

ゲームの力を仕事に活かせ!「経営の見える化」で仕事ゲームになる

ゲーミフィケーションで 会社を活性化せよ

3 ゲームの力を戦略実行の加速器として使うための「可視化経営」

単に、仕事にゲームの要素を持ち込んで、面白おかしく仕事をするのが、仕事のゲーム化、ゲーミフィケーションであるとしたら、わざわざ私が解説する必要もない。ゲーム業界の人に話を聞いたらいいだろう。そうではなく、ゲームの力を仕事に活かすとは、その企業の戦略実行を加速させ、成果につなげるものでなければならぬ。そのためには、トップの経営戦略とボトムの現場実行をつなぐ仕組み(フレーム、パイプ)が必要であり、その仕組みこそが、私が永年提唱している経営の見える化、「可視化経営」である。

前回、どんなことでも「ゲーミフィケーション」成立の4条件を組み込むことができればゲームになるということを紹介した。「可視化経営」を実践して行くと、この4条件が自ずと自社の経営に落とし込まれていくことになるのだ。4条件に沿って見ていこう。

【条件①】何をすべきかが明確になっている
「可視化経営」では、戦略を「見える化」する可視化マップやスコアカードによって、

戦略実行のために何をすべきかが明確になる。それにより現場のアクションが十年後二十年後のビジョンにつながっていることを意識できるようになる。単にやるべきことが明確になるのではなく、戦略とつながった形で何をすべきかが見えていくことが重要だ。

【条件②】自分が今どこにいるのかが「見える化」される

もちろんアクションの進捗状況は「見える化」される。だからこそ「可視化経営」なのだ。ITを活用してヴィジュアル、グラフィカルに状況や現在値を見せるだけでなく、条件①で明らかにしたなすべきことの目標値(基準値)との差や目標値をクリアできているかどうか一目で分かるようになる。

【条件③】アクションに対する即時フィードバックがある

各人のアクション状況や戦略実行の進捗度が「見える化」され、共有されることで、即時フィードバックがなされるようになる。上司や同僚から承認フィードバックが行われ、戦略実行上で重要なアクション

がなされたような場合には、「グリーンカード」が付与され、上司が見て良い仕事振りが見られれば「GOOD JOB ボイント」を与える。もちろんそれらも「見える化」されたりランキング表示されたりして全社共有が可能だ。

【条件④】ゴールするか達成すると報酬がもらえる

こうした取り組みによって、戦略実行度に応じた評価や報酬を与えることが可能となる。短期的な業績や情意によって給与や賞与の評価がなされるだけでなく、戦略実行過程が「見える化」されることで、正しいプロセス評価ができるようになることがポイントだ。社内表彰などもやりやすくなり、プロセスデータに基づいた公正な評価が可能となる。

「可視化経営」についての詳しい解説は誌面の関係で省かせていただくが、ご興味のある方は是非拙著「見える化シリーズ」をお読みいただきたい。

この「可視化経営」に取り組むことで、「ゲーミフィケーション」成立の4条件がクリアでき、仕事のゲーム化が実現する

のだが、それだけだと少し味気ない。ゲームの骨格だけあって、装飾がない感じになってしまふ。そこで、「可視化経営」にゲームのスパイスを利かせる「ゲームデザイン12のポイント」を次回から紹介していくことにしよう。(次号に続く)



株式会社
NIコンサルティング
代表取締役
中小企業診断士
長尾 一洋

「ながお・かずひろ」一九九二年に株式会社 NIコンサルティングを設立し、ITを活用した営業力強化、経営改革に取り組み。自社開発の経営支援ツール「可視化経営システム」はすでに三〇〇〇社の企業に導入された。孫子に企業経営に実践応用する孫子兵法家として、孫子流コンサルティングも手がける。「主要著書」「営業マンは目先の注文を捨てなさい!」「孫子の兵法経営戦略」「営業の見える化」「仕事の見える化」社員に見える化」「戦略の見える化」などがある。

今回のラッキーワードは「あず」。

この連載でラッキーワードを集めて回答された方には「ミッション・コンプリート」特典として「あなた専用の電子秘書」1年間の利用権と特別プレゼント(これはヒミツ)をお届けします。ゲームです。楽しんでください(笑)。

