

No. 9 利益を上げる！？「自ら考える」社員づくり

よくあるケースです。

ある製造販売の会社の工場では、上司の指示命令に従って働いているのはいいのですが、根本的に「自ら考える」風土がなく、判断力に欠ける、指示されなければ動かない社員が多く、このご時世売上が伸び悩んでいます。

その工場を統括しているのは、経営者の息子です。

彼が言うには…

「今時の社員は、信じられない！いつ休むかわからないし、突然辞めていってしまう…」

「だからとにかく、自分が動くしかないんだ！」と。

その言葉の通り、その工場では、やらされ感が漂い、社員の定着率が悪く、結局、彼（専務）自体が毎日あくせくしているばかり。

この状態では、社員の働きが利益を生まないのも分かります。



どんな人間でも、指導を受けて一通りの仕事ができるようになれば、今度は、その担当を任せられたいと思うもの。

心理学の世界に「マズローの欲求5段階説」というものがあります。この説は、人には5つの欲求があるというもの。今回取り上げたいのは、第4段階目の『自己自尊の欲求』と第5段階目の欲求『自己実現の欲求』。これをいかに刺激するかで、人のやる気に大きな影響が出るのです。



人は人から認められたいと常に思っています。そして人から認められた時、「もっとこうなりたい！」という欲求が芽生えます。そしてその欲求を満たすために「どうするか」を考え、次の行動へと移すようになります。これが自身へとつながり、人の考える力ややる気を伸ばしてくれると言われています。

この彼のように、ただ自分の指示だけに忠実に作業させているだけでは、社員は考えることをせず、与えられたことだけを行うようになります。そして、なんだか物足りなさを感じて、辞めていく。これが定着率の悪さにもつながっているのです。

そこで今回は、社員に権限を委譲して売上を伸ばしている会社を紹介します。

あるスーパーでは、経営利益率でも食品スーパーでは高水準の5.4%を誇っているという

データがあります。この成長を支えているのが、仕入販売員だということ。

毎朝、4時半起床で、6時には卸売市場に散り、何をいくつ仕入れるかはそれぞれの直感と交渉にまかせ、携帯電話でお互いに連絡を取り合い、他市場の商品が良いと判断したら仲間に買い付けしてもらおう。そして、「その日、一番お値打の商品を集める仕組み」をとり、9時にそれぞれの店にもどり、10時までに商品を陳列してしまうということ。



価格は、競合他社の3割~4割引きが目安で、売れ行きの悪いものは、早めに見切る。そして、その日仕入れた商品は、6時までにはほぼ9割を売り切っているとか・・・。

これだけを読めば、このスーパーは販売担当の社員のレベルが高いからなのでは？と思われがちですが、実際この販売担当社員のレベルを高めているのは会社の風土なんです。

どのように社員のレベルを高めているかということ、販売担当社員に仕入れの権限を委譲し、成果を公正に評価し、社員のやる気を高めているだけのこと。このことにより、自分で仕入れて自分で売ることの力がつき、成果意識がとて高くなるわけです。そして、会社へ利益をもたらしているという好循環が起こります。

「自ら考える社員づくり」は「権限を委譲」して「社員に考えさせる」「任せ」「行動させる」こと。「人は考える葦である」という言葉の通り、社員の考える力は何物にも代え難い会社の財産です。社員の考える力を伸ばしていきましょう。

