

◆経営者の悩み・お困りごとを、全て解決！

期間限定！ Zoom 無料経営相談：「経営・かかりつけ医」 問合せコーナー！

<https://kazuzohan.clickfunnels.com/copy-of-stm5jwovh8f>

%company%

%name_sama%

*著者：(株)I&C・HosBiz センター 編集長：岩下 一智

10億円、30億円の売上の壁を突破、『成長経営！構築、実践シリーズ』 3回連載

第1回 社長が忙しい会社は危ない？成長経営の秘密とは

●第2回 社員が勝手に稼いでくれる、自走組織のつくり方

第3回 未来永劫、持続的にキャッシュを増殖させる方法

=====

第2回 社員が勝手に稼いでくれる、自走組織のつくり方

「こんな簡単なこともできないの？まったく意味が分からない」

「あっちでもこっちでも、なんでこうひっきりなしに問題ばかり起こるんだ？」

「おいおいちゃんと経営計画に書いてあるだろ、なんでそんな行動になるの？」

と、つついと言っていないませんか？

今回は、そんな社長様向けの記事です。

【目次】

- ・結論、結局は社長の責任
- ・自分で考えて動く社員を作る原理原則
- ・自走するチームを作る方法
- ・そもそもは、良い人を集める

■結論、結局は社長の責任

社長は24時間会社の事を考えています。

どうやったら売り上げを増やせるのか、経費を節減できるのか

どうやったらみんな気持ちよく働いてくれるのか

一生懸命考えています。

そんなとき、自分では考えられない行動をとっている社員を見たら

そりゃあ頭に來ますよね

会議では、意見を言わせてみると取ってつけたような陳腐な案
思い付きで提案するなどどうしても思ってしまうよね

分かります。

でもちょっと考えてみてください、社長はその会社ではスーパーマンです
人より考え、頑張ったから会社を創れたのです、ここまで大きくできたのです。
普通の人にそれができますか？

それじゃ全部自分でやりますか？できませんよね

じゃあ育てないといけない、任せないといけない、権限委譲しないといけない
分かっていますよね

社員教育をやっていない、社員のやる気をそいでしまっている。

もちろん社員側に問題がないわけではありません

能力の問題、やる気の問題 etc...

仮に 50%、50%の責任だったとしても

人の行動を変えるのと自分の行動を変えるのはどちらが簡単ですか？

そもそもその社員を雇ったのは誰ですか？

仕組み、構造をつくっていないのは自分です。

社員が自分で考えられない原因を作っているのは社長本人なんです。

それを深く自覚するところから、組織化は始まります。

■自分で考えて動く社員作る原理原則

そもそも人は感情の生き物です。好き嫌いは大きなモチベーションになります。

そのためには自分の行動も会社の行動も社員の納得を得られていることが重要です。

「人の気持ちの部分」では

- (1) 社長、上司の性格や生き方に対する共感
- (2) 会社のビジョンに対する腹落ちと共感
- (3) 会社、上司のやり方に対する腹落ち
- (4) 会社の安定性、成長性と自分の人生のビジョンの一致と処遇

になります。

各人が

- ・自分に対する期待を明示されていて

- ・会社に対する貢献を実感できリターンが見えていて
- ・会社（チーム）への「ワンチーム」が実感できていて
- ・自分の成長が実感できていること

で仕事にコミットメントできるのです。

そのベースがあれば、仕事をやるやり方（行動基準・規範、社風）などが

- 1) 場面、場面に応じた行動のルールが明確になっている
- 2) 原則、準原則と体系的・システムの決まっている
- 3) そのルールが浸透し守られていれば

各人は自分の頭で考えて動いてくれますようになります。

動き方とやるべきことが決まっているからです。

人は意気を感じるものです。前号に書いた「社長の生産性を上げる方法」に基づき育成計画を立て、権限委譲していきましょう。

■自走するチームを作る方法

社長一人の力には限界があります。

ビジネスを回していくには「組織」が必要です。

人事制度は会社の理念やビジョンを浸透させる大きなツールになります。

人事制度を作るときは、期待している役割をきちんと制度の中に盛り込むこととマネージャーが部下の評価をきちんと行うなど設計より運用を重視してください。

人事制度はキャリアパスをベースに、賃金制度、等級制度、評価制度、育成制度からなりそれぞれに戦略に基づくメッセージが込められていないといけません。

中でも賃金制度は、どのような成果を出せば、どれくらい報酬を得られるようになるのか明確にすることによってモチベーションを高めることができます。

会社によっては成果項目を1つの等級ごとにそれぞれ200以上も作り各項目に1円の値付けをして、1円ずつどんどん給与が増えるゲーム感覚の制度を作り圧倒的な成長速度をたたき出し結果を残している会社もあります。

それから現場社員レベルでも、マネージャーでも、正しい人を正しい場所に配置することが重要です。

マネージャーには以下の項目が出来るようになる育成システムを用意し成長してもらいましょう。

- 部下が力を発揮できるように助ける
- 部下のやる気を奪わない、部下同志を仲良くさせチームワーク
- 何を期待するかを明確にし、社員に目指すべき方向を示す
- 努力を認め、感謝を表す
- 社員の数は減らして成果を発揮し、個々の社員の待遇は良くする。(生産性のアップ)

それから、そもそもは、良い人を集めることがとても重要です
募集にマーケティングの要素を取り入れてできるだけ多くの人に応募してもらえるように
し
厳選して採用するようにしてください。

中途採用の基準は経験やキャリアといった「スペック」より
素養や価値基準といった所が自社に合うかどうか「タイプ」を重視して採用することが失敗
しないコツになります

欲しい時に相応しい人が応募してくるとはかぎりません
365日募集をして、納得できる人が応募してくるのを待ちます。

最後に、募集も、採用基準をチェックリスト化するなどして
スタッフに任せられるように仕組みを構築していきましょう

■自走できるチームカ“しくみ”をつくる

まず、従業員が自動的に仕事ができるようになる仕組みとして
ルーチン業務のフロー図と手順書を作成することです。

そうすることによって全体像や判断（分岐）ポイントと
それぞれの判断に基づく流れが分かります。
なので判断ポイントごとに判断基準を明記（一覧表）しておくことを忘れないでください。

フローが分かったところで必要になるのが
細かい手順を記入した手順書とミスや漏れが無いか確認できるチェックリストです。
これで誰にでも引継ぎが可能になり、引き継いだ人の早期育成が可能になります。

となります。

今回はいかがだったでしょうか？

今後も「成長経営」にスポットを当ててお話していく予定ですので

次回をお楽しみにお待ちください！

~~~~~  
経営者の悩み・お困りごとを、全て解決！

期間限定！ Zoom 無料経営相談：「経営・かかりつけ医」 問合せコーナー！

<https://kazuzohan.clickfunnels.com/copy-of-stm5jwovh8f>

~~~~~  
バックナンバーは下記の URL を確認してください。

■ #545号・・・22・04・15(金)・・・バックナンバー

https://rinenkeieishi.net/mail_magazine/hayabusa.php

~~~~~ 次回予告 ~~~~~

皆様のコメントを励みにして、航海を持続いたしますので、重ねてご支援ご鞭撻を  
よろしく申し上げます。

◆次号 第546号 22・04・29(金)は、

10億円、30億円の売上の壁を突破、『成長経営！構築、実践シリーズ』 3回連載

第1回 社長が忙しい会社は危ない？成長経営の秘密とは

第2回 社員が勝手に稼いでくれる、自走組織のつくり方

第3回 未来永劫、持続的にキャッシュを増殖させる方法

の

第3回 未来永劫、持続的にキャッシュを増殖させる方法

をお送りいたしますので、ご期待ください。

(予告なく変更する場合がありますので了解ください)

最後までお読みいただき感謝いたします。本当にありがとうございます。

では、また次号で元気にお会いしましょう！

---

◆発信日・・・毎週・金曜日

◆発行責任者・・・Captain 平本 靖夫

◆編集長・・・岩下一智・(株)I&C・HosBiz センター 執行役員

マーケット・クリエーター(MRC)・・・CST 開発推進責任者

プロフィール

<https://rinenkeieishi.net/corporate/index.html#inoue>

Facebook

<https://www.facebook.com/yasuo.hiramoto>

<https://www.facebook.com/MRCkazu/>

\*「理念堂実戦のすすめ」特価（888円税込）で販売

<https://rinenkeieishi.net/contact/form.php>

ご愛読ありがとうございます

著者：(株)I&C・HosBiz センター

Captain 平本 靖夫

プロフィールは

<http://rinenkeieishi.net/corporate/index.html#hiramoto>

◆お問い合わせ・質問は

メールアドレス：kazu\_zohan@hosbiz.net

発行責任者：Captain 平本 靖夫、 編集長：岩下 一智 MRC

\*配信解除URL：配信停止をご希望の際は、以下のアドレスをクリックしてください。

cancelurl%