

# ランチェスター法則による 1位作りの組織戦略 改訂版 DVD

**重要な仕事への人の配分が10%間違えると利益が出なくなる。**

組織戦略は営業戦略や財務戦略と比べると、はるかに地味で関心が低いテーマになっています。しかし**会社は粗利益**で生きており、その粗利益を作るのは「人」になります。しかも経費の中で最もウエイトが高いのが**人件費**になります。

そのため粗利益を作るのに**直接関係する仕事**への人の配分と、**経理**など必要ではあるが、**粗利益を作らない仕事**に対する、**人の配分比率**がわずか「10%」狂うと利益が出なくなり、もし15%狂うと赤字になってしまいます。このような理由で、社長は組織戦略の対象となる**4つの要因**と、その**ウエイト**については必ずマスターしておくことが欠かせないので。

**まず1番目は仕事に対する人の配分**になり、組織戦略ではこれが53%を占めます。仕事に対する人の配分で最も重要になるのは、粗利益を作り出すのに**直接関係する仕事**に何%を配分し、経理など経営をする上で必要ではあるが、**粗利益を作らない仕事**へ何%を配分するか、配分比率を決めることになります。この比率がわずか10%狂うと経常利益が出なくなり、これについてはこのDVDで詳しく説明しています。

**2番目は組織の階層**を何階層にするかと、各人の役割分担を決めることになり、組織戦略ではこれが27%をしめます。業績を良くするには軽装備の原則に従い、組織の階層は少なくすべきです。次に役割で重要になるのは、**誰をリーダー**にするかリーダーの決定になります。リーダーの決定を間違えると**どのようなひどい結果**になるか、日本のある大学が実態調査をしたものを説明しており、これは人事を決めるときとても役立ちます。

**3番目は従業員の教育**になり、組織戦略では14%になります。教育効果を高めるにはまず初めに、教育効果はどのような要因で決まるか、これをはっきりさせておかねばなりません。教育効果＝**従業員の素質×教材の質×教育方法×教育回数×評価**の5つで決まります。この公式に従って従業員の教育に取り組むと、従業員の実力が早く高まるので業績向上に役立ちます。

**4番目は賃金制度**などの処遇になり、これは7%になります。賃金制度を複雑にすると計算に時間がかかって経費高になるので、これは簡単にすべきです。ちなみに従業員教育と賃金のウエイトは、教育が67%で賃金33%の比になるので、成果主義の賃金制度を採用するときは、その前に教育に力を入れておかないと業績は良くなりません。

このDVDは組織戦略に対してランチェスター法則を応用し、従業員100人以下の会社に焦点を当てて説明しているので、**すぐ応用**できるばかりか、**経営計画書**を作るときにも役立ちます。

