募集、面談、オンボーディングにおける実践的なTips

3-5. ミニ・ケーススタディ

- ・よくある事例の共有と対応策ディスカッション

Week 4までの宿題

- ・ローカル社員との対話（フィードバックとコーチング）

Week 2 海外拠点における組織マネジメント

2-1. 振り返り

- ・Week 1の振り返り

2-2. ダイバーシティ&インクルージョン

- ・身の周りにおける多様性
- ・多様性を強みに変えるには
- ・海外拠点でとりわけ留意すべきこと（人種、宗教、ジェンダー等）

2-3. 海外拠点における組織マネジメント（方向性を示す）

- ・ミッション、ビジョン、バリュー
- ・目的と目標
- ・トップマネジメントのプレゼンスとメッセージの重要性
- ・自社の魅力を言語化する

2-4. 海外拠点における組織マネジメント（エンゲージメントを高める）

- ・仕事の任せ方
- ・モチベーションファクター
- ・内発的動機の重要性
- ・動機を高めるメッセージ

Week 3までの宿題

- ・自社（自部門）のミッション、ビジョンを改めて言語化する
- ・動機を高めるための小さな対話

Week 4 海外拠点における組織マネジメント

4-1. 振り返り

- ・Week 3の振り返り

4-2. After COVID-19の組織と人の関わり方

- ・意見交換（変わらないことと変わること）

4-3. 変革期の組織マネジメント

- ・危機的状況でのリーダーの役割
- ・心理的安全性の重要性
- ・複数のリーダーシップスタイル

4-4. 新たなリーダーシップ

- ・自身のリーダーシップスタイル
- ・強化すべきコンピテンシー（知識、スキル、マインド）
- ・グループ共有と相互フィードバック

4-5. 全体ディスカッション

- ・Week1からWeek4で出たトピックに関する振り返り
- ・新たな問題提起
- ・ディスカッション

4-6. 自己開発プラン

- ・My Personal Mission/Vision
- ・赴任期間中に成し遂げたいこと

4-7. 総括

- ・4回のまとめ