

# 安心して仕事が任せられるできる従業員の育て方

従業員をセミナーに参加させた場合、知識はその人だけになるが、社長がインストラクターになって従業員を教育するとこれは社長の経営方針になるので、仕事への定着率は格段に高くなります。

目	次
<b>第1章 従業員教育の基本原則</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個人のデータが教えるもの               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 3年実績・長期推移の原則</li> <li>b. 営業リーダーが変わると結果が変わる</li> </ol> </li> <li>2. 営業マン教育の進め方</li> <li>3. 多くの人は成果が出る前にあきらめる</li> <li>4. 仕事の大事なところをつかむ能力が結果を左右</li> <li>5. 自営業者はよりはっきり結果が現れる</li> <li>6. 従業員教育の進め方</li> <li>7. 従業員の素質にはバレートの法則が成立</li> <li>8. 教育すべきテーマを決める</li> <li>9. 自社の規模と業種に合った教材を準備する</li> <li>10. 教育と訓練の違い               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 教育は頭で訓練は体</li> <li>b. 顧客対応の仕事は訓練を重視する</li> </ol> </li> <li>11. 戦術リーダーの教育がより重要</li> <li>12. 社長がインストラクターになる</li> </ol>	<b>第2章 実践的従業員教育の進め方</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育回数を業界平均の5倍～10倍多くする</li> <li>2. 教材を使った寺子屋式教育法</li> <li>3. できる方法・やれる方法を考える訓練をさせる</li> <li>4. 社長の方針と評価が一致して初めて教育が定着</li> <li>5. 公開セミナーの活用法</li> <li>6. 大会社の教育方法と100人以下の会社の教育方法は異なる</li> <li>7. 仕組作りが実行率を高める</li> <li>8. 人材ではなく人財だのゴマ化し               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 材の成り立ちが示す本当の意味</li> <li>b. 適材適所は社長に才能がないと実現しない</li> <li>c. 財の成り立ちは事業を意味する</li> </ol> </li> <li>9. 説教と教育は違う</li> <li>10. 経営コンサルタントの選び方               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 社長用のコンサルタントは戦略中心でシンが強い人が最適</li> <li>b. 営業マンの教育は仕事内容を詳しくチェック</li> </ol> </li> </ol>

人材ではなく人財である、は大間違いだった。ビックリ。

## できる従業員の育て方

定価 **10,000** 円(税別)  
 CD-R2巻 2時間26分  
 完全テキスト1冊付



お申し込みはFAXで

ご住所	〒			業種	従業員	人
会社名	役職	ご氏名	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 TEL 092-535-3311  
 制作 竹田陽一 HPは <http://www.lanchest.com/> FAX 092-535-3200

