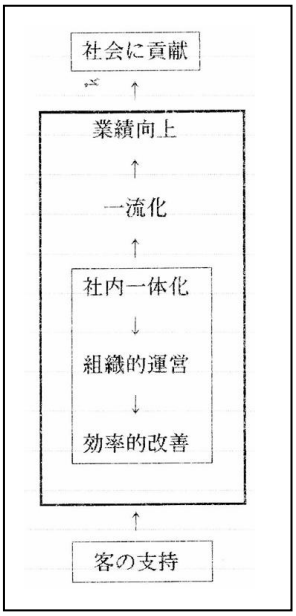
勁草塾＃25・・船井流の極意⑩

船井総研客員経営コンサルタントとして学んだ「船井流」を
「祖術」としてご紹介しています。

今回は「人材の定着・成長」（‘94/5/28）です。



船井総研には「3つの‘一’」という格言があり
一番化・一体化・一流化
の3つです。

その基本概念は「長所伸展法」と呼ばれています。

社員にはそれぞれ個々の才能があるので、
その才能を引き出す「チャンス」を与えることが重要です。

活躍の「場」

これがポイントです。

例えば、和歌山の文具店がブライダル関連の文具を扱った時、
女性パートの方がコーナー担当に名乗り出て、
自らウエディング・ドレスやブーケなどを用意してコーナーづくりを行ない、
その結果、若い女性客が増えてブライダル文具で地域一番になったのです。

つまり、効率的改善を
ウエディング・ドレスやブーケなどを用意してコーナーづくり
というスタイルで行なったのです。

このようなコーナー担当が幾人も輩出すれば
組織的運営になり「一流化」を目指して一体化
となって業績向上を通して社会に貢献できるのです。

右掲は「超一流の上司の条件」としていますが、
1人の方で行なうのは現実的ではないので
これをコーナー担当と分担化して
組織的に推し進めることがポイントです。

超一流の上司の条件
- 情熱にあふれている
- 業務に関する知識・能力に優れている
- 業務以外の知識があり人間的魅力がある
- 健康でタフである

次は「会社を辞めたくなる理由」です。

会社を辞めたくなる理由
- モデルとなる先輩や上司がいない
- 自分の職務や役割に進歩が見えない
- トップの哲学や経営姿勢への不信
- 企業自体の将来性への不安
- 給与や休日など待遇面の不安

私自身は2度転職しています。

1度目はトヨタ系販売店で経営企画室次長をしていた時で、勤続20年を目前にした際に、諸事情が重なって転職を決意したのです。

もう、33年前ですが、当時、月給55万円の高給取りだったのですが、社内的なパワーバランスの変化に対応できなくなったのです。

盆休み明けに、いきなり、「業務課長を命ず」という辞令が来て、
それに連座したかのうように内勤三羽烏と言われた業務課長や経理課長が営業所

へ出されたのです。

私は、「俺の異動で、あの二人もか」と唖然として、
他にも理由がありましたが
「社長はクルマの道、私はシステムの道」
と辞表を出して、
最終的に関連のIBM特約店をしている会社に転職しました。

2度目は、そのIBM特約店の会社でしたが、
子会社にありがちな赤字慣れした退廃した社内ムードだったのです。

2年目に、ソフト開発と大型オフコンの受注に成功したが、
製造業なのでロット管理が必須で、
製品番号をバーコードで読み取り、製造日と在庫場所を合わせて記録する
基本業務で、当時のパソコン性能のキャパを超えて夕方になるとシステムダウンする
という現象が続く思わぬトラブルになったのです。

SEが常駐して、ダウンする度にログなどを吸い上げてIBMに解析を依頼するという
状況で、お客様の要望もあって、毎日、夕方にお客様に行き、報告という日々が続
いたのです。

ある日、別の工場でオフコンのOSを書き換える作業があったのですが、
これにも立ち会い、お客様と一緒にSEの徹夜作業に付き合ったのです。

この徹夜明けに会社で会議があり、
「そんな行動をやめてくれ」
という話になり、愛想が尽きたのです。

会社には、日本LCAのDISPを導入し、
自身は自腹で船井総研の客員経営コンサルタント養成学校に通う
と2本立てで進行していたのですが、
熱意が冷めて、先ほどのトラブルが解決するのを待って退職したのです。

今から思えば、子会社のぬるま湯体質が沁み込んだ風土だったので、
一人「熱い」思いをもっても周囲を巻き込むことができなかったと反省しています。

ともかく、30年前に月給55万円を放棄して、
独立開業して今日に至っています。

お蔭様で経営コンサルタントとして30年頑張ることが出来て、
さらに、三男がお客様を引き継いで事業承継をしてくれました。

この2度の転職体験が現在の成長エネルギーになっています。

【勁草塾のバックログはホームページにあります！】