

インド異文化理解・マネジメント研修 (6時間コース)

【研修の目的】

本研修では、インドとの協働タスクを進めていく上で異文化摩擦を引き起こしやすい要素に焦点を置き、それぞれの要素におけるインドと日本との価値観の違いを事前に理解した上で、協働タスクをうまく遂行するためにどのように対処すべきかを考えます。また、グローバル・マネジメント・スキルやコミュニケーション・スキルのうち、日本人が特に苦手とするスキルの習得を行います。

【研修目的の詳細】

- インドとの協働タスクを進めていく上で異文化摩擦を引き起こしやすい以下の要素を理解し、対処方法を考える。
 - コミュニケーション・スタイル
 - 組織運営（意思決定方法、報告・連絡・相談などの情報共有方法の違い）
 - 就業慣行（就業観、職務・職能システム、カースト）
 - その他の社会的・文化的違い（品質管理、時間、契約観、対顧客観）
- 特に、日本人が苦手とされる、グローバル・マネジメントおよびコミュニケーション・スキルのうち、以下の項目における向上を図る。

(1) グローバル・マネジメント・スキル	グローバル・コミュニケーション・スキル
① 異文化摩擦対処法（RADAR分析）	① 指示・依頼の方法（背景・目的の説明、「わたし文」、行動・数値による説明、Open-ended questions, アサーティブ・コミュニケーション（DIEC））
② ルールの設定／共通目的の確認	② 会議の進め方
③ コミュニケーション・プランニング	③ フィードバックの手法

インド異文化理解・マネジメント研修 (6時間コース)

コースアウトライン

日時	項目	内容	手法
10:00 - 10:20	コースオリエンテーション	コースオリエンテーション： ・本カリキュラムの目標確認、コースアウトライン ・経験の共有化(インドとの協働タスクで一番困ったこと)	Lecture Ice-break
10:20 - 12:30	1. インド異文化摩擦事例を通して学ぶ、コンフリクトマネジメント	(1) コミュニケーション・スタイルにおける異文化摩擦 キーワード：直積的・間接的、ハイコンテキスト・ローコンテキスト、日本人の英語とインド人の英語のギャップの埋め方(口述文化、文書文化、契約文化 信頼文化、なまり) <u>獲得するグローバル・マネジメント・スキル</u> ① 異文化摩擦対処法 (RADAR分析) ② コミュニケーション・プランニング <u>獲得するグローバル・コミュニケーション・スキル</u> ③ 指示・依頼の方法(背景・目的の説明、形容詞を避け、行動・数値行動で説明、「わたし文」、Open-ended questions, アサーティブ・コミュニケーション (DIEC))	Lecture Exercise Case Study Role-play 事例1 日本人にフラストレーションを感じるインド人エンジニアのセン氏の場合 事例2 出張した意味がない！インドでの輸送事故調査(プラスチックメーカー社員)
1時間	ランチタイム		
13:30 - 16:30		グローバル・コミュニケーション・スキル 続き (2) 組織運営における異文化摩擦 キーワード：M型 vs O型の組織運営、情報共有の考え方の違い、時間軸の違い、報告・連絡・相談の違い (3) 就業慣行における異文化摩擦 キーワード：カスタム、職能システム vs 職務システム、謝る文化と謝らない文化 (4) 品質管理/時間軸/顧客志向・契約の考え方の違いにおける異文化摩擦 結果志向 とプロセス志向 Find one and fix all と Find one and fix one 過去志向 現在志向 顧客志向 (パートナーシップ、オーナーシップ) 契約文化 信頼文化 <u>獲得するグローバル・マネジメント・スキル</u> ① ルールの設定/共通目的の確認 ② 会議の進め方 <u>獲得するグローバル・コミュニケーション・スキル</u> ③ フィードバックの方法	事例3 顧客対応に苦慮するラジャ氏 事例4 インド人スタッフと日本人スタッフとの対立に悩む中川氏
16:30 - 17:00	まとめ	振り返りと今後の方向性 本日の振り返り(reflection)を行う。自分の仕事との関連性を抽出し、今後の方向性についてまとめる。	Reflection Action-Planning Presentation