

「海外拠点幹部候補の人材プールを計画的に築く」 事例紹介セミナーのご案内

グローバル人材育成のこんな**疑問**のヒントが得られます

- ◆グローバル企業は、グローバルリーダー育成にどれくらい注力しているのか？
- ◆グローバルリーダーは、会社全体でどれくらい必要なのか？
- ◆グローバルリーダーには、どのような資質・能力、経験が求められるのか？人選の基準は？
- ◆グローバルリーダー育成プログラムの内容は、どのようなものがふさわしいのか？
- ◆ローカル人材をグローバルリーダーとして発掘、育成、登用するときのカギ、落とし穴は、どんなことか？
- ◆今後、グローバルリーダーを発掘、育成、登用するには、研修以外にどんなことが必要か？

世界で通用する「グローバルリーダー育成」を目指すプログラムとは？

日本企業の海外拠点幹部には、ローカルの人材と共に現地市場を開拓していく「切り込み型」ビジネスを展開する力が求められています。今回は、各国に根ざしたグローバル事業展開を支える海外拠点幹部候補の人材育成プログラムを、導入事例を通じてご紹介します。ぜひ、この機会にご参加ください。

2012年 2月 24日(金) 13:30~17:00

【会場】 Caspa 銀座 Room10A
東京都中央区銀座5-5-14 GINZA GATES 8F
アクセス: 銀座駅「B5出口」より徒歩1分
有楽町・日比谷駅より徒歩4分

【定員】 10社(20名様)限定(先着順とさせていただきます)
※1社2名様までご参加いただけます

【参加費】 無 料 (恐れ入りますが、お名刺とアンケートは必ずご提出願います)

【内容】

1. 講演「グローバルリーダー育成の最新動向」
株式会社エクセ・パートナーズ 代表取締役 永禮 弘之
グローバルリーダー育成の最新の動向、成功のカギについて、国内外の調査結果・事例をもとにお伝えします
2. 導入事例のご紹介
「海外拠点幹部候補育成の取り組み」
コクヨS&T株式会社 HR開発部長 原田 明紀 氏
プログラムを実際に導入された企業の事例と成果を映像やエピソードを交えてご紹介します

- ※セミナー会場内での写真撮影、録音、録画はご遠慮下さい
3. コミュニケーションタイム
「海外拠点幹部育成の課題」をテーマに参加者同士で交流を図っていただきます
 4. グローバルリーダーシップ養成プログラムのご紹介
 5. 質疑応答、ご意見交換

(17:00終了予定)

お申し込みは
お早めに！

お申し込み締切 2月17日(金)

※定員に達し次第締め切ります

プログラムの概要は、中身をごらんください！



株式会社エルクセ・パートナーズ

～海外事業・海外拠点幹部候補対象～

グローバルリーダーシップ養成プログラムのご紹介

こんな悩みや課題を持つ方に役立ちます！

- 新興国への海外拠点進出・拡大で、まとまった人数の海外拠点幹部および候補者の育成と育成体系化が急務である。
- これまで海外では生産拠点の拡大が中心だったが、最近では本格的に市場開拓に取り組んでいるため、海外拠点で、製造オペレーションだけでなく営業も見られる人材を育成する必要がある。
- 一部の海外勤務要員に頼りきりで、海外で仕事ができる人材が固定化され、多くの社員は海外勤務の経験が足りない。海外拠点が増えたり、ベテランの現任者が引退したりすると、海外拠点のマネジメントに支障が出るかもしれない。
- 玉突き人事で海外経験を積んだベテラン人材を海外拠点のマネジメントに長年据えており、計画的に海外拠点のマネジメントを任せられる人材を育成できていない。
- 語学力の高い人材を海外拠点に配置しているが、現地と本社の“連絡役”に留まっており、現地のマネジメントを任せられる人材が少ない。
- 赴任前研修は実施しているが、現地での業務運営や人材マネジメントでローカルスタッフとの間でトラブルが起きている。

世界で通用するグローバルリーダーに求められる能力・意識とは？

■ 40代中堅に海外拠点のトップを任せするには、どんな人材育成が必要なのでしょう？

生産拠点だけでなく、マーケットを国外に求める日本企業が急増する中で、グローバルに活躍するリーダーの育成が急務となっています。

求められるのは、語学に堪能で多文化コミュニケーションができる人材ではなく、企業がグローバル規模の事業展開を進めるにあたり、海外事業の責任者として、経営視点を持って、「自社の理念や提供価値を、海外の市場・顧客・社員にも伝え、多様な人材を活かして現地で自社の存在意義を高めることができる人材」です。



本プログラムは、英語力や異文化コミュニケーションスキル向上に留まらず、世界で通用する「グローバルリーダー」育成を目指します。

本プログラムの全体像

フェーズ1:
世界で通用するリーダーシップの
基盤を固める

- ① 他者の立場から自社の価値の定義づけと課題形成
- ② 自分を知り、自分を律するセルフ・リーダーシップ強化
- ③ チームマネジメント力の向上
- ④ ダイバーシティ・マインドの強化

フェーズ2:
海外で自社の理念・
提供価値と、
自らの考えを伝える力を高める

- ① グローバル人材マネジメントの考え方の習得
- ② ダイバーシティ体験(海外現地での業務体験など)
- ③ リーダーとしての自己の内省、覚悟の醸成
(プログラムのまとめ)

2月24日の事例紹介セミナーにて 実際の導入事例を交えながらご説明いたします！

本プログラムの特徴

本プログラムは、①世界で通用するリーダーシップの基盤を固める、②海外で自社の理念・提供価値や自身の考えを伝える力を高める、の2つのフェーズで構成されています。参加者は、1～2年をかけ、**集合研修、グループワーク、海外での実地体験**を通じ、自社の経営理念・事業戦略にもとづいた**経営判断力・ビジョン構築力、多様性を活かす組織・人材マネジメント力**を身につけ、自身の職業観・世界観を見つめ直して、**グローバルリーダーとしての覚悟**を固め、世界で通用するリーダーとして今後活躍するための基盤を形づくりま

- 【特徴①】 **国内外の先進事例、国際人材開発機構の調査研究を参考に**組み立てられており、**グローバルリーダーを養成するための実践的なプログラム内容**が盛り込まれています。
- 【特徴②】 座学による知識習得に留まらず、参加者がチームとなって、自社の海外事業および海外拠点の組織運営に関する**実際の課題の討議・調査、現地での体験学習**を行うことも盛り込みます。また、海外事業や会社経営を経験した講師チームが、参加者に対して、具体的なアドバイスをを行います。
- 【特徴③】 海外でも自社の理念や提供価値を伝えられるよう、**自社の経営理念に立脚した判断軸を固め、グローバル展開における自社の提供価値・ビジョンを明らかにする研修・討議・グループワーク**を行います。
- 【特徴④】 海外拠点幹部として現地で遭遇する場面を想定し、社内外の海外拠点経験者の経験を討議テーマやケース演習に盛り込んだり、自社海外拠点の日本人トップやローカルスタッフの実態や考えを教材や研修に反映させたりすることで、参加者にとって**海外事業体験を実感できる**工夫をします。
- 【特徴⑤】 セルフアセスメント、海外でのフィールドワーク、社内外の海外拠点経験者との交流など、日常の業務を離れて多角的に自らを見つめ直す機会を豊富に設け、国内から離れて多様な人材に囲まれる海外拠点で強く求められる**自己の価値観・職業観の確立**を促します。
- 【特徴⑥】 **リーダーシップ開発のプロフェッショナル**が、研修やアセスメントのほか、人選、キックオフなどの事務局支援、幹部への成果報告などを含む、**多彩なプログラム推進支援**を行います。
- 【特徴⑦】 プログラムは、テーマごとに分かれており、すでにグローバルリーダーシップ開発に関する研修を一部導入していたり、強化したい能力に絞り込んで研修を実施したい場合は、プログラムを**カスタマイズして必要な研修のみ**実施することも可能です。

実際の企業事例を紹介します

コクヨS&T株式会社 様

- ・ 創業100年超のこの国内有数の文具メーカーは、グローバル展開へ急速に舵を切っており、「アジア企業」への成長を目指し、10年後には売上高海外比率を現在の数%から30%以上まで引き上げる目標を掲げています。
- ・ ベトナムではすでに独自に生産・販売一貫体制を構築、直近では現地企業の買収によりインド市場へ本格的に進出、中国上海では、内需を狙った工場の新設が計画されています。今後も成長著しい中国・インド・ベトナムといったアジア新興国市場を中心に経営資源を積極投入していく予定で、その様子が2012年1月1日放送の「NHKスペシャル」にも取り上げられました。
- ・ このような新興国への海外拠点進出・拡大で、まとまった人数の海外拠点幹部および候補者の育成と育成体系化が急務でした。今回のセミナーでは、国内事業の経験が長く、ほとんど海外勤務経験のない30代から40代前半の生え抜きの中堅リーダーたちを、グローバル展開の主力となる海外拠点幹部候補として育成した事例を、人材開発部長から、映像やエピソードを交えてお話いただきます。



詳しくは、2月24日の事例紹介セミナーにご参加ください！

株式会社エクセ・パートナーズ 活動のご紹介

弊社は、企業内研修・コンサルティングサービスを通じて「人と組織のリーダーシップ開発」を支援しております。これまで、大企業を中心に執行役員、部長、課長、プロジェクトリーダーなど、トップを支える9000名以上のリーダー層の成長を支援してまいりました。

活動実績

サービス提供実績

- ◆ご支援した企業数(企業内プログラム対象) のべ123社
 - ◆ご支援した企業の業界
自動車／消費財／医療・薬品／情報・通信／機械・機器／サービス／素材・エネルギー
環境・インフラ／食品／金融／小売・流通／住宅・不動産／レジャー・ホテル
 - ◆公開セミナー・講演実績 合計55回
 - ◆企業内プログラム・公開セミナー・講演参加者数 およそ9,600名
 - ◆上記参加者数の階層別内訳
役員・事業部長層 およそ440名／部長層 およそ1,630名
課長・マネジャー層 およそ4,750名／一般 およそ2,780名
- ※2011年9月現在(分社化する以前の実績を含みます)

調査研究

ASTD-インターナショナルジャパン(米国に本部がある、世界最大の人材開発・組織開発の非営利団体の日本支部)で、弊社代表取締役が理事及びリーダーシップ開発委員会の委員長を務めています。

リーダーシップ開発委員会 2010年度研究テーマ

「グローバルでアイデンティティを発揮するために求められるリーダーシップを開発するには？」
-グローバル・リーダーシップ開発への考察と提言-

出版・メディア掲載

著書、雑誌・Web寄稿

- 『マネジャーになってしまったら読む本』ダイヤモンド社
- 『強い会社は社員が偉い』日経BP社
- 『問題発見力と解決力』日経ビジネス人文庫(共著)
- 『グループ経営の実際』日本経済新聞社(共著)
- 『日経ビジネスアソシエ』の「MBA講座」連載
- 『日経ビジネスオンライン』「野々村人事部長の歳時記1～3」「強い会社は社員が偉い」
- 『人材教育』「ASTD2011 International Conference & Expo レポート」リーダーシップ開発は個人の内面と向き合うアプローチへ」
- 『労務行政研究所編「人事担当者が知っておきたい、10の基礎知識。8つの心構え。」』「グローバル化」で求められる人事の役割と考え方」
- 『Web労政時報』連載「ASTD国際会議にみるHRの最新トレンド」 など



公開セミナー・講演

- 日本CHO協会・ASTD日本支部共催セミナー
「グローバルでアイデンティティを発揮するために求められるリーダーシップを開発するためには？」
- 日本能率協会主催 第1回人材育成シンポジウム
「ASTDジャパンリーダーシップ開発委員会活動報告」
- アカデミーヒルズRoppongi BIZ
- 日経ビジネスオンライン リーダーズカレッジ「社員第一の経営で会社を強くする」
- 日経ビジネスオンライン 特別ライブセミナー
「野々村人事部長仕事塾」経営者自らのキャリアを語る」
- SMBCコンサルティング「ビジネススキルマスターコース」
- 東洋経済新報社後援 モチベーション・マネジメント2011 基調講演「ミドルの働き方3.0」
- 産業能率大学 ● 東京商工会議所品川支部 会員セミナー
- 関西生産性本部 労政研究会セミナー など

会社概要

- 社名 株式会社エクセ・パートナーズ
- 代表取締役 永禮 弘之
- 事業内容 「創造」と「変革」のためのリーダーシップ開発に関するコンサルティング、研修サービス
・人材育成及び能力開発のための教育事業
・人事・組織測定及び人材マネジメント・組織開発コンサルティング事業
・経営コンサルティング事業
- お問い合わせ先



〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-10-4 虎ノ門ガーデン213
TEL: 03-6459-0450 FAX: 03-6459-0451
Eメール: global@l-excepartners.co.jp 担当: 長尾

詳細は、弊社ウェブサイトをご覧ください www.l-excepartners.co.jp