

ランチェスター 法則による 社長のリーダーシップ CD-R

「経営の実行段階で、最後に力を発揮するのがリーダーシップ。
従業員の数も同じであってもリーダーシップで大きな差が。」

社長のリーダーシップ力が強くなると従業員が意欲的に働くようになるので、従業員の数も同じであったとしても、経営力が2割も3割も強くなります。こうなれば業績の向上に大いにプラスになります。つまりリーダーシップは社長が研究すべき経営課題の中で、最後のテーマになるのです。

リーダーシップに関しては、何冊もの本が出版されています。しかしリーダーシップは身近なテーマである割に、中心部は形がなくてつかみどころがありません。これが原因でほとんどの本や講演で説明されるものは、リーダーシップを構成している中心的な要因がはっきりせず、ダラダラと説明されています。

仮にリーダーシップを構成している要因をいくつか示したとしても、どの項目が何%を占めているかなど「ウェイト付」をしてないので、どれが1番重要であるかよくわかりません。これでは中小企業の社長が、リーダーシップ力を高めたいと考えて研究に取り組んだとしても、成果が出ないままになってしまいます。

1. 社長がリーダーシップ力を高めるにはまず初めに、リーダーシップを構成する「**中心的な要因**」をはっきりさせておかなければなりません。これに役立つのが日本で最初に研究された、九州大学のPMリーダーシップ理論です。従業員100人以下の社長の場合は、中心となる要因が「**3つ**」あります。

まず1つ目は、自分が経営している会社の業績をなんとかしても良くしたいという**願望や熱意**、それに自分の戦略実力を高めて立派な社長になりたいという**向上心**になります。

2つ目は、社長が責任を持って担当すべき役目のレベルを高める、**仕事遂行能力**になります。

3つ目は、従業員と人間関係を良くする**人間関係能力**になります。

2. このあとは中心的な要因になる3つが、それぞれどれ位の比率を占めているか「**ウェイト付**」をすることになります。各要因のウェイトが解ると、最もウェイトが高いものから解決する「**重点主義**」が実行できるので、社長がリーダーシップ力を高めるときにとっても役立ちます。

3. このように基本的な原則を解決したあと、リーダーシップを構成する中心的な要因の**レベルの高め方**を考えます。このときにランチェスター法則の研究から出てきた、強者の**戦略ルール**と弱者の**戦略ルール**がととても役立ちます。

こうしたあと、ベンジャミン・フランクリンが考え出した「**習慣化の定着法**」を応用して実行に移ると、社長のリーダーシップ力が高まります。こうなると**従業員のヤル気**が出るばかりか**自発性**も高まるので、業績の向上に役立ちます。

