

ランチェスター法則による 弱者の教育戦略 DVD

第1章 従業員教育の基本原則 (約71分)

- A. 経営における従業員教育の位置付け
- B. 教育を構成する7大要因

1. 誰から教育するか

2. 何を教育するか

- ①中小企業の利益実態 ②経営の基本原則を教育
- ③各人が担当している仕事を教育
- ④30歳を過ぎた人は担当以外の仕事を教育
- ⑤利益性の原則を教育 ⑥弱者の戦略を教育、他

3. 従業員の素質を確認

第2章 従業員教育の実践 (約66分)

1. 必要な教材を準備

- ①教材で説明されている規模と自社の規模が同じで
- ③業種が同じか近いこと ③内容のレベルが高いこと
- ④教材費を予算化すること

2. 誰が教育するか。社長になる。

- ①寺子屋式の教育法 ②戦術リーダーにはOJTを
- ③外部講師の利用 ④外部講習会への参加

3. 教育回数を多くする

- ①教育計画を立てる ②自己学習の仕組みを作る

4. 実行力強化は朝の計画で決まる

5. 実行者は社長がほめる

教育効果を左右する良い教材の選び方

寺子屋式による、差別化力のある従業員教育を実行するとき**特別重要**になるのが、実践的で**内容が良い教材**を準備することになり、それは次のようになります。

①自社の経営規模と、教材で説明されている規模が同じか近いことになります。もし10倍以上離れていたら害になることがあります。

②業種が同じか近いことになります。教材の利用度が最も高いのが営業です。その営業にはいくつかのタイプがあります。

まず1番目は、メーカーや卸会社が実行する「**継続取引型**」になり、この営業ではセールストークではなく、納期を早くするなど、誠実な対応が重要になります。

2番目は、住宅、太陽熱温水器、生命保険などの販売で、これらは取引が1回だけになる「**スポット型**」で、商品知識とセールストークが重要になります。しかし中には「**だましのセールストーク**」を使う人がいて、しばしば社会問題になっています。

3番目は、事務機、住宅リフォーム、自動車などの販売で、これは2つの「**中間型**」になります。

一口に**営業**と言っても、これらの営業のやり方は全く異なっています。ところが各地で開かれているセミナーの**9割は、スポット型**になるので**継続型**には役立たず、むしろ害になるので注意して下さい。これは著者の経歴を詳しく調べると解ります。

従業員教育の戦略

定価 **30,000円**(税別)

DVD2巻。2時間17分。テキスト付



お申し込みはFAXで。

ご住所	〒			業種	
会社名	役職	ご氏名	従業員	人	様
TEL	FAX				

ランチェスター経営(株) 〒810-0012 福岡市中央区白金1-1-8-301
制作 竹田陽一 HPIは <http://www.lanchest.com/>

TEL 092-535-3311
FAX 092-535-3200