

次代の経営幹部候補の育成と組織活性化を両立させる

「松下村塾」開校計画

1. 松下村塾とは

吉田松陰が8ヶ月間、8畳の部屋で、未来の日本の柱となる若者たちを育てた私塾。結果として、塾生全員が例外なく日本を背負う人材となっていた。

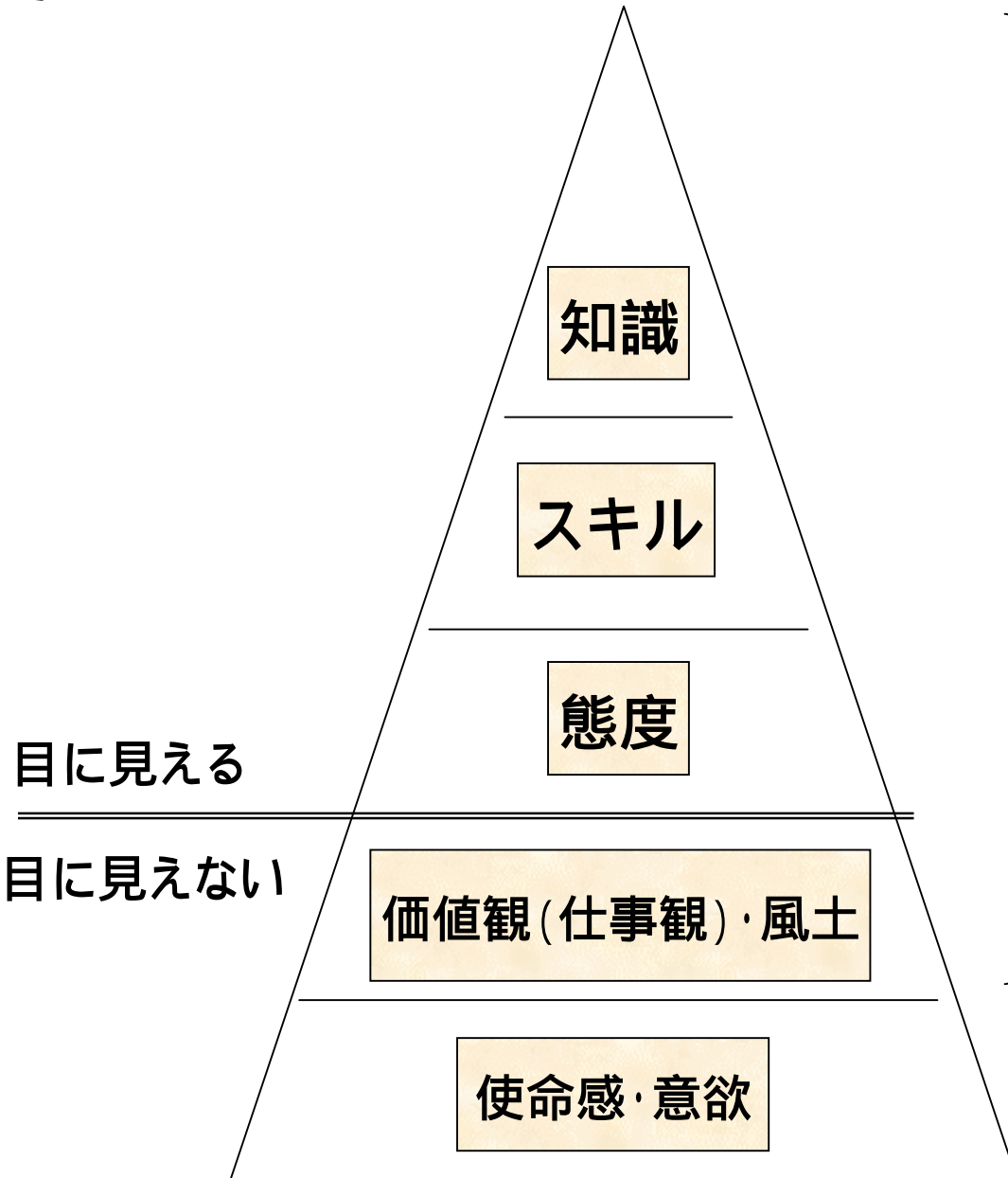
上に立つ者が本気で育てる。
短期間集中型がポイント。

知識・スキルだけでなく、根本的な意識の部分を高める。

御社が、未来の会社を背負って立つ人材を育成しようとするならば、トップが自らが、塾長となり、本気で育てること。かつ、知識・スキルから、より掘り下げた部分の基礎工事を行うことが重要であると考えられます。《社長が後継者育成に本気になることが成功のカギです》

2. 松下村塾プランの体系図

〔求められるコンピテンシー〕



方法

日本経営品質賞プロジェクトミーティング

狙い: 経営幹部に必要な広い視野と戦略思考を養う。

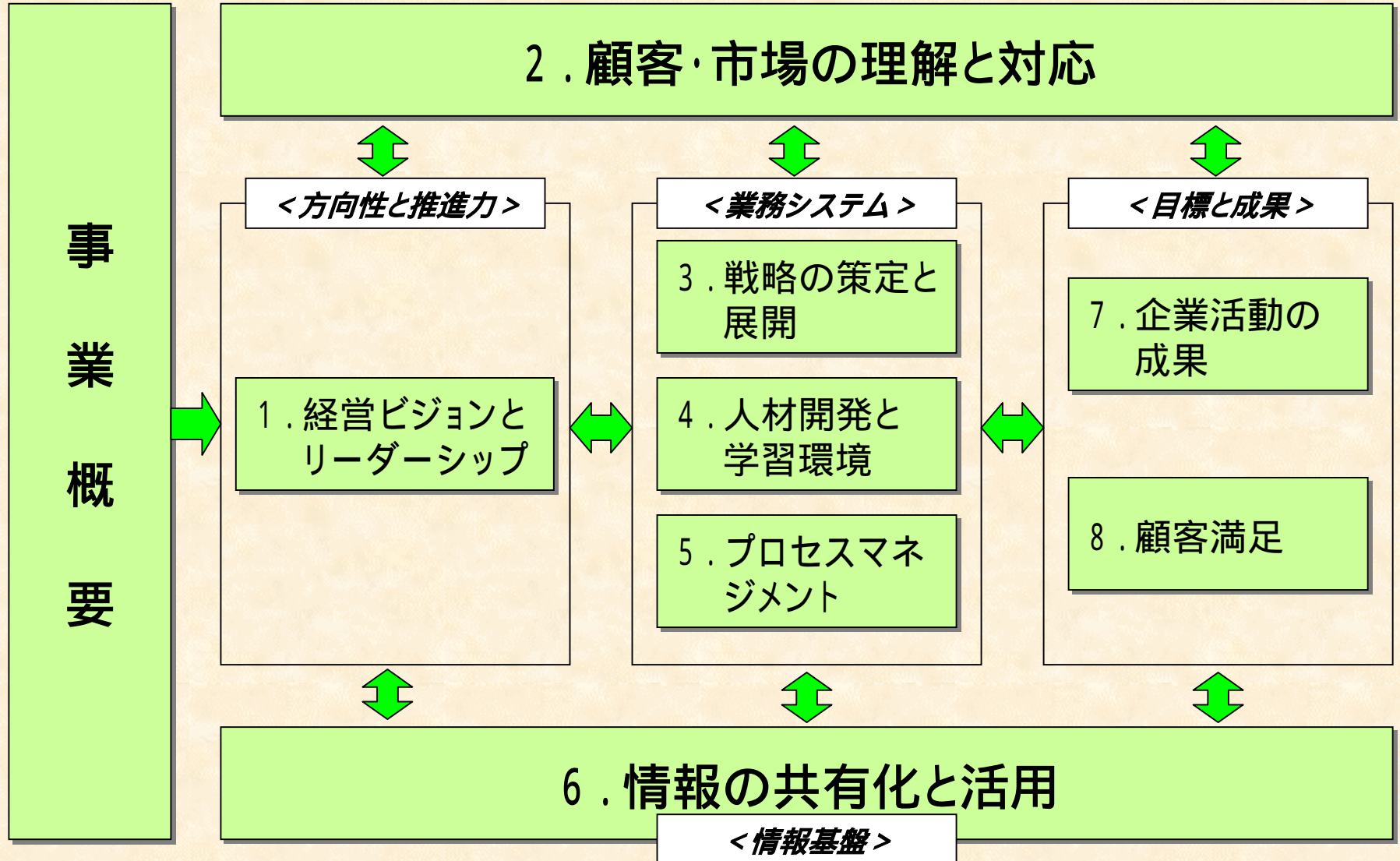
ポイント: 事業を体系的に考えさせる。
左脳を鍛える。

社長塾

狙い: 志と企業カルチャーを継承することにより、経営幹部としての資質を養う。

ポイント: 入り口は狭いが、奥が広く深くなっている。経営者としてのメンタル面の土台工事
右脳を鍛える。

3. 日本経営品質賞の全体図



4. 社長塾の進め方

社長を塾長に、講師が事務局をつとめる。各回ごとに事前に社長とプログラムの擦り合わせを行い、準備を進めていく。

ポイント

社長と塾生が同じ目線で語り合うこと。
価値観の共有

塾生に考えさせ、自立心を養うこと。

経営の面白さを社長自らが伝えること。

宿泊形式実施の効用

環境を変えることにより、集中できる状態にする。

心をオープンにする。

真のコミュニケーションを深める。

四半期に一回実施 二泊三日宿泊形式

企業文化について考える

どのようにカルチャーが形成されるのか、また自社のカルチャーと形成過程を分析し、話し合う。

事前アンケートあり

経営者の資質について考える

様々なタイプの経営者の分類と共通項を話し合う。また各人の資質をセルフチェックする。

事前課題あり

我が社のプロジェクト

事業の命運をかけたプロジェクトを振り返りながら、経営者の行動・判断を考える。

事前課題あり

ビジョン案作成

自社のミッション・バリューを整理し、自分たちで5年後・10年後の自社のビジョンを考える。

事前課題あり