

2018.11.8

理想の店づくり

百田土会計を見習い、社長語録のようなものを書き始めて3回目となります。

文章にするにあらかじめ考えを整理として自分の為にもなるように最近気付きました。

人の育成の方針などについて毎回書いています。その重要性に気付かされているのです。

ヘルシートの基本研修に1週間参加してきたのですが、その中でも「人の育成」がポイントだと思えました。ダスキンと違い、人、物、金を注ぎ込むことも短期間で売上げを倍増させる事は出来ないのでヘルシートの如く、自分達の店のカラーをしっかりと作り込み、スタッフ全員に同じ

使命感を持ちつつ、一人一人が目標をもって取り組む事の重要性を改めて感じています。

言いは簡単な事ですが、常に成果を表出なくとも、元日に凡事徹底を貫き、基本方針をゴロゴロ変更しないのにも勇気が必要です。自分の信念が本物が試される気持です。

船橋ステーションの人々落ら着き、ようやく軌道に乗ってあります。エリアマネージャーからも、「店の運営と取り組みに関してはエリアトップクラス」だとお褒めの言葉を戴きました。

この先も「倦まず弛まず」の精神で歩んで行けば、売上げも自ずと上がるでしょう。

そうなった時には他の店が真似人しようとしても、簡単には辿り着けないレベルに達しているはず。『信頼』は短期間につくり出せないからです。

お店の基礎の部分、運用も大切ですが、信頼を勝ち得る人づくりに重きを置いていく大切さを忘れぬようにしたいものです。

また、先日ヘルシートの朝礼で一つ提案をしました。それは、営業会議の際に、

『お客様に選ばれる人とは』というテーマについて考えてもらう事です。

それぞれのリダーが筆頭になり、深く考えていただくようお願いしました。

その考え出は「選ばれる人」と比べて、

①自分が出来ている事(自分の強み) ②自分の足りない所(努力すべき点)

を明確にし、毎月目標を持って少しずつでも理想の担当者へ近づくよう取り組んでいただく為のものです。

やはり、言われたからこうする。ではなく自分でどうあるべきかを考えて発言を出さないと、

行動の源泉としての動機が生まれません。考えるクセをつけるのです。

慣れてしまうと、何も考えずに日々の仕事をこなしていきます。しかし、いつも改善テーマを設けて

努力を続けるならば、質はどんどん高まり、理想像に近付いて行き、前者との差は広がります。

この根っことなる部分をしっかりと張る取り組みを、別の形にしても構いませんので

全店で取り組んでいただくと思います。

話は変わりますが、11/6(火)ヘルズアウト 目黒ステーション(仮)の加盟店調印式に行つた際に知り合つた加盟店オーナーがこんな話をされていました。

「ヘルズアウトは他から優秀な営業を引き抜けば、あつという間に売り上げなんか上がるよ。うちは良い条件出して1人引き抜いたお陰で、もともとその人についていたマネージャ-からの仕事をゴッソリ奪えたよ」との事でした。

なるほど確かに売り上げを早く上げるのには有効な手段かもしれません。

しかし逆にハードハントされる事もあり得るという事を忘れてはなりません。

それは本当の成功と言えるでしょうか? 引き抜かれた会社はどう思うでしょうか?

誰かを犠牲にして、自分の会社だけ良い思いをする考え方は、いつか行き詰まると思いませんか? 先月書いたように、即戦力重視となり、働きさんの根っこを張る育成が出来ない会社になってしまうかもしれません。

人が育ち、やりがいを持って生き活きと働く環境を気にかけてもらい、おつとゴッソリ働きたい! と思ってもらえる会社を作っていないければ、別の良い条件を提示してくる所へ転職されてしまう事でしょう。

実際、その社長は、それが不安だと言っていました。引き抜きを防止する為に策を講じる事を考えねば、という事です。

自分を信じる事も大切ですが、本を読み、間違っている考え方をしていないか? と発見する事を怠っては、責任者自身の成長が止まってしまう。もし売上が下がつていふのに勉強の時間も取れないならば、その下で安心して働けるでしょうか? 歩合をインフラしている人は収入が毎月減っていくので、店長の給与体系を変えたので、今は高見の見物といふ行状せいで、店で働いてくれている人だけでなく、その家族も背負っているのだから、努力を怠るのは失礼というものですよ!!

これからは良い人が集まっている会社が生残る会社にならねば。

目先の損得ではなく、理想の店をしっかりとイメージして、その為に今何をすべきか考え続けるものですよ。働いている人の幸せを第一に考えて下さい!!

それが、私達、店長に与えられている仕事なのですよ。