

あなたの企業の問題は何ですか？

Q 1. 現状診断ですか？

Q 3. 目標達成ですか？

Q 2. 社員研修ですか？

Q 4. コスト改善ですか？



企業全般のオーダーメイド

人材育成の為の基本理念は？

組織において、各自が自ら課題解決し、行動できる人材を養成する。

いわゆる

コンピテンシーを高める人材育成体系にします。

(コンピテンシーとは、継続的高業績者の行動特性)

高業績志向の高いマネージャーの三大職務を考えてみると、

- ① 目標達成意欲が高く
- ② 問題解決型であり
- ③ 部下育成に優れている事が上げられます。

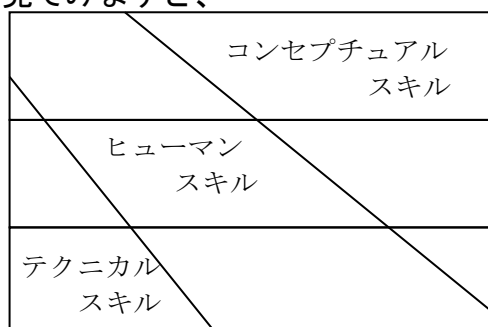
カッツモデルから見てみますと、

経営者

管理者

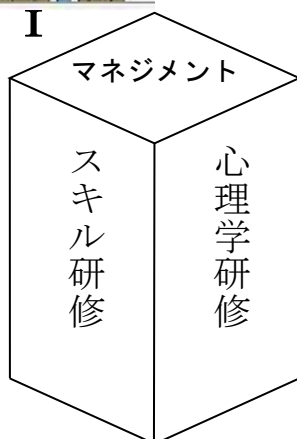
監督者

一般

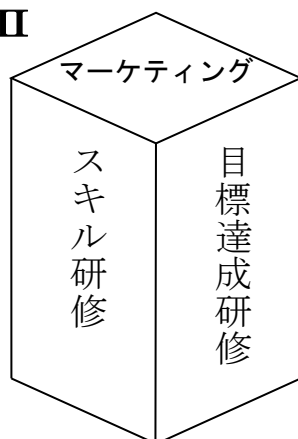


総合コンサルティング

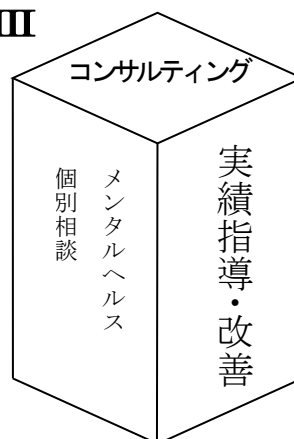
I



II



III



3本の柱と2方面からの切り口で専門コンサルタントがアドバイス致します

営業体質改善・企業体質改善



事業計画・数値目標達成プログラム

自社に合わせた実務コンサルティングで、確実に成果が上がるノウハウ

SSP (セールsstrategy変革プログラム) とは

営業部門の目標数字達成の為の実践プログラムです。今までの商品を、今までの販売先に、今までの組織で活動していても売上は下がるばかりです。各企業に適した無理の無いやり方や、顧客のニーズに合った方法で変革していき、目標達成をメンバーと一緒に展開していきます。

CSP (コーポレートstrategy変革プログラム) とは

根本から企業体質の変革をします。企業全体を、顧客ニーズに対応していく組織体に変革します。よって、生産・営業・本社全ての見直しをトップ・各部門(メンバー)と一緒に展開しながら、確実に事業計画を達成していきます。

戦略MG (戦略MG マネジメントゲーム) とは



企業では1万社が実施、学校では800校(うち大学100校)以上で授業導入
会計事務所では300所が実している教育ツールです。戦略思考・管理会計思考が体験的に身に付きます。

トップ・営業部長の声

- 売上が上がらない
- 商品が売れない
- 利益が毎年下がっていく
- 営業の体質・企業体質が古い
- 提案営業や、新規開拓が出来ない
- 理屈はわかるのだけど、具体的に指導が出来ない
- 市場の変化についていけない
- 他社にシェアを奪われている
- 組織が硬直して柔軟な対応が出来ない
- 提案営業をしない、ソリューション営業の実践が出来ない
- 営業のスケジュールもめいっばいだし、新規も廻れない
- これからどう変化してよいのか分からない
- 生産計画どおりに納期が間に合わない
- 集客が悪い、増客が見込めない



SSP・CSP・戦略MG 3つのノウハウで変革



1日・2日/月・1年コース

- 1 最適効果の営業戦略・企業戦略
- 2 顧客ニーズ対応戦略
- 3 営業実践戦略・全社的変革実践

企業に合わせて変革し、目標達成へ！



- ★ 今期目標数字達成します。
- ★ 自社に沿った業界版で。
- ★ 自社の営業のレベルにあわせたステップで。
- ★ 中期経営計画の実践で。
- ★ グループ会社全体戦略で。
- ★ 事業部の戦略・戦術で。

戦略からマネジメントトレーニングの商品ラインナップ

SEP

SEP (ストラテジ・エグゼクティブ・プログラム)

事業計画数値達成実務コース

役員・部門長の為の自社戦略基本研修



SMP

SMP (サクセスマネジメントプログラム)

成功する管理者・マネジメントスキルア



戦略MG研究所提携

戦略MG (戦略マネジメントゲーム)

「戦略思考」と「計数感覚・管理会計力」

が身に付く

「ボード型戦略MG」「オンライン型戦略MG」

若手～中堅～管理者対象：社内インストラクター養成コース

ファシリテーション

経営課題解決プログラム



T-Time

(ジェームス・ヌーン「Aタイム」日本人公認トレーナー)

T-Time (タイムマネジメントコース)

自己管理と時間管理技法 (生産性 20%アップ)



ECP

ECP (エクササイジング・コミュニケーションアッププログラム)

若手・中堅社員のコミュニケーションアップ



THINK ON YOUR FEET



(TOYF 国際公認インストラクター)

論理的思考プレゼンテーションコース

カナダのキース・スパイサー博士によって開発された世界的に有名なコース

目標設定と部下面接コーチング研修

(業績目標管理とコーチングによる面接運用研修)



リーダーシップ研修

現場で即使える、
コーチングとHIT（ヒューマンインタアクションプログラム）
人間感情を知る、動機づけスキルアップ研修



エンパワメントワークショップ

野外活動による、リーダーシップ・チームワークを学ぶ、体験研修
：新人・若手対象

リフレッシュプラン研修

「55歳対象コース」と「中堅クラス対象コース」にわかれ、それぞれ将来の
プランを確実に実現していく為の動機づけ研修です。



創造性能力開発研修

ハーマンカーンモデルによる、
創造性開発と論理的思考研修

階層別研修～テーマ別研修まで

役員研修（自社版通信教育）
上級管理者コース
管理者マネジメントコース
リーダーシップ開発コース
監督者研修
OJT推進研修コース
問題解決・課題解決コース
中堅社員コース
キャリア開発コース
戦略SWOT研修
マーケティング基本・実践コース
セールスマン研修（初級・中級）
営業マン与信管理コース
ソリューション営業コース
中期経営計画の策定実践研修

インストラクターコース
事務職レベルアップコース
ビジネスマナー基本コース
新入社員基本・新入社員フォローアップ
CSマインド研修
接客応対向上研修
新人営業マン基本コース
対人折衝能力開発コース
EQ顧客対応研修
秘書研修
コンパニオン養成研修
コールセンター応対研修
店舗・代理店マニュアル作成
OM（オーバーシーズマネジャー研修）
海外派遣要員研修

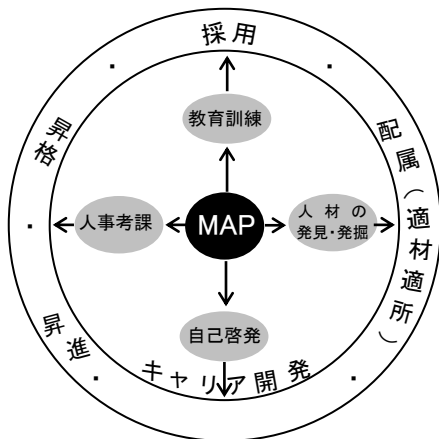
生産管理研修
原価管理研修
生産現場監督者研修
しつけマネジメント研修
現場改善・診断コンサルテーション

目標管理推進研修
目標管理制度の構築
人事考課者研修
採用面接者研修
採用診断（パーソナルキュービック）

MAPアセスメントプログラム



MAPとは



- (1) 心理学的に設計された数種の演習課題を使って、
- (2) 参加者の態度や行動が外面に表われやすい状況を作り出し、
- (3) そこで、特別に訓練を受けたアセッサーが、参加者の演習行動を観察記録し、
- (4) その行動を、目標職務に必要な能力要件を表わすディメンションに基づいて、各自の強み・弱みの分析を行い、
- (5) その結果を、人材の能力開発や適性発見に活用するプログラムである。

1 能力開発・早期適性発見

- ① 目標職務に近い状況での各種演習体験により、マネジメント能力が開発される。(コンピテンシーアセスメント評価)
- ② 演習体験後のフィードバックシステムにより、3回の啓発効果が与えられる。
 - ・自己診断による自己啓発効果、
 - ・相互診断による相互啓発効果、
 - ・特別に訓練を受けたアセッサーによる多面的、客観的診断による啓発効果。
- ③ 上司が、部下の強み、弱みを知ることにより、部下の具体的な能力開発計画が立案できる。

ポンドイン アセスメントの特徴

- ① 御社のコンピテンシー及び、人事考課項目に沿って、研修を運営・評価します。
- ② 御社の業界版に合わせて、演習を作成します。
- ③ 研修は体験型内容となり、マネジメントの能力開発型となります。
- ④ アウトプットは5点法による「全体評価点数表」と「個人レポート」「コンフィデンシャルレポート」を提出することにより、参加者自身も動機づけられ、上司も職場でのOJT指導ポイントが分かり、会社側も人材活用のポイントが分かりやすくなっております。

このような時代だからこそ
自立自走できる真の管理者が望まれます

現状の問題点

- ・自立自走できる管理者が少なく、指示待ちが多い。
- ・プレイヤーとしての動きが多く戦略的発想が薄い。
- ・管理者として、目先の業務処理におわれ、将来を展望しての課題形成ができない。
- ・部下を使って、組織目標達成に向け、全員の意識を結集させることが弱い。(リーダーシップが弱い)
- ・経験至上主義の傾向が強く過去の遺産の切り売りで、新たな知識能力を修得する努力をしていない。
- ・合併後、公平な基準で能力のある人材を見つけたい。
- ・将来のリーダーとしてコアとなる人材を発見したい。

これらのニーズに対応できるプログラムが
MAPアセスメントプログラムです。

	第一日目	第二日目	第三日目
9:00	オリエンテーション 1. これからの管理者のマネジメント	5. 実習③(続き) インバスケツト演習 グループによる振り返り討議 (案件毎の重要性、緊急性、関連性など)	7. 実習④ 分析・発表演習
10:00	・自己紹介 ・今回のねらい 2. 成果を出す能力とは ・管理者の役割とは ・成果を出す能力、スキルディメンション(講義)	↓ グループ案の作成	発表 ↓ ビデオによるふりかえり ↓ 個人フィードバック ↓ 講師フィードバック
12:00	昼食	昼食	昼食
13:00	3. 実習①グループ討議演習(1) 解説グループ討議 ・討議グループ…グループ討議 ・観察グループ…グループ討議者の観察	5. 実習③(続き) インバスケツト演習 全体発表と講師による解説 個人フィードバック ↓ 講師フィードバック	8. 実習⑤(続き) 面接演習 リーダーシップとは ビデオによるふりかえり ↓ 個人フィードバック ↓ 講師フィードバック
15:00	4. 実習②グループ討議演習(2) 1 回目の観察グループが事例を交えて討議 ↓ グループ討議 ・討議グループ…グループ討議 ・観察グループ…グループ討議者の観察	6. 実習①、② グループ討議演習(1)(2) ビデオによるふりかえり ↓ 個人フィードバック ↓ 講師フィードバック	まとめ ・自己啓発計画書の作成 ・全体所感、質疑応答
16:30			
18:00			
19:00	夕食	夕食	
20:00	5. 実習③ インバスケツト演習 ・インバスケツト(未決箱)に入れたれた案件の処理演習 ↓ 個人作業	7. 実習④ 分析・発表演習 与えられた事例を個人で分析・処理し全体に発表 ↓ 個人の分析・処理発表準備	8. 実習⑤ 面接実習 部下の指導の状況を設定し部下に演技実習 ↓ 面接実習
21:00			

