

誰も教えたかった！ 71

保険代理店が「家業」から
「企業」になる方法

株式会社ブレインマークス

代表取締役 安東 邦彦

シリーズ3



【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：保険と保険業の社会的価値研究会

http://www.hoken-kachi.com/

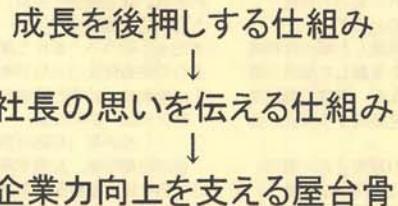
持続成長する代理店を目指す！

人事制度のない
代理店

あなたが描く夢、ビジョンを実現する代理店をつくるには、働くスタッフが自主性をもって進化し続ける組織をつくる必要があります。『誇りをもって働き、スタッフが成長していく』その成長と成長に対する評価制度は必要で、人事評価制度が必要な理想の会社を願うべきです。

自ら目標を設定し、モチベーション高くその実現に向けて行動していく。その成長と成長に対する評価制度は、必要な理想の会社を願うべきです。多くの会社を見ていて思うのは、人事評価制度は、品質、顧客満足度を高める重要なエンジンであり、成長を促す仕組みでもあるのです。

人事評価制度の役割と活用法とは？



持続成長する代理店を目指す！

人事制度のない
代理店

あなたが描く夢、ビジョンを実現する代理店をつくるには、働くスタッフが自主性をもって進化し続ける組織をつくる必要があります。『誇りをもって働き、スタッフが成長していく』その成長と成長に対する評価制度は必要で、人事評価制度が必要な理想の会社を願うべきです。

自ら目標を設定し、モチベーション高くその実現に向けて行動していく。その成長と成長に対する評価制度は、必要な理想の会社を願うべきです。多くの会社を見ていて思うのは、人事評価制度は、品質、顧客満足度を高める重要なエンジンであり、成長を促す仕組みでもあるのです。

人事制度のある
代理店

前回は、あなたの「創造した独自性」を正しく伝える必要性とそのポイントについてお伝えしました。今回からシリーズで、保険代理店の組織化に欠かせない「人事評価制度」の必要性や活用法をご紹介していきたいと思います。

あなたの会社には 「ビジョン実現型の人事評価制度」がありますか？

ありますか？

自ら目標を設定し、モチベーション高くその実現に向けて行動していく。その成長と成長に対する評価制度は、必要な理想の会社を願うべきです。

ない代理店では、日常的に「人の問題」に悩まされています。働き方改革による労働時間の短縮、最低賃金の上昇、スタッフの権利意識の高まり、ブラック企業という言葉に残業さえも問題視され、身動きが取れなくなれる会社もこれから増えるでしょう。人手不足が深刻化していく中で、採用のコストは増え、成長意欲のないスタッフを雇用するコストが増え、そんな

二の足を踏む

しかし実際は、人事評価制度の導入に一歩、踏みとどまってしまう経営者も多いのです。これまで、「過去に、高いお金を払ってつくった制度が活用されなかった」「経営者の感覚で、かけ離れたものになってしまったのではないか?」「制度が一人歩きして、スタッフの権利意識を生み出すものでもないか？」など、多くの意見が挙げられることがあります。もちろん、最初から「完璧な人事制度をつくり上げる」と考えるより、あなたの意見を反映できる柔軟性のある制度からスタートし、「運用を通じて、徐々に会社にフィットした制度に育てていこう」と考えるほうがうまくいくでしょう。

代理店経営情報

シンニチ 代理店版

なスタッフで業績を伸ばす心労のコストも増えるのです。日常的に「人の問題」にかかるコスト（時間、労力、費用、気持ち）は計り知れません。これで何年経つても理想の代

理店に近づくことは難しいのではないでしょうか。このような問題を解くために、決するために人事評価制度への期待が高まっています。

ますます。

しかし、そういった心配はありません。ビジョ

ン実現型の人事評価制度

は、「スタッフの権利意識を生み出すものでもないか？」など、多くの意見が挙げられることがあります。もちろん、最初から「完璧な人事制度をつくり上げる」と考えるより、あなたの意見を反映できる柔軟性のある制度からスタートし、「運用を通じて、徐々に会社にフィットした制度に育てていこう」と考える方がうまくいくでしょう。

ます、あまり知られて

いませんが、「あなたが、『屋台骨となるものです。屋台骨となるものです。』」でもあります

「経営者の感覚とかけ離れたもの」でもあります

ます、あまり知られて

いませんが、「あなたが、『屋台骨となるものです。屋台骨となるものです。』」でもあります

「経営者の感覚とかけ離れたもの」でもあります