

細分化

6月の試算表に添付した、ブルーオーシャン戦略いかがでしたか？

戦略は「合理的な勝ち方のルール」です。

その考え方の前提になるのは「細分化」です。

前月の 3-3 3-4 3-5 3-7 全で一連の流れを細分化している事がわかりいただけだと思います。

では、どうしたら「細分化」が出来るようになるのでしょうか？

まず、頭と体を使う簡単な「細分化」それは掃除です。

当事務所の推薦図書の中に『凡事徹底』 著者：鍵山 秀三郎氏の本がありますが、この方はイエローハットの元社長です。

この方の掃除の方法は、少しずつ（細分化） 徹底的に（集中して）

人の気付かない事まで（差別化） 掃除をする事です。

掃除するのに頭を使うかと思われるかもしれませんが、「ぞうきん」の絞り方が何通りあるか考えて見て下さい。

かたく絞る～あまり絞らない まで、よごれの状況によって使い分ける。

又、晴れた日と雨の日等、真剣に掃除を始めるとなかなか楽しめます。

人事考課で「細分化」を使うのもいいかもしれません。

仕事柄、人事コンサルタント又は経営コンサルタントを自称する方に

お会いする機会が多いのですが、本物か偽者かの簡単な見分け方に、

この「細分化」が出来る人か出来ない人かで判断をしています。

例えば、人事考課で「職能給」（いわゆるどんな能力をもった人が必要かと考える事）を導入する基本は「細分化」です。どんな仕事上の能力を必要とするか？

例えば

- 1) どんな人を自社の社員とするか？
- 2) 新人社員に必要とされるスキルは？
- 3) 係長，課長，部長に必要とされるスキルは？
- 4) 取締役に必要なとされるスキルは？

- 1) どんな人を自社の社員とするか？

おもしろい上場企業の採用基準「食事を早く食べられるか」

この上場企業は過去の経験で、在学中の成績は全くあてにならず、この「食事の早い子」が自社にとって必要な人材だ、として採用時にお弁当の早食いをさせるそうです。

自社が採用する人はどんな人が良いのか？単純に「元気で」「明るい子」だけで採用しますか？

- 2) 新人社員に必要なとされるスキルは？

この職能は入社時の社員教育のプログラムと一致していなければ意味がありません。その為にも、何が出来るようになってほしいか？

入社早々に係長と同じ事が出来るとは思いませんが、何か出来る社員として一人前で、なにか出来る係長になれるのでしょうか？

簡単にいうと、これが職能です。この職能に基づいて、誰が評価するか？これを決めれば、評価システムの完了です。

ほとんどの作業が細分化です。

勉強会の始めに

頭で考える事 = 戦略 体を使うこと = 戦術

当分これで、戦略と戦術を分けましょうと申し上げましたが、頭を使って考え細分化し、アクションマトリクスを使って出力をする。

どんな、いいアイデアを考えても、出力（書く事）しなければ意味がありません。

参考本

『人生カンタンリセット！夢をかなえる「掃除力」』

著者：舛田 光洋 総合法令

『ランチェスター弱者必勝の戦略』

著者：竹田 陽一 サンマーク出版

『採用の超プロが教えるできる人できない人』

著者：安田 佳生 サンマーク出版

以上、ご不明な点がございましたら、当事務所までご連絡下さい。