

代理店経営情報

シンニチ
代理店版

前回は、プロ代理店の組織づくりに欠かせない「企業文化」について考えてみました。今回は、その「企業文化」の重要性を更に掘り下げ、優秀な人材が集まる組織と、そうでない組織との違いについて、一緒に考えてみたいと思います。

「優秀な人材」が集まる組織の思考法とは？

従業員に誇りはあるか？

「なかなか優秀な人材が集まらない」、「経営者と同じ意識を持った社員は少ないものか」、「最近の若い奴は、競争意識がない」など、全国を講演で回っているプロ代理店の社長は、まったく違う思考で代理店の社長の諦めにも似たセリフを繰り返して聞きます。これは、規模が

違っても、地域が違っていても同じです。大半のプロ代理店の社長は、いつも優秀な人材を求め、その願いがかなわないことを嘆いています。それに対して、成長を続ける組織を作り上げていくプロ代理店の社長は、まったく違う思考で改革に取り組んでいきます。『どうすれば、今助



株式会社ブレインマークス
代表取締役 安東 邦彦

【プロフィール】
「情報提供型」営業を支援するマーケティング・コンサルタント/保険代理店のブランド化・営業の仕組み化を提唱している。著書：「営業のミカタ」
運営組織：保険と保険営業の社会的価値研究会
<http://www.hoken-kachi.com/>

社長が3か月不在でも
持続成長する代理店を目指す！

最も働きたい会社とは？
アメリカで靴の通販事業を展開し、急成長しているザッポスという会社をご存じでしょうか。ザッポスは、自由でやりがいのある企業文化が有名で、募集すると応募者が殺到し、入社できる確率は、2%なのだそうです。Fortune誌の「最も働きたい会社」で2011年に6位、20

12年に11位に選ばれています。この会社で募集しているのは、ほとんどがコールセンターの電話対応業務ですが、時間も不規則で、人気があるとは言えない職種です。以前は、かなりの離職率の高い会社だったそうです。それが、経営者が意識を変え、「働き甲斐のある会社を目指す」と決めてから大改革が始まったのです。

ザッポスの企業文化の土台となっているのが、誰もが共通で守るべき10の価値観「コア・バリュー」です。ザッポスでは、その価値観に共感し、体現しようとする人だけが働くことを許されるのです。従業員は、入社後4週間にも及ぶ、会社のカリキュラー(文化)を学ぶ研修を受けます。そして、研修終了後に、もし、会社のカルチャーに同意できそうにない方には、お金を払ってやめてもらう、という採用システム(仕組み)があるのです。私がラスベガスの本社を見学に行った際に、探

用教育の担当者から、「うちの会社はスタンフォード大学より狭き門なので」と誇らしげに話していました。

社内を見学してみると、まるで大学のキャンパスのように活気があります。自由な社風を象徴するように、半分はカットされたネクタイが受付に数多く飾られています。しかも、社風が単に明るいだけでなく、社内は、従業員のキャリアアップのための仕組みがふれていました。例えば、専任のキャリアコーチが社内を闊歩し、いつでも相談できる環境が整っています。活気が溢れる社内には、各チームの目標が数多く張り出されています。

インタビューした従業員の皆さんが、「ザッポスがいかにか働き甲斐のある会社なのか」ということを誇らしげに、楽しそうに話します。私はその景色を見ながら、「企業文化によって、これほどまでに働く人たちがイキイキとするのだ」と驚嘆したのを覚えています。

「職場に活気はあるか？」
あなたの会社で働く従業員を思い浮かべてください。何を誇りに思っているのでしょうか。なぜ、続けて働いているのでしょうか。あなたは従業員に、働く「意義」を与える働きかけをしていますでしょうか。あなたは従業員の「幸せ」を本気で考えているでしょうか。

