

公開講座一覧、ならびに開催スケジュール(2021年)



★ ベトナム人管理者の能力を継続的に向上いただきたく、特に各社共通の育成課題について、研修講座を定期開催しております。
 ★ 他にも開催をご希望の講座がございましたら、参加社を集め、企画しますので、ご遠慮なく問い合わせください。

★ HN: Ha Noi
 ★ HCM: Ho Chi Minh

講座名 (各2日間)	講座概要	主要な学習項目	2021												2022	
			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2		
1. 部門方針の策定と展開	会社方針に込められた意図に沿って、自部署のありたい姿を描き、ありたい姿の実現に向けた組織的な施策を打ち立てる	- マネージャの方針策定責任 - 会社方針の理解と方針策定の手順 - 部署への期待とありたい姿の策定 - 部署の本質的課題識別 - 部署方針の策定と方針展開の育図の策定	★ 24&25/03 (HN) ★ 08&09/04 (HCM)													
2. コミュニケーション力強化	互いの意思疎通を高める、話し手の意図を汲み、聞き手の問いに応える会話の仕方を身に着ける	- コミュニケーションの難しさ、大切さ - 読む: 構造的に文章を理解する - 聞く: 話し手の意図を聞く - 話す: 聞き手の問いに応える - 書く: 読み手に期待する行動を伝える	★ 14&15/04 (HN) ★ 22&23/04 (HCM)													
3. 中間管理者(係長・班長)の役割と責任	部下を率いて担当組織の目標を達成する、中間管理者の仕事の仕方を身に着ける	- 中間管理者の役割と責任 - 目標と管理項目 - 日常業務管理の視点 - 仕事の標準化と目で見える管理	★ 06&07/05 (HN) ★ 13&14/05 (HCM)													
4. 5Sインストラクター育成	5Sの要点の再確認とともに、会社の5Sの現状を俯瞰し、5S改善の組織的施策を策定する	- 5Sによる効果効率の高い職場つくり - 5Sの要点 - 組織的な5Sを改善と5S改善計画の立案	★ 20&21/05 (HN) ★ 08&09/06 (HCM)													
5. 変化点管理	問題は変化から生じるとの理解の元、変更時のリスクを避け、変化から問題の予兆を掴む	- 変化を把握し、問題の発生を防ぐ - 変化と変更の識別と理解 - 変化点管理の手順 - 意図せぬ変化と意図した変更への対応	★ 17&18/06 (HN) ★ 24&25/06 (HCM)													
6. 部下指導力の強化	部下の自発的な行動を促す、部下の視点からの指導の仕方を身に着ける	- 部下指導の意義・目的 - 部下の視点から指導する - 指導内容の策定と仕事の教え方 - 意見衝突の解消と指導の仕方の標準化	★ 08&09/07 (HN) ★ 15&16/07 (HCM)													
7. 作業計画の立案とPDCA	計画が作業実施の戦略立案ツールとの理解のもと、仕事の段取りを定量的に行い、論理的にPDCAを回す	- PDCAの目的 - 作業の目的・目標の把握、スコープの策定 - 作業の分解と論理的な整理 - リスクの識別、資源の見積もり - 計画立案とPDCA表による進捗の管理	★ 22&23/07 (HN) ★ 12&13/08 (HCM)													
8. 問題解決、分析力の強化	問題解決のケースを用い、事実に基づく分析と論理的な結論の導き出し方を身に着ける	- よくある分析上の課題 - 現状把握で分析の指針を策定、現状分析で問題発生メカニズムを掴む - 問題の視点から根本原因を見出す - 原因の真因性を検証、対策案を客観評価	★ 19&20/08 (HN) ★ 26&27/08 (HCM)													
9. 仕事の効果効率向上	日々の仕事を見つめ直し、仕事の仕方を変えることで成果を高める改善の基本手法を身に着ける	- 従業員の改善責任 - 作業分析 - 改善テクニック - 仕事の効果効率向上の手順 - 仕事の標準化	★ 09&10/09 (HN) ★ 16&17/09 (HCM)													
10. 建設的な会議の進め方	意見の押し付け合い・選択でなく、各参加者の意志を活かしたアイデアを積み上げる	- 会議の準備と会議の手順 - 議長の役割、メンバーの役割 - 議論の進め方、結論の決め方 - 決議に基づき、各人の役割を定める	21&22/09 (HN) ★ 07&08/10 (HCM) ★													
11. マネージャの役割責任	経営陣の一角を担う組織の経営者として、組織のありたい姿を描き、本質的な課題を識別	- マネージャへの期待 - マネージャの役割と責任とリーダーシップ - 担当組織の本質的課題を識別する - 組織力を育てる仕事の仕方	14&15/10 (HN) ★ 21&22/10 (HCM) ★													
12. 管理者の人材マネジメント	次世代人材の輩出に向けた人材マネジメントの目的に沿い、管理者は日々人材マネジメントサイクルを回し、人材を発掘・育成。	- 次世代人材を生む、人材マネジメントの目的 - 人事制度の概要、人材マネジメントサイクルを回す - 階層別の人材のありたい姿を示す - ありたい姿の実現度を評価 - キャリアパスに沿った昇進	11&12/11 (HN) ★ 18&19/11 (HCM) ★													
13. 従業員の役割責任	会社の一員として事業に参加する従業員の基本的な心構えを身に着ける	- 会社とは? 従業員への期待 - 従業員の役割と責任 - チームで働く、ルールとマナー、オープンコミュニケーション - 働くことの意味	25&26/11 (HN) ★ 09&10/12 (HCM) ★													
14. 人事評価者研修	給与査定ではなく、部下の育成を目的とした人事評価を前提に、期を通じて人事評価のPDCAを回す	- 人事評価の目的 - 人材のありたい姿と人事評価の基礎 - 人事評価のPDCA - P: 目標・期待の部下との共有 - D: 日々の仕事を通じて部下を評価する - C/A: 人事評価とフィードバック面談	16&17/12 (HN) ★ 22&23/12 (HCM) ★													
15. 財務分析と原価管理	後追いの数字集めにとどまらず、企業価値の向上を目指して、会社全体の視点から財務課題を識別する	- 経営管理指標の体系 - 収益性と成長性指標 - 効率性と安定性指標 - 原価管理の基礎 - 原価差異の分析と原価管理の仕組み化	13&14/01 (HN) ★ 20&21/01 (HCM) ★													
16. 人事制度と人材育成体系の作り方	人材育成は、次世代人材の輩出に向けた、戦略的・計画的活動。育成体系を整え、組織的に人材を育成する	- 人材マネジメントの目的と人事制度の概要 - 人材育成の枠組み(OJT-OCT-OffJT) - 階層別定期教育と問題解決型教育 - 育成課題を識別し、育成計画を立案する	17&18/02 (HN) ★ 22&23/02 (HCM) ★													