

短時間で理解できる

数値化の鬼

ブックガイド

目次

0-1 数字で考える思考法

- 1 数値の見方
- 2 数字のあるコミュニケーション
- 3 数字と言葉
- 4 ビジネスにおける物事の順序
- 5 「数字」= 客観的なモノサシ

0-2 「数値化の鬼」とは何か？

- 1 数字の「ネガティブ」を取り除く
- 2 数字のある会話
- 3 数値化によって失敗を認められる
- 4 数値化のノウハウ

1-1 PDCAのDを最大化するには

- 1 「仕事ができる人」の共通認識
- 2 識学流PDCAはD(行動量)を増やす

1-2 Dに素早く移れるマネジメント

- 1 KPIの設定
- 2 行動すべきことを分解した伝え方
- 3 目標の数は少なく数値化を

2-1 数値化のワナ

- 1 確率のワナ
- 2 ゼロ評価のワナ
- 3 平均のワナ
- 4 2:6:2 法則のワナ

2-2 「働かないおじさん」を 生まないために

- 1 「働かないおじさん」とは
- 2 仕組みづくり

3-1 変数を見極める

- 1 変数 x
- 2 プロセスの型
- 3 「変数」に気づくプレイヤー
- 4 「変数じゃないもの」に固執しない

3-2 PDCAを回す

- 1 PDCAサイクル
- 2 他人の成功論は「仮説」である

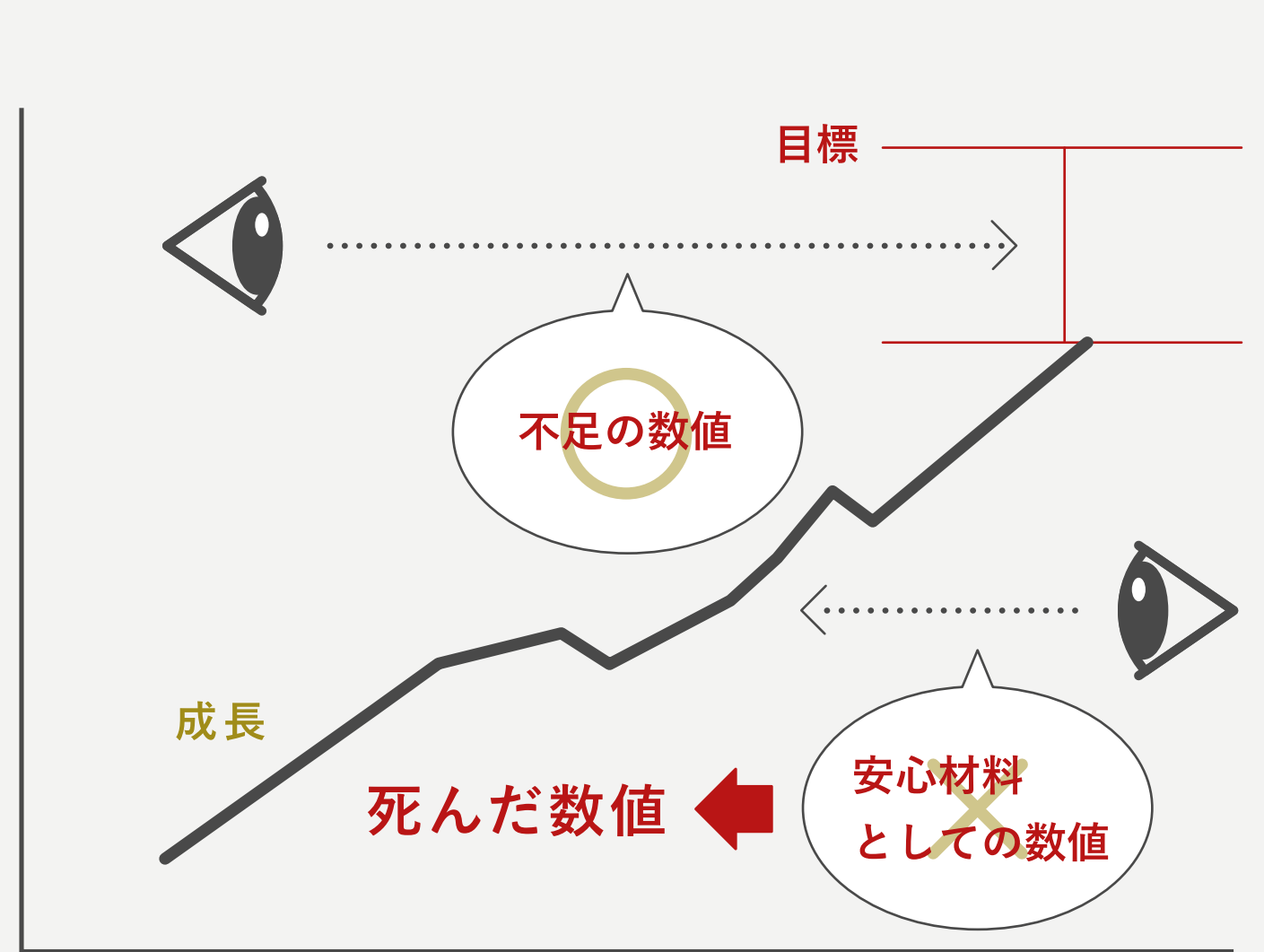
4 真の変数

- 1 真の変数の見つけ方
- 2 「社内の変数」を減らす

5 長期的視点

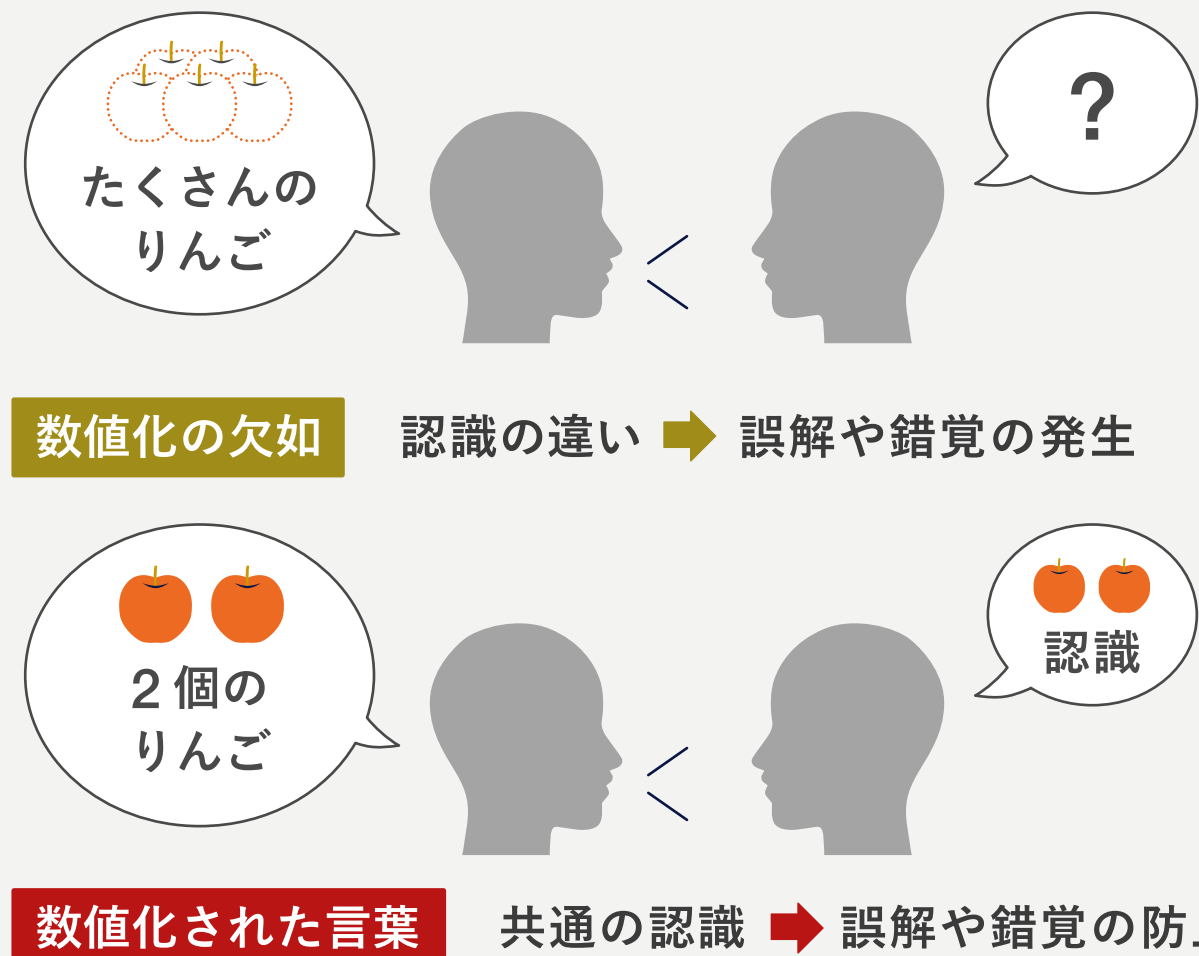
- 1 2つの視点
- 2 長期的に考えるプレイヤー
- 3 逆算する考え方
- 4 長期的に考えざるを得ない「環境づくり」

1 数値の見方



数字をありのまま直視

2 数字のあるコミュニケーション



コミュニケーションコストの削減

3 数字と言葉

感情の絡んだ言葉

- 曖昧な表現
- データのない議論
- 好き嫌いや空気の読み合い
- 炎上や足の引っ張り合い
- 簡単な批評

主観的

ビジネスが前に進まない!!



- 「逃げる言葉」を許さない
- 論理的に考える

数値

- 感情を横に置いてラクにしてくれる
- 冷静に判断するツール

客観的

「感情」の切り離し

4 ビジネスにおける物事の順序

守

- 数字と向き合う
- 数字の追求



破

- 「数字」以外の価値と向き合う



離

- 自分らしさ
- 強みの醸成

成長

5 「数字」= 客観的なモノサシ

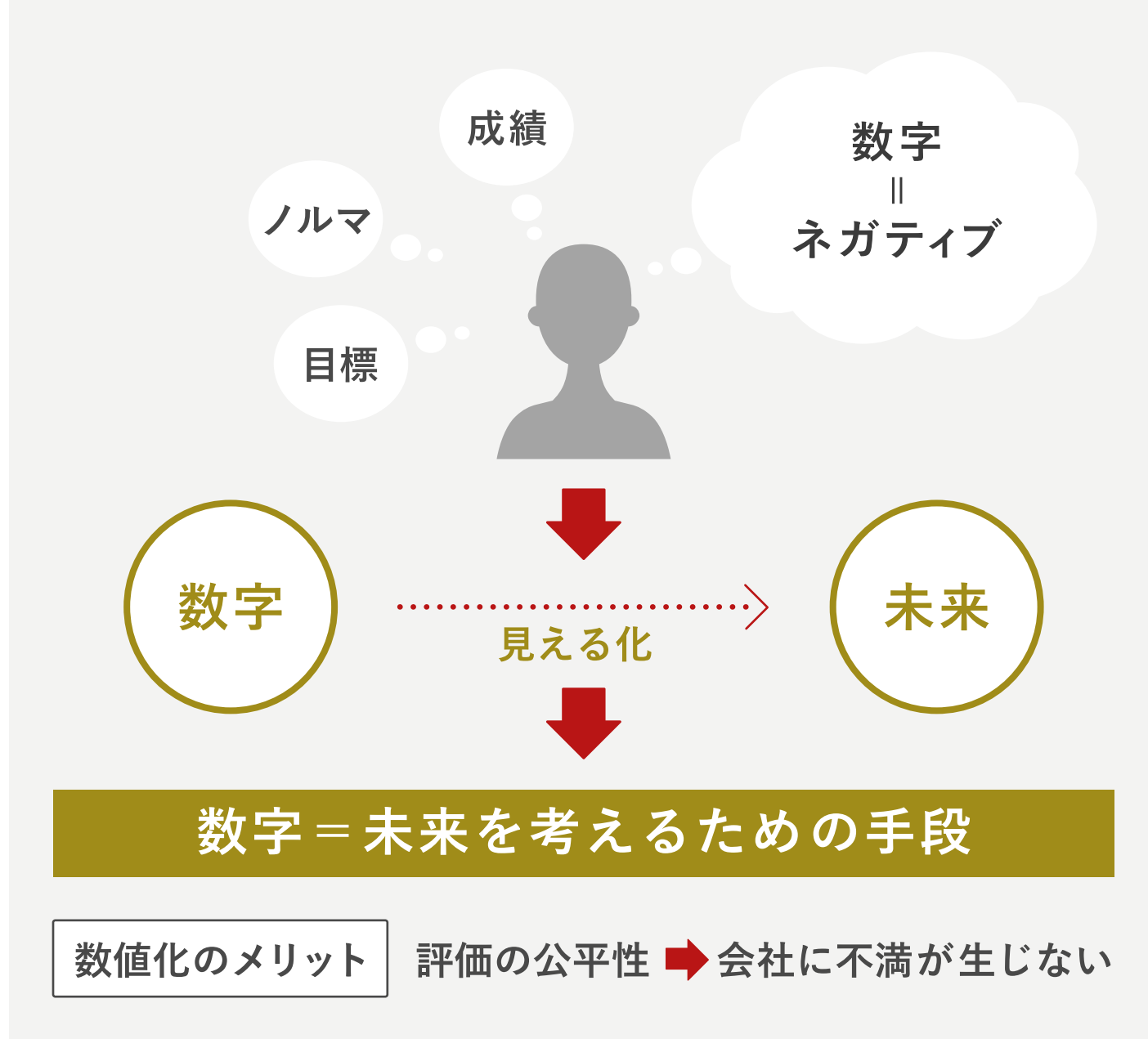
昨今の社会の問題点

- 「言葉」が溢れすぎている
- 世の中には「数字」が足りていない

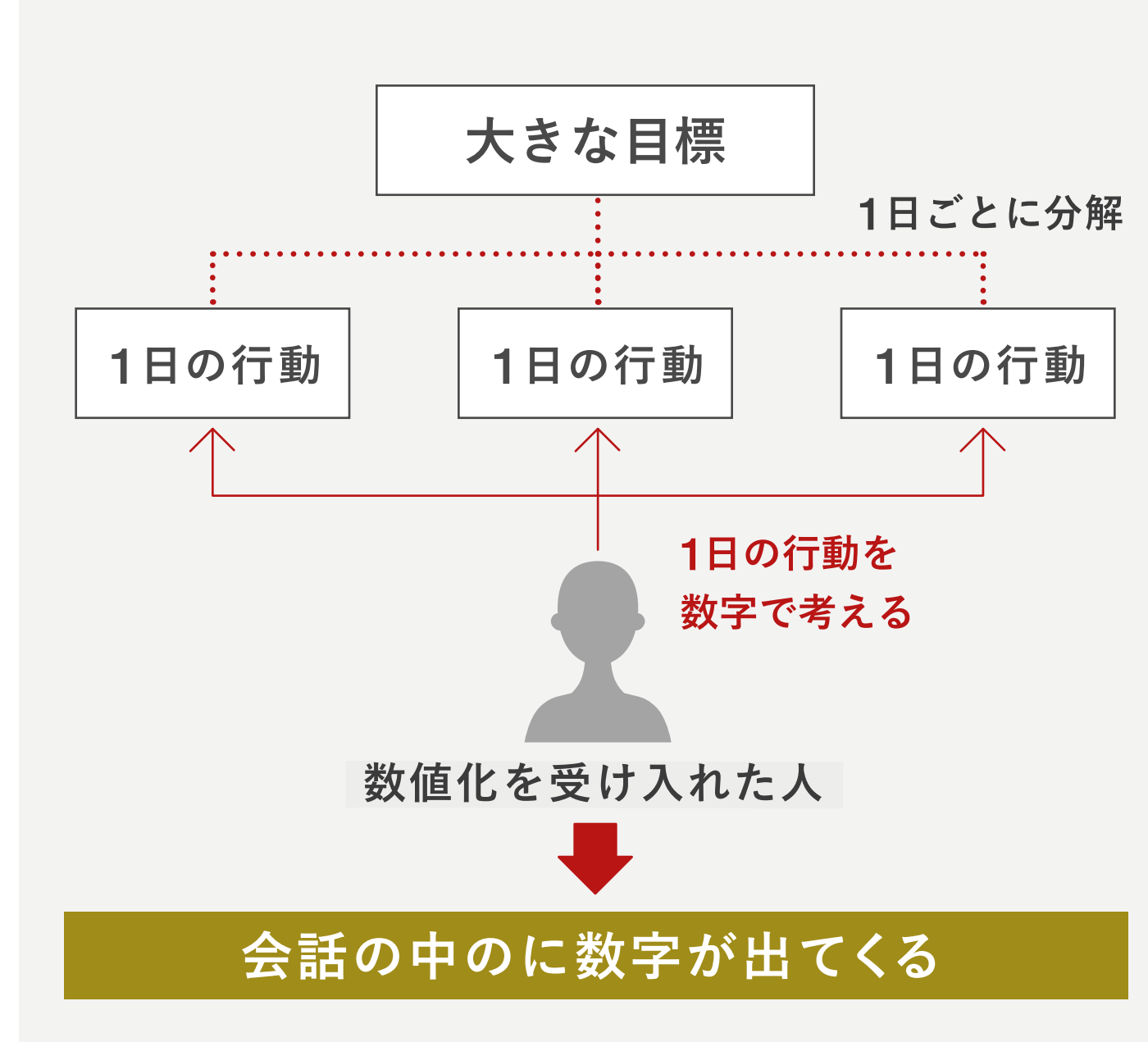
「数値化の鬼」になる

「数値化の鬼」とは何か？

1 数字の「ネガティブ」を取り除く



2 数字のある会話



4 数値化のノウハウ

「仕事のできる人」になるためにマスターすべき
5つの数値化

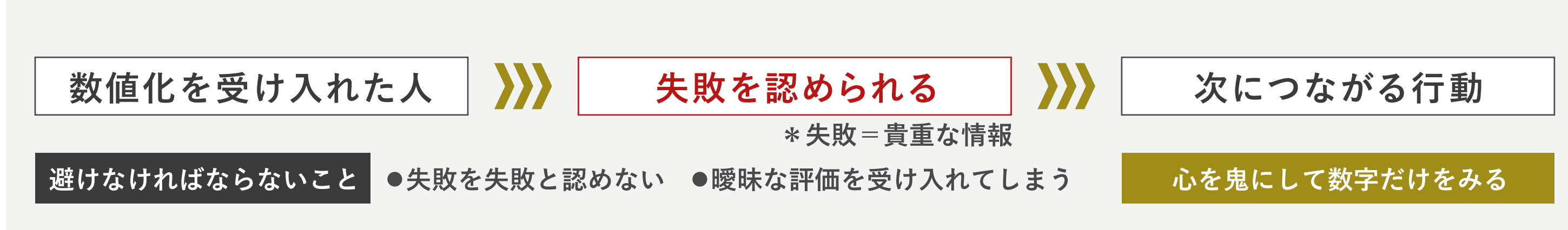
- 数値化1 行動量**
▶ 自分の行動の数を正確に数えること
- 数値化2 確率**
▶ 割り算による安心感のワナに気をつけること
- 数値化3 変数**
▶ 仕事の中で何に集中するか考えること
- 数値化4 真の変数**
▶ ムダな変数を削り、さらに重要な変数に絞り込むこと
- 数値化5 長い期間**
▶ 短期的と長期的、2つの軸で物事を見ること

ニセモノの数値化に注意! ○○力

会話力 英語力 体力 忍耐力 集中力 販売力 企画力 etc...

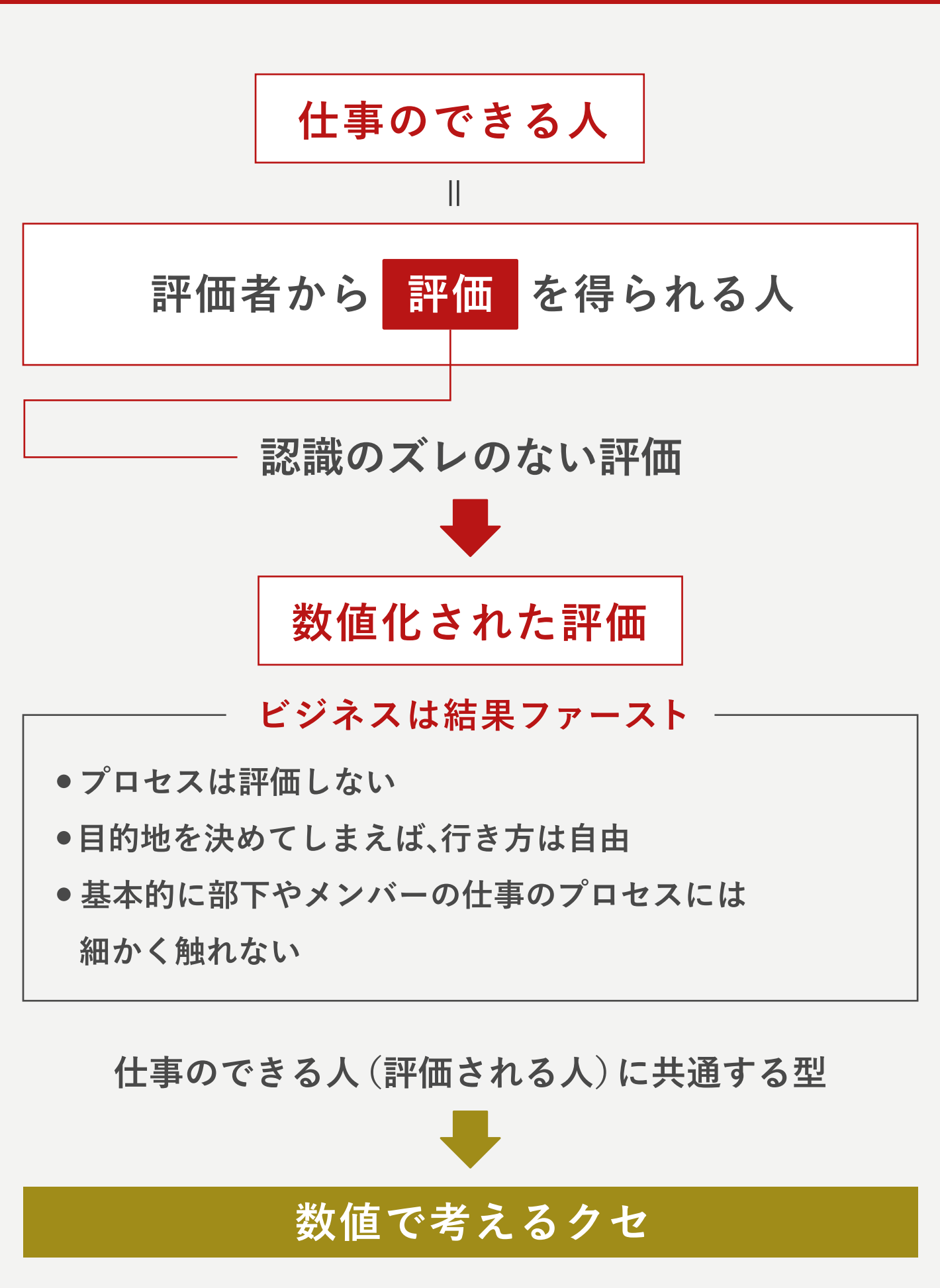
数値化に見せかけた「ニセモノの数字」

3 数値化によって失敗を認められる



数値化のノウハウ

1 「仕事ができる人」の共通認識



2 識学流PDCAはD(行動量)を増やす



1 KPIの設定

原則

上司は部下のプロセスに口出ししない

ただし

- 新人
- 部署異動してきた人
- どうしても結果を出せない人

➡ マネジメント側が **KPI** を設定

例 1年以内に商品化を1つ実現させる場合

P 1年以内に商品化を1つ実現させる



KPI 企画書を月4つ提出する
毎週末に、新しい企画書を1つ仕上げる

注意

- KPIは安心材料ではない
- KPI自体がPにならないように心がける
- KPIを短いスパンで見直すスピード感が重要
- 最終的にはKPIを管理しない

2 行動すべきことを分解した伝え方

想像力を欠いたマネージャー

努力して利益を上げなさい



マネージャー



部下

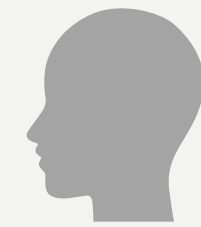
曖昧な指示 ➡ 行動を起こせない

優秀なマネージャー

- 商品を安く仕入れる
- 客単価を上げる
- 顧客数を増やす
- その結果、利益を増やせ



マネージャー



部下

行動すべきことに分解された指示 ➡ 行動につながる

行動すべきことを分解

3 目標の数は少なく数値化を

目標 = 地図

- 目標の数が多くて覚えていない
 - 曖昧な概念の目標
 - 曖昧な評価項目
- (積極性・計画性・コミュニケーション力 etc...)



地図も持たずに彷徨っている状態

評価項目をシンプルにすることのメリット

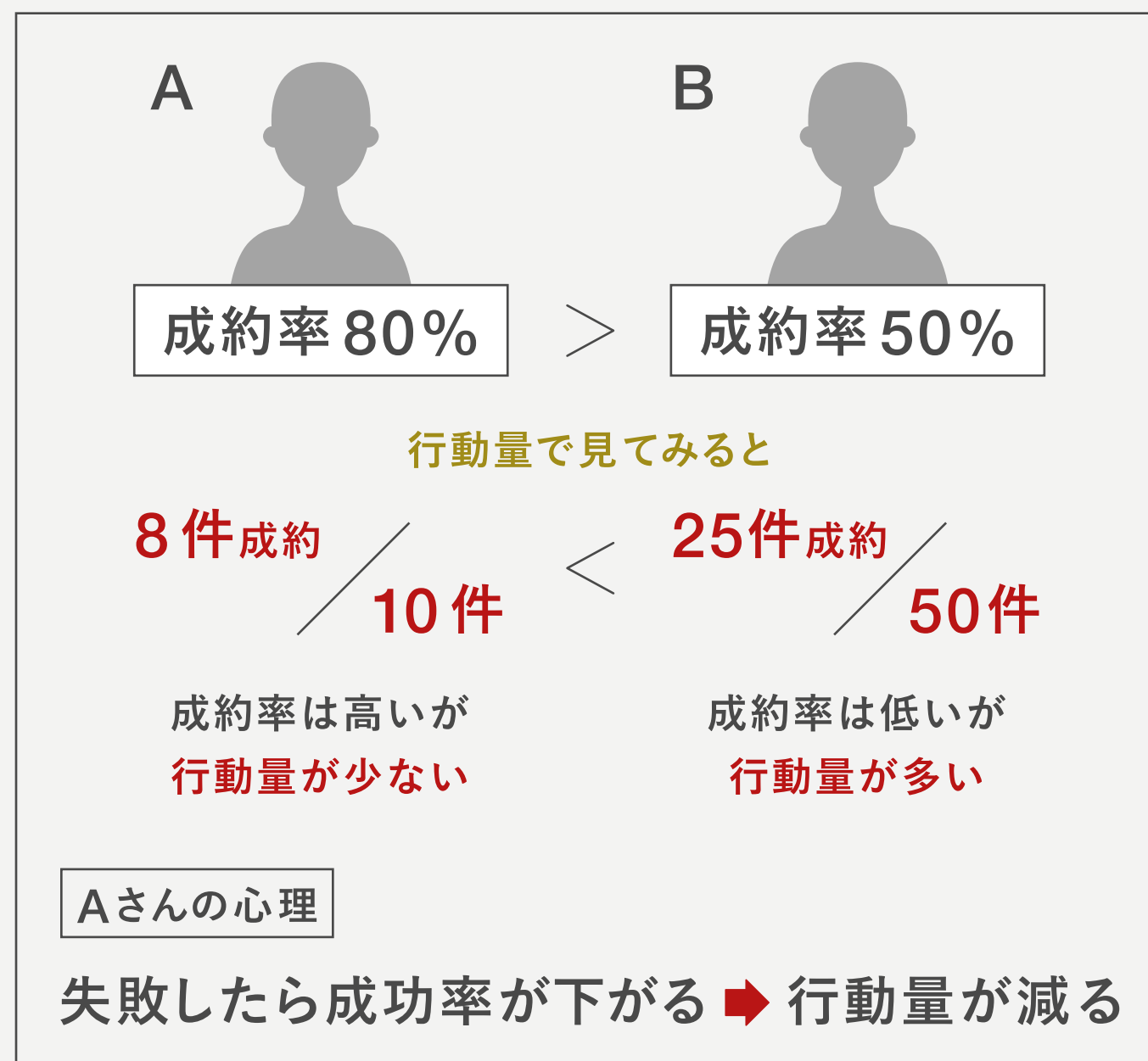
1. 上司と部下の認識のズレをなくす
2. 評価確定までの時間を大幅にカット
3. 社員全員が目標を記憶できる

- 目標は5つ以内
- 誰が見ても明らかな目標
- 数値化された目標

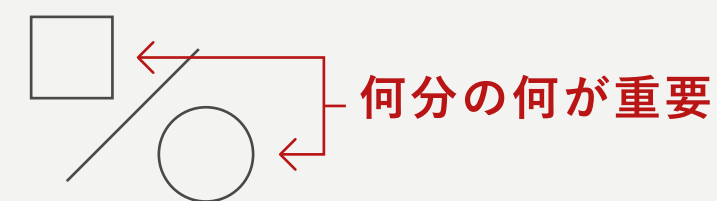
目標はいつでも思い出せる数値

1 確率のワナ

例 成約率を比較した場合



%は印象操作に便利



行動量を確認

2 ゼロ評価のワナ

例 1年間に4回評価を下す場合

ゼロ評価あり

▶ マイナス評価なし

1	達成	+3
2	未達成	0
3	あと一歩	0
4	大きな成果	+4
合計		+7

ゼロ評価なし

▶ マイナス評価あり

1	達成	+3
2	未達成	-2
3	あと一歩	-1
4	大きな成果	+4
合計		+4

評価する側とされる側で意識のギャップ

ゼロ評価があると思っている人

ゼロ評価 ➡ ダメで当たり前 ➡ 現状維持

ゼロ評価 = 現状維持体質の温床

成長のためのマイナス評価を取り入れる

3 平均のワナ

例 3つのチームの比較

異なるエリアごとの売り上げ

Aチーム	売上	1000万円
Bチーム	売上	600万円
Cチーム	売上	200万円
平均		600万円

Bチームの心理

平均だから大丈夫という安心 ➡ 成長を阻害

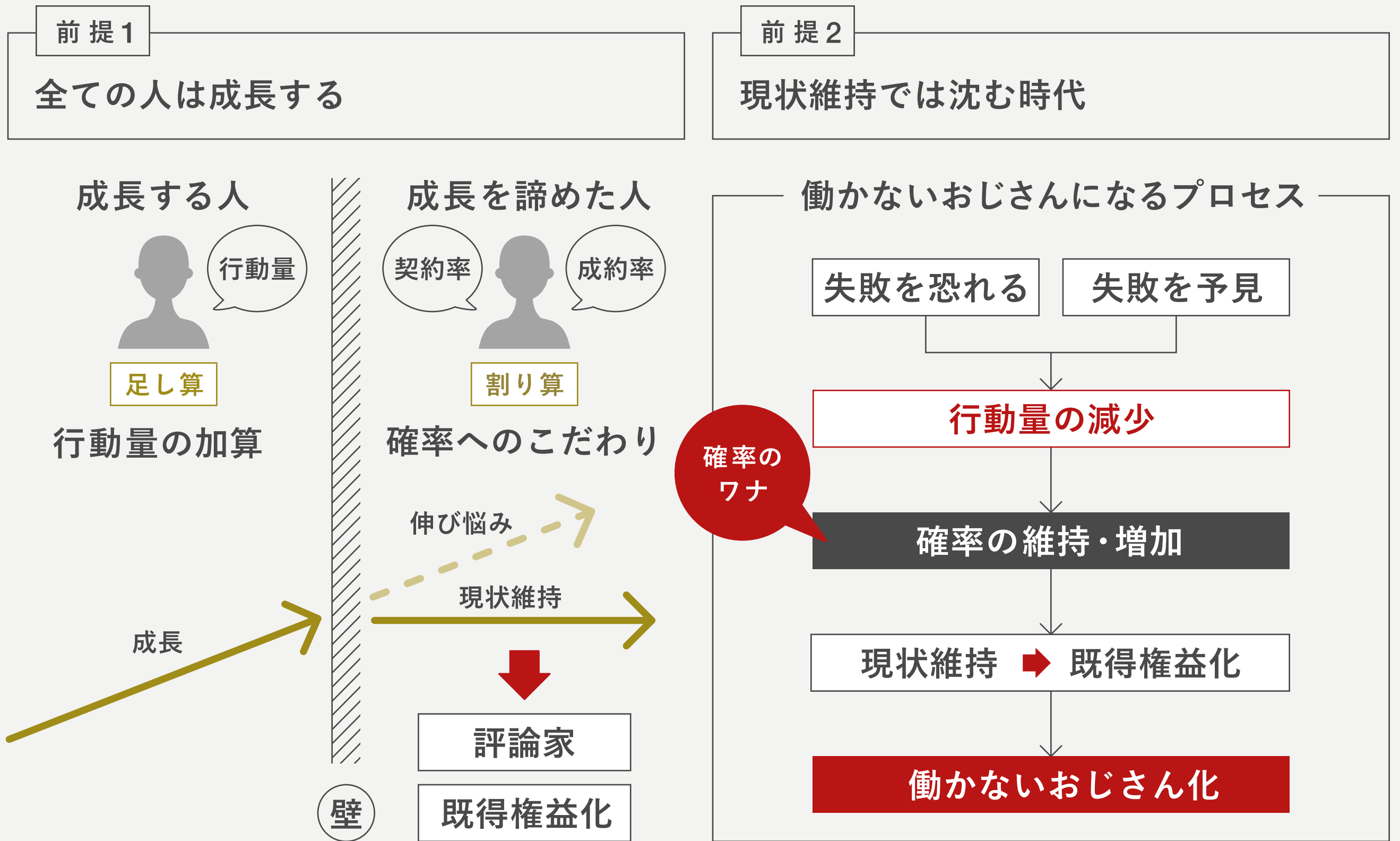
平均は都合の良い数字

4 2:6:2法則のワナ

2:6:2 (または 2:8) の法則状態 ➡ マネジメントできていない

自然状態を当たり前と思わない

1 「働かないおじさん」とは



確率を考えない勇気をもとう

2 仕組みづくり

インセンティブ制度

- | | |
|---|-----|
| メリット | 短期的 |
| ●社内競争の活性化 | ○ |
| デメリット | 長期的 |
| ●帰属意識の低下
●期ごとに区切られるため、目先の利益を優先
●プレーヤーが経営者のことをみて仕事をするので、上司との関係が機能しない | × |

連続性の評価

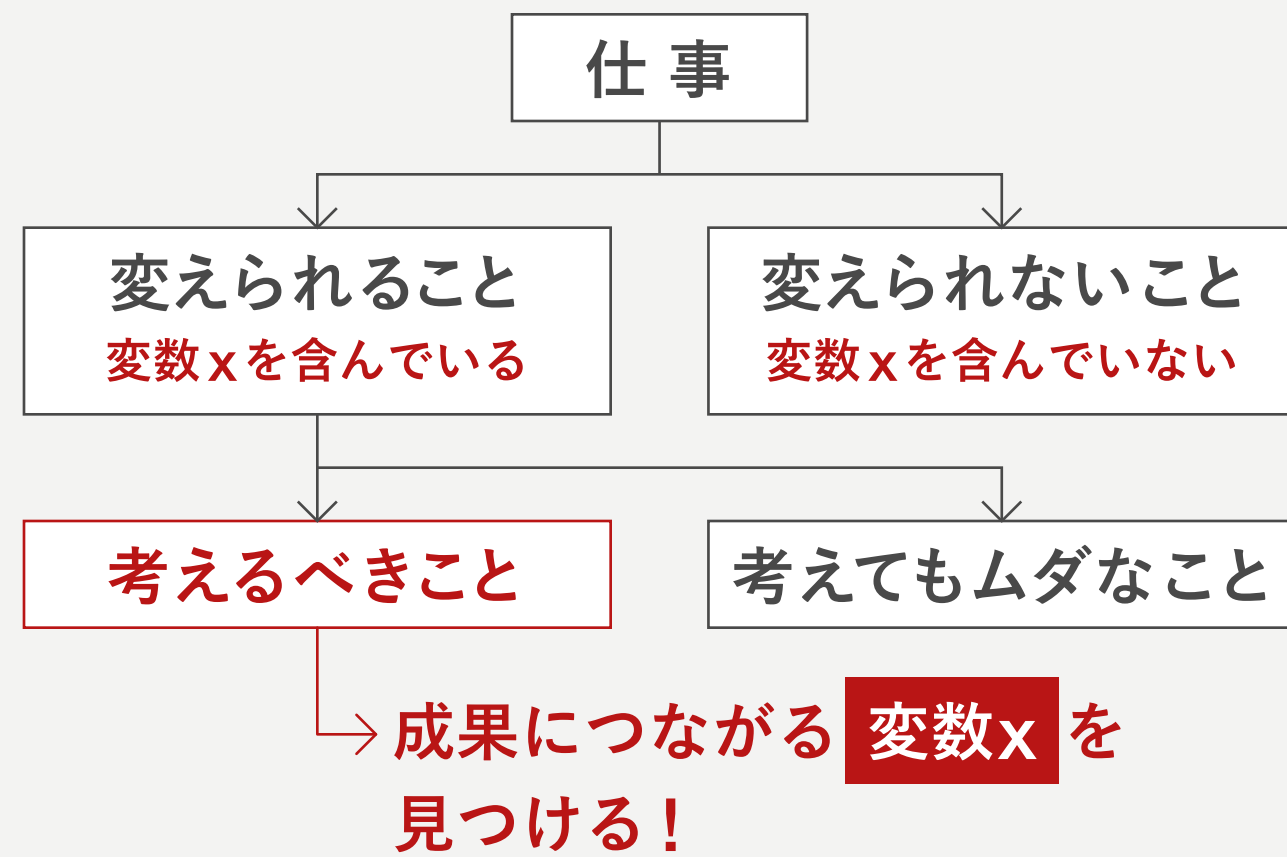
- | | |
|---|--|
| メリット | |
| ●毎日の業務の積み重ねを評価することで諦めるクセをつけない | |
| デメリット | |
| ●完全な年齢給にした場合、働かないおじさんを生み出す | |
| (+) 評価の人 ➡ 昇給 (-) 評価の人 ➡ 減給 現状維持させない | |

プラスとマイナス評価を取り入れる

3-1

変数を見極める

1 変数 x



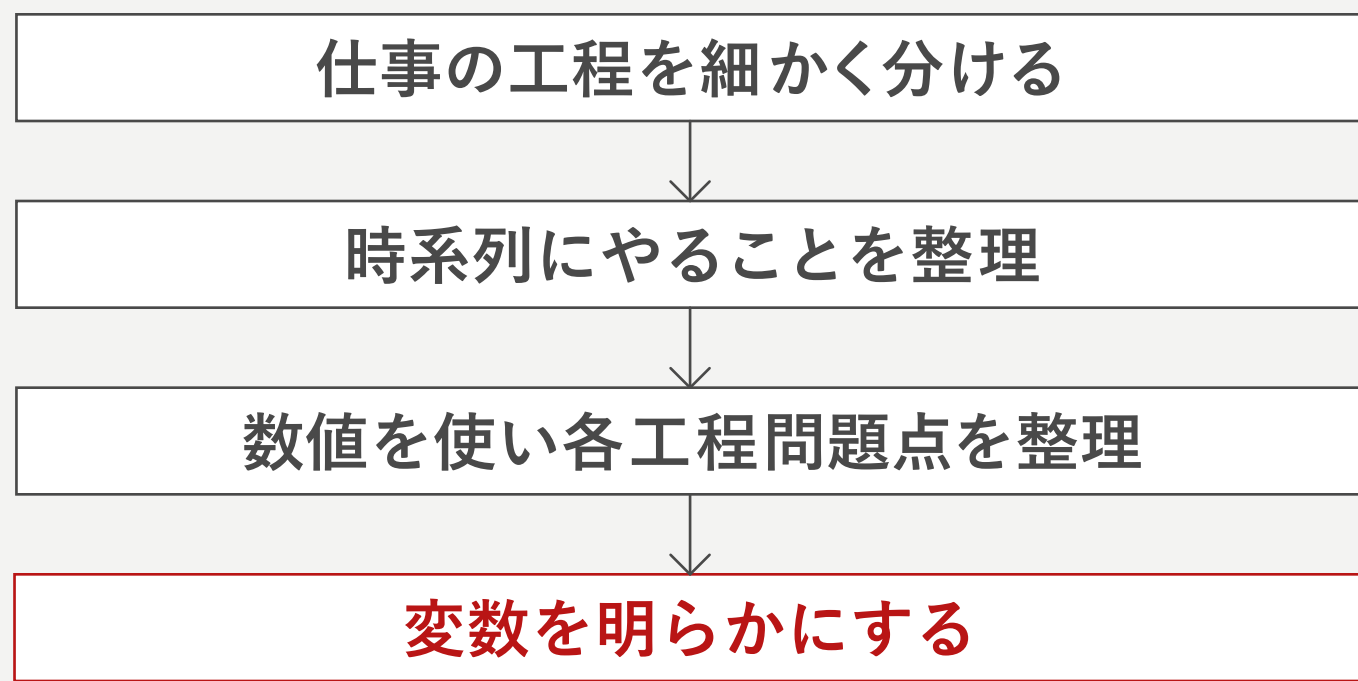
例 プレゼンの成果から変数を見つける

	変数	成果
デザインにこだわった資料	完成度	変化なし
要点を押さえた説明	伝え方	上昇

成果につながる変数 x は「伝え方」にある

「変数」こそが仕事の成果に直結

2 プロセスの型

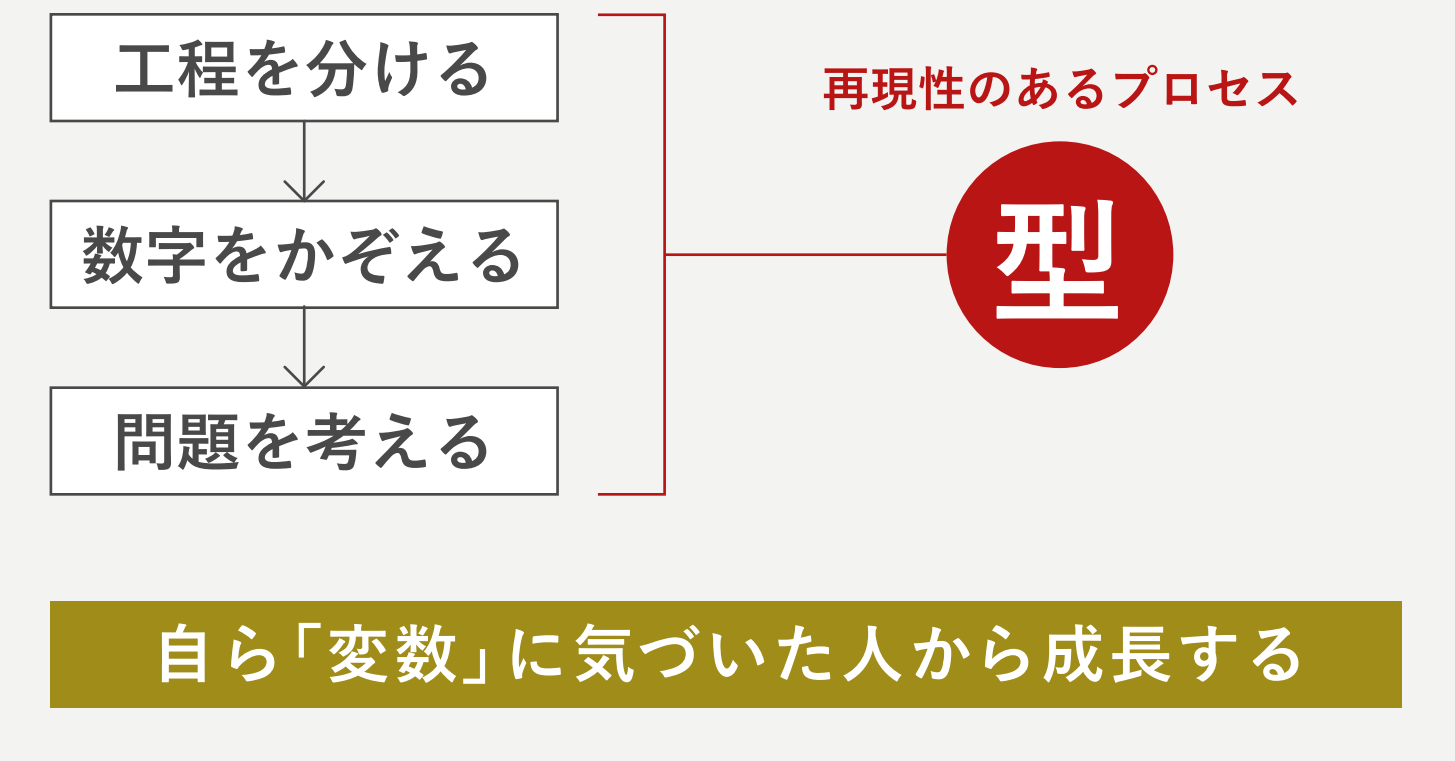


例 法人営業で契約をとる業務の場合

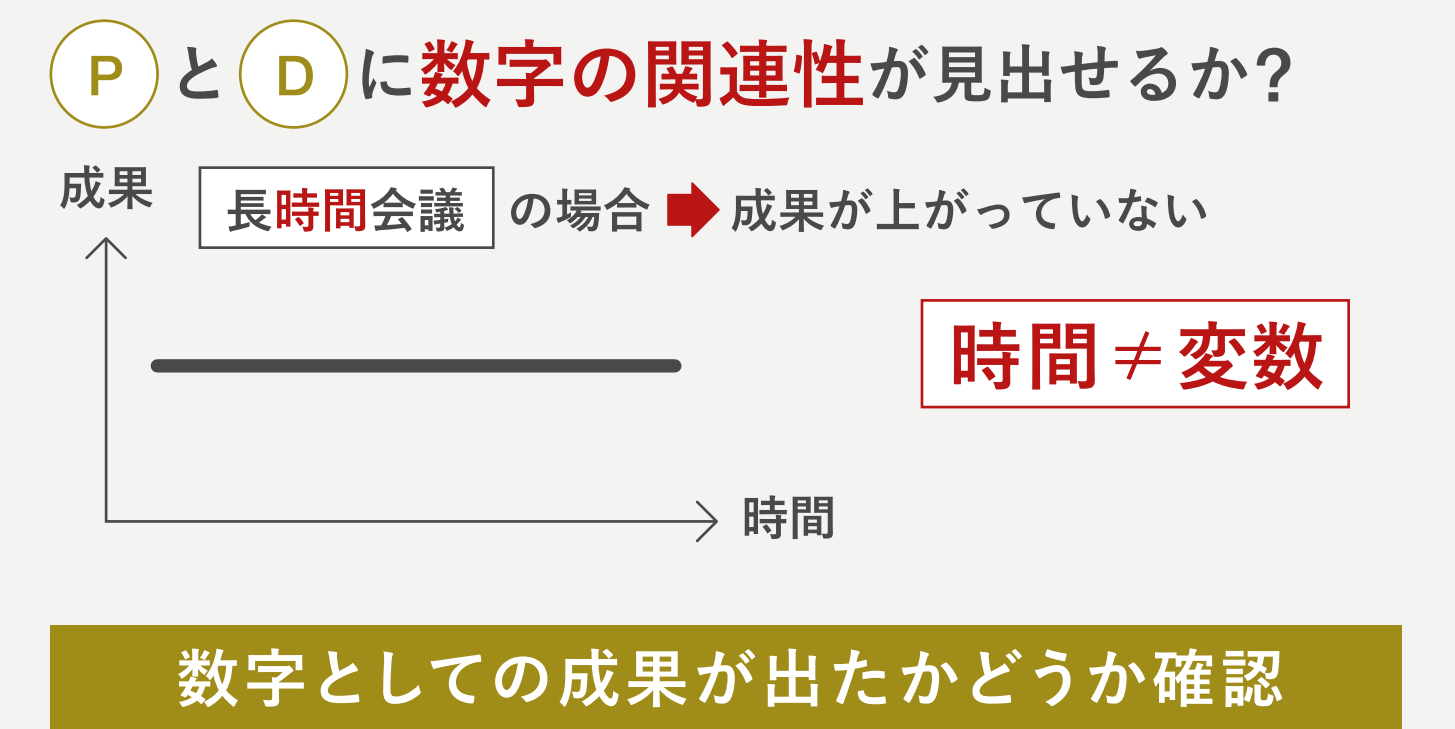


工程を細かく分けて「変数」を明らかに

3 「変数」に気づくプレイヤー



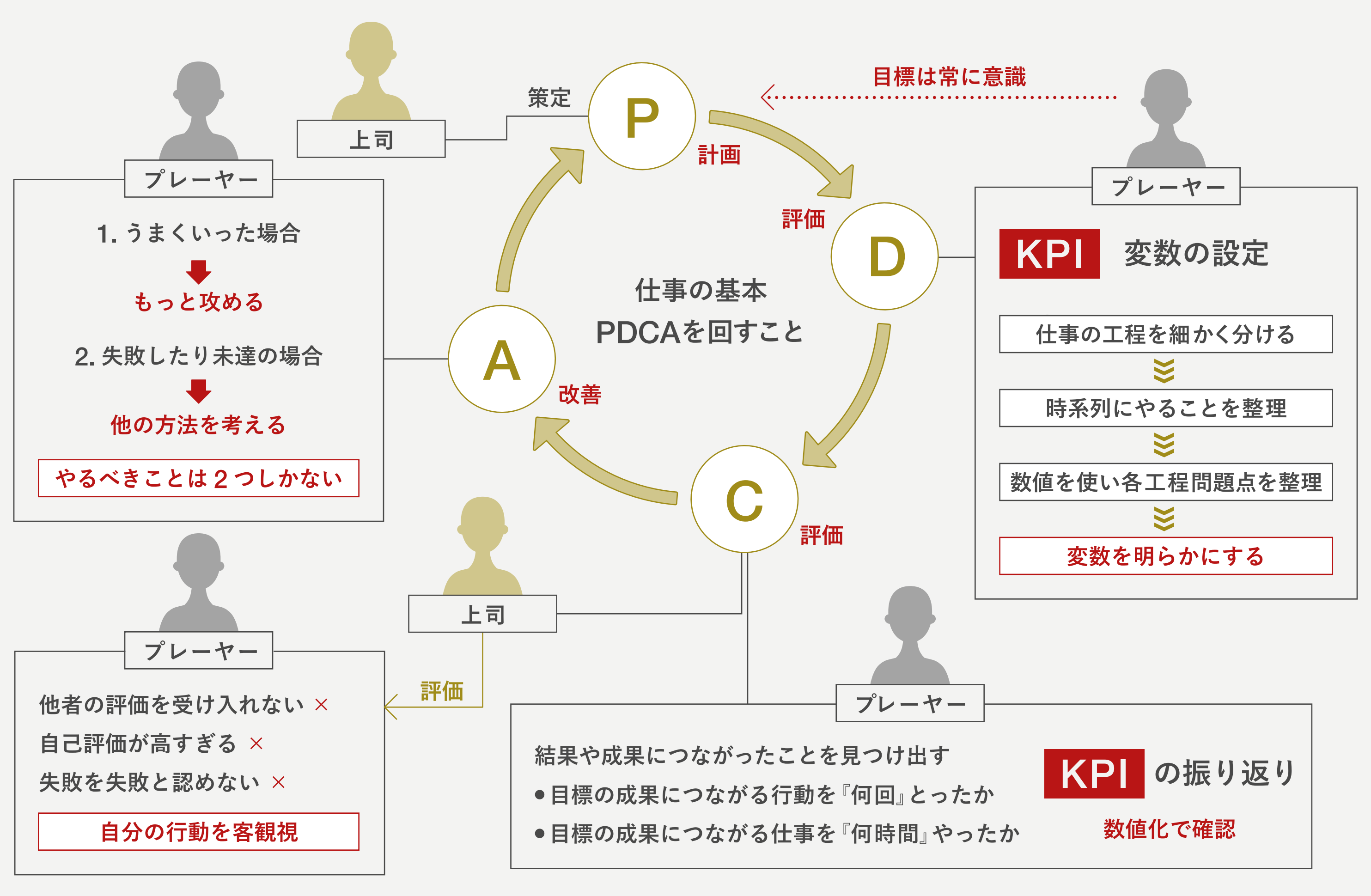
4 「変数じゃないもの」に固執しない



3-2

PDCAをまわす

1 PDCAサイクル



2 他人の成功論は「仮説」である

- 本やネット、SNS上に溢れるノウハウ
- 上司の成功法則



『変数』ではなく『仮説』

仮説を自ら試してみても
自身の目標に数字的な変化があった



「仮説」から「変数」



シェア



組織全体として成長

仮説という前提で変数をシェア

1 真の変数の見つけ方



2 「社内の変数」を減らす

社内の人の変数になることを減らす平等でフェアな職場作り

上司ガチャ
新卒ガチャ

例 Aさんのチームの売上 2000万円
Bさんのチームの売上 500万円

この差は人が「変数」になっていないか可能性を疑う

人による「変数」=バラツキを取り除く

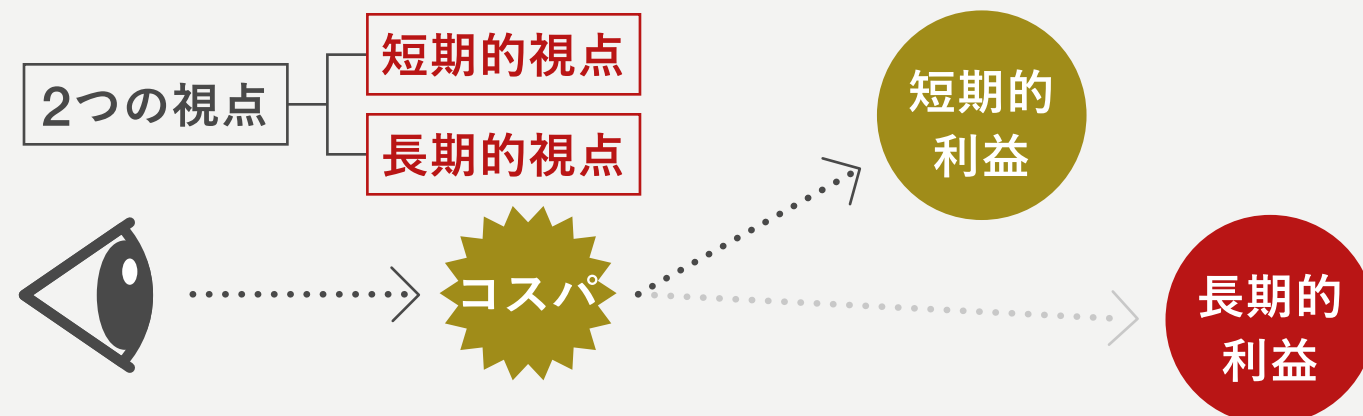
- 各チームのルールや仕組みの違いは何かを検証
- 事実だけを共有(どんなほうれんそうをしているか、どんなマニュアルを共有しているかなど)

全体の利益の最大化

変数にしてはいけないもの

- 人のカリスマ性
- 環境(例:日本の状況、コロナ etc...)
- 自分自身でコントロールできないもの

1 2つの視点



コスパを重視しすぎると長期的利益を見えなくしてしまう

長期的に未来のトクを選ぶ

2 長期的に考えるプレイヤー

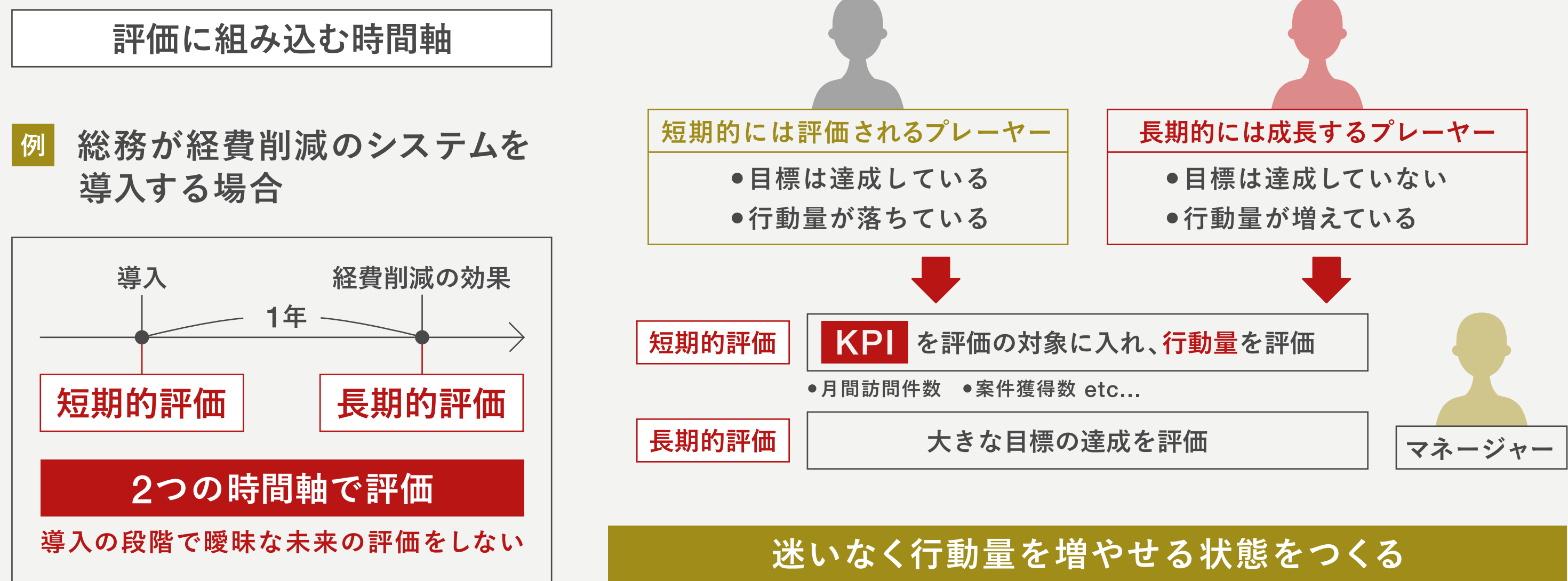


5年後、10年後はどうかセットで考える

3 逆算する考え方



4 長期的に考えざるを得ない「環境づくり」



3,000社を超える企業のマネジメント改善の支援実績

識学無料体験

あなたのマネジメントの悩みを解消する

1時間の無料セッション

無料相談のお申し込みはこちら ➡

