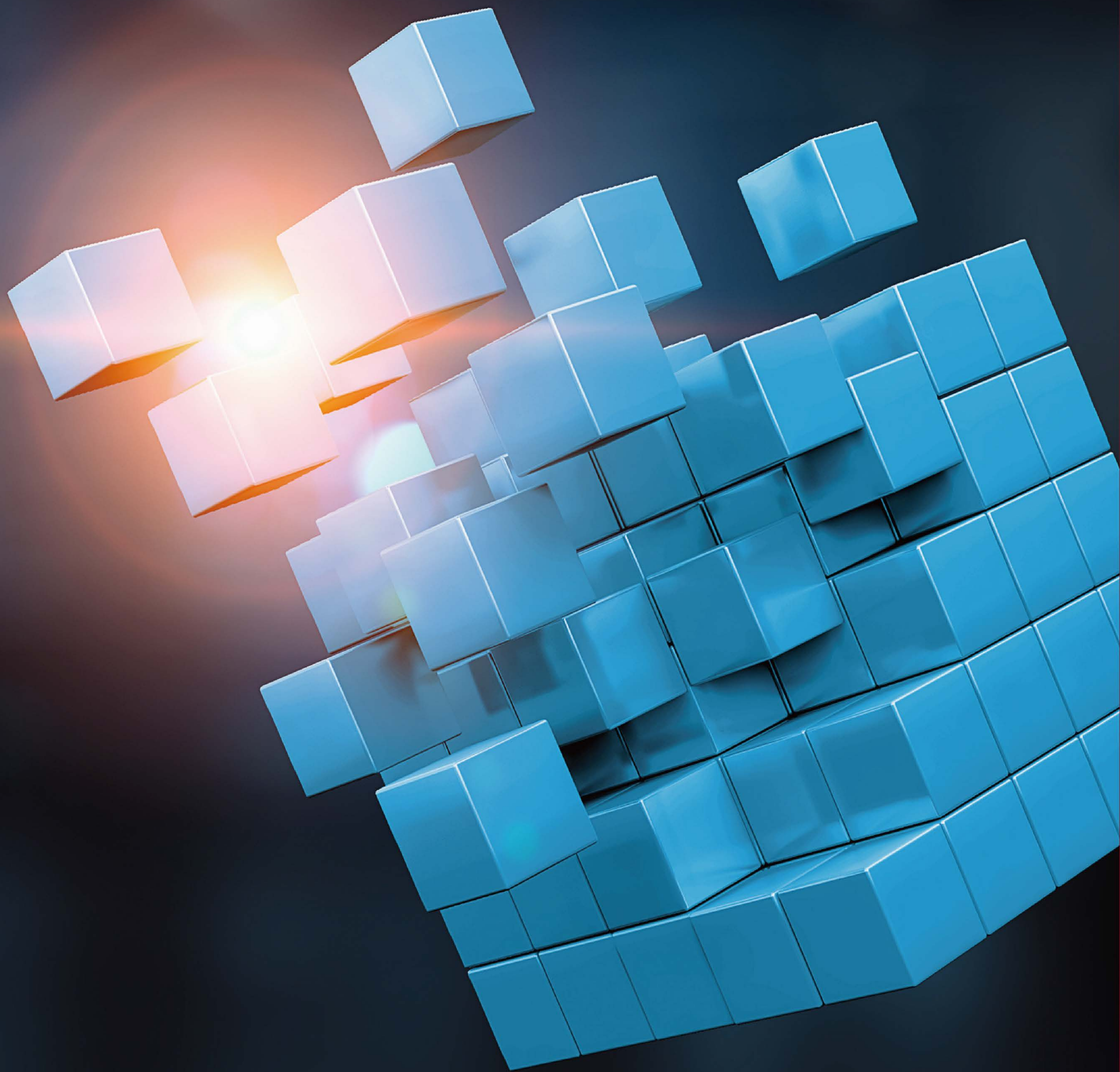




組織人材育成

Multi Cube

Z世代やゆとり世代などのジェネレーションギャップを揶揄した表現が氾濫する令和。時代と共に価値観が変化することをあたりまえの事実として受け止めながらも、会社という組織は**多世代の協力と理解によって運営**されなければなりません。会社の価値観を決めるのは経営層たる50代以上であることが殆どであり、現場で主力となるのは30代。そして、新人として求められる世代は20代前半の若手。会社には少なくともこの**三層の世代間ギャップ**があり、経営層である50代と新人の20代前半の若者とでは、最低でも2世代以上のジェネレーションギャップが存在します。そんな時代背景と現状を理解した上でマルチキューブ型組織人材育成では、**創業家中小企業経営者に向け**、経営者の為の組織改革や人材育成をご提案します。若者に寄り添うのではなく、若者の価値観と行動原理を理解した上で、会社という**組織の価値観の共有**が如何に労働者個人の利益になるのかをお伝えします。

「権利」と「権限」 「責任」と「評価」

社員は育つものではなく育てるものである。
～メレンドウ～

会社の利益が社員に還元される

会社では個々の利益が優先されるのではなく、**会社全体の利益を最優先**とし、得られた利益を個々の貢献により社員に再分配されます。その際、貢献が評価されやすい者、され難い者が現れてしまうのも事実です。大企業であれば花形部署、ハズレ部署となりますが、中小企業は違います。社員一人一人に目が届きます。つまり、経営者である**あなたが「評価したい者」を評価できます**。「評価したい者」が明確になったとき、誰もが理解できる評価制度が誕生し、キューブのように整った組織が誕生します。

営業力強化

ファン化からのクロージング

- ◆ 適切な目標設定と評価と報酬
- ◆ 個人主義とチームワークの両立
- ◆ 見込み客の心理導線を操る
- ◆ 自社の商品価値を理解する
- ◆ ストーリープレゼンテーション

組織力強化

創業家中小企業のカタチ

- ◆ 評価制度の確立と適正運用
- ◆ 管理職の権限と責任の明確化
- ◆ 報連相の意味を知り上司を使う
- ◆ 権限を用いて権利を公平に扱う
- ◆ 責任感に責任はない事を知る

人材力強化

最強スキルではなく最適スキル

十人十色、あたりまえのことです。しかし、このあたりまえが無視され全員を優秀な人材に育てようとしてしまうとところに人材育成の落とし穴があります。

優秀な人材とは何か？

「優秀な人材」を明確に定義した上で、会社にとって必要な人材を必要数育成する。

優秀な人材だけで会社が成り立ちますか？

優秀な人材を陰ながらサポートする人材もまた優秀かもしれません。

- ◆ 評価制度から見るキャリアパス
- ◆ 企業理念の浸透と行動指針
- ◆ プロとプロフェッショナルの違い
- ◆ 管理職が知るべき10の言葉
- ◆ 給料をもらえるのには訳がある

マルチキューブ型組織人材育成を可能にする不揃いな専門家集団

ユニークな講師が **あたりまえ** だけをお伝えします



白石恵美子

パワハラ予防・目標達成営業
(株)ハーモニークリエーション 代表

元リクルートの営業マンとして初の女性管理職に抜擢された営業のスペシャリスト。しかし、数字だけを追いかける昭和な営業の世界でメンタル不調に陥る部下を見捨てられず、ハラスメント予防を主軸に据えた組織運営に挑戦し、現在の専門性を確立。



松崎妙子

接遇マナー・接遇コミュニケーション
ボン・クラージュ 代表

接客業に長年従事し、秘書検定1級を取得した後、マナー研修講師として活躍。その後、マナーに接遇の概念を取り入れた「社員としてお客様の立場に立った、あなたらしい接客」が小売店のブランド力を大幅に上げると評判の北陸エリアで話題の人気講師。



遠藤 聡

組織構築・人材育成
(株)大森動画工房 代表

元大手制作会社の技術職として新人育成や国家資格取得プロジェクトなど、数多くの人材育成業務を担当。技術職としての知識や技能の育成だけでなく、働く意義や仕事に向かう姿勢など、仕事の流儀とも呼べるプロ意識の構築を得意とする一風変わったエンジニア。



佐々木愛子

労働問題・助成金獲得
佐々木社会保険労務士事務所 所長

労働局での勤務経験を持つ、現場の事例を熟知した社労士。地元大分で建設業や製造業など地域に根付いた中小企業の労務や事業承継等の問題を人事労務の面からトータルサポート。助成金を活用した社員研修の提案・申請・実行をワンストップで実現。



詳細は WEB サイトをご確認ください