

異文化マネジメントコミュニケーションPROGRAM



一外国人部下を抱える国内外のマネジャーのために一

組織の多様性が進展する中、海外拠点だけではなく国内組織においても、異文化マネジメントの重要性が増してきています。その中でも特に課題になっているのが「コミュニケーション」の問題です。

当プログラムでは、まず異文化コミュニケーションの基礎である「言語への依存度」を学んだ上で、過去のデータから明らかになった異文化マネジメントの重要項目である「意思決定の方法」「問題解決のスタイル」および、外国人部下が日本人マネジャーに対して改善してほしいトップ項目である「成長を促すフィードバック」について実践的な内容で学びます。

◆研修のねらい◆

外国人部下を育て、100% 活躍を促すことのできるマネジャーの養成

- ①異文化コミュニケーションの基本を理解
 - 言語への依存度
(日本のビジネスコミュニケーションの特徴 ハイコンテキスト/ローコンテキスト)
- ②異文化マネジメントの基本を理解
 - 意志決定の方法
(トップダウン方式/コンセンサス重視の意思決定文化)
 - 問題解決のスタイル
(問題解決にあたる姿勢 直接的/間接的)
- ③異文化マネジメントの重要スキルの体得
 - フィードバック
(部下の成長を促すポジティブ/ネガティブフィードバック)

◆スケジュール (例) ◆

午前		午後	
内容: 「異文化コミュニケーション&マネジメントの基本」		内容: 「異文化マネジメントの重要スキル」	
1.はじめに - 異文化理解の定義、体験、不安の討論と参加者の意見交換		5. 部下にフィードバックを与える (A) フィードバックとは何? (B) 相手の行動に不満なときに上手に伝える (C) ネガティブフィードバックとその与え方 (D) フィードバックの3つのステップ (E) ネガティブフィードバックの練習 (F) 同じ問題行動が繰り返された場合の解決の仕方	
2.言語への依存度 (ハイコンテキスト/ローコンテキスト) - 空気を読めない外国人と、KYを求める日本文化その違いを認識する		6.フィードバックの仕方ケース・スタディー	
3.意思決定の方法 (トップダウン/根回し) - マネジャーの役割と責任はどうあるべきか - 部下のモチベーションを高め、仕事の結果を引き出すには		7.ポジティブフィードバック (A) ポジティブフィードバックの練習 (B) ネガティブとポジティブを一緒にする (C) コミュニケーションを頻繁に	
4.コミュニケーションと問題解決のスタイル (直接的/間接的) - 問題が生じた時、企業及び責任者は問題をどのように解決するのか - 評価される最適解決方法を理解する		8.まとめ	

JAPAN INTERCULTURAL CONSULTING

◆ Rochelle Kopp 監修 ◆



Rochelle Kopp
ロッシェル・カッパ

米国、日本、アジア、南米およびヨーロッパで日系多国籍企業に研修とコンサルティングを提供するジャパン・インターカルチュラル・コンサルティング社の創立者兼社長。コミュニケーションスキル、リーダーシップ、異文化マネジメント、と人事管理を専門とする経営コンサルタント。イェール大学歴史学部、シカゴ大学経営学院卒業。日本語が堪能で、朝日新聞globeをはじめ、日本の出版物に多数のコラムを連載している。『日本企業の社員は、なぜこんなにもモチベーションが低いのか?』（クロスメディア）、『ソフト・マネージメントスキル』（日本経団連）、『反省しないアメリカ人をあつかう方法34』（アルク）、や『新ビジネスミーティングの英語表現』（ジャパントイムズ）をはじめ、著書は多数。



「反省しないアメリカ人をあつかう方法34」
/ (株)アルク

◆JIC X ALC 研修の特徴◆

- ①Facilitative:
レクチャー型では体験できない、実践的な参加型。実例を用いてディスカッション等を行います。
- ②リアル感覚での学び:
異文化ビジネスの現場で起こりがちな課題別/国別に、豊富にケーススタディを用意。
- ③膨大なデータから厳選された情報の提供:
様々な海外ビジネスの現場から抽出された項目を効果的、効率的に学習。

◆実施形態◆

人数
標準：約20-25名

受講対象者
国内外問わず外国人の部下を持つ日本人マネジャーまたは、マネジャー候補

使用言語
日本語/英語

形態
8時間 X 1日~2日の集中研修
※2日間のスケジュールも可能です。別途お問合せください。