

FRANCHISE OPERATION BRIEF

회사는 성장했는데, 대표님의 판단도 함께 늘어나고 있습니까?

매장과 직원이 늘어날수록 급여 예외, 매장의 질문, 승인 요청도 함께 늘어납니다.
운영은 매장에 맡겼지만, 결국 중요한 판단은 다시 본사 대표에게 돌아옵니다.

01 — 반복 되는 판단

대표님은 매달 같은 질문에 답하고 있습니다

“ 이번 달 식대는 어디까지 인정하나요?

“ 월말 입사자는 이번 달 급여에 포함하나요?

“ 누락된 근태는 어떻게 처리하나요?

“ 이번 예외는 승인해도 되나요?

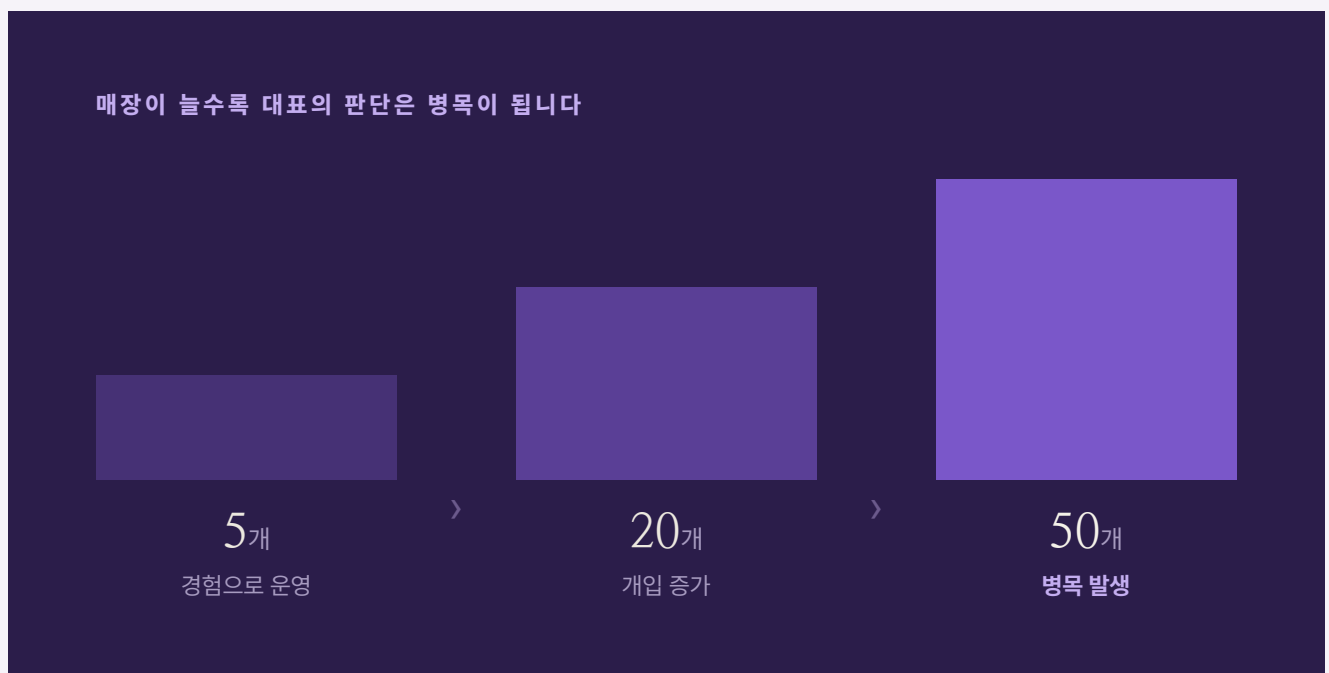
“ 지난달에는 어떻게 처리했나요?

02 — 위임의 오해

같은 질문에 같은 답을 반복하는 구조는 위임이 아닙니다.

매장에 업무는 맡겼지만 판단 기준까지 전달되지 않았다면, 본사는 계속 최종 확인자가 될 수밖에 없습니다.

매장이 5개일 때는 대표의 경험으로 운영할 수 있습니다. 하지만 20개, 50개가 되면 대표의 판단은 **병목**이 됩니다.



회사가 성장할수록 대표가 더 바빠진다면, 그 회사는 사람은 늘었지만 운영은 성장하지 못한 것입니다.

→ 그래서, 판단을 반복하는 구조 자체를 바꿀 방법이 있습니다.

03 — 자가 진단

운영이 성장의 발목을 잡고 있는 않습니까?

- ☐ 대표가 같은 질문을 반복해서 받는다
- ☐ 담당자가 바뀌면 업무 방식도 바뀐다
- ☐ 예외가 생길 때마다 대표가 직접 판단한다
- ☐ 신규 직원 교육에 시간이 많이 든다
- ☐ 같은 실수가 반복된다

하나라도 해당된다면, 운영 방식은 개선이 필요한 상태입니다.

04 — 문제의 본질

업무가 많은 것이 아니라, 판단이 반복되는 것입니다.

본사의 판단이 메신저, 구두 지시, 개인의 기억에만 남으면 담당자가 바뀔 때마다 다시 설명해야 합니다. 예외가 발생할 때마다 다시 판단해야 하고, 매장이 늘어날수록 대표의 개입도 함께 증가합니다.

대표의 경험은 회사 자산이 아닙니다. 운영기준이 회사 자산입니다.

경험은 대표의 머릿속에 있고 시간이 지나면 흐려지지만, 운영기준은 회사에 남아 실행될수록 쌓입니다.

이제 판단을 반복하지 말고, 운영기준으로 남겨야 합니다.

THE SOLUTION

대표는 사람을 관리하지 않습니다. 운영기준을 관리합니다.

대표의 판단을 → 운영기준으로 만들고 → 담당자가 실행하고 → 새로운 예외만 대표가 판단합니다.

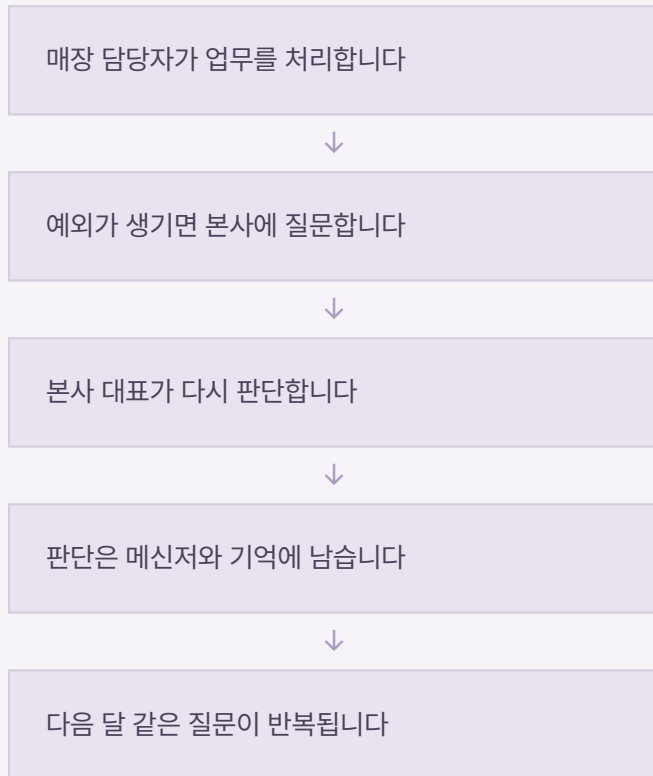
위캔솔브 OS는 급여 계산 기능만 제공하는 서비스가 아닙니다. 본사의 판단을 운영기준으로 만들고, 그 기준에 따라 전 매장의 업무가 실행되도록 합니다.

담당자를 채용하기 전에, 그 사람이 따라야 할 운영기준부터 설계합니다.

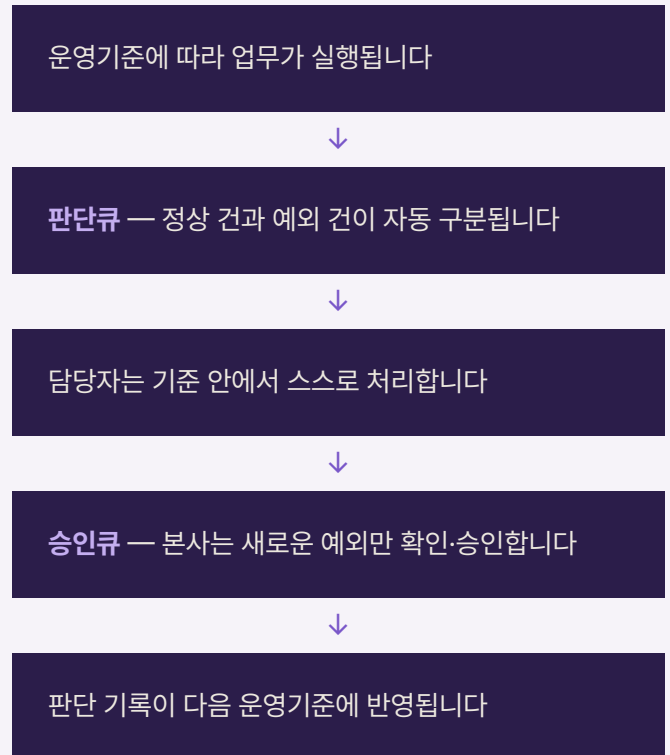
05 — 운영 방식의 전환

운영 방식은 이렇게 바뀝니다

기존 방식



위캔솔브 OS 도입 후



06 — 무엇이 달라지는가

대표가 얻는 것, 매장이 얻는 것

기능이 아니라, 도입 후 실제로 달라지는 결과입니다.

대표가 얻는 것

모든 매장을 확인하지 않아도 됩니다.

- 매달 반복하던 판단이 **새로운 예외만** 확인하는 일로 줄어듭니다
- 대표의 경험이 회사의 기준으로 남습니다
- 매장이 늘어도 대표의 개입은 비례해 늘지 않습니다
- 담당자가 바뀌어도 운영 방식이 유지됩니다

매장이 얻는 것

본사에 묻지 않아도 실행할 수 있습니다.

- 판단 기준이 명확해집니다
- 실수와 재작업이 줄어듭니다
- 예외 상황에서도 무엇을 기록해야 하는지 알 수 있습니다
- 인수인계와 신규 담당자 교육이 쉬워집니다

07 — 핵심 변화

판단하는 회사에서 기준으로 움직이는 회사로

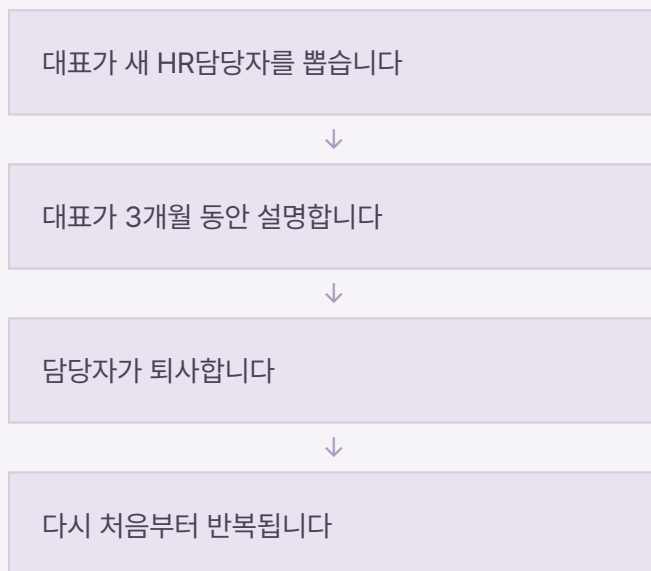
기존 운영	위캔솔브 OS
본사 대표가 매장마다 매번 판단	대표는 판단큐에 걸린 새로운 예외만 판단
담당자가 질문한 뒤 실행	담당자가 운영기준으로 바로 실행
판단이 메신저·사람 기억에 남음	판단이 승인큐를 거쳐 운영기준으로 축적
담당자·매장마다 처리 방식이 다름	전 매장이 같은 기준으로 움직임
같은 문제가 매장마다 반복됨	반복된 판단이 운영기준 개선으로 전환

08 — 위임의 경제학

사람을 뽑기 전에, 운영기준부터 설계합니다.

담당자에게 의존하면 교체할 때마다 처음으로 돌아갑니다. 운영기준에 의존하면 담당자가 바뀌어도 운영은 그대로 이어집니다.

채용 전 — 사람에 의존



위캔솔브 — 기준에 의존



운영기준이 담당자보다 먼저 회사에 남습니다. 담당자를 채용하기 전에, 그 사람이 따라야 할 운영기준부터 만듭니다.

09 — 위임의 완성

위임이 성공하는 조건

직원에게 업무를 맡기는 것만으로는 충분하지 않습니다. 판단이 기록되고, 운영기준으로 축적되어야 **진짜 위임이 완성**됩니다.

위캔솔브 OS는 직원의 예외 판단을 기록하고 아카이빙하여, 대표가 월별로 검토하고 운영기준을 개선할 수 있도록 돕습니다.



대표의 역할이 바뀝니다

대표는 모든 업무를 확인하는 사람이 아니라,
조직의 운영기준을 설계하고 발전시키는 사람이 됩니다.

10 — JUDGMENT ARCHIVE

사람이 아니라, 판단이 인수인계됩니다.

위캔솔브는 대표의 판단을 운영기준으로 축적하여, 담당자가 바뀌어도 같은 기준으로 운영이 이어지게 합니다.

ERP	데이터를 저장합니다
그룹웨어	결재를 저장합니다
AI	결과를 생성합니다
위캔솔브OS	대표의 '운영기준을 설계'하고, '판단'을 저장해 담당자가 바뀌어도 운영은 그대로 이어집니다.

담당자가 퇴사해도, 대표의 운영방식은 퇴사하지 않습니다.

“이제 같은 질문을 두 번 받지 않습니다.”

— 위캔솔브 OS가 만드는 본사 대표의 하루

11 — 확장 로드맵

급여에서 시작해,
회사 전체의 운영으로 확장됩니다.

위캔솔브는 급여 시스템이 아닙니다. 급여에서 시작해 회사 전체의 운영기준으로 확장되는 Enterprise OS입니다.

START

급여 운영기준



EXPAND

자금 · 매입 · 매출 · 세금



ENTERPRISE

회사의 모든 운영기준을 하나의 OS에서 관리

오늘은 급여부터. 내일은 회사 전체의 운영기준까지.

운영기준은 하나의 업무가 아니라, 회사 전체의 운영 방식입니다.

12 — 지금 확인하기

우리 회사는 아직도 본사 대표의 판단으로만 운영되고 있습니까?

3분 OMS 진단

현재 조직의 운영 성숙도(OMS)와 본사 개입이 반복되는 지점을
확인해보세요.

진단 결과를 바탕으로 현재 운영 구조와 위캔솔브 OS 적용 가능 영역을
안내드립니다.



스캔하여 진단 시작

대표의 판단이 회사의 운영기준이 되는 순간을 경험해보세요.



대표의 경험은
시간이 지나면 사라집니다.
운영기준은 시간이 지날수록
회사의 자산이 됩니다.

WE CAN SOLVE,
YOU CAN GROW.

ABOUT WECANSOLVE

본사의 판단을 운영기준으로 만드는 운영 아키텍트.

위캔솔브는 프랜차이즈 본사의 반복되는 판단을 기록·아카이빙하여 운영기준으로 축적하는 Enterprise 운영 OS를 만듭니다. 급여에서 시작해 자금·매입·매출·세금, 나아가 회사 전체의 운영기준까지 확장합니다.

CONTACT

전화

1800-9866

이메일

contact@ostree.co.kr

홈페이지

wecansolve-os.kr

주소

서울시 마포구 토정로 24-12, 3층
부산시 해운대구 반여로 96, 2층