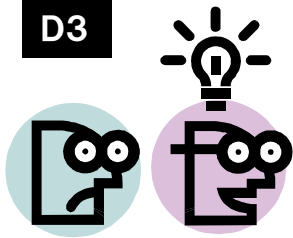
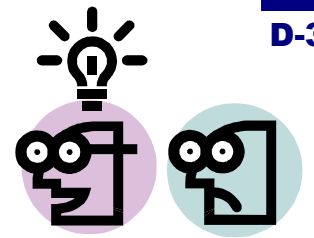


D3



部長 気づき 研修



1 研修の目的

Why

基本的には「気づきと誘導」とします。

(1) 研修対象者に以下を認識していただきます。

- この先の厳しいビジネス環境
- 担当部門の方向付けの不備
- 担当部門の強みの不明確さ
- 担当部門の技術基盤の不備
- 担当部門のマネジメントの不備
- 担当部門の成果向上対策の手がかり

(2) 研修対象者に、以下を動機付けさせていただきます。

- (1) の認識結果に対して、対策を講じようとする。
- その第一歩を具体的に踏み出そうとする。

2 研修対象者

Where

- 情報サービス業殿の部長クラス（担当部門は不問です）
- 1回に15人程度

4 研修の実施時期

When

- ご相談ください。

5 研修の担当講師

Who

- 主講師：上野則男
- 副講師：MIND-SA コンサルタント

6 研修の実施料金

How Much

- 1回につき 840,000 円
（アンケート実施料金、15人までの研修テキスト代を含みます）

3 研修内容・方法

What、How

3.1 事前アンケート実施

- 研修の前に無記名で別添のアンケートを実施します。

3.2 集合研修の内容・方法……※詳細は次ページ参照

1. 解説の部

1.1 アンケート結果の解説

1.2 厳しいビジネス環境 他社の事例・他者の説を紹介する。

1.3 ビジネスモデルとコアコンピタンス

(1) 製造業のコアコンピタンス

(2) 商社のコアコンピタンス

(3) サービス業のコアコンピタンス

1.4 マネジメントの基本

(1) マネジメントのあり方はポジションで変わる。

- リーダ：10人隊長
- 部長：100人隊長
- 事業部長：1,000人隊長

(2) 100人隊長の期待役割

2. 研究の部

2.1 個人検討

2.2 チーム検討

時間割	
	★9:30 開始
9:30	【1. 解説の部】 1.1 アンケート結果の解説 1.2 厳しいビジネス環境 他社の事例・他者の説を紹介する 1.3 ビジネス・モデルとコアコンピタンス 1.4 マネジメントの基本
10:00	
11:00	
12:00	
	昼食
13:00	(つづき)
	【2. 研究の部】
14:00	2.1 個人検討
15:00	
16:00	2.2 チーム検討
17:00	
18:00	2.2 発表・討議

3.2 集合研修の内容・方法

1. 解説の部

1.1 アンケート結果の解説

1.2 厳しいビジネス環境 他社の事例・他者の説を紹介する。

- 事業ライフ30年説……事例
- 各社のビジネス動向……富士通の例、NECの例
- オフショアの勢い
- 生き残りの条件「5,000人クラブ」説
- 組織力を高めるビジネスモデル転換力の必要性から。

1.3 ビジネスモデルとコアコンピタンス

- (1) 製造業のコアコンピタンス
- a. 製品開発力（競争力ある製品を開発する）
 - b. 生産技術力（生産しないで、どうやって生産技術力を維持できるか？）
 - c. 生産マネジメント力
- (2) 商社のコアコンピタンス
- a. 情報収集力・目利き力
 - b. ビジネス展開のネットワーク力
 - c. リスクヘッジ力
- (3) サービス業のコアコンピタンス
- a. お客様のニーズ吸収力
 - b. 社員教育
 - c. ビジネスモデル変革力

1.4 マネジメントの基本

(1) マネジメントのあり方はポジションで変わる。

- | | |
|--------------|---|
| リーダ：10人隊長 | マネジメント力の基礎＝強制力
率先垂範 「俺のやり方を見ろ」
決められた戦略や戦術の中で決められた量の目標を達成する。 |
| 部長：100人隊長 | マネジメント力の基礎＝統率力
責任移譲 ボトムアップの力を活かす民主型、人を育てる育成型
戦術や方法論（「どうすれば、まじな結果が得られるか」）を考え実践する。 |
| 事業部長：1000人隊長 | マネジメント力の基礎＝目標誘導力
コミット 「人・物・金」を作る責任を負う。
「ミニ経営者」（松下幸之助）。仕組み・仕掛けを作り、組織風土を強化する。
松下幸之助氏「物を作る前に人を作る。
優れた人からしか優れた物はできないからだ。」 |

(2) 100人隊長の期待役割

- ドラッカーモデルを使い研究する。
- ドラッカー「事業の目的として有効な定義はただ一つである。それは顧客を創造することである。」——現代の経営 →顧客を創造しない事業は消滅する。
- 顧客の創造は、顧客の維持を含む。顧客の維持には顧客の満足度の獲得が必須である。顧客の満足度を明確に把握していますか？お客様の生の声を聞いていますか？
- 製造業、商社、サービス業によって、お客様の望むことは異なる。

2. 研究の部

2.1 個人検討

- 解説内容と自分の回答との違いを分析する。
- 「今後、自分はどのようにマネジメントを変えていくべきか」
- 検討結果の発表はしない。

2.2 チーム検討

- 検討テーマ「担当部門の業務プロセスの改善」
- 検討内容：「目指すビジネスモデルが何であれ、業務のQCD「早い、うまい、安い」を改善することは必須です。自部門の成果向上のためには、QCD「早い、うまい、安い」の何が特に重要であるかを決めて、それに関する重要な改善対策を挙げてください。」
- 検討方法：『業務改善テンプレート』を使い、その中から改善が特に重要な問題点を一つ選択して、それに対する解決策を（複数）挙げて簡単な説明をつけてください。」
- 検討チーム：同一業務同士となるようにチーム編成を行う。

***** 事前アンケート *****

1. 会社は5年後、10年後どうなっていると思いますか。

(1) 成長度

- a. 大発展している。
- b. 成長している（業界内の位置づけが上がっている）。
- c. 横這いである（業界内の位置づけは現状維持程度である）。
- d. 後退している。
- e. その他（

)

(2) ビジネスモデル

- a. 会社全体が大きく変化している。
- b. 全般に変化しているが概ね現状の強化路線である。
- c. 大きく変化している事業とあまり変わらない事業がある。
- d. 全般にあまり変化しない。
- e. その他（

)

2. 会社は（ビジネスモデルとして）どちらの方向に向っていると思いますか。

- ①製造業
- ②商社
- ③サービス業
- ④その他（

)

3. それぞれ2. で選択されたビジネスモデルのコアコンピタンス（事業競争力の源）は何だと思えますか。複数選択してください。

- a. 製品開発力
- b. 生産技術力
- c. 生産マネジメント力
- d. お客様のニーズ吸収力
- e. 情報収集力・目利き力
- f. ビジネス展開のネットワーク力
- g. 社員教育
- h. リスクヘッジ力
- i. ビジネスモデル変革力
- j. その他（

)

4. 現在の自部門のビジネスモデルはどれですか。

- ①製造業
- ②商社
- ③サービス業
- ④その他（

)

5. 会社の向っている方向にご自分の部門は対応できますか。選択式

- a. 十分対応できる。
- b. 若干の対策が必要である。
- c. かなりの対策が必要である。
- d. 抜本的な対策が必要である。
- e. その他（

)

6. 会社の目指す方向に自部門が貢献するためには、どういう点を補強すべきだと思いますか。自由に記述してください。

7. 自分の担当ビジネスはどちらの方向に進むべきだと思いますか（必ずしも2.の設問の会社全体の目指す方向と一致しなくてもよい）。それはなぜですか。自由に記述してください。

進むべき方向

その理由

8. 何が担当部門の強みですか。以下の a、b、c のレベルで◎（かなり強い）、○（強い）、△（弱いところがある）、－（関係なし）をつけてください。

(1) 専門技術力 具体的に3個挙げてください。

a.

b.

c.

(2) マネジメント・調整力 プロジェクトマネジメント力など具体的に3個挙げてください。

d.

e.

f.

(3) 社員の質 誠実さなど、具体的に3個挙げてください。

g.

h.

i.

(4) その他 具体的に挙げてください。

j.

k.

l.

9. 主たるお客様の本当のニーズをどうやって把握していますか。重視度で◎○を付けてください。

複数選択式

- a. お客様満足度調査
- b. 案件ごとの要望ヒアリング（対象者は部長以上）
- c. 案件ごとの要望ヒアリング（対象者は部長より下）
- d. 案件終了後のヒアリング（対象者は部長以上）
- e. 案件終了後のヒアリング（対象者は部長より下）
- f. 定期的な情報交換（対象者は部長以上）
- g. 定期的な情報交換（対象者は部長より下）
- h. 不定期な情報交換（対象者は部長以上）
- i. 不定期な情報交換（対象者は部長より下）
- j. その他（

10. あなたの部全体としてみて、（質的なウエートで）お客様のどのクラスとの接触が中心ですか。

◎1個、○2個付けてください。

経営トップクラス

役員クラス

部長クラス

課長クラス

主任クラス

担当クラス

11. ドラッカーはマネジャーに求められる5つの基本的な役割として以下を挙げていますが、ご自分はこの分野に強いですか。選択式

- a. 目標を設定すること
- b. 組織すること
- c. 動機付けを行い、コミュニケーションを図ること
- d. 測定し評価すること
- e. 人材を育成すること

☆ご記入ありがとうございました。