

“ストーリーで、経営理念を浸透させる”

ストーリーで考え、ストーリーで語り、ストーリーで伝える社長になりましょう。

説得力が違います！ 影響力が違います！ 腑に落ちる度合いが違います！

同じ話題でも、社長の口を通して語られるものは、映画を観ているような、劇場で舞台を観ているような、不思議な世界に引き込む力を持ちます。それは、ストーリーになっているからです。

例えば、社長に「どうして、我社は、利益が出ないのでしょうか。」と、同業者が質問をして来たとします。それに対する回答にも、すっきりとしたストーリーがあり、起承転結があります。社長は、自信を持って、こう答えるでしょう。

先ず、第一に、とにかく「社員を定着」させることです。ノコギリの刃のように、人が入社しては辞め、長く続かないという負のスパイラルから抜け出すことです。

そして、「社員の成長」を願い、社長自身が社員教育、専門知識や一般常識、教養を教える時間と、場所と、カネとエネルギーを、集中的に使うことです。

社員を変えるのは、社長の“熱意”です。熱いから、固体である氷が、液体の水に変わるように“化学変化”を起こすのです。社長が冷めていては、社員は変わりません。

次に、「業績を上げる」ことに、全員で集中します。ここまで来ると、もう社員の目が輝いています。社員の声が変わります。スピードも早くなります。ミスが激減します。そして、業績が回復し、利益が出はじめます。

最後に、社員みんなの、「給料を上げ」ます。利益が出たのですから、安心して出せます。もちろん、労働分配率や、長期の見通しは検討する必要があります。

「社員の定着」⇒「社員の成長」⇒「業績回復・向上」⇒「給料アップ」

みごとに、会社は良くなり、社員は喜び、取引先や地域社会にも、いい影響を与えます。

この順序が大切です。給料を先に上げたのでは、経営が持ちません。

業績向上・業績向上と、社長が旗を振っても、誰も協力してくれません。

社員の成長も、先ず、社員が定着してくれるから可能なのです。

話の流れにストーリーがあるのです。

さて、社長。今朝の朝礼の挨拶・今月の会議の議題、毎月の社長講話に、ストーリーはあ
るでしょうか。どうしても、我社をいい会社にしたい！我社の社員を幸せにしたい！という、深い愛が根底にあれば、必ず、社長の思いは伝わります。

繰り返し、繰り返し、経営理念を、ストーリーで語って参りましょう。



今月のポイント

ストーリーと情熱で伝える。