

2019.3.7

## 理想の店づくりの実践

先月は理想を共有する大切さについて書きました。

一言で言うと、組織のリーダーが高い理想を掲げ組織員全員でその理想に向かって取り組む。という事でいい、これが簡単にはいかないで、皆さんが悩むところだと思います。理想はわかっていても、実践となると向から手を付いたら良うのか...と似た感じかも知れません。新人社員には何から教えよう。。。

もう仕事の事は十分に理解しているベテランの方にはどう伝えたら良うのか？ お店を構成しているメンバーによっても悩みどころは違います。

しかし言べきこととやるべき事は同じだと私は思っています。

新人の場合は、真っ白なキャンパスのようです。私達がこれから教える事がキャンパスを染めあげていくのだから、まず最初に理念をしっかりと教え込むことに時間をかけて行きたいものです。

ベテランの場合、指導が必要だと感じると言事は、どこかに理念と合致していない部分があるという事ではないでしょうか？

まずそこをどの部分を突き出す事が、やるべき最初の仕事です。

理想をどこまで理解できていて、どの部分に理解出来ない(或いは共感できないと思ってる)のか？という事です。円錐の図を思い出して下さい。

新人は、場所はどこであるかと円錐の一番下に位置しています。しかし、まだ自分の上にある円錐の頂点の存在を知りません。ですからまず理念を教育するのが、

すると一斉に矢印は理想に向か、ビジネスと上に向くのです。

これを最初にやらないとどうなってしまうのか...？ 想像に難くない事でしょう。

さて、ベテラン、中途採用組ですがこのグループはすでに様々な経験を積んでいます。その経験により、自分独自の理想が構築されていると私は考えます。

「理想などありません」という方にもあるのです。本人は意識していません。

「理想や目標など持たず、成長する努力もせずに、ほとんど同じ仕事を繰り返して楽しんで稼ぎたいな」という理想を掲げている方もいるのです。

その場合は、まず自身の理想と私達の掲げる理想のギャップを知っていたら必要です。

そこで今まで向いていた矢印を会社の理想の方へ向けるように根気よく、ミーティングや普段の会話で伝え続けます。「この場合、会社の目指す理想から考えると、こうすべきだね」と判断できるように、集中的に理想を語るのです。

中途採用で入社してすぐに業務の引き継ぎを開始して、そのま今に至っているという方がいる場合は、

それは責任者の怠慢であり、その方に失礼な話です。本人は懸命に努力しているのに矢印が別の方向に向かてしまうのですから。

2019.3.7

また、今更ベテランの人にそんな話をしても仕方が無いと思いませんか？

それも失礼な話です。自分が面倒だから、話をしたら揉めそうだからと、サジを投げてしまっているのだから。

仮に一旦円錐の下の方へ落ちる事があっても、矢印を上に向ける事の方が重要なのです。極端な話ですが、どうしても理念に共感して働きたくない人は会社を辞めてもらって構わないという事です。どんなに勤続年数が長くてもどんなに優秀な人もです。

寧ろ、優秀な人影響力のあるベテランで理念を無視する人の方が会社にとっては大きな害を及ぼす人なのです。

そこに踏み込む勇氣が無いと見て見ぬフリをしてしまふ。本当に会社に必要は理念を共感している。将来性のある若者の離職や止められなければいけません。

これはテクニクとは別の話はあります。責任者の覚悟の問題です。

また、

同じダスキン加盟店で、東京でも上位の大きな会社の店で店長をしている方の話です。

収入も申し分なく会社から仕入れられ、営業成績も毎月素晴らしい。ほかから見ればとても充実した歩みをしています。

しかし、人伝に「ダスキンはもう辞めたいと希望している」という話を聞きました。

「今の会社の為には働きたくない」「自分の仕事の使命感を感じる事が出来なくなりました。」のが理由です。これは経営者のトクがなくなり、仕事人の理解度が不足している為に、現場で皆懸命に頑張りを続けているのに、それを見下げて評価しなくなったり、掲げていた高い理想を壊されてしまった為、働く意欲を失った...という逆のパターンです。

働く為の原動力には理想や使命感の方が大切です。立場や収入ではないのです!!

今日は今期の最後の月があり、また来期の計画を発表する大事な会議です。

それゆえやはり今、この会社に一番必要で緊急感を持って行動しなければならぬのがこのテーマだと思います。

ほうみグループの中にも、お店のレベルはまちまちです。

同じ会社なのに、店が異なるだけでサービスの質や対応する人に差があるのは本当に悲しい事です。

それは、働かざる者、人財の格差だから仕方が無いと思っている店長が居たら、それは違います。人財の格差ではなく、責任者の格差なのです。