

代理店経営情報

シンニチ
代理店版

前回は、業界で横行している「経営レジョン」に対する勘違いについて、深く掘り下げてご紹介しました。今回は、プロ代理店の吸収、合併が加速する中で、組織をまとめるための強力な方法について、ご一緒に考えてみたいと思います。

給与と制度を考える前に、『価値観』を共有できていますか？

「経営改革」と「給与制度」を感してまいりましたので、本誌にありがたいことであるか？」

最近になって、2時間程度のセミナー形式ではなく、1泊2日、3か月、6か月の間、継続して行うプロ代理店経営に関する研修をさせてまいりました。本誌で経営を変えたい、「経営について知りたい」という要望に答えるためには、2時間

誰の教えだった！ 40 保険代理店が「家業」から「企業」になる方法 シリーズ3

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・コンサルタット/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/>



「固定給にしたい、がどのようにはいかないのか？」、「他の代理店はどうしているのか？」、「今までの流れの中で、場当たり的な給与制度になっていないか？」、「給与体系を変えたいが、募集が他の代理店に動くのではないのか？」など、悩みは尽きません。

東縛されず気ままにやりたい人の集まり
私頭ですが、プロ代理店の給与制度はある一定の型にはめることは、かなりの困難が伴うものだと思います。もちろん、ある一定の型は、あったほうが良いでしょう。しかし、代理店の雇用方法が、1.他の代理店と合併する。2.個人事業主

社長が3か月不在でも
持続成長する代理店を目指す！

「価値観」
もちろん、給与基準を明確にするのが思いわけてはあります。しかし、それは、根本的な解決にはならないと、さっさとメンタルを悪

「価値観」
もちろん、給与基準を明確にするのが思いわけてはあります。しかし、それは、根本的な解決にはならないと、さっさとメンタルを悪

「価値観」
もちろん、給与基準を明確にするのが思いわけてはあります。しかし、それは、根本的な解決にはならないと、さっさとメンタルを悪

「価値観」
もちろん、給与基準を明確にするのが思いわけてはあります。しかし、それは、根本的な解決にはならないと、さっさとメンタルを悪

「価値観」
もちろん、給与基準を明確にするのが思いわけてはあります。しかし、それは、根本的な解決にはならないと、さっさとメンタルを悪

「価値観」
もちろん、給与基準を明確にするのが思いわけてはあります。しかし、それは、根本的な解決にはならないと、さっさとメンタルを悪

上げています。本気で事業化した代理店をつくりたいと思うなら、給与制度の前に「あなたの会社の価値観」を明確にする必要があります。これが意味するのは、第一に、あなたは会社の価値観を共有できる人を雇い、そうでない人には、ノーと言わなければならぬ、ということです。経験や収保よりも、価値観が共有できるかどうかを優先しなければならぬのです。もしそのボジションに営業力が必要不可欠なのであれば、双方を兼ね備えた人を探し続ける努力、そのような人材が働きたくなるような魅力的な会社にする取り組みが必要なのです。第二に、すでに従業員がいるのであれば、価値観を共有できない人には去ってもらう、即日です。もちろん、即日解雇するのは難しい仕事になるので、価値観が明確になり、あなたのスタッフとその価値観の差を、自然と彼らは会社に残るか去るか考えるようになるでしょう。これは厳しい体験になるに違いありません。しかし、成長代理店のリーダーは、価値観の違う人材を組織に迎え入れてしまっていないでしょうか？ まずは、あなたのメンタルを悪くしないでください。

まずは点検から