GLOBAL MANAGEMENT LAB

「グローバル企業力診断」から 次のステージへ

グローバル企業への変革支援サービス

日経BPコンサルティング社と共同開発した「グローバル企業力診断」の結果を踏まえ、
8つのサービスで貴社の目指すグローバル企業への変革をサポートします。

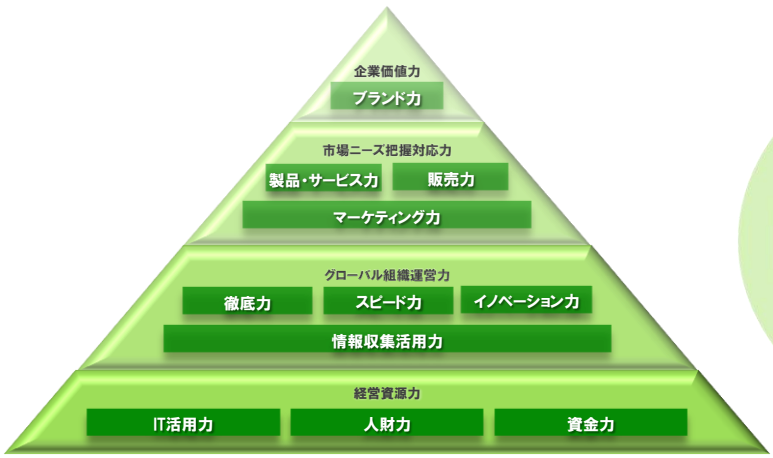
- ■ グローバル事業診断
- ■ グローバル企業価値観共有
- ■ グローバル戦略立案
- ■ グローバル最適経営の組織設計
- ■ グローバル組織風土改革
- ■ グローバル最適な仕事の仕組み設計
- ■ グローバル人事制度設計
- ■ グローバル人財育成

株式会社 グローバルマネジメント研究所
Global Management Laboratory Inc.

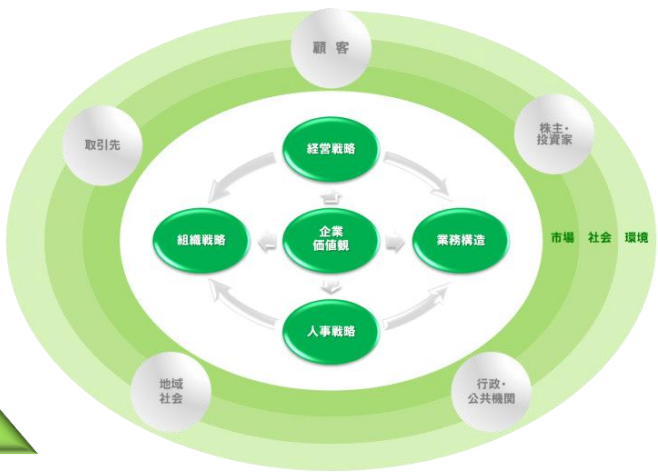
「グローバル企業力診断」の結果から・・・・

課題として抽出されたテーマと分野		支援サービス
グローバル競争力	グローバル最適経営力	
● グローバル組織運営力 ● 販売力 ● マーケティング力	● 6分野全体	➡ グローバル事業診断
● ブランド力 ● 徹底力	● 企業価値観	➡ グローバル企業価値観共有
● 市場ニーズ把握対応力 ● イノベーション力 ● 経営資源力	● 外部リレーション戦略 ● 経営戦略	➡ グローバル戦略立案
● グローバル組織運営力 ● 人財力	● 組織戦略 ● 外部リレーション戦略	➡ グローバル最適経営の組織設計
● 徹底力 ● イノベーション力 ● 情報収集活用力	● 企業価値観	➡ グローバル組織風土改革
● グローバル組織運営力 ● IT活用力	● 業務構造	➡ グローバル最適な仕事の仕組み設計
● グローバル組織運営力 ● 人財力	● 人事戦略	➡ グローバル人事制度設計
● 人財力	● 人事戦略	➡ グローバル人財育成

グローバル競争力モデル



グローバル最適経営力モデル



グローバル企業への
変革支援サービス

■グローバル企業価値観共有

企業として共有すべき価値観とは、企業のフィロソフィーであり、企業目的を遂行していく際に、全ての社員が同じ方向に向かって一致団結して行動をとりうる源となる価値観です。従って、その価値観は、企業の目的を遂行する上で特に重視すべきものであると共に、それを社員個々人の価値観としても充分受け入れられるものでなければなりません。

強いグローバル企業になるためには、世界の全社員が共有すべき価値観を明確にし、それをあらゆる場、あらゆる時を使って徹底的に共有・浸透させる必要があります。

GMLでは、この共有すべき企業価値観を明確にし、世界の全社員に共有・浸透させるお手伝いをします。

■グローバル事業診断

ローカルが強くなければグローバルに強い企業にはなれません。海外に販売、生産、研究開発拠点などを置き、グローバル展開をしているが、計画通り売り上げが伸びない、営業利益が出ない、また人が育っていないといった課題がよく聞かれます。GMLでは、日本人駐在員のみならず海外現法の社員の方、必要があればお客様や取引業者に対してもインタビューやアンケートを実施し、日常的には出てこない海外現地法人の課題を浮き彫りにすることによって、現行のグローバルビジネスの課題を抽出し、競争力のあるグローバル企業になるために必要な改善・改革の提案をします。

■グローバル戦略立案

少子化や国内経済の成熟化により、国内市場の成長が鈍化する一方、世界経済は新興国を中心に大きな成長が期待されています。こうした中、日本企業が次なる成長戦略を打ち出すためには、グローバル化への挑戦は重要な経営テーマであり、自社の競争優位性を明確にし、どの国で、どのように戦っていくか、グローバル経営戦略を明確にし、世界の全社員と共有し、実行していくことが必要です。GMLでは、グローバルな産業や競争ダイナミクスの性質を把握し、その業界で成功するためのグローバル戦略の立案を支援します。

■グローバル最適経営の組織設計

組織構造や会議体、コミュニケーション体系なども、グローバル最適を追及するためには、ある程度グローバルに合わせておく必要があります。

GMLでは、グローバルに各マネジメントポジションの役割・責任・権限を明確にし、組織構造を設計するとともに、会議体・報告体系など様々なコミュニケーションチャネルの確立や、同じ分野の専門家からなるコミュニティをフォーマル・インフォーマルに作ることを支援します。

■グローバル組織風土改革

どんな会社でもその会社が持つ独特な雰囲気があり、その社員が共通して持っている行動様式といったようなものがあります。このような目に見えない環境が組織風土といわれるもので、組織風土はその会社や職場の歴史の中で培われ、組織のDNAとして脈々と人を通じて伝えられていくものです。

グローバル競争の中で生き残るためには、国・地域の違いや変化を受け入れ、チャレンジする組織風土を育てることが重要です。

GMLでは、自立し、個性のある社員（変革の志士）を養成し、その社員が周りに影響を与え、徐々に組織風土を変えていくための仕組みづくりを支援します。

■グローバル最適な仕事の仕組み設計

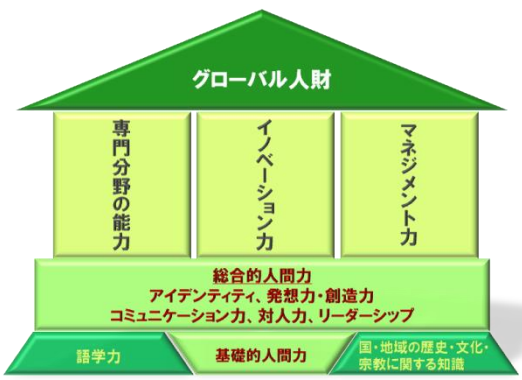
優れたグローバル企業は各拠点の経験知を共有し、国・地域別の局地戦を戦うにもグローバルなナレッジやテクノロジーで戦う仕組みを作っています。また拠点別部分最適を追及するのではなく、事業部別、業務プロセス別にグローバル最適を追及するグローバルチームを作り各拠点の経験値の共有を頻繁に行っています。こうした仕組みがうまく機能するためには、各拠点の業務の基本コンセプトやルール、ガイドラインを定め、拠点をまたいである程度業務の仕組みを合わせることが必要になります。グローバルSCMの導入やグローバル顧客チームの設置などもこうしたグローバルな仕事の仕組みがうまく定義できて初めて機能すると考えます。GMLでは右図のビジネスフレームワークを使い、こうしたグローバル最適を目指した、業務設計を支援します。

仕事の仕組みを構成する7つの要素
ビジネス・フレームワーク

■グローバル人事制度設計

グローバル競争が激化する中、いかにしてグローバルキャリアパスを設計し、それを実現するためのグローバル人財マネジメントの仕組みを構築、実行していくかによって、企業の成功が左右されると言っても過言ではありません。グローバルで成功するためには、採用・育成・配置・評価・処遇・代謝（退社）といった人財マネジメント活動をグローバル共通の理念で実行していくことが必要です。人財マネジメントの仕組みは企業価値観をベースに中長期経営戦略に基づいて設計するのが基本であり、各社のグローバル戦略によって必然的に人事制度は異なります。
GMLでは、貴社がめざすグローバル人財マネジメントの姿と、それを実現するためのアプローチ策定から実行までを支援します。

グローバル人財力モデル



■グローバル人財育成

グローバルな競争に勝つためには、人財の競争優位を確保することが不可欠です。そのためには、日本人を中心とした海外赴任者の育成だけでなく、海外拠点の社員も含め、グローバルな視点に立った人財育成戦略が必要です。
GMLでは、「グローバル人財力モデル」（左図）に基づき、グロール人財育成のための体系づくり支援と以下のような研修プログラムを提供します。

- ●海外赴任前研修
- ●海外現法経営者塾
- ●人間力を高める研修
- ●グローバル・リーダーシップ研修
- ●グローバル人間力・ビジネス基礎研修 など

※弊社のサービスは、お客様のニーズや状況に応じて全てカスタマイズし、ご提供させていただいております。したがって、料金はご提供するサービスの内容が確定した段階で提示させていただきます。