

最強の
教育機関



People
Business
School

パート・アルバイト

戦力化

MANAGEMENT BIBLE

People Business School

Leaders are Always in Front

「首将、常に全軍の先頭にあり」

パート・アルバイト戦力化 <MANAGEMENT BIBLE>

- 第 1章 イン트로ダクション
- 第 2章 パート・アルバイトキャリアパスプランガイドライン
- 第 3章 パート・アルバイトキャリアパスプランの開発
- 第 4章 O.T.C システムガイドライン
- 第 5章 O.T.C システム化
- 第 6章 O.T.C フォーマット集
- 第 7章 パート・アルバイト即戦力化
- 第 8章 パート・アルバイトトレーニングの基礎知識
- 第 9章 ジョブローテーション
- 第10章 トレーニングコミュニケーションI 「コミュニケーション」
- 第11章 トレーニングコミュニケーションII 「カウンセリング」
- 第12章 パート・アルバイトの定着率を人間関係から考える
- 第13章 パート・アルバイト勤務評価シートの開発
- 第14章 パート・アルバイト勤務評価シート事例集
- 第15章 パート・アルバイト勤務評価実施のガイドライン
- 第16章 総括
- 付 録 「Q.S.C.+V」理論

第 1 章

イントロダクション

【目 次】

1. 変動費型ローコスト経営の実現	1-1
2. パート・アルバイト活用の現状	1-2
3. P/Aの即戦力化とモラルの高い人の定着	1-3
4. P/Aキャリアパスプランとパッケージマニュアルの概略図 （直面する問題とキャリアパスプラン、パッケージマニュアル）.	1-4
5. P/Aの即戦力化の流れと考え方 （新人P/Aから店舗責任者までの人財育成の流れ）	1-5

1. 変動費型ローコスト経営の実現

景気の良し悪しに左右されず、また、いかなる経営環境の変化にも対応し、生き残るために ……………

その為にはまず

高収益安定経営構造を確立することが必要です。

パート・アルバイトキャリアパスプランの導入と機能の実現。
(労務費の変動費化＝ローコスト経営構造)

労務費の変動費化を実現するためには、

1. 1店舗当たりにおいての適正な正社員数とパート・アルバイト(以下P/A)数の実現(総労働時間数の割合が正社員20%以下・P/A80%以上)
2. 正社員とP/Aの業務内容を明確に区別する。
正社員 …… マネジメント(経営)業務
P/A …… 簡単な作業から時間帯責任者までの業務

2.パート・アルバイト活用の現状

しかし、現状はどうでしょうか？

ほとんどの場合において、時給 3,000～5,000 円の正社員が、時給 800 円前後の P/Aと同じ作業をして、日々問題に振り回されています。

そして、また

ほとんどの大手・中小企業で、P/Aの積極的導入が進められています。がしかし、現状は厳しく、企業の願いとは裏腹に直面する問題に振り回され、遅々として導入が進まず、多くの企業が苦悩しています。

なぜでしょうか？

ただ単に、必要に迫られて単純に出たところ勝負で、P/Aを導入している企業が多く、このため、P/Aのマネジメントをする職場のマネジャーが成り行きまかせのマネジメントで右往左往していることの繰り返しだからです。

よって解決するためには

P/Aを活用するための次の仕組みが必要です。

- 問題を未然に防ぐための仕組み
- 問題が発生した時に、解決又は改善するための仕組み

この2大要素を考えて、ツールとシステムを開発することが必要なのです。

3. P/Aの即戦力化とモラルの高い人の定着

その条件として

パート・アルバイト キャリアパスプラン

しかし、ここで注意すべきことは、

P/Aキャリアパスプラン導入において、枠組（ランクと時給）だけにとどまり、ツール・システム、運用方法等の導入が伴わないと、“職位と時給は上がり、生産性が上がらない”という現象、いわゆる労務費（人件費）と生産性アンバランス現象が生じ、逆に経営を圧迫するということとなります。

したがって、

P/Aキャリアパスプランに必要なツール・システム、運用方法をまとめ、同時に導入することが必要なのです。

||

パート・アルバイトキャリアパスプラン
パッケージマニュアル