

ランチェスター法則による 1位作りの組織戦略 改訂 CD

従業員の数は同じでも仕事に対する人の配分で業績が変わる

組織戦略は営業と比べると地味なテーマのため、本の出版はほとんどない上に講演も減多に開かれないことから、社長にとっては関心が薄い経営テーマになっています。

しかし実際に仕事を進めるには、営業及び経理の仕事などに対して人を配分しなければなりません。中小企業では人件費を初めとして、法定福利費や人がいるために自動的に出ていく経費を加えると、経費全体の70%近くになる会社が多くなっています。

そのために直接粗利益を作り出す「営業の仕事」と、経理や人事など粗利益は作らないものの経営をサポートする「間接部門の仕事」に対する人の配分で、7%~8%ズレると赤字になり、3%~4%配分がズレると実質上利益なき経営になってしまいます。ところがこの事実は、意外に知られていません。

1. 人の配分を効果的に実行して業績を良くするには科学的問題解決法を利用して、まず組織を構成している「大事な要因」をはっきりさせ、次はその「ウェイト付」が必要になります。

- | | |
|------------------|------------|
| ① 仕事に対する人の配分…… | 53% |
| ② 配分したあとの役割分担…… | 27% |
| ③ 従業員の教育と訓練…… | 13% (計93%) |
| ④ 賃金、休暇規定などの処遇…… | 7% |

①、②、③の3つが粗利益作りなど、仕事に直接関係する要因になり、これが組織では93%を占めています。これに対して、仕事をしたあと報酬として支払われる賃金は7%ですから、2つの比は「13対1」と、大きな開きがあります。

2. ところが現実を見ると、93%を占める方にはあまり関心を示さず、仕事をした結果に過ぎない「賃金制度」に対しては高い関心を示す人が多くなっています。この代表が成果主義の賃金制度と人事評価制度でしょう。しかしこれらをいくら厳密に考えたとしても7%のウェイトしかないのですから、業績が良くなるのはほんのわずかになってしまいます。

この解決に役立つのが、このCD教材です。ランチェスター法則の研究から出てきた弱者の戦略ルールを組織対策に応用していますから、組織作りの差別化対策にはとても役立ちます。