

代理店経営情報

シンニチ代理店版

前回は、プロ代理店の成長に欠かすことのできない未来を培く組織についてご紹介しました。今回は、組織化の基礎となる人材教育についてご一考を促したいと思います。プロ代理店の重要な経営資源である「人材」をどのように教育するかで将来が大きく変わるはずですよ。

組織化とは、従業員を生徒とした『学校』をつくることだ!

優秀な人材は集まらないのか?
「これは学校じゃないから」と。

成長代理店の思考法

ほとんどのプロ代理店の社長は、「1から10まで言わないとわからない奴ばかりだ」「業績に対しての執念がない」「俺がもう一人いたら」と、優れた人材がいらないことに嘆きます。そして、おさまりのあの言葉を言います。「指示されなくても、自主的に見て覚え、行動してほしいよな、か?」

しかし、ほとんどのプロ代理店では「ブランド力」「給料」「待遇」などの条件面で、優秀な人材を集めることができません。アットホームである人財を育てる仕組みをつくることが、社長が求めることに力を注ぎます。人材に投資をするのです。

例えば、『研修生を脱落した人材を一人前にするための仕組みをつくる際、新規案件に訪問する際にも活用する「営業ツール」を紙芝居のように分かりやすくする、契約更改のプロセスを徹底的にロープレする、チームで成果をあげられるようにチームワークを文化に

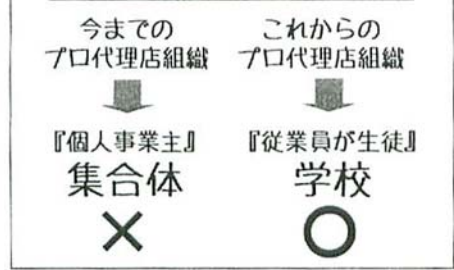
する」など、一つひとつは細かなことですが、スーパー営業マンでなくても成果をあげることができ、成長につれて必ず死にます。つまり、普通の人材が「ステップアップ」を繰り返して成長していくための教育制度をつくっているのです。

重要なことは、アルバイト本人が次のステップへの道筋を理解し、成長ができること、またその成長をサポートする仕組みがあることです。

さらにスターバックスには、コピーの知識に関する社内試験で、成績優秀者には黒いエプロンが与えられる「ブラックエプロン制度」という仕組みもあります。向かい合っている理由があるのでしょうか? 従業員が自らの成長を実感できる仕組みがあるのでしょうか? 従業員が成長を望むなら教育してあげることができ、仕組みがあるのでしょうか?

あなたが今、やるべきことは、優秀な人材を探すことでも、従業員に徹すことでもありません。あなたの会社を「平凡な人材を優秀な人材に育てる学校」にするのです。

【図】人材育成が組織化の鍵



このことは一般企業でも同じです。ユニークな人材教育で有名なスターバックスでは、アルバイト本人が次のステップへの道筋を理解し、成長ができること、またその成長をサポートする仕組みがあることです。

誰も教えなかった! 25

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!

あなたの会社は学校になれるか?

これからの保険代理店には、今までのような委託型募集人の集合体組織が許されません。そうした環境下で大型化、組織化が求められるわけですから、当然、人材育成が成長の鍵となります。今こそ組織のあり方を見直すべきときなのです。

あなたの会社には、従業員が成長の努力を続ける理由があるのでしょうか? 従業員が自らの成長を実感できる仕組みがあるのでしょうか? 従業員が成長を望むなら教育してあげることができ、仕組みがあるのでしょうか?