

代理店経営情報

シンニチ 代理店版

多くの代理店の経営者が時代変化に対応すべく、代理店の組織化に取り組んでいます。しかしながら、個人の集合体であった代理店を組織化するのには、一筋縄ではいかないでしょう。そこで、今回は、『なぜ、代理店の組織は変わらないのか?』をテーマに、スタッフが変化を拒む理由、変化を生み出すために働きかけるポイントを整理して、ご紹介したいと思います。あなたの会社を思い浮かべながら一読ください。

なぜ、代理店の組織は

変わらないのか!?

変化に抵抗するスタッフ

約2年前、「安東さん、このままでは、うちの代理店はダメになりま〜す」と悲痛な顔で相談に来た40代の代理店店主がいました。この代理店は、個人主義の募集人が集まっただけで、個人プレーが基本。もちろん、

誰も教えなかった! 100 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】
『取保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/>

次世代の若手を育てる文化はありません。彼はその会社の2代目として就任し、3年ほどが経っていました。「これまで組織の文化や体制を変えようとするさまざまな試行錯誤をしてきました。でも、どれもうまくいきません。」経営計画を作成して共有したり、成長代理店の朝

アプローチ先が違う?

同じ経験をされている代理店の経営者は多いのではないのでしょうか。もちろん、私もその一人です。だからこそ、はつきりお伝えします。この壁を突破する方法は、どこかの会社の成功事例や、面白そうな取り組みをまねることはありません。そもそも変化に働きかけ

社長が3か月不在でも 持続成長する代理店を目指す!

る「アプローチ先」が違います。変えるべきは、方法論や仕組みではありません。あなたがアプローチすべきは、あなたの会社で働くスタッフ全員【自社に対する認識(イメージ)】なのです。よく聞いてください。残念ながら、あなたの会社は、あなたの意志とは関係なく、そこで働くスタッフの皆さんが抱く認識(イメージ)通りの会社になっていきます。

社員の認識がすべて

例えば、自らの組織を「個人主義で互いに干渉しあわない代理店だ。それが気に入ってる!」「めんどくさいルールがなくて自由なのがうちの良いところだ!」「これも保険会社はいろいろとうるさいことを言ってきたが、何とかも何とかなるよ」と大半のスタッフが認識しているのは、変化など起こるはずありません。もし、働くスタッフの皆さまが、『これからは個人事

本気で変えたいなら

この真実を理解せずに、変化を求めても何も変わりません。本気で会社を変えたいなら、アプローチすべき先は、アイデンティティ(これが自分なのだ)という確信・イメージなのです。つまり、「大半のスタッフが持っている認識(イメージ)」です。スタッフが持っているア

業主の集合体では、私も生き残っていけない!』『これからは、互いに助け合い、チームワークで働く代理店になるべきだ』と認識しているなら、変化が起こり、遅かれ早かれそのような方向に向かうのです。「人はなりたいたい姿にしかならない」。そして、組織も同じです。ただし、組織は数の論理が働きます。組織に変化を生み出すには、スタッフの7割〜8割の認識・イメージを変える必要があります。一人ひとりのアイデンティティの変化に働きかけながら、数の論理を制する必要があるのです。もし、あなたが同じような悩みをお持ちなら、ぜひスタッフの「自社に対する認識・イメージ」を確認することから始めてみてください。きっと次の一歩につながるはずです。

変化を生み出すためのアプローチ先

