

中小企業の従業員教育。教育☆名人 【CD5巻】

1章 従業員教育の原則 1 従業員をセミナーに参加させても役に立たない7つの原因 2 個人の売上データが教えるもの 3 3年実績・長期推移の原則 4 営業リーダーが変わると結果が変わる 5 仕事の大事なところをつかむ能力が結果を左右 6 自営業者はよりはっきり結果が現れる 7 従業員教育の基本原則を押さえ直す a.社長が教育計画を立てる b.社長がインストラクターになって従業員を教育 c.教育の差別化も欠かせない d.大会社のやり方と中小企業のやり方は異なる 8 教育効果の公式をはっきりさせる	4章 弱者の教育戦略 1 社長自身がインストラクターになる 2 組織階層が上位の人から先に教育する a.意外な結果を示した実態調査 b.社長と従業員の間でも同じことが成立 3 少人数のグループを作る 4 教材を使った寺小屋式教育法の進め方 a.本を教材に使った寺小屋式教育法の進め方 b.マニュアルを教材に使った寺小屋式教育法の進め方 5 DVDを教材に使った寺小屋式教育法の進め方 a.DVDは15分ごとに止める b.必ず応用するところを決める 6 幻に終わった教育革命 7 重要なテーマは感想文を提出してもらう 8 教育と訓練の違い 9 経営規模で変わるOJTの担当者 10 OJTの手引書を作る
2章 教育テーマの決め方 1 教材の種類 2 教育するテーマの決め方	
3章 良い教材の選び方 1 教材で説明されている経営規模と自社の経営規模が一致しているか 2 教材で説明されている業種と自社の業種は一致しているか 3 レベルが高くて役に立つ教材の選び方 4 社長が自社専用の教材を作る a.営業には手引書が必要 b.新規開拓の手引書作りが不可欠 c.社長の中にはマニュアル嫌いがいる 5 自社専用の業務規則集を作る 6 自社専用のCD教材を作る 7 教材費を用意する	5章 教育回数を多くする 1 教育の実行計画を立てる 2 教育回数を多くする 3 3～4回教育したら必ず小テストをする 4 業績向上には役立たない成果主義の賃金制度 5 自己学習の仕組みを作る 6 個人差が著しい文章を読む能力 7 学校で教わった科目は全体のごくわずか 8 実行力の高め方 9 人は10～20倍の予備の脳細胞を持っている