幹部が抑えるべき30のルール

株式会社ルフト

HIGH-STANDARD!!!
標準装備をアップデートセヨ。

その④ 他から「褒められる」「認められる」
「褒賞」を、頑張るメインの動機にしない。

その⑧ 波の激しい人・安定している人
実はどちらも良くない。

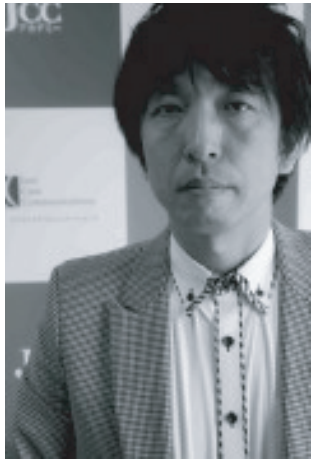
その⑬ 何故、部下に振り回されるのか？

その㉑ あるものではなく、
無いものに焦点を合わせる能力

その㉒ どのような問題があろうとも、
やらなければならないことは完遂する。

その㉔ 管理職があるときから
伸びなくなるのは何故か？

他詳細は裏面へ



佐藤 康弘

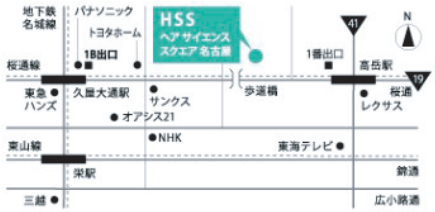
株式会社ジャストケアコミュニケーションズ代表取締役
ＪＣＣアカデミー代表
合同会社ブルーウォール　代表社員
１９９７年に発売された１万円のシャンプーが劇的に
売れる仕組みを考案し、わずか４年目にして
営業本部長に抜擢される。同年「一人平均１００万円プロジェクト」
を立ち上げ、全国７大都市にてツアーを開始。
その大半の店舗を達成に導く。２００７年「幹部育成・人財開発」
・「店販売り上げＵＰ」を２大コンテンツとして独立。
２０１４年同文館出版社より【美容室「店販」の教科書】が発売
毎年１５０回以上のセミナー依頼を受ける。２０１５年、
美容室経営をボードゲームで学ぶ「ＴＨＥスモールサロン」を
発売し、現在全国各地で展開中。「売り手心理」・「顧客心理」に
基づいた「楽しい店販」「面白い店販」、生々しい実例と具体論で
展開される「人財開発」には定評がある。

「幹部」＝「ポジショニング」が最重要テーマです。
幹部とは「スタッフ組織の最高位に君臨する者を指すのか？」
それとも、「経営の最前線で指揮する者を指すのか？」
取ったポジショニングによって「思考」・「言動」・「行動」・「結果」・「総括」
に大きな違いが見られます。当研修では、「幹部」として機能するために
抑えておきたい「３０」のルールを抜粋し、ケーススタディ形式で解説させて戴きます。

日　時：8.22(月)　10:00-17:00

会　場：〒461-0001
愛知県名古屋市東区泉1-21-27
泉ファーストスクエア　B1F

研修費：4,000円



■ご出席の方のお名前、サロン名をご記入の上、
下記の番号までFAXをお送り下さい。

FAX：052-332-2660

株式会社ルフト　営業担当まで
TEL052-332-2577

主催：㈱ルフト　http://www.project-luft.com

・サロン様名、住所、電話番号につきましては、必ずご本人様の勤務されるお店をご記入ください。
・定員になり次第締め切らせていただきますので、ご了承ください。

サロン様名				ご連絡先	TEL
サロン様住所	〒				
受講人数		受講者氏名			ルフト担当

幹部が抑えるべき30のルール

株式会社ルフト

HIGH-STANDARD!!!
標準装備をアップデートセヨ。

(1) 幹部が組み上げなければならない能力「スキルピラミッド」とは？
・スキルの積み方・重ね合わせで幹部力は強化されていく
・「売り上げの能力」と「対人関係の能力」を磨かないと幹部業は務まらない
(2) 好ましい変革を決意する
・今までの考え方・受け止め方・行動の集大成が今日の自分
・更なる成長・軌道修正・問題解決をしたい方は、思考・行動の変革が必要
・思考が変われば行動が変わり⇒行動が変われば結果は変わる
・真実をありのままに見ることで、「変革」は決意される
・変革の邪魔をする要因は２つ。「過去からの催眠」・「集団催眠」
・自分は分かっていないかも？と言う前提を崩さない。意欲的に学ぶ姿勢を習慣に！
(3)「やる」と思ったことは「無条件にやり遂げる」こと
・自分の「思考」・「言動」・「行動」・「結果」に１００%の責任を持つこと。
・まずは自分自身を上手に使いこなせるか？　命令指示権のパスポート！
(4) 他者から「褒められる」・「認められる」・「褒賞」を、頑張るメインの動機にしない
・自己実現欲求で動くことが出来ないか？
・順番は最後だが、一番大きく良くなるのが幹部と信じて疑わない
(5) 褒めてあげる・認めてあげる、成長させてあげる、すべては「あげる」人に
・全ての行為行動を、して「もらう」からして「あげる」に切り替える
(6) 組織の原則を守ること（会議・命令指示系統の原則）
・まず、意思表示をしよう！
・「代替意見」「発展意見」無しの方は、同意賛成と見なし連帯責任を負う
・「対案」で敗れても、「君無しでこの成功は無かった」と言わせる誇りを持とう
・活発な意見が出ない組織は伸びない（主催者・当事者・参加者の違い）
・「良かったこと」の量産化について会議が出来ないと会社は伸びない
(7) 現状における「好ましい選択」は、こうして作り出す
・どのようなピンチが起きようとも、好ましく処理し、好転させる思考を持とう
・一生懸命頑張れば良くなるというのは幻想
(8) 波の激しい人・安定している人　実はどちらも良くない
・もっとも悪い時でも、これ以下にならないという最低の基準値が高い人＝「本物」
(9) 人を動かす条件　印象・言動の恐ろしさ（自分の全てを好意的に見てくる事はまずない）
・自分の存在が部下や外部から見てどのような存在に見えているか意識しているか？
(10)「やる奴」宣言をすること
・交換条件を要求する者は、基本が「やらない奴」
(11)「公人」と「私人」を使い分けよ（仕事中に私人は一切不用）
・伸びない人・うまく行かない人の共通点は「私人モード」の出過ぎが原因
(12) 美容業界に蔓延する「幼児性」
・「してもらいたい」事が多い人は子供
・「幼児性」は「被害者根性」を生み出し、すべてを他人のせいにしがち
（13） 何故、部下に振り回されるのか？
・「リーダーシップ」と「ヘッドシップ」の混同
・「意思・意図を持つ者が、意思・意図を持たざる者を牽引する」
(14) あらゆる判断基準を「公人基準」に徹底できるか？
・自分の「個人的都合」や「感情」を徹底的に排除し、「どうしたら良くなるか！」、
と言う判断基準だけを残せるか？
・全体を活かすためならば、どのようにでも自分を変えられる・・・
(15)「〇〇してくれたら頑張ります！」という交渉は必ずしこりを残す
・経営者や会社に対し、「交換条件」の「交渉」をしてはならない
・まず先にやって見せて欲しい、まず先にやると言って欲しい
(16) 部下が「経営者や会社に不信感を抱く」という問題が表面化した幹部は要注意人物
・例え、自ら嫌われても、経営者や会社を嫌いにさせないのが幹部
・決して止めることが出来ない退社理由　第一位「経営者が嫌い」、第二位「会社が嫌い」
(17) 考え方の基準を「安定」から「発展」に変える能力
・安定は最低限の基準である「平和」のようなもの・・・
・安定志向の裏側にあるもの・・・それは恐怖（安定志向の深層心理を紐解く）
(18) 真の組織は「オーナーとオーナーのビジョン」を語ることで作られる！
・オーナーイズムを整理し、共有せよ！
・「重く言えば重く受け止め」、「軽く言えば軽く受け止める」では幼児
(19)「会社」や「経営者」と発展的な関係性を築く努力は突き抜けて重要
・力の出せない幹部の原因ランキング１位「迷い」
・「ビジョン型人生」・「展開型人生」・「自在型人生」を知る
(20)「経費削減」・「再投資」の概念こそ経営的思考
・会社も「ＷＩＮ」お客様も「ＷＩＮ」自分も「ＷＩＮ」になるようなお金の使い方を考える
(21) あるものではなく、無いものに焦点を合わせる能力
・今、「ある」ものは過去に行動したことで得られた。今、「やる」ことは将来で得られる
・挑戦と親友になろう（何十年経とうが、挑戦から逃げない生き方）
(22) どのような問題があろうとも、やらなければならないことは完遂する
・出来ない理由を決して認めない強い精神力！
・困難な問題にぶつかった時・・・その裏側に大きな成長のチャンスと、語れる
過去が作られるチャンスがある。失敗と親友になる！（失敗を恐れない）
(23) 意図的に決断し、責任を負う訓練をする。
・「経営者の仕事」＝「不完全な情報の元で決断すること」幹部も同じ視座を持つ
・身になる質問の仕方を覚える（「どうしたら良いですか？」という質問は最悪）
(24) 管理職があるときから伸びなくなるのは何故か？
・「出来ることばかりを行い、出来ないことへのチャレンジ」を怠った
・マンネリのメカニズムを理解し対策を打つ
・「アレンジＵＰ」・「レベルＵＰ」を果敢にしかけよ！
・「新しい仕事・環境」を探すのでは無く、「今までの仕事・環境」と新しい付き合い方を探す努力が必要
(25) 数字を意識するあまり、楽しくなくなった？
・数字が楽しくないと感じるのは、達成しないからであり、それ以上でもそれ以下でもない
・目標へのアプローチである「根拠」作りの仕方を学ぶ
・「根拠」作りには、①データベース②政策ベース③人ベース、という3つの要素がある
(26)「やらなきゃな〜って（やってないって）実は分ってるんです〜」
・「分らないから出来ないは許される」が「分っているのにやらなかった」…のは、単純に
「怠慢」であり、「処罰」の対象になる。厳しさや真剣さの欠如であると気がついていない
(27)「もっと部下に頑張ってもらいたい！」・・・これも幼児性
・先に頑張るのはいつだって幹部・管理職である・・・
・もっと部下がやる気になるよう・・・あなたは何を先に頑張るのか？
(28) 自分には管理職の能力は無い
・能力は「ある・無し」ではなく→「作り・育てる」もの
・出来ないことに対し、ひたむきに努力する姿勢こそ管理職のもっとも優れた能力
(29)「つもりでした」・・・これほど無駄な言葉は無い
・「したこと」、つまり結果であなたという人物は評価される。
・あなたが「するつもりだった」ことで何かを評価したり出来ない。
(30) 私・・・という性格なんです・・・という言い訳
・性格の問題にしている段階で、変える気がないと言ったも同然。たちの悪い言い訳
・仕事がうまくいかない様な「性格」、「タイプ」ならば、率先して変えるべきだろう。
自覚していると見なし、改善を要求する。