

プログラムの内容

96本の動画が自分ペースで学び放題です。

No.1 経営の神様、ドラッカーの本質とは【11:30】 No.2 正しい質問とは【7:00】
No.3 経営において成果をあげるとは【7:15】 No.4【ドラッカーと論語】人中心の経営【6:38】
No.5 人を活かすマネジメント【9:37】 No.6 リーダーシップの本質とは【10:09】
No.7 事業の目的は顧客の創造である【7:48】 No.8 ビジョンこそ経営躍進の鍵【9:55】
No.9 顧客第一を貫く重要性【7:29】 No.10 マーケティングの本質【6:48】
No.11 マーケティングとセールスの違い【7:08】 No.12 わが社は顧客を理解しているか【8:47】
No.13 マーケティングの4つの条件-前編-【9:59】
No.14 マーケティングの4つの条件-後編-【9:01】
No.15 顧客を先生とするノート【6:20】 No.16 顧客が買っているものは何か【7:28】
No.17 全社員がマーケティングの文化を創る【6:10】 No.18 創造的模倣戦略【10:51】
No.19 マーケティングはテストである【8:01】 No.20 組織のマーケティング感性を高める【8:41】
No.21 マーケティング会議でマーケティングを習慣にする【13:16】
No.22 事業をマーケティングカンパニーと定義する【8:48】
No.23 コラボレーションで提供価値を増大させる【8:05】
No.24 究極の差別化(USP)を確立する【13:59】
No.25 マーケティングカンパニーの実績事例【10:04】
No.26 顧客をモチベーション源とする【8:24】 No.27 採用はマーケティングである【10:51】
No.28 雇用もマーケティングである【8:52】 No.29 イノベーションの本質【9:37】
No.30 成功体験に囚われる危険性【5:49】 No.31 イノベーションの3つの領域【4:35】
No.32 イノベーションの7つの機会【16:58】 No.33 イノベーション担当は社長直轄とせよ【8:08】
No.34 組織変革のポイント【8:00】
No.35 イノベーションを推進するリーダーの在り方(マインド)【5:45】
No.36 未来の断絶を超え イノベーションを引き起こす【6:10】
No.37 イノベーションワークシートからイノベーションを引き起こす【12:32】
No.38 イノベーションの組織創り【7:40】
No.39 知識労働者と肉体労働者の成果の上げ方【6:53】 No.40 成果を上げる5原則【10:57】
No.41 成果の上がる人と上がらない人の違い【8:43】
No.42 成果志向の組織を創る経営者の2つの質問【6:32】
No.43 時間生産性を最大化するドラッカーのアクションプラン(時間とコスト意識の明確化)【4:59】
No.44 価値向上会議【6:16】 No.45 事業領域を集中する【5:03】
No.46 事業を定義することで新たな機会を創出する【8:51】
No.47 バランススコアカードによる戦略の棚卸しと集中【10:54】
No.48 アウトプットノート 知識ではなく行動のみが力である【6:52】
No.49 ビジネスの時間4つのコンセプト【6:02】
No.50 全社員が目標を持つ重要性(目標設定の意義とは)【6:54】
No.51 組織の優劣は何で決まるのか？(学習する組織を創る)【4:44】
No.52 組織の強みの源は何か？(組織強化の方法とは)【7:47】
No.53 メンバーのセルフイメージを高め誇りあるものとする【6:10】
No.54 仕事をフロー型からストック型に変える【8:35】
No.55 学習する組織を創る3つの実践アイデア【8:00】

お客様の声

イノベーションの炎が燃え上がること 間違いなしの、日本一のドラッカー伝道師です。

株式会社トヨックス

代表取締役 中西 誠様



当社は国内市場の首位を牽引してきましたが、さらなる目標のアジア首位に向け、イノベーションを必要としていました、そこでドラッカー研修を実施しました。村瀬さんは、経営者の心に経営の原理原則を徹底的に叩き込みイノベーションの炎が燃え上がること間違い無しのドラッカー伝道師です。「我々の事業の目的はそもそも何であったか?」「真のお客様第一とはどういうことか?」「その為に組織はどうあるべきか?」「その組織を率いる為にリーダーに必要なものは何か?」その言葉のひとつひとつが、経営者としての心に強く強く響きました。我々の経営の原点を全社員で共有することを強く感じる研修です。起業家精神のある自律、創発、協働の真のリーダーを育成する組織であることの重要性を強く感じ、是非、幹部全員に聞いてもらいたいと思います。

ドラッカーを導入し働き方改革を 実施中・生産性を上げるポイントが分かりました

ビックケミー・ジャパン株式会社

代表取締役社長 福田 勝様



経営の中で、どうしても社員さんの生産性を上げることができると悩んでいました。そんな時に村瀬さんから非常に明確で有効なドラッカーの視点のご指導を頂きました。社員一人一人の求める成果を再定義して、業務を分類し、優先・劣後順位を決め、無駄な業務を廃棄する。それによって生まれた時間を、本来成果を出すために重要だが手を付けられていなかった業務の時間に回す。ドラッカーの視点での働き方改革を続けることで、成果を出すために仕事をするという文化を定着させたいと考えています。弊社は2009年以降連続して増収増益を達成しています。そこに、ドラッカー一流の経営改革を定着させることでさらに成果をだせる会社にしていけると信じています。ドラッカー研修を推薦します。

No.56 経営におけるリーダーシップの本質【10:35】
No.57 経営の基本機能とリーダーシップの関係(リーダーに必要とされる3つの要素)【9:25】
No.58 ドラッカーがリーダーに求めた条件【6:10】
No.59 ドラッカーと松下幸之助が求めた経営成功の条件【6:29】
No.60 中国古典に見る人を活かすリーダーシップ【6:00】
No.61 リーダーシップとは質問の力である【7:31】
No.62 リーダーシップとは一貫した価値観である(リーダーシップを高める方法)【7:45】
No.63 リーダーは話すな聞け！(リーダーシップはマーケティングである)【5:22】
No.64 社長の役割とは？(穴熊社長になってはいけない)【6:30】
No.65 ビジョナリーリーダーシップを確立する【10:11】
No.66 ビジョンを明確にする[社長の決意表明を行う]【10:47】
No.67 チェンジリーダーシップを確立する3つの条件【6:19】
No.68 チェンジリーダーとして変化をマネジメントする【4:30】
No.69 ビジネスの成功とは何か？[人格的成功を求める]【8:54】
No.70 起業家的リーダーシップを確立する方法【11:13】
No.71 人事評価で組織を起業家的に変える【5:32】 No.72 リーダーシップの真の目的とは【7:43】
No.73 リーダーの直感力を鍛える【10:00】
No.74 人間中心の経営リーダーシップに求められる資質とは【8:57】
No.75 組織にインスピレーションを与え立命させる【8:26】
No.76 経営理念・行動指針を策定するポイント【7:00】
No.77 経営理念・行動指針の確立実 践編①【6:14】
No.78 経営理念・行動指針の確立実 践編②(ドラッカーの7つの原則で再構築する)【11:16】
No.79 リーダーの使命を明らかにするワーク(遺書を書く)【10:15】
No.80 人間中心の経営の本質(ドラッカー経営の歴史的考察)【11:17】
No.81 人が活かされる会社・人間中心の経営【5:55】
No.82【人間中心の経営】リーダーの本質とチームの本質【6:07】
No.83 強みを活かす組織を創る人材計画表【5:58】
No.84 部下の強みと成果を明確化する面談方法【8:21】
No.85 人材登用の原則【価値観>有能さ】【5:26】
No.86 採用力を上げるポイント【8:16】
No.87 CS(顧客満足度)とES(従業員満足度)の関係性を明示する【7:37】
No.88 リーダーは大義を明確にする【6:59】 No.89 真摯さとは一貫性である【8:02】
No.90 ドラッカー経営チェックリスト【原則1】マーケティング編 前半【11:57】
No.91 ドラッカー経営チェックリスト【原則1】マーケティング編 後半【15:43】
No.92 ドラッカー経営チェックリスト【原則2】イノベーション編【15:09】
No.93 ドラッカー経営チェックリスト【原則3】成果編 前半【12:46】
No.94 ドラッカー経営チェックリスト【原則3】成果編 後半・【原則4】学習する組織編【13:22】
No.95 ドラッカー経営チェックリスト【原則5】リーダーシップ編【原則6】ミッション編【9:21】
No.96 ドラッカー経営チェックリスト【原則7】マネジメント編【13:00】

人の強みを生かす、弱みは意味なき ものとする、それが高い成果につながる！

大村商事株式会社

代表取締役 大村 相哲様



私は社員の弱みばかりに目をとられて、指摘してしまっていました。しかし、村瀬さんの「人が成果をあげるのは強みによってのみである。弱みはいくら強化しても平凡になることさえない」という言葉をお聞きして、目からうろこがはがれるのを感じました。社長として、社員の強みをもっともっと見出し、弱みはお互いに補い意味なきものとするような組織をつくることのできるのではないだろうか？ その気づきが、私の経営の方向性を変えることになりました。ドラッカー研修の後には、社員の強みをどう生かすか、強みを中心に会社を作り上げるか。社員を活かし、いかに地域貢献、社会貢献につなげてもらえるかということを徹底的に考え、人を活かす経営を行っています。

言われたことしかやらなかった社員が新規事業を つくりと燃えるイノベーター集団に進化した。

アイロップ株式会社

代表取締役 米田 芳弘様



当社はリーマン前に培われた顧客基盤に恵まれ、受動的な組織文化になっていました。そこで、挑戦する組織に変化させたく、ドラッカー研修を実施しました。受講後、社員の中に、未来の仕事へ挑戦するものが現れて、新たな事にチャレンジしていく風土ができました。また生産性向上スキルを学んだ事もあり、若手からも、既存の仕事の生産性向上への意見がでる風土になり仕事の改善が進んでいます。村瀬さんからは、一見複雑に見えるマーケティングとイノベーションも本質はシンプルで、顧客志向で事業を考えていく事がいかに重要かということを学びました。ドラッカー研修は、ある程度社歴がある会社で、既存事業も頑張っているが、今後の取り巻く環境の激変に向けて、自社をどう変化させていくべきか考えている、経営者と経営幹部にお勧めです。

サブスクリプションを活かした マネジメントの学び放題プログラムのご紹介

経営幹部・マネジメント層・ミドルリーダー層を強化するために最適な
ドラッカーの経営哲学をベースとしたeラーニングのマネジメント学習システム



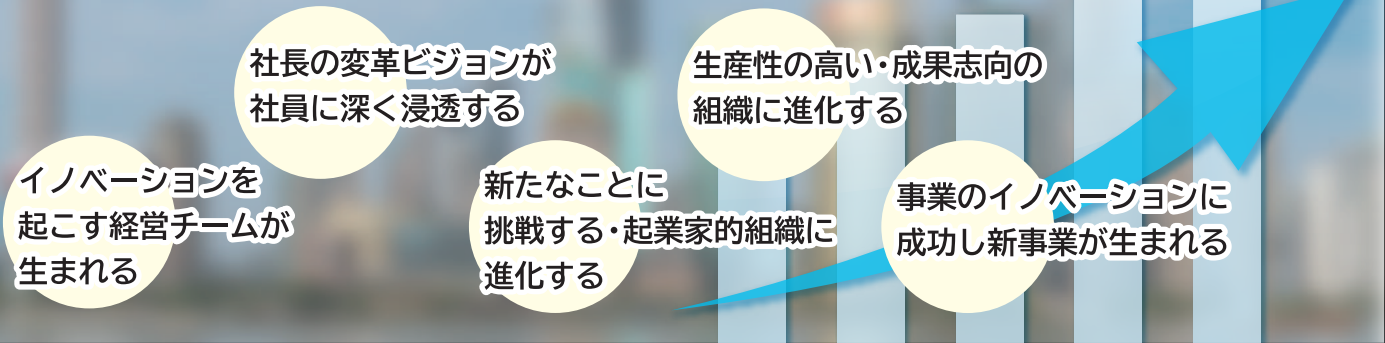
「マネジメント・リーダー力」
養成プログラム

あなたの組織にこんな悩みはありませんか？

- | | |
|---|---|
| ☐ 社員にどことなく元気がない気がする | ☐ 管理職が育たない、チームが自律的に動かない… |
| ☐ 社員の成長意欲を感じられない | ☐ 新規事業がなかなか生まれない、伸びていかない |
| ☐ 社長だけが旗を振っていても、社員がついてこない無力感を感じる | ☐ 理想のビジョンを、社員や幹部が理解しようとしない |
| ☐ 社長がいくら理想をかかげても、共有できる経営幹部がいない | ☐ チームワークやコミュニケーションが悪く、会社の動きが鈍い |



本プログラムの導入であなたの組織はこうに進化することができます。



日本リーダーシップ・オブ・マネジメント株式会社

〒110-0016 東京都台東区台東1-9-4 松浦ビル5F

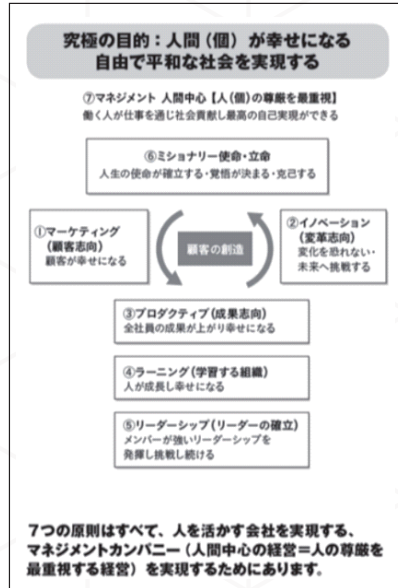
【電話】03-3833-3620(平日の9時～17時) 【FAX】03-3832-2757 【mail】info@japanleadership.net

対象者

- ◆ マネジメント力が必要な役員・部長・課長・係長
- ◆ 役職にかかわらず、部下のマネジメントをする必要がある方

プログラムの概要

経営幹部・マネジメント層になるためのマネジメント力を総合的に習得することができます。



幹部・部長・課長・主任・一般社員のリーダーシップを高めるマネジメント力とは？

「マネジメントの力を高めるための7大要素」

- 1 マーケティング … 顧客に熱烈に支持され、市場で勝てる会社になる
- 2 イノベーション … 新商品・サービス開発・チャレンジができる組織になる
- 3 生産性 … 生産性が圧倒的に高い組織になる
- 4 学習する組織 … 自律的に学び、成長する組織になる
- 5 リーダーシップ … 誇りある起業家精神を有するリーダーを育成する会社になる
- 6 ミショナリー … 使命感に結ばれた、揺るがない組織になる
- 7 マネジメント … 人が活かされ、社会に貢献できる幸せな会社になる

マネジメントの発明家 P.F. ドラッカーとは？

本プログラムは、20 世紀最大の知恵者・経営の父と呼ばれ、世界中のリーダーに影響を与えたドラッカーの教えと、彼の説く、マネジメントの全体を学べる管理者向け総合教育プログラムです。

ドラッカーの”人間の尊厳を重視するマネジメント”は、日本思想とも相性が良く、松下幸之助、本田宗一郎、豊田喜一郎、稲盛和夫、三木谷浩史、孫正義、盛田昭夫、柳井正など、日本を代表する歴代の経営リーダーたちは、全員ドラッカーを学んだと言われます。

Google や Apple、Facebook、P&G、GE などの世界的企業もドラッカー経営を導入して、働く人々も顧客も誇らしく思うような、強固な組織力を築いてビジョナリーカンパニーとなりました。

ミッションやビジョンをはじめ、「マネジメント力」に関する膨大なテーマを全方位から深く学べる人物は、世界中を見渡してもドラッカーしかいないと言われています。

プログラムの開発者

実践できるドラッカーの7つの原則で業界首位をつくる
日本一分かりやすいドラッカー伝道師

日本リーダーシップ・オブ・マネジメント株式会社

代表取締役 村瀬 弘介



一橋大学法学部卒業。上場企業で人事採用・教育研修部門を担当後、日本経営理念研究所プロジェクトマネージャーとして日本精神（神道・仏教・武士道）・東洋哲学（中国古典）・人間学を経営に生かすセミナーを多数企画。その後小宮コンサルタンツ・ドラッカー専門コンサルタントを経て独立。「ドラッカーの人が幸せになる経営・7つの原則」を用いたコンサルティング・講演・研修を行う。コンサルタントと世界標準の音楽家という経歴を生かし、論理だけではなく、感動・魂からドラッカーの精神・実践を伝える独自の講演は「難しかったドラッカーの本質が目から鱗のように、魂に入ってきた」「実践できる具体策を掴めた」「リーダーの使命、そして事業の使命に目覚めることができた」「自社にドラッカーの考え方が根底から定着した」と非常に評価が高い。クライアントには、業界首位企業を多く持ち、経営戦略策定・後継者・幹部教育等を専門とする。

著書：『ドラッカーが教えてくれる 人を活かす経営7つの原則』（産業能率大学出版部・Amazon【企業経営部門】第2位）

プログラムの特長

1 定額受け放題講義プログラム

自己のペースで仕事の合間に進めることができる
オンライン上で、期間中に様々な端末から
自分の仕事の合間にアクセス可能、好きな時間に、
好きな講義を好きなだけ受講することができます。



2 LMS（ Learning Management System ）学習マネジメントシステム

管理者による学習管理・進捗管理が可能です。
学習管理システム (LMS) により、組織の管理者が、
受講者一人ひとりの進捗状況を管理でき、
効果的な学習促進、成長へのアドバイス、
モニタリングが可能です。



3 マネジメント力向上のためのあらゆるコンテンツが学べる総合プログラム

全 96 講義でマネジメント力向上のためのあらゆるコンテンツ収録

1 単元も 10 分程度で効果的にマネジメントの知識を習得することができます。

費用

スタンダードコース

お一人様 **33,000** 税込 円 / 月

＋ オプションの補足サービスをご利用することも！
◆ 実践サポートサービス ◆ 顧問・アドバイス契約

※本プログラムには入っておりません。別途お見積となります。

別途プレミアムコースもご準備しております。