

# 研修ラインナップ・カタログ

パフォーマンスとコストバランスに優れた研修ラインナップのご案内

2009年

株式会社グローディア

## はじめに

---

この度は、(株)グローディアの「研修ラインナップ・カタログ」をご覧ください誠にありがとうございます。

弊社の研修ラインナップの特徴は以下の3点です。

目新しさや奇をてらったものではなく、オーソドックスな研修スタイルの中にオリジナリティと工夫を凝らしています。

経営コンサルタントだからこそやり遂げられるタフなプログラムを主軸にしています。

ヒューマンスキル研修は、対人の専門家であるカウンセラー有資格者が原則として担当します。

研修の効果は一朝一夕に出るものではありません。したがって、長いスパンで貴社の人材育成のサポートを継続させていただきたいと思っております。

何卒、弊社にご用命賜りますよう、よろしくご検討のほど、お願いいたします。

本件に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

【本企画書に関する照会先】

株式会社 グローディア

E-mail: [info@glodea.co.jp](mailto:info@glodea.co.jp)      <http://www.glodea.co.jp>

〒530-0015 大阪市北区中崎西2-2-1 東梅田八千代ビル 9F

06 (6131) 0700    Fax 050 (3488) 3266

管理職登用時点から役員候補者までの研修ラインナップです。この層に対する研修はパッケージをカスタマイズしたオリジナルカリキュラムで実施するケースが大半です。

code	コース名	社内	オープン	最少催行	対象	内容
MG001	経営戦略策定		-	6	将来の経営幹部候補 (部課長以上)	経営幹部への登用を控えた人材に、自社或いは自部門の経営戦略を立案させ、それを役員会等で提言する(採択された場合、責任者となって実施する)
MG002	社内MBA		-	8	将来の経営幹部候補 (課長、係長以上)	経営幹部養成のための社内MBA。経営について体系的に学ぶ機会とする。
MG003	アセスメント			5	管理職登用前、または部長登用前	職務では判定しにくい客観性や論理性などを研修中のディスカッションなどで測定し、管理職や上級管理職への登用の際の基礎資料とする。
MG004	人事評価者研修		-	6	評価者となる者	人事評価の基本から目標管理制度の定着まで、各社の制度に即してカスタマイズ研修を行う。

対人能力を向上させるためのトレーニングです。講師は対人のスペシャリストであるカウンセラー資格を有する者が原則として担当します。

code	コース名	社内	オープン	最少 催行	対象	内容
HS001	リーダーシップ開発		-	8	新任課長クラス	一対多のリーダーシップ開発。複数の部下を持つクラスを対象とする。多様なリーダーシップのスタイルがあることをケース事例、ロールプレイ、映画のシーン等から理解させる。 (一泊二日合宿研修)
HS002	状況適応リーダーシップ			8	管理職登用前、または新任課長	一対一のリーダーシップ開発。はじめて部下を持つクラスを対象とする。本研修では、部下の能力開発状況に応じて最適なリーダースタイルを選択することを学習する。
HS003	積極的傾聴法			8	管理職登用前、または新任課長	押し付けるのではなく、相手のやる気を引き出す「聴く」スタイルへの変革を促す。
HS004	プロカウンセラーのコミュニケーション術			8	管理職登用前、または新任課長	コミュニケーション上の様々なコツをプロのカウンセラーがロールプレイを用いて伝える。

キャリアカウンセラーによるキャリアデザイン研修です。組織の中でどのような展望を描き、どのようなキャリア積むのか、そのためにはどのような能力開発が必要かを主体的に考える契機とします。

code	コース名	社内	オープン	最少 催行	対象	内容
CD001	キャリアデザイン			6	30代前半～ 30代半ば	中堅層以上（主任や係長クラス）を対象にしたキャリアデザイン研修。人生の節目で自身のキャリアについて考える機会を与え、長期での能力開発について考えさせる。
CD002	シナリオプランニングを用いたキャリアデザイン			6	20代後半～ 30代前半	若手層を対象としたキャリアデザイン研修。現在のキャリアの延長線ではなく、理想の未来とそこに至るシナリオから望ましいキャリアを描くトレーニングを行う
CD003	女性のためのキャリアデザイン			4	20代後半～ 30代前半	出産や育児、配偶者の転勤など、女性ならではの障壁を前向きにとらえ、自己の発達に結びつけるためのトレーニングを行う。
CD004	セカンドライフセミナー			4	50歳以上	定年などで第一線の職業生活から離れたあと、どのような生活設計が必要なのかを現役のうちに見つめる機会とする。
CD005	ファイナンシャルプランニングセミナー			4	全年齢層	ファイナンシャルプランナー有資格者が貯蓄、生命保険、損害保険、年金、住宅ローン、退職金など生涯にわたるマネープランやライフプランなどの設計を支援する。

知識ではなく、ものごとの捉え方、整理の仕方、論理の組み立てや課題解決について学びます。  
精神論ではなく、確立された様々な手法を使いこなす訓練をします。

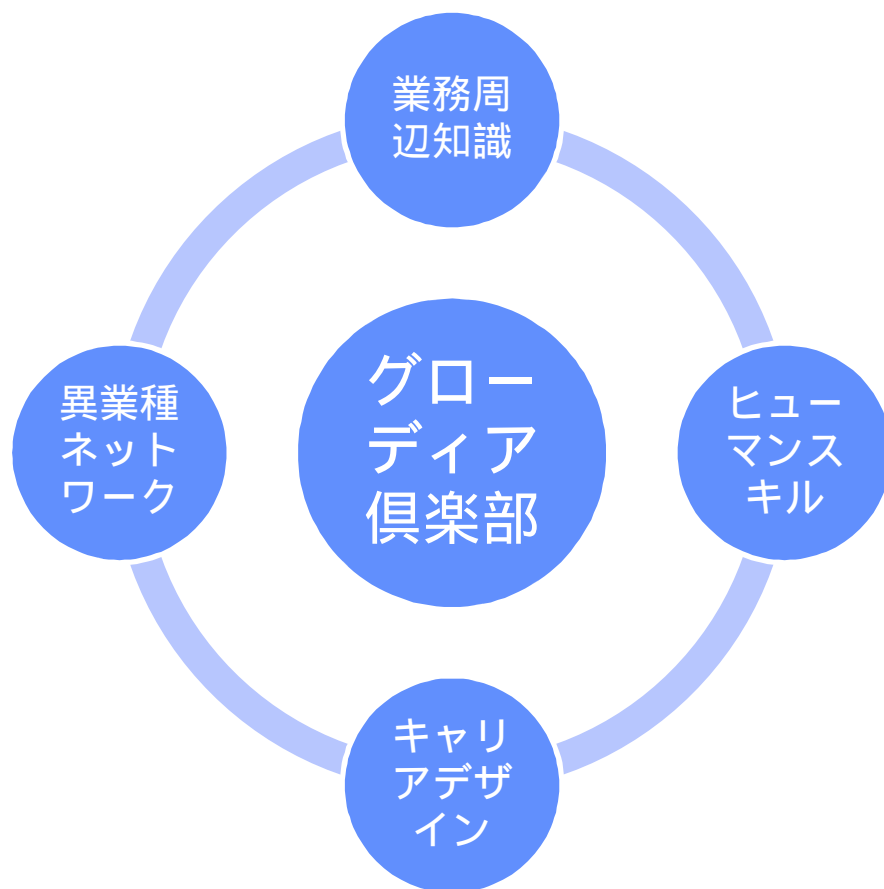
code	コース名	社内	オープン	最少 催行	対象	内容
PS001	K T 法			6	20代後半 ~ 30代	ケプナートリゴ法 ( K T 法 ) を用いた課題解決手法のマスターを目指す。
PS002	K J 法			6	20代	川喜田二郎氏が考案した定番の分析手法 ( K J 法 ) を用いて状況分析、論理思考について学ぶ。
PS003	クリエイティブシンキング法 (ブレインストーミング)			8	20代	ブレインストーミングを用いた創造的アイデア発想法を学ぶ。
PS004	クリティカルシンキング			8	20代後半 ~ 30代	M B A 流のクリティカルシンキングを実践し、論理的思考を訓練する。
PS005	業務改善技法 ( Q C 手法含む )			6	20代	業務の中に潜むムリ・ムダ・ムラを省くため、Q C 手法の基本を用いて改善について学ぶ

ビジネスパーソンとして知っておくべき業務周辺知識や、自己業務の体系的学習のお手伝いをします。

code	コース名	社内	オープン	最少催行	対象	内容
TS001	業務マニュアル作成			4	20代の一般事務職	業務マニュアル作成の基本と業務改善の基礎を学ぶ
TS002	基礎から学ぶ会計・財務			4	20代後半～30代	基礎からはじめ、MBAの授業で学習するレベルまでを学ぶ
TS003	基礎から学ぶマーケティング			4	20代後半～30代	基礎からはじめ、MBAの授業で学習するレベルまでを学ぶ
TS004	基礎から学ぶ生産管理			4	20代後半～30代	基礎からはじめ、MBAの授業で学習するレベルまでを学ぶ
TS005	基礎から学ぶ経営管理			4	20代後半～30代	基礎からはじめ、MBAの授業で学習するレベルまでを学ぶ
TS006	基礎から学ぶ情報システム戦略			4	20代後半～30代	基礎からはじめ、MBAの授業で学習するレベルまでを学ぶ
TS007	基礎から学ぶ経営法務			4	20代後半～30代	基礎からはじめ、MBAの授業で学習するレベルまでを学ぶ
TS008	基礎から学ぶ経営戦略			4	20代後半～30代	基礎からはじめ、MBAの授業で学習するレベルまでを学ぶ

弊社で実施する年9回のオープンセミナー（ヒューマンスキル2回、業務周辺知識4回、キャリアデザイン研修2回、年末交流会1回）と、異業種交流会にご自由にご参加いただける月額会員制の「**グローディア倶楽部**」をご用意いたしました。オープンセミナーは各コースの「オープン欄」に または のあるコースのうちから実施する予定です実施。

教育担当者様の研修企画の負担を軽減する上、異業種交流の場としてもご利用いただけます。



1セミナーの 当たり参加枠	月額（定額）
5名	10万円
10名	17万円
15名	20万円

「グローディア倶楽部」にご入会いただくと、スカイプを利用したテレビ電話による経営相談サービスがご利用いただけます。