

アクティブ研修ガイドブック



良い人間づくりこそ
アクティブ研修が
目指す教育です！



「良い人間をつくり、できる人間を育てます！」

Active

有限会社アクティブ経営研究所

目次

理念	P. 2
講師プロフィール	P. 3
研修プログラム	
経営者向け	
経営者の意識改革と経営実務	P. 5
中小企業の経営体質の変革を図る	P. 6
元気な会社になるための取締役の育て方	P. 7
独立起業するための心得と成功実務	P. 8
経営幹部向け	
社長を支える右腕幹部の役割と経営実務	P. 10
管理者向け	
社長方針を徹底させるのは管理職の仕事だ！	P. 12
上級管理者の役割と経営実務	P. 13
新任管理者 これがあなたの仕事だ！	P. 14
管理者が変われば組織が変わる	P. 15
営業管理者の役割と実務	P. 16
部下を伸ばす管理者・部下をつぶす管理者	P. 17
部下を厳しく使いきる叱り方・誉め方の極意	P. 18
部下がメキメキ伸びる育て方・教え方	P. 19
問題社員はこう指導せよ！	P. 20
今どきの若手社員はこうすれば育つ	P. 21
目標管理を上手く機能させるための面接強化	P. 22
知らないではすまされない財務諸表のチェックポイント	P. 23
係長・主任向け	
できる店長の役割と実務	P. 25
強い現場を作るのは係長・主任の仕事だ！	P. 26
中堅社員向け	
営業マン戦力強化法	P. 28
営業パーソンの自己革新と営業スキルアップ	P. 29
中堅リ - ダ - のための自己革新	P. 30
初級 中堅社員のための「リーダーを目指して仕事にどう取組むか？」	P. 31
新入社員向け	
新入社員のためのマナーと仕事の基礎	P. 33
シリーズ研修	
実力管理者に求められる部門変革の進め方 3回シリーズ	P. 35
夜間シリーズ研修	
管理職のためのやる気としつけの部下指導 10回シリーズ	P. 37
概算価格	P. 38

理 念

指導理念

「元気な中堅・中小企業に変身するお手伝いをする」

その企業の強い・得意な所を伸ばし、効率的経営を
目指し利益のでる仕組みを作る。

社員には最高の満足を、お客様には最大の信頼を得る企業を目指す。
お客様から強く支持される企業になり、経営者・社員が物心ともに豊になる。

人生の目的

私が毎日進歩し、潜在能力を開発し、明るく楽しく生き活きと生きることで、
自他共に幸福をめざし、ひいては世の中に貢献すること。
私は一灯をともしコンサルタントになり、自己実現すること

私の信条

私は力と勇気と信念とを持って堂々と生きる

私は長所をより伸ばす人生を生きる

今いまと、今という間に今でなく、今という間に今を過ぎゆく・・・ただ今を生きる

私の役割

経営コンサルタントのプロとして、実践力、指導力、説得力を持ち、企業の
良き支援者になること

講演・セミナー研修を通じて、肯定的・前向き・積極的な心構えをつくり、
人生を生き活きと生きる良き支援者になること

人間学(中村天風師・芳村思風師)を学び、世の中に役立つ本を書くこと

私の日常の心がけ

いつも感謝と喜びに満ちた「良い言葉」「良い行い」を心がける

人と会う時には、明るく朗らかに生き活きと！

真の勉強は体験なり。積極的な行動人間になる

今日やるべき事は今日やる、明日に伸ばすな！

習慣は第二の天性。常に良い習慣をつける

講師プロフィール



鑄方貞了先生
(いかたていりょう)

職歴

- 1974年 関西大学法学部卒業 同年 タイガー魔法瓶(株)入社
特許、技術契約、営業、製造、商品企画、人事、経理、子会社管理を担当する。
- 1990年 繊維商社の役員として、営業部門・工場部門(工場長兼任)・総務部門を担当する
- 1995年 アクティブ経営研究所を設立
人材開発コンサルタント・経営コンサルタントとして独立し、現在に至る
- 1997年 通産大臣許可社団法人 日本経営士会正会員(第4125号)
- 2004年 社団法人 全能連認定マスター・マネジメント・コンサルタント(J-MCMC16002)
- 2004年 社団法人 日本経営士会理事
- 2006年 社団法人 日本経営士会常任理事

業務内容

経営理念・経営計画・経営戦略の立案、新規事業、マーケティング、販売促進の企画、人事労務、能力開発・採用・組織活性化、公開セミナー、講演、階層別研修(幹部・管理者・中堅等)職種別研修(営業・経理・総務等)など。

セミナー業界で管理職研修NO.1講師と評価され、年間で100回以上の研修・セミナー・講演を行っている。研修・セミナーにおいては、特に「心構えによって行動が変わり、人生まで変わる」を持論にしており、実習とディスカッションを織り交ぜて双方向の参加型研修により、「気づき」を促し「やる気」を起こさせる手法は高い評価を得ている。「元気な中堅・中小企業に変身するお手伝いをする」ことをモットーに指導している。

現在は、通常5年～10年かかる2代目社長を1年で立派な経営者に育成する取り組みを行われている。社長になり代わり、「後継経営者としての自覚」から「社長の仕事」「社長の心得」にいたるまで、会社の課題を洗い出し、2代目が創業社長の考えや会社の現状を確認しながら、経営者として人間力・マネジメント力を高めていく。「常に自分の頭で考え、決断できる人間」2代目を輩出している。

主なセミナー・研修

テーマ	対象	日数
・中小企業の経営体質の変革を図る	経営者	1日
・経営者セミナー「起業独立するために」	経営者	1日
・自己革新できればあなたの人生が変わる	管理者	2日
・社長を補佐する右腕幹部の役割と経営実務	管理者	1日
・社長方針を徹底推進する部課長の方針管理の進め方	管理者	1日
・いかに社員のやる気を引き出すか	経営者・管理者	1日
・やる気が10倍になる目標・仕事の与え方	管理者	1日
・部下を伸ばす管理者・部下をつぶす管理者	管理者	1日
・部下の叱り方セミナー	管理者	1日
・本気で部下を叱りなさい	管理者	1日
・部下をガツンと叱れない管理者は失格だ!	管理者	1日
・叱るべきときに厳しく叱れる上司に変身せよ	管理者	1日
・部下を厳しく叱れない管理者は失格だ!	管理者	1日
・問題社員はこう指導せよ!	管理者	1日
・あなたの人生はあなたが社長だ!	管理者	1日
・管理職これがあなたの仕事です	管理者	1日、2日
・今時の若手社員はこうすれば育つ!	管理者	1日

主なお客様

自動車ディーラー、通信事業会社、金属機械商社、建築資材商社、文具商社、家電販売店、ガス器具販売店、コンピューターソフト会社、特許事務所、印刷機材商社、変圧器メーカー、健康食品メーカー、医薬品総合商社、生活関連用品商社、物流会社、家庭雑貨メーカー、総合エレベーターメーカー、環境保全設備機器販売会社、繊維商社、食品メーカー、食品商社、人材派遣会社、郵政省、簡易保険局、大学、経営者協会、商工会議所、商工会、工業協会、労働組合、商工組合など

著書

『社長に好かれるリーダーになれ!』(同友館)



経営者向け



経営者の意識改革と経営実務

中小企業の経営体質の変革を図る

元気な会社になるための取締役の育て方

独立起業するための心得と成功実務

経営者の意識改革と経営実務

研修のねらいと進め方

1. 経営者とは何をする人かが鮮明になる。
2. マネジメントの考え方と取り方がわかるので、要領よくポイントを押さえた仕事の進め方を学ぶ。
3. 経営者としての自分の成長課題が明確に浮き彫りになる。
4. 部下を動かす、戦略の立て方・指導の仕方などを学ぶ。

経営者としての役割と責任、経営理念や経営方針の大切さ、社員をやる気にさせる方法等の具体策を、基礎からご指導します。徹底的な自己分析やグループ討議を通じて、経営者としての自覚の見直しや、社員との意識の違いに気づいてもらいます。

プログラム

オリエンテーション

研修の目的、内容、進め方
「青春」・・・サミュエル・ウルマン

1 あなたの人生はあなたが社長だ！

- (1) 人生における二者択一
- (2) あなたが今持っている商品(6つ)
- (3) あなたの中に眠っている巨人
(潜在能力の開発)
- (4) 人生は1回きり、心構えを肯定的に前向きに積極的に変えよう
- (5) 人生の6分野に目標を持とう！

2 あなた自身を知ろう

個人ワ-ク

- (1) まず自分を知ることから始めよう
- (2) 交流分析とは
- (3) 交流分析による自己分析

3 経営者としての意識変革

個人ワ-ク

- (1) 経営者と従業員の違いを自覚する
- (2) 創業・独立する自分の夢・
目標・志・情熱を明確にすること
- (3) 経営理念・経営方針の大切さ
- (4) 資金繰りと人材育成に力を入れよ
- (5) 即断即決が成功への条件

4 事業計画を立てる

- (1) 独立までの流れ
- (2) 独立に向けたチェックポイント
- (3) 事業計画の全体を立案する
(事業のラフスケッチを作成する)

- (4) 事業計画書を作成する
- (5) 収支の予測を立てる

1 日目の研修のおさらい

- (6) 財務会計と管理会計
(特に利益計画)を理解する
- (7) 資金繰りを理解する
- (8) 決算書を理解する

5 人材を育成する

- (1) いかに「やる気」にさせるかが、
業績向上のカギである
- (2) 社員が社長に話をしたくなる
環境をつくれ
- (3) 社長が誉めると抜群の効果がある。
おおいに誉めよう！
- (4) 社員をやる気にさせるには責任を持たせる
- (5) 社員の評価を公平にする
- (6) 給与・賞与の査定は基準を決めて公開する

6 企業法務について

- (1) 営業活動に伴う危機管理
- (2) 危ない会社の見分け方

7 自分を磨く

- (1) リ-ダ-の役割と要件を自覚しよう
- (2) 部下はいつもあなたを見ている

8 まとめ 感動いっぱい

中小企業の経営体質の 変革を図る

研修のねらいと進め方

1. 企業革新を図る構想力を持った、経営者としての役割が明確になる。
2. 風土・体質改革のメカニズムを理解し、部下のやる気を引き出す手法を習得する。
3. 幹部・管理者に仕事の役割を認識させるようになる。
4. 経営の基本を学び、強い人材の作り方を学ぶ。

経営者としての考え方を明確にして、変革に重要な社員を再教育し、利益の得る体制づくりとは何かを、ご指導します。最後に、自己革新ノートを作成し、今後の課題と取り組み方法も詳しくご指導します。

プログラム

1 社長！あなた自身の管理ができていますか

- (1) まず自分を管理しよう
- (2) 利益を上げる体質にせよ
- (3) 感性を磨こう、そして意識を高めよう

2 社員が喜んで働く風土・環境に変えよう

- (1) 環境によって人間の行動は変化する
- (2) 良い会社とは 社員が朝起きて「さー！今日もがんばるぞ！」と思える会社
- (3) 具体的には
部下のやる気を引き出す
会社が楽しくなるように演出する
仕事が楽しくなるように演出する
成果を絶対評価で認める
誉めて育てる
自ら考える人材を育てる
自己啓発させる

3 社員に夢を与えていますか（ビジョンを掲げよ！）

- (1) トップは常に「こういう会社になりたい」というビジョンを語れ
- (2) 会社の知名度をあげよ
- (3) 後継者を育てよ

4 幹部・管理者に仕事の役割を再認識させよう

- (1) 幹部の仕事の第一は、「社長の夢や思想を理解しその心を部下に伝えること」
- (2) 目標設定、計画、組織、管理・チェック
- (3) 人間関係、やる気（モチベーション）、部下の指導育成、上司の補佐
- (4) 幹部・管理者としての意識をもっと高くさせよ

- (5) 仕事は明確に指示命令し、必ず報告させよ
- (6) リーダーシップを持たせよ
- (7) 問題解決能力を養わせよ
- (8) 幹部・管理者の仕事は「上司の期待に応えて成果をあげること」を徹底させよ
- (9) アクティブリスニングを身につけさせよ
- (10) アイ・メッセ-ジを身につけさせよ

5 経営の基本を教えよう

- (1) ビジネスは勝負だ
- (2) 利益がなければやっていけない
- (3) お客様を大切にしろ
- (4) 変化にどう対応するか
- (5) 社員の幸福

6 強い人材を作ろう

- (1) 礼儀、躰を徹底させ習慣化させよう
- (2) 聞く、話す、読む、書く、数字に強くなるよう
- (3) 社員の意識を高めよう
- (4) 社員のことをもっと良く知ろう
部下を知るための実践シート
- (5) 心構えを前向きで積極的な姿勢にさせよう
見方、行動、習慣、運、人生
- (6) やる気を高める手を打とう
やる気はどこから来るのか
(マルチナ=ヒンギス)
誉める・叱る・教育する
部下の長所を伸ばせ
やればやっただけの処遇をせよ
- (7) 「やる！」と決めたことはやり抜く習慣を付けさせよう
- (8) クレ-ムは自分と会社が成長するチャンス

7 自己革新シ-トの作成

8 まとめ

元気な会社になるための 取締役の育て方

研修のねらいと進め方

1. 取締役の意識改革・行動革新が企業を変える具体的な手法を習得する。
2. 取締役に求められる役割、課題への取り組み方、心構えなどの育て方を習得する。

プログラム

1 社長の応援団になるためのコツ

- (1) 取締役として一番大切な役割は何か？
- (2) 具体的な8つの役割と3つの力
- (3) 欠点や短所も含めて社長に惚れ込むこと

2 部下の力がびっくりするほど伸びるコツ

- (1) 経済人として成功する心構えを教える
- (2) なぜ「仕事をするのか」を教える
- (3) やる気の元は「欲」であり、それを肯定してより成長する自分を作らせる
- (4) 部下の長所を知り、それを徹底的に伸ばそう！

独立・起業するための 心得と成功実務

研修のねらいと進め方

1. 経営者としての役割を理解する。
2. 創業の理念や志を明確にし、事業計画を立てる。
3. 資金計画から会社設立までを指導する。

独立、起業するための基本心構えを指導し、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただきます。

プログラム

オリエンテーション

研修の目的、内容、進め方
「青春」・・・サミュエル・ウルマン

1 あなたの人生はあなたが社長だ！

- (1) 人生における二者択一
- (2) あなたが今持っている商品(6つ)
- (3) あなたの中に眠っている巨人
(潜在能力の開発)
- (4) 人生は1回きり、心構えを肯定的に
前向きに積極的に変えよう
- (5) 人生の6分野に目標を持とう！

2 あなた自身を知ろう

個人ワーク

- (1) まず自分を知ることから始めよう
- (2) 交流分析とは
- (3) 交流分析による自己分析

3 創業前に考えること

個人ワーク

- (1) 創業・独立する自分の夢・目標・志・
情熱を明確にすること

4 事業計画を立てる

- (1) 起業・独立までの流れ
- (2) 起業・独立に向けたチェックポイント
- (3) 事業計画の全体を立案する
(事業のラフスケッチを作成する)
- (4) この事業は上手くいくかどうか？
可能性を調べる
- (5) 事業計画書を作成する
1日目の研修のおさらい
- (6) 収支の予測を立てる
- (7) 財務会計と管理会計
(特に利益計画)を理解する

- (8) 資金繰りを理解する
- (9) 決算書を理解する
- (10) 許認可が必要かどうかを
確認する
- (11) 個人事業にするか、会社にするか

5 資金計画を立てる

- (1) 自分の資金力はいくらかを算出する
- (2) 事業に必要な資金を算出する
チェックシート(起業前と起業後)
- (3) 資金調達をする視点で再度、
事業計画を見直してみよう
- (4) 国民金融公庫等の政府系金融機関や
自治体の制度融資を利用する

6 個人事業を始めるには

- (1) 個人事業のメリット・デメリット
- (2) 個人事業に必要な届出について
- (3) 個人事業にかかる税金の仕組みを知る

7 会社を設立する

- (1) 株式会社か有限会社か
- (2) 会社設立の流れ
- (3) 会社設立までに必要な手続き
(書類や費用等)
- (4) 設立後に必要な手続き
(提出書類や期限等)

8 事業所を開設する

- (1) オフィスを確保する
- (2) 備品をそろえる
- (3) 名刺や営業ツールをさくせいする
- (4) 社員を採用する

9 まとめ 感動いっぱい

経営幹部向け



社長を支える右腕幹部の役割と経営実務

社長を支える 右腕幹部の役割と経営実務

研修のねらいと進め方

1. 社長の本音を理解し、社長の分身に徹することを学ぶ。
2. 社長から信頼される右腕幹部の心構えと役割をつかめるようになる。
3. 社長を補佐する経営実務の要点を学ぶ。

右腕幹部になるための心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただきます。

プログラム

1 あなたは社長を補佐していますか

- (1) 社長のイエスマンになっていませんか
- (2) 「雇われ意識」「サラリマン根性」がどこかに残っていませんか？
- (3) 社長のやり方を陰で批判していませんか？
- (4) 社長が決断を間違うと会社は潰れる

2 幹部としての自分自身を再確認しよう

- (1) 交流分析を使って自分自身を分析してみよう 個人ワーク
- (2) 自分の長所・短所を知り、長所を徹底的に伸ばそう
- (3) 本物の人間をめざそう

3 欠点や短所も含めて社長にほれ込む！

- (1) 社長の欠点や短所を陰で批判する幹部が会社をダメにする
- (2) 社長の夢や目標を十分に理解していますか？
- (3) 社長の気持ちや本音を理解していますか？
- (4) どうすれば社長の分身になれると思いますか？
- (5) 社長と信頼関係がなくなったら潔く辞める！

4 社長の立場・仕事を理解しているか？

- (1) 利益の出る仕組みを作り続けていくこと
- (2) 経営理念や経営方針を策定し、それを徹底させ続けていくこと
- (3) より良い方向へ変化し続けていくこと
- (4) 色々な課題や問題を乗り越え続けていくこと
- (5) 仕事を通して社員を成長させ、会社を発展強くし続けていくこと
- (6) 社員等には最高の満足を与え、お客様には最大の信頼を得るために努力し続けていくこと

5 社長から信頼される右腕幹部の心得え

- (1) 社長と補佐役との関係とは？
- (2) 社長補佐に徹する覚悟を持つこと
- (3) 社長に勝るとも劣らない使命感と危機感を持つこと
- (4) 社長の夢や目標を社員に伝え続けること、そして行動に落としこむこと
- (5) 社長の決断を助ける知識・能力・情報を持つこと
- (6) 社長にやらせてはいけないことは何かよく考えること
- (7) 嫌われ役・悪役を引き受けたり、たまにはバカな事も言うこと
- (8) 時には社長のブレキ役になること

6 社長と共に難局を乗り越える経営実務

- (1) 右腕幹部として一番大切な役割は何か？
- (2) 正しいワンマン経営を補佐しつづけるコツは
- (3) 人を最大限に活かす「やる気」の元を知り、それを活用しよう
- (4) 一流の仕事ができる社員を育成し続けるには？

7 今日から自己革新し充実した人生を歩もう！

- (1) 他己分析をしてみよう
- (2) 人生の6分野における自己革新目標を作成してみよう

8 まとめ 感動いっぱい

管理者向け



社長方針を徹底させるのは管理職の仕事だ！

上級管理者の役割と経営実務

新任管理者 これがあなたの仕事だ！

管理者が変われば組織が変わる

営業管理者の役割と実務

部下を伸ばす管理者・部下をつぶす管理者

部下を厳しく使いきる叱り方・誉め方の極意

部下がメキメキ伸びる育て方・教え方

問題社員はこう指導せよ！

今どきの若手社員はこうすれば育つ

目標管理を上手く機能させるための面接強化

知らないではすまされない財務諸表のチェックポイント

社長方針を徹底させるのは 管理職の仕事だ！

研修のねらいと進め方

1. 管理者が社長の理念・方針を伝える意識を指導する。
2. 正しい方針の出し方、指示・命令のしかたを解説する。
3. 部下を意欲的に動かすマネジメント方法を学ぶ。

管理者になるための心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただきます。

プログラム

1 社長の方針がなぜ現場に浸透しないのか？

- (1) 社長の方針発表会がセレモニー的になっている
- (2) ポスターなどで告知しているだけで「絵に描いた餅」
- (3) 管理職がオオム返しにしか伝えていない
- (4) 方針が美辞麗句で美文調過ぎる
- (5) 抵抗勢力が反対し、なし崩しになっている
- (6) 社長の朝令暮改がまかり通っている
- (7) 目先の仕事で忙しく、行動に移せない

2 あなたが変われば、部下も変わる

- (1) あなたの人生はあなたが 個人ワ-ク 社長だ！
- (2) 交流分析であなた自身を見なおそう

3 方針を徹底する管理職の役割と仕事

- (1) なぜ仕事をするのか？
- (2) 管理職として高い「志」と使命感があるか？
- (3) 管理職の一番大事な役割
- (4) 管理職の8つの役割
- (5) 部門経営者として経営者発想を持つ！
- (6) 管理職が陥りやすい7つの悪習
- (7) 部下の「出来ない」という発言は認めるな！
- (8) 過去がどうであったではなく、これからどうするかで発想せよ
- (9) あるべき姿を見失うな！
(枝葉の問題に引きずられるな)
- (10) マネジメント能力がなければ方針は具現化しない

4 経営方針を部門・課の方針に落とし込め！

- (1) 経営方針 部門方針 部門目標
具体的施策を立案せよ！

- (2) 部門のあるべき姿を描け！
- (3) 重点課題の抽出と部門方針の出し方
- (4) 方針のブレイクダウンのしかた
- (5) 部門の重点実施計画書のづくり方

5 チェックとフォローで徹底的に実行させよ！

- (1) P - D - C - A サイクルで確実に推進する
- (2) 方針の徹底はプロセス（進捗）管理をおこない問題を解決せよ！
- (3) 管理フォーマットで成果を出す
- (4) 成果の確認と評価がレベルアップさせる

6 部下を動かさなくて方針は浸透しない

- (1) 部下を指導育成する基本
- (2) やる気を起こさせる8か条
- (3) 職場の人間関係を良くするには？
- (4) 部下をこころよく動かす指示・命令のしかた
- (5) 「報・連・相」を徹底させよ！
- (6) 上手な誉め方チェックリスト
- (7) 上手な叱り方チェックリスト
- (8) 気合いが入る朝礼・ミーティングで目的を共有せよ！

7 管理職は部門経営者として意識改革せよ！

- (1) 自己革新型の管理職になるには？
- (2) 他己分析と自己分析

8 まとめ 感動いっぱい

上級管理者の役割と経営実務

研修のねらいと進め方

1. 上級管理者の役割と職務を指導する。
2. 正しい叱り方、部下を育てるための知識を習得する。
3. 問題社員の活かし方、育て方を指導する。

上級管理者と普通の管理者の違いを解説します。上級管理者の心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただきます。

プログラム

1 自己革新できれば人生が変わる

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ！
人生における二者択一
あなたが今持っている商品6つ
あなたの中に眠っている巨人
(潜在能力)を開発しろ
- (2) 人生は1回きり良い方に変った方が得だ
心構えを肯定的に前向きに変える
人生の6つの分野で目標を持つ

2 上級管理者としての自分自身を再確認しよう

- (1) 交流分析を使って
自分自身を分析してみよう 個人ワ-ク
- (2) 自分の長所・短所を知り、長所を徹底的に
伸ばそう

3 上級管理者の役割と職責

- (1) 上級管理者としての自分の現状を知る
私の現状認識について
管理者自己診断リスト
- (2) 上級管理者の役割
一番大事な役割
具体的な8つの役割
自部門の業績に責任を持つ
- (3) 私の日常判断基準を作成する

4 経営者の仕事を理解しよう

- (1) 利益の出る仕組みを作り続けていくこと
- (2) 経営理念や経営方針を策定し、
それを徹底させ続けていくこと
- (3) よりよい方向へ変化し続けていくこと
- (4) いろいろな問題を乗り越え続けていくこと
- (5) 仕事を通して社員を成長させ、
会社を発展強くし続けていくこと
- (6) 社員等には最高の満足を与え、
お客様には最大の信頼を得るために
努力し続けていくこと

5 経営者から信頼される上級管理者になるには

- (1) 企業のトップが求める幹部・管理者像を
認識すること
- (2) 経営者の考えを理解し共感すること
- (3) 経営者に勝るとも劣らない使命感と
危機感を持つこと
- (4) 経営者の夢や目標を社員に伝え続ける
こと、そして行動に落とし込むこと
- (5) 経営者の決断を助ける知識・能力・
情報を持つこと
- (6) 経営者の欠点や短所を陰で批判しない

6 部下を育てる

- (1) 部下指導のために知っておきたい知識
- (2) 部下を知るための実践シートの作成
- (3) 部下指導の進めかた
- (4) 叱り方を極めるヒント
- (5) アイ・メッセージをマスターする
- (6) アクティブリスニングをマスターする

7 問題社員を活かしてこそ上級管理者

- (1) できない、無理ですとすぐに言う部下
- (2) ルールや約束を守らない社会人としての
自覚に欠ける部下
- (3) 自分勝手に行動する一匹狼の部下
- (4) 1年経ったのに商品知識や基礎知識が
身についていない部下 グループワーク
- (5) 年上の部下

8 自己革新し充実した人生を歩もう

- (1) 他己分析で自分の長所を再確認しよう
- (2) 自己革新型の上級管理者になるには
(あなたは?)
- (3) 自己革新シートの作成

9 まとめ 感動いっぱい

新任管理者 これがあなたの仕事だ！

研修のねらいと進め方

1. 21世紀に勝ち残る管理者に求められる資質・能力を探る。
2. 現場を革新するリーダーシップと部下指導の要領を指導する。
3. できない理由を払拭し、自己革新のための自信と勇気を促す。

管理者になるための心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただきます。

プログラム

1 自分の人生を真剣に生きていますか？

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ！
人生における二者択一
自分の6つの売り物
あなたの中に眠っている潜在能力を開発しろ
- (2) 人生は一回きり良い方に変った方が得だ！
心構えを肯定的に前向きに積極的に変えろ
人生の6つの分野で目標を持つ

2 交流分析であなた自身を見直そう

- (1) 交流分析とは？
- (2) エゴグラムをやってみよう
- (3) エゴグラムであなたのタイプを認識しよう

個人ワ-ク

3 管理者としての役割と職責をわかっていますか？

- (1) 管理者としてのあなたの能力を知る
管理者の定義
私の現状認識について
管理者自己診断リスト(60項目)
- (2) 管理者の役割と職責
管理者の一番大事な役割
管理者の8つの役割
自部門の業績に責任を持つ！
管理者として最低限必要な常識(10項目)
こんな管理者は危険な兆候だ！
管理者が陥りやすい7つの悪習
- (3) 私の日常判断基準を作成する
管理者の日常判断基準を参考にして

4 部下を動かさなくてリ-ダ-といえるか！

- (1) リ-ダ-の基本的な姿勢と人間的魅力
- (2) リ-ダ-の役割と要件
- (3) 部下から期待されるリ-ダ-とは？

5 部下を育てられない管理者は失格だ！

- (1) 部下指導のために知っておきたい知識
- (2) 部下を知るための実践シ-トの作成
- (3) 部下指導の進め方
部下を指導育成する基本
やる気を起こさせる8箇条
職場の雰囲気をよくする人間関係
指示・命令とハウレンソウ
上手なほめ方チェックリスト10項目
上手な叱り方チェックリスト10項目
- (4) 問題社員を活かしてこそ真の管理者
目標達成意欲の低い部下
(出来ない、無理ですとすぐに言う)
社会人としての自覚にかける部下
(ル-ルや約束を守らない)
自分勝手に行動する部下(一匹狼)
商品知識や基礎知識の低い部下
年上の部下
異性の部下

6 自己革新できない管理者は辞表を出せ！

- (1) 他己分析で自分の長所を再確認しよう
- (2) 自己革新型の管理者になる条件はなにか？
- (3) 自己革新シ-トの作成

7 まとめ 感動いっぱい

管理者が変われば 組織が変わる

研修のねらいと進め方

1. 自己革新をさせ、厳しい時代を乗り切る覚悟を促す。
2. これからの管理職に求められる役割と責務を解説する。
3. 部下指導ができる、管理者になるように促す。

管理者になるための心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただきます。

プログラム

1 自己革新できればあなたの人生は変わる

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ
人生における二者択一
あなたが今もっている6つの売り物
あなたの中に眠っている潜在能力を
開発しよう
- (2) 人生は一回、心構えを変えて充実した
人生にしよう
心構えを肯定的に前向きに積極的に
変える
人生の6つの分野で自分の目標を持とう

2 交流分析であなた自身を見直そう

- (1) 交流分析とは 個人ワーク
- (2) エゴグラムをやってみよう
- (3) あなたのタイプを認識し、
長所と短所を自覚しよう

3 管理者としてのあなたの役割と職責は？

- (1) 管理者としての現状を知ろう
管理者の定義
管理者としての現状認識
管理者として自己診断してみよう
(60項目)
- (2) 管理者の役割と職責について
管理者の一番大事な役割は何か
管理者の役割8つ
自部門の業績に責任を持つ
管理者が陥りやすい7つの悪習
- (3) 管理者としての日常判断基準を作成しよう

4 管理者は部下を育てて一人前

- (1) 部下指導のために知っておきたい知識
- (2) 部下を知るための実践シートの作成

- (3) 部下指導の進め方
部下にやる気を起させる8カ条
職場の雰囲気をよくする人間関係の
大切さ
指示命令とハウレンソウ
誉める・叱る・教育する

(4) 問題社員をどう活かすか グループワーク

「できない」「無理です」とすぐに
言う部下
自分勝手に行動する部下(一匹狼)
何かと抵抗する年上の部下
女性の部下

5 他己分析と自己革新

- (1) 他己分析で自分の長所を再認識しよう
- (2) 自己革新シートの作成

6 まとめ 感動いっぱい

営業管理者の役割と実務

研修のねらいと進め方

1. 営業管理者の役割と職務を指導する。
2. 正しい叱り方を習得し、部下を育てるための知識を解説する。
3. マニュアルを作り、毎日の管理の徹底を促す。

営業管理者になるための心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただけます。マニュアルを作成することにより、日々の管理を徹底できます。

プログラム

1 自己革新できれば、あなたの人生が変わる

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ！
人生における2者択一
あなたが今持っている商品(6つ)
あなたの中に眠っている巨人
(潜在能力)を開発しろ
- (2) 人生は一回きり良い方に変った方が得だ
心構えを肯定的に前向きに積極的に
変える
人生の6つの分野で目標を持つ

2 管理者としての役割と部下指導

- (1) 管理者の役割と職責
管理者の一番大事な役割
管理者の役割(8つ)
自部門の業績に責任を持つ
- (2) 部下指導の進め方
職場の基本マナ - を徹底する
指示命令と報告・連絡・相談
部下にやる気を起こさせる8ヶ条
職場の雰囲気をよくする人間関係
上手な誉め方
上手な叱り方
クレーム対応
- (3) 私の日常判断基準を作成する

3 営業管理者として、毎日これだけはやるマニュアルを作ろう

- (1) 毎朝仕事の始まりにはこれだけはやる
- (2) 日中には
- (3) 仕事の終わりには 個人ワーク

4 自己革新シートの作成

- (1) 自己革新型の管理者になるには
- (2) 自己革新シートの作成

5 まとめ

部下を伸ばす管理者・ 部下をつぶす管理者

研修のねらいと進め方

1. 部下の心理・行動を理解し、指導ポイントを具体的に解説する。
2. 部下を伸ばす叱り方・誉め方を学ぶ。
3. 部下のタイプ別指導を事例を通じて指導する。

管理者になるための心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただきます。部下指導の考え方・やり方を変える「きっかけ」をつかんで頂くとともに、日常の部下指導のスキル・テクニックを事例などを通じて、具体的にご指導します。

プログラム

1 部下の本音をわかっていますか？

- (1) 今時の部下の本音を探る
- (2) こんな態度・言葉が部下を腐らせる社員を比較しながら叱っていないか？心にもないことを口先だけで誉めていないか？若手社員のやる気をなくす言葉

2 あなたが変われば部下も変わる

- (1) 管理者の一番大事な役割は？
- (2) 部下を持ったら腹をくくれ！
- (3) こんな管理者に部下はついていかない

3 自分から積極的に動く部下を育てよ！

- (1) できる部下を作る前に良い人間を作れ！
- (2) 「なぜ働くのか」を徹底的に教え込め！
- (3) 礼儀などしつけと行動の習慣を作れ！
- (4) 仕事が楽しくなるように演出せよ
- (5) こうして部下を育てよう
やる気になる元は何か？を知ろう
「考える」チャンスを与えているか？
欠点の克服ではなく、長所を伸ばせ！
心構えを肯定的に前向きに積極的に持たせろ！
アクティブリスニングが部下との溝をなくす
アイ・メッセ - ジが部下のやる気を引き出す

4 部下を厳しく叱れない管理者は失格だ！

- (1) 叱る目的と行為を明確にしておく
- (2) 叱る理由をキチンと伝える
- (3) 行為だけを叱り、人柄や人格まで叱らない
- (4) 過去のことや他のことを持ち出さない
- (5) 感情的にならず冷静に叱る
- (6) 誰に対しても公平に叱る

- (7) 逃げ道をつくってやる
- (8) 「叱り」の基準と手順について

5 誉めなければ部下は大きく成長しない

- (1) 誰もが誉められると嬉しく、その人を好きになる
- (2) どこを誉めればよいかを知っておくこと
- (3) 部下が誉めて欲しいと思っていることを誉める
- (4) 心にもないことは誉めない
- (5) 誉めるタイミングを外すな
- (6) 誉めた後で次の課題を示す
- (7) 抽象的ではなく具体的に
- (8) 他の人の前で誉める

6 問題社員のタイプ別指導法

- (1) 新入社員・若手社員 グループワーク
基礎知識や商品知識の低いタイプ
問題が起きたら直ぐ上司に頼るタイプ
- (2) 中堅社員
上司・先輩をなめている仕事のできるタイプ（一匹狼）
自分の人件費も稼げないタイプ
- (3) 年上（年輩）社員
会社・上司の方針を否定的に考え抵抗するタイプ
後輩・部下の足を引っ張るタイプ
- (4) 女性社員
言われたことしかしないタイプ
腰掛けのつもりで働いているタイプ

7 「あの人の部下になりたい」と言われよう

- (1) 長所を見つけるクセをつける
- (2) 部下から尊敬されるものを持つ！
- (3) リーダーとして自信と信念を持つ！
- (4) 自己革新しよう！

部下を厳しく使いきる 叱り方・誉め方の極意

研修のねらいと進め方

1. 部下のやる気の源泉を探る。
2. 部下を伸ばす叱り方・誉め方を学ぶ。
3. 部下のタイプ別の叱り方・誉め方を実践的に学ぶ。

徹底的な自己分析やグループワークを交え、部下を伸ばす叱り方や誉め方を、実践的に習得していただきます。部下指導のスキル・テクニックをご指導し、明日から、すぐ使える具体策を学びます。

プログラム

1 まだまだあなたの部下指導は甘い！

- (1) 部下にガツンと言える上司が少なくなった
- (2) 豊かな日本社会が叱れない上司を生んでる
- (3) 部下を叱れない上司は指導者になれない
- (4) 叱れない上司は自分に甘えている
- (5) あなたが変われば部下も変わる

- (3) 叱る理由をキチンと伝える
- (4) 行為だけを叱り、人格や人柄まで叱らない
- (5) その場ですぐ叱る
- (6) 短く簡潔に叱る
- (7) 感情的にならず冷静に叱る
- (8) 誰に対しても公平に叱る
- (9) 逃げ道をつくってやる

2 部下に厳しい上司に変身せよ！

- (1) そもそも「叱る」とは？
- (2) 叱ることで部下の潜在能力を開発する
- (3) 部下は叱られることで存在感を感じる
- (4) 若い部下が期待するリーダー像とは？
- (5) 部下のしつけとして「けじめ」を徹底せよ！
- (6) 叱ることで部下の成長意欲に火をつけよ！

7 叱り名人はこんな叱り方をしている

- (1) 上司を叱る
- (2) 部下を誉めてから、叱っている
- (3) 叱らないで叱る

3 叱るべきときに叱れる上司であれ！

- (1) 自分自身に厳しいかをチェックせよ！
- (2) 部下に語れる人生観や信念を持ってるか？
- (3) 明るく朗らかで生き生きとしているか？
- (4) 自己管理が出来なくて、部下を管理できるか！

8 叱った後にフォローしないと失敗する

- (1) 部下に反省を促さなければならない
- (2) 励ましの言葉が部下を勇気づける
- (3) 失敗要因を考えさせる
- (4) 叱った直後はガラッと話題を変える

4 叱ることで自分も部下も成長する

- (1) 叱ることで自分が成長し、部下も成長する
- (2) 夢や目標をいつも語りかけよ
- (3) 部下に愛情を持って接する
- (4) 積極的なプラス思考は伝播する

9 1日1回部下を誉めていますか？

- (1) 誉めることで部下は飛躍的に成長する
- (2) 誰もが誉められると嬉しいし、誉めてくれた人を好きになる
- (3) 誉めることで運が向いてくる
- (4) 誉められるとやる気が高まり、能力がアップする

5 叱りの基準を作れ！

- (1) 何をどう叱るかに基準がいる
- (2) どういう行動・態度を叱るのか？
- (3) 叱るにも手順がある
- (4) 叱られる部下の心理を考えよ

10 部下が本気になる「誉め方」7つの鉄則

- (1) どこを誉めればよいかを知っておく
- (2) 誉めて欲しいと期待していることを誉める
- (3) 心にもないことは誉めない
- (4) 誉めるタイミングを外すな
- (5) 誉めた後で次の課題を示す
- (6) 抽象的ではなく具体的に
- (7) 他の人の前で誉める

6 部下が反省する「叱り方」9つの鉄則

- (1) 叱る目的を明確にしておく
- (2) 叱る行為を明確にしておく

11 タイプ別に違う叱り方・誉め方

グループワーク

部下がメキメキ伸びる 育て方・教え方

研修のねらいと進め方

1. 部下のやる気の源泉を探る。
2. やる気の出る目標の設定と仕事の与え方を学ぶ。
3. 部下指導の基本を指導し、尊敬される上司像を学ぶ。

徹底的な自己分析やグループワークを交え、部下を伸ばす叱り方や誉め方を、実践的に習得していただきます。「なぜ自分たちは変わらなければならないのか？」に気づいて頂き、部下を本気で育てるための仕事の与え方と教え方についてのテクニックを習得します。

プログラム

1 できない部下は上司に不満を持っている

- (1) あなたは部下のせいにしていませんか？
- (2) あなたの仕事の指示・教え方が間違っている？
- (3) あなたはどこに問題があると思いますか？
- (4) 部下は自分のために育てよ！

グループ討議

2 あなたが変われば部下は伸びる

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ！
- (2) 人生は一回きり、良い方に変わるように自己革新せよ！
- (3) 交流分析であなた自身を見なおそう（個人ワーク）
- (4) 自分を知ることから自己革新がはじまる

3 部下が納得する仕事の与え方

- (1) 仕事の目的や役割をしっかりと理解させよ！
- (2) 目標なくして人は育たない
- (3) 何のためにその目標を設定したのかを教える
- (4) 目標を常に意識させる方法（グル-プワーク）
- (5) 部下が本気になる仕事の任せ方
- (6) 仕事を与えた後に上司のなすべきこと
- (7) 急ぐ仕事こそ忙しい部下に与えよ！

4 ワンランク上に挑戦させる指示・命令の出し方

- (1) 指示・命令は部下育成の一つである
- (2) 指示・命令の上手な出し方
指示・命令を出す4つの言い方
ベテラン・中堅・新人（未熟者）に対する指示命令
指示待ち族のやる気を引き出す指示命令

部下に考えさせる質問をして鍛えていく
期限の守らせ方

- (3) 部下が指示・命令に従わない3つの理由
指示・命令の出しっぱなし
社長や上司の名前を借りて命令を出す
方針が不明瞭であったりクルクル変わる
- (4) 出した指示・命令には安易に妥協するな！
- (5) 反発されそうな指示・命令をだすには？

5 仕事の基本をたたき込む教え方

- (1) 「教える」とは部下を伸ばすこと
- (2) 教える上司の心構え
- (3) 部下に学ぶ姿勢をどう教え、どうつくるか？
- (4) 教える側に求められる5つの力
- (5) 「なぜ働くのか？」を教え込め！（グループワーク）
- (6) 「あいさつ」とけじめを教え込め！
- (7) プロ意識の植えつけ方
- (8) 指示・命令の受け方
- (9) 「報告・連絡・相談」のさせ方
- (10) コスト意識の植えつけ方
- (11) 仕事の優先順位のつけ方

6 教えた事をやり切らせるチェックとフォロー

- (1) 部下は教えたことをサボろうとする？
- (2) 厳しい人が誉めるから効果がある
- (3) 部下の評価基準を明確にせよ！
- (4) 部下の「集中力」と「持続力」を促せ！

7 部下から尊敬されてこそ本物！

- (1) 自己革新型の管理者を目指せ！
- (2) 他己分析（グループワーク）

問題社員はこう指導せよ！

研修のねらいと進め方

1. 部下を伸ばすための指導方法を解説する。
2. 現場を革新するリーダーシップと部下指導の要領を指導する。
3. 部下指導の基本を指導し、尊敬される上司像を学ぶ。

問題社員は、上司の接し方や指導の仕方にも問題があります。問題社員の指導に力を入れて上手に指導することができれば、上司としての指導力が向上したことになります。部下指導の考え方・やり方を変える「きっかけ」をつかんで頂くとともに、日常の部下指導のスキル・テクニックを具体的にご指導します。

プログラム

1 管理者は問題社員から逃げてはならない

- (1) 部下が育たないのは管理者の責任
部下に恵まれないと思っていないか？
無意識に成長の芽を摘んでいないか？
- (2) 部下を持った腹をくくれ！
管理者の役割をわかっていますか？
今いる部下で業績を上げるしかない
- (3) 問題社員を辞めさせるのは最後の最後

2 あなたの部下指導は間違っていないか

- (1) 部下を「使う」のではなく
「育てる」のだ！
- (2) あなたは部下のことをどれだけ
知っているのか？
- (3) 部下を認める・信じることから始まる
- (4) 「教え方」「育て方」を間違えて
いないか？
出来の悪い部下を叱ってばかりいるのは
逆効果
教えたことが出来ないのは能力のせい
ではない
「考えさせる」チャンスと
与えているか？
欠点の克服ではなく、長所を伸ばせ！
- (5) 叱る基準が曖昧になっていないか？
「叱る」と「怒る」は根本的に違う
部下が納得する叱り方とは
- (6) これからの管理者は心理学を勉強せよ！

3 問題社員を指導する7つの秘訣

- (1) なぜ問題社員になったのか、
真の原因を追究せよ！
- (2) よく話し合うこと、お互いに
理解し合うこと
- (3) これまでの管理・指導を反省せよ！
- (4) あなたが変われば部下も変わる

- (5) 「叱る」より「誉める」が部下を
変身させる
- (6) アクティブリスニングが部下との
溝をなくす
- (7) アイ・メッセージが部下のやる気を
引き出す

4 こんな問題社員をどう育てるか

- (1) できない理由しか出てこない
マイナス発想の部下
- (2) 報告・連絡・相談のできない部下
- (3) 商品知識や基礎知識の乏しい部下
- (4) 挑戦心のない現状維持型の部下
- (5) 上司・先輩をなめているデキル部下
- (6) 物事を好き嫌いで判断する部下
- (7) 自分の人件費も稼げない部下
- (8) 言う通りにしない年上の部下

5 部下を育てることがあなたの成長につながる

- (1) 部下から尊敬されるものを持って！
- (2) 人生の目標を持って毎日少しずつ
進歩しろ！

6 質疑応答

- (1) 感動いっぱい

今どきの若手社員は こうすれば育つ！

研修のねらいと進め方

1. 若手社員のやる気の源泉を探る。
2. 若手社員を伸ばす叱り方・誉め方を学ぶ。
3. 若手社員の指導方法を解説する。

若手社員の価値観を理解することで、「何に関心を持ち」「どういう個人でありたいと思っているのか」を理解します。そして、若手社員が求めるもの、期待するものとの接点を見つけ、指導をしていきます。尊敬される上司を目指し、叱り方や誉め方のテクニックを具体的に指導します。

プログラム

1 今どきの若手社員を知らずして育てられない

- (1) 管理者の常識では理解できない若者が増えている
- (2) 今どきの若者の本音を探る
- (3) 今どきの若手社員は本当に使いものにならないのか？

2 まず管理者が意識改革を図れ！

- (1) 若手社員を育てられないのは管理者の責任
- (2) こんな態度・言葉が若手社員を腐らせる
- (3) 部下を育てられなくて管理者といえるか！
- (4) 問題社員・落ちこぼれ社員を辞めさせるのは最後の最後
- (5) まず、あなたの考えを変えなさい！

3 若手社員の指導法を見直しなさい！

- (1) 今どきの若者を戦力化している企業はこんなにある
- (2) 「教え方」「育て方」を間違えていないか？
- (3) 「なぜ働くのか」を徹底的に教え込め！
「人生観」「仕事のやり甲斐」が欠落している
働く喜びと将来の夢を与えよ！
会社のために働くな！
自分のために働け！
- (4) 今までの管理手法を改めなさい！
部下は理屈では動かない
初めにやる気ありきではない、やる気は後からついてくる
個性を引き出し、自信をつけさせる
アクティブリスニングが部下との溝をなくす
アイ・メッセ・ジが部下のやる気を引き出す

4 この「叱り方」が部下の意識を改革する

- (1) 部下に愛情がないと本気で叱れない
- (2) 自分自身に厳しくなければ叱りは生きてこない
- (3) 叱りの基準を明確にする
- (4) 叱り上手になるための7つの秘訣
- (5) 叱り名人に学ぶ

5 「誉める」が部下を飛躍的に成長させる

- (1) 自信を持てば前向きに挑戦する
勇気がわいてくる
- (2) 部下の両所を積極的に探す
- (3) 誉めるタイミングが大切
- (4) 具体的に誉めなければ効果がない
- (5) 誉め上手になる7つの秘訣

6 こんな若手社員をどう指導するか？

- (1) 甘ったれた部下に「喝」を入れるには？
- (2) 当たり前のことが出来ない部下を一人前にするには？
- (3) 仕事の基本が分かっていない部下を指導するには？
- (4) やる気のない部下を奮起させるには？
- (5) 批判的・反抗的な部下を前向きにするには？
- (6) 自分勝手な部下を気がきく部下にするには？
- (7) 業績が上がらない部下を稼ぐ部下に育てるには？
- (8) 頼りない先輩部下を蘇らせるには？
- (9) 腰掛け的な女性社員を戦力化するには？

7 今こそ真のリ・ダ・になれ！

- (1) 部下から尊敬されるものを持つ！
- (2) リ・ダ・として自信と信念を持つ！
- (3) リ・ダ・は物心共に辛いものである

目標管理を上手く機能させるための面接強化

研修のねらいと進め方

1. 目標管理のプロセスを学ぶ。
2. 目標管理を成功させるかかわりについて学ぶ。
3. 意欲を引き出す面接の法則を学ぶ。

目標管理の基本を学び、面接の進め方などをロールプレイングで徹底的に身につけていただきます。

プログラム

1 面接の基本

- (1) 面接の基本7ヶ条

2 目標設定面接

- (1) 目標管理の流れ
- (2) 個人目標の意義
- (3) 共同目標の設定について
- (4) 良い目標を設定する8つの条件
- (5) 目標設定で部下の自主性を引き出す方法
- (6) 目標達成基準のあいまいさをなくすには
- (7) 目標面接での上司禁句集

3 中間面接（毎月）

- (1) 目標達成を支援する面接

4 評価（人事考課）面接

- (1) 評価を納得させる面接
- (2) 評価者が陥りやすい誤った評価5つ

5 一連の流れをロールプレイングで身につける

- (1) 面接の進め方を参考にして
- (2) 各グループでロールプレイング

知らないではすまされない 財務諸表のチェックポイント

研修のねらいと進め方

1. 会社の必要な数字とは何かを学ぶ。
2. 決算書の分析法を学ぶ。
3. 財務諸表のチェックポイントを学ぶ。

プログラム

1 決算書をやさしく読む

- (1) バランスシ - トをやさしく読む
B/Sは会社の財政状態と長期の経営の力を表す。B/Sの右側は会社に関わる人たちの力を表す。
B/Sの左側は資産といい、右側で集めたカネ・モノ・権利をどの様に使っているかを金額で表す
資産の部、負債の部、資本の部の区分
- (2) 損益計算書をやさしく読む
損益計算書は、会社の1年間の儲けの状況を表す(短期の収益力が分かる)もので3つの損益計算がある
- (3) 剰余金とバランスシ - トと損益計算書の関係
バランスシ - トとの関係
損益計算書との関係

2 決算書の分析法を身につける

- (1) プラスの長期収益力比率
- (2) マイナスの長期収益力比率

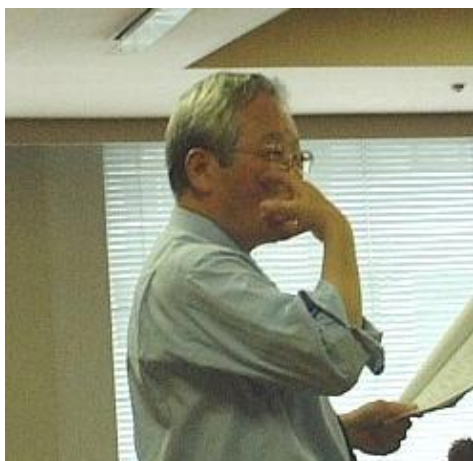
3 会社の安全性、流動性、短期の収益性とプラスの長期収益力比率及びマイナスの長期収益力比率の関係

- (1) 安全性分析
(自己資本比率、負債比率、固定比率、長期適合比率)
- (2) 流動性分析
(流動比率、当座比率、支払余裕比率)
- (3) 短期の収益性分析
(売上高営業利益率、売上高経常利益率、売上高当期利益率)

4 危険な会社を見る

- (1) 危険な会社を見る方法
剰余金か欠損金か
欠損金の場合
資産と負債を比較する
資産が負債より大きい場合
負債が資産より大きい場合
(債務超過の場合)
- (2) 決算書のここを見る
決算書の構成
決算書は大なり小なり粉飾されている
決算書は3期分は必要
近年ますます巧妙化する粉飾の手口
粉飾決算はP/LとB/Sの連動操作
粉飾決算の見破り方の基本
売上の操作例と見抜くポイント
原価の操作例と見抜くポイント
費用の操作例と見抜くポイント

係長・主任向け



できる店長の役割と実務

強い現場を作るのは係長・主任の仕事だ！

できる店長の役割と実務

研修のねらいと進め方

1. 店長の役割と職責を理解する。
2. マニュアルを作り、毎日の管理の徹底を促す。
3. 部下育成の基本を学ぶ。

プログラム

1 自己革新できれば、あなたの人生が変わる

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ！
人生における2者択一
あなたが今持っている商品(6つ)
あなたの中に眠っている巨人
(潜在能力)を開発しろ
- (2) 人生は一回きり良い方に変わった方が得だ
心構えを肯定的に前向きに積極的に
変えろ
人生の6つの分野で目標を持つ

2 交流分析であなた自身を見直そう

- (1) 交流分析とは 個人ワーク
- (2) エゴグラムをやってみよう
- (3) エゴグラムであなたのタイプを認識しよう

3 店長としての役割と職責を果たしているか？

- (1) 店長としてのあなたの能力を知る
私の現状認識について
職場の基本マナ -
自己診断リスト(60項目)
- (2) 店長の役割と職責
店長の一番大事な役割
店長の役割(8つ)
自部門の業績に責任を持つ
リ - ダ - ととしての習慣をつけよ
- (3) 私の日常判断基準を作成する

4 店長として、毎日これだけはやるマニュアルを作ろう

- (例) 営業部門を参考にして グループワーク
- (1) 毎朝仕事の始まりにはこれだけはやる
 - (2) 日中には
 - (3) 仕事の終わりには
各グル - プ作成後、発表する

5 部下を育てる店長になるために

- (1) お店の3つの空間と4つのタイプ
- (2) 売れる店には店員の動きがある
- (3) 部下指導のために知っておきたい知識
- (4) 部下指導の進め方
職場の基本マナ - を徹底する
指示命令と報告・連絡・相談
やる気を起こさせる8ヶ条
職場の雰囲気をよくする人間関係
上手な誉め方
上手な叱り方
クレ - ム対応

6 部下指導の進め方などを参考にして店長としてのマニュアルを作成する

グループワーク

7 自己革新シ - トの作成

- (1) 他己分析 グループワーク
- (2) 自己革新型の店長になるには
- (3) 自己革新シ - トの作成

8 まとめ 感動いっぱい

強い現場を作るのは 係長・主任の仕事だ！

研修のねらいと進め方

1. 係長・主任としての役割意識を植えつける。
2. 部下の動機づけ・部下指導の秘訣を学ぶ。
3. 管理職の補佐役として大切なことを指導する。

係長・主任になるための心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、体系的に習得していただきます。部下の動機づけや指導のスキル・テクニックを事例などを通じて、具体的にご指導します。

プログラム

1 自分の人生のために仕事をしていますか？

- (1) あなたが持っている売り物（商品）を自覚しよう
- (2) あなたの中に眠っている巨人（潜在能力）を引き出そう
- (3) 人生は1回きり、良い方に変った方が得だ

2 自分自身を知ればあなたは変身できる

- (1) 交流分析とは？ 個人ワーク
- (2) エゴグラムをやってみよう
- (3) あなたの長所・短所を書き出し自己分析をしよう

3 会社の将来は係長・主任で決まる！

- (1) 「働く」意義を理解しよう
あなたはなぜ働くのか？
「自己責任」「成果主義」の意味を知れ！
20代・30代の働きがあなたの一生を決める
- (2) 係長・主任の役割は何か？
一番大事な役割は何か
具体的な8つの役割と3つの力を持って
係長・主任に求められる資質
変革の時代は現場が経営マインドを持って判断しろ

4 部下を「やる気」にさせる動機づけ

- (1) 「やる気」の元は何か？
- (2) やる気にさせる8か条
- (3) アイ・メッセージで部下のやる気を引き出す

5 職場の人間関係を良くする心理テクニック

- (1) 人間関係が仕事のベース
- (2) プラス思考の元気の出る言葉を使おう
- (3) アクティブリスニングが部下との関係を良くする

6 強い部下を育てる極意はこれだ！

- (1) 部下を使うという発想ではなく育てるという発想
- (2) 部下の理解なしに部下を育てられない
- (3) 部下の長所を徹底的に伸ばせ！
- (4) 「指示・命令」と「報・連・相」の徹底
「任せる」という言葉を間違って解釈するな！
部下をやる気にさせる一言があるか
報告の聞き方で部下が育つ
- (5) 誉める・叱る・教育する
- (6) 年上の部下には協力を求めよ！

7 自己革新できない人は不要だ！

- (1) リーダーシップ力を身につけよう
- (2) 他己分析で自分の長所を再確認し、徹底的に伸ばそう
- (3) 自己革新計画表の作成

8 まとめ 感動いっぱい

中堅社員向け



営業マン戦力強化法

営業パーソンの自己革新と営業スキルアップ

中堅リーダーのための自己革新

初級 中堅社員のための
「リーダーを目指して仕事にどう取り組むか？」

営業マン戦力強化法講座

研修のねらいと進め方

1. 「営業マン」に求められているものは何かを理解する
2. 営業マンとしての心得を学び、基本スキルを習得する。
3. プロ営業マンとして必要な条件を学ぶ。

営業マンとしてのふさわしい、心構え・基本スキルを習得する内容となっております。また、営業マンとしての目標を個人ワークなどを通じて解説し、プロ営業マンのスキル・テクニックを指導します。

プログラム

1 あなたの人生はあなたが社長だ！

- (1) 人生における二者択一
- (2) あなたが持っている商品6つ
- (3) あなたの中に眠っている巨人（潜在能力）
- (4) 人生の6分野に目標を持つ

2 営業マンとしての心構え

- (1) 営業マンは何を期待されているのか？
- (2) 営業部門は企業における心臓だ
- (3) 営業マンは社長の代理人（企業の顔）
- (4) 営業マンが利益を稼ぐのだ
（自信を持とう）
- (5) PDCAは営業マンの基本

3 プロ営業マンになれ！（やる気とマンネリ打破）

- (1) プロ営業マンの5つの条件
- (2) 営業力強化策について
- (3) やる気はどうすれば起きるか
- (4) もう一人の自分に勝て
- (5) マンネリ打破
- (6) 営業マンベからず集

4 自己革新しよう

- (1) 自己啓発のすすめ
- (2) 自己革新シートの作成

5 まとめ 感動いっぱい

営業パーソンの自己革新と 営業スキルアップ

研修のねらいと進め方

1. 営業マンとしての心得を学び、基本スキルを再習得する。
2. ビジネスでの勝利要因になる礼儀を身につける。
3. 営業リーダーとしての自己革新を図る

営業マンの心構えを再認識し、個人ワークやグループワークを交え、自己革新を図ります。

プログラム

オリエンテーション

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ
- (2) 人生は一回きり良い方に変ったほうが得だ

1 21世紀は優勝劣敗が明確になる

- (1) 今は絶好のチャンス
- (2) スピードと行動力

2 経営の基本を再認識しよう

- (1) 経営が成り立つかどうかはお客様次第である
- (2) お客様をもっとよく知れ
お客様は自社をどう見られているか
お客様が商品やサービスを購入する理由
- (3) 自社からお客様を見る

3 まず自分を知ることが大事

- (1) 交流分析とは
- (2) エゴグラムをやってみよう
- (3) 自分のタイプを認識し、長所と短所を自覚しよう

個人ワーク

4 営業の基本と礼儀を身につけ品性を磨こう

- (1) 「なぜ仕事をするのか」を認識する
- (2) 営業の心構えの基本6つ
- (3) 大人の礼儀を身につけよう
- (4) 品性を磨こう

5 やる気の真髄を知ろう

- (1) マルチナ=ヒンギス(テニスプレイヤー)に学ぶ
- (2) やる気を起こさせる8か条

6 こんな訪問になっていませんか

7 営業マンべからず集(嫌われる営業マン)

8 完全回収して一仕事が終わる

9 次期リーダーになる為に自己革新を図れ

中堅リーダーのための自己革新

研修のねらいと進め方

1. 中堅リーダーとしての自覚を促す。
2. 中堅リーダーの基本能力を1つ1つ確認し、必要なスキル知識を学ぶ。
3. 最強リーダーになるための自己革新項目を決める。

中堅リーダーに必要なスキルを学び、個人ワークやグループワークを交え、自己革新を図ります。

プログラム

1 自己革新できれば、あなたの人生が変わる

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ！
人生における二者択一
あなたが持っている商品（6つ）
あなたの中に眠っている巨人（潜在能力）
を開発しよう
- (2) 人生は一回きりよい方に変わった方が得心構えを肯定的に前向きに積極的に変える
人生の6つの分野で目標を持つ

2 交流分析であなた自身を見直そう

- (1) 交流分析とは 個人ワーク
- (2) エゴグラムをやってみよう
- (3) エゴグラムであなたの長所、短所を認識してみよう

3 中堅・リーダー社員に求められる役割

- (1) 後輩指導のために知っておきたい知識
あなたはなぜ働くのか
人間には「欲」があると認めること
- (2) 中堅・リーダーとしての一番大事な役割
- (3) 良き先輩として
- (4) 後輩の良き相談相手として
アクティブリスニング
各Gでアクティブリスニングの例を作成
発表と気づきのまとめ
- (5) 上司への積極的な意見・具申
アイ・メッセ・ジ
各自がアイ・メッセ・ジの例を作成
発表と気づきのまとめ

4 中堅・リーダー社員に必要なスキル・知識

- (1) コミュニケーション能力
人間関係チェックリスト
対人関係能力をよくするために
コミュニケーションの大切さについて

5 中堅・リーダー社員に必要なスキル・知識

- (1) 問題解決能力
問題とは
問題の性質
問題提起～問題解決のステップ
職場の問題解決をしよう（GW）
模造紙に書く
発表と気づきのまとめ
- (2) 対人折衝能力
対人折衝とは
対人折衝の進め方
- (3) やる気を起こし・起こさせる能力
マズロ - の欲求5段解説
やる気をおこさせる8か条

6 自己観照と自分の長所の再確認及び自己革新

- (1) 自己観照
- (2) 他己分析で自分の長所を再確認しよう
ジョハリの窓
長所を徹底的に伸ばし、謙虚に生きよう
- (3) 自己革新型のリーダーになるために

7 まとめ 感動いっぱい

「リーダーを目指して 仕事にどう取り組むか」

研修のねらいと進め方

1. リーダーに求められる資質・能力を探る。
2. 社長の求めているリーダーシップの要領を指導する。
3. 自己革新のための自信と勇気を促す。

管理者になるための心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、自己革新を図ります。

プログラム

1 自己革新できれば、あなたの人生が変わる

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ！
人生における二者択一
あなたが今もっている商品（6つ）
あなたの中に眠っている巨人(潜在能力)を
開発しろ
- (2) 人生は一回きり、良い方へ変わった方が
得だ！
心構えを肯定的に前向きに積極的に
変えろ
人生の6つの分野で目標を持て

2 まず、自分を知ることから始めよう

- (1) 自分を知ることから気づきが生まれる
- (2) TA（交流分析）とは？
- (3) TAによる自己分析

個人ワ-ク

3 会社は初級・中堅社員に何を期待しているのか

- (1) わが社の企業理念・経営方針等を理解して
いますか？
- (2) 初級・中堅社員の立場と役割
組織の目的と組織上の位置づけ
初級・中堅社員としての現状認識
上司の補佐をする
新人・後輩の指導も立派なあなたの仕事
アクティブリスニング
アイ・メッセージ
職場は問題解決の連続だ！
改善意識はどうすれば持てる
- (3) あなたの職場の問題点は？
- (4) 今、初級・中堅社員に何を期待されて
いるのか？

4 初級・中堅社員に求められる仕事の進め方

- (1) あなたが仕事をする目的は何ですか？
- (2) 仕事は意欲を持ってやろう
- (3) マネ-ジメントサイクルをいつも使う
- (4) 報告・連絡・相談をキチンとやろう
- (5) チームワークを良くする
- (6) 仕事に追われるのではなく仕事を
追いかける
- (7) 利益やコスト意識を十分に理解する
- (8) 自分の日常判断基準を作る

5 次代のリ-ダ-を目指す自己革新

- (1) 次代のリ-ダ-を目指せ！
- (2) 自己の人生設計をしっかりと持て！
自己啓発のすすめ
幸せになれる人と不幸を招く人
- (3) あなたの強みをどんどん伸ばそう
ジョハリの窓を使った他己分析
長所を伸ばせ！
- (4) 自己革新シ-トの作成

6 まとめ 感動いっぱい

新入社員向け



新入社員のためのマナーと仕事の基礎
新たな人生に燃え、社会人としての自覚と心構えを持とう！

新入社員のための マナーと仕事の基礎

研修のねらいと進め方

1. 新入社員の心構えと役割を探る。
2. マナーを徹底的に学ぶ。
3. 企業が求める新入社員像を指導する。
4. 自己革新のための自信と勇気を促す。

企業が望む人材とは「何か」を具現化した内容を指導し、心構えや具体的役割と実務を、個人ワークやグループワークを交え、実践的に指導します。

プログラム

1 あなたの人生はあなたが社長だ！

- (1) 人生における二者択一
- (2) あなたが持っている6つの売り物(商品)
- (3) 潜在能力を開発しよう！

2 基本動作の実践

- (1) 挨拶、言葉づかい
- (2) 礼の姿勢、身だしなみ
- (3) 電話対応、来客対応など

ロールプレイング

3 企業人の基本心得

- (1) 就職した意義を知ろう
- (2) なぜ仕事をするのか

4 新入社員として自分をよく知り、基本を身につけよう

- (1) 自己診断チェックリスト
- (2) 人間関係を大切にしよう
- (3) 報告・連絡・相談
- (4) 指示・命令の受け方
- (5) いつも5W3Hと5Sを頭にいれて仕事をしよう

個人ワーク

5 自分達で考えてみよう

- (1) 学生と社会人との違いについて
- (2) 企業活動と利益について

グループワーク

6 企業が期待する新入社員と建設的な生き方

- (1) 職場での好感度をあげよう
- (2) 先輩社員が感じている新入社員への不満を知ろう
- (3) 今までの知能教育から今後は社会教育を身につけよう

7 自己啓発しよう

- (1) 自己啓発のすすめ

8 まとめ 感動いっぱい

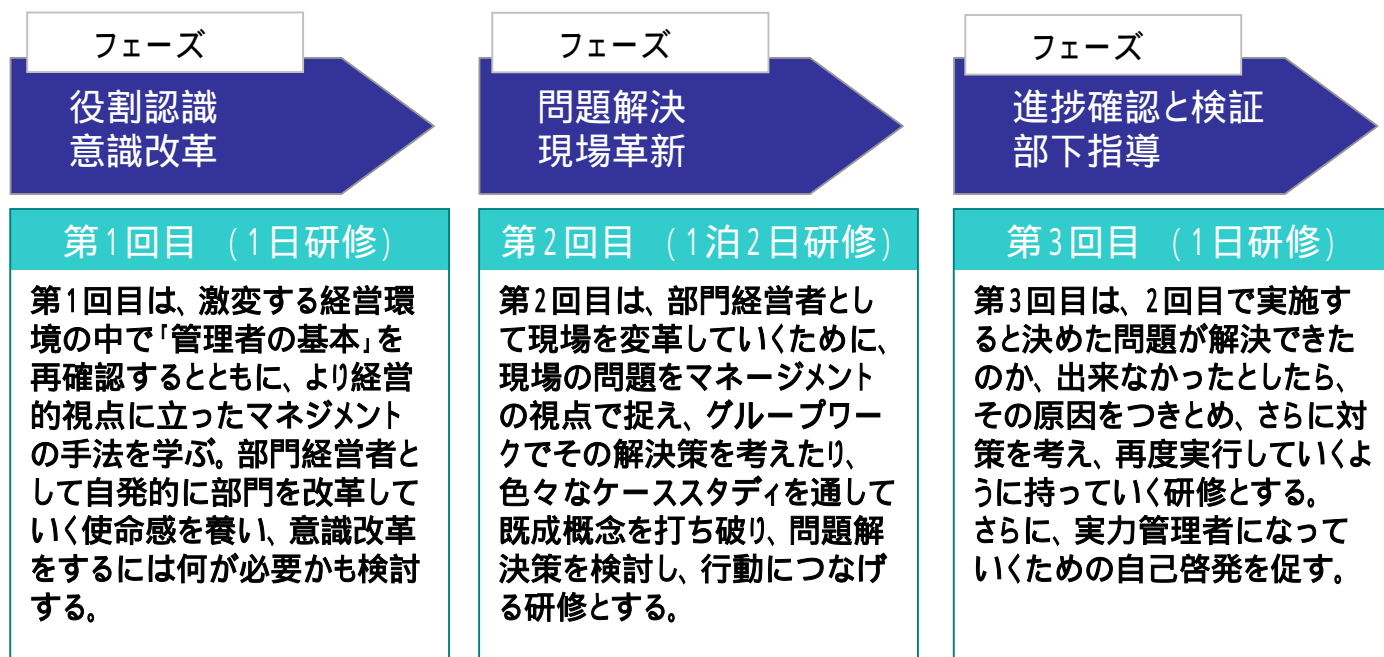
シリーズ研修



意識改革と問題解決 3回シリーズ(管理者研修)

実力管理者に求められる 部門変革の進め方 3回シリーズ

研修のねらいと進め方



シリーズ研修

第1回目 部門経営者への意識変革

オリエンテーション

研修の目的、内容、進め方

- (1) 心構えが変わると人生が変わる
- (2) あなた自身を知ろう(個人ワーク)
- (3) 管理者の仕事と役割を再認識しよう
- (4) 変革の時代において部門経営者として何が期待されているか
- (5) 経営者の仕事を理解せよ!

第2回目 現場を革新はあなたの仕事だ!

オリエンテーション

前回の研修ポイントと今回の研修の目的

- (1) あなたが変われば職場が変わる
- (2) 問題解決の基本ステップ
- (3) 部門のあるべき姿を描く
- (4) 職場の問題をマネジメントの視点で考える
- (4) 問題の原因と現場の課題を設定する
- (5) 解決策を検討する

- (6) 現場革新シートの記入
- (7) 現場革新宣言
- (8) 部下を動かすリーダーシップ
- (9) 部下を知るための実践シートの記入
- (10) 部下指導の進め方
- (11) 問題社員を活かして育てる
- (12) 自己革新をしよう

第3回目 実力管理者への道

オリエンテーション

前回まで研修ポイントと今回の研修の目的

- (1) 前回の「職場の問題点」についての課題と実施策を検証する
- (2) 現場革新シートの記入
- (3) チェックとフォローで徹底的に実行させる
- (4) 問題社員を活かすことができたか
- (5) 自己革新シートの進捗状況の検証
- (6) 常に自己啓発せよ!

夜間シリーズ研修



やる気としつけの部下指導 10回シリーズ(管理者研修)

管理職のためのやる気としつけ の部下指導 10回シリーズ

研修のねらいと進め方

1. 管理者自身が変革し、強いリーダーとなること
2. 部下を育成するためのスキルアップ

月1回:3時間 期間:1年間(10回シリーズ研修) 受講人数:30名まで
進め方:前半は講義、後半は講義内容に基づき、職場での体験を発表いたします。
参加者全員が発言して頂く研修とします。

シリーズ研修

第1回目 心構えが変わると人生が変わる

- (1) あなたの人生はあなたが社長だ
- (2) あなたは部下に尊敬されていますか
- (3) あなたは仕事に燃えていますか
- (4) あなたが変われば現場・部下が変わる

第2回目 今時の若手社員を知らずして育てられない

- (1) 理解できない若者が増えている
- (2) 今時の若者の本音を知る
- (3) 若手社員は使いものにならないのか

第3回目 若手社員の指導のやり方を見直しなさい!

- (1) なぜ働くのか徹底的に教え込め
- (2) 「教え方」・「育て方」を間違えている
- (3) 若者を即戦力化している企業とは

第4回目 管理者の仕事と役割を認識せよ!

- (1) 管理者としてのあなたの能力を知る
- (2) 管理者の一番大事な役割
- (3) 具体的な8つの役割と3つの力

第5回目 マネジメントの原理・原則をおろそかにするな!

- (1) 組織をマネジメントする機能
- (2) 部下を共感させるモチベーション
- (3) 職場の雰囲気をよくする
コミュニケーション
- (4) 気がきく管理者は上司を補佐する

第6回目 部下を育てられない管理者は失格だ!

- (1) 部下指導のための基本的知識
- (2) 部下を知るための実践シート
- (3) 部下指導の実践(ケーススタディ)

第7回目 先ず管理者が意識変革を図れ!

- (1) 若手社員を育てられないのは
管理者の責任
- (2) こんな態度・言葉が若手社員を腐らせる
- (3) まず、あなたの考え方を変えなさい

第8回目 部下を動かさなくてリーダーといえるか!

- (1) リーダーとしての基本的な間が方と
人間的魅力
- (2) 管理者が陥りやすい7つの悪習
- (3) 部下から期待されるリーダーとは

第9回目 自己革新できない管理者は辞表を出せ!

- (1) 自己革新の必要性和日常の行動
- (2) 目標意識を養う言葉
- (3) 自己革新目標の作成(自己革新シート)と決意

第10回目 今こそ真のリーダーとなれ!

- (1) 部下から尊敬されるものを持って
- (2) リーダーとして自信と信念を持って
- (3) リーダーとは物心ともに豊かになり
人間として成長せよ

概算価格

	日数	金額
1日研修	1	350,000円～
1泊2日研修	2	700,000円～
3回シリーズ研修	4	1,500,000円～
夜間10回シリーズ研修	10	2,000,000円～

研修カタログは、基本プログラムです。お客様の現状やご要望などにより、カスタマイズや変更を致します。