



組織現場の状況見極められていますか？

+ちょイノ!

組織 | INNOVATION

CPU
Company Performance Upgrade
株式会社シーピーユー

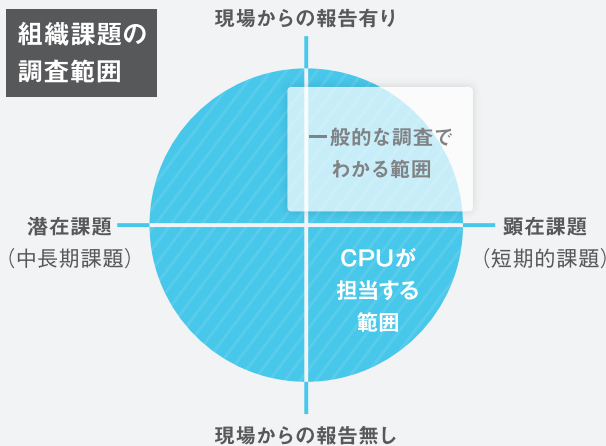
イノベーションが必要な会社とは？



- ✓ 課題があることは把握しているが、原因を特定できていない
- ✓ 本社と支社、組織現場の間に距離があり、「現実」が把握できていない
- ✓ 一部の営業マンに成果が集中している属人的な営業組織
- ✓ 中間管理職のマネジメントスキルが不足していると感じている
- ✓ 短期的成果を追い求め、中長期の視点が欠落している

CPUの特徴

営業現場をコンサルタントが徹底的に確認



1 個人のスキルチェック

→ 現状のスキルを把握し、強みを伸ばし、弱みを縮める指導

2 コンサルタントによる面談 / 営業同行 / 戦略戦術指導

→ あらゆる角度から現場の事実・生の声を確認

3 「共に考え、共にやりきる」超密着型コンサルティング

→ デイリーのやりとりによる徹底した指導

4 コンサルタントによるマネジメント代行

→ マネジメント層を巻き込んだ「仕組み化」を実現

ミドルパフォーマーを対象(2-6-2の法則)



1 ミドルパフォーマーの成長モデルを作り上げ仕組み化

→ 一部の成果を全組織へ浸透。定着までフォロー

2 属人化された教育方法をフォーマット化

→ 「良いプレーヤー≠良いマネージャー」からの脱却

3 会社全体の雰囲気向上

→ ミドル層の成長はハイ／ローパフォーマー双方に好影響

コンサルティングの流れ

事前コンサルティング

- ・ Web診断による個人スキルチェック
- ・ コンサルタントとの面談による現状の明確化
- ・ 組織課題の発見と解決方法のご提案

組織イノベーションコンサルティング

- ・ イノベーションチームを組成
- ・ 徹底したプロセス管理
- ・ 成果の創出と営業の「型」構築
- ・ 組織への定着のフォローアップ

事前コンサルティング：個人と組織の現状把握

STEP 1
Web 診断

STEP 2
個人面談

STEP 3
課題解決提案

STEP 1 Web診断 — 個人スキルアセスメント



他人による評価ではなく、自己申告により仕事をする上での『自分の強みと弱み』を分かりやすくレポート。分かりやすい項目で表示されているので、仕事力向上のために何をすればよいか対応策を立て易いだけでなく、営業チーム内で確認し合うことにより、深い相互理解を得るチーム力強化のアイテムとして活用が可能です。また、マネジメント層と営業マンの能力分布の違いによる教育上の問題点も把握が可能。マネジメント層の指導ポイントを明確にします。

STEP 2 コンサルタント面談 — 組織の現状把握



経験豊富なコンサルタントがマネジメント層と営業マンと個別に面談。様々な視点から潜在的な課題や本音を引き出します。本社・本部からは見えなかった「現実」を露わにします。組織課題の抽出だけでなく、個人的な課題も面談の中で可能な限り解決します。

STEP 3 コンサルティングレポート提出

個人スキルレポート



組織レポート



組織
INNOVATION

プラン提案

組織イノベーション 個人と組織：両面のコンサルティング

STEP 1

トップガンチーム
組成

STEP 2

営業組織
イノベーション

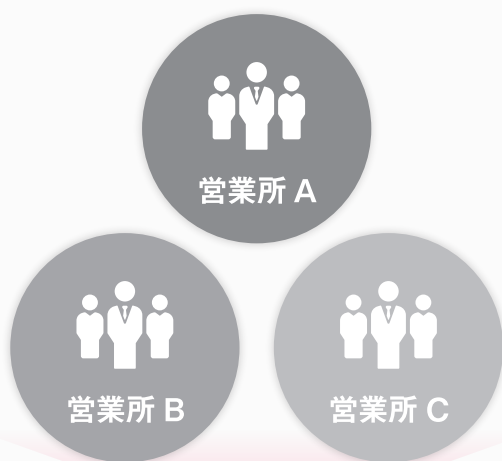
STEP 3

定着化

STEP 1

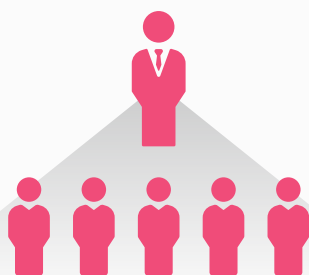
組織イノベーションの核となる
【トップガンチーム】を組成

社内ノウハウを最大限活用し
トップガンチームで新しい取り組みスタート



組織イノベーション
トップガンチーム

リーダーマネージャー
＋
選抜メンバー



STEP 2

あるべき姿のプランニング
実行・検証（マネジメント代行）

営業マンごとのプランニング

短期的成果と継続できる仕組み作り

- 戦略・戦術構築
- 自己ブランドの確立
- 顧客接点改善指導

営業組織コンサルティング

中長期的視点でのあるべき姿の追求

- 会議・研修体制の改善
- 本社・支社連携の強化
- マネジメント層の育成



動機付け

面談や組織状況の把握によりモチベーションを阻害する要因を発見。内発的動機付けを高め、意識・行動の向上を図った施策 や仕組みを提供。個人の引き上げと共に、組織側の動機付けを阻害する要因の改善提案も行います。

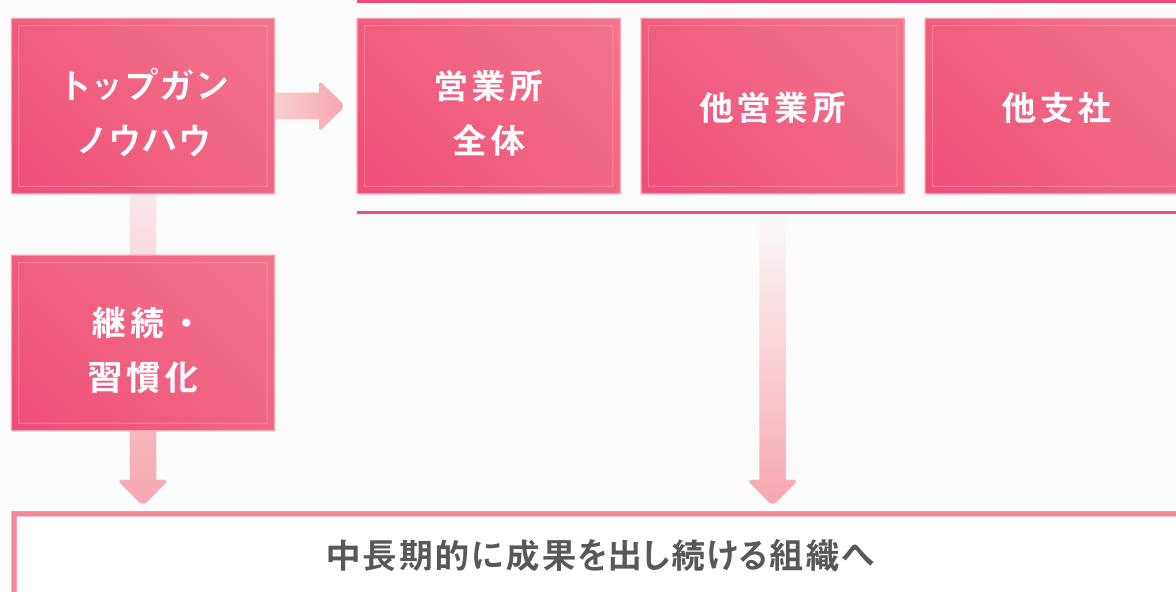
組織イノベーション 個人と組織：両面のコンサルティング



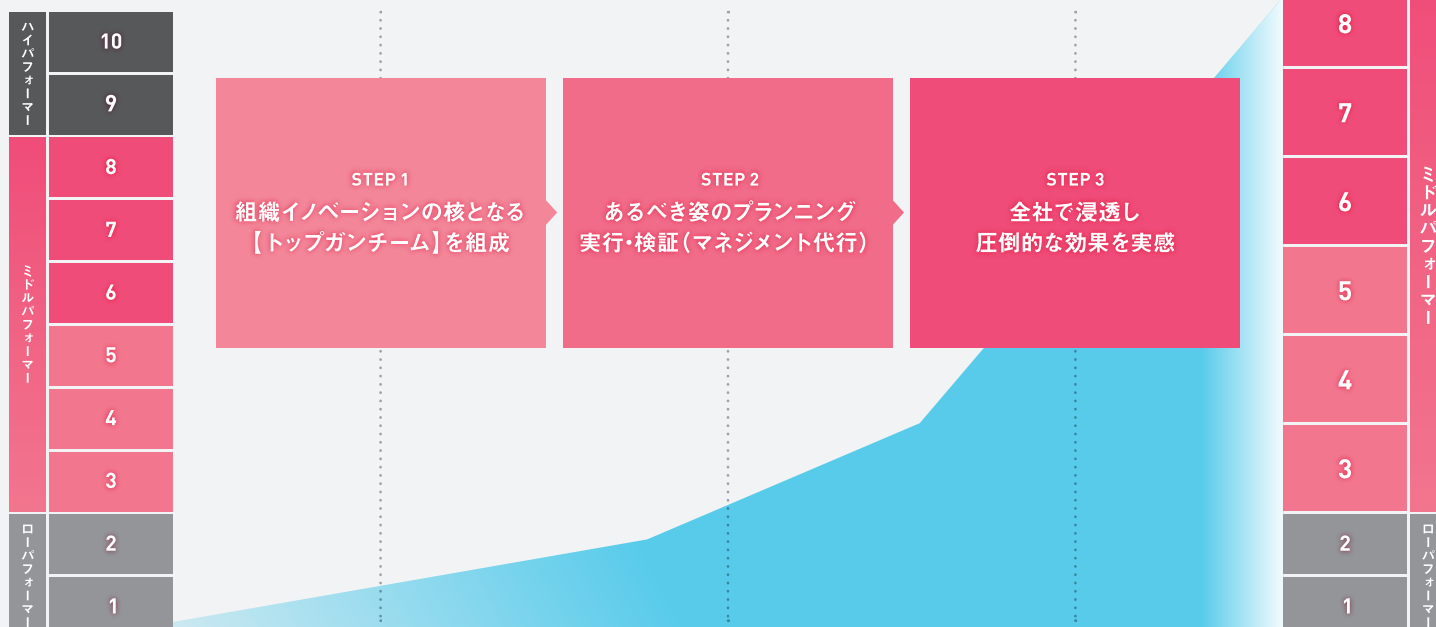
STEP 3 全社で浸透し圧倒的な効果を実感

イノベーション期

イノベーションの拡大

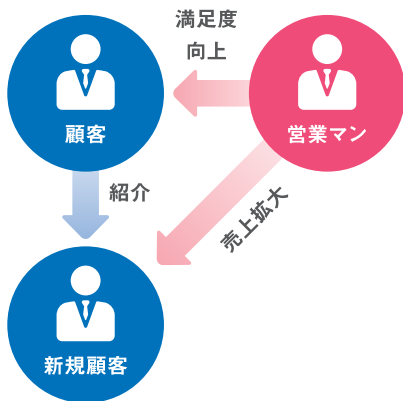


組織イノベーション成果イメージ



あるべきマネジメントで得られる効果

「顧客」への効果



「営業マン」への効果

- “正しい”行動
- “正しい”プロセス
- 行動の「質」向上
- 行動「量」の増加
- ソリューション営業
- 自己ブランディング

「貴社」への効果

- コア人材への成長
- 離職率の低下
- 事業開発人材の育成

効果を最大限に引き出すマネジメントの確立を

経営層

経営戦略

現場まで浸透していますか？

役割分担

短期と中長期の役割を混同させていませんか？

採用戦略

必要な人材を確保していますか？

労働環境

従業員満足が顧客満足につながる認識はありますか？

育成戦略

理想の姿は明示できていますか？

マーケティング

営業部との連携はできていますか？

中間管理職

動機付け

メンバーは100%の力を発揮していますか？

プロセスマネジメント

スケジュールとアウトプットは明確ですか？

育成・教育

効果検証やフィードバックはできていますか？

あるべきマネジメントの姿で
パフォーマンスが向上！

