

「企業永続のためのリーダー社員の人間力」

(心とビジネススキルを鍛える心得帖)

＜ビジネススキル編（第3章～第4章）の流れ＞

		役割とステップ	必要な知識・スキル・ココロ	ポイント
第3章	1	経営理念 ↓ (P48～)	道徳的で大局的な経営目線のセンス ↓	①経営理念は、自社の存在理由、事業目的、価値観を示すメッセージ ②優れた経営理念には、社会への貢献・寄与の精神と社員への行動指針が示される ③創業者の価値観を基盤に、時代の変化に応じた経営理念をつくろう
	2	ビジョンづくり ↓ (P55～)	創造力、構想力、表現力 ↓	④社員のやる気と元気を生み出す経営ビジョンを示そう ⑤変革のチームメンバーのメッセージが統一できたとき、 真に説得力のある経営ビジョンができる
	3	戦略づくり ↓ (P60～)	先見性(予知)・アウトサイドイン思考・分析能力・ グローバルな視点・ブレイクスルー ↓	⑥自社の置かれた環境を分析し、戦略の大枠をつくろう ⑦顧客の潜在ニーズを見定めて、戦うべき領域を決定しよう ⑧業界での自社の地位に着目し、競合企業と戦う戦略を策定しよう
	4	組織づくり ↓ (P75～)	ロジカル思考・ブレイクスルー・決断力 ↓	⑨業務の流れ図から現状を把握し、その改善・再構築を図ろう ⑩新たな業務の流れ図に基づき、漏れと重複のない組織をつくろう
		(中期経営計画) ↓	(数字センス) ↓	
	5	部門の目標設定 ↓ (P80～)	目標設定スキル ↓ マネジメント能力・スピード・実行力・決断力 問題解決力・ファシリテーションスキル・情熱 ↓	①経営と個人の目標達成のサイクルをいかに連携させるかを考える ②目標設定のポイントは「SMART」の原則を心がけて ③目標達成に向けた日常業務の問題解決は、GAPの認識から始めよ ④問題点は「漏れなく、ダブリなく」抽出すること ⑤問題点の解決は、原因を究明してから解決策、行動に移すべし ⑥洗い出された問題点はワークアウトで解決を ⑦ワークアウトで身につく、さまざまなリーダーシップスキル ⑧目標達成と部下育成は別物ではなく、完全にリンクするもの
第4章	6	目標管理と達成 ↓ (P84～)		
	7	人材育成とコーチング ↓ (P112～)	コミュニケーション・部下への愛情・包容力 ↓	⑨コーチングとは、部下の自発性を引き出す行為 ⑩コーチングに必要なコミュニケーションスキルを身につけよう
	8	人事評価 (P122～)	公平で公正な目線・ コミュニケーションスキル	⑪社員への評価に対する、社員・会社の認識のズレを確認すべし ⑫リーダーは一人ひとりの評価に対する不満原因を的確に知ろう ⑬リーダーは公平で公正な評価を実現し、その責任に自信を持て