

誰も教えなかった! 71 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!

人事評価制度がない、もしくは、効果的な活用方法を理解していない。

人事評価制度のない代理店

人事評価制度の役割と活用法とは?

成長を後押しする仕組み
↓
社長の思いを伝える仕組み
↓
企業力向上を支える屋台骨

その理
由はさ
いかに
がでし
ょう?

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて
、人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

あなた
が社員
に求め
るもの
を明確
にし、
社員の
成長を
通じて
、会社
を成長
させたい
と考える
なら、
人事評価
制度構築
をみて

人事制度のある代理店

「ビジョン実現型の人事評価制度」
がありますか?

あなたの会社には

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? 前回は、あなたの「創造した独自性」を正しく伝える必要と、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紹介していきます。

代理店経営情報

シンニチ
代理店版

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、身動きが取れなくな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うコストが増え、そんな

二の足を踏むのはなぜ?

しかし実際は、人事評価制度の導入に、一歩、足踏みしてしまう経営者も多いのです。「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」「経営者の感覚と、かけ離れたものになってしまっている」「制度が一人歩きして、スタッフの権利意識を育ててしまっている」「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テッドした制度に育ていく」と考えるほうがうまくいくでしょう。

なスタッフで業績を伸ばす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。これでは何年経っても理想の代

まきです。

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、「経営者の感覚とかけ離れたもの」でもありません。

スタッフを成長に導き、企業力向上を支える屋台骨となるものです。また、あまり知られてはいませんが、「あなたの想いをスタッフに届ける仕組み」でもあるのです。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テッドした制度に育ていく」と考えるほうがうまくいくでしょう。

フ自ら目標を設定し、モチベーション高くその実現に向けて行動していく。その成果と成長に対して、双方にとって納得感のある給与を支給すること。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、スタッフ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。