

代理店経営情報

シンニチ
代理店版

前回は、人材育成を実現するために最も重要である「人間力の向上システム」についてご紹介しました。今回はプロ代理店の組織化を実現するために「価値観を共有することの重要性」について、ご一緒に考えてみたいと思います。組織トラブルが続く会社のほとんどが、価値観の共有が足りていないのです。

組織トラブルの原因は、価値観の違いにある!?

何度も繰り返し失敗の理由

あなたの会社では、「会社として共通の価値観を定め、共有すること」に力を注いでいますか? 「組織トラブルを抱える経営者に対して、いつもこの質問を投げかけます。理由は、単純です。

返答によって、「組織の軸」を定めているかどうかかわかるからです。「価値観は人それぞれ違うもの。会社として定める必要があるのだろうか?」そう思う方もいらっしゃるかもしれません。しかし、組織をまとめるためには、「絶対に必要」です。これは実体験から考える

トラブルの実験から考える

約10年前まで、私の会社では頻繁にトラブルが起っていました。「社内での同僚間でのトラブル」「上司・部下でのトラブル」「経営陣と社員とのトラブル」など、とにかくある特定の社員が行く先々で揉め事や事件が起るのです。私はその度にトラブルの火消しに走り、トラブルを起こす社員の間違っただけ行動を指摘し続けました。

「間違いを知り行動を修正すれば、きつとうま

「基準」がバラバラ

当時の私には、答えのない問いのように思えました。しかし、数多くの組織研究の中で、答えが見えてきたのです。組織トラブルの原因の多くは、「働くというこ

に気をつけてからは、会社で「大切にしている価値観」を明確にして、徹底的に社員とすり合わせ、共有を繰り返しました。その結果、社内トラブルは最小限に収まるようになっていったのです。

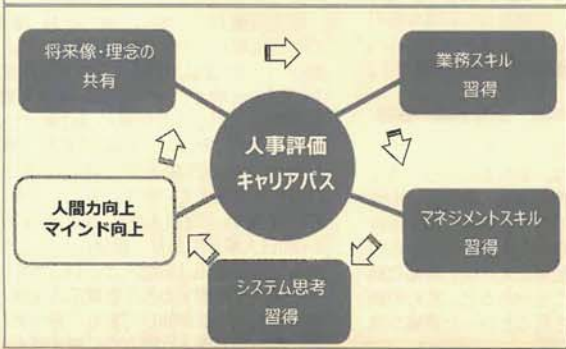
育った環境も年齢も違う社員が同じ職場で働くわけですから、価値観の違いがあっても仕方のないです。しかし、その価値観を無遠慮にぶつけ合うから、摩擦やトラブルが起るのです。問題社員と言われる人は、「あなた(社長)が働く上で大切にしている価値観」を理解していない、もしくは重視していないのです。

社長の価値観が重要

「あなた(社長)が大切にしている価値観」を無視して、自らの価値観に基づき、自らが考えたことを優先して行う。こんな状態であたの会社にとっての優秀な人材になれるはずがありません。つまり、経営者がこの事実を認識して基準を作らない限り、同じ悪循環が続くのです。組織をまとめ、優秀な人材を育てるための経営者の仕事は、「共通の価値観を定め、社員が体現できるように力を尽くすこと」に他なりません。

「あなたが大切にしている価値観は、どのようなものでしょうか?」「あなたが求める優秀な人材はどんな価値観を持っているのでしょうか?」この2つの質問を軸に、ぜひ一度会社の「共通の価値観」について考えてみてはいかがでしょうか。

人材開発システムの全体像



誰も教えてなかった! 87 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】
『収保10億円を実現する代理店づくり』をコンセプトに代理店を支援するコンサルタント。代理店の組織化、ブランド化を得意とし、保険代理店経営アカデミーを主宰。運営組織：プロ代理店経営アカデミー
<http://www.hoken.brain-marks.com/>

社長が3か月不在でも 持続成長する代理店を目指す!