

予想外の成果が出る従業員教育の戦略CD

現在の人員で経営力を強くし、業績を良くする教育戦略

教育効果は、教育テーマの決定×教材の質×教育方法×教育回数×教育後の評価の、5つの要因で決まります。

第1章 経営における従業員教育の位置付け 1. 経営を構成する重要な要因をはっきりさせる 2. 経営を構成する要因のウエイト付をする 3. 組織対策を構成する要因と従業員教育の位置付け 4. 利益性の原則を確かめる 5. 実行手順とウエイト付 6. 強者の戦略と弱者の戦略を理解する	3. 社長がインストラクターになると従業員の実力が解る 4. 外部で開かれる講習会の利用の仕方 5. 重要な仕事は定期的に教育を続ける 6. 販売担当者の教育には特別力を入れる 7. 販売担当者の仕事時間比率を確かめる 8. 訪問面会件数を多くするには 9. 仕事の質の高め方を考える 10. 販売戦術力を、どこの会社にもどれだけ投入するか 11. 毎朝15分を使いその日の行動計画を立てる 12. 内勤者を第2営業部にする 13. リーダーには教育方法を指導する 14. 従業員の自己啓発には補助金を出す 15. 実行者には社長がこれを認めて評価する 16. 適材適所の人事と従業員教育 17. 価値を作る資金が少ない会社は教育に力を入れる
第2章 従業員教育の基本原則 1. 全員に共通する特別重要な4つの教育テーマ 2. 各人が担当している仕事の教育テーマを決める 3. 教育テーマに対応した教材を揃える 4. 教材購入に必要な予算を準備する	
第3章 誰がどういう方法で教育するか 1. 社長がインストラクターになって教育 2. 寺子屋式の教育法が教育効果を高める	

社長がインストラクターになって教育すると、従業員の**隠れた能力**に気付くばかりか、**社長自身の経営実力**が高まります。ドラッカー。

お知らせ

旧版の「できる従業員の育て方」をお買い上げの方は、5000円値引します。購入の有無は当方で調べます。

成果が出る 従業員教育の進め方

定価 **22,000円**(税込)
CD2巻。2時間20分。テキスト付



1938年生。久留米市出身。福岡大学経済学部卒。建材メーカーで経理と営業を担当後、28歳のとき企業調査会社に転職。中小企業の信用調査と倒産会社の取材を担当。34歳のときにランチェスター法則と出会い、以来同法則を経営全体に応用、研究する。44歳のときにランチェスター経営を創業。講演は4,300回に。ランチェスター先生の墓参は7回に。

お申し込みは、FAXかメールで。

メールアドレス customer@lanchest.co.jp

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