

ターゲット・セレクションで人財を掘り起こし、そしてSVのアクション・プログラム

P/A経験者の採用プロセス

注意カと  
人の選択法

たったこれだけであるが、これが問題の根源。

ターゲットセレクション

- 1 SVがP/Aマネージャーの育成を積極的に推進させ、ここから人財を確保するように努める。
- 2 退職者、休職者……→退職者ファイル
- 3 在籍者ファイル→
- 4 アファマティブアクション…女性のレーバーマーケットの掘り起こし

P/A人財登録基準

リクルート  
アクション  
カレンダー

SVのゲスト  
○オフィスツアー  
○食事招待

O.J.Eスター  
30days  
O. J. E

店長の  
パフォーマンス  
レビュー

店長・SVの  
推薦状

統括SVの  
承認

面接  
担当SV  
-統括SV  
-人事

採用バンザイ

不採用の  
場合は  
なし

Remember this  
思い起こしてください

P/Aの質がマネジメントの質へのスタート(原点)

もっと明確にすると、店長になれるような人をターゲットとして採用活動を促進すること。

もっと違う言葉でいいかえると、店長になれるようなP/Aが入った時点でターゲット。

(注) どんなにそのP/Aが店舗の勤務が長かろうとも実施。

(注) 違うエリア・店舗で、違う店長への配属

(注) この間の時給は、本人の現時給 × 1.50

(面接)

- 店舗勤務者の適正  
-この商売が好きか
- 過去の勤務評価について言う傾向にある。
- この過去の行動(評価)が将来有用かどうかのキーである。

30daysもO. J. Eして、店長のパフォーマンスレビューがOKだから。