

株式会社エクセ・パートナーズ 事例紹介セミナーのご案内

常に成果を出し続けている人に共通する行動特性にならない、現場のメンバーの意識・行動を変えて高い組織成果を導き出そう

成功の“お手本”は社内にある

～ベストプラクティス展開プログラム～

「ベストプラクティス展開プログラム」とは

「優れた成果を出す人」と「そうでない人」の意識・行動には明らかな違いがあり、それが組織成果の差を生んでいる...

優れた成果を出す人の意識・行動をすべての人が学習することによって現場の人材の底上げができます

- ・常に成果を出し続ける人とそうではない人の思考や行動の違いを、現場での調査を通じて明確にすることで、人や組織の成功事例＝「ベストプラクティス」を定義し、本来の人や組織の「ありたい姿」を明確化します
- ・明確化された「ありたい姿」を学習・習得・実践するために、対象者本人の行動指針、教育研修、OJT・部下指導を体系的に組み合わせた取り組みプログラムを構築、展開します
- ・今回は、この取り組みを通じた組織変革、人材育成により、具体的に成果を上げた企業の事例をご紹介します。映像で、活動の様子や参加者の生の声もお聞きください



こんなニーズをお持ちの方のお役に立ちます

■現場のOJT・部下指導が機能不全に陥っている…

- ☑教育研修費の予算が大幅に削減され、人材育成は現場のOJTに頼らざるを得なくなったが、現場任せでは現場に負担がかかる反面、成果が期待できるかわからない。OJT・部下指導の効果的な内容としくみを早急に整えたい
- ☑団塊世代の定年、早期退職、リストラなどでかつてのベテランが一気に辞め、目標とする先輩・指導係が不在に。ベテランに代わり、若手・新人に指導・助言をしたり、仕事で培ったノウハウを組織で共有する手立てがほしい
- ☑組織のフラット化により、課長の下の人数が増えたうえに、若手・新人を育てる係長・主任ポストもなくなり、頼れる指導係が少なくなっている。早急に指導係を配置・育成したいが、人員・適性ともに限界がある
- ☑上司が我流でOJT指導を行っているが、ゆとり世代の新人は「他の同期と教えられた内容が違う」と不安を訴えている。誰が担当しても指導が異ならないよう教える内容を明確化・統一化したい

■営業マネジャー、スタッフの強化により、確実な組織成果の向上を狙いたい…

- ☑営業部門の業績を向上させたい。そのために、掛け声や表彰・報償ではなく、実際に成果に結びつく営業マネジャーや営業スタッフ人材の育成プラン（行動指針・研修・部下指導）をつくりあげたい
- ☑成果主義で個人評価のウェイトが高いため、営業スタッフが自分のノウハウを共有するのに抵抗が強い。結果、営業成績の差が激しく成績の上まらない人は辞めていく。もっと部門全体の成果の底上げに結びつくしくみがほしい
- ☑M&Aで統合された営業部隊がそれぞれに異なる元の会社のやり方で仕事をしている。ムダを防ぎ、組織を早期にひとつにするために仕事のやり方を一本化したい
- ☑市場の変化に対応するため、新業態への進出、事業モデルの転換、商品構成の変化などに合わせて営業戦略を転換した。新しい営業スタイル・手法・スキルを早急に確立し、営業部門内に定着させたい

■チェーン展開における個々の拠点（店舗）の運営・組織成果に大きな差が出てしまっている…

- ☑急な拠点（店舗）拡大で人材育成が追いつかず、即戦力人材を採用してきたが、「個人個人が持っているノウハウ」がバラバラで拠点（店舗）ごとの組織成果のバラツキが大きい。組織成果の低い拠点（店舗）やメンバーの定着しない拠点（店舗）の拠点長（店長）マネジメントを強化し、早期に拠点（店舗）全体の底上げを図りたい
- ☑成功している拠点長（店長）のノウハウを全社に横展開できない。高い組織成果を上げる秘訣を明らかにして全拠点（店舗）で共有し、全社の底上げ、組織成果向上に結びつけたい

こんな企業がすでに導入されています

■増販、組織成果向上を目指した大手自動車会社版社の営業店長行動改革プログラム

→全社V字回復への取り組みの一環として、現有店舗の販売力および収益性の強化に向けて、組織成果の低い店舗の底上げを図るために「営業店長行動改革」に焦点を絞り込み、導入・展開されました。高い組織成果を上げている営業店長に共通する行動パターンを抽出し、それを具体的なお手本にして、お手本と現状の行動とのギャップを埋める営業店長のマネジメント行動改革を全国で展開。この取り組みの軌跡は、後に日本経済新聞出版から書籍として出版されています（今回のセミナー参加者の方々に贈呈いたします）

■既存店舗の活性化、売上向上を目指した大手外食チェーン店の店舗運営力強化プログラム

→高い成果を出している店舗の店長の行動から導き出した店舗運営のお手本を実践する「店舗運営力強化プログラム」を1000店舗以上で展開。活動に積極的な店舗では、メンバーのQSC改善活動への自発的な取り組み、チームワークの向上が見られ、従業員満足度調査では「この店舗で働くことに満足している」メンバーが、半年前から20%以上伸び、97.6%へ達しました。また、人時生産性も大幅にアップしています

その他の主な導入例：

- 大手設備メンテナンス業の現場管理者のありたい姿明確化プロジェクト
- 大手予備校の校舎長の校舎マネジメント行動改革プログラム
- 大手医薬品メーカーの営業担当者のありたい姿明確化プロジェクト など

詳しくはセミナーで
ご紹介します！

プログラムの効果・メリット

■成果に結びつくOJT・部下指導・教育研修のしくみがつくれます

「人の成長に寄与するのは、仕事の経験7割、周囲との関係2割、教育研修1割」と言われます。人の成長機会の7割を占める経験からの学び(OJT)と周囲との関係(部下指導)のしくみをこのプログラムで強化できます

- * 今まで上司個人の経験に頼り、内容もバラバラだったOJT・部下指導の拠りどころを、具体的に成果を上げている人のお手本に変え、標準化できます。お手本を使い、より効率的、効果的な現場の人材育成の共通のしくみが実践できます
- * 成果を上げている人の行動の「どこがどう具体的に優れているのか」を見える化し、個人個人がそれを学び、実践することで、人材育成をムダなくスピードアップし、より早く成果を創出させます
- * OJT・部下指導のしくみを整えることによって、指導者のスキルや指導機会の不足をカバーする体制ができます

さらに、教育研修、OJT、評価が連動できます

- * お手本をベースに「教育研修」「OJT」で強化する内容を明確にできます。また、お手本を基準に評価することで、一貫性を持って「学習→実践→評価」の人材育成サイクルを回すことが可能になります

■組織成果向上に直結する営業マネジャー、スタッフの人材強化プランの構築・実践ができます

- * 組織成果の低い営業マネジャー、スタッフの成果向上や新人の早期戦力化に向け、成果を上げている営業マネジャー、スタッフの具体的な行動をもとに、対象者本人の行動指針、教育研修、OJT・部下指導を体系的に構築できます
- * 成果を上げている営業マネジャーの行動をお手本にすることで、いそがしい現場が主体的に日常の業務の中で取り組み、成果に結びつきやすい行動改革の実践プランを構築・展開できます
- * 成果を上げている営業マネジャー、スタッフの行動から、業績向上に結びつく仕事のやり方を導き出し、自社の仕事のやり方として標準化できます

■急拡大しているフランチャイズ展開にありがちな個別の拠点(店舗)運営と拠点長(店長)人材育成のバラツキを標準化できます

- * 成功している拠点長(店長)の行動・思考をもとにした、成果を上げる拠点(店舗)運営ができます。それによって、組織成果の低い拠点(店舗)の底上げを行い、チェーン全体の業績向上を目指せます
- * 拠点長(店長)のお手本を参考に、店舗運営マニュアルやトレーニング内容・教材をより実践的で成果の出せる内容に再構成し展開できます

【セミナー開催概要】 ※詳細は別紙のご案内をごらんください

日 時： 10月8日(金)、10月14日(木)、10月26日(火)の3回 いずれも14:00～17:00

場 所： 弊社トレーニングルーム(港区虎ノ門3丁目 地下鉄神谷町駅徒歩3分)



株式会社エルクセ・パートナーズ

〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-10-4 虎ノ門ガーデン808

TEL: 03-6459-0450 FAX: 03-6459-0451

Eメール: info@l-excepartners.co.jp ウェブサイト: www.l-excepartners.co.jp 担当: 長尾

株式会社エクセ・パートナーズ 事例紹介セミナーのご案内

常に成果を出し続けている人に共通する行動特性にならない、現場のメンバーの意識・行動を変えて高い組織成果を導き出そう

成功の“お手本”は社内にある

～ベストプラクティス展開プログラム～

「ベストプラクティス展開プログラム」とは

「優れた成果を出す人」と「そうでない人」の意識・行動には明らかな違いがあり、それが組織成果の差を生んでいる...

優れた成果を出す人の意識・行動をすべての人が学習することによって現場の人材の底上げができます

- ・常に成果を出し続ける人とそうではない人の思考や行動の違いを、現場での調査を通じて明確にすることで、人や組織の成功事例＝「ベストプラクティス」を定義し、本来の人や組織の「ありたい姿」を明確化します
- ・明確化された「ありたい姿」を学習・習得・実践するために、対象者本人の行動指針、教育研修、OJT・部下指導を体系的に組み合わせた取り組みプログラムを構築、展開します
- ・今回は、この取り組みを通じた組織変革、人材育成により、具体的に成果を上げた企業の事例をご紹介します。映像で、活動の様子や参加者の生の声もお聞きください



こんなニーズをお持ちの方のお役に立ちます

■現場のOJT・部下指導が機能不全に陥っている…

- ☑教育研修費の予算が大幅に削減され、人材育成は現場のOJTに頼らざるを得なくなったが、現場任せでは現場に負担がかかる反面、成果が期待できるかわからない。OJT・部下指導の効果的な内容としくみを早急に整えたい
- ☑団塊世代の定年、早期退職、リストラなどでかつてのベテランが一気に辞め、目標とする先輩・指導係が不在に。ベテランに代わり、若手・新人に指導・助言をしたり、仕事で培ったノウハウを組織で共有する手立てがほしい
- ☑組織のフラット化により、課長の下の人数が増えたとともに、若手・新人を育てる係長・主任ポストもなくなり、頼れる指導係が少なくなっている。早急に指導係を配置・育成したいが、人員・適性ともに限界がある
- ☑上司が我流でOJT指導を行っているが、ゆとり世代の新人は「他の同期と教えられた内容が違う」と不安を訴えている。誰が担当しても指導が異ならないよう教える内容を明確化・統一化したい

■営業マネジャー、スタッフの強化により、確実な組織成果の向上を狙いたい…

- ☑営業部門の業績を向上させたい。そのために、掛け声や表彰・報償ではなく、実際に成果に結びつく営業マネジャーや営業スタッフ人材の育成プラン（行動指針・研修・部下指導）をつくりあげたい
- ☑成果主義で個人評価のウェイトが高いため、営業スタッフが自分のノウハウを共有するのに抵抗が強い。結果、営業成績の差が激しく成績が上がらない人は辞めていく。もっと部門全体の成果の底上げに結びつくしくみがほしい
- ☑M&Aで統合された営業部隊がそれぞれに異なる元の会社のやり方で仕事をしている。ムダを防ぎ、組織を早期にひとつにするために仕事のやり方を一本化したい
- ☑市場の変化に対応するため、新業態への進出、事業モデルの転換、商品構成の変化などに合わせて営業戦略を転換した。新しい営業スタイル・手法・スキルを早急に確立し、営業部門内に定着させたい

■チェーン展開における個々の拠点（店舗）の運営・組織成果に大きな差が出てしまっている…

- ☑急な拠点（店舗）拡大で人材育成が追いつかず、即戦力人材を採用してきたが、「個人個人が持っているノウハウ」がバラバラで拠点（店舗）ごとの組織成果のバラツキが大きい。組織成果の低い拠点（店舗）やメンバーの定着しない拠点（店舗）の拠点長（店長）マネジメントを強化し、早期に拠点（店舗）全体の底上げを図りたい
- ☑成功している拠点長（店長）のノウハウを全社に横展開できない。高い組織成果を上げる秘訣を明らかにして全拠点（店舗）で共有し、全社の底上げ、組織成果向上に結びつけたい

こんな企業がすでに導入されています

■増販、組織成果向上を目指した大手自動車会社版社の営業店長行動改革プログラム

→全社V字回復への取り組みの一環として、現有店舗の販売力および収益性の強化に向けて、組織成果の低い店舗の底上げを図るために「営業店長行動改革」に焦点を絞り込み、導入・展開されました。高い組織成果を上げている営業店長に共通する行動パターンを抽出し、それを具体的なお手本にして、お手本と現状の行動とのギャップを埋める営業店長のマネジメント行動改革を全国で展開。この取り組みの軌跡は、後に日本経済新聞出版から書籍として出版されています（今回のセミナー参加者の方々に贈呈いたします）

■既存店舗の活性化、売上向上を目指した大手外食チェーン店の店舗運営力強化プログラム

→高い成果を出している店舗の店長の行動から導き出した店舗運営のお手本を実践する「店舗運営力強化プログラム」を1000店舗以上で展開。活動に積極的な店舗では、メンバーのQSC改善活動への自発的な取り組み、チームワークの向上が見られ、従業員満足度調査では「この店舗で働くことに満足している」メンバーが、半年前から20%以上伸び、97.6%へ達しました。また、人時生産性も大幅にアップしています

その他の主な導入例:

- 大手設備メンテナンス業の現場管理者のありたい姿明確化プロジェクト
- 大手予備校の校舎長の校舎マネジメント行動改革プログラム
- 大手医薬品メーカーの営業担当者のありたい姿明確化プロジェクト など

詳しくはセミナーで
ご紹介します！

プログラムの効果・メリット

■成果に結びつくOJT・部下指導・教育研修のしくみがつくれます

「人の成長に寄与するのは、仕事の経験7割、周囲との関係2割、教育研修1割」と言われます。人の成長機会の7割を占める経験からの学び(OJT)と周囲との関係(部下指導)のしくみをこのプログラムで強化できます

- * 今まで上司個人の経験に頼り、内容もバラバラだったOJT・部下指導の拠りどころを、具体的に成果を上げている人のお手本に変え、標準化できます。お手本を使い、より効率的、効果的な現場の人材育成の共通のしくみが実践できます
- * 成果を上げている人の行動の「どこがどう具体的に優れているのか」を見える化し、個人個人がそれを学び、実践することで、人材育成をムダなくスピードアップし、より早く成果を創出させます
- * OJT・部下指導のしくみを整えることによって、指導者のスキルや指導機会の不足をカバーする体制ができます

さらに、教育研修、OJT、評価が連動できます

- * お手本をベースに「教育研修」「OJT」で強化する内容を明確にできます。また、お手本を基準に評価することで、一貫性を持って「学習→実践→評価」の人材育成サイクルを回すことが可能になります

■組織成果向上に直結する営業マネジャー、スタッフの人材強化プランの構築・実践ができます

- * 組織成果の低い営業マネジャー、スタッフの成果向上や新人の早期戦力化に向け、成果を上げている営業マネジャー、スタッフの具体的な行動をもとに、対象者本人の行動指針、教育研修、OJT・部下指導を体系的に構築できます
- * 成果を上げている営業マネジャーの行動をお手本にすることで、いそがしい現場が主体的に日常の業務の中で取り組み、成果に結びつきやすい行動改革の実践プランを構築・展開できます
- * 成果を上げている営業マネジャー、スタッフの行動から、業績向上に結びつく仕事のやり方を導き出し、自社の仕事のやり方として標準化できます

■急拡大しているフランチャイズ展開にありがちな個別の拠点(店舗)運営と拠点長(店長)人材育成のバラツキを標準化できます

- * 成功している拠点長(店長)の行動・思考をもとにした、成果を上げる拠点(店舗)運営ができます。それによって、組織成果の低い拠点(店舗)の底上げを行い、チェーン全体の業績向上を目指せます
- * 拠点長(店長)のお手本を参考に、店舗運営マニュアルやトレーニング内容・教材をより実践的で成果の出せる内容に再構成し展開できます

【セミナー開催概要】 ※詳細は別紙のご案内をごらんください

日 時: 10月8日(金)、10月14日(木)、10月26日(火)の3回 いずれも14:00~17:00

場 所: 弊社トレーニングルーム(港区虎ノ門3丁目 地下鉄神谷町駅徒歩3分)



株式会社エルクセ・パートナーズ

〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-10-4 虎ノ門ガーデン808

TEL: 03-6459-0450 FAX: 03-6459-0451

Eメール: info@l-excepartners.co.jp ウェブサイト: www.l-excepartners.co.jp 担当: 長尾