



中国進出日系企業
現地社員の人材育成支援

研修トレーニング・プログラムのご案内

CICOM BRAINS

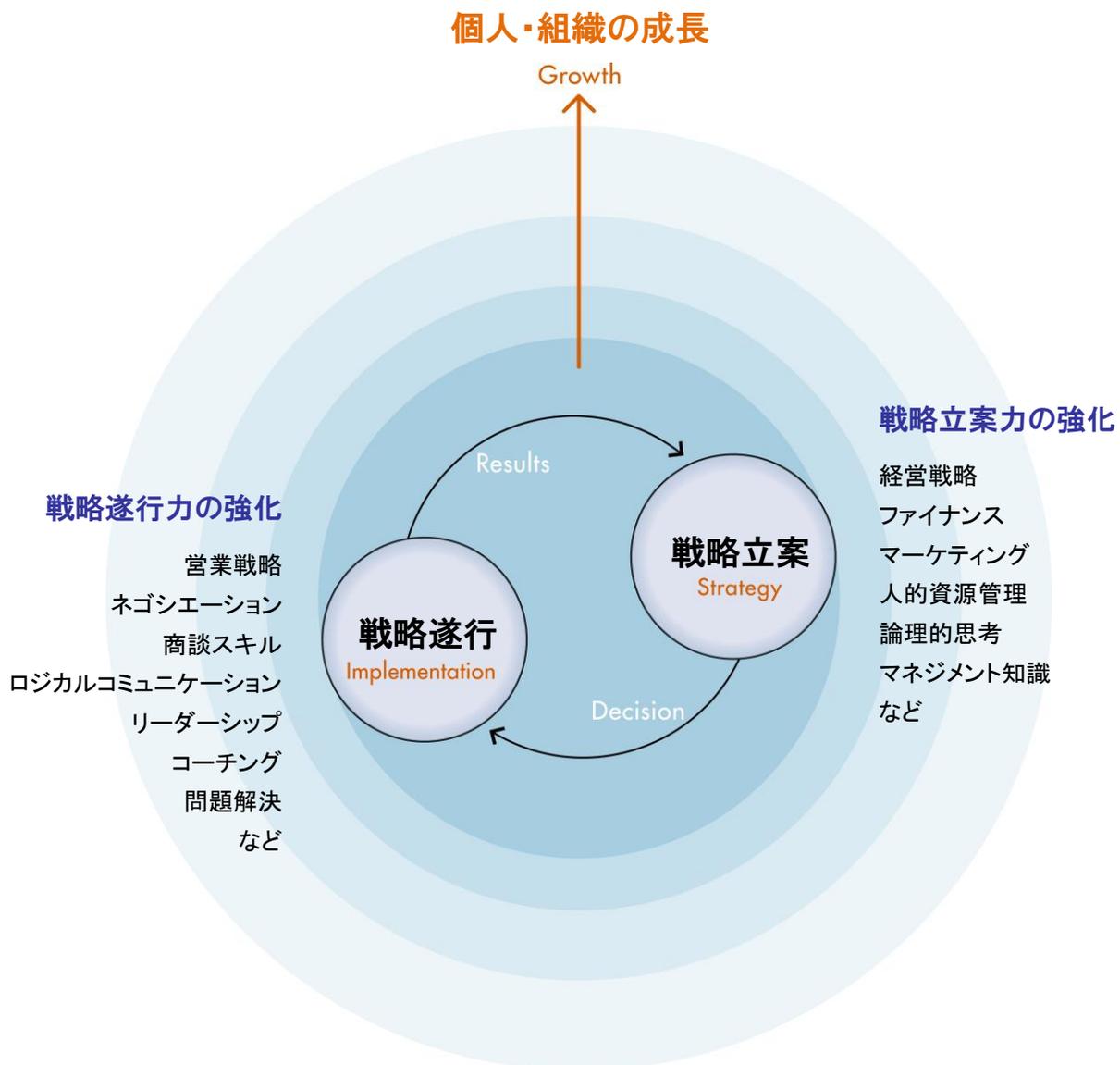
サイコム・ブレインズ(上海)

思康博企業管理諮詢(上海)有限公司

<http://www.cicombrains.com>

サイコム・ブレインズ(上海)は 個人と組織の持続的な成長に貢献します。

企業は戦略を立案し、その戦略を遂行することで経営の目的を果たします。立案と遂行のサイクルが効果的・継続的にまわることで、個人と組織の持続的な成長が実現します。そのサイクルに参加する人々は、自らの成長に対して大きな喜びや達成感を感じるでしょう。サイコム・ブレインズ(上海)は、人材育成を通して、企業の「戦略立案力」と「戦略遂行力」の強化を支援します。





サイコム・ブレインズ(上海)の特徴

在中日系企業の人材の現地化促進をお手伝いすべく、効果的な研修プログラムを提供いたします。また日本をはじめアジア各地の拠点との協働により、お客様のアジア地域における人材育成を全面的にサポートいたします。

1. 日系企業に特化した教育プログラムを構築し、徹底してニーズに対応

日系企業に特徴的な問題点を敏感に捉え、これらを教育プログラムに盛り込み、日系企業のニーズに対応した教育プログラムです。

2. 実務経験、教授経験の豊富な優秀な現地中国人講師陣

研修効果の鍵を握るのは講師のレベルです。中国人受講者の理解を最大限に高めるため、サイコム・ブレインズ(上海)では中国現地の優秀な講師陣をとりそろえております。

3. 受講者参加型の活発な研修形式

短期間で実務の取得をはかるため、一方的な知識の伝授ではなく、毎日の講義の中に、数々のゲームや演習問題などのグループ活動を設け、相互交流型であり、中国人の方々にも容易に受け入れやすい教育スタイルを採用しています。

4. シンガポール、上海、バンコクに拠点をもち、アジア地域における人材育成をコーディネート

多くの企業では、アジアにおける経営現地化および組織競争力の強化にあたり、人材育成が重要な課題となっています。サイコム・ブレインズ上海では日本及びシンガポール、タイにおける弊社のネットワークを有機的に活用し、お客様のローカル人材育成の支援体制を拡充、さまざまな言語にて対応いたします。





サイコム・ブレインズ(上海)の研修開発・設計

事業戦略に即した研修コンセプトの構築から受講後のフォローまで

サイコム・ブレインズ(上海)では研修実施の前・中・後のプロセスひとつひとつを大切にしています。なかでも、Step1から Step2は以降のプロセスをスムーズにするだけでなく、研修そのもののクオリティを高めるためにとくに重要です。経験豊富な研修企画プランナー(能力開発プランナー)が、研修を成功させる3つのポイントにもとづいてヒアリングを実施(Step1)、多くの研修設計や教材開発の実績に裏打ちされたノウハウを駆使してプログラム(カリキュラム)を立案しご提案いたします(Step2)。

■Step1：ニーズと課題の把握

サイコム・ブレインズ(上海)の経験豊富な研修企画プランナー(能力開発プランナー)が、お客様のニーズを把握するためのヒアリングを行い、現状の課題を整理します。

研修を成功させる
3つのポイント

1. ビジョンや事業戦略、目標を理解し、それらを実現するために、どのような能力要件を満たす人材が必要なのかを検討する。
2. その人材がいつまでにどれくらい必要なのか、人材育成上のゴールを時系列的に考える。
3. 受講対象者と、お客様の課題を把握し、②で定めたゴールと現状とのギャップから研修の目的とコンセプトを定める。

■Step2：プログラムの立案及び提案

Step1で発見した課題を整理し、ゴールを達成するために必要な知識やスキルと、最も効果的な学習方法等を検討し、お客様のご意見もうかがいながら、最善のプログラム(カリキュラム)を立案、ご提案いたします。

* よりよい提案を行うために、アンケートやインタビューを行う場合もございます。

■Step3：研修告知及び事前課題の実施

受講者が研修参加へのモチベーションを高めるための重要なステップです。事前課題に取り組むことで自身の課題を認識し、研修で身につけるべきスキルを明確にします。

* お客様や研修内容によっては、OJTとOffJTを組み合わせ、受講者の上司や所属チームにご協力いただくことで、研修効果を高める場合もあります。

■Step4：研修の実施

実務経験・マネジメント経験、トレーニング経験の豊富なエキスパートが講師を務めます。受講者の学びを最大限に高めるようデザインされたプログラム(カリキュラム)で、受講者一人ひとりの問題意識を喚起し、実践的な演習を通じて知識とスキルを身につけるよう、インタラクティブに指導します。

■Step5：アセスメント・事後課題の策定

研修後のスキル習得度をチェックし、次の目標に向けて受講者に対し個別のアドバイスを行います。また、学習した内容を踏まえて、研修後の取り組み課題(事後課題)を策定し、実践にうつします。 * 内容は、お客様や研修内容によって大きく異なる場合がございます。

■Step6：研修成果の報告・フォローアップ

講師・コーディネーターの観察や受講者のコメント等を踏まえ、研修報告を行います。研修後のフォローアップや、人材育成上の次のゴールや目標に向けて助言やアドバイスをいたします。

* 内容は、お客様や研修内容によって大きく異なる場合がございます。



貴社の教育ニーズにカスタマイズした 貴社独自の社内研修を実施いたします。

このようなニーズの場合、
「講師派遣型研修」(企業内研修)をおすすめします。

- 自社の課題に応じた独自のプログラムで実施したい。
- 自社のスケジュールに合わせて実施したい。
- 研修の場で、自社の問題点を徹底的に討議したい。
- 研修を通じ、自社、自部門の共通認識を高めたい。
- 自社の能力開発のテーマに基づき、重点的に実施したい。
- 多人数を1度に教育したい。(25名まで)

●お問合せから研修実施まで

※研修実施までには最低1ヶ月間必要です。



実施事例(一部)

【中国人社員階層別研修】日系造船メーカー

- ✓ 課長、部長クラスには半年間かけてマネジメントシリーズ研修を実施したあと、翌年は自社課題をテーマとしたアクションラーニングを実施。同時に、一般社員や新任管理職向けにもシリーズ研修を実施し、全社的に中国人社員の能力の底上げをはかった。

【中国人中間管理職マネジメント強化研修】日系総合メーカー、日系繊維メーカー

- ✓ グループ会社の本社が中心となり、関連子会社の中国人幹部社員向けにマネジメント研修を定期的実施。グループ全体のマネジメント能力の底上げにつながっている。

【中国人自立社員育成研修】日系総合商社

- ✓ 自立社員を育成するために、階層別、目的別、部門別に全社的に各種研修を展開した。

【中国人社員向け戦略研修】日系総合商社

- ✓ 現地中国人社員と本社日本人社員が合同研修により自社戦略についてワークショップを実施する基礎づくりとし、中国人社員向けに論理思考、戦略思考、マーケティング研修を実施。

【日本人若手駐在員マネジメント研修】日系メーカー

- ✓ 30歳前後の日本人若手駐在員向けにチームマネジメント研修を実施。地域は上海、深圳、大連と中国全土をカバー。

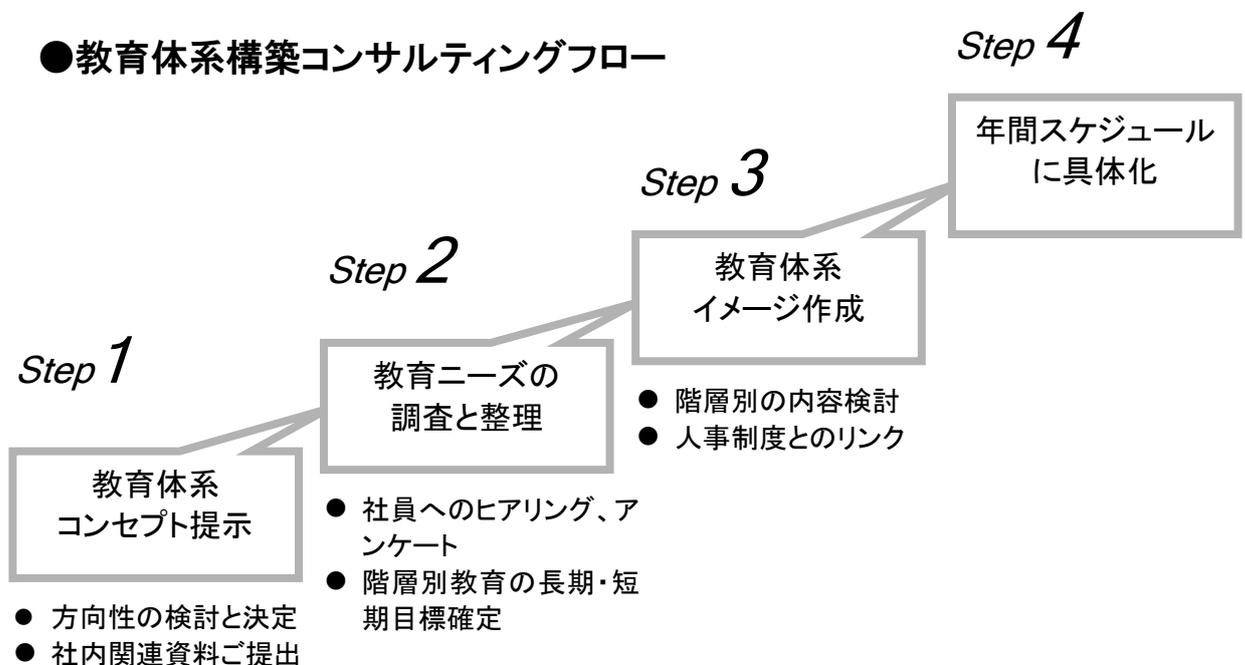


社内の教育体系構築をおすすめします。

●教育体系を構築するメリット

- 会社戦略に基づいた能力開発ができる。
- 能力開発を計画的に行うことができる。
- 人事制度と能力開発を関連付けて考えられる。
- 社員本人が自己のキャリア開発を描ける。
- 新人の面接採用の際、社内教育制度を説明できる。

●教育体系構築コンサルティングフロー



◆教育体系構築の事例

- ✓ グループ会社マネージャー向けマネジメントシリーズ研修
- ✓ 社内営業マン向け営業スキルシリーズ研修
- ✓ 若手社員向け業務基礎スキルシリーズ研修



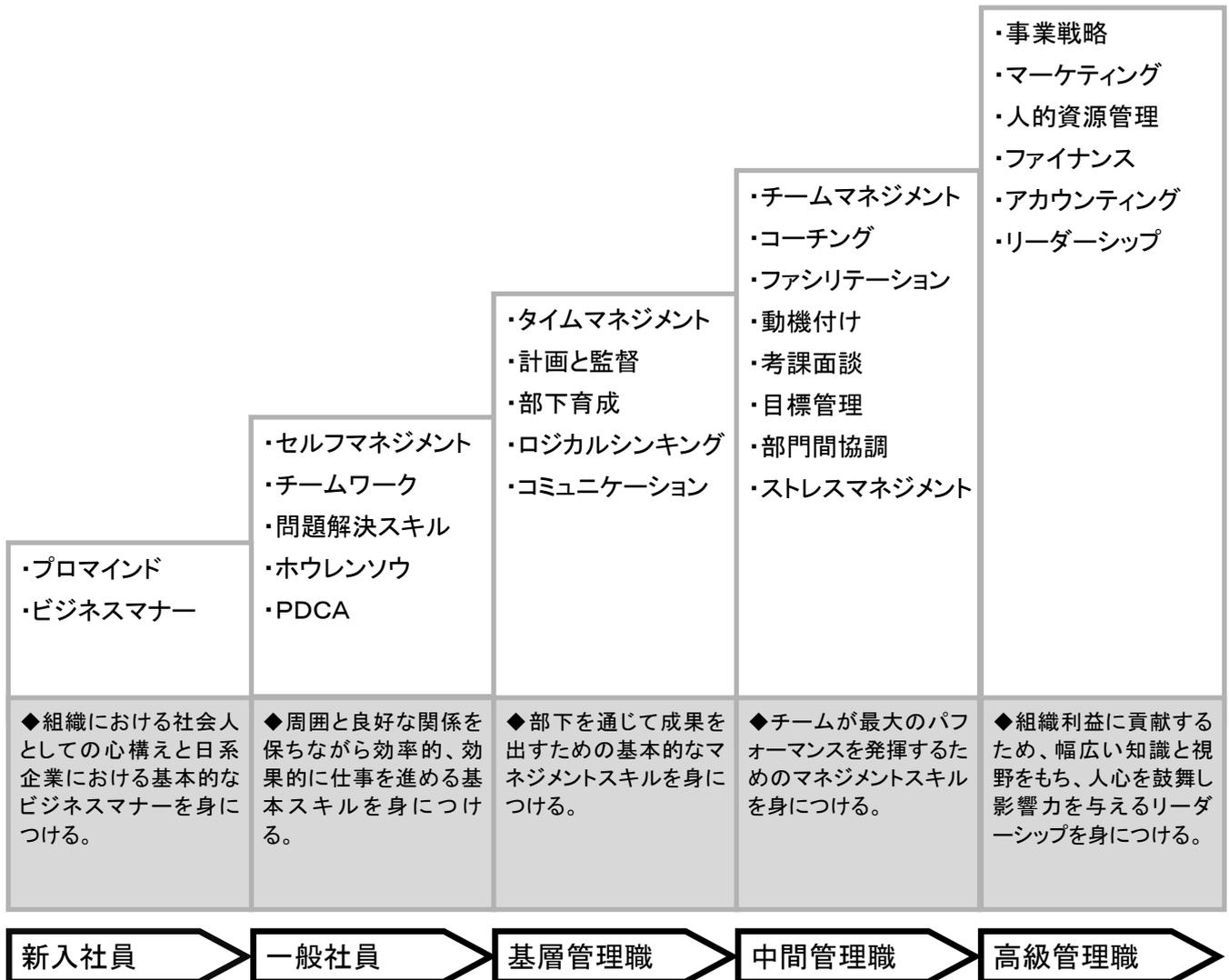
サイコム・ブレインズ(上海)の研修領域

企業の実戦力と成長をトータルでサポートする4つの研修領域で、強い人材を育成していきます。社内の各階層、各部門のニーズに合わせ、研修プログラムをお選びください。特に表記のないものは中国人社員が対象となります。

経営・イノベーション人材育成	営業人材育成
<input type="checkbox"/> 論理的思考・問題解決力強化 <input type="checkbox"/> 経営幹部育成研修 <input type="checkbox"/> 戦略マネージャー育成研修 <input type="checkbox"/> リーダーシップ強化研修 <input type="checkbox"/> 人的資源管理研修 <input type="checkbox"/> 非財務向け財務研修 など	<input type="checkbox"/> HPC営業スキル研修 <input type="checkbox"/> 営業マネージャー研修 <input type="checkbox"/> セールススキルアップ研修 <input type="checkbox"/> 営業交渉スキル研修 <input type="checkbox"/> 営業交渉スキルパワーアップ研修 <input type="checkbox"/> 営業活動セルフマネジメント研修 <input type="checkbox"/> コンサルティングセールス研修 など
マネジメント人材育成	若手・中堅人材育成
<input type="checkbox"/> 新任管理職研修 <input type="checkbox"/> ロジカルシンキング研修 <input type="checkbox"/> ビジネスコミュニケーション研修 <input type="checkbox"/> プロジェクトマネジメント研修 <input type="checkbox"/> 目標管理研修 <input type="checkbox"/> 非人事の人的資源管理研修 <input type="checkbox"/> リーダーシップ <input type="checkbox"/> コーチングスキル研修 <input type="checkbox"/> ファシリテーション研修 <input type="checkbox"/> マネジメント力強化シリーズ研修 <input type="checkbox"/> ストレスマネジメント研修 <input type="checkbox"/> 非財務向け財務研修 <input type="checkbox"/> チームマネジメント研修 <input type="checkbox"/> 生産現場管理職研修(上級篇) <input type="checkbox"/> 生産現場管理職研修(基礎篇) <input type="checkbox"/> 教育トレーナー養成研修 <input type="checkbox"/> 異文化マネジメント研修(日本人対象) など	<input type="checkbox"/> プロフェッショナルマインド研修 <input type="checkbox"/> 日系企業ビジネスマナー研修 <input type="checkbox"/> 報連相(ホウレンソウ)研修 <input type="checkbox"/> 中堅社員研修 <input type="checkbox"/> PDCA 研修 <input type="checkbox"/> 問題解決思考訓練 <input type="checkbox"/> ビジネスコミュニケーションスキル研修 <input type="checkbox"/> チームワーク研修 <input type="checkbox"/> 秘書研修 <input type="checkbox"/> ロジカルシンキング研修 など



サイコム・ブレインズ(上海)の研修領域 教育体系図



次期経営層を目指して必要な知識を学ぶ

経営幹部育成シリーズ

ねらい

【対象者：経営幹部、経営幹部候補者】

変化の激しい中国市場において日系企業が競争に勝ち抜くためには、新しい考え方やアプローチを取り入れ、単なる技術革新にとどまらないイノベーションを常に起こし続けていかなければなりません。そのためには、組織の核となる上級管理職が経営の舵をとるために必要な知識・スキル・応用力を身につけることが必要です。本コースでは、企業の次世代を担う経営幹部候補たちに必須となる経営基礎知識を学んでいただきます。

特徴

- ◇ 単なる講師の講義ではなく、事例研究を通じて、受講者同士が交流し相互に啓発する。
- ◇ 事前課題を与えることで受講者が研修内容をより深く理解する。

研修プログラム〈例〉

テーマ	内容
ロジカルシンキング	ビジネスにおける複雑な状況の中で課題を発見し、原因分析や対策立案を行うために必要な論理的思考を学ぶ。(MECE、ロジックツリー、ピラミッド・ストラクチャー、問題解決のプロセスと手法、因果関係など)
人的資源管理	人的資源活性化のための考え方(採用・面談スキル/社員の育成・業績管理/評価者面談スキル/報酬、福利管理/社員の能力開発/従業員引き留め策)
経営戦略	ビジネスリーダーに必要な実践的な経営戦略を学ぶ(内部環境分析、外部環境分析、戦略モデル、ケース分析)
マーケティング	内販戦略を成功させるためのマーケティングの考え方、手法について学ぶ。(3C及び4Pの定義、顧客分析手法と目的、自社分析手法と目的、競合分析の方法、SWOT分析)
会計	財務諸表の読み方(貸借対照表、損益計算書、財務指標/キャッシュフロー計算書、財務分析)、財務諸表分析
ファイナンス	投資プロジェクトの評価手法/企業価値の評価方法/将来キャッシュフローの予測/資本コストの推計
法律	コンプライアンス(遵守すべき関係法規・コンプライアンスと社内体制・社員のコンプライアンス義務)/危機管理(危機の内容と発生原因・危機への予防措置・危機への対応措置)/労務管理(労働契約法及び実施条例、労働仲裁制度、工会、有給休暇の影響と対策)
高級ビジネスマナー	会社代表として通じるトップマネジメントにふさわしい国際ビジネスマナーを学ぶ(成功者のイメージ/プロとしてのビジュアルイメージ/服装のTPO/リーダーとして影響力のある動作/オフィスマナー/接待・訪問マナー/宴会マナー)

※ 各企業様のニーズに応じて、上記プログラムを変更することは可能です。

管理職としての総合的なマネジメントスキルを育成

マネジメント力強化シリーズ研修

ねらい

【対象者：部門マネージャー、新任管理職、管理職候補者 など】

管理職のマネジメント能力を向上させるためには、単発的な教育ではなく、継続的、かつ体系的な教育が必要となります。本コースでは、管理職に必要な基本的なマネジメントスキルを網羅しております。貴社の社員教育の計画にあわせ、下記内容を段階的に実施、或いは必要な内容を選択、組み合わせ、実施することも可能です。最終的に自社課題について討議させ、社内発表会を実施することも企画できます。

特徴

- ◇ 管理職としての役割を認識し、管理職に必要な基本スキルを身につける。
- ◇ 業務の管理、人の管理の面で、具体的なやりかたを習得し、管理職として自信をつける。

研修プログラム＜例＞（形式：講義、討議、ケーススタディ、ロールプレイ、ゲーム）

テーマ	ねらい
マネジメント基礎	●管理職としての職責・役割を明確にし、部下を通じて成果をだすための基本的な部下指導スキルや動機付けなどを理解する。
ロジカルシンキング	●事例演習を通じ、問題解決とプレゼンへの応用スキルを身につける。情報分析による抜け、漏れのない考えを学び、提案内容に説得力がでることを目指す。
ビジネスコミュニケーション	●外部顧客のみならず、社内内部顧客の意識をもち、業務をスムーズに遂行するためのコミュニケーションスキルを身につける。
プロジェクトマネジメント	●業務推進の際、いかに計画を策定し、資源を有効に使うかについて考えるようにさせる。また、仕事の進め方について各マネージャーに共通の意識を持たせる。
目標管理	●目標管理と業績評価の方法を習得し、目標設定や考課面談に自信をもち、部下の成長を考慮し考課面談を行う。
非人事の人的資源管理	●人のマネジメントに関わる各種スキルを運用し、組織目標を実現するためにHR部門と協力的なコミュニケーションをとるよう心がけるようになる。
リーダーシップ	●社内におけるリーダーとしての役割、対人影響力の発揮のしかた、部下や周囲の状況に応じ、自分のとるべき対応について学ぶ。
コーチングスキル	●指示命令式ではなく、質問を投げかけ、相手の潜在能力を引き出す。部下のやる気を引き出し、自発的な行動を促すコミュニケーションスキルを身につける。
ファシリテーション	●チームメンバーの相乗効果を最大限に発揮し、プロセスを通じ問題解決と合意形成を行い、会議運営やプロジェクト推進を通じ組織力を高める。
ストレスマネジメント	●自分自身のストレスについて客観的に理解し、その原因や対策について学び、セルフコントロールにより、自己のストレスを克服する。
非財務向け財務	●PL、BS、キャッシュフローの基本を学び、財務諸表から、基本的なリスク分析を行う。

日系企業でよりよく仕事を遂行し成功するための

日系企業ビジネススキルシリーズ研修

ねらい

【対象者：日系企業で働く社員】

日中双方の価値観や仕事の進め方を理解することは、日系企業で働く中国人社員、日本人社員には非常に重要なことです。本シリーズでは、異文化環境において、効果的なコミュニケーションを通じて仕事を遂行し、自社の企業文化を理解し、合理的な仕事方法を日常業務で行い、社員も企業もウインウインとなることをめざします。

特徴

- ◇ 日中文化差異を理解し、双方の価値観や思考方式、コミュニケーション方法などを明確にし、異なる文化背景の人とのコミュニケーションのとりかたや注意点を身につける。
- ◇ チームワーク、PDCA、報連相など日系企業で普遍的に求められている仕事の進め方を学び、主体的なコミュニケーションを通じてより多くの資源を獲得し、さらにスムーズに仕事を進めるようにする。
- ◇ 社会人としての役割と意識を理解し、日系企業におけるビジネス活動の習慣を明確にし、職場マナー、プロフェッショナルな仕事態度を育成し、責任を担う意識を醸成する。

研修プログラム＜例＞（形式：講義、討議、ケーススタディ、ロールプレイ、ゲーム）

テーマ	対象者	ねらい
日中異文化マネジメント	日本人管理職 中国人管理職	●中国人（或いは日本人）の人間関係、価値観、コミュニケーションスタイルなどの特徴やその背景を理解し、中国人との効果的なコミュニケーションの進め方・技法の基本を学ぶ。
合理的な仕事の進め方	中国人中堅社員	●今後社内の中堅社員になるために、プロ意識、PDCAによる仕事の進め方、ホウレンソウのポイント、チームワークの基本について学ぶ。
PDCA	中国人中堅、若手社員	●「計画～実行～振り返り～改善」のPDCAをまわすことで、業務を確実にこなし、自己を振り返り改善し続ける意識をうえつける。
報連相上級篇	日本人管理職 中国人管理職	●部下が自ら主体的に報連相をするようにするための上司がとるべき態度、スキルを身につけることをねらいとする。
報連相基礎篇	中国人全社員	●研修を通じて、日系企業のビジネス慣習を理解したうえで、日系企業で働く一員としての基本スキル——報連相の重要性とそのやり方、ポイントを習得する。
時間管理	中国人若手社員	●チーム目標を踏まえ自分の目標を立て、「重要事項第一」の原則に基づき、優先順位により仕事対応する時間管理の方法とツールを学ぶ。
ビジネスマナー	中国人新人、若手社員	●日系企業の特徴や求められる社員像を理解した上で、企業人として必要なビジネスマナーを学ぶ。
プロマインド	中国人新人、若手社員	●仕事をしていく上で知識やスキルよりも態度がいかに大切であるかを学ぶ。「態度がすべてを決める」という概念を理解し、自己責任への重要性を認識する。

セールススキルを学び、優秀なセールスチームを育成する

営業スキルシリーズ研修

ねらい

【対象者：セールスパerson、セールスマネージャーなど】

日系企業が現地市場とビジネスを拡大するためには、現地の優秀な営業パーソンは不可欠です。本コースでは、営業活動に必要な手法とスキルを学び、営業チームをマネジメントし、部下の業績を向上させ、チーム全体の業績を高めることをねらいとします。

特徴

- ◇ セールスパersonのあるべき姿を理解し、成果をだす行動パターンを身につける。
- ◇ 演習やケース分析を通じ、自身の日常の営業活動を振り返り、不足点や改善点を把握する。

研修プログラム＜例＞（形式：講義、討議、ケーススタディ、ロールプレイ、ゲーム）

テーマ	ねらい
HPC	●自己の能力開示をし、顧客ニーズや課題を効果的にヒアリングし、次の提案活動につなげるための面談スキルを身につける。
セールススキルアップ	●営業活動に必要な心構えやビジネスマナー、営業活動の基本的な流れを理解し、プロセスの各ポイントに必要なスキルを学ぶ。
営業マネジメント	●営業マネージャーは単に営業成績を上げるのではなく、部下の能力開発も重要な職責であることを理解する。営業予測と計画、顧客開発と管理の方法を学び、効果のある業績管理のしかたを理解する。
コンサルティングセールス	●対人能力にのみ頼るセールス活動のパラダイム変換を目標とし、顧客に対するよい提案者としての営業マンの販売プロセスをマスターする。また営業マンの役割の変化と必要とするテクニックの違いを認識する。
交渉スキル	●交渉前に、多岐のルートから顧客の情報、特に顧客のコア利益を理解し、顧客との交渉中に、顧客の交渉スタイルに合わせて、自分のスタイルも適切に調整する方法を学ぶ。
営業セルフマネジメント	●営業マンが実績のでる営業活動を行い、商品や顧客のタイプ等により、仕事の優先順位を決め、短期及び長期の営業目標をたてることができるようになるために必要なノウハウとテクニックをマスターする。

人と仕事を管理できる現場監督職を育成する

生産現場管理職シリーズ研修

ねらい

【対象者：生産現場管理職（スーパーバイザークラス）】

日系製造企業が経営の現地化を進めていくためには、現場を任せられる優秀な生産現場管理職が不可欠です。本コースでは、現場管理の基礎を十分に理解し、部下指導と問題解決のできる現場リーダーの育成を目的とします。

特徴

- ◇ 現場マネージャーとしての役割と職責を体系的に理解し、従来の自分自身の不足点、今後向上させるべき点を自覚する。
- ◇ 現場管理職としての人と仕事両方のマネジメントについて概念と具体的スキルを学ぶ。

研修プログラム＜例＞（形式：講義、討議、ケーススタディ、ロールプレイ、ゲーム）

テーマ	ねらい
現場管理職の役割	●現場管理職の役割と職責を理解し、一流現場の内容と現場管理者の仕事の進め方について学ぶ。
部下動機づけ	●部下パフォーマンス不良の原因と部下の行動を分析し、部下動機づけスキルや現場での人間関係処理の方法について学ぶ。
標準化作業と現場指導	●標準化作業の訓練方法とその保持のしかたについて学び、現場作業員を教育する4段階の方法を身につける。
作業改善	●改善やIE原則について学び、現場の無駄を減らす改善作業について学ぶ。
現場の問題解決	●ブレインストーミングやPDCA問題解決フロー、QC七つ道具などによる問題解決の方法を学ぶ。
現場の5Sと安全	●5Sの概念と体系的な実施方法について学ぶ。また研修を通じ事故の段階を把握し、いかにして安全研修を展開し実践するかについて把握する。
チームマネジメント	●ハイパフォーマンスチームの成功要素を理解し、メンバーのタイプを分析しコンフリクトの処理方法と異なるメンバーとのコミュニケーションスキルについて学び、チームワークを通じて業務改善を行う。
現場の業績管理	●業績目標設定と管理方法を学び、部下指導と動機づけについて把握し、部下の不良行動とそれを改善するステップを学ぶ。
リーン生産方式	●カンバン管理、見える化管理、POKAYOKE、TPMなど現場でよく使われている管理方法を身につける。