

ランチェスター法則による1位作りの組織戦略【CD4巻】

あなたの会社を競争力がある「強い職場」にする組織戦略

<p>1章 仕事に対する人の配分</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 強者の戦略と弱者の戦略 2 仕事に対する人の配分を決める 3 卸売業における人の配分 4 鳥の羽が教える人の配分比率 5 製造業における人の配分比率 6 小売業と飲食業の配分比率 7 人件費によって人の配分比率を決める 8 仕事に合わせて人を再配分する 9 目標には必勝の人数を投入する 10 経理作業における人の配分 11 営業サービスの人員を増やす 	<p>3章 従業員教育の進め方</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 教育効果の公式をはっきりさせる 2 これまでのやり方では教育効果は出ない 3 弱者の教育原則を押さえ直す 4 社長がインストラクターになれば解決する <p>4章 従業員の採用の仕方</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 社長の事業に対する思いと将来計画を話す 2 能力の種類をはっきりさせる 3 仕事の実績能力をチェックする 4 人間力と人間性能力をチェックする 5 時間能力をチェックする 6 仕事に対する知識能力と技術能力をチェック 7 新卒者を採用するときのチェックポイント
<p>2章 仕事に対する役割の決め方</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 チームリーダーの決め方 2 経営における組織の階層 3 情報伝達の速度は組織階層の2乗に逆比例 4 リーダーの選び方と役割の決め方 5 リーダーと部下の組み合わせ 6 5年に1度はリーダーを変える 7 今迄にない仕事を始めるときは積極的な人を選ぶ 	<p>5章 賃金制度など処遇の決め方</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 就業規則と業務規則集 2 昇進制度の決め方 3 賃金制度を決めるときの2大要因 4 同一労働同一賃金 5 実力主義や成果主義の賃金制度 6 複雑な賃金制度のマイナス面 7 販売手当の出し方 8 勤務年数別の賃金制度 9 従業員持株制度は役に立たない