

# トータル人材教育サービスのご案内

## SERVICE GUIDE



それぞれの企業や組織が抱える問題を  
「個人」「組織」「経営」のあらゆる角度から  
最適な方法で解決に導きます。

グランディール オリジナルメニュー

JADA協会 **SBT**

**SBT**(Super Brain Training)

SBTとは、大脳生理学と心理学に基づき考案、確立した“成功のためのプログラム”で、これまでにない画期的な脳のトレーニングです。



### 人事評価制度

人事評価制度の仕組みで、社員育成をも可能に。それによる組織のエンゲージメント活性化。労働生産性向上により、企業の目標達成・業績向上を実現。



### 戦略社長塾

経営を差別化する前に、社長の学習方法を差別化が必要です。ランチェスター経営を基にした社長の戦略実行を高めるために最適なプログラムです。

## profile

株式会社グランディール 代表取締役社長  
JADA協会認定SBT 1級コーチ

**山花 聡**

1977年岡山市生まれ。大学卒業後、20代で起業。エステ業界でコンサルティングや教育、物流、エステサロンとワンストップで事業展開。個人としては、中小企業の社長向け「社長塾」の開催や、人事制度のコンサルティングを行う。実業家、起業家、人材教育家としてマルチに活動。



【夢を実現したい人のためのメールマガジン】  
山花聡の☆夢実現思考☆  
<https://resast.jp/subscribe/105076>



【未来を創るオンラインサロン】 白いノート  
●夢を叶えたい人 ●夢を語りたい人 ●夢を見つけたい人



【YouTubeチャンネル】 山花聡 夢実現チャンネル



トータル人材教育サービスについての  
ご質問や、ご相談はお気軽に。

**TEL.086-238-0505**



# SBT

SBT (Super Brain Training)

思考をコントロールする脳の仕組みを知り  
結果に結びつけるためのメンタリティーを獲得。

## サービスの概要

### 脳が思考をコントロール

SBTは脳生理学と心理学に基づいて確立された『脳から心を鍛える』メンタルトレーニングです。人間の脳は天才も一般人も、同じ仕組みで機能しています。しかし、現実には人によって能力や結果に大きな差が生まれてしまいます。この差を生んでいる原因は思考（脳が何を考え、どう思うか）の差であり、この思考をコントロールする方法を身に付ければ、誰でも驚異的なメンタリティーを手にすることができるのです。

### 発揮能力だけでなく保有能力も高める

ビジネスに限らずスポーツや受験などで結果を出せないパターンは2つしかありません。

- ①能力はあるのに大事な場面で力を出せない=発揮能力の不足
- ②元々の能力が足りない為に結果が出せない=保有能力の不足

一般的なメンタルトレーニングは「①発揮能力」を高めることに注力してしまいがちです。そのため、保有能力の高い人が大事な場面でその能力を発揮できない場合には非常に効果的ですが、多くの人にとっては「②保有能力」を高めることがより重要です。SBTでは発揮能力と保有能力をバランス良く高める事ができます。

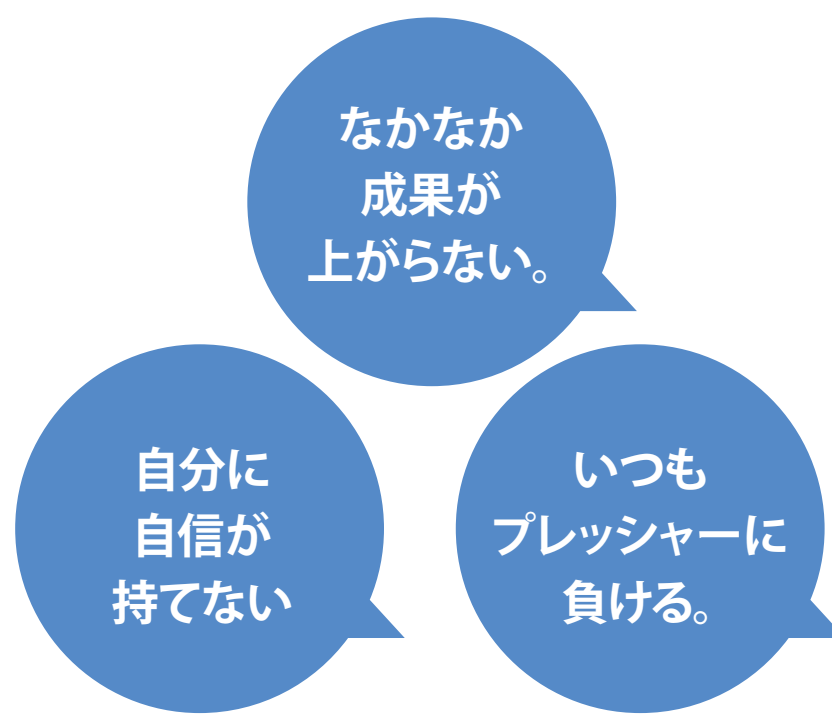
### 自立成長型の人財育成

メンタルトレーニングの問題点として「トレーナーへの依存」という弊害があります。トレーナーが過度に問題に対するケーススタディを行うことで自身の気づきの感度が低下してしまい、問題発見能力と解決能力をトレーナーに依存するようになるというものです。

そして、これはビジネスや教育の世界でも同じことが言えるのです。問題発見能力や解決能力を企業がコンサルタントに依存し、または子供が教師に依存すると瞬間的にはプラスになるのですが、長期的に見れば自立する能力が失われ、大きな問題となります。

そのため、SBTでは現状の問題点に自ら「気づき」、自己変革できる『自立成長型の人財』へと導いていきます。SBTの指導者をメンタルトレーナーではなく、自立を促すSBT「コーチ」と呼んでいるのもそのためです。

## こんな方におすすめです！



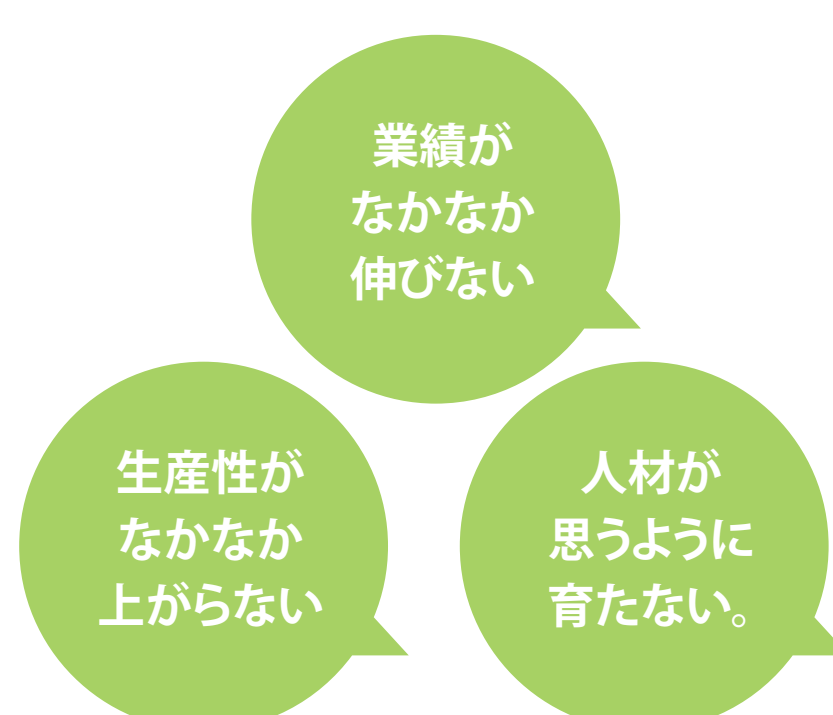
# 人事評価制度

人事評価制度の仕組みで、社員育成も可能に。  
それによる組織のエンゲージメント活性化が実現。

## サービスの概要

全国3000社以上の実績に裏打ちされた人事評価制度の構築・運用のノウハウで、貴社の人事評価制度運用をワンストップで実現。「ゼットイ!評価®」の人事評価制度は、あらゆる業種ごとの人事評価制度構築に対応しています。運用開始後も、厳しい認定試験をクリアした「評価マイスター」が社内にて在籍しており、お客様ごとの悩みや問題をきめ細かくサポート。さらに、人事評価クラウド「コンピテンシークラウド®」で大量で複雑な人事評価データを一元管理。人事部がない会社や人事専任の担当者がいない会社でも確実な運用が可能です。

## こんな悩みを持っていませんか？



### ゼットイ!評価® とよくある評価制度との違い

	ゼットイ!評価®	きのうの人事評価
1   目的	人財育成も兼ねた評価	査定のためだけの評価
2   評価期間	四半期評価、半期（6ヶ月）査定	半期（6ヶ月）評価、1年査定
3   目標設定方法（1）	成果を出すために具体的な行動目標を自己設定する	職種職位ごとに会社が定めた抽象的な目標を付与する
4   目標設定方法（2）	成果目標は会社側が項目・ウェイト・尺度までを細かく設定する	自分で数値目標を設定、事後報告
5   評価結果	差がつく (出来る人/出来ない人が可視化される)	ほとんど差がつかない
6   評価尺度	4段階 (中間点がないので評価が明確になる)	5段階 (中間点の3が多くなり、評価が不明確になる)
7   評価項目数	しぼる (少なくすることで優先度を明確にし、日々意識できるようにする)	多い (個人が日々意識できる範囲を超えてしまい、実践されにくくなる)
8   評価方法	絶対評価	相対評価
9   査定方法	マイナス査定を含む 最低10段階の評価ランク	マイナス査定のない 5段階の評価ランク
10   社員への想い	社員を大切に評価制度	成果評価のみで社員を使い捨て、大切にしていない

### ゼットイ!評価® の期待効果

人事評価制度は、これらの効果をもたらす企業戦略の根幹です。私たちは、人事評価制度の適切な運用をご提供させていただくことで、これらの効果の実現をお約束します。

### エンゲージメント向上（自発的貢献意欲の向上）

- ①業績向上 ②労働生産性向上 ③マネジメント力向上（管理職育成）
- ④優秀人材獲得 ⑤離職率低下 ⑥企業防衛

# 戦略社長塾

ランチェスター経営を基にした  
社長の戦略実行を高めるために最適なプログラム。

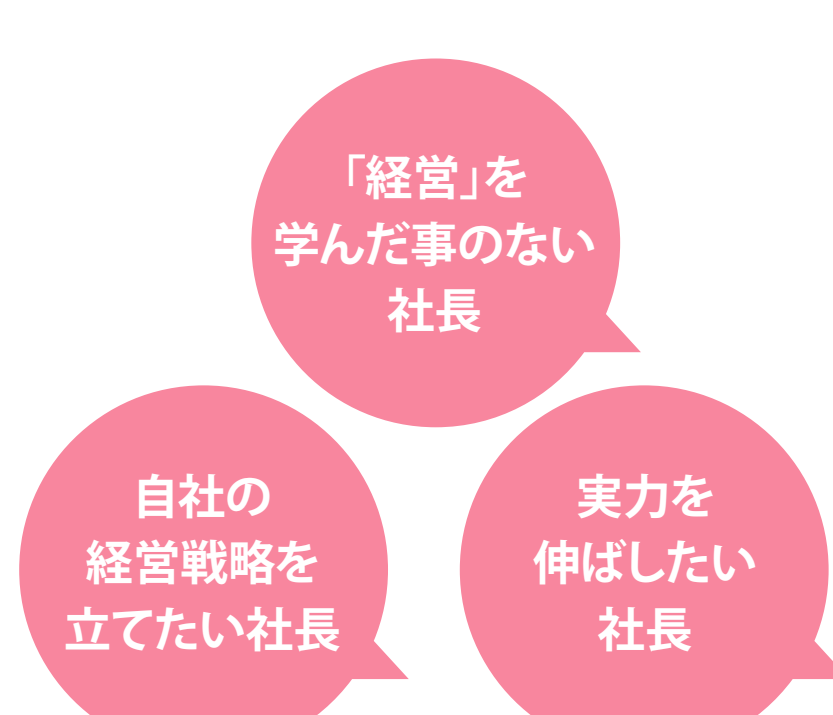
## サービスの概要

『従業員数30人以下の会社の業績の98%は社長1人の戦略実力で決まります。』

世の中にある経営セミナーや経営に関する本は大企業の事例をもとにしてのものが多く、従業員30名以下に特化しているものはほとんどありません。山花自身も経営の勉強をしたのは、会社を設立してから5年後でした。それも顧問会計士の先生から声をかけてもらうきっかけがあったからです。

この戦略社長塾は、そういった経営の基本を勉強した事が無いという従業員30人以下の社長のきっかけになればと思い始めました。

## こんな方におすすめです！



## 戦略社長塾の内容

### 第1コース【社長の差別化学習法】2回開催

- 第1章 経営システムと経営の基本原則
- 第2章 社長の差別化学習法

### 第2コース【戦略社長】4回開催

- 第1章 現状分析と経営の構成要因
- 第2章 利益性の原則と市場占有率
- 第3章 戦略と戦術
- 第4章 経営の全体図と、社長の実力向上

### 第3コース【社長の実力を高める】2回開催

- 第1章 実行力の基本原則
- 第2章 仕事の質の高め方
- 第3章 仕事時間の増やし方
- 第4章 積極的な心構えを持つ

### 第4コース【早解りランチェスター法則】2回開催

- 第1章 経営の構成要因とランチェスター法則
- 第2章 強者の経営戦略
- 第3章 弱者の経営戦略

### 第5コース【社長の簿記・会計】1回開催

計11回開催  
期間は約3ヶ月（週1回で11週）  
1回2時間