

# 中小企業の従業員教育。教育☆名人・目次

<b>第1章 従業員教育の基本原則</b> 1. 従業員をセミナーに参加させても役に立たない7つの原因 2. 個人の売上データが教えるもの 3. 3年実績・長期推移の原則 4. 営業リーダーが変わると結果が変わる 5. 仕事の大事なところをつかむ能力が結果を左右 6. 自営業者はよりはっきり結果が現れる 7. 従業員教育の基本原則を押さえ直す a. 社長が教育計画を立てる b. 社長がインストラクターになって従業員を教育 c. 教育の差別化も欠かせない d. 大会社のやり方と中小企業のやり方は異なる 8. 教育効果の公式をはっきりさせる	<b>第4章 弱者の教育戦略</b> 1. 社長自身がインストラクターになる 2. 組織階層が上位の人から先に教育する a. 意外な結果を示した実態調査 b. 社長と従業員の間でも同じことが成立 3. 少人数のグループを作る 4. 教材を使った寺子屋式教育法の進め方 a. 本を教材に使った寺子屋式教育法の進め方 b. マニュアルを教材に使った寺子屋式教育法の進め方 5. DVDを教材に使った寺子屋式教育法の進め方 a. DVDは15分ごとに止める b. 必ず応用するところを決める 6. 幻に終わった教育革命 7. 重要なテーマは感想文を提出してもらう 8. 教育と訓練の違い 9. 経営規模で変わるOJTの担当者 10. OJTの手引書を作る
<b>第2章 教育テーマの決め方</b> 1. 教材の種類 2. 教育するテーマの決め方	<b>第5章 教育回数を多くする</b> 1. 教育の実行計画を立てる 2. 教育回数を多くする 3. 3～4回教育したら必ずテストをする 4. 業績向上には役立つ成果主義の賃金制度 5. 自己学習の仕組みを作る 6. 個人差が著しい文章を読む能力 7. 学校で教わった科目は全体のごくわずか 8. 実行力の高め方 9. 人は10倍～20倍の予備の脳細胞を持っている  以上、CD5巻、5時間40分の本格派用です。
<b>第3章 良い教材の選び方</b> 1. 教材で説明されている経営規模と自社の経営規模が一致しているか 2. 教材で説明されている業種と自社の業種は一致しているか 3. レベルが高くて役に立つ教材の選び方 4. 社長が自社専用の教材を作る a. 営業には手引書が必要 b. 新規開拓の手引書作りが不可欠 c. 社長の中にはマニュアル嫌いがいる 5. 自社専用の業務規則集を作る 6. 自社専用のCD教材を作る 7. 教材費を用意する	

弱者の教育戦略が従業員の隠れた能力を大きく高めます。

1日セミナー1回分の参加費でこの教材が手に入ります。

**教育☆名人**  
 定価 **50,000** 円(税別)  
 CD5巻。5時間40分。  
 完全テキスト1冊付



1938年生。久留米市出身。福岡大学経済学部卒。北九州の建材メーカーに入社して経理と営業を担当。28歳のとき企業調査会社に転職。ランチェスター法則とは35歳のときセミナーに参加してから出会う。在職中に講演を始め44歳で独立。以来社内研修と講演で全国を回り、回数は4,000回になる。著書は「小さな会社社長のルール」、「会社の数字はなぜ達成されないか」(フォレスト出版)、「プロ社長」(中経出版)などがある。

お申し込みはFAXで。

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 TEL 092-535-3311  
 制作 竹田陽一 HPは <http://www.lanchest.com/> FAX 092-535-3200