

上海で活躍する日系飲食業の

「現地社員を戦力化する、人材育成の極意」

現地社員を育成する「3つの極意」

1. 優秀な人材を採用する事が前提:

- ・人材の資質格差が大きく「上位層」の奪い合い
- ・「この会社で働きたい」と思わせる魅力作り

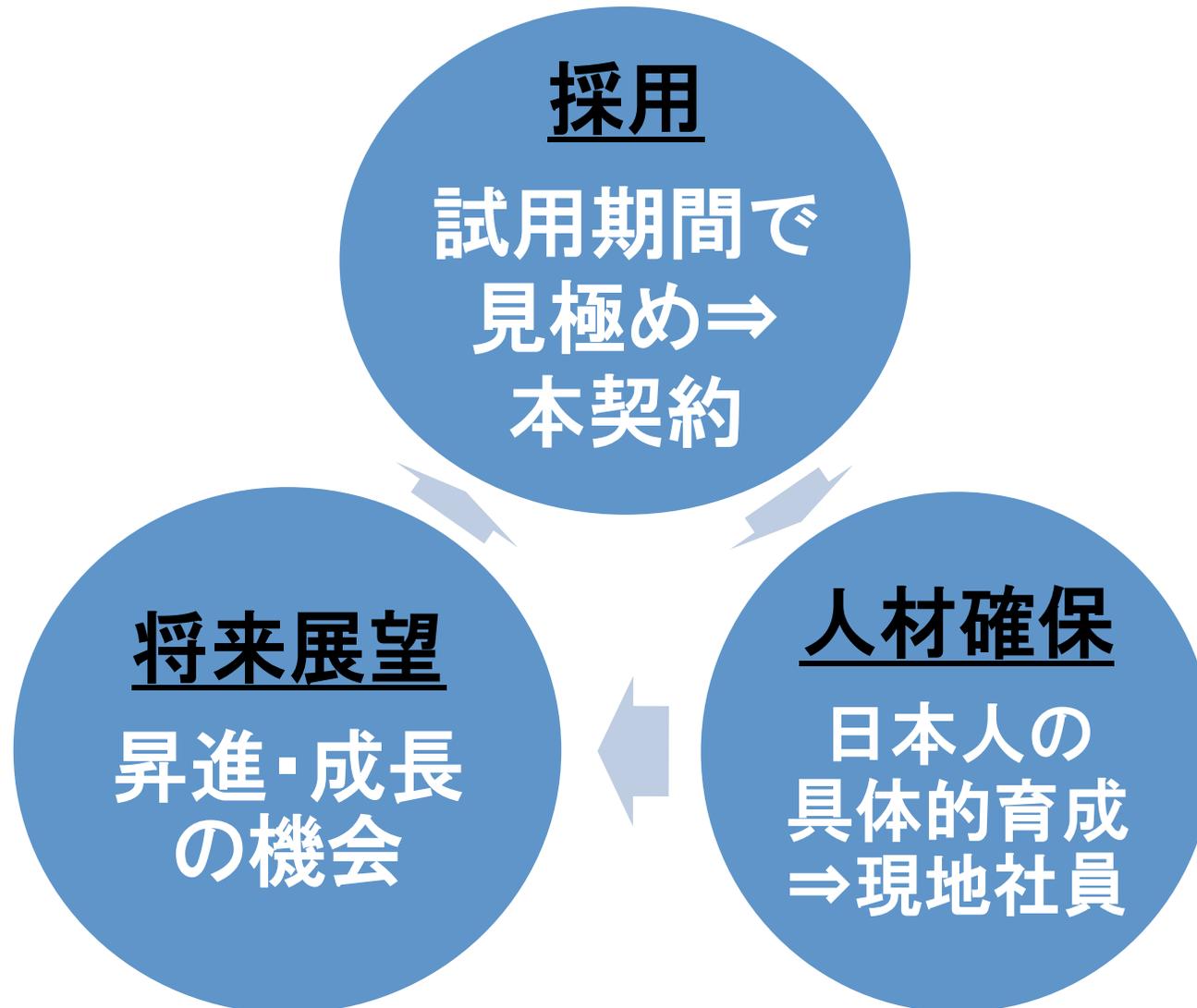
2. 人材が自社に「留まり続ける」仕組み作り:

- ・何が留まる「メリット」なのかを個人別に掌握
- 「現在の環境」+「将来への将来性」が必須
- ・「動機付け要因」を満たす⇒「モチベーション」

3. 将来に対する期待＝キャリアパスの「見える化」

- ・「組織文化」+「リーダー育成」+「学ぶ仕組み」

現地社員を育成する上での3要素



上海Zoffから学ぶ「人材育成」

1. 上海Zoffの進出コンセプト:日本と同じ

- ・低価格で、ファッションナブルなメガネ
- ・3つの価格帯に絞る:380,580,780円
- ・「視力測定」後30分でのお渡し⇒上海には無い!



2. 現地マネージャーの育成:同僚に指示できる力

- ・「仕事の基本」を習得した数年後にやらせてみる
⇒できればOK。できなければ、敗者復活制度
- ・会社の事業発展の見れる化+個人の夢の実現
- ・お客様の目線・仕草⇒「望んでいる事」を即実施

1号店は15号店までの研修店舗

1号店は、客数の多い駅周辺では無く、接客術を習得させる為に奥まった日本人駐在員相手の立地。



良くメンテナンスされた店内。
入口から壁面まで、全く日本の
店舗と同じ雰囲気とサービス。

大戸屋上海のから学ぶ「人材育成」

1. 現地スタッフの育成:「基本の徹底」の連続

- ・使用期間での見極め:飲食向きか、素直、勤怠
- ・一緒に働き、現場・現物での具体的なOJT教育
- ・育成した現地先輩が新人教育←正しいやり方を真似させる。朝礼にロールプレイングで習得
- ・「小さな成功」を褒める、認める⇒本人のやる気

2. 現地マネージャーの育成:同僚に指示できる力

- ・「仕事を分解し、具体的に指示できる」か？
- ・店全体の動きが見れる:フロア-と調理場の連携

お客様の為に「フロアーと調理場」連携

