

# ①数字成績はNo.1 だが、マネジメントできない



## ■強み

- ・トッププレイヤーとしてお客様からの信頼が厚い
- ・目標達成のための戦略を明示できる
- ・経営者に自分の意見を述べられる

## ■弱み

- ・育成が苦手
- ・部下に寄り添う関わりが苦手
- ・横の繋がりが少ない

このタイプのNo.2の方の育成に  
おすすめの小冊子はこちら！→

＼ダウンロードはこちら／



3つの“させる”が「勝てる部下」に育つ

成功するリーダーの  
**貢献意欲**を高める  
マネジメントの法則

～思考整理編～

◆部下が勘違いしやすい  
◆部下を成長させる  
指導方法を理解していますか？

チームで目標達成し続ける  
リーダーにある**法則**があった！

株式会社 ソリューション

①数字成績はNo.1 だが、マネジメントできない

×

②マネジメントできるが数字成績を追えない

この2人が連携できれば・・・

戦略を社内に落とし込みやすくなる！

# ②マネジメントはできるが、数字成績を追えない



## ■ 強み

- ・会社の理念や経営者の考え方に共感している
- ・部下のモチベーション管理が得意
- ・聴き上手で部下からの相談が多い

## ■ 弱み

- ・チーム目標の達成にこだわり、個人達成できない
- ・数字管理、それにとまなう指針の変更ができない
- ・経営者の目線に立てていない

このタイプのNo.2の方の育成に  
おすすめの小冊子はこちら！→

＼ダウンロードはこちら／



ひとりで頑張る営業から、みんなで頑張る営業へ

**3**ステップでできる！  
トップ営業マン頼りを  
脱し、**切磋琢磨**できる  
営業チームの育て方

「営業で業績を残すのは  
一部のトッププレイヤーのみ」

そんな組織が、  
互いに切磋琢磨できる  
営業チームに成長した  
社内の取り組みを大公開！

株式会社 ソリューション

②マネジメントできるが数字成績を追えない

×

①数字成績はNo.1 だが、マネジメントできない

この2人が連携できれば・・・

戦略を社内に落とし込みやすくなる！

# ③仕事における影響力はあるが、経営視点がない



## ■ 強み

- ・社内に与える影響力はピカイチ
- ・的確なアドバイスで仕事における信頼が厚い
- ・「決断力」と「巻き込み力」は経営者並み

## ■ 弱み

- ・自慢話や武勇伝をよく語り、厄介者扱いされる
- ・自身の主観や経験論が中心で、絶対に折れない
- ・仲間や環境に対する興味関心が低い

このタイプのNo.2の方の育成に  
おすすめの小冊子はこちら！→

ダウンロードはこちら↓



評論家、傍観者、新人潰し…  
プライドが高くて扱いづらい

### “ベテラン社員” の4つの原因と その対策

(上巻)

～やっかいな“こじらせミドル”は  
人罪か？人財か？～

《目次》より抜粋：  
・これが当てはまれば、こじらせミドル！チェックリスト  
・タイプ別“こじらせミドル”の傾向と特徴  
・聞き取り調査結果！こじらせミドルを生み出す4つの原因  
・こじらせミドルを人財に育てる方法

株式会社 ソリューション

③仕事における影響力はあるが、経営視点がない

×

④部下や後輩からは好かれるが、仕事における影響力がない

この2人が連携できれば…

社内全体のPDCAサイクルが機能する！

## ④部下や後輩からは好かれるが、仕事における影響力がない



### ■ 強み

- ・仲間の悩みにいち早く気づき、寄り添う補佐役
- ・「傾聴力」に長けており、誰からも好かれる
- ・多様な意見を尊重し、人と人の橋渡しができる

### ■ 弱み

- ・相手を叱ることができず、八方美人
- ・基本的に自信がなく、舐められることが多い
- ・責任を避けて逃げる癖があり、決断力がない

このタイプのNo.2の方の育成に  
おすすめの小冊子はこちら！→

＼ダウンロードはこちら／



3つの“させる”が「勝てる部下」に育つ

成功するリーダーの  
貢献意欲を高める  
マネジメントの法則

～事例編～

◆部下が勘違いしやすい  
◆部下を成長させる  
指導方法を理解していますか？

チームで目標達成し続ける  
リーダーにある法則があった！

株式会社ソリューション

- ④部下や後輩からは好かれるが、仕事における影響力がない  
×
- ③仕事における影響力はあるが、経営視点がない

この2人が連携できれば・・・

社内全体のPDCAサイクルが機能する！