

次世代幹部を育てる！

明日の御社を担う経営幹部層は育っているか

どんな世界でも「世代交代」はつきもの、企業経営にも当然世代交代はあります。今はバリバリ活躍している経営トップや幹部クラスも、いつかは世代交代の時を迎えます。御社では、将来の世代交代に向けての準備は着実に進んでいますか？

経営層の世代交代などに直面する5つの企業実例

御社ではいかがですか？

A社では：今の経営陣は間もなく引退、しかし次を担う幹部が全くいない

B社では：“俺が次世代の幹部、リーダーになろう”という気概を誰も持っていない

C社では：社長交代に伴い、次の社長を支える若手幹部層を充実させたい

D社では：次世代を育ててこなかったため、幹部層の平均年齢が60歳を超えている

E社では：新たな事業を育てるために、斬新なアイデアをもった若手幹部を育てたい

次世代幹部に求められる8大要件

幹部としての

“心”を養う

- 社業の発展、成長に向けての強い情熱
- 社員を引っ張る覚悟とリーダーシップ
- トップをとことん補佐する使命感
- 難局に耐えうるメンタルタフネス

幹部としての

“技”を磨く

- 自社を勝ち組に導く戦略思考力
- 自社と社員を守る企業倫理、コンプライアンス
- 意思決定に不可欠なロジカルシンキング
- 強固な収益基盤を築ける財務管理力

御社の草食系社員を、たくましい“次世代幹部”へと変革させます！

【次世代幹部研修プログラム・某社での開催例】～8日シリーズで実施したもの～

回数	カリキュラム
1回目	次世代幹部候補に抜擢されて <ul style="list-style-type: none"> 次世代幹部候補としての心構え 企業倫理、コンプライアンスに立ち返る 求められる情熱、覚悟、メンタルタフネス 次世代幹部候補としての不退転の決意
2回目	個別面談(第1回) <ul style="list-style-type: none"> 「次世代幹部候補としての決意」の進捗フォロー、講師からのマンツーマン指導 <ul style="list-style-type: none"> 本気で取り組む意思はあるか？ どこまで実践しているのか
3回目	戦略思考を養う <ul style="list-style-type: none"> 戦略思考とは何か 優良企業の戦略から学ぶべきこと 戦略策定のセオリーとフレームワークを学ぶ 自社のこれまでの戦略は？
4回目	ロジカルシンキングを鍛える <ul style="list-style-type: none"> ロジカルシンキングがなぜ求められるのか あまりにも多い、ロジカルでない実例 是非マスターしたい3つの手法 自社の経営改革に向けての企画提案訓練
5回目	人を奮い立たせるリーダーシップを身につける <ul style="list-style-type: none"> リーダーシップとマネジメント 人と組織を活性化するためには これから求められる変革型リーダーシップ 自社の組織力強化にむけてなすべきこと
6回目	財務を学び儲かる会社を作り上げる <ul style="list-style-type: none"> 儲かる会社の3原則 自社の財務状況を再確認する 3つの財務諸表の構造を再確認する 自社を儲かる会社にするためになすべきこと
7回目	個別面談(第2回) <ul style="list-style-type: none"> 「次世代幹部候補としての決意」の進捗フォロー、講師からのマンツーマン指導 <ul style="list-style-type: none"> どこまで実践してきたのか 今後“決意完遂”のためにさらにどう取り組むのか 実践できていない場合、その原因は？
8回目	成果報告会 <ul style="list-style-type: none"> 研修中に検討した「次世代幹部候補としての決意」「自社の未来を描く」につき経営トップ、幹部に対してプレゼンテーションを行う

自社の未来を描く(自社の経営ビジョン、経営戦略を受講者相互の徹底したディスカッションを通じて検討する)

お気軽にお問い合わせください

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

社内研修のご案内(御社の社内で行うオリジナル研修のご案内です)

数字に強い幹部を育てる！

「会社の数字」をわかりやすく指導します

数字に強い幹部を育てれば「これだけの稼ぎ」が生み出せる！

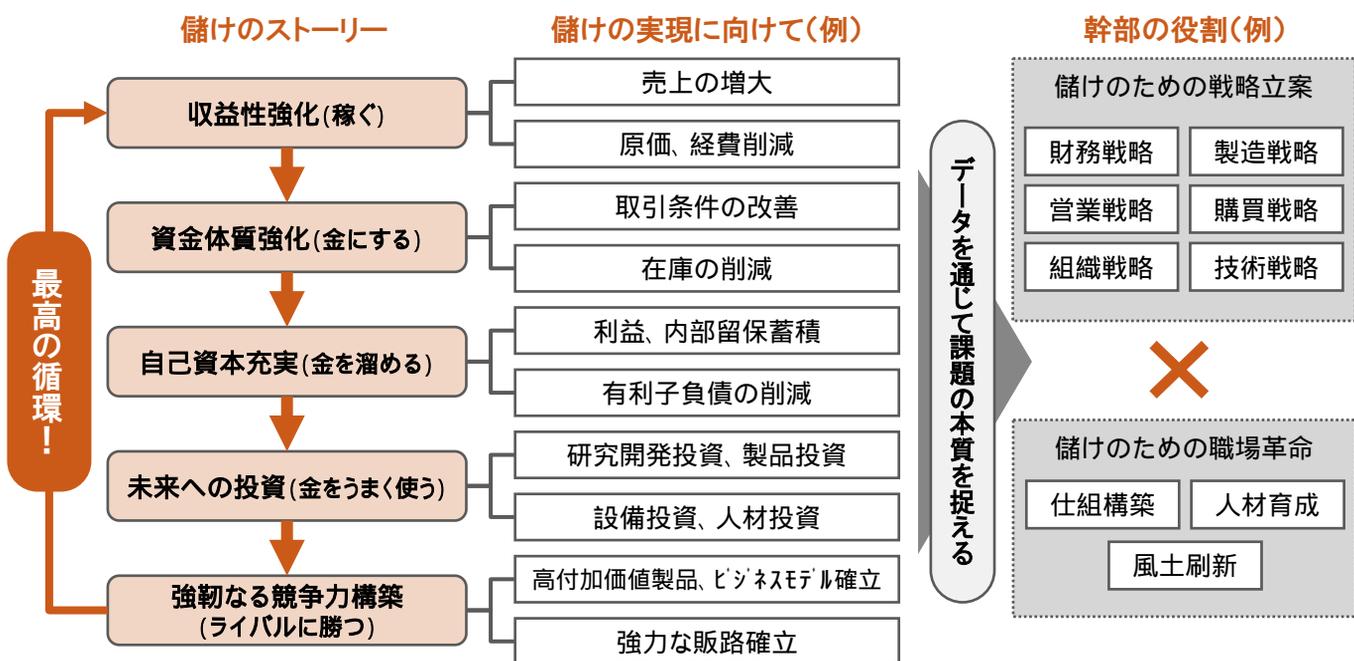
- 例1 在庫を減らせばその分が丸ごと「金」に変わる
- 例2 10万円の経費削減は200万円の増収に等しい 利益率5%の会社の場合
- 例3 売掛金の早期回収のほうが、値引きよりもずっと「得」なことがある
- 例4 クレームや不良の繰り返しほど「目に見えないコスト」を増長させる
- 例5 結局、人の育成こそが、最大の「収益性、生産性の向上」につながる

数字に強い幹部が多いほど御社の経営基盤は盤石になります

「1日でも手軽に開催できる」、社内勉強会を開催しませんか!!

- 数字への精通は経営改革の向けての第一歩である -

参考・儲けのストーリー実現に向けての幹部の役割



ニーズにあわせて、様々なプログラムを提案いたします！(裏面参照)

パターン 1 : 数字のセオリーを学ぶ

目的

会社でのお金の流れ、会社経理の仕組みなどをわかりやすく学ばせたい
(お金の流れを把握することで、現場に眠る様々なムダを発掘できる!)

1. 経営幹部が決算の仕組みを理解する意義は?
 - 決算の仕組みが分かるだけでお金の山を発掘できる
2. 決算とは何のためにするのか
3. 幹部なら知っておきたい3つの決算書
 - 損益計算書
 - 貸借対照表
 - キャッシュフロー計算書
4. 3つの決算書はどうつながっているのか
5. 原価計算の仕組みを理解する
6. 貸借対照表、キャッシュフロー計算書は難しい
7. 日々の取引活動はどう決算につながっていくのか
 - 取引～仕訳～試算表～月次決算の流れ
8. 要注意!これをやると「粉飾」につながる

パターン 2 : 数字から課題を読み取る

目的

決算書を通じての経営分析手法を学び自社の課題を掌握させたい
(決算書を通じて会社経営の何がわかるのか!自社の課題は何か!)

1. 決算とは何のためにするのか
2. 幹部なら知っておきたい3つの決算書
 - 損益計算書
 - 貸借対照表
 - キャッシュフロー計算書
3. 損益計算書、貸借対照表を通じての経営分析
 - 収益性、安全性、生産性、成長性
4. 損益分岐点分析とは
 - 固定費、変動費、限界利益の意義
5. キャッシュフロー計算書から読み取れること
6. 自社の決算書を分析してみよう
 - 自社の課題は何か
 - 幹部として課題解決のために何に取り組むのか

パターン 3 : 未来の数字を自分で創る

目的

幹部として、自部門の予算を自分で立案できる力をつけさせたい
(目標利益達成のための計画はどうやって立てるのか!そのための戦略は!)

1. 幹部なら自部門の戦略と予算を自力で立案せよ
2. 目標利益達成に向けての計画はどう立てるのか
 - 数年後に部門の利益をいくらにしたいのか
 - まずは数年後の売上を予測する
 - 変動費率の予測、固定費予算の設定
 - この計画で目標利益到達は本当に可能か?
3. 自部門財務構造改革プラン作成
 - 売上達成に向けて (数量で稼ぐか単価で稼ぐか)
 - 売上高対変動費をどう削減するか
 - 売上高対固定費をどう削減するか
 - 部門全体の生産性を上げるためには
4. 部門別発表、質疑応答、全体討議

お気軽にお問い合わせください。初回のご対応には費用がかりません。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

社内研修のご案内(御社の社内で行うオリジナル研修のご案内です)

ホンモノの部長を育てる！

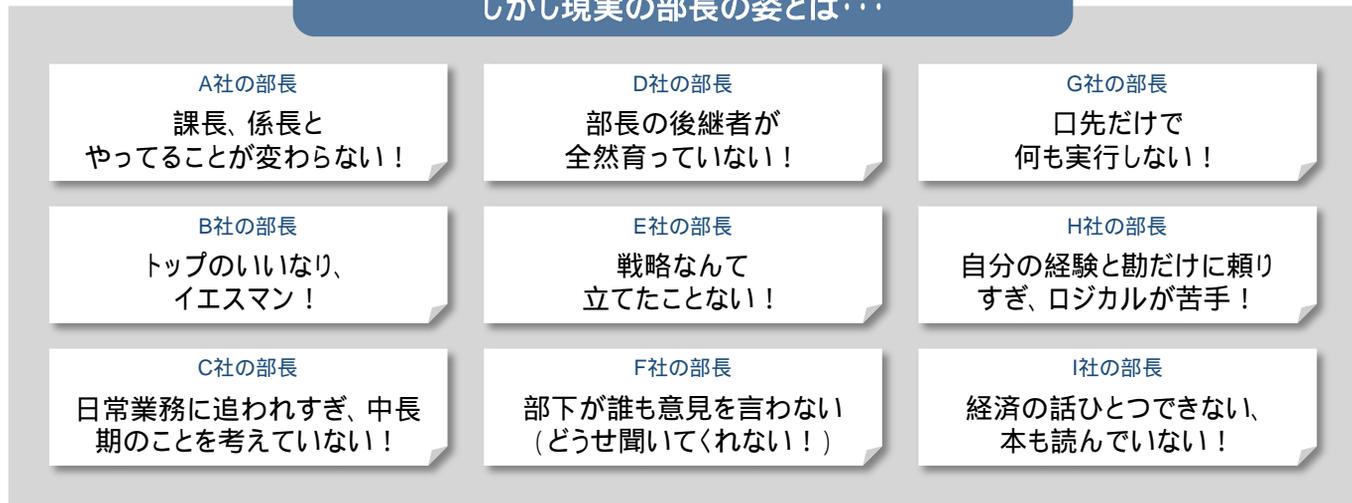
部長研修のご案内 - 部長を鍛えねば会社は成長しない -

経営層の世代交代が進む昨今、部門を統括する部長の役割はますます高まっています。御社では部長の育成に本腰を入れていますか？ 課長や係長をいくら鍛えても、「部のボス」が変わらなければ本気の人材育成はできません。

多くの経営トップが期待する「ホンモノの部長」とは！



しかし現実の部長の姿とは・・・



御社の部長さんたちはいかがですか？部門のトップである**部長の教育**は社内だけでは大変なものです！

ひとつでもあてはまる項目があれば、是非わが社の**プロ講師**に育成を任せてみませんか？

裏面が部長研修プログラムの一例です、是非ご覧ください！

【部長研修プログラム・例】～1月に1回×5回シリーズにて開催～

回数	項目	プログラム	受講後の変化(例)
第1回	部長のあるべき姿	1. 昔の部長とこれからの部長 2. 経営トップからの期待、部下からの期待 3. 部長とは・・・変革リーダーになれ 4. 部長とは・・・組織風土の変革者たれ 5. 部長とは・・・大局をみる器たれ 6. ある部長の実例を通じて	部長としての役割を改めて痛感した 部長の仕事のいかにしていなかったか猛省を迫られた! 部長として、まだまだ勉強しなくてはならないことが山ほどある!
第2回	未来を創り出す部長になれ	1. 経営ビジョンとは、経営戦略とは 2. SWOTを通じて環境と現状を認識する 3. 部門戦略立案のためのセオリーを学ぶ 4. 戦略展開に欠かせない方針管理 5. 自社の中長期ビジョン作成(実習)	3年後、5年後の自部門のことなど考えたことがなかった、部下に申し訳ないことをした! 時流や環境の変化がいかにわかっていないか痛感した!
第3回	人を育てる、組織風土を変える	1. 部門ビジョン実現に向けての人材像とは 2. 部門人材育成計画の立て方～階段式の人材育成～ 3. 強い組織とは、チームビルディングとは 4. 組織風土変革のために 5. 自部門の組織活性化プラン作成(実習)	大局的、長期的な視野で人材を育成しなければならない! 部長が取り組むべきことは中間管理職の育成である! 馴れ合いの風土に甘んじていた、このままではいけない!
第4回	トップの補佐と意見具申のしかた	1. トップの補佐は部長の大切な役割 2. イエスマンではいけない、意見具申も補佐の一つである 3. トップへの意見具申ロールプレイ(実習)	トップの補佐なんて今まで考えたことがなかった! トップへの意見具申・・・とても難しいことだが部下のためにも頑張ろう!
第5回	成果報告会	計4日間の研修を通じて得られた成果、実績を、一人ひとりの受講者から、経営層に対してプレゼンテーションをしていただきます。 “研修の目的は学ぶことではなく、行動を変革すること”	

お気軽にお問い合わせください。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市中区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

講師

チーフコンサルタント

西川 秀二

にしかわ しゅうじ

略歴

早稲田大学法学部卒
大手石油元売会社の総務人事部門を経て弊社入社。
講師歴24年、これまで指導した企業数は500社以上。



企業内研修指導実績(例)

部長強化研修(専門商社)、経営戦略研修(鉄鋼メーカー)
財務戦略研修(電気工事業)、次世代幹部研修(自動車メーカー)
人事考課研修(電気メーカー)、営業力強化研修(食品メーカー)
若手経営者研修(自動車部品メーカー)

公開セミナー・登壇実績(例)

弊社SQUETセミナー
「部長特訓スクール」「プロ社員の仕事の進め方」
「プロ社員の仕事の段取り」
弊社マネジメントリーダー養成塾
「経営幹部に求められるリーダーシップ」

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。