

経営者・経営幹部のマネジメント能力

【ビジョン】

ビジョン策定能力とそれを実現できる基本的な資質はあるか

- 経営トップは、経営理念・企業存続のためのビジョンを明確にしているか
- 策定されたビジョンは社会的意義があり、社員の労働意欲を奮い立たせるものであるか
- 経営環境の変化に対応した、的確な経営戦略や経営計画を策定しているか
- 経営幹部一人ひとりが、つねにトップの分身・同志としての、ものの見方・考え方をつらぬいているか
- 経営幹部に経常目標、事業方針を着実に達成するための企画立案力はあるか
- 経営幹部に目標達成に対する意欲があり、自分を高めようとする努力をしているか
- 経営トップは事業意欲に強く燃えており、旺盛な企業家精神を発揮しているか

【役割】

自分の役割を認識し実行しているか

- 経営トップは、適切な時期・タイミングで的確な意思決定を行なっているか
- トップと経営幹部の権限委譲はうまく行なわれているか（ワンマン経営に偏り過ぎていないか）
- 経営幹部は挑戦すべき基本的課題を理解しているか
- 経営幹部が業務を遂行・管理するうえでの知識・技能は優れているか、またそのための能力開発を行なっているか
- 経営幹部は、目標達成のためのマネジメントサイクル（計画 → 実行 →

チェック) を実行しているか

経営幹部は、経営革新の不断の努力を行ない、しかるべき施策を展開しているか

【リーダーシップ】

目標に向かって組織を動かす指導力があるか

経営トップは全社員にとってカリスマ的な存在か

経営幹部は部下社員の士気を高める努力をしているか

トップや経営幹部はそのときの状況に応じた方針を明示し、部下に対して的確な指示を行なえるか

経営幹部は難局にぶつかったとき、現状打破をするアイデアと行動力を発揮できるか

責任と権限が明確化され経営幹部が自部門の指導力を発揮できる環境にあるか

経営トップは社内外に優秀なブレインや参謀をもっているか

経営幹部は人間味があり部下から信頼されているか

【幹部育成・事業承継】

経営幹部の育成と後継者への事業承継は万全か

経営トップは経営幹部や管理者の教育に力を入れているか

一般社員や管理職からの経営参画の機会を与える施策（提案制度、QC活動など）を展開しているか

経営トップは、幹部に対し“美点凝視（長所）”でさまざまな資質を有した経営幹部を育てようとしているか

後継者指名が明確にされており、将来の経営者として社内外に認知されているか

後継者育成が適切な方法で行なわれ経営者としての要件を身につけているか

後継者への自社株の移転を計画的に行なっているか