

経営者が本当に学ぶべきこと

- ▶ 人財という字を使っている会社がある。社員をコストを思っているなら人財なんて言わなくていいのではないか。逆に怪しい。
- ▶ 本心は、余計なことはせず、受けている仕事を「黙って真面目にこなせばいい」ということ。そういう会社には人が集まらなくなってくる。特に優秀な人は。
- ▶ 仕事がつまらないから、そんな会社には行かない。よほどの報酬を支払えば別だが、逆にそういう会社はできるだけ安くしようとする。そもそもお金を払っても残るかどうか疑わしい。
- ▶ そういう会社は、採用コストがどんどん高くなって、育てた人材がどんどん辞めていく。ビジネスとして成立しない。

世代交代の先にある未来

- ▶ 今の若い経営者は、社員を飲み連れていたり、ファミリー企業を標榜したり、そんなことはしない。
- ▶ もう、そういう時代ではない。やるべきことをちゃんとやって、無意味なことはやらない。そういう部分はすごく合理的である。飲みに行かなくてもエンゲージメントの高い会社を作っている。
- ▶ 年配者ほどパワハラは多い。今でも力業が通用すると思っている。脅して人をつなぎ止めるとか、無理やり商品売り込むとか、もう難しい時代になっている。手当たり次第にテレアポをすとか非効率的営業をしている。これはものすごく離職率が高い。テレアポしなくても、ネット広告で集客やブランディングをやっている人も増えている。

守るべきは社員ではなく自分

- ▶ 最低賃金が1500円になるなら、1500円でも利益が出るように、今からビジネスを作らないといけない。ただ、分かっているけどできない。
- ▶ まず、お客さんが減るのが怖い。だから値上げできない。そして社員を切れない。この2つが大きい。
- ▶ 値上げ戦略は、代わりのお客さんを見つける力がないとできない。値上げして今の顧客に切られたら終わってしまう。値上げと新規集客はセットでないといけない。しかし、その力がない。
- ▶ 社員数を減らして、単価の高い顧客だけ相手にすればいいが、それが苦しい。利益は増えるが一時的に売上は下がる。これが怖い。そして今いる社員に辞めてもらう必要があるが、それができない。これは日本人特有の感情ではないか。中国人、欧米人、インド人も、躊躇なくやる。でも日本人はできない。
- ▶ 何か罪悪感があるようで、雇用は絶対に守る必要があると考える。洗脳に近いものがある。しかし、これはおこがましいのではないか。辞めた後に幸せになる可能性もある。思い上がりではないか。
- ▶ 結果的に、よそに行った社員は給料が増えていることもある。何を守っていたのか。優秀な人には仕事はある。
- ▶ 実は、社長が一番大変だった。守らていたのは社長だった。会社が潰れて一番大変なのは社長で、経験値として言う社員は強い。守るなんておこがましいのではないか。