

## 「幹候スクール」(幹部候補生スクール) 開講のご案内

この「幹候スクール」は次の10の特徴をもった講座を目指しています。

どこまで身につけることができるかは

- ①当社の講座設計、フォロー、システム活用に対する創意工夫、熱意
  - ②派遣元の思い入れ、意欲、中年ニートを出さない教育への熱意
  - ③受講者の人生設計と能力開発に対する意欲
- という3つによって、決まると思います。

### 「幹候スクール」の10の特徴

- ①若いうちから、経営幹部に昇進する前に**経営に協力**できる係長以上を創る
- ②現場の問題に立ち向かえる**管理者**としての要素を7割、市場を理解し会社の戦略立案に参加できる**幹部**の要素を3割程度で講座を編集している
- ③**要因系の問題(原因のある問題)の解決能力**を身につける  
(自信をもって現場の問題に立ち向かえるからリーダーシップが強化される)
- ④**各種の分析手法**を習得し、**データ=事実**に基づいて、優れた**<解>**を自力で出せる人材を育成する
- ⑤**社内の中年ニート防止**(教育、訓練を受けなかったため、年齢に相応な能力開発ができず、現場の問題を解決できない管理職を出さない)を行いたい
- ⑥組織改革の際に、**事業部長の職責**を担うことができる能力を身につける
- ⑦システムで教育を行うことから、帰社後、課題に合わせてシステムを取りだし、それで**現実の課題**に対応できる
- ⑧パソコンが上手になるのではなく、**パソコンを活用して効率的に仕事を進める**ことができるようにする
- ⑨「業績向上シミュレーションシステム」によって、**財務と経営のポイント**が分かる人材を育成する
- ⑩**創造系の課題(原因はないが理由はある問題)**に対して、**市場に焦点**を当てて分析を行うことから、**戦略形成、商品開発、顧客開発**などの基礎能力を養成する

多くの中小企業経営の実態を見ますと、

- ・ 40代になっても売り子レベルの営業を行い、部下から全く信頼されない営業マン
- ・ 部門別月次決算、データ分析、品質不良一つに対応できない名ばかりの課長クラスがいることは事実です。

これらのことから、しっかりとした教育を行う受講対象者の年齢を下げる必要があり、少なくとも30歳代前半で経営に協力できる人材の育成を計画的に開始すべきだということを痛感しています。部長クラスの再教育という視点からご派遣いただいても結構です。

といいますのも、幹部候補として必要なナレッジ（知識、経験、能力）を獲得しているとは言い難いからです。

「幹候スクール」は、分析手法、要因系の課題の解決の初歩から教え、市場に強くなり、重役としての法務、権限、戦略、戦略の実現法などはカリキュラムに組み込まれていません。

当講座は、

- ①現場の問題をソリューションできる
- ②現場と共に歩む経営管理者をつくる
- ③会社の体質を変えつつ、部下を育成する
- ④部門戦略の確立、部門戦略の実現
- ⑤予算編成、予算の達成

という地に足のついた幹部候補生の能力を養成することに重点を置いています。

この主旨をご理解いただき、比較的若い時代から、経営能力を養成して経営人材として経営に協力できる人材を育成しようとお考えください。

また、40歳、50歳代の「ニート防止」、つまり、

- ①「教育を受けていない」
- ②「何をしたいのかがわからない」
- ③「経営に貢献していない」

という層をなくすことも極めて重要です。

以上のことをご考慮いただき、若くて、アグレッシブな当社白川の指導する「幹候スクール」にご派遣ください。

とあるメーカー様では、50歳でパソコンが使いなかつた経営管理者が、今ではパソコンを活用して、現場の問題と格闘し、部下の育成を行っています。これは現場の問題の解決方法を習得されたからであり、決して能力が低かつたわけではありません。

なお、この「幹候スクール」は「経営管理者小論」という管理者理論に依拠し、それを実現するようにカリキュラムを編成しています。

今後、日本の企業に必要とされるものは自力、自主、自立的な経営であります。環境を克服し、経営に貢献できる経営幹部を育成していきましょう。

会社に貢献できる経営幹部を育成し、「Not in Employment, Education or Training」（ニート）を社内からなくし、伸びていく人材、伸びていく会社をつくりあげましょう。