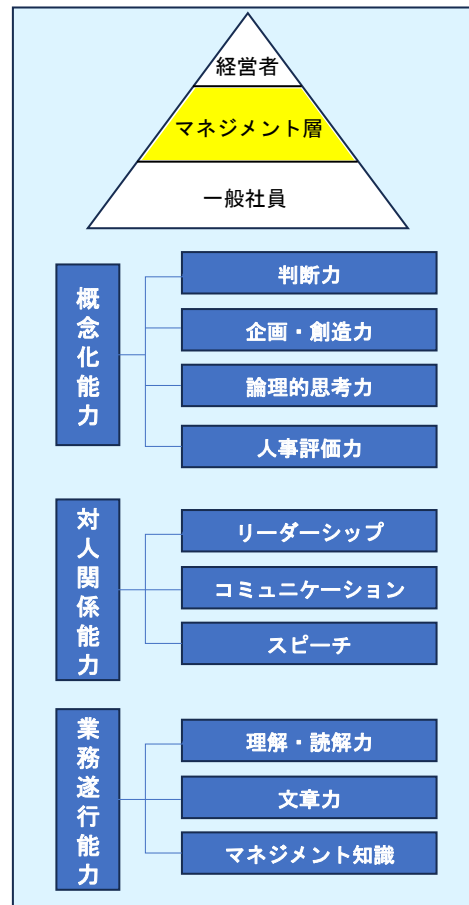


- ・ 企業経営においては、「経営者」と「一般社員」との間に「マネジメント層」があります。
この「マネジメント層」が「経営者」の意向を受け、**組織を望ましい方向にリードしていく**ことが重要です。
- ・ しかし、多くの中堅・中小企業では、一般社員時代に素晴らしい業績を上げた者が選抜されて管理職や経営幹部となったものの、**組織を全くリードすることができず**、経営者も、また本人も、どうしたらよいのか悩み、手をこまねいている姿をよく見かけます。
なぜなら、「マネジメント層」に求められる能力・スキルは、**これまでに求められてきたものとは全く異なる**からです。
- ・ 本セミナーでは、「仕事」と「人」の管理、「リーダーシップ」など、マネジメントの基本について、座学だけでなく、**ケーススタディ**を中心に**個人ワーク**と**グループ討議**を重ねながら、学んでいただきます。



マネジメント研修 概要

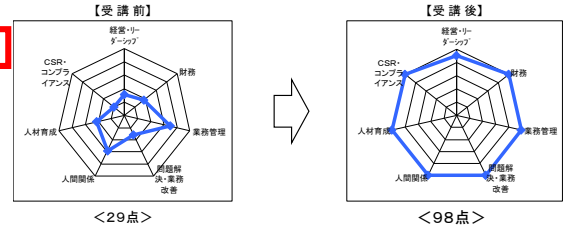
項目	内容
特徴	受講方式ではなく「 参加型 」 受講者同士で「 他者評価 」、マネジメント力を「 多面的に点数化 」
テーマ	マネジメントの基本、財務、CSR・コンプライアンス、仕事の管理、仕事の改善、人間関係、人材育成、リーダーシップ
カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> ・ ケーススタディ（個人ワーク、グループ討議、解説）、受講者相互評価・講師評価 ・ 講義、理解度テスト ・ スピーチ（受講者・講師評価） ・ 課題図書感想文（受講者・講師評価） ・ マネジメント適性検査 ・ 総合テスト（受講前、最終回終了後）
開催・料金等 (20名まで)	全5回（月1回開催、終日） 〇〇〇万円（含む：資料代、受講報告書、 別途：消費税等、宿泊交通費、会場代）
実績	2010年、ある中堅企業からの要請により「企業内研修」として企画開催 これまで 全14回 、延べ151名受講。・・・公開セミナー含む

全受講者のマネジメント力を、客観的に評価・報告

(全受講者の一覧表、各受講者ごとの個別報告書)

順位	項目	スピーチ				感想文				事例問題			理解度テスト		総合評価		
		初回		最終		初回		最終		7人 平均	7回 平均	講師	講師				
		評価者	受講者	講師	受講者	講師	受講者	講師	受講者								
	平均	3.4	3.8	3.3	3.7	3.1	3.7	2.7	3.3	3.7	3.8	3.8	4.2	71			
1	佐藤 誠	4.0	4.0	4.0	4.3	5.0	5.0	4.0	4.0	4.1	3.7	3.9	4.5	4.8	85		
2	高橋 剛	4.0	4.0	4.0	3.9	5.0	5.0	4.0	3.3	3.0	3.4	3.4	3.6	4.3	4.7	82	
3	田中 才輔	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.8	4.0	3.8	3.4	4.2	4.8	4.0	80	
4	伊藤 健一	3.0	3.5	4.0	4.3	2.0	4.0	3.0	4.3	3.0	3.5	3.3	3.6	3.6	4.1	4.9	74
5	渡辺 哲也	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.8	2.0	2.5	3.1	3.9	3.8	3.5	4.6	72
6	中村 陽子	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0	4.3	2.0	2.5	3.3	4.3	4.0	3.9	3.9	70
7	加藤 直樹	3.0	3.3	2.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.3	3.3	3.4	3.7	3.4	4.0	67
8	吉田 裕子	3.0	3.4	3.0	3.6	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.7	3.0	3.2	3.4	3.8	4.3	63
9	山田 学	4.0	4.5	3.0	3.5	2.0	4.0	2.0	2.5	2.0	3.5	2.7	3.2	3.5	3.3	3.0	62
10	佐々木 聡	2.0	3.0	2.0	2.5	2.0	3.0	2.0	2.5	2.0	3.0	3.0	3.5	3.6	3.7	3.6	58

■マネジメント知識



測定項目	本人	平均	順位	コメント
人事評価力	2.7	3.4	7	他者評価に上下のメリハリがなく、水準も寛大化傾向が見られるが、後半に入って少し改善されてきた。ただし、まだコメントと評価項目との整合が十分でない。
リーダーシップ	3.5	3.7	6	自ら先頭に立って議論を進めたり、チームを望ましい方向へと導いていこうとする言動はあまり見られない。
コミュニケーション	3.9	4.0	6	共感的な姿勢や周りへの気配りがあり、他者の意見に耳を傾けているが、もう少し積極的に自己の主張を述べることが望まれる。

◆総合コメント◆

上位クラス

総じて平均を上回っており、「業務遂行能力」、「概念化能力」に優れています。

一方、「リーダーシップ」、「コミュニケーション」といった「対人関係能力」には改善の余地があり、特に「人事評価力」については改善すべきです。

一般的に甘い評価をする上司は無能な管理者と言われる。自信の無さから甘くつけたり、低くつけると嫌われるなどと考えているのは、管理者の役割を果たしていないこととなります。

今後は、経営幹部と一般社員との間に入ってマネジメントを実践することが不可欠です。ぜひ「人」に対する管理力向上をテーマに取り組んでください。

今後のご活躍を期待しております。

ケーススタディ、講義・理解度テスト

マネジメント研修④
仕事の管理

小林bizconコンサルティング株式会社
小林 入島

小林ビジネスコンサルティング株式会社

代表取締役 小林 八尋 (こばやし・やひろ)

経営コンサルタント/中小企業診断士



学 歴	市川学園市川高校、明治大学商学部 卒	
職 歴	千葉銀行 営業店勤務後、本部審査部にて企業調査・大口審査・行員向け財務研修講師 全国地方銀行協会(出向) 住専処理PTリーダー ちばぎん総合研究所 経営コンサルティング20年、経営コンサルティング部長(6年) 小林ビジネスコンサルティング(株) 設立 代表取締役 就任(2016年～)	
コンサル分野	経営計画策定・実行支援 人事賃金制度(等級、能力・成果主義の賃金・退職金、人事考課)構築支援 人材育成(マネジメント研修、新入社員研修、財務分析研修)	合計:60社超
公 職 等	千葉県経営品質協議会 設立に尽力し、専門委員(2000～03年) 日本経営品質賞 審査員補(2000～02年度) CFO検定スタンダードコース 試験委員(2003～05年) 一般社団法人 東京プロマーケット上場協会 理事(2020～21年)	
公 的 資 格	中小企業診断士、宅地建物取引士、ITパスポート、2級FP技能士、日商簿記2級	
主 な 表 彰	千葉銀行 自己啓発ジャンプ賞(最優秀賞) 銀行業務検定 税務2級(最上位試験) 最優秀賞(全国1位/受験 9,452名) 銀行業務検定 財務2級(最上位試験) 優秀賞 (全国3位/受験11,346名) 銀行実務検定 金融渉外技能審査2級 優秀賞 銀行実務検定 預金中級 優秀賞	
セミナー・講演	マネジメント研修(全14回) ちばぎん総合研究所(ビジネススクール、人事賃金制度、経営計画、財務、など多数) 全国地方銀行協会(中小企業経営支援講座、コンサル能力養成講座、新任支店長講座など) 千葉県内経済団体(商議所、経済同友会、中小企業団体中央会、青年会議所、法人会) 民間企業・団体(千葉テレビ、明治大学校友会、ロータリークラブなど) 合計:200回超	
趣 味	合気道(3段)、ゴルフ	

■主なコンサルティング実績

業 種	年 商	社 員 数	主 な 内 容
総合建設業	10～100億円	50～100名	事業承継、中期経営計画、月次経営会議、月次損益・KPI プロジェクトチーム活動
不動産業	10～100億円	50～100名	経営計画、月次経営会議、月次損益・KPI、マネジメント研修
病院・介護	3～ 10億円	50～100名	経営診断、経営計画、決算概況、月次経営会議、月次損益・ KPI
木製品製造	3～ 10億円	10～ 50名	事業承継、中期経営計画、月次経営会議、月次損益・KPI
ファストフード	3～ 10億円	10～ 50名	経営計画、月次経営会議、月次損益・KPI
清掃用具レンタル	3～ 10億円	10～ 50名	経営計画、月次経営会議、月次損益・KPI
ホテル	3～ 10億円	10～ 50名	事業承継、経営計画、月次経営会議、月次損益・KPI
小売・サービス	(上場企業子会社)	100～500名	人事賃金制度、退職金制度、人事考課、社員説明会
金属素材製造	(上場企業子会社)	100～500名	人事賃金制度、人事考課、社員説明資料
不動産建設業	10～100億円	50～100名	人事賃金制度、人事考課、目標管理、社員説明資料 マネジメント研修、中堅社員研修、新入社員研修
食品スーパー	3～ 10億円	10～ 50名	人事賃金制度、退職金制度、人事考課、社員説明会
施設メンテナンス	3～ 10億円	10～ 50名	人事賃金制度、退職金制度、人事考課、社員説明会