

NBC Plus+

vol.6

給与は自分で
決めなさい。



給与は社長が決める会社

給与を
取るか？
雇用を
取るか？

毎年春になると、定期昇給・ベースアップ、一時金などによる賃上げ交渉、いわゆる春闘の時期となり、労働組合と企業との間で交渉が行われる。3月はそのピークだった。

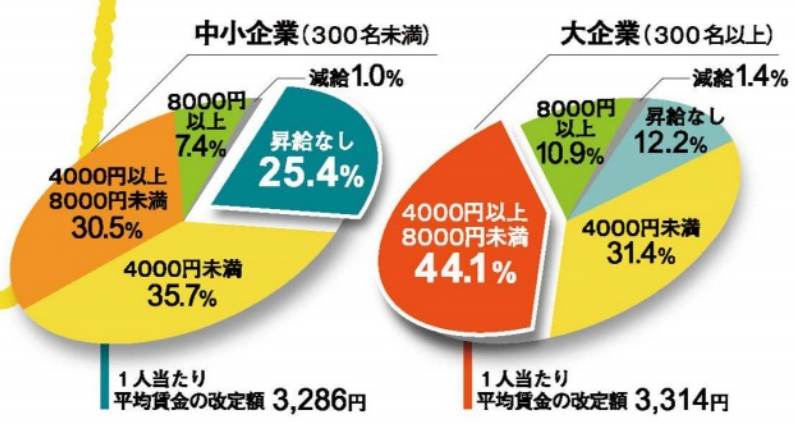
2012年は、東日本大震災や円高を始めたとする環境悪化により、労働組合の要求通りに進んでいるケースは少ないようである。

大手電機メーカーで1万人以上の人員削減の発表が相次ぐなか、ある労組では「業績悪化でコスト削減が必要」という認識は共有しており、「...」というコメントも聞かれ、処遇の改善要求よりも雇用の

安定を優先する組合も多い。賃上げ率は減少しているものの、1.94%の増加で、平均で6240円の賃上げとなり、一時金（ボーナス）は年間で4〜5ヶ月が多く見受けられる。安定した昇給は、中小企業とは縁遠いテーマなのか？

本当に
中小企業は昇給
できないのか!?

「賃金引上げ等の実態に関する調査」の「産業、企業規模、一人当たり平均賃金の改定額及び改定額の階級別企業割合」を下記の円グラフにまとめた。企業規模が300名未満の中小企業では、それ以上の規模の企業と比較すると昇給が行われなかった企業の割合が約2倍となっており、300名以上の大企業になると昇給なしの割合は低く、約半数の企業は4000円以上8000円未満の昇給となっており、春闘の示すデータと近いことを



示している。このデータは単年度の結果であるが、中小企業においては3年以上昇給ができていないなど、よくある話。社員に給与の不満を聞くと、同様に「3年以上昇給がない」との回答が多い。しかし、会社の業績や

年間5000円の
昇給...
10年後の
給与は？

社員として経営者の皆様に考えて頂きたい。毎年5000円の昇給をしたとして、10年間でいくらの昇給になるだろうか？社員の月給30万円が10年経って35万円である。社員はそれで納得できるであろうか？仮に、現在30歳の社員で5歳の子供がいたとする。10年後その子供は15歳で、高校・大学と進学を考える時期となる。年々増していく教育コストを考えると35万の月給は決して十分とは言えない。社員が「自分が欲しい給与」にチャレンジ

目標を知っている社員は約3割。会社の業績がどの程度であれば昇給や賞与が上がるかを知らず、「会社が出すもの」と、その認識は実に漠然としたものである。

給与は自分で決める会社

文：NBCコンサルティング株式会社／西勝義

する機会を、中小企業は提供できるだろうか？答えは「中小企業だからこそ可能」。

ある小売業の店長たちの平均年齢は48歳、勤続年数は20年以上、借入金は過大で新規の融資は難しく出店計画がない。20代〜30代の社員が入社しても皆3年もすると退職していく…彼らは現在の店長の給与と、5〜10年後を考える。「果たして自分にチャンスがあるのか？」「今の店長以上に給与は上がるのか？」そして会社の将来に魅力を感じられず辞めていく。

資源を發揮させることで、中小企業の社員でも大企業並み、いやそれ以上の報酬を得られる可能性があることをお伝えしたい。

「給与は自分で決めなさい」 評価の仕方を 180度変える

また、ある建設業では現場ごとの収支計算をしているが、若い社員を同行させると労務費がかさみ、粗利が出なくなる。すると「自分の評価が下がるから現場教育できない」との工事管理者の声を聞く。幹部・管理者に計数スキルがないことで生じる誤解が、社員の育成機会を奪っている事例である。会社の既存のシステム（マネジメントツール、評価制度、業績管理の手法など）が、会社や社員の成長の足枷になっているケースは、このような例外にも多々ある。

私は社員の中に眠る能力（最大の経営

社員の持つ潜在能力を引き出すマネジメントとして、労働分配率による経営管理の重要性を、さまざまな場面で私は訴えている。社員が求める給与を設定し、会社が設定した目標労働分配率から、貢献すべき利益を明確にする。1年、1ヶ月、1日の目標貢献利益を明確化し、その目標管理を社員それぞれが自発的に行えるようマネジメントツールを統一していく。

日次で実績、月末予測、その不足対策を

社員が考え、翌日以降の行動計画を修正することを繰り返す。そうすることが、計数に強い人材、計数に強い組織をつくり、安定し利益を生み出せる企業へと変革するのである。

給与制度は非公開で、社員はもとより管理者ですらその仕組みを知らないという会社が多い。その認識を180度変えなければならぬ。労働分配率による目標管理を導入した社員からは「どれだけ貢献すれば給与、賞与が上がるか明確になった。自分で決めた目標だから達成させたい」「受注単価が低ければ利益は出ないと思っていたが、原価削減や付加価値提案で利益貢献できることを知り、まだ利益を出せると自信がついた」など、これまで聞かれなかった社員の声を耳にすることになるだろう。

人の意識改革に成功すれば、打つ手は無限。

社員の希望する給与を支給でき、その社員が家族に喜ばれ、ご両親を安心させる…経営者の喜びの一つである。

労働分配率による 経営管理のメリット

$$\frac{\text{労働分配率}}{\text{人件費}} \times 100\% = \text{限界利益 (売上 - 原価)}$$

ほとんどすべての経営要素が反映

- 人件費… 適正人員、利益を意識した仕事、責任ある人員の集団
- 売上… 提案力、付加価値からの競争力、魅力ある人間育成
- 原価… 競争の原理、適正在庫、回転率、ロス率の低下

効果…利益と資金を同時に改善できる

労働分配率経営は 給料の自覚から

①月額給与 300,000	②法定福利費保険料等 1.2	③賞与額年間 960,000	④年間給与総額(①×1.2×12+③) 5,280,000
------------------	-------------------	-------------------	----------------------------------

自分の人件費と労働分配率から必要稼働額を明確にする

$$\text{必要稼働額 (貢献利益)} = \text{人件費} \div \text{労働分配率}$$

労働分配率を 50%とした場合	①年間必要稼働額…10,560千円(5,280千円÷50%)	②月間必要稼働額…880千円(440千円÷50%)	③1日当たり必要稼働額…40千円(20千円÷50%)	④時間当たり必要稼働額…5千円(2.5千円÷50%)
--------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------	----------------------------

時間給2.5千円
稼働額5千円

— 労働分配率とプロセス管理で業績アップ —

01 小売業

Example

「メガネ販売」

給

与制度の見直しにあたり労働分配率による目標粗利の達成度を反映する評価に変更しました。各店舗の目標損益を作成し、店舗と、前年度の個人別労働分配率から粗利目標の設定をします。

左記の図のように商品群ごとの売上、利益を毎日集計し、毎週の店舗会議で実績報告を行います。そして残日数の目標修正と、行動計画を立案しますが、結果だけの集計にならないよう、

2012年4月		
本日の利益	月末の売上予測	営業日数
-	0	残り10日
本日の実績		
対象日付	2012年4月14日	明日の目標
2012年4月15日		
売上(合計)		
	0	0
内訳		
一式 P	0 22%	0 0
一式 S	0 23%	0 0
フレーム・レンズ	0 24%	0 0
展示会	0 53%	0 0
その他	0 53%	0 0
原価(本日の合計)		
計算	0	0
人件費	10,833	0
事務所経費	0	0

●個人に関する情報		●店舗に関する情報	
氏名	AAA	前年4月	2012年
所属	X店	前月	2月
●人件費に関する情報		前月	6ヶ月
前年4月	250,000	前年4月	250,000
前年5月	125,000	前年5月	125,000
法定福利および厚生費	1.2	前年6月	125,000
人件費の合計 (1)	1,950,000	前年7月	125,000
●参考値 評価期間に対する計算結果		前年8月	125,000
前年4月	1,950,000	前年9月	125,000
前年5月	2,000,000	前年10月	125,000
前年6月	4,050,000	前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年10月	125,000
前年6月		前年11月	125,000
前年7月		前年12月	125,000
前年8月		前年1月	125,000
前年9月		前年2月	125,000
前年10月		前年3月	125,000
前年11月		前年4月	125,000
前年12月		前年5月	125,000
前年1月		前年6月	125,000
前年2月		前年7月	125,000
前年3月		前年8月	125,000
前年4月		前年9月	125,000
前年5月		前年1	

適正労働分配率から 社員の稼ぎ高が わかるっ!

まいにち君[デモ版]
+
決算書分析
(直近3期分)

NBC Plus読者限定! 目標管理・改善支援ツールプレゼント!

計 数を活用した目標管理・改善支援ツール「まいにち君(デモ版)」をご紹介します。会社の目標利益を設定し、目標利益を確保するための「目標労働分配率」を示せば、「まいにち君」が希望給与・賞与に見合う、貢献利益額を自動計算します! 貢献利益を評価の物差しとすることで、社員が自発的に目標達成のために行動します。「うちの適正労働分配率がわからない…」という方もご安心ください! 企業の財務・収益状況や業種により、適正な労働分配率は異なります。決算書分析から貴社の適正労働分配率を提示し、利用のサポートをいたします。「まいにち君」は社員の目標貢献利益額を設定・明確にします。個人・部門で日々・週次の管理を行うことで、利益をベース

に社員が自ら考えて改善する組織づくりを支援! また、計数管理だけではなく評価の仕組み、社員の利益貢献度に応じた適正給与を算出するツールとしても利用いただけます。

氏名	山田太郎	氏名と所属を入力
所属	営業2課	
開始年	2012年	開始年月を設定
開始月	1月	
あなたの月間給与額は?	¥280,000	月額の給与と年間の賞与額を入力
あなたの年間賞与額は?	¥1,000,000	
あなたの年間人件費は?	¥5,032,000	
あなたが目標にする労働分配率は?	50%	目標の労働分配率入力
上記を達成するために必要な年間利益は、	¥10,064,000	原価の比率を入力
売上に對する原価の比率は何%ですか?	65%	事業者経費負担額の入力
事務所経費の個人負担額(年間)は?	¥3,000,000	目標労働分配率を達成するために必要な売上額
あなたの必要な売上額(年間)は、	¥31,754,286	

無料

まいにち君[デモ版] + 決算書分析

まいにち君のデモ版を活用するにあたり、貴社に適正な労働分配率の分析、活用方法をご提案いたします。

価格:無料(決算書3期分が必要です)
※デモ版には使用マニュアルが付属

「労働分配率経営」勉強会 まいにち君[デモ版]+決算書分析付

左記のサービスに加え、労働分配率による経営管理について、自社の決算書を用い約2時間の勉強会を実施いたします。

価格:31,500円(税込)
対象:役員・幹部・管理者



「給与は自分で決めなさい」

NBCコンサルティング(株)
代表取締役 野呂敏彦 著

「給与は自分で決めなさい」が発売から一ヶ月を待たず、重版いたしました。



全国書店または弊社HPで好評販売中!
発行:幻冬舎ルネッサンス ¥1,155円(税込)

お申し込みフォーム

code:20120502P

下記に必要事項をご記入の上、フリーダイヤルFAX ☎0120-017-073 へFAXにてお申し込み下さい。

ご希望の項目を
 チェックして下さい。
 まいにち君(デモ版)+決算書分析
 「労働分配率経営」勉強会[まいにち君(デモ版)+決算書分析付]
 書籍「給与は自分で決めなさい」(冊) ※送料500円

会社名	業種	売上 億	社員数 名
住所 〒	TEL	FAX	
フリガナ	Eメールアドレス		
フリガナ	フリガナ		
担当者名	役職	代表者名	役職

お電話でのお問い合わせ ☎0120-677-721 (8:30~17:30 ※土・日・祝日を除く)

お申し込み頂いた個人情報は、グループ会社と共同で利用させていただきますが、第三者へ提供されることはありません。個人情報に関するお問い合わせはこちらまで privacy@nbc-consul.co.jp

儲かる 幹部の 創り方

正義感
ではなく
正義ある
幹部たれ

強引に牽引 する幹部

北野部長は、辞令が出たばかりのやる気満々の幹部。エネルギーあふれる彼は、責任感が強く、上司からの信頼も厚かった。

8人の部下を従え、自らも1人の営業マンとして働きつめの毎日を送っていたが、毎朝誰よりも早く出勤し、誰よりも遅く退勤する仕事熱心な幹部であった。周囲には「率先垂範」まさにこの言葉がピッタリとはまる、模範幹部に見えていた。

ところが、北野部長の部下は一人また一人と退職していった。そしてとうとう北野部長がもっとも期待をかけていた高山から辞意を告げられてしまう。今まで辞めていった部下に対しては「デキが悪いから仕方がない」と思ってきた北野部長だったが、さすがに高山の辞意表明にはショックを受けた。

「君はこの一年間、常に意欲的だった。向上心を持って目標達成に向けて尽力してくれていた。やる気もあったじゃないか。今月の営業成績も社内一位だったじゃないか。それなのに、なぜ辞めるという判断になるのか」と感情をむき出しにして高山を問いただす。

しばらく、沈黙が流れたあと、大きく息を吸い込んだ高山は堰を切ったように話

し始めた。

「それでは言わせていただきます。

あなたが口にするのは、いつも正論ばかりでしたよね。毎日毎日数字で追い詰め、部下の声に耳を傾けることもなく、とにかく自分のやり方を押し付けるだけ。成績が一向に上がらない私に向かつて「君の親の顔が見てみたい」とあなたは吐き捨てるように言いました。そして、私を否定し続けました。重箱の隅をつつくようなことを、繰り返し繰り返ししまくし立てましたね。あなたの言葉は私の頭から離れませんでした。両親を侮辱し人格を否定するあなたを私は許せませんでした。そして決めたのです。絶対に営業成績で一位になろう。そしてあなたを思いつきりぶん殴ろうと。でも、もういいんです。」

—そう言うと高山は静かに部屋から出て行った。

北野部長の 正義感

しばらく呆然としていた北野部長だったが「何を甘いことを言っているんだ。結果を出さなければ遊びだ。目標達成をすするためには厳しく指摘してやることは当

たり前。俺が言わなかったら誰が言うんだ。根性のないやつだ。」と湧き上がる怒りを静めることができずにいた。

その一件以降も北野部長の言動・行動は変化しなかった。周囲からは、エネルギーがあり部下をグイグイと牽引していく北野部長の姿は相変わらずたくましく映っていた。しかし、北野部長の下に配属された部下はやはり次々と辞めていき、結局部署としての機能を果たせず、ついに北野部長は配置転換を余儀なくされた。

自分中心の

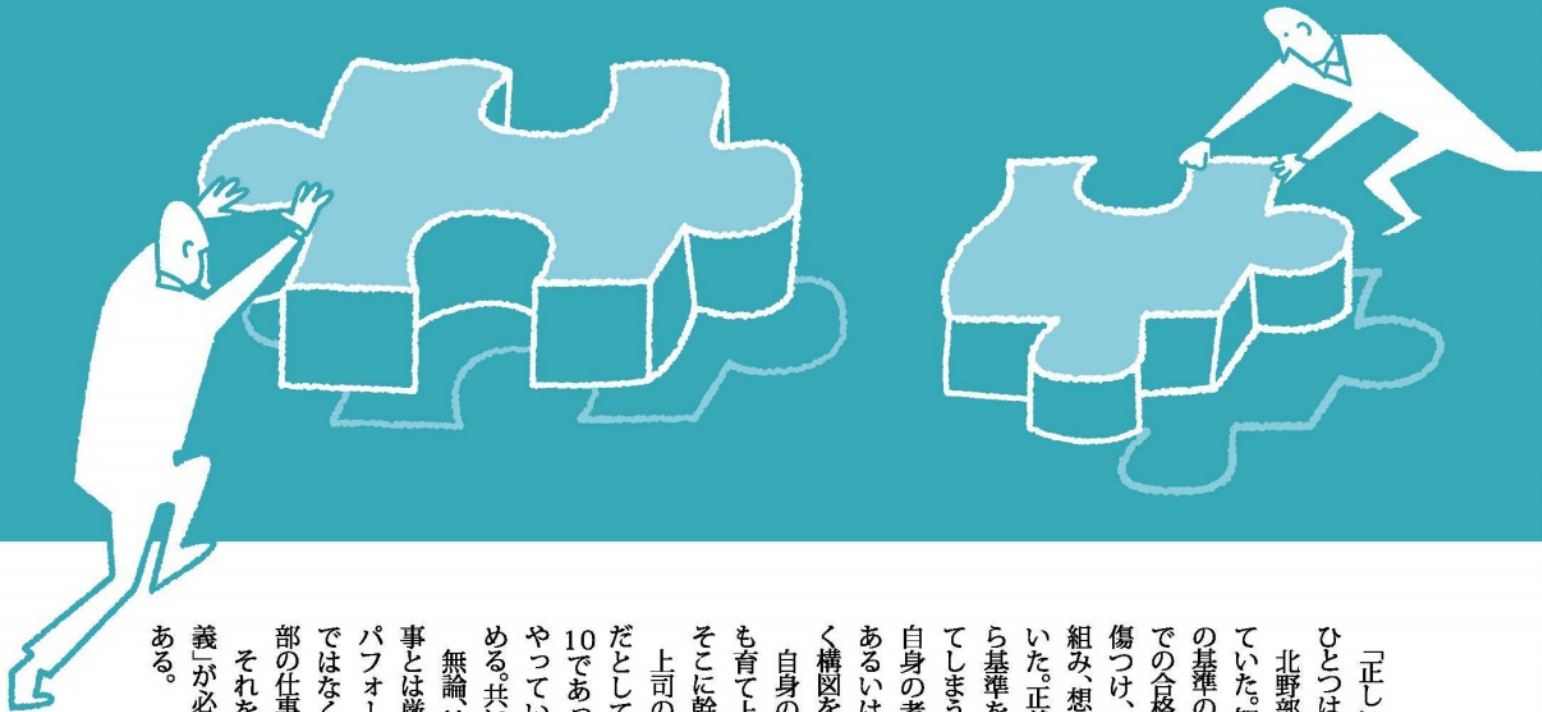
「正しい」正義感

相手中心の

「正しい」正義

北野部長の言動・行動は、数字責任を負う幹部としては100%間違っていたわけではない。企業活動において数字目標をクリアすべく社員を叱咤激励することは当然であり、そこでは「厳しい言葉をぶつけること」だっている。しかし、正論や叱責だけでは部下は離れていく。

北野部長の「正しい」という価値観の問題…それは「正義感」と「正義」の違い。



「正しい」には2つの意味がある。
ひとつは「正義感」、もうひとつは「正義」。
北野部長は自分中心の「正しい」で動いていた。知らず知らずのうちに部下を自身の基準のみで評価し続けていた。自身の中での合格ラインに達しない部下を否定し、傷つけ、その過程での部下の成長や取り組み、想いを汲まずに一方的に叱責していた。正義感が強い人間は、自身の体験から基準を定め、正しいかどうかを判断してしまう。そこに相手の視点は存在せず、自身の考え方に合わない人間を遠ざけ、あるいはそうした人間が自ずと去っていく構図を意図せず形成してしまう。

自身の視点や基準に見合わない部下をも育て上げることが幹部の責任であり、そこに幹部としての器量がある。

上司のレベルや求めるところが100%だとすると、たとえ部下のレベルや成果が10%であっても、成果を出すために精一杯やっていたならそれを認める、そして褒める。共に喜ぶ。

無論、結果が出なければただの遊び。仕事とは厳しいものである。しかし、個々のパフォーマンスを最大化し、自身の能力ではなく部下の能力で経営するのが、幹部の仕事である。

それをするには「正義感」ではなく「正義」が必要で、これが人を育てる要諦である。

儲かる 幹部の 創り方セミナー

無料
ご招待!

社長! 幹部が
患部になっていないか?

中小企業幹部の90%は
「幹部の仕事」が何なのかを知らない。
これが、儲かる会社と儲からない会社の差!



セミナー参加特典
「給与は自分で決めなさい(ダイジェスト版)」を
プレゼント!

過去25年間で4,290社が導入し、90%以上の
企業の業績を改善した
「儲かる」幹部育成法があります!

会社再生とは
幹部再生だった!

幹部の厳しさ
会社の利益率

会社は
こう
変わった
社長の声

目覚めた幹部はここまで変わる



幹部は、朝7時に出勤して、前日の営業実績を分析しています。その分析を踏まえて出勤してくる社員に細かく指示し、得意先ごとの営業アプローチを的確に指示するようになりました。おかげで利益率が2.4%アップ。これはわが社の奇跡です。[卸売業]

[広島]5月7日(月) [松本]5月8日(火) [東京]5月9日(水)/5月30日(水) [大阪]5月9日(水) [横浜]5月10日(木) [千葉]5月11日(金) [大宮]5月14日(月)
[静岡]5月15日(火) [札幌]5月18日(金) [仙台]5月19日(土) [松山]5月21日(月) [新潟]5月22日(火) [名古屋]5月22日(火) [福岡]5月23日(水) [富山]5月30日(水)
[時間]14:00~17:00 ※千葉・静岡会場のみ
14:00~16:45 [対象]経営者・役員・後継者(候補)限定 [料金]無料 [講師]NBCコンサルタンツ株式会社 各会場の詳細はコチラ
NBCおすすめセミナー 検索

セミナーお申し込みフォーム

code:20120502P

下記に必要事項をご記入の上、フリーダイヤルFAX ☎0120-017-073 へFAXにてお申し込み下さい。

参加ご希望の会場・日程をご記入下さい。(会場	月	日)
会社名	業種	売上	億	社員数
住所 千	TEL	FAX		
フリガナ	Eメールアドレス	フリガナ		
参加者名	役職	参加者名	役職	
	年齢	年齢	年齢	歳

お電話でのお問い合わせ ☎0120-677-721 (8:30~17:30 ※土・日・祝日を除く)

お申し込み頂いた個人情報は、セミナー運営、および弊社ご案内に利用致します。グループ会社と共同で利用させて頂きますが、第三者へ提供されることはありません。個人情報に関するお問い合わせはこちらまで privacy@nbc-consul.co.jp

自由発想のソボ

幹部に支えられる経営者とは？
経営者の人心掌握

創

業経営者の多くが、強烈なリーダーシップで社員を引っ張り、企業を大きく成長させていく。創業期はそれでいいが、やがて限界が来る。事業が拡大し、社員が増えてくると、トップ一人ですべてに目をやることは到底できなくなるから、誰かに任せるしかない。

創業経営者はほぼ全員ワンマンである。頭こなしに指示を出すこともある。そして多少強引であっても、この強引な牽引が会社の成長には必須だったりする。しかし、そうした会社は必ず伸び悩む。声の大きいワンマン経営者が引退し、次世代が経営を承継したとき、この会社に社長というエンジンはなくなってしまう。ワンマン経営者の下、右向け右！のスタンスで仕事をしてきた幹部たちは、エンジン部分を担うどころか、舵をきかずに右往左往…。

経営者は時に強引に幹部を牽引していくことも必要であるが、それ以上に本當の意味で幹部を育成する必要がある。

すべてにおいて経営者が陣頭指揮を執るような状況からは早くに卒業すべきである。そして、「任せる領域」を明確にすべきである。「ここで必要なことは」、「任せはするが、すべてを委ねない」ということ。「信頼感」…信頼して幹部に権限を委譲すること。

「緊張感」…仕事である以上、成果は常に求めていくこと。この2つを両立させることが、人身掌握の肝。そして企業成長の肝である。

信じるし、頼る。しかし委ねず、きっちり成果を求める。それが幹部を活かす勘所。そして会社を成長させるカギ！



NBC Information



「給与は自分で決めなさい」が重版！

NBCコンサルタンツ(株)代表取締役 野呂敏彦 著
「給与は自分で決めなさい」が発売から一ヶ月を待たず、重版いたしました。全国書店または弊社HPで好評販売中！
発行：幻冬舎ルネッサンス ¥1,155円(税込)

“紙”以外でも情報発信しています



無料！メールマガジンも配信中(毎週木曜配信)
経営セミナーの先行案内や発刊書籍の情報を配信中！
助成金・事業承継に関するコラムなどもお届けしています。

NBCプレミアムメルマガの登録はコチラから [NBCコンサルタンツ](#) 検索