

プレイングマネージャーの 仕事術ゼミナール

第1回目研修 動画説明

【基本テーマ】

**チームマネジメントに
必要な業績をつくる黄金法則を理解する**

■ 第1回研修のコンセプト

チームマネージメントに必要な
業績をつくる黄金法則の仕組みと内容を理解してもらいます



■ 第1回研修のポイント

- ①自分自身のマネージャー歴史を振り返り、**マネージャーとしての自分の特性**を理解していきます
- ②人・チームを動かす原則を理解し、**自チームに足りないものを分析し、自チームの【人・チーム】の動かし方を考えます**
- ③**チームを全社員で動かす為のシュアドマネジメント**の現状を把握して、今後の対策を考えます

■ 第1回研修の具体的内容

10:00~10:10	オリエンテーション
10:10~11:20	基調講義『チーム全員で動かすプレイングマネージメント体制』
11:10~11:20	休憩
11:20~11:30	全体説明『研修プラットフォームのデシジョンシステムについて』
11:30~12:30	個人実習『私のマネージャーヒストリー』
12:30~13:30	昼食休憩
13:30~14:30	研修会講義『チームマネージメントに必要な業績をつくる黄金法則』
14:30~15:30	個人実習『自チームが取り組んでいる業績をつくる黄金法則の分析』
15:30~16:00	個人実習『私・自チームのシュアドマネジメント分析』
16:00~16:10	休憩
16:10~17:00	グループ討議『個人実習の発表とその要因まとめ』
17:00~17:30	宿題説明（プレイングマネージャーデシジョンボード・e-ラーニング説明）
17:30~18:00	第1回目まとめと次回説明

■ 実習資料① 『私のマネージャーヒストリー』

◆ 研修生自身の過去5年間のマネージャー自分史を紐解き、自分の特性を理解してもらいます

	5年前	~	2年前	1年前	今年
年	2017		2020	2021	2022
会社	〇〇〇株式会社		〇〇〇株式会社	〇〇〇株式会社	〇〇〇株式会社
部署・役職	チームリーダー		チームリーダー	課長	課長
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> ・チームへの指示 ・チーム力の強化 ・顧客や営業の要望に応える 		<ul style="list-style-type: none"> ・チームへの指示 ・チーム力の強化 ・顧客や営業の要望に応える 	<ul style="list-style-type: none"> ・商品開発の指示 ・業務を円滑に回るようにする ・売上、社内の技術力のアップ 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務を円滑に回るようにする ・売上、社内の技術力のアップ
意識して取り組んだ事	チームメンバーが1人退職することになったので、チームの立て直し	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナへの対応（出勤時間の変更、在宅での仕事） ・儲からない仕事の排除（人と時間がかかりニーズが低下した仕事をやめる） 	<ul style="list-style-type: none"> ・開発した商品をアピールするツールづくり（小冊子など） ・人の足りないところに入れるように自身も新たに業務を習得 	<ul style="list-style-type: none"> ・部門の業務を回るようにすること 	
学べた事・身に付いたスキル	部下の育成の難しさを改めて学んだ。退職をしたメンバーの理由は、モチベーションの低下。色々なタイプの人と接してきたが、それに合わせて対応も考えていく必要がある。共通して言えるのは、まずはコミュニケーションを取ること。	コロナ渦においても、ピンチをチャンスに変えられた企業が業績を伸ばすことができたと思う。マイナス思考ではなく、何が出来るかを考えることが大事だと思いました。	課長に昇進し別のチームの担当業務の知識も増えました。	2019年と同様に何か新しいことをすることによって、物事が動いていくと感じています。	
マネージャーヒストリーのタイトル			人を指導することについて考えた数年間		

■実習資料②『自チームと私の現状』

◆自部門を客観的に観察して、【病名】 【根本要因】 【解決策】 【理想のチーム像】 を考えてもらいます

①自チームの病名は	個人商店病
②その病状にかかっている根本的要因は	各担当毎に業務を分けているが、受け持って数年経過しており習熟度上がった分、横（チーム間）の繋がりが希薄になっている
③自チームの病巣である根本的要因を解決する方向性は	定期的な打ち合わせや進捗報告などお互いの業務の把握とコミュニケーションをとる場を設ける
④私が考える理想のチーム像は	メンバーが次にどんなアクションを取ればよいか判断が出来るチーム

■ 研修の骨格であるチームマネジメントに必要な業績をつくる黄金法則



* 黄金法則の詳細内容は
当HPの無料動画講義から確認ください

要素		ポイント	チームの特徴
P	部門方針	<p style="text-align: center;">【チームの進む方向性を示す役割】</p> 3ヶ月の戦う方向性を全社員が迷わないようにルール敷く事	部門方針がないチームの特徴は 【進むべき道がわからないチーム】
	商材戦略	<p style="text-align: center;">【数値目標達成方法を考える役割】</p> 全社員で目標に対する差額・ギャップを埋める方法を考える	商材戦略がないチームの特徴は 【数字の具体策が弱いチーム】
D	戦術	<p style="text-align: center;">【手順を全員で検討決定する役割】</p> 部門方針・商材戦略を明日から実践する方法・役割を決める	戦術がないチームの特徴は 【具体的行動に移れないチーム】
C	戦闘	<p style="text-align: center;">【全員で決め事を実践する役割】</p> 日常業務の実践や戦術で決めた具体策の実践	戦闘がないチームの特徴は 【笛吹けど、踊らない状態のチーム】
A	環境整備	<p style="text-align: center;">【働きやすい職場をつくる役割】</p> 基本動作やルールを守る体質づくりのチームをつくる	環境整備がないチームの特徴は 【学習能力が弱いチーム】

■ チームマネージメントに必要な業績をつくる黄金法則の活かし方

業績をつくる黄金法則の5つの構成要素に対して

業績をつくる黄金法則

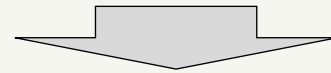


①自チームの現状分析

②研修終了後の6カ月後の達成イメージづくり

③自チームの状況に応じたオリジナルの仕組づくり

④オリジナルの仕組をチーム全員で動かす方法の構築・実践



チーム全員で動かすマネージメントパターンのシステム化

(シュア・ド・マネージメント)

■ 実習資料③ 『チームの業績をつくる黄金法則分析』

◆ 黄金法則チェック項目に対して自部門の【現状】 【なぜ出来ないのか?】 【目指す姿】 を考えてもらいます

【社員50名の個人商店型チームのマネージャーが分析した事例】

	チェック項目	チェック	現状	なぜ、出来ないのか?	6ヶ月後の目指すべき姿・イメージ
					研修で実現していく事
部門方針	①会社の今年度方針と目標を理解しているか	○	今年の目標は理解しているが細分化されていない	トップダウンだから浸透しない	共通意識を持ちコンスタントに確認し合う
	⑤四半期毎方針で各メンバー毎に何を重点とさせるかを考え、決めているか	×			
商材戦略	①現時点での出来る数字・状態を把握し、常に目標との差額を押さえているか	○	解決策が出てこない	報告はするが各々が解決策を深く考えていない。アドバイスもあまりない	みんなで話し合い情報共有をしていきたい
	⑤現時点の業績を把握し、見通しとやるべき事の変更がないかを確認しているか	△			
戦術	①業績作りと部門方針展開について、今月にやるべき事を明確にしているか	○	細かいチェックは出来ていない	ワンマンチーム	それぞれが考えて行動してほしい
	⑤マネジメントタイムを設け、決定事項のチェックとコントロールをしているか	△			
戦闘	①やるべき事がメンバーの行動予定に入っているかを確認しているか	×	今までやった事がない	個人プレーの集団	社内全員が責任感を持つ
	⑤基本動作の乱れ・決定事項の未消化時にメンバーを叱っているか	×			

■ 実習資料③ 『チームの業績をつくる黄金法則分析』

【急成長企業（3年連続売上高120%アップ）で業績に追われるチームのマネージャーが分析した事例】

	チェック項目	チェック	現状	なぜ、出来ないのか？	6ヶ月後の目指すべき姿・イメージ
					研修で実現していく事
部門方針	①会社の今年度方針と目標を理解しているか	×	目標との差分を埋めるために必要な行動をチーム全員で起こせていない	目標を理解できていないし達成する意義を理解できていない	目標達成の為に何が必要かを理解し、目標達成の喜びを心の芯から分かち合う。
	⑤四半期毎方針で各メンバー毎に何を重点とさせるかを考え、決めているか	×			
商材戦略	①現時点での出来る数字・状態を把握し、常に目標との差額を押さえているか	△	差額対策とは関係のない業務を優先している	ルーティン業務の負荷が高く、差額を埋めるた行動が後回しになっている	差額対策のためにチームメンバーが注力するための環境を整える
	⑤現時点の業績を把握し、見通しとやるべき事の変更がないかを確認しているか	○			
戦術	①業績作りと部門方針展開について、今月にやるべき事を明確にしているか	○	部下の教育を疎かにしている	プレイヤーとしての業務に忙殺され、部下の教育・マネージングを行う余力がない	マネジメント業務比率を高める為に部下の教育等の時間を意図的に設ける
	⑤マネージメントタイムを設け、決定事項のチェックとコントロールをしているか	×			
戦闘	①やるべき事がメンバーの行動予定に入っているかを確認しているか	×	戦術を練っても三日坊主で終わるケースが多い	・PDCAのCAの部分が不足している。 ・目標達成の為に行動・チェックの意識が希薄	目標達成の行動・チェックをチームメンバー全員が自発的に行える組織を作る
	⑤基本動作の乱れ・決定事項の未消化時にメンバーを叱っているか	×			

■このような問題・悩みを抱えたプレイングマネージャーに最適

- マネージャー自身のモチベーション維持、向上を図りたい人
- チームの動かし方がわからないマネージャー
- 自分だけでチームを動かそうとするマネージャー
- 会社の成長に人の成長が追い付いていない会社・チーム

【第1回研修の成果】

**プレイングマネージャーが実践的なチームの動かし方を理解し、
自チームでの展開方法をイメージしてもらいます**