

**経営のヒント109 組織は「目的」ではなく、「手段」である！**

**組織は存在することが目的になるものだ！**

最適な組織編成とは、どのようなものだろうか？

「組織は目的を達成するための手段にすぎない！」

つまり...組織は戦略に従うものです。

そもそもなぜ会社に組織が必要かを改めて考えてみると、各自がバラバラで働くよりも組織を使って仕事をしたほうが目標に到達しやすいからである。

組織編成はそれ自体が目的ではなく、会社の目標を達成するための「手段」にすぎない。

そうであればその目標に最も到達しやすい組織編成を行うことが当然の選択になる。

そしてその目標は変化していくから、それに合わせて組織も最適化していく必要がある。

つまりは、会社に必要な組織やポストは、変化する目標に応じて自動的に決まるということになる。そこには「情」が入り込む余地はない。一人一人に愛情を注ぐことと組織編成とポストは全くの別物である。

ところが、現実の企業経営を見ていると、全く異なる世界が存在する。

組織の既得権益のようなものが発生し、組織自体を守るようなマイナスの効果を生んでしまう。

前年の組織のまま、が当たり前。

ポストもそのまま、仕事お内容もそのまま、これで本当に変化に対応出来るのか？

あくまで前年との比較がベース。

「変化したくない！」「成長したくない！」と言っているのと同じこと。

始末の悪いことはその部門の責任者が既得権益を守ろうとしていることに気づいてないこと。

又、経営トップもそれを許す！過去の業績があるから、甘やかす

会社の成長に合わせて最適な組織形態も変化していくが、これは正確に言うと会社が成長したから組織を変えるのではなく、まず組織を変えることによって成長を促すということです。

新しいことにチャレンジするためには、目的を明確にし、目標を設定し、その仕事に最適な人材を登用して、組織編成し、成長を促すことが重要である。

つまりは、外部環境を分析し、その変化に対応できるような方針と戦略を構築する。

次に、その方針と戦略策定した目標を達成するには、どのような最適な組織がベストか？

戦略思考、人・物・金・情報などをいかに配置するか？

なんですね。

### <経営のヒント>

#### 3年後の組織図を書いてみよう！

自社の将来を考えると、営業力や商品力をどのように強化していくといったことではなく、実際に将来に必要なとされる想定組織図を書いてみると、よりイメージが湧いてくるものです。

当然現在の社員の人数や能力だけでは足りなくなるが、それは社内の人材を育てたり新規に採用する、又は外部ブレンの活用することを前提にして作成しても構わない。

これにより、どんな人材が不足しているかが具体的にわかる。

そして作成した想定組織図を社内に公開することも有効である！

あくまで、組織は人が創るもの、会社は組織、つまり人で成立していることを心しよう！