

階層別研修設計カルテ

貴社のためのオリジナル階層別研修を設計するにあたって、必要な情報をお伺いいたします。

各項目にご記入いただき、インソースの営業にご提示いただければ、スムーズなご提案が可能になります。

①組織名		②社員数		③教育予算		
④貴社の経営課題(および貴社の経営トップの問題意識)		⑤研修企画の悩み				
階層	求められる役割・期待		役職名	年次目安	人数	教育重視度 ◎○△※
(役職目安)	一般的な役割・期待	貴社における期待				
上級管理職 (部長級)	組織をデザインし、業務拡大を実現する		(例) 会社の方針に沿った形で長期的な視点で人材育成ができる			
	組織の成長戦略とリスク管理をバランスさせて組織をつくり成果を上げる					
	P D C A を超える大きな枠組みで考え、既存の業務を超えた新しい価値を創造する					
中級管理職 (課長級)	組織の P D C A を回す中核者					
	トップ、経営陣の方針を汲み取り、自部署でそれを実現させる					
	組織のミッションを受けて、適切な目標設定を達成するために計画を実行する					
	顧客満足、組織ビジョンにつながる「変革」を実行する					
新任管理職 (係長級)	チームをまとめ、部下一人ひとりを育成しつつ、自らもプレイヤーとして高い成果を上げる					
	チーム内の業務改善(業務効率化など)をする					
	チーム内の適切なマネジメントを行う					
	チーム内でのリーダーシップを発揮する					
中堅社員 (現場リーダー)	当事者意識をもって圧倒的なパフォーマンスを発揮・管理職と現場リーダーの潤滑油として成果に貢献する					
	部署内の課題の抽出・解決策の提示、実行する					
	リーダーシップを発揮して、部署内やチームメンバーを主導する					
	上司の補佐、フォローをする					
	部署内・外で円滑なコミュニケーションが行える					
	後輩指導を行う					
新入社員	社会人の基本・仕事の仕方をいち早く身に着ける					
	8大スキルの習得 ・ビジネスマインド ・対人スキル ・ビジネスマナー ・伝えるスキル ・仕事の進め方 ・考えるスキル ・文書のスキル ・パソコンスキル					

※◎: 今後力を入れたい階層 ○: 特に強化階層ではないが現在研修を実施しており、今後も継続する階層 △: 特に教育で強化する予定のない階層