

第22回エコマテリアル研究会

「マネジメントを2軸で考える」

2012年7月26日

株式会社オンラインパートナー 代表取締役 和田一男

※弊社HP <http://www.brainpartner.co.jp/>

※営業力強化支援サイト新設 <http://www.salesmanagement-consultant.com/>

※社長ブログ更新中 http://ameblo.jp/bp_wadai/

会社概要



株式会社ブレインパートナー

住所 東京都渋谷区宇田川町6-20 パークアクス渋谷神南12階

設立 2000年8月

資本金 1000万円

事業内容 コンサルティング(事業再構築、営業強化、組織強化、人材育成、人事評価制度設計、目標管理運用など)

- 沿革
 - 2000年 8月代表和田がリクルートから独立、株式会社ブレインパートナー設立 「教育研修、営業強化、ベンチャー育成事業」を立ち上げる
 - 2002年 起業家、経営人材育成、大学発ベンチャー支援のために、株式会社ヒューマン・キャピタル・マネジメントを共同設立、業務提携
 - 2003年 「人事評価制度構築、目標管理制度運用支援など人事施策実行支援事業」を併設
 - 2004年 「企業再建コンサルティング事業」を本格的に取り組む
 - 2006年 大手飲食チェーンにおいて目標管理制度運用、人事評価制度設計、飲食店店舗改善プログラムなど仕組み構築、人事課題解決支援
 - 2006年 M&A、経営支援事業強化のために、Harness LLPを共同設立、業務提携
 - 2007年 経営幹部研修プログラムを改訂、株式会社CMSと提携し、上場企業中心に次々と展開
 - 2008年 事務所を現在の渋谷区宇田川町に移転、アソシエイト、パートナーコンサルタント増強
 - 2008年 株式会社フル・オフ・タイム、社会保険事務所と提携、「人事施策実行支援事業」を強化
 - 2009年 大手通信系関連企業の営業力強化コンサルティングを通じて、「営業プロセス標準化」企画を商品化
 - 2011年 中小企業の目標達成力を強化する「経営力強化プログラム」を商品化

主な実績

- A社(営業販売会社)
 - B社(大手食品製造メーカー)
 - C社、N社(大手飲食チェーン)
 - D社(証券)
 - E社(大手IT関連企業)
 - F社(派遣・請負)
 - G社(大手関連製造業)
 - H社(不動産コンサル)
 - I社(塾チェーン)
 - J社(大手外資系生保)
 - K社(大手美容チェーン)
 - L社(飲食業)
 - M社(卸・商社)
- 若手営業マン教育、中堅社員営業コーチング研修、営業管理職研修
新規商品(健康食品)を取り扱う新会社の戦略立案、営業指導、売れる仕組みの構築、事業計画策定支援
店長育成研修、店長マニュアル作り、SV育成、人事評価制度構築、人事組織課題解決プロジェクト運営支援
営業組織活性化、営業変革支援、役員管理職研修、営業所支援
ソリューション営業強化研修、営業プロセス標準化設計・運用強化、マネジメント強化支援、管理職研修
企業再建、経営幹部研修、営業所長研修、営業マン研修、目標管理強化、経営会議指導、営業所建て直し
経営幹部研修、中堅社員研修、目標管理運用指導、人事評価制度構築
営業コンサルタント育成、社内ナレッジマネジメント導入
成果運動型役員報酬制度の構築、社員研修
営業マン向け営業スキルコーチング、営業管理職研修
組織変革支援、人事制度作成、経営幹部意識変革研修
赤字レストランの再建、リニューアルのプログラム、集客の仕組みを導入、黒字化、多店舗化の仕組みづくり
新入社員研修、中堅社員研修、業務研修、営業所長研修、人事処遇制度再構築、次世代幹部研修

■代表者プロフィール



株式会社ブレインパートナー

住所 東京都渋谷区宇田川町6-20 パークアークス渋谷神南12階

設立 2000年8月

資本金 1000万円

事業内容 コンサルティング(事業再構築、営業強化、組織強化、人材育成、人事評価制度設計、目標管理運用など)

■代表者 和田 一男プロフィール

株式会社ブレインパートナー 代表取締役 組織変革・営業変革コンサルタント

Harness LLP 設立理事

(株)ヒューマン・キャピタル・マネジメント取締役

トラッカー学会 会員



■北海道小樽市出身

■1985年 ㈱リクルート入社、教育機関広報事業部東京配属、全国トップ営業マン常連、90年課長昇進、91年度全社通期優秀経営者賞受賞

■1993年 人材総合サービス事業部新都心営業部へ異動、96年度全社通期優秀経営者賞受賞

■1998年 リクルートエリアリソク西東京支社へ、99年リクルート営業部長昇進、西東京支社 支社長兼務

■2000年 8月独立、株式会社ブレインパートナー設立、代表取締役

■2000年 株式会社コンサルテイングチーム主催のメンターネットワーク(国家資格者主体のプロフェッショナル組織)加盟し、幅広く専門家と連携

■2002年 BS朝日「サンデーオンライン」で事業再生テーマの解説者出演

■2002年 株式会社ヒューマン・キャピタル・マネジメント共同設立、(ベンチャー育成、経営者養成コンサルタント担当)取締役

■2002年 企業再建協議会 会員

■2004年 株式会社リクルート卒業者の会「MR会(1400名)」副代表に就任

■2004年 飲食店経営に参加、店舗プロデュース

■2005年 若手経営者・企業家を対象に経営勉強会「恵比寿会」を発足

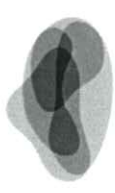
■2005年 トラッカー学会発足 会員

■2006年 3月 かんき出版より「30歳からの営業力の鍛え方」発刊

■2006年 M&A、経営支援事業を行うHarness LLPをビジネスパートナーと共同設立、理事就任

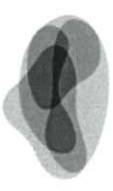
■2008年 事務所を現在の渋谷区宇田川町に移転

■2011年 日経BP社と提携 冠講座「営業マニジャー塾」開講、日経ビジネス「部下を持つ人の教科書 課長塾」執筆



第1部 「マネジメントの基本」

マネジマンツの定義



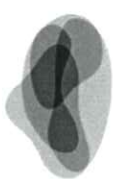
①マネジマンツとは

「 を

活用して
こと 」

②有効性 と 効率性 の違いは？

コミュニケーション



- ① 上下 と 水平
- ② 理解すると 納得する
- ③ デジタルか アナログか
- ④ 外発的動機づけ と 内発的動機づけ

部下育成



- ①性善説か 性悪説か
- ②自立 と 自律
- ③計画 と 実行
- ④コーチング と トレーニング

コーチングとトレーニング

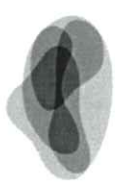


コーチング	分類	トレーニング
本人の気づき	対象、結果	知識、技能の習得
短時間でいつでもどこでも	時間	あらかじめ時間を設定
フラットな関係	関係	上から下、専門家から素人
本人の主体性を高める	考え方	決まった方を習得する
本人に答えがある	成長の要因	正解を教える
話を聞いて、気づきを促す	会話・質問	理解させ、質問で確認
本人が評価	評価	トレーナーが評価

コーチングプロセス

「人を成長させることはできない。できるのは成長のための手助けだけだ」

性善説： 答えは必ず本人が持っている。本人以上に可能性を信じることで可能性を引き出し、自発的な思考・行動を促し、サポートする



第2部 「經營的視點」

マーケティングとイノベーション



企業の基本力

経営活動＝組織マネジメント

外部

イノベーション

経営資源
独自能力



価値創造

外部

コミュニケーション



お客様市場

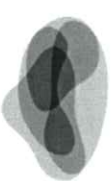
マーケティング

マネジメントとリーダーシップ



マネジメント	分類	リーダーシップ
目標に対し、資源を活用し、最大の成果を挙げること	定義	ビジョンに向かって、自ら働きかけ、周囲を動かすこと
与えられた資源の配分 ＝選択、戦略	資源	資源を勝ち取る ＝自らリスクを背負う
公的な権力 －職務権限	権力	インフォーマルな権力 －私的な影響力
強制力 ・・・職務権限⇄権限依存	強制力	強制力ない ・・・人心に訴える、人間関係⇄権限委譲
論理的、合理的 静的、固定的、計画的	性質	情緒的、共感性、価値観 動的、柔軟、臨機応変
計画管理型組織 統制、上位下達 仕組み、システム、ルール中心	組織形態	自立変革型組織 鼓舞、主体性 人間、気持ち、信頼関係中心
目標達成のため徹底・継続する能力 論理性、分析力	能力	方向付けし、共感性を育む能力 人間性、洞察力
現実的、効率性重視 成果・結果 確率の高い方法	目指す姿	理想的、有効性重視 価値観・納得 可能性のある方法
部分、細部を見る 手段重視、経験重視	判断軸	全体、流れを見る 目的重視、使命重視

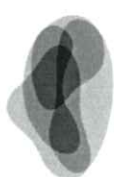
変革と改善



①問題 と 課題

②改善 と 変革

部長の仕事と課長の仕事



課長	分類	部長
組織責任者	①立場	部門責任者
組織運営 回収業務、リスク回避	②責任	組織構築 投資業務、リスクを伴う意思決定
ビジョンの具体化 戦術、計画実行	③ビジョン、戦略	ビジョンの構築 戦略立案、戦略展開
社内調整	④仕事範囲	社内外交渉
確率の高さを求める 効率性、堅実性	⑤目指す仕事	可能性を求める 有効性、革新性
問題解決、対応 イレギュラー対応	⑥主な対応業務	課題解決、対策 新規案件、未知の事柄
直接コミュニケーション 直接相対する意思伝達	⑦コミュニケーション	間接コミュニケーション 仕組みを通じた意思伝達
部下育成	⑧育成	次世代リーダー育成
1ヶ月～3ヶ月 中短期	⑨時間レンジ	3ヶ月～1年 中長期
分析力、答の確かさ、手段の確実さ	⑩求められる能力	洞察力、視野の高さ・広さ、目的の納得性

最後に……使い分けたい言葉



①目的と目標

②判断と決断

③統合と分析