

※新規企画

EQリーダーシップ

-- 「85/90年代生まれ」新世代部下マネジメント研修 --

時間：9:00-17:00

場所：上海市浦东新区陆家嘴环路1000

号恒生銀行大廈17階 會議室A

費用：RMB 1500 元/名

「永遠に落後する社員なんかいない。あるのは後れた社員マネジメントだ」。基礎教育と社会環境の変化により、1985年以後、又は、1990年以後生まれの社員は、成長する中で大量の知識や情報を得た。この世代は現代科学技術の知識を用いて、仕事の効率を向上させることができるだけではなく、比較的強い学習能力と創造力を持っている。しかし、新世代社員の価値観、心理素質、個性の特徴、成果動機などといった「ソフトアビリティ」には特殊性があり、新世代社員に対する企業のマネジメントは難しくなった。管理職は新世代社員のチャレンジに如何に対応すべきか。学習能力と創造力を如何に発揮させるかだけではなく、世代間のギャップによる組織内のコンフリクトを如何に避けるかについて学ぶ。

本研修プログラムはマネジメント心理学、キャリア心理学、および人格心理学の専門的理論を組み合わせ、「ソフトアビリティ」の各角度から新世代社員の心理的特徴を分析します。また、実際のマネジメント業務に関わる参加者のマネジメント手段の改善方法について検討します。新世代社員の心理的特徴に即したマネジメントモデルを作り、エクセレントな新世代チームを作ることを目指します。

■内容概要

一. 新世代の特徴分析

➢新世代に関する「形容詞」

◆事例比較：新世代の“心理口座”を如何に開くのか

二. 新世代社員のマネジメントにおける心理学戦略

➢戦略一：心理契約のマネジメント

➢戦略二：仕事に対する態度のマネジメント

➢戦略三：帰属感のマネジメント

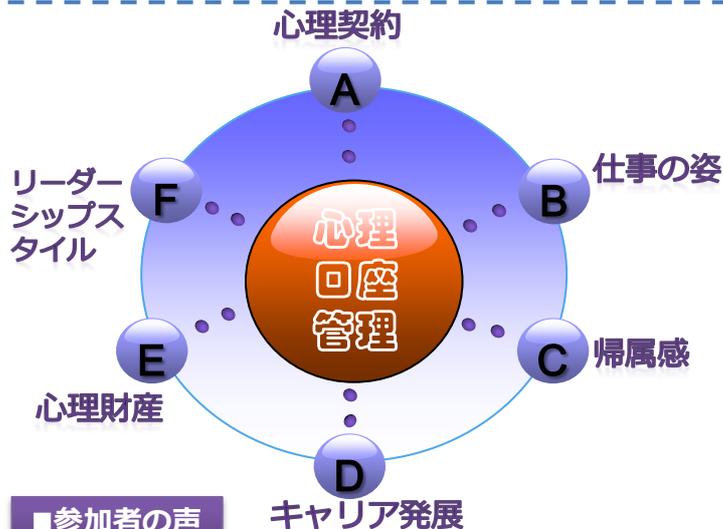
➢戦略四：キャリア発展のマネジメント

➢戦略五：心理財産のマネジメント

➢戦略六：リーダースタイルのマネジメント

三. 演習：実際ケースの実践

新世代社員の“入社前”、“1日目”、“1週間目”、“1か月目”、“1年目”



■参加者の声

- ◆講師の授業はわかりやすく、事例分析から啓発をたくさん得た。
- ◆1990年以後に生まれた社員の考えを理解し、適切な手段で彼らを導くには役立った。
- ◆心理学についてよくわかった。
- ◆新世代社員をリードするには、より明確な方法があったとても役立った。
- ◆仕事だけではなく、個人の生活にも役立つ。
- ◆新たな考えができた。今後のマネジメントに活かしたい。
- ◆講師の授業は生き生きして面白かった。

こんな方にお勧めです：

第1次評価者、主管層、各部門責任者、人事部門

蔡講師

思康博（上海） 顧問講師

■専門領域

□中国労働部企業研修講師

□British city of Industry Association認定講師

□心理学の分野では、国家心理諮詢師

□一韋網承認行動分析専門家

□同濟大学高級工商管理修士



12年以上の企業でのマネジメントと人事の経験があり、掌上靈通諮詢有限公司マスコミ提携事業部総経理、深圳遠航科技有限公司総経理、上海百事通信息技术有限公司人材研修学院院长、上海万博マナー人員研修特約講師、華東師範大学心理諮詢事務室特約EAP講師として活躍してきた。現在はキャリア心理研修講師と企業心理諮詢顧問として活躍している。クライアントに大手日系企業（製造業、商社）、大手欧米企業及び国内企業などがある。

■お問合せ

CICOM BRAINS

サイコム・ブレインズ（上海）

<http://www.cicombrains.com/shanghai/index.html>

担当：沈（Shen）、林（Hayashi）

TEL：021-6841-3005/3001 FAX：021-6841-3028

E-mail：cbs@icombraains.com